



Sustainability Report

2022



**Zpráva o trvale udržitelném podnikání
a firemní odpovědnosti za finanční rok 2022**

PwC Česká republika



Úvodní slovo

Vážené dámy, vážení pánové,

s potěšením Vám představuji Zprávu o udržitelném podnikání a firemní odpovědnosti společnosti PwC Česká republika za finanční rok 2022. Najdete v ní detailní představení naší strategie i ucelený přehled všech našich aktivit v této oblasti za uplynulé období.

Jaký rok to pro nás byl? Místo úlevy spojené s odezněním pandemie přinesl bezprecedentní bezpečnostní riziko, ekonomickou nestabilitu a obavy z budoucnosti způsobené ruskou agresí na Ukrajině. Okamžitou prioritou se pro nás tak stala podpora kolegů z ukrajinské PwC a pomoc s relokací jim i jejich rodinám v případě, že se rozhodli opustit svou zemi. Na začátku března jsme také spustili interní helpline v ukrajinštině, která nabízela občanům Ukrajiny přicházejícím do České republiky bezplatné poradenství. Řada našich zaměstnanců navíc neváhala nabídnout svůj domov coby útočiště pro ukrajinské kolegy.

Opět jsme se utvrdili v tom, že největší hodnotou naší organizace jsou lidé, kteří s ní spojili svou pracovní cestu, talent i hodnoty. Tak, jak se vždy můžeme spolehnout na ně, nejen ve chvílích krize, děláme maximum pro to, aby se také oni mohli

vždy spolehnout na nás. Podporujeme jejich profesní i osobní rozvoj, pomáháme jim sladit pracovní povinnosti s osobními zájmy a závazky a nabízíme pomoc v náročných životních situacích.

I když byl letošní rok zastíněn řadou neblahých událostí, nepolevili jsme ani v našem úsilí snižovat uhlíkovou stopu a splnit Net Zero závazek do roku 2030. Zahájili jsme kroky k vytvoření detailní strategie a plánu konkrétních opatření, která k jeho splnění povedou.

Tuto zprávu jsme již tradičně připravili v souladu s mezinárodními standardy GRI a nechybí v ní ani propojení naší strategie s cíli udržitelného rozvoje (SDGs) až do úrovně jejich jednotlivých podcílů (SDG Targets).

Odráží se v nich jak naše aktivity v oblasti společenské odpovědnosti, tak náš závazek hrát důležitou roli v budování udržitelné budoucnosti. Co přesně pro nás znamená odpovědnost a udržitelnost, ať už ve vztahu k našim klientům, zaměstnancům, jednotlivcům, ale i celé společnosti a životnímu prostředí, se dočtete na následujících stránkách.

Jiří Moser
řídící partner
PwC Česká republika

Obsah

Představení PwC	6
Naše hodnoty	7
Produkty a služby	8
Finanční výsledky	10
Tým firemní udržitelnosti	11
Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti	12
Analýza materiality	14
Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti	20



Klíčová zaměření	23
Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost	24
Naše reakce na vypuknutí války na Ukrajině	25
Kultivace trhu a formulace trendů	27
Technologie a inovace v našich službách	30
Naše služby v oblasti udržitelného podnikání	32



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



Klíčová zaměření	51
Naše reakce na vypuknutí války na Ukrajině	52
Dobrovolnické a filantropické aktivity	54
Pro bono auditní a další služby	58
Social Impact Award	59
Vánoční charita	61
Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů	62



Klíčová zaměření	65
Náš Net Zero závazek 2030	66
Naše Net Zero strategie	67
Snižujeme naši uhlíkovou stopu	69

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

Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o které usilují. Jsme síť firem s téměř 328 tisíci zaměstnanci ve 152 zemích světa. Poskytujeme kvalitní auditorské, daňové a poradenské služby, které podporují naše klienty při dosahování jejich cílů.

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

PwC Česká republika spadá do celosvětové sítě firem PwC. Jsme součástí tzv. CEE regionu střední a východní Evropy. Ve 27 zemích CEE regionu pracuje více než 12 tisíc zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC již 32 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

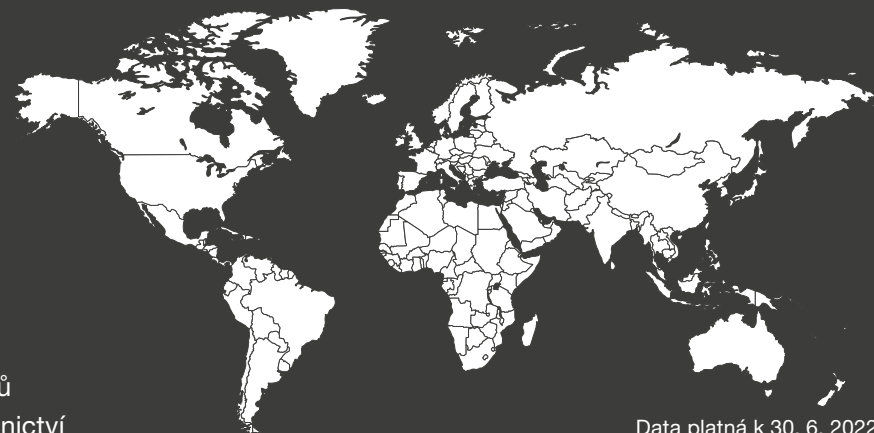
152 zemí
688 poboček
327 947 zaměstnanců
420 klientů
(84 % z žebříčku Fortune Global 500)
100 000+ podnikatelských a soukromých podniků

Střední a východní Evropa

27 zemí
12 120 zaměstnanců
999 milionů USD, obrát

Česká republika

32 let na českém trhu
3 kanceláře v Praze, Brně a Ostravě
27 partnerů
1 117 zaměstnanců



Data platná k 30. 6. 2022

Firemní odpovědnost

34 254 zaměstnanců zapojených do dobrovolnických projektů
789 600 hodin věnovaných dobrovolnictví

Naše hodnoty

Zásadovost

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

Uvědomělost

- Aktivně se zajímáme o budoucnost světa, jehož jsme součástí.
- Na své okolí se snažíme cíleně působit a spolu s kolegy jej vědomě utvářet.
- Jsme připraveni včas reagovat na neustále se měnící prostředí našeho působení.

Péče

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

Spolupráce

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

Inovace

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



Produkty a služby

Auditní služby



Consulting



- Regulační poradenství
- Strategické poradenství
- Technology Consulting
- Udržitelnost a klimatická změna (ESG)

Daňové služby



Finanční poradenství



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

Lidský kapitál



- Řízení lidských zdrojů

Poradenství v oblasti rizik



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

Právní služby PwC Legal



PwC Akademie



Technologie a data



- Data a automatizace
- Technology Consulting
- Zakázkový vývoj aplikací

Transakční a podnikové poradenství



- Investiční projekty a infrastruktura
- Krizový management
- Oceňování

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

Účetní služby a mzdová agenda



Odvětví a trhy



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

Finanční výsledky

Výnosy za fiskální rok 2022^{*} (mil. Kč)

Auditorské služby	1 347
Ekonomické a finanční poradenství	1 621
Daňové a účetní služby	410
Právní služby	48
Tržby celkem	3 426

Provozní výsledek
hospodaření
celkem

835 mil. Kč

1,4 %

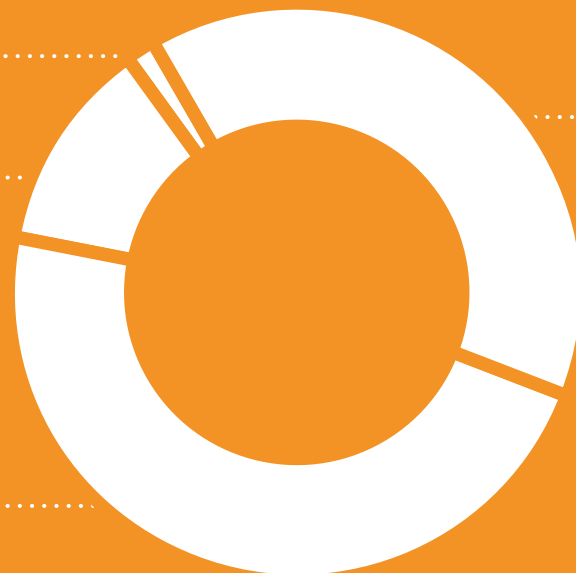
Právní služby

12,0 %

Daňové a účetní služby

47,3 %

Ekonomické
a finanční poradenství



39,3 %

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 2022 zveřejněné v obchodním rejstříku. Konsolidovaná účetní závěrka je vytvořena v Nizozemsku.

Tým firemní udržitelnosti

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



Jiří Moser
Řídící partner

Vedoucí programu
firemní udržitelnost



Jan Brázda
Poradenské služby

Partner odpovědný za oblast
udržitelnosti a Net Zero leader



Pavel Štefek
Auditorské služby

Partner odpovědný za služby
v oblasti udržitelnosti



Martina Kučová
Human Capital

Ředitelka odpovědná za oblast
rozmanitosti a péče o zaměstnance



Marek Mráz
Marketing a komunikace

Senior manažer odpovědný
za oblast marketingu a komunikace



Radka Nedvědová
Poradenské služby

Manažerka odpovědná za oblast
reportingu udržitelného rozvoje



Lucie Martincová
Poradenské služby

Senior specialista ESG
a Net Zero



Ondřej Rybka
Poradenské služby

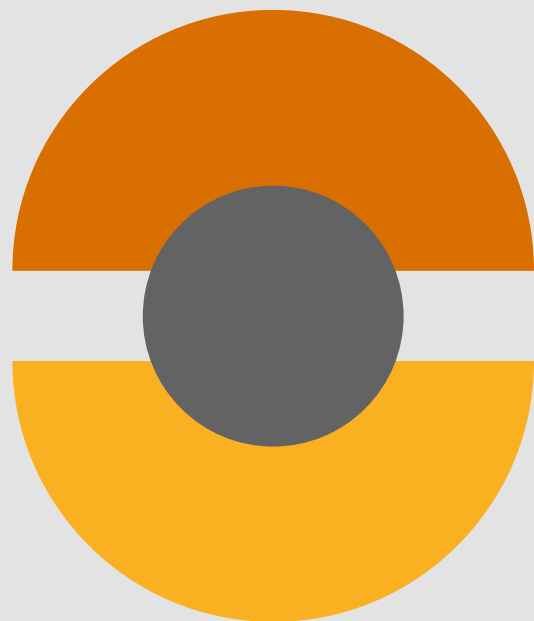
Senior manažer odpovědný
za služby v oblasti udržitelnosti



Jana Válková
Marketing a komunikace

Senior specialista CSR

Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti



Naše vize

PwC je součástí řešení výzev odpovědného podnikání

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

Náš cíl

Být katalyzátorem změn

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

Dělat věci správně

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

Naše zaměření

Odpovědné podnikání

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

Naši lidé

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

Neziskový sektor

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

Péče o životní prostředí

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

80 %

zaměstnanců je hrdých na to,
že pracuje v PwC*

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců 2022

Analýza materiality

Interní stakeholder dialog

Při stanovení významných témat je pro nás hlavním vstupem pravidelná zpětná vazba získávaná v běžné komunikaci a v průzkumech. V průzkumech se postupně dotýkáme všech pro zaměstnance relevantních oblastí. V roce 2020 měli zaměstnanci možnost v dotazníku ohodnotit celkovou **strategii firmy v oblasti CSR**, vyjádřit své priority a přinést své návrhy. V roce 2021 jsme prostřednictvím průzkumu mapovali potřeby našich zaměstnanců v **oblasti wellbeingu** a v tomto roce proběhl průzkum zaměřený na **vzdělávací aktivity a rozvoj zaměstnanců**.

Na základě jejich výsledků jsme identifikovali oblasti, kterým by se PwC určitě mělo věnovat:

- péče o zaměstnance - skloubení pracovního a osobního života, zvládání stresu, rozvíjení přátelských vztahů na pracovišti
- podpora diverzity, rovných příležitostí a spravedlivého odměňování
- rozvoj soft skills, profesního, technologického a jazykového vzdělávání
- etika podnikání a transparentnost
- ochrana soukromí a dat
- ochrana životního prostředí

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

Výsledky průzkumu 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 Finder – Professional and Commercial services
- WBCSD – Reporting Matters (2020 Report)
- [The economic realities of ESG](#)

- [Global Private Equity Responsible Investment Survey 2021](#)
- [State of Climate Tech 2021](#)
- [Global Investor Survey 2022](#)
- IPSOS – Postoj Čechů k Cílům udržitelného rozvoje – SDGs atd.

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

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

jako aktuálně nejvýznamnější možnost, jak zvyšovat náš pozitivní společenský dopad.

V letošním roce jsme poprvé realizovali také **Czech ESG Survey**, která monitoruje názory a postoje řídicích pracovníků a decision-makerů českého byznysu a tuzemských investičních společností v oblast ESG ve vztahu k jejich podnikání.

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

Skupiny stakeholderů,
způsob dialogu a relevantní témata

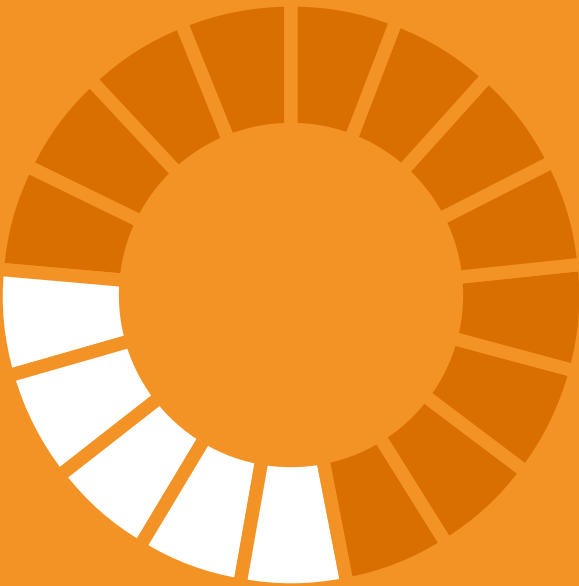
Stakeholder	Způsob dialogu	Relevantní témata
Zaměstnanci a partneři	Zpětná vazba po měsíci od nástupu a po šesti měsících, interní průzkum názorů zaměstnanců, zpětná vazba v rámci ročního hodnocení, školení, sociální sítě, intranet, organizované teambuildingy, pravidelné diskuse s vedením, osobní komunikace	Profesní a osobní rozvoj, péče o zaměstnance a podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, udržitelnost, podpora různorodosti a rovných příležitostí, spolupráce s neziskovým sektorem, péče o životní prostředí, ekonomická výkonnost, ochrana soukromí a dat
Potenciální zaměstnanci	Veletrhy, přednášky, soutěže pro absolventy a vysokoškoláky, akce na vysokých školách, osobní komunikace, komunikace prostřednictvím sociálních sítí	Vzdělávání a trénink, péče o zaměstnance, kariérní růst, pracovní prostředí, rozmanitost a dobrovolnictví, udržitelnost a péče o životní prostředí
Klienti	Dotazník spokojenosti, osobní setkání, CEO Survey, CFO Survey, Czech ESG Survey, CFO community, webináře, konference, informační materiály, webové stránky	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, technologie, inovace a konkurenceschopnost, podpora neziskového sektoru, udržitelnost a ESG
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, udržitelnost a péče o životní prostředí

Prioritizace SDGs

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

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

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



Významná témata

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets ¹ a naše aktivity	Mezery a příležitosti
-----------------	--	---	---------------------	---	-----------------------

ODPOVĚDNÉ PODNIKÁNÍ GRI 2, 201, 203, 205, 206, 308, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 414, 418					
Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost			 Target 8.2: Produktivita, modernizace, inovace a přidaná hodnota / Cyber Arena: Kybernetický útok v praxi, CEO Survey, Czech ESG 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, měření uhlíkové stopy & naše služby v oblasti udržitelného podnikání		
Ekonomická výkonnost					
Kultivace trhu a formulace trendů					
Technologie a inovace v našich službách					
Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)					

NAŠI LIDÉ GRI 2, 202, 401, 404, 405, 406					
Diversity & Inclusion: Podpora různorodosti a rovných příležitostí			 Target 3.4: Podpora fyzického a duševního zdraví / Program Be Well Work Well Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / Digital Upskilling, Talent program, Leadership development program, University Teaching		
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců					
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
-----------------	--	---	---------------------	---	-----------------------

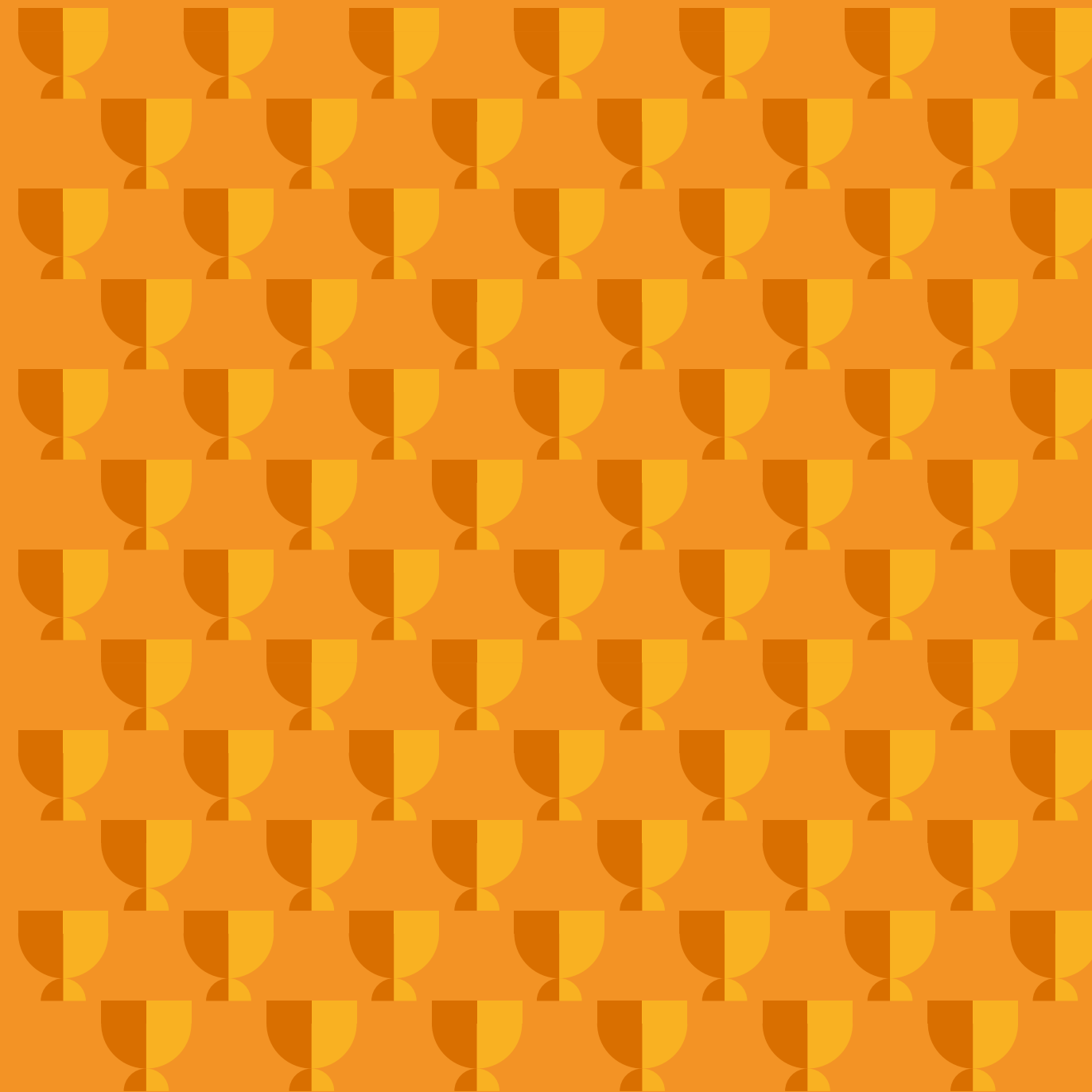
NEZISKOVÝ SEKTOR			GRI 2, 201, 203, 406, 418		
Odborné dobrovolnictví a pro bono služby			 Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / New World New Skills, University Teaching	 Target 8.3: Růst, podnikavost a dostupnost služeb / Social Impact Award, pro bono auditní služby	
Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií					
Podpora vzdělávání a rozvoje potenciálu a talentů	 				
PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			GRI 2, 301, 302, 303, 305, 306, 308		
Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji			 Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting a naše služby v oblasti ESG	 Target 13.1: Odpověď na klimatická rizika / Snižování spotřeby energií, snižování uhlíkové stopy, paperless office, dosažení Net Zero do roku 2030	Cíl 7: Targets 7.2 & 7.3: Obnovitelná energie a energetická účinnost / služby pro energetický sektor
Naše služby v oblasti udržitelnosti a klimatické změny (ESG)		 			

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



Patříme mezi 25 společensky nejodpovědnějších firem v České republice. Za rok 2022 jsme držiteli ocenění **TOP Odpovědná velká firma**, **TOP Odpovědná firma v reportingu** a **TOP Odpovědná firma pomáhající okolí** – zvláštní ocenění za pomoc Ukrajině za projekt helpline pro občany Ukrajiny nabízející bezplatné telefonní poradenství. Ocenění jsou udělována nezávislou odbornou platformou Byznys pro společnost. Rating TOP odpovědná firma je komplexním hodnocením přístupu firem k udržitelnému podnikání a CSR.



Odpovědné podnikání

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

Klíčová zaměření

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

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

Kultivace trhu a formulace trendů

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

Technologie a inovace v našich službách

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

Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)

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

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.2

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



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

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

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

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

Etický kodex a nezávislost

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

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

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

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

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

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

100 %

zaměstnanců a partnerů PwC ČR
potvrdilo svou nezávislost

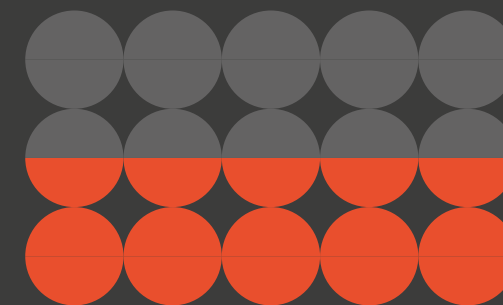
Etický kodex

Ochrana lidských práv

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

PwC Human Rights Statement

Naše reakce na vypuknutí války na Ukrajině



Ruská invaze na Ukrajinu nezůstala v PwC bez odezvy. PwC se rozhodlo ukončit své působení v Rusku a Bělorusku a od června 2022 zde již nemá své členské firmy. Ukončena byla spolupráce se všemi subjekty a fyzickými osobami, na které byly v souvislosti s konfliktem uvaleny sankce. To samé platí i pro sankce přijaté kdykoliv v budoucnu. PwC se také zavázalo, že nebude vykonávat žádnou práci pro ruskou federální vládu nebo státní podnik.

Náš dodavatelský řetězec je v souladu s principy udržitelnosti

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

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

V souladu s připravovanou Net Zero strategií pro českou PwC chystáme změny v procesu prověřování našich dodavatelů. Záleží nám na tom, aby měli stanoveny své vlastní cíle na snižování uhlíkové stopy a přistoupili k dekarbonizaci svého provozu a výroby.

Řízení rizik

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

Globální etický kodex třetích stran



LEED Platinum:
Ekologické sídlo

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

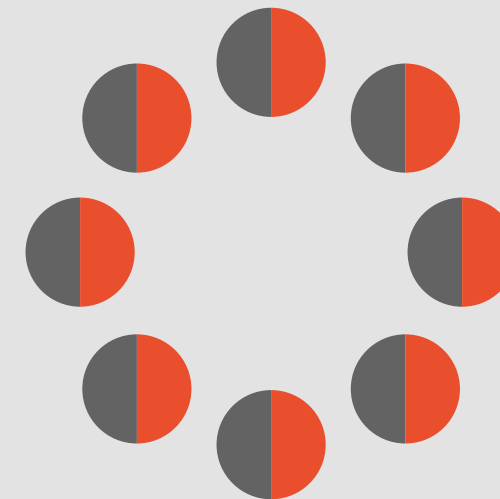
Prostřednictvím členství v různých organizacích a odborných sdruženích přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu.

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.

Změna k lepšímu

Jsme členy byznys platformy Změna k lepšímu, jejímž cílem je hledat cesty k udržitelnému podnikání a sdružovat firmy, které usilují o dosažení sociální, environmentální a ekonomické udržitelnosti.

Climate and Sustainability Leaders Czech Republic

Jsme zakládajícím členem této platformy, jejímž cílem je sledovat ambici na omezení produkce CO₂ u největších firem v ČR, motivovat klíčové hráče v české ekonomice k projektům, které přispívají k udržitelnosti a ochraně klimatu, a pomoci s jejich realizací.

Z pozice místopředsedy se aktivně podílíme na jejím vedení a metodologicky jsme zaštitili projekt Carbon Tracker, který mapuje měření stávající uhlíkové stopy, její redukci v posledních letech i strategii či ambici tak činit v budoucnosti u 150 největších českých společností dle obratu.

Byznys pro společnost

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

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj

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

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 Fora se mohou stát finanční ředitelé a pracovníci finančních oddělení, interní auditoři, manažeři rizik a compliance, specialisté zabývající se bezpečností či vyšetřováním podvodů a podnikoví právníci.

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

Fraud Forum svým členům nabízí:

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

CEO Survey

– Průzkum názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem

Již třináct let oslovujeme vedoucí představitele a představitelky nejvýznamnějších firem působících na českém trhu. Třináctý ročník průzkumu názorů generálních ředitelů a ředitelek přinesl pohledy více než 185 lídrů českého byznysu na vývoj české ekonomiky a vlastních společností v následujících 12 měsících. Průzkum pokrývá jak tradiční témata, mezi která patří ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, tak pokládá otázky v oblastech vzdělávání, kybernetické bezpečnosti, prosazování moderních technologií nebo udržitelnosti.

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

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

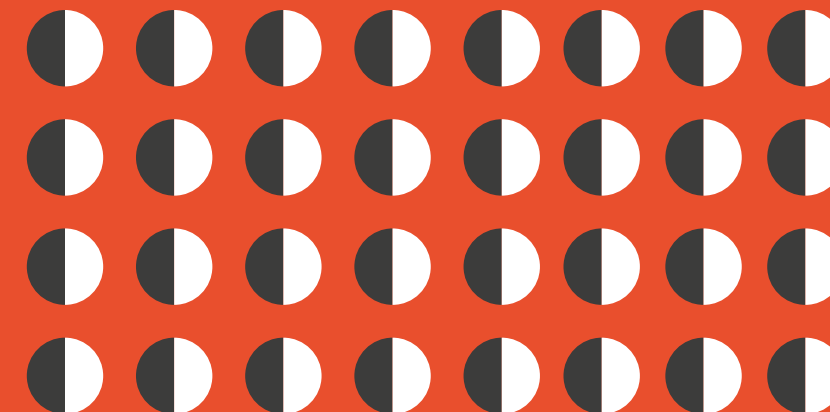
Data z průzkumu jsou dostupná všem tak, aby zkušenosti a názory byznysových leaderů mohli využít každý, kdo se v dnešní době potřebuje orientovat.

[CEO Survey](#)

Jsme členy

32

odborných
a profesních
organizací



Business Continuity Forum

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

PwC CFO Community

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

PwC ESG Talks

Cílem PwC ESG Talks je pomáhat firmám a veřejnému sektoru pochopit problematiku ESG. Pořádáme pravidelná setkání i webináře, abychom zvýšili povědomí o ESG, ukázali konkrétní dopady a řešení, nastínili příležitosti, které přináší.

Technologie a inovace v našich službách

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



Inovativní kultura, technologie a digitalizace

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

DAO: Digitální adaptivní organizace

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

Future of Finance

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

Cyber Arena: Kybernetický útok v praxi

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

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

PwC Akademie

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

Naše školení nejenže přispívají k rozvoji účastníků, ale také pomáhají našim klientům dosáhnout efektivnějšího a udržitelnějšího fungování. Otázkám v oblasti lidských zdrojů se komplexně věnují HR programy, jako je kvalifikace CIPD nebo HR Akademie. Díky oblíbenému programu Lean Six Sigma mohou firmy zmapovat a zoptimalizovat procesy ještě před zavedením digitální transformace nebo mohou najít chytrá řešení, která jim umožní zvýšit kvalitu a spokojenost svých zákazníků při současném snížení nákladů. V rámci projektového managementu nabízíme také specializované školení v metodikách, jako je Prince, PMP a CAPM. Tyto kurzy umožňují účastníkům získat nejen teoretické znalosti, ale také praktické dovednosti potřebné k úspěšnému řízení projektů v různých oblastech.

V neposlední řadě jsme připraveni reagovat i na rostoucí zájem o ESG témata a s nimi související nové regulace. Připravujeme se na tyto výzvy a nabízíme školení týkající se přípravy nefinančního reportingu a dalších aktuálních otázek v oblasti udržitelnosti.

Více informací o kurzech najdete na webových stránkách [PwC Akademie](#)

Digitalizace a automatizace v rámci interních procesů

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

Audit smart management tool

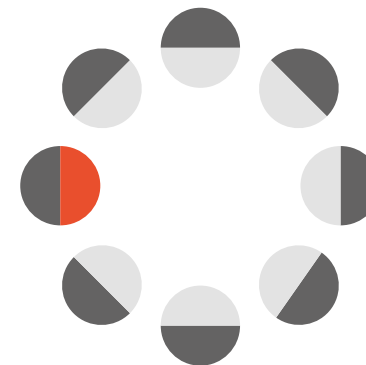
Vyvinuli jsme aplikaci, která pomáhá efektivně plánovat naše auditní zakázky jak z hlediska budgetingu, tak optimalizací při alokaci zaměstnanců. Algoritmus aplikace pracuje s řadou kritérií, jako jsou například časové možnosti zaměstnanců, seniorita, jakým zakázkám se již věnovali v minulosti nebo také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



Naše služby v oblasti udržitelného podnikání

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

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



Mezi nejčastěji realizované služby patří:

ESG strategie a dekarbonizace

Pomáháme firmám nastavovat udržitelné cíle a vytváříme strategie k jejich dosažení. Nejčastěji se věnujeme komplexní dekarbonizaci společnosti, tedy na základě podrobné analýzy navrhujeme konkrétní kroky, jak může snížit svou uhlíkovou stopu. Konkrétně může jít o identifikování klíčových oblastí rizik a příležitostí, přípravu akčních plánů pro přechod na nízkouhlíkové technologie a postupy, nastavení monitorování pokroku při dosahování stanovených cílů nebo podporu v oblasti komunikace.

Nefinanční / ESG reporting a měření uhlíkové stopy

Klientům poskytujeme podporu při zavádění a dalším rozvoji ESG reportingu, s využitím uznávaných mezinárodních standardů. Sledujeme dynamický vývoj evropských regulací v této oblasti a pomáháme jim připravit se na jejich naplňování. Výrazně rozšiřujeme možnosti ESG vzdělávání a s předstihem vysvětlujeme budoucí vykazovací povinnosti.

Vytvoření nefinančního reportingu v sobě zahrnuje shromáždění velkého množství různorodých dat a jejich následné zpracování v souladu s platnými legislativními požadavky a normami. Vyvinuli jsme aplikaci **PwC ESG Management Solution**, která nabízí řešení pro nefinanční reporting a řízení ESG dat všem firmám, které podléhají nebo budou podléhat evropské legislativě týkající se udržitelnosti a odpovědného podnikání, ale i těm, která se rozhodnou svá ESG data reportovat dobrovolně. Aplikace umožní svým uživatelům veškerá nefinanční data sbírat, automaticky spočítá všechny určené ukazatele, výsledky přehledně zobrazí a připraví také všechny nezbytné reporty. Prostřednictvím tohoto řešení může firma přehledně sledovat a řídit své dílčí cíle v oblasti ESG. Řešení tak slouží pro ucelené řízení celé oblasti nefinančního reportingu, a to včetně výpočtu uhlíkové stopy.

Nízkoemisní energetika a vodík

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

Udržitelnost dodavatelského řetězce

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

Udržitelné řízení firem a rovné odměňování

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

Case study

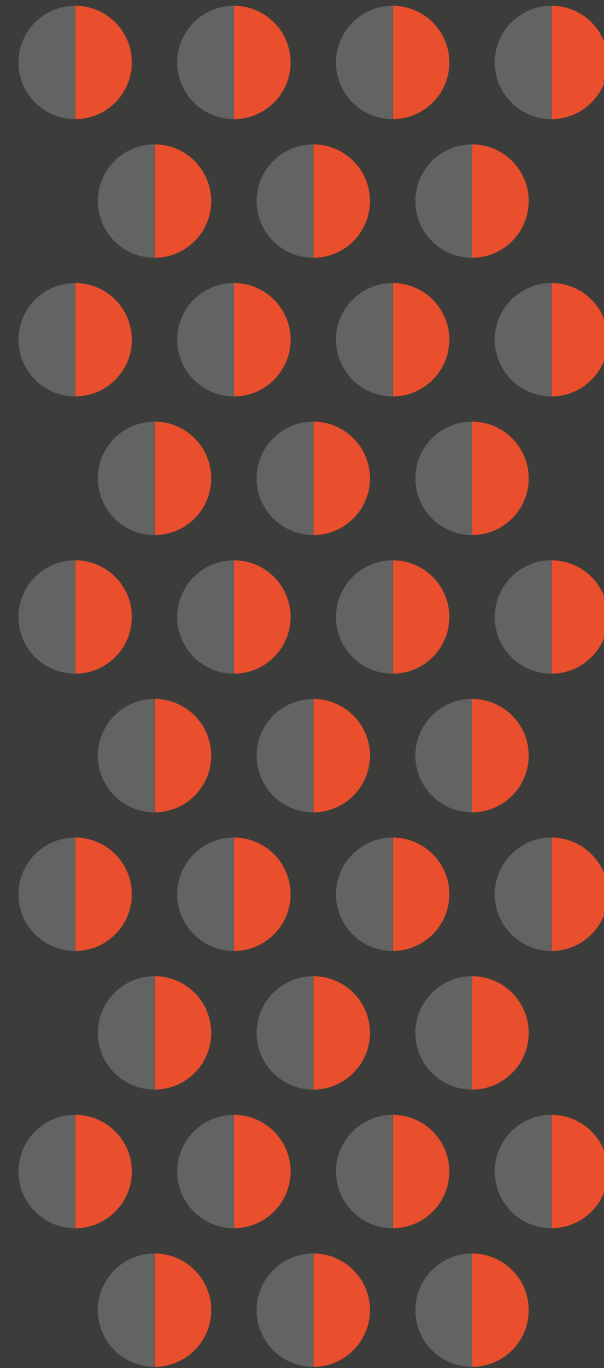
Nový business model výroby a prodeje obnovitelného vodíku

Cílem projektu bylo zhodnotit současnou pozici klienta na vodíkových trzích ve střední Evropě a připravit plán implementace pro vstup na trh s obnovitelným vodíkem.

V rámci analýzy jsme připravili podrobný přehled trhu, který zahrnoval zmapování stávajících a potenciálních producentů vodíku a identifikaci zákazníků a jejich potřeb na základě národních strategických plánů a závazků. Součástí projektu bylo také detailní porovnání různých technologií na výrobu vodíku a předpověď velikosti trhu.

Strategie a implementační roadmapa zahrnovaly:

- model potencionálních dodavatelských řetězců,
- vypracování logistického plánu,
- správné nastavení společnosti,
- výběr vhodných technologií,
- vytvoření finančního modelu navrhovaného řešení.



S měnící se evropskou legislativou přichází doba, kdy již nebude stačit podnikat odpovědně a udržitelně, ale stejně důležité bude také to, jak dobře firma dokáže své dopady v oblasti ESG měřit a reportovat.



Pavel Štefek

partner PwC Česká republika
odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti

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

Diversity & Inclusion: 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, zdravotního postižení ani jakýmkoliv jiným způsobem.

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.

Pokračujeme v rozvíjení oblastí, které za prioritní označili naši zaměstnanci v interních zaměstnaneckých průzkumech (viz část věnovaná materialitě a stakeholderům na **str. 14**).

Jsou jimi:

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

O konkrétních aktivitách se dozvíte v této kapitole.

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
/ Leadership development program
/ University Teaching



Naši lidé

Naše reakce na vypuknutí války na Ukrajině

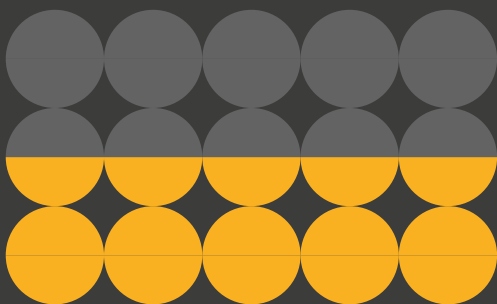
PwC Ukrajina zaměstnávala ve svých kancelářích v Kyjevě, Lvově a Dněpru více než osm stovek kolegů, proto se česká PwC okamžitě přidala k dalším PwC kancelářím v regionu střední a východní Evropy s nabídkou bezprostřední podpory a zázemí pro ukrajinské kolegy a jejich rodiny, kteří se rozhodnou opustit zemi.

Pomoc s relokcí ukrajinských kolegů

Ukrajinským kolegům a jejich blízkým, kteří se rozhodli z Ukrajiny odejít a jako své útočiště si vybrali Českou republiku, jsme nabízeli pomoc s jejich relokcí. Od zajištění dopravy z ukrajinské hranice do Čech, bydlení, které jim nabídlo také více než osm desítek našich zaměstnanců, až po poskytnutí mobilního telefonu s českou SIM kartou nebo hotovosti v korunách.

Byli jsme připraveni jim zajistit také lékařskou péči, psychologickou podporu, právní služby a další pomoc při řešení jakýchkoliv problémů, před které je jejich těžká situace mohla postavit.

Možnost najít zázemí v České republice využily dvě desítky ukrajinských kolegů a jejich blízkých.



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.

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

V příštím roce plánujeme naši strategii v oblasti Diversity & Inclusion dále rozpracovat, tak abychom byli jejím prostřednictvím schopni ještě lépe reagovat jak na potřeby našich zaměstnanců, tak společnosti.

Plánujeme vytvořit pracovní skupinu, která bude mít za úkol zrevidování aktuální strategie, interních procesů a aktivit v oblasti D&I, identifikování prioritních oblastí, nastavení cílů a přípravu kroků k jejich naplňování. Připravujeme také rozsáhlý zaměstnanecký dotazník, abychom zjistili, jaké

oblasti v rámci Diversity & Inclusion agendy vnímají jako prioritní zaměstnanci a na které by se podle nich měla firma při rozvíjení své strategie zaměřit.

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

Rozdělení zaměstnanců podle věku

Věk	Počet zaměstnanců
do 29 let	379
30–49 let	677
nad 50 let	57
neuvedeno	4

34 let

je průměrný věk zaměstnanců

Jsme signatáři
Charty Diverzity





Zaměstnanců

579 žen
538 mužů
1 117 celkem

Partnerů

27 celkem
3 ze zahraničí

Složení partnerů dle věku

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

Zaměstnanci PwC

48 % **52 %**
muži ženy



Zastoupení žen

Jsme si vědomi toho, že přestože ženy tvoří více než polovinu (53 %) našich zaměstnanců, ve vedoucích pozicích se dostávají do menšiny. Nejvíce patrný je tento vývoj ve vedení společnosti, kdy ženy v tomto roce tvoří jen 7 %. Přispělo k tomu rozšíření partnerského týmu (ale již v příštím roce jej doplní další žena).

Popsaný trend nenecháváme bez povšimnutí a podpora žen je jednou z našich dlouhodobých priorit. Ženy na jejich kariérní cestě podporujeme, ať už prostřednictvím našeho Talent programu nebo aktivit, které umožňují lépe skloubit pracovní a osobní život. A je to také jedna z oblastí, na kterou se zaměřujeme v rámci rozpracování naší Diversity & Inclusion strategie.

Kanceláře bez bariér

Naše kanceláře v Praze 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.

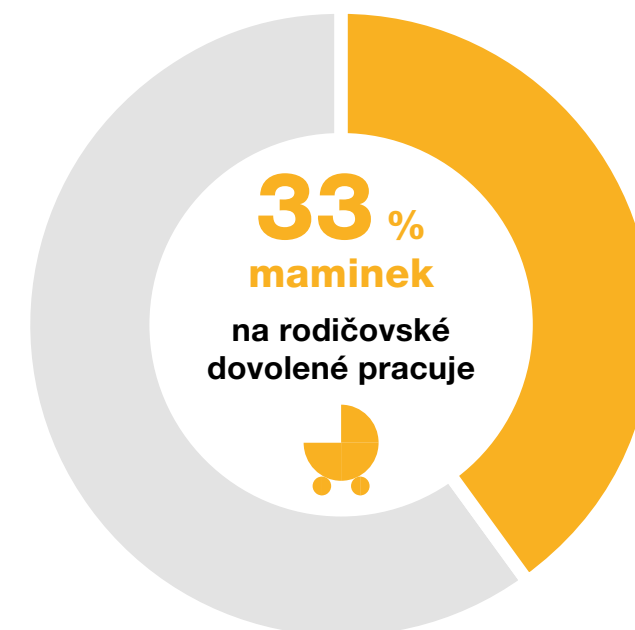
Zaměstnance se snažíme podpořit i při hledání volnočasového programu pro děti. V pražské a brněnské kanceláři jsme pro děti zaměstnanců připravili dětský den. Kromě zábavného programu měly děti příležitost poznat pracovní prostředí svých rodičů. Pro rodiče také připravujeme tematická školení, například zážitkový kurz první pomoci dětem.

Podporu rodičů a možnosti skloubení práce s péčí o děti budeme v příštím roce dále rozvíjet v rámci naší Diversity & Inclusion strategie.

Na mateřské
a rodičovské dovolené máme

126 zaměstnanců

52 % Audit
20 % Daně a právní služby
16 % Infrastruktura
13 % Poradenství



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. Pomáháme našim zaměstnancům v jejich profesním i osobním růstu.

98 518

celkový počet hodin věnovaný vzdělávání zaměstnanců



81 % zaměstnanců

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

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců 2022

Komplexní program průběžného vzdělávání

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

Digitální upskilling

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

Průměrný počet hodin věnovaných vzdělávání podle pozic na 1 zaměstnance

Pozice	Počet hodin
partner	53
ředitel	51
senior manažer	36
manažer	53
senior associate, specialista, konzultant	79
associate, specialista, konzultant	136

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 Leader's voice mají příležitost poznat inspirativní osobnosti z nejrůznějších oborů, ve Spotlight workshopech získávají přehled o projektech a různých profesích napříč interními týmy ve firmě. Důležitou součástí programu je také networking, kdy mohou účastníci sdílet své zkušenosti s ostatními kolegy a učit se jeden od druhého, a mentoring, ať už ve formě mentoringu s partnery z vedení firmy, nebo v rámci programu interních mentorů.

Leadership development programy

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

Program Highway je součástí komplexního rozvojového programu Leaders Hub. Jde o dlouhodobý program pro formování kultury, postojů a dovedností vedoucích pracovníků v celé firmě. Cílem programu je pochopení a sladění postojů a myšlení leaderů, které ve firmě potřebujeme pro dobré zvládnutí dnešního VUCA světa. Zahrnuje trénink praktických dovedností prostřednictvím programu Highway, rozvoj silných stránek a individuálních dispozic leaderů v rámci intenzivních zážitkových kurzů a také interaktivní online diskuse, tzv. Leaders Hub Talks, které jsou otevřené pro všechny zaměstnance. Zveme k nim inspirativní lídry z různých oborů, kteří se v nich věnují aktuálním leadership tématům, která mají dopad na byznys.

Program globální mobility

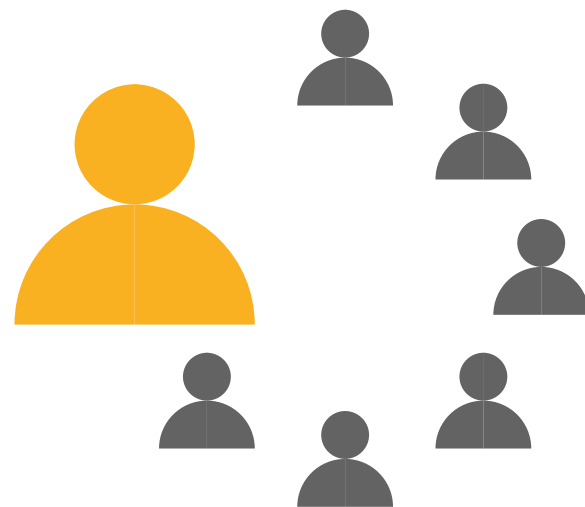
Zaměstnancům nabízíme pracovní stáže a pobyty v zahraničních kancelářích PwC, získávají příležitost poznat nové pracovní prostředí i kulturu a také cenné pracovní zkušenosti při práci s tamními klienty. Délka pracovního pobytu v zahraničí je zpravidla do jednoho roku nebo do tří let.

Kultura zpětné vazby

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

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

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



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

Průzkum spokojenosti

Dalším důležitým nástrojem zpětné vazby je pro nás každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců. Umožňuje nám identifikovat problematické oblasti a začít pracovat na jejich zlepšení. Do průzkumu se v tomto roce zapojilo 80 % zaměstnanců. Vyplynulo z něj například to, že zaměstnanci hodnotí pozitivně, že jim práce v PwC přináší příležitost pracovat na náročných projektech, díky kterým mají možnost se rozvíjet nebo že jim jejich nadřízení poskytují pravidelnou zpětnou vazbu. Jednou z našich dlouhodobých priorit je péče o zaměstnance a wellbeing, výsledky potvrzují pozitivní trend v této oblasti, kdy o 8 % zaměstnanců více než

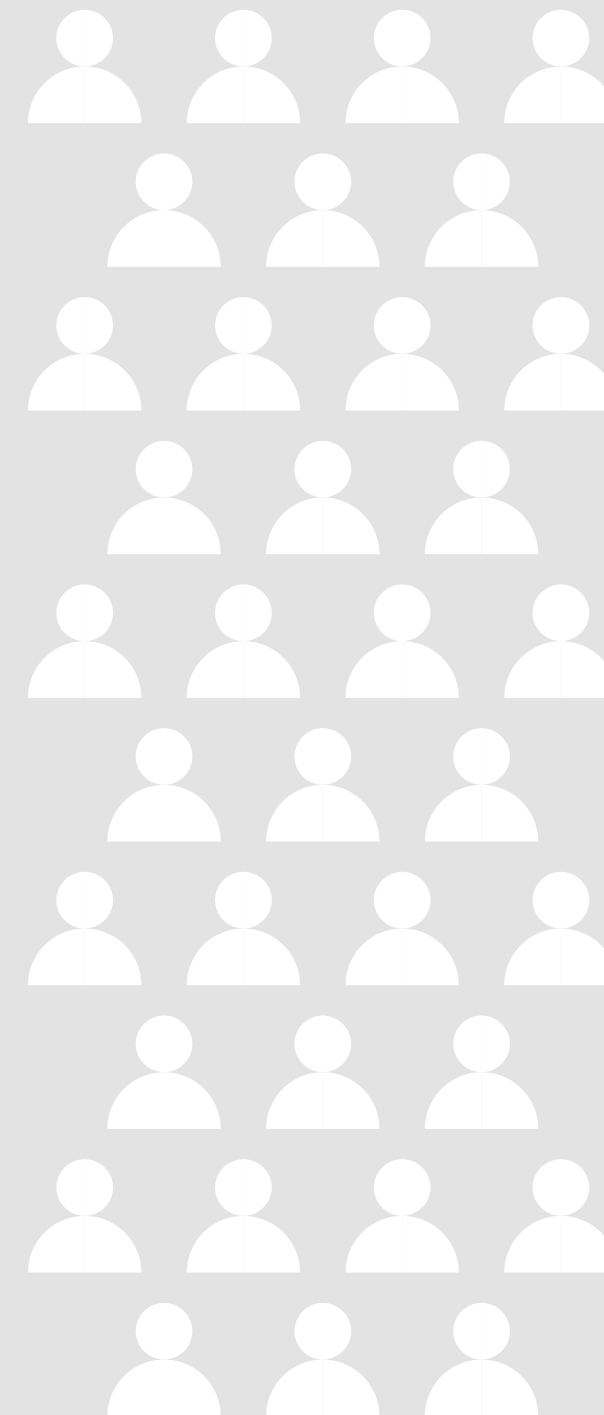
v loňském roce říká, že vedoucí pracovníci považují wellbeing jejich týmů za prioritu.

Více o oblasti péče o zaměstnance se dočtete na [straně 47](#).

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

Hodnocení výkonnosti

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



Rozvoj mladých talentů a studentů

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

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

Pravidelně otevíráme pozice pro interny a pracujeme tak s mladými talenty již během jejich studia. Pomáháme jim sbírat první pracovní zkušenosti a interní jsou také zapojeni do našich vzdělávacích programů. Jsme připraveni jim také pomoci s jejich diplomovými pracemi.

7 354 hodin
věnovaných vzdělávání internů

Učíme na vysokých školách

Čtyři 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.



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

Péče o zaměstnance

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

Pružné pracovní podmínky a práce na zkrácený úvazek

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

157 zaměstnanců
pracuje na zkrácený úvazek

Program Be Well Work Well

Cílem programu je nabídnout všem zaměstnancům ucelený systém podpory v oblastech zdravého životního stylu, péče o duši i tělo a také při řešení pracovních nebo soukromých starostí. Prostřednictvím interní komunikace se zaměstnanci pravidelně sdílíme užitečné informace týkající se této oblasti a informujeme o aktivitách, do kterých se mohou zapojit.

Podpora interních koučů

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

V tomto roce využilo služeb Coaching centra 55 zaměstnanců a bylo odkoučováno 135 hodin.

Employee Assistance Programme

Podporu psychologů a psychoterapeutů mohou zaměstnanci využít v rámci regionálního projektu Employee Assistance Programme. Jsou jim k dispozici na nepřetržitě telefonní lince a je možné se na ně obrátit v jakékoliv záležitosti.

Podpora zdravého životního stylu

Cvičení v kanceláři

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

Pohybové a mentální výzvy

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

Na ně navázala série osmi jarních výzev, které si kladly za cíl přispět ke zlepšení fyzického i duševního zdraví a mentální odolnosti našich zaměstnanců. Motivovaly je například k otužování, vyjadřování vděčnosti, zdravému spánku, pohybu, digitálnímu detoxu nebo zdravému stravování.

Den zdraví

Po pauze způsobené omezeními spojenými s pandemií nemoci COVID-19 jsme opět mohli přímo v kancelářích uspořádat Den zdraví. Na programu byly semináře a workshopy věnující se práci s emocemi, zásadám prevence, relaxačním technikám, antistresovým cvičením a další. Zaměstnanci si také mohli nechat změřit zrak, složení svého těla nebo zajít na fyzioterapii a masáž.

Přednášky a webináře

Jak na nalezení digitální rovnováhy, jak se vyhnout syndromu vyhoření nebo jak zvládat stres, to jsou některá z témat, která jsme prostřednictvím

přednášek a webinářů zaměstnancům zprostředkovali. Zaměstnanci také mohou každý týden navštěvovat mindfulness session – meditační setkání pod vedením zkušeného kouče.

Benefits 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. Benefits zahrnují také stravenkový paušál nebo Multisport kartu podporující aktivní využití volného času.

Kromě toho mohou své benefitní body zaměstnanci věnovat neziskovým organizacím, se kterými dlouhodobě spolupracujeme. V tomto roce je podpořili více než 34 tisíce korunami. Mimořádně bylo možné benefitní body věnovat také na pomoc tornádem poničeným vesnicím na jižní Moravě. Na jejich obnovu přispěli zaměstnanci 132 tisíc korun.

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).

”

Naši zaměstnanci jsou pro nás tím nejdůležitějším, proto v PwC klademe velký důraz na podporu jejich vzdělávání a budování dlouhodobě udržitelné rovnováhy mezi prací a osobním životem. Věříme, že rozvoj našich lidí je klíčový pro dosažení úspěchu celé organizace i každého jednotlivce. Osobně jsem velmi ráda, že se nám daří poskytovat rozmanité vzdělávací programy a školení, které zaměstnancům umožňují rozšiřovat své znalosti a dovednosti v souladu s aktuálními potřebami trhu. Zároveň mě těší, že flexibilní pracovní doba, home office a další benefits umožňují našim zaměstnancům efektivně skloubit pracovní povinnosti s osobními zájmy a závazky a jsou samozřejmou součástí života v PwC.



Martina Kučová
HR ředitelka
PwC Česká republika



Neziskový sektor

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

Klíčová zaměření

Odborné dobrovolnictví a pro bono služby

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

Podpora vzdělávání, rozvoje potenciálu a talentu

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

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 a **naším cílem** je, aby si znalosti z oblasti digitálních technologií mohl osvojit každý a mohl tak těžit z výhod, které přinášejí jim samotným i společnosti jako takové.

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Kvalitní vzdělávání

Target 4.4

/ New World New Skills
/ University Teaching



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.3

/ Social Impact Award
/ Pro bono auditní služby



Naše reakce na vypuknutí války na Ukrajině

Helpline pro občany Ukrajiny poskytující bezplatné telefonické poradenství

Ukrajinu po vypuknutí války opouštěly tisíce lidí denně a nacházely útočiště v okolních zemích. Rozhodli jsme se pomoci jim tím, co umíme nejlépe, tedy nabídnout znalosti a zkušenosti našich expertů na oblast migrační politiky, práva, daní a dalších, abychom je maximálně podpořili ve zvládnutí všech formálních procedur a oni mohli rychle najít bezpečné a stabilní zázemí v České republice nebo jiné zemi EU.

Na začátku března 2022 jsme spustili interní helpline v ukrajinštině, která nabízí ukrajinským občanům bezplatné poradenství. V období od března do května 2022 jsme na helpline přijali více než 650 hovorů. Na lince působilo 6 dobrovolníků z řad kolegů coby ukrajinsky mluvících operátorů. Do zodpovídání dotazů volajících se průběžně zapojovali také kolegové napříč firmou v závislosti na tom, k jakému tématu se dotaz konkrétně vztahoval.

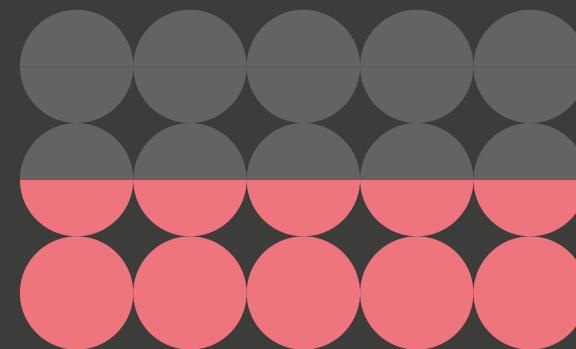
Cílem projektu bylo nabídnout rychlou a efektivní pomoc ukrajinským občanům, kteří přichází do České republiky.

Bezplatné telefonické poradenství se týkalo především těchto oblastí:

- legalizace pobytu v České republice,
- pracovní povolení v České republice,
- nezbytné administrativní záležitosti (daně, sociální a zdravotní pojištění),
- formality spojené s tranzitem do jiných zemí EU.

Velká většina dotazů se přirozeně vztahovala k migračním otázkám, ale v řadě případů byla helpline pro příchozí z Ukrajiny jediným zdrojem informací.

Helpline byla plně v provozu od března do června 2022. S klesajícím počtem hovorů jsme upravili také koncept fungování – po zavolání je možné zanechat vzkaz a volajícímu se ozveme zpátky nejpozději do 24 hodin. Provoz helpline jsme připraveni opět rozšířit, pokud by si to žádala aktuální situace.



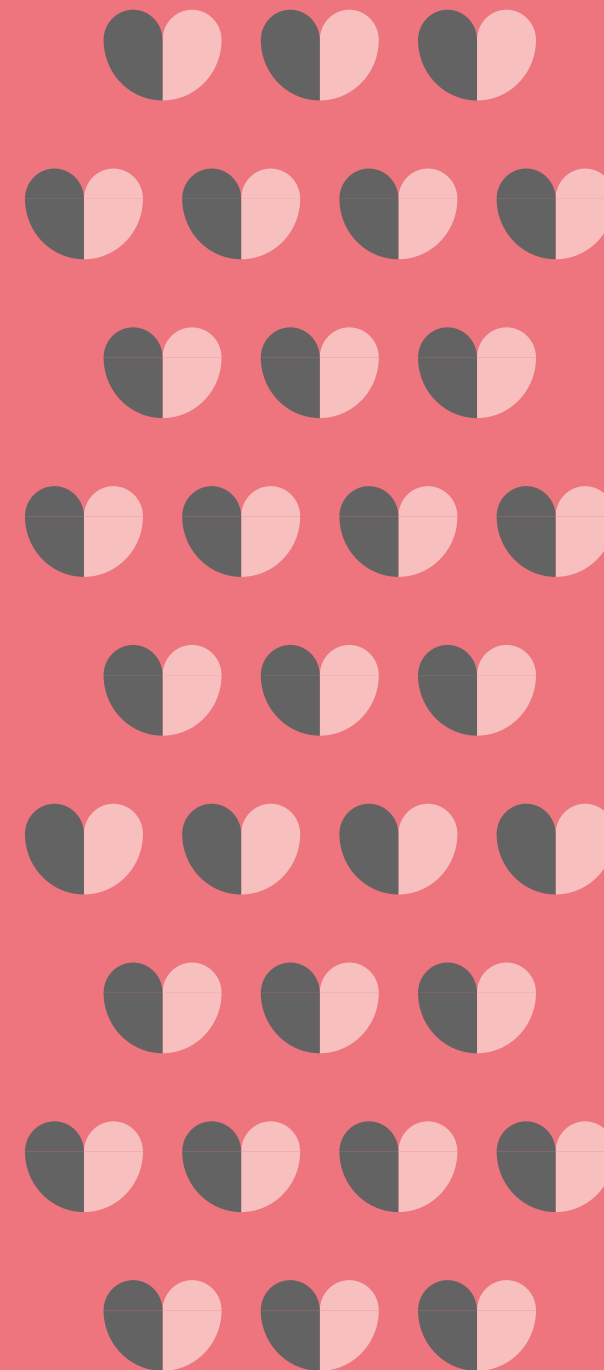
Finanční a materiální podpora

Ukrajinským kolegům jsme poslali bezpečnostní vybavení, jako jsou helmy a neprůstřelné vesty v hodnotě více než 1,7 milionu korun.

Prostřednictvím Sdružení Via jsme darovali 50 mobilních telefonů a 10 notebooků určených lidem z Ukrajiny, kteří před válkou nachází útočiště v České republice, i těm, kteří na území Ukrajiny zůstávají, ale byli nuceni opustit svůj domov.

Sbírka věcí pro děti z dětského domova v Čynadijovu

Trvanlivé potraviny, hygienické potřeby, léky pro děti, kočárky nebo deskové hry, to vše zaměstnanci darovali v rámci sbírky na pomoc dětem v dětském domově v Čynadijovu v Zakarpatské oblasti, který se stal útočištěm pro mnoho dětí, které musely opustit oblasti bojů.



Dobrovolnické a filantropické aktivity

Prostřednictvím těchto aktivit podporujeme místní komunitu, budujeme naši pozici spolehlivého partnera neziskových organizací, se kterými dlouhodobě spolupracujeme a také rychle reagujeme na aktuální dění doma i ve světě.

Bez odezvy jsme nemohli nechat ničivé následky řádění tornáda na jižní Moravě ani vypuknutí války na Ukrajině. To vše se přímo propadlo do výrazného navýšení naší finanční i hmotné podpory oproti předchozím letům.

Zaměstnanci ukázali, že o chuť pomáhat je pandemie nemoci COVID-19 rozhodně nepřipravila. Konec restrikcí spojených s pandemií nám umožnil opět spustit dobrovolnický program a počet zaměstnanců, kteří se rozhodli využít svůj dobrovolnický den a vyrazit na pomoc neziskovým organizacím výrazně vzrostl.

Fyzické dobrovolnictví

- Každý zaměstnanec má možnost věnovat jeden pracovní den v roce dobrovolnickým aktivitám pro neziskové organizace.
- V březnu 2022 jsme po pauze vynucené pandemií nemoci COVID-19 opět spustili náš dobrovolnický program. Zaměstnanci si mohli vybrat z připravené nabídky dobrovolnických akcí nebo navrhnout organizaci podle vlastního přání. Na zprostředkování dobrovolnických akcí spolupracujeme s neziskovou organizací Hestia.
- Od března do června se uskutečnilo 12 dobrovolnických akcí, do kterých se zapojila téměř stovka zaměstnanců a dohromady věnovali na pomoc neziskovým organizacím 775 hodin.
- Pomáhali jsme například v organizacích Útulek Bohnice, Z pokoje do pokoje, Společnosti pro ochranu Prokopského a Dalejského údolí, ZOO Ostrava, Tamtam a další.
- Vysázeli jsme 2 134 mladých buků v rámci kompenzace osobní uhlíkové stopy našich klientů. Více o tomto projektu si můžete přečíst v části Péče o životní prostředí na [straně 71](#).
- 46 % zaměstnanců se chce aktivně zapojit do projektů fyzického dobrovolnictví.*

Odborné dobrovolnictví

- Neziskovým organizacím poskytujeme pro bono naše auditní a další odborné služby.
- Jsme mentory zakladatelů společensky prospěšných start-upů v rámci projektu Social Impact Award i mimo něj.
- 44 % zaměstnanců* se chce zapojit do projektů odborného dobrovolnictví a pomáhat sdílením svého know-how a pracovních zkušeností.

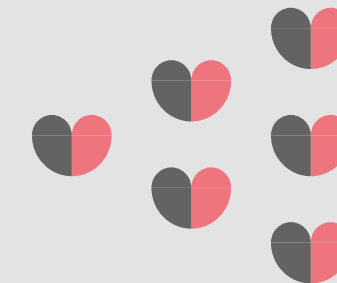
Vzdělávací aktivity

- Čtyři desítky kolegů přednáší na českých vysokých školách a univerzitách.
- Zástupcům neziskových organizací nabízíme možnost účastnit se našich interních školení a tréninků. V tomto roce této příležitosti využilo 36 účastníků z neziskových organizací Lékaři bez hranic a Ředitel naživo. Zúčastnili se například tréninků zaměřených na posílení komunikačních dovedností, zlepšení paměti prostřednictvím techniky mind mapping a poskytování zpětné vazby. Učili se také jak zvládat stres nebo ovládat MS Excel.

Filantropické aktivity

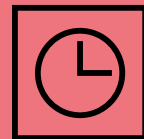
- V rámci Vánoční charity podporujeme ty, které nominují sami zaměstnanci, a také neziskové organizace, se kterými dlouhodobě spolupracujeme.
- Zaměstnanci mohou věnovat své benefiční body ze zaměstnaneckého programu Benefit plus neziskovým organizacím.
- Své benefiční body mohli zaměstnanci mimořádně věnovat také na pomoc tornádem poničeným vesnicím na jižní Moravě. Přispěli částkou 132 000 Kč, PwC tuto částku zdvojnásobilo. Celkově jsme darovali 264 000 Kč.
- Podporujeme sbírku ke Dni válečných veteránů.
- 51 % zaměstnanců* chce věnovat finanční podporu v rámci našich filantropických aktivit.

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



3 123 hodin

věnovali naši zaměstnanci v rámci všech dobrovolnických aktivit
(o 33 % více než v předchozím roce)



48

Mentoring SIA

78

Darování krve

87

Ostatní odborné
dobrovolnictví
(finanční gramotnost,
mentoring reKáva atd.)

278

Pro bono
auditní služby

470

Podpora Ukrajiny

692

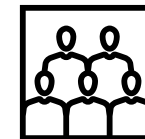
Učení na univerzitách

775

Manuální dobrovolnictví

695

Zlevněné auditní služby



215 zaměstnanců

se zapojilo do dobrovolnických aktivit
(o 35 % více než v předchozím roce)

Počet zapojených zaměstnanců

99

Manuální dobrovolnictví

40

Učení na univerzitách

38

Pro bono a zlevněné
auditní služby

12

Pomoc Ukrajině

10

Ostatní odborné
dobrovolnictví (finanční
gramotnost, mentoring reKáva)

8

Darování krve

8

Mentoring SIA



2 890 682 Kč

je celková částka věnovaná
na podporu neziskových organizací

Dary a sponzoring

2 035 458 Kč

Podpora Ukrajiny:

- hmotné dary (1 965 458 Kč)
- finanční dary (70 000 Kč)

527 216 Kč

Vánoční charita:

- PwC (199 338 Kč)
- zaměstnanci (327 878 Kč)

264 000 Kč

Pomoc Moravě po tornádu:

- darované benefiční body
zaměstnanci (132 000 Kč)
- finanční dar PwC (132 000 Kč)

34 008 Kč

Darované benefiční body
zaměstnanci pro Linku bezpečí
a Fond ohrožených dětí

30 000 Kč

Ostatní finanční dary

Pro bono auditní a další služby

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

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

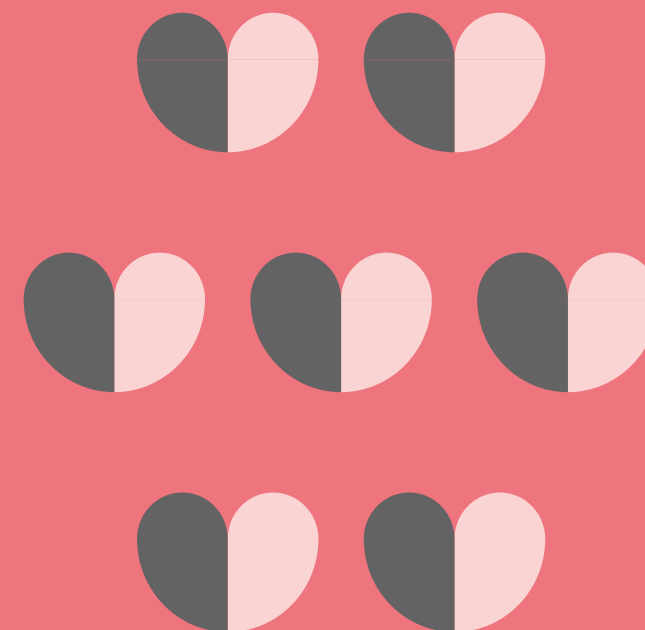
973 hodin
věnovaných pro bono
a zlevněným auditům



Social Impact Award

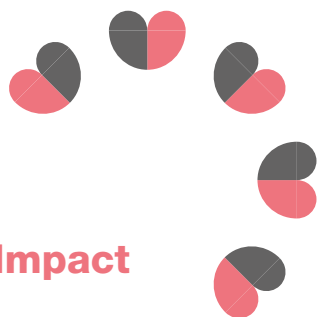
Mentoring mladých zakladatelů společensky prospěšných start-upů

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



10 let
spolupráce se soutěží
Social Impact Award

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



PwC a Social Impact Award 2022

Své know-how a zkušenosti z byznysového prostředí sdíleli s účastníky mentoři z řad zaměstnanců PwC. Každý z finálových projektů se po celou dobu trvání Social Impact Award může spolehnout na podporu jednoho mentora. Ten se společně s účastníky věnuje například hodnocení realističnosti projektu, plánování dlouhodobé strategie, nastavení celkového byznys modelu i přípravě a vlastní realizaci podnikání. Mentor je také tím, kdo mladým startupistům pomáhá rozpoznat rizika a nepřehlédnout další příležitosti.

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.

V mnoha případech podpora projektů ze strany mentorů nekončí vyhlášením finalistů. Příkladem je naše spolupráce s projektem **reKáva** – jedním z finalistů SIA 2020 – která pokračuje již druhým rokem. Kolegové z týmu Advisory pomáhali reKávě s vývojem čipů do chytrých košů na sběr kávové sedliny a přípravou automatizovaného reportingu svozu.



Oceněné projekty Social Impact Award 2022

Animi

Mobilní aplikace, která pomáhá lidem, především těm trpícím alexithymií (neschopnost popsat a vnímat vlastní emoce) identifikovat a pojmenovat jejich konkrétní pocity, naučit se s nimi pracovat, a tak se lépe začlenit do společnosti.

Mamio

Mobilní aplikace, která funguje na bázi seznamky a pomáhá matkám najít podobně smýšlející kamarádky podle lokace a věku dítěte. Projekt tak umožňuje maminkám sdílet jejich radosti a starosti spojené s mateřstvím.

Numi

Chatbot, který má ambici se stát univerzálním rozcestníkem při jakémkoliv narušení duševní rovnováhy. Poskytuje mladým lidem psychologickou oporu a pomáhá je nasměrovat na cestě za duševní pohodou.

Begiis

Vítěz hlasování veřejnosti. Jde o e-shop se sdílenou módou pro děti, která má za cíl pomocí cirkulární ekonomiky eliminovat vyhazování dětského oblečení. Služba funguje na jednoduché bázi předplatného, za které si rodiče vyberou určitý počet kousků oblečení. Jakmile z něho jejich dítě vyroste, tak ho jednoduše vrátí a vyberou si oblečení větší.

Vánoční charita

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

Konkrétní pomoc

Podpora pro třináct 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 dvojici neziskových organizací, se kterými PwC dlouhodobě spolupracuje.

Zapojení zaměstnanců

Příběhy nominují přímo naši zaměstnanci.

Jednoduchý způsob darování

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

Podpora PwC

PwC každý z příběhů podpořilo částkou 10 000 Kč.



527 216 Kč

je celkový výtěžek Vánoční charity

Zapojilo se celkem 208 zaměstnanců s 344 dary.

Podpořené projekty a neziskové organizace

- Metodická podpora učitelů věnujících se LGBT+ tématům
- Rekonstrukce dětského tábora Sluneční zátoka
- Asistenční pes Aldo pro Izabelku
- Zimní vybavení pro paní Jindřišku bez domova
- Přístroj pro zvýšení mobility pro hasiče Radka
- Veterinární péče a provoz psiho hospice
- Rehabilitace pro Jakoubka
- Přístroj na diagnostiku očí pro Adélku a další dětské pacienty
- Neurorehabilitace pro trojčátka Amálku, Viktoru a Žofinku
- Ortézy pro snadnější mobilitu pro Elišku
- Rehabilitační pomůcky pro mladého tatínka Daniela
- Elektrický vozík pro bojovníka Pepu
- Rehabilitační kurz Vojtovy metody pro Péťu
- Linka Bezpečí
- Fond ohrožených dětí

Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů

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.

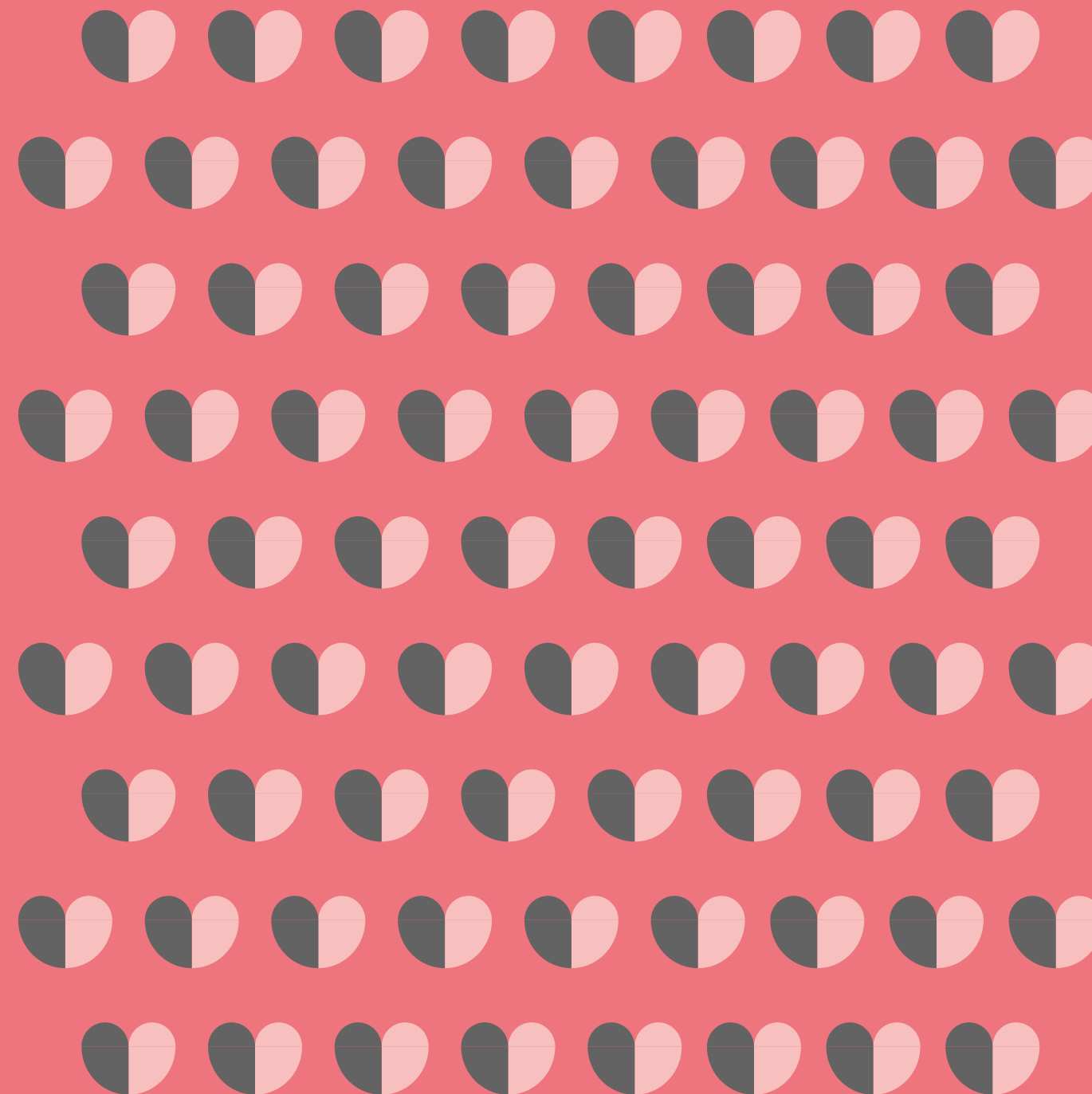
Vysokoškoláci a čerství absolventi mají možnost si v rámci **PwC Consulting Challenge** vyzkoušet technologické poradenství v praxi. V rámci 2 až 4členných týmů mají za úkol vypracovat konkrétní case study, která hledá řešení reálného problému, se kterým se firma potýká. V tomto roce se týmy věnovaly hledání řešení reálné výzvy, před kterou stojí společnost Qerko. Jejich úkolem bylo navrhnout strategii na expanzi této společnosti na vídeňský trh.

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

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

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

Pro studenty pravidelně organizujeme také debaty s předními osobnostmi ze světa byznysu, inovací a akademické sféry, které se věnují aktuálním tématům jako je třeba role technologií na cestě k prosazení ESG. V tomto roce byli jejími hosty například Sara Polak, Jan Sláma, Michal Šmída, Jiří Havlenka nebo Danuše Nerudová.



Péče o životní prostředí

Zavázali jsme se řídit a snižovat veškeré dopady našeho podnikání na životní prostředí s cílem splnit náš závazek být do roku 2030 Net Zero. Prostřednictvím služeb, které poskytujeme našim klientům, jim pomáháme dosáhnout téhož.

Klíčová zaměření

Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji

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

Naše služby v oblasti dopadů udržitelnosti a klimatické změny (ESG)

Naším cílem je poskytovat klientům služby, které jim pomohou řídit a snižovat dopady jejich podnikání na životní prostředí.

Více informací o našich službách v této oblasti najdete na **stranách 32 – 35** tohoto reportu.



SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

/ Sustainability reporting
a naše služby v oblasti ESG



Klimatická opatření

Target 13.1

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



Náš Net Zero závazek 2030

V roce 2020 společnost PwC oznámila celosvětový závazek dosáhnout do roku 2030 nulových emisí skleníkových plynů. Týká se všech firem v síti PwC, včetně PwC Česká republika. Náš net zero závazek vychází z vědecky podloženého dekarbonizačního cíle zakotveného v Pařížské dohodě, který má zabránit nejhorším dopadům změny klimatu tím, že nárůst průměrné globální teploty nepřekročí 1,5 stupně.

V červenci 2021 byly naše globální cíle v oblasti snižování emisí nezávisle potvrzeny iniciativou Science Based Targets (SBTi).



K dekarbonizaci v souladu s tímto scénářem povedou tyto kroky:

- Stoprocentní přechod na elektřinu z obnovitelných zdrojů, snížení absolutních emisí prostřednictvím zvýšení energetické efektivity kanceláří, snížení emisí spojených se služebními cestami, především létáním, nebo spolupráce s dodavateli, kteří budou mít vlastní závazek ke snižování uhlíkové stopy.
- Zbylou uhlíkovou stopu bude PwC kompenzovat investicemi do tzv. offsetových projektů, tedy těch, které vedou k zachycení skleníkových plynů či k prevenci jejich vzniku.

Chceme hrát aktivní roli v procesu přechodu k nízkouhlíkovému hospodářství napříč trhem, ať už podporou našich klientů v jejich úsilí o dosažení Net Zero prostřednictvím našich služeb (viz [str. 32](#) Naše služby v oblasti udržitelného podnikání) nebo coby driver veřejné debaty a celospolečenské změny (viz [str. 27](#) Kultivace trhu a formulace trendů).



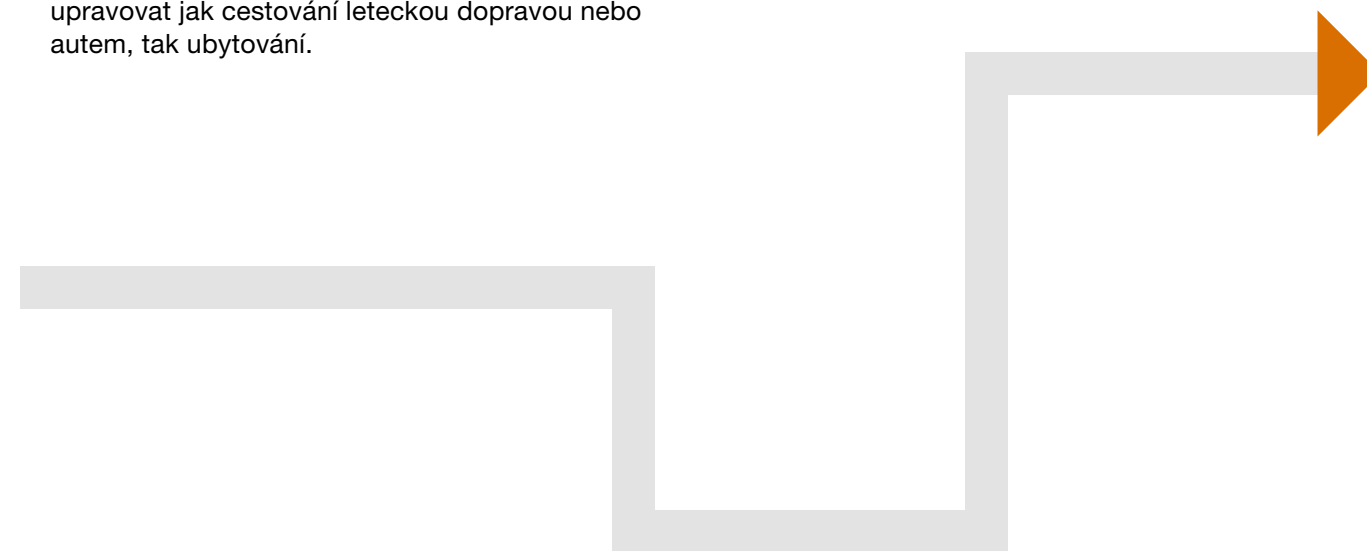
Naše Net Zero strategie

Snižovat naši uhlíkovou stopu, minimalizovat dopady našeho podnikání a dosáhnout Net Zero není možné bez dlouhodobé strategie a jasného plánu. V tomto roce jsme zahájili kroky potřebné k jejímu vypracování:

- Provádíme revizi stávajícího způsobu sběru dat pro výpočet uhlíkové stopy a pracujeme na vytvoření nového systému jejich sběru, který nám umožní zpřesnit měření naší uhlíkové stopy ve všech scopech.
- Pustili jsme se do analýzy naší cestovní politiky, na jejímž základě navrhujeme nová interní pravidla týkající se služebních cest, která budou upravovat jak cestování leteckou dopravou nebo autem, tak ubytování.

V příštím roce se v rámci probíhající analýzy zaměříme především na rozšíření vykazování ve Scopu 3, aby zahrnoval také emise v dodavatelsko-odběratelském řetězci. Připravujeme také dva rozsáhlé zaměstnanecké dotazníky, které se budou věnovat dojiždění našich zaměstnanců do práce, a také se budeme zaměstnanců ptát, jak může být podle jejich názoru PwC udržitelnější.

Také počítáme s dokončením naší Net Zero strategie a včetně konkrétních kroků, které povedou k splnění našeho závazku a jejich časového plánu, ji představíme zaměstnancům i veřejnosti.





Řídit a snižovat veškeré dopady našeho podnikání na životní prostředí považujeme v PwC za samozřejmé. Také proto jsme se zavázali převzít iniciativu v boji se změnou klimatu a snížit naši uhlíkovou stopu, abychom do roku 2030 dosáhli Net Zero.



Jan Brázda
Partner a Net Zero Leader
PwC Česká republika

Snižujeme naši uhlíkovou stopu

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

Měření uhlíkové stopy

Rok	Uhlíková stopa na 1 zaměstnance tuny CO ₂ e
2019	1,146
2020	1,018
2021	0,375
2022	0,415

Uhlíková stopa v porovnání s minulým rokem podle očekávání narostla po návratu k běžnému fungování po skončení pandemie nemoci COVID-19. Díky nákupu elektřiny z obnovitelných zdrojů (ta se dodatečně promítla i do přepočtené hodnoty roku 2021) jsme se ale nevrátili k hodnotám z předchozích let a celkové emise se tak meziročně zvýšily jen o 10,6 %.



Podrobná data týkající se produkce emisí a výpočtu uhlíkové stopy najdete na [straně 82](#).

Ekologická kancelářská budova

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

Spotřeba elektrické energie

Rok	Spotřeba elektrické energie (kWh)		
	obnovitelné zdroje	neobnovitelné zdroje	celkem
2019	–	828 897	828 897
2020	–	725 955	725 955
2021	337 297	406 566	743 863
2022	753 030	89 478	842 508

Pokles spotřeby energie v letech 2020 a 2021 způsobil především přechod na práci z domova s ohledem na omezení provozu kanceláří v důsledku epidemie nemoci COVID-19. Od půlky roku 2021 jsme v pražské kanceláři začali odebírat výhradně energii z obnovitelných zdrojů. Část tohoto roku odebírala zelenou energii i naše ostravská kancelář.

Spotřeba vody

Rok	Spotřeba vody (m³)
2019	1 564
2020	1 358
2021	1 004
2022	1 283



Spotřeba vody se oproti minulému roku zvýšila návratem do kanceláří po ukončení pandemických restrikcí.

Všechna měření spotřeby energií a vody najdete na [stranách 81 a 82](#). Podrobná data týkající se produkce emisí najdete na [straně 82](#).

Přechod k paperless office

Naší dlouhodobou snahou je eliminovat nutnost pracovat s tištěnými dokumenty ve všech oblastech naší činnosti. Výrazně snížit spotřebu papíru se nám daří díky probíhající digitalizaci interních i externích procesů.

Digitalizovali jsme například vyúčtování při proplacení výdajů a také faktury již klientům zasíláme výhradně elektronicky. Méně tisknout se nám daří také využíváním nástrojů G-suite, díky kterým je možné dokumenty jednoduše sdílet s dalšími kolegy.

Spotřeba papíru

Rok	Spotřeba papíru (ks)
2019	3 472 179
2020	2 888 103
2021	1 951 979
2022	1 679 512



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 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 49 % z celkově vyprodukovaného odpadu. To je méně než v loňském roce, což souvisí s vyšší produkcí odpadu celkově v důsledku návratu zaměstnanců do kanceláří po skončení pandemických restrikcí.

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

Podpora ekologického cestování

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

Služební cesty letadlem i autem se snažíme maximálně optimalizovat a tam, kde je to možné, nahrazovat cestování setkáním v online prostředí. V souvislosti s naším Net Zero závazkem připravujeme úpravu interních předpisů týkajících se služebních cest.

Udržitelný vánoční dárek pro klienty

Naši klienti od nás dostali k Vánocům netradiční dárek – vyzvali jsme je, aby si spočítali svou osobní uhlíkovou stopu, a my jsme se zavázali kompenzovat ji tím, že za ně vysázíme odpovídající množství stromů.

Ve spolupráci s organizací Zasad' život jsme vytvořili personalizovanou microsite s kalkulačkou uhlíkové stopy a díky ochotě našich klientů si svou osobní uhlíkovou stopu vypočítat, jsme na jaře 2022 v Podlesí u Příbrami vysázeli 2 134 mladých buků. Sazení bylo jednou z našich letošních dobrovolnických akcí, do kterých se naši zaměstnanci zapojili.

Zelené dobrovolnictví

Príspeť k ochrane a péči o životní prostředí se snažíme také v rámci našich dobrovolnických akcí. V tomto roce naši zaměstnanci pomáhali například v organizacích Čmelák nebo Společnost pro ochranu Prokopského a Dalejského údolí.

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

Interní komunikace a marketing

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



O této zprávě

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

Informace v této zprávě se týkají našich aktivit pouze v České republice. V případě zájmu o oblast společenské odpovědnosti na úrovni mezinárodní sítě PwC se podívejte na www.pwc.com/globalcommunities. Všechna kvalitativní a kvantitativní data v této zprávě se týkají finančního roku 2022 (od 1. července 2021 do 30. června 2022).

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 vypočtena podle mezinárodní metodiky Greenhouse

Gas Protocol. Zpráva za PwC ČR je připravena s odkazem na GRI Standards. V tomto vykazovacím období jsme poprvé aplikovali revidované standardy Global Reporting Initiative. Proto se v GRI rejstříku změnilo číslování, pořadí a názvy některých položek (zejména u indikátorů z GRI 102 na GRI 2), a také struktura některých tabulek v přílohou části. Zpráva nadále obsahuje informace, které předchozí verze standardů vyžadovala pro soulad na úrovni Core, zatím ale ne všechny informace, které se očekávají pro plný soulad s novými standardy. V současné době vyhodnocujeme rozsah a obsah budoucích zpráv nejen s ohledem na změny v GRI, ale také na nově vznikající Evropské standardy pro reporting udržitelnosti.

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 Index (obsahový rejstřík)

Prohlášení o využití standardů: Společnosti PwC v České republice vykazují informace uvedené v tomto GRI obsahovém rejstříku za období 1. července 2021 – 30. června 2022 s odkazem na GRI Standardy.

Verze standardu GRI 1: GRI 1: Foundation 2021

GRI sektorové standardy: Žádné

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 2 (2021) OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (2021)			
Organizace a reporting			
2-1	Údaje o organizaci	6, 72	
2-2	Subjekty zahrnuté ve zprávě o udržitelnosti	72	Každý právní subjekt připravuje účetní závěrku samostatně. V této Zprávě jsou informace prezentovány souhrnně.
2-3	Vykazované období, cyklus vykazování a kontaktní údaje	72, 88	1. července 2021 – 30. června 2022
2-4	Úpravy dříve zveřejněných informací	69, 82	Revidovaný výpočet uhlíkové stopy pro zohlednění elektřiny z obnovitelných zdrojů.
2-5	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím ověřením.
Činnost a zaměstnanci			
2-6	Aktivity, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	6 – 9	
2-7	Zaměstnanci	36 – 49, 79	

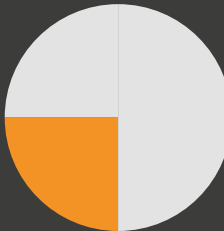
GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
Správa a řízení (governance)			
2-13	Delegovaná odpovědnost za řízení dopadů	11	
2-15	Střet zájmů	24 – 25	Soulad s požadavky na nezávislost potvrdilo 100 % zaměstnanců a partnerů.
Strategie, politiky a postupy			
2-22	Prohlášení o strategii udržitelného rozvoje	2 – 3	
2-26	Mechanismy pro konzultace a komunikaci podnětů	24	
2-27	Soulad s právními předpisy a regulacemi	–	Ve vykazovaném období nedošlo k žádným postihům za porušení právních předpisů.
2-28	Členství v asociacích	27 – 30	
Zapojení stakeholderů			
2-29	Přístup k zapojení zainteresovaných stran	14 – 16	
2-30	Kolektivní vyjednávání	25, 44	Naši zaměstnanci nejsou sdruženi v odborových organizacích.
GRI 3 (2021) VÝZNAMNÁ TÉMATA			
3-1	Proces stanovení významných témat	14 – 16	
3-2	Seznam významných témat	16, 18 – 19	
3-3	Řízení významných témat	7, 11 – 13	Přístup k řízení významných témat je popsán v odpovídajících kapitolách této zprávy. Viz také globální výroční zpráva na: https://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2022.html
EKONOMIKA			
GRI 201 (2016) Významné téma: Ekonomická výkonnost			
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	10	Kompletní finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku (www.justice.cz). V této zprávě uvádíme vybrané hlavní finanční ukazatele.

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 202 (2016) Významné téma: Přítomnost na trhu			
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	40, 79	
GRI 203 (2016) Významné téma: Nepřímé ekonomické dopady			
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	12, 13, 51 – 63, 80	Spolupráce s neziskovým sektorem.
GRI 205 (2016) GRI 206 (2016) Významné téma: Opatření proti korupci a nesoutěžnému chování			
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	24, 81	
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže nebyly.
ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
GRI 301 (2016) Významné téma: Materiály			
301-1	Spotřeba materiálů podle hmotnosti nebo objemu	70, 81	
GRI 302 (2016) Významné téma: Energie			
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	65 – 69, 81	
GRI 303 (2018) Významné téma: Voda			
303-3	Odběr vody	70, 82	
GRI 305 (2016) Významné téma: Emise			
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	82	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	66 – 69, 82	
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	66 – 69, 82	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	69, 82	
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	66 – 69, 82	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 306 (2020)	Významné téma: Odpady		
306-1	Odpady a dopady s nimi spojené	70	
306-2	Řízení dopadů spojených s odpady	70	
306-3	Produkce odpadů	83	
306-4	Odpad k dalšímu využití	83	
306-5	Odpad určený k likvidaci	83	
GRI 308 (2016)	Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na životní prostředí		
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	26, 66 – 67	
SPOLEČNOST			
GRI 401 (2016)	Významné téma: Zaměstnávání		
PwC indikátor	Nábor zaměstnanců	84	Uvádíme informace o náboru zaměstnanců podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-1.
PwC indikátor	Rodičovská dovolená	41, 84	Uvádíme informace o rodičovské dovolené podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-3.
Vlastní téma PwC	Významné téma: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci		
PwC indikátor	Podpora zdraví zaměstnanců	47 – 48	Sledujeme a vykazujeme informace podstatné s ohledem na povahu naší činnosti. Nejde o plný rozsah dle požadavků standardu GRI 403 a indikátoru 403-6.
GRI 404 (2016)	Významné téma: Školení a vzdělávání		
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	44 – 43, 84	
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnatelnosti	41 – 43, 46	
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	45	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 405 (2016) GRI 406 (2016)	Významné téma: Diverzita, rovnost příležitostí a nediskriminace		
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	39 – 40, 79, 85	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	–	K žádným případům diskriminace nedošlo.
GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410, GRI 411, GRI 412 (2016)	Významné téma: Lidská práva (Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, Dětská práce, Nucená a povinná práce, Bezpečnostní praktiky, Ochrana práv původních obyvatel, Hodnocení ochrany lidských práv)		Náš přístup k dodržování lidských práv ve firmě i mezi našimi dodavateli upravují naše kodexy a prohlášení uvedené v této zprávě.
Lidská práva		25	Zavazujeme se k ochraně a respektování lidských práv ve všech níže uvedených oblastech. Totéž požadujeme i od našich dodavatelů.
407-1	Provozy a dodavatelé, u nichž by mohla být ohrožena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání	25 – 26	
408-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání dětské práce	25 – 26	
409-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání nucené nebo povinné práce	25 – 26	
410-1	Bezpečnostní personál vyškolený v oblasti ochrany lidských práv	25 – 26	
411-1	Případy porušení práv původních obyvatel	25 – 26	
412-1	Provozy, které byly hodnoceny z hlediska ochrany lidských práv	25 – 26	
GRI 414 (2016)	Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na společnost		
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	25 – 26	
GRI 418 (2016)	Významné téma: Soukromí zákazníků		
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.

Detailní měření GRI ukazatelů



GRI 2-7 | Informace o zaměstnancích

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

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců				Ženy				Muži				Neuvedeno / jiné	
	Finanční rok													
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021
Audit	562	517	488	471	293	262	230	221	269	253	258	250	0	2
Poradenství	232	218	208	211	87	81	77	74	145	137	131	137	0	0
Daně a právní služby	146	181	173	181	101	134	129	136	45	47	44	45	0	0
Infrastruktura	177	168	171	177	98	94	101	97	79	74	70	80	0	0
Celkem	1 117	1 084	1 040	1 040	579	571	537	528	538	511	503	512	0	2

Oddělení	Praha				Brno				Ostrava				Zkrácené úvazky				Doba určitá		
	Finanční rok																		
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020
Audit	411	404	395	380	81	63	58	54	70	50	35	37	73	66	55	54	11	28	6
Poradenství	230	217	207	211	2	1	1	0	0	0	0	0	19	17	19	22	20	13	6
Daně a právní služby	122	155	146	156	22	24	25	23	2	2	2	2	44	56	44	47	6	7	3
Infrastruktura	169	161	165	171	6	5	5	5	2	2	1	1	21	22	22	24	12	13	3
Celkem	932	937	913	918	111	93	89	82	74	54	38	40	157	161	140	147	49	61	18

Poznámka: Smlouvy na dobu určitou jsme dříve nevykazovali, jejich počet byl zanedbatelný, proto zde uvádíme údaje až od finančního roku 2020.

GRI 202-2 | Složení managementu

Rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti						Celkem
	česká	britská	australská	slovenská	polská	rumunská	
2022	24	1	0	0	1	1	27
2021	20	2	0	0	1	1	24
2020	20	2	0	0	0	1	23
2019	19	2	1	1	0	0	23

GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

Dobrovolnictví

Aktivita	2022		2021		2020	
	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci
Manuální dobrovolnictví	775	99	103	15	625	83
Učení na univerzitách	692	40	777	37	242	20
Darování krve	78	8	366	26	341	30
Pro bono auditní služby	278	38	261	29	485	13
Zlevněné auditní služby	695		397		608	
Bezpečnostní audit pro organizaci Lékaři bez hranic	n/a		161	5	n/a	
Mentoring DofE			141	25		
Mentoring SIA	48	8	139	22	134	25
Podpora Ukrajiny	470	12				
Ostatní odborné dobrovolnictví (finanční gramotnost, mentoring reKáva atd.)	87	10				
Celkem	3 123	215	2 345	159	2 434	171

Dary a sponzoring

Aktivita	2022	2021	2020	2019
Finanční a hmotné příspěvky PwC	2 197 458 Kč	145 000 Kč	331 195 Kč	437 500 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	166 008 Kč	27 709 Kč	94 810 Kč	n/a
Podpora zdravotníků – Energie do nemocnic				
PwC Zaměstnanci	n/a	164 193 Kč 46 650 Kč	n/a	n/a
Vánoční charita				
PwC Zaměstnanci	199 338 Kč 327 878 Kč	190 563 Kč 223 130 Kč	187 380 Kč 238 201 Kč	uvedeno v darech PwC 180 000 Kč
Celkem	2 890 682 Kč	797 245 Kč	851 586 Kč	617 500 Kč

Poznámka: Kromě Vánoční charity mířily příspěvky PwC i zaměstnanců zejména na podporu Ukrajiny a obnovu vesnic na Moravě po ničivém tornádu. V minulém roce jsme během pandemie COVID-19 podpořili zdravotníky v rámci projektu Energie do nemocnic.

GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok			
		2022	2021	2020	2019
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100

GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	Finanční rok			
		2022	2021	2020	2019
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	1 679 512	1 951 979	2 888 103	3 472 179
Převedeno na stromy	ks	143	166	245	295

GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

Energie	Kancelář/Energie	Jednotka	Finanční rok			
			2022	2021	2020	2019
Plyn	Ostrava	kWh	0	73 591	73 048	74 012
Teplo	Praha	GJ	1 228	1 512	1 555	1 376
	Brno		314	262	282	271
	Ostrava		156	n/a	n/a	n/a
Elektřina – neobnovitelné zdroje	Praha	kWh	0	366 075	677 989	797 113
	Brno		31 453	34 499	42 087	25 774
	Ostrava (2022 vč. chlazení)		58 025	5 992	5 880	6 010
Elektřina – obnovitelné zdroje	Praha	kWh	699 603	337 297	n/a	n/a
	Brno		n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava (2022 vč. chlazení)		53 427	n/a	n/a	n/a
Celková spotřeba energií	Plyn	GJ	0	264,9	263,0	263,0
	Teplo		1 698,0	1 773,9	1 836,9	1 647,0
	Elektřina					
	neobnovitelná		322,0	1 464,0	2 613,4	2 795,2
	obnovitelná		2 711,0	1 214,0	n/a	n/a
	Celkem		4 731,0	4 717,0	4 713,0	4 705,2

Poznámka: Kancelář v Ostravě se přestěhovala do jiných prostor a nemá již vlastní spotřebu plynu. Po část roku 2022 využívala elektřinu z obnovitelných zdrojů. Nově jsme za rok 2022 doplnili členění spotřebované elektřiny na neobnovitelnou a obnovitelnou. Rozdělili jsme takto i srovnatelný údaj za rok 2021.

GRI 303-3 | Odběr vody

Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
		2022	2021	2020	2019
Praha	m³	615	436	599	891
Brno		425	253	389	301
Ostrava		243	315	370	372
Celkem	m³	1 283	1 004	1 358	1 564

Poznámka: Spotřebováváme vodu dodanou třetími stranami (veřejná vodovodní síť). Informace o zdroji odebírané vody či původu z oblastí postižených suchem k těmto odběrům nemáme k dispozici. Spotřeba vody se oproti minulému roku zvýšila návratem do kanceláří po ukončení pandemických restrikcí.

GRI 305 | Emise CO₂

Uhlíková stopa	Název indikátoru (tuny CO ₂ e)	Zdroj emisí	2022	2021	2020	2019	Emisní faktor
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Plyn	0	13,5	14,9	15,1	DEFRA
		Scope 1	0	13,5	14,9	15,1	–
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie (Scope 2 – market-based)	Elektřina *	49,2	216,5 *	431,9	503,1	AIB
		Teplo	80,5	84,1	88,1	80,5	DEFRA
		Scope 2	129,7	300,6	520,0	583,7	–
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Služební cesty letadlem	223,6	39,5	402,7	412,5	–
		Služební cesty autem	109,3	52,5	120,5	179,9	
		Voda	0,5	0,4	0,5	0,5	
		Scope 3	333,4	92,3	523,6	592,9	
	Emise CO ₂ celkem		463,1	406,4	1 058,5	1 191,7	–
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	Přepočet na zaměstnance *	0,415	0,375	1,018	1,146	–
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	Meziročně **	10,6 %	- 63,2 %	- 11,2 %	–	–
		Oproti 2019 **	- 59,3 %	- 67,3 %	- 11,2 %	–	–

Poznámky: Emise skleníkových plynů zahrnují emise CO₂. Ostatní emise jsou vzhledem k povaze naší činnosti zanedbatelné. Nepřímé emise z nakupované elektřiny jsou vykázány market-based metodou. Hodnoty se do roku 2020 výrazně nelišily od location-based. Emise Scope 2 location-based metodou za rok 2022 činily 468.9 tCO₂e (za rok 2021 456.8 tCO₂e). Nesledujeme pracovní cesty vlakem. Jejich dopad na celkové emise CO₂ je zanedbatelný. Firemní automobily využíváme v minimálním počtu, související emise jsou zanedbatelné. Výpočet emisí Scope 3 do roku 2022 zahrnuje pouze emise vzniklé činností naší organizace v hlavních kategoriích: služební cesty letadlem a autem. Nezahrnuje emise v dodavatelsko-odběratelském řetězci. Pracujeme na rozšíření vykazování Scope 3 v příštím období.

- *

Emise za rok 2021 jsme zpětně přepočítali po rozdělení spotřebované elektřiny podle zdroje na neobnovitelnou a obnovitelnou, proto se nový údaj liší od loni vykázané hodnoty 396.1 tCO₂e z elektřiny. Tento přepočet se také projevil v hodnotě uhlíkové stopy na 1 zaměstnance.
- **

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

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

Materiál	Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
			2022	2021	2020	2019
Papír	Praha	tuny (t)	8,57	11,50	8,24	7,12
	Brno		0,70	0,70	6,00	5,40
	Ostrava		nedostupná data	0,28	0,27	0,37
Plast	Praha	tuny (t)	3,32	3,60	3,03	2,91
	Brno		0,02	0,04	0,12	0,18
	Ostrava		nedostupná data	0,09	0,09	0,09
Sklo	Praha	tuny (t)	0,54	n/a	0,52	0,10
	Brno		0,06	0,06	0,03	0,05
Nápojové kartony	Praha	tuny (t)	0,12	0,14	0,17	n/a
Bio odpad	Praha	tuny (t)	0,68	2,65	0,14	n/a
Smíšený odpad	Praha	tuny (t)	14,57	5,98	18,54	25,86
	Brno		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data
Celkem		tuny (t)	28,58	25,04	37,15	42,08

Poznámka: Objem smíšeného odpadu za Brno a Ostravu není evidován. Svoz komunálního odpadu probíhá společně za všechny nájemce kanceláří v budovách a nejsou dostupné informace o objemech samostatně za PwC. Nárůst vyprodukovaného odpadu souvisí s návratem zaměstnanců do kanceláří po skončení pandemických restrikcí.

		Jednotka	Finanční rok			
			2022	2021	2020	2019
GRI 306-4	Odpad předaný k dalšímu využití	tuna (t)	14,01	19,06	18,61	16,22
		% celkového odpadu	49,0	76,1	50,1	38,5
GRI 306-5	Odpad k likvidaci	tuna (t)	14,57	5,98	18,54	25,86
		% celkového odpadu	51,0	23,9	49,9	61,5

Nábor zaměstnanců (interní indikátor)

	Jednotka	Podle věku			Podle pohlaví		Podle kanceláře			Celkem
		do 29 let	30-49 let	nad 50 let	ženy	muži	Praha	Brno	Ostrava	
2020	počet	146	77	2	119	106	209	12	4	225
	%	64,9	34,2	0,9	52,9	47,1	92,9	5,3	1,8	21,6
2021	počet	145	56	0	94	107	177	10	14	201
	%	72,1	27,9	0,0	46,8	53,2	88,1	5,0	7,0	18,5
2022	počet	210	102	3	150	165	242	45	28	315
	%	66,7	32,4	1,0	47,6	52,4	76,8	14,3	8,9	28,2

Rodičovská dovolená (interní indikátor)

	Jednotka	2022	2021	2020	2019
Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené	počet	126	137	121	116
Výpomoc z rodičovské dovolené	%	33	35	40	37
Rodiče, kteří nastoupili na MD a RD	počet	35	39	28	vykazujeme nově od roku 2020
Rodiče, kteří se vrátili z MD a RD	počet	27	20	14	

GRI 404-1 | Průměrný počet hodin strávených školením

Pozice	Počet hodin strávených školením				Počet zaměstnanců				Průměrný počet hodin věnovaných školením			
	Finanční rok											
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Partner	1 441	1 152	1 063	1 012	27	24	23	23	53	48	46	44
Ředitel	1 935	1 733	1 563	1 516	38	35	25	27	51	50	63	56
Senior Manažer	2 675	2 649	2 658	2 306	74	65	55	55	36	41	48	42
Manažer	10 959	10 535	10 338	9 572	207	200	175	174	53	53	59	55
Senior Associate, Specialista, Konzultant	30 620	29 790	33 460	26 600	390	383	358	362	79	78	93	73
Associate, Specialista, Konzultant	50 849	51 194	45 322	45 173	374	370	397	394	136	138	114	115
Asistent, Podpora	39	51	15	49	7	7	7	5	6	7	2	10
Celkem	98 518	97 104	94 419	86 228	1 117	1 084	1 040	1 040	413	414	426	395

GRI 405-1 | Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.
Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez stážistů a smluvních dodavatelů.
Složení leadershipu dle národnosti viz GRI 202-2 Složení managementu.

Pozice	Zaměstnanců celkem				Ženy				Muži				Zkrácené úvazky			
	Finanční rok															
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Partner	27	24	23	23	2	2	3	3	25	22	20	20	1	1	0	0
Ředitel	38	35	25	27	9	8	6	6	29	27	19	21	5	3	2	2
Senior Manažer	74	65	55	55	22	21	22	22	52	44	33	33	12	10	9	10
Manažer	207	200	175	174	85	93	80	86	122	107	95	88	42	44	39	38
Senior Associate, Specialista, Konzultant	390	383	358	362	226	212	188	184	164	170	170	178	64	67	52	49
Associate, Specialista, Konzultant	374	370	397	394	228	229	231	222	146	140	166	172	33	36	38	48
Asistent, Podpora	7	7	7	5	7	6	7	5	0	1	0	0	0	0	0	0
Celkem	1 117	1 084	1 040	1 040	579	571	537	528	538	511	503	512	157	161	140	147

Poznámka: V roce 2021 nemáme u dvou zaměstnanců uvedeno pohlaví, proto se součet podle pohlaví liší od celkového počtu zaměstnanců.

	Finanční rok			
	2022	2021	2020	2019
Složení zaměstnanců podle věku				
do 29 let	379	404	424	438
30–49	677	636	575	564
nad 50	57	44	38	37
neuvedlo věk	4	0	3	1
Celkem	1 117	1 084	1 040	1 040
Složení leadershipu (partneři) podle věku				
do 29 let	0	0	0	0
30–49	16	13	15	15
nad 50	11	11	8	8
Celkem	27	24	23	23
Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví				
Ženy	2	2	3	3
Muži	25	22	20	20
Celkem	27	24	23	23

Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?

**Nový ESG program PwC
Akademie Vás naučí vše,
co potřebujete znát a umět.**

Kontakt



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

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

**Nahlédněte s námi do světa ESG
ESG Program**

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

- Měření a vykazování uhlíkové stopy
- ESG reporting – povinnosti v EU (zaměření na CSRD & ESRS)
- ESG reporting – povinnosti v EU (zaměření na taxonomii).

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

Kromě programu ESG & nefinanční reporting se můžete přihlásit i na školení zaměřená na udržitelná aktiva a projekty.

S udržitelností Vám pomohou PwC odborníci i prostřednictvím ESG služeb. Udržitelnost a klimatická změna

Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte

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

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

Kontakt



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

Firemní odpovědnost

