



# Sustainability

# Report

# 2024



**Zpráva o trvale udržitelném podnikání  
a firemní odpovědnosti za finanční rok 2024**

PwC Česká republika



# Úvodní slovo

Vážení čtenáři,

dovoluji si Vám předložit v pořadí již šestnáctou Zprávu o trvale udržitelném podnikání a firemní odpovědnosti společnosti PwC Česká republika za finanční rok 2024.

Udržitelnost zůstává důležitým tématem pro firmy, investory i veřejné instituce, stejně jako pro nás. Nadále naplňujeme náš závazek k odpovědnému podnikání a principy udržitelnosti začleňujeme nejen do vlastní činnosti, ale i do strategií našich klientů, což potvrzuje naše dlouhodobé zařazení mezi TOP 30 společensky nejodpovědnějších velkých firem v ČR. Je důležité, aby cesta k trvale udržitelnému podnikání byla vnímána primárně jako strategická příležitost pro podniky, nikoli pouze jako reakce na regulatorní požadavky v oblasti ESG. Průzkum mezi českými generálními řediteli však ukázal, že realita je často složitější – až 30 % z nich uvedlo, že jejich snahy o hlubší dekarbonizaci naráží na komplexnost právních předpisů.

Naše každodenní činnost je neoddělitelně spjata se snižováním uhlíkové stopy a naplněním našeho celosvětového závazku Net Zero (tj. dosáhnout nulových emisí skleníkových plynů) s krátkodobými

cíli do roku 2030. Aktivně se připravujeme na budoucí vykazování udržitelnosti v souladu s evropskou Směrnicí o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD) a současně podporujeme naše klienty při jejím zavádění.

Naši zaměstnanci jsou klíčovým pilířem našeho úspěchu. Proto podporujeme jejich profesní i osobní rozvoj a dbáme na rovné příležitosti. Jsme hrdí na získání certifikace Equal Salary Certificate, která potvrzuje, že se ubíráme správným směrem nejen v oblasti zajištění rovného odměňování pro ženy i muže, ale i v tvorbě rovných kariérních příležitostí pro všechny naše zaměstnance.

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

Přeji Vám inspirativní čtení.

**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	25
Kultivace trhu a formulace trendů	27
Technologie a inovace v našich službách	30
Naše služby v oblasti udržitelného podnikání	32



Klíčová zaměření	37
Podpora různorodosti a rovných příležitostí	38
Podpora žen ve společnosti PwC – Aktivní kroky pro rovnost a inspiraci	40
PwC pro rodiče	42
PwC pro osoby se zdravotním postižením	43
PwC pro inkluzi LGBTQ+	44
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců	45
Kariérní diskuse se zaměřením na IMPACT	47

Rozvoj mladých talentů a studentů	49
Péče o zaměstnance	50



Klíčová zaměření	55
Dobrovolnické a filantropické aktivity	56
Pro bono auditní a další služby	60
Social Impact Award	62
Vánoční charita	64
Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů	65



Klíčová zaměření	67
Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030	68
Naše ESG služby – příklad z dobré praxe	69
Naše Net Zero strategie	71

Aktivity PwC Global	76
Snižujeme naši environmentální stopu	77

O této zprávě	80
GRI Index (obsahový rejstřík)	81
Detailní měření GRI ukazatelů	86
Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?	94
Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte	96



# Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o něž usilují. Jsme síť firem působící ve 149 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 14 tisíc zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC již 34 let a v současnosti zaměstnává 1359 profesionálů na pobočkách v Praze, Brně a Ostravě. Více viz globální výroční zpráva a výroční zprávy právních entit PwC v Česku.

## Celosvětově

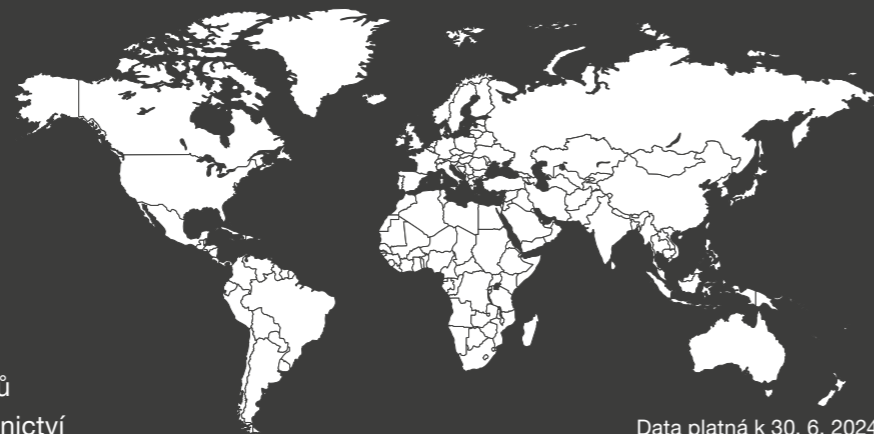
149 zemí  
656 měst  
370 000+ zaměstnanců  
180 125 klientů  
(86 % z žebříčku Fortune Global 500)

## Střední a východní Evropa

27 zemí  
14 000+ zaměstnanců

## Česká republika

34 let na českém trhu  
3 kanceláře v Praze, Brně a Ostravě  
28 partnerů  
1 359 zaměstnanců



Data platná k 30. 6. 2024

## Firemní odpovědnost

54 524 zaměstnanců zapojených do dobrovolnických projektů  
860 126 hodin věnovaných dobrovolnictví

# Naše hodnoty

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

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

**Jedná se o následujících pět hodnot:**

## Zásadovost

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

## Uvědomělost

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

## Péče

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

## Spolupráce

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

## Inovace

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



# Produkty a služby

## Auditorské služby

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



- Optimalizace a transformace finanční funkce v podniku
- Treasury & komoditní poradenství
- Future of Finance
- Outsourcing finančních služeb

## Consulting

- Poradenství v oblasti nákupní funkce
- Risk Management & Modelling
- Technology Consulting
- Regulatorní poradenství
- Strategické poradenství
- Udržitelnost a klimatická změna (ESG)



## Lidský kapitál

- Revize a design systému odměňování
- Datové poradenství pro HR
- Human Resources
- Procesní a personální auditing
- Inkluze a diverzita



## Daňové služby

- Daňové poradenství pro právnické a fyzické osoby
- Daňové poradenství při transakcích
- DPH, clo, spotřební a ekologické daně
- Poradenství v oblasti převodních cen
- Znalecké posudky



## Poradenství v oblasti rizik

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



## Právní služby PwC Legal



## PwC Akademie



## Finanční poradenství

- Controlling



## Technologie a data

- AI Governance & Compliance
- Paperless office
- Cloudové služby
- Data a automatizace
- Zakázkový vývoj aplikací
- Datová analýza & AI



## Transakční a podnikové poradenství

- Investiční projekty a infrastruktura, dluhové financování
- Krizový management
- Oceňování
- Poradenství při koupi, prodeji a fúzi společností
- Poradenství v oblasti nákupní funkce
- Provozní poradenství
- Strategie udržitelnosti a ESG v transakcích



## Treasury & komoditní poradenství

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



## Účetní služby a mzdová agenda

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



## Odvětví a trhy

- Automobilový průmysl
- Bankovníctví, pojišťovnictví a kapitálové trhy
- Energetický sektor
- Farmaceutický průmysl a Life Sciences
- Maloobchod a spotřební zboží
- Nemovitosti
- Rodinné firmy
- Telekomunikace, zábavní průmysl a média
- Veřejný sektor
- Zpracovatelský průmysl a výroba
- Německý trh
- Čínský trh
- Japonský trh



# Finanční výsledky

## Výnosy za fiskální rok 2024\* (mil. Kč)

Auditorské služby	1 690
Ekonomické a finanční poradenství	978
Daňové a účetní služby	383
Právní služby	54
<b>Tržby celkem</b>	<b>3 105</b>

Provozní výsledek  
hospodaření  
celkem

**841 mil. Kč**

1,7 %

Právní služby

12,3 %

Daňové a účetní služby

31,5 %

Ekonomické a finanční poradenství



54,4 %

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 2024 zveřejněné v obchodním rejstříku. Konsolidovaná účetní závěrka je vytvořena v Nizozemsku.

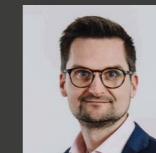
# Tým firemní udržitelnosti

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



**Jiří Moser**  
Řídicí 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



**Olga Řehořková**  
Auditorské služby

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



**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



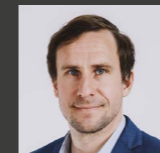
**Radka Nedvěďová**  
Poradenské služby

Senior manažerka odpovědná za oblast reportingu udržitelného rozvoje



**Lucie Martincová**  
Poradenské služby

Manažerka pro ESG odpovědná za PwC Net Zero



**Ondřej Rybka**  
Poradenské služby

Ředitel odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



**Vendula Prjachová**  
Marketing a komunikace

Senior specialista pro CSR

# Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti

## Naše vize

### PwC je součástí řešení výzev odpovědného podnikání

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

## Náš cíl

### Být katalyzátorem změn

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

## Dělat věci správně

Naší největší předností jsou hluboké znalosti, odborné dovednosti a bohaté zkušenosti v oblasti řízení podniků, financí, auditu, daní a práva. Klíčový důraz klademe na rozvoj našich zaměstnanců, vzdělávání a sdílení našich poznatků s ostatními.

## Naše zaměření

### Odpovědné podnikání

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

### Naši lidé

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

## Neziskový sektor

Zaměřujeme se na rozvoj, vzdělávání a předávání našich zkušeností neziskovým organizacím a společensky prospěšným start-upům z oblastí, ve kterých dlouhodobě působíme. Činnost a rozvoj neziskových organizací podporujeme prostřednictvím expertního a manuálního dobrovolnictví nebo poskytováním pro bono služeb.

## Péče o životní prostředí

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



77 %

zaměstnanců je hrdých na to, že pracuje v PwC\*

\* Průzkum spokojenosti zaměstnanců 2024

# Analýza materiality

## Interní stakeholder dialog

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

V roce 2020 měli zaměstnanci možnost prostřednictvím dotazníku zhodnotit celkovou strategii společnosti v oblasti CSR, vyjádřit své priority a předložit vlastní návrhy. V roce 2021 jsme se zaměřili na mapování potřeb zaměstnanců v oblasti wellbeingu, zatímco v roce 2022 byl průzkum věnován vzdělávacím a rozvojovým aktivitám. O rok později jsme realizovali krátký dotazník zaměřený na dojíždění zaměstnanců do práce. V roce 2023 proběhl globální průzkum PwC Workforce ESG Preferences Survey, jehož cílem bylo analyzovat vnímání ESG hodnot a aktivit zaměstnavatele ze strany zaměstnanců.

V rámci Týdne udržitelnosti v dubnu 2024 jsme v PwC Česká republika realizovali průzkum zaměřený na postoje našich zaměstnanců k udržitelnosti. Výsledky průzkumu ukázaly, že téměř 95 % našich zaměstnanců disponuje alespoň

základní znalostí o aktivitách PwC, přičemž 21 % se do iniciativ v oblasti udržitelnosti aktivně zapojuje.

V roce 2024 též proběhl v PwC Česká republika průzkum na budoucí směřování společnosti v oblasti inkluze a diverzity. Z průzkumu 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 průzkumů odráží naše klíčová zaměření, která jsme si stanovili pro každou z oblastí popsaných v jednotlivých kapitolách tohoto reportu.

## Hodnocení dvojí významnosti (double materiality)

**Ve finančním roce 2024 jsme zahájili realizaci hodnocení dvojí významnosti v souvislosti s částečnou transpozicí Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD) do českého právního řádu.** Tato legislativa zavádí nové požadavky na vykazování udržitelnosti, které vyžadují systematický a transparentní přístup k identifikaci významných dopadů, rizik a příležitostí.

Hodnocení pokrývá environmentální (E), sociální (S) a správní (G) oblasti a reflektuje specifická rizika našeho oboru, jako je konkurenceschopnost na trhu práce či rostoucí požadavky na transparentnost a odpovědnost firem v oblasti udržitelnosti. V rámci tohoto procesu jsme aplikovali metodiku Evropských standardů pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS). Klíčová témata, jako je klimatická změna, pracovní podmínky, etika podnikání a zapojení komunit, byla určena ve spolupráci se zástupci jednotlivých oddělení společnosti.

Díky tomuto komplexnímu hodnocení jsme schopni lépe reflektovat nové regulační požadavky, posílit naši strategii v oblasti udržitelnosti a zajistit dlouhodobou hodnotu nejen pro naši společnost, ale i pro naše klienty a partnery. Proces hodnocení dvojí významnosti nadále pokračuje v průběhu finančního roku 2025.



## Skupiny stakeholderů, způsob dialogu a relevantní témata

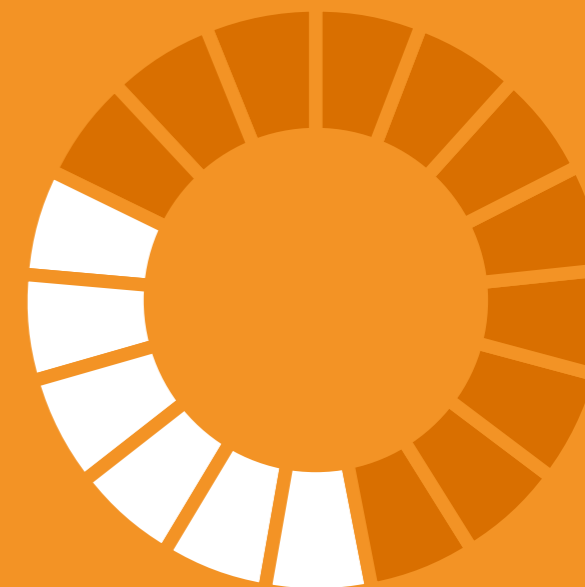
Stakeholder	Způsob dialogu	Relevantní témata
<b>Zaměstnanci a partneři</b>	Zpětná vazba po měsíci od nástupu a po šesti měsících, interní průzkum názorů zaměstnanců, zpětná vazba v rámci ročního hodnocení, školení, sociální sítě, intranet, organizované teambuildingy, pravidelné diskuse s vedením, osobní komunikace	Profesní a osobní rozvoj, péče o zaměstnance a podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, udržitelnost, podpora různorodosti a rovných příležitostí, spolupráce s neziskovým sektorem, péče o životní prostředí, ekonomická výkonnost, ochrana soukromí a dat, ochrana klimatu
<b>Potenciální zaměstnanci</b>	Veletrhy, přednášky, soutěže pro absolventy a vysokoškoláky, akce na vysokých školách, osobní komunikace, komunikace prostřednictvím sociálních sítí	Vzdělání a trénink, péče o zaměstnance, kariérní růst, pracovní prostředí, rozmanitost a dobrovolnictví, udržitelnost a péče o životní prostředí
<b>Klienti</b>	Dotazník spokojenosti, osobní setkání, CEO Survey, CFO Survey, Czech ESG Survey, CFO community, webináře, konference, informační materiály, webové stránky	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, technologie, inovace a konkurenceschopnost, podpora neziskového sektoru, udržitelnost a ESG, ochrana klimatu
<b>Správní a regulační orgány, profesní skupiny</b>	Účast v odborných fórech, skupinách, sdruženích a organizacích, využití odbornosti PwC expertů (Změna k lepšímu, REthink, Climate and Sustainability Leaders Czech Republic, Aliance pro bezemisní budoucnost)	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, kultivace trhu a formulace trendů
<b>Neziskový sektor</b>	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
<b>Dodavatelé</b>	Formální hodnocení dodavatelů, pravidelná jednání	Etika, transparentnost, péče o životní prostředí, ochrana klimatu
<b>Média</b>	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 přijala OSN společné cíle udržitelného rozvoje (SDGs), kterých má být dosaženo do roku 2030. Tento dlouhodobý program pokrývá všechny oblasti lidské činnosti. PwC se k těmto cílům aktivně hlásí. V roce 2020 jsme je začlenili do naší strategie a podnikatelských aktivit a jejich naplňování reflektujeme i v této zprávě.

Identifikovali jsme **6 prioritních cílů SDGs**, k nimž jsme přiřadili konkrétní podcíle – SDG Targets. Jejich naplňování je obsaženo v této zprávě, včetně měřitelných výsledků prostřednictvím odpovídajících GRI indikátorů.

I nadále pokračujeme v realizaci naší dlouhodobé strategie. Výsledky průzkumů a zpětná vazba od našich stakeholderů potvrzují, že jsme v souladu s prioritami stanovenými v minulém roce. Současně se zaměřujeme na SDG Targets, u nichž jsme identifikovali oblasti pro zlepšení a příležitosti pro budoucí rozvoj.



## Významná témata

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets <sup>1</sup> 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				<b>Target 8.2:</b> Produktivita, modernizace, inovace a přidaná hodnota / Digitalizace a AI, CEO Survey, Czech ESG Survey, CFO Community	<b>Cíl 9:</b> Průmysl, inovace a infrastruktura
Ekonomická výkonnost					<b>Cíl 11:</b> Udržitelná města a obce
Kultivace trhu a formulace trendů				<b>Target 12.6:</b> Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting, měření uhlíkové stopy & naše služby v oblasti udržitelného podnikání	/ naše služby pro oblast veřejné správy, městské samosprávy, smart cities
Technologie a inovace v našich službách					
Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)					

### NAŠI LIDÉ

GRI 2, 202, 401, 404, 405, 406

Inclusion & Diversity: Podpora různorodosti a rovných příležitostí				<b>Target 3.4:</b> Podpora fyzického a duševního zdraví / Program Be Well Work Well	
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců				<b>Target 4.4:</b> Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / Digital Upskilling, Talent development program, University Teaching	
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 <sup>1</sup> a naše aktivity	Mezery a příležitosti
-----------------	--	---	---------------------	---	-----------------------

### NEZISKOVÝ SEKTOR

GRI 2, 201, 203, 406, 418

Odborné dobrovolnictví a pro bono služby				<b>Target 4.4:</b> Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / New World New Skills, University Teaching	
Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií				<b>Target 8.3:</b> Růst, podnikavost a dostupnost služeb / Social Impact Award, pro bono auditní služby	
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				<b>Targets 7.2 &amp; 7.3:</b> Obnovitelná energie a energetická účinnost / Služby pro energetický sektor	
				<b>Target 12.6:</b> Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting a naše služby v oblasti ESG	
Naše služby v oblasti udržitelnosti a klimatické změny (ESG)				<b>Target 13.1:</b> Odpověď na klimatická rizika / Snížení spotřeby energií, snížení uhlíkové stopy, paperless office, dosažení Net Zero do roku 2030	

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



uvnitř společnosti



klienti



společnost a životní prostředí

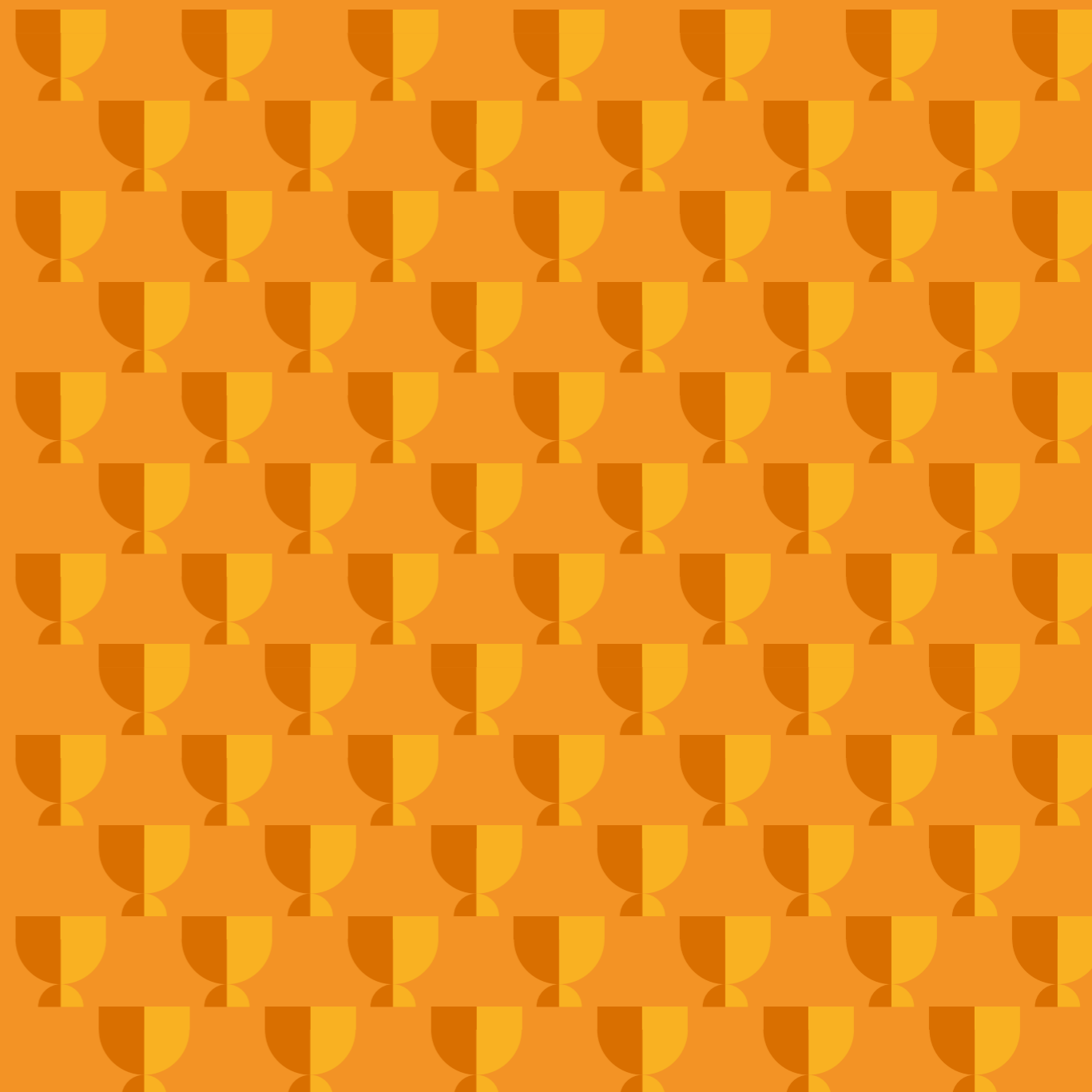
# Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti

Patříme mezi TOP 30 společensky nejodpovědnějších velkých firem v České republice. Za rok 2024 jsme držiteli ocenění **TOP Odpovědná velká firma**. Ocenění vyhlašuje a uděluje nezávislá odborná platforma Byznys pro společnost. Rating TOP odpovědná firma je komplexním hodnocením přístupu firem k udržitelnému podnikání a CSR. PwC se v žebříčku TOP Odpovědných velkých firem drží již řadu let.



## Ekonom žebříček udržitelnosti

Na jaře 2024 proběhl již druhý ročník Ekonom žebříčku udržitelnosti, který vznikl ve spolupráci týdeníku Ekonom a Svazu průmyslu a dopravy ČR. Odborným garantem tohoto prestižního žebříčku je PwC Česká republika. Hlavním cílem žebříčku je detailně zmapovat, jakým způsobem se téma udržitelnosti promítá do skutečného fungování firem, a to nejen velkých a nadnárodních korporací, ale i malých a středních podniků. Ekonom žebříček udržitelnosti se opírá o Evropské standardy Evropské unie pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS). Vyhlášení výsledků žebříčku se uskutečnilo v červnu 2024 na konferenci Udržitelné fórum.





# Odpovědné podnikání

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

## Klíčová zaměření

### Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

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

### Kultivace trhu a formulace trendů

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

### SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



#### Důstojná práce a ekonomický růst

##### Target 8.2

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



#### Odpovědná spotřeba a výroba

##### Target 12.6

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

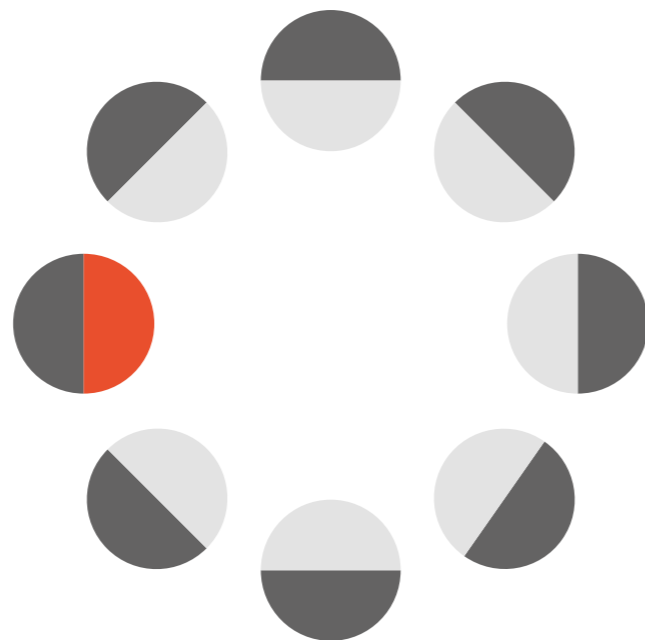


## Technologie a inovace v našich službách

Moderní technologie jsou nedílnou součástí naší práce a proměňují způsob, jakým poskytujeme služby našim klientům. Díky technologickým inovacím neustále rozšiřujeme nabídku našich služeb a modernizujeme tradiční přístupy. Naším cílem je pomáhat českým firmám zvyšovat jejich konkurenceschopnost a přispívat k celkovému ekonomickému růstu.

## Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)

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



# Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

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

## Etický kodex a nezávislost

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

Etický kodex představuje základní rámec pro řešení složitých etických otázek a zároveň nás zavazuje k oznamování jakéhokoli podezření na neetické jednání. Poskytuje jasná vodítka pro rozhodovací proces a vychází z metodiky RADAR (Recognise, Assess, Decide, Agree, Report). Jedním z jeho klíčových principů je odpovědnost za otevřenou komunikaci a upozorňování na případné

# 100 %

zaměstnanců a partnerů PwC ČR potvrdilo svou nezávislost

[Etický kodex](#)

nesrovnalosti či nevhodné chování. Jakékoli podezření na neetické jednání nebo diskriminaci lze anonymně ohlásit prostřednictvím etické linky. Nezávislost je pro nás klíčovým principem, který nám umožňuje předcházet střetu zájmů a zachovávat maximální objektivitu a profesionalitu. Všichni zaměstnanci mají povinnost každoročně deklarovat svou nezávislost. Pečlivě prověřujeme identitu našich klientů a obchodních partnerů, abychom zajistili spolupráci pouze se subjekty, jejichž činnost je legální, v souladu s našimi hodnotami a nepředstavuje reputační riziko. Současně důsledně dbáme na dodržování všech předpisů týkajících se prevence praní špinavých peněz a dalších regulačních požadavků.

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

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

## Ochrana lidských práv

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

[PwC Human Rights Statement](#)

## Náš dodavatelský řetězec je v souladu s principy udržitelnosti

PwC se zavazuje minimalizovat jak přímé, tak nepřímé dopady své činnosti na životní prostředí, včetně vlivu svého dodavatelského řetězce. Současně usilujeme o neustálé zlepšování našeho environmentálního přístupu. Proto jsme přijali závazek dosáhnout uhlíkové neutrality s horizontem do roku 2030. K naplnění tohoto cíle snížíme emise skleníkových plynů o 50 %, přejdeme na obnovitelné zdroje energie, podpoříme iniciativy zaměřené na odstraňování uhlíku a budeme spolupracovat s našimi partnery na dekarbonizaci celého hodnotového řetězce.

V roce 2010 jsme zavedli politiku odpovědného nákupu a provozní zásady, které se vztahují nejen na PwC, ale i na naše dodavatele. V oblasti ochrany životního prostředí se zaměřujeme například na schopnost monitorovat a vyhodnocovat environmentální dopady našich činností a na to, jak ekologicky šetrné jsou navrhované produkty a služby. Kromě environmentálních aspektů klademe důraz také na sociální odpovědnost a etické principy. Od našich dodavatelů očekáváme dodržování stejných standardů, kterými se řídíme my, včetně závazku respektovat etický kodex. Pravidla týkající se boje proti praní špinavých peněz, střetu zájmů, podvodům a korupci jsou součástí všech smluvních podmínek a pevně zakotvena v etickém kodexu třetích stran.

## Řízení rizik

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

[Globální etický kodex třetích stran](#)

# Kultivace trhu a formulace trendů

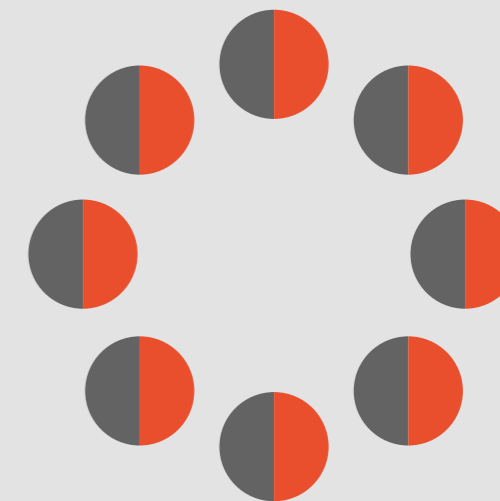
Prostřednictvím členství v různých organizacích a odborných sdruženích přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu.

## Komora auditorů České republiky

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

## Komora daňových poradců České republiky

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



## Turnaround Management Association

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

## Blockchain Connect Czech Alliance

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

## Climate and Sustainability Leaders Czech Republic

Jsme spoluzakladateli této platformy, která se zaměřuje na sledování ambice největších českých firem snížit emise CO<sub>2</sub>, motivaci klíčových hráčů ekonomiky k udržitelným a klimaticky odpovědným projektům a podporu jejich realizace.

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

## Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj

Jsme součástí České podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj, která inspiruje podnikatelskou komunitu k budování udržitelné budoucnosti pro byznys, společnost i životní prostředí. Aktivně se podílíme na jejím vedení v rámci prezidia a zapojujeme se do práce odborných skupin.

## Česká vodíková technologická platforma (HYTEP)

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

## Aliance pro bezemisní budoucnost

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

## Asociace pro rozvoj infrastruktury

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

## Byznys pro společnost

Jsme dlouhodobým partnerem platformy Byznys pro společnost, která podporuje spolupráci mezi firmami a umožňuje jim sdílet zkušenosti i hledat inovativní přístupy k udržitelnému podnikání. Aktivně se zapojujeme do odborných pracovních skupin zaměřených na diverzitu a podporu žen v byznysu, odborné poradenství pro sociální podniky a neziskové organizace a šíření povědomí o udržitelném podnikání mezi českou veřejností.

## Business Continuity Forum

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

## CEO Survey – Průzkum názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem

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

Průzkum v roce 2024 potvrdil další pozitivní vývoj v tématu dekarbonizace jako relevantního tématu pro byznys. Téma ESG se stává nedílnou součástí firemních strategií a výrazně se propisuje také do dodavatelských řetězců, kdy většina českých firem už zohledňuje ESG faktory při výběru dodavatele. Tlak na dekarbonizaci firem

Jsme členy

34

odborných  
a profesních  
organizací



navíc nepřichází jen z regulatorního prostředí, ale i od obchodních partnerů, klientů a samotných zaměstnanců. I proto už 53 % firem implementovalo konkrétní dekarbonizační kroky a 38 % firem má sestavenou strategii ke snížení uhlíkové stopy. Nejvíce si pak v ESG oblasti šéfové firem stěžují na složitou legislativu. Mezi další významné bariéry v dekarbonizaci firem patří, dle průzkumu, nedostatek poptávky ze strany externích stakeholderů, nedostatek technologií šetrných ke klimatu a nižší výnosy z ESG investic. V tomto kontextu představuje rozvoj našich ESG služeb jednu z nejvýznamnějších příležitostí k posílení našeho pozitivního společenského dopadu.



## PwC CFO Community

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

## PwC ESG Talks

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

V průběhu finančního roku 2024 jsme uspořádali sérii ESG Talks, které se zaměřily na řadu aktuálních témat, jako je vodík a dekarbonizace, uhlíkové clo CBAM, vybrané trendy v oblasti realitního trhu a zkušenosti z implementace směrnice CSRD. Tato setkání poskytla cenný prostor pro diskusi o klíčových otázkách udržitelnosti, jež mají zásadní dopad na podnikání a celkové směřování našich klientů.

# Technologie a inovace v našich službách

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

## DAO: Digitální adaptivní organizace

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

## Future of Finance

V oblasti financí poskytujeme klientům služby zaměřené na zefektivnění finančních procesů prostřednictvím jejich optimalizace, automatizace a digitalizace. Nabízíme například řešení pro automatické zpracování dat, která výrazně snižují časovou náročnost manuálního zadávání, nebo pomáháme klientům upravit reporting tak, aby byl přehlednější, efektivnější a jednodušší na přípravu.

## Umělá inteligence a pokročilá analýza

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

## Document Bot

Nástroj Document Bot, vyvinutý ve spolupráci se společností Legito v českém PwC, se stal součástí programu Next Generation Audit a zásadně mění způsob globálního poskytování auditních služeb. Tento systém pro automatizaci tvorby dokumentů využívá šablony a řízený oběh dokumentů, čímž eliminuje rutinní manuální práci, minimalizuje chybovost a zrychluje proces tvorby dokumentů až o 80 %. Během pěti let si získal více než 15 tisíc uživatelů, vzniklo přes 250 šablon a bylo vygenerováno 300 tisíc dokumentů. Klíčovým přínosem je však více než 450 tisíc ušetřených hodin, což odpovídá 51 rokům práce jednoho zaměstnance.

## PwC Akademie

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

Díky našim zkušenostem a odbornému know-how jsme připravili komplexní vzdělávací programy, které pomáhají získat přehled o aktuálních trendech, legislativních změnách a novinkách v ESG a udržitelnosti. Nabízíme školení zaměřená na nefinanční reporting, měření uhlíkové stopy či udržitelné řízení projektů. Otázkám v oblasti lidských zdrojů se věnujeme prostřednictvím specializovaných HR programů, jako je kvalifikace CIPD. Program Lean Six Sigma umožňuje firmám efektivně analyzovat a optimalizovat procesy před digitální transformací, a tím zvyšovat kvalitu služeb i spokojenost zákazníků při současném snižování nákladů.

V oblasti projektového řízení nabízíme odborná školení metodik Prince2, PMP a CAPM, která účastníkům poskytují nejen teoretické znalosti, ale i praktické dovednosti nezbytné pro úspěšné řízení projektů napříč různými odvětvími.

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



## Digitalizace a automatizace

Inovativní přístup uplatňujeme i v rámci naší společnosti. Automatizované robotické systémy využíváme například pro zpracování vyúčtování pracovních cest, zadávání požadavků na fakturaci či plánování zakázek, projektů a alokace zdrojů. Tyto technologie nám již ušetřily stovky hodin manuální práce. Digitalizací procházejí i další interní procesy, což nám mimo jiné pomáhá snižovat celkovou spotřebu papíru.

### Audit smart management tool

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



# Naše služby v oblasti udržitelného podnikání

**Téma udržitelnosti nabývá pro firmy, investory, spotřebitele i vládní instituce na stále větším významu. Naším cílem je pomáhat klientům čelit výzvám spojeným se společenskou a environmentální odpovědností a připravit je na budoucí globální uspořádání.**

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

## Mezi nejčastěji realizované služby patří:

### Strategie udržitelnosti a dekarbonizace

Význam ESG strategie spočívá v zapojení konceptu udržitelného podnikání do popředí strategických úvah a plánování vrcholových představitelů společností. Pomáháme firmám nastavovat udržitelné cíle a vytváříme strategie k jejich dosažení. Nejčastěji se věnujeme komplexní dekarbonizaci společnosti; na základě podrobné analýzy navrhujeme konkrétní kroky, jak může snížit svou uhlíkovou stopu. Může se jednat o identifikaci klíčových oblastí rizik a příležitostí, přípravu akčních plánů pro přechod na nízkouhlíkové technologie a procesy, nastavení monitorování pokroku při dosažení stanovených cílů nebo podporu v oblasti komunikace.

### Nefinanční / ESG reporting a měření uhlíkové stopy

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

### ESG v transakcích (ESG Due Diligence)

ESG Due Diligence se zaměřuje na environmentální a sociální aspekty, především na identifikaci a hodnocení souvisejících rizik dané lokality

(pozemek, budova, výrobní závod atd.). Výstupem ESG Due Diligence je Red Flag zpráva, která analyzuje krátkodobá i dlouhodobá rizika, jež mohou negativně ovlivnit potenciálního investora a další zainteresované strany – ať už z finančního, reputačního či environmentálního hlediska. Při poskytování našich Due Diligence služeb v rámci M&A transakcí je nedílnou součástí procesu úzká spolupráce napříč odbornými týmy PwC.

### Dvojitá významnost (double materiality)

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

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

### EU Taxonomie

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

## ESG vzdělávání a budování kapacit

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

## Udržitelné řízení firem a rovné odměňování

Provádíme audit odměňovacích systémů a revizi HR směrnic s cílem získání prestižní švýcarské certifikace Equal Salary. Problematice rovného odměňování se u nás věnuje specializovaný tým s dlouholetými zkušenostmi v oboru, který poskytuje odborné analýzy a poradenství, včetně přesahů do dalších oblastí, jako je právo, HR a další.

## Ověřování zpráv o udržitelnosti a připravenost na „audit“

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

Firmám, které se připravují na první rok povinného reportování a ověřování zpráv o udržitelnosti podle směrnice (EU) 2022/2464, o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD), nabízíme služby přípravy na audit. Tyto služby zahrnují například posouzení výsledků hodnocení dvojí materiality nebo provedení rozdílové analýzy mezi stávající zprávou o udržitelnosti a požadavky stanovenými směrnicí CSRD.

## ESG Management Solution

Nefinanční a ESG reporting spolu s měřením uhlíkové stopy jsou klíčovými pilíři podnikové odpovědnosti. Naším klientům poskytujeme podporu při implementaci a vylepšování jejich postupů vykazování ESG v souladu s mezinárodními standardy. Sledujeme vývoj evropských regulací a podporujeme klienty při přípravě na jejich splnění. Naše řešení PwC ESG Management Solution optimalizuje složitý proces nefinančního reportingu a správy ESG dat, a to jak pro povinné, tak dobrovolné vykazovatele v souladu s evropskými předpisy o udržitelném rozvoji. Tento nástroj zjednodušuje sběr dat, automatizuje výpočty ukazatelů a usnadňuje tvorbu zpráv, což firmám umožňuje efektivně monitorovat a spravovat své ESG cíle, včetně analýzy uhlíkové stopy.



Transparentní vykazování udržitelnosti se stává neoddělitelnou součástí moderního podnikání. Evropská legislativa je v této oblasti komplexní a její splnění vyžaduje pečlivou strategii. Firmy, které se na tento proces připraví včas, získají nejen konkurenční výhodu, ale také posílí svou důvěryhodnost u investorů, zákazníků a dalších klíčových stakeholderů.



### Pavel Štefek

partner PwC Česká republika  
odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti

# Naši lidé

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

## Klíčová zaměření

### Inclusion & Diversity: Podpora různorodosti a rovných příležitostí

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

### Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

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

### Péče o zaměstnance

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

Pokračujeme v rozvíjení oblastí, které za prioritní označili naši zaměstnanci v interních

zaměstnaneckých průzkumech (viz kapitola věnovaná materialitě a stakeholderům na [str. 14](#)).

#### Jsou jimi:

- péče o zaměstnance – skloubení pracovního a osobního života, zvládnání 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



# Podpora různorodosti a rovných příležitostí

Podpora různorodosti je nedílnou součástí naší firemní kultury, přičemž kontinuálně usilujeme o vytváření pracovního prostředí, které umožňuje všem zaměstnancům naplno rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na jejich individuální odlišnosti.

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

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

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

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

Na základě globální Inclusion & Diversity strategie zaměstnaneckého dotazníku jsme si ve finančním roce 2023 zvolili 4 hlavní oblasti, které nadále aktivně podporujeme a rozvíjíme. Jednotlivé pracovní skupiny se pravidelně schází a reagují na aktuální podněty a potřeby a současně si stanovují dlouhodobé závazky, sledují komunikační fóra a vzdělávají se v dané problematice. Zároveň jsme si dotazníkovým šetřením potvrdili, že podpora vybraných pilířů je v souladu s očekáváním a potřebami našich zaměstnanců.

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

## PwC Inclusion & Diversity leader

V PwC aktivně usilujeme o vytváření inkluzivního pracovního prostředí, které podporuje všechny naše zaměstnance a umožňuje jim plné zapojení do pracovního procesu. Odpovědnost za oblast inkluze a diverzity zastává již druhým rokem ve vedoucí roli partnerka Olga Řehořková, jež se systematicky věnuje rozvoji iniciativ zaměřených na rovné příležitosti a podporu rozmanitosti v rámci společnosti.

## PwC v České republice

### Zaměstnanců

736 žen  
622 mužů  
1 neuvedeno / jiné  
1 359 celkem



### Partnerů

28 celkem  
3 ženy

33 let

je průměrný věk zaměstnanců

### Složení partnerů dle věku

0 do 29 let  
17 30–49 let  
11 nad 50 let

### Rozdělení zaměstnanců podle věku

Věk	Počet zaměstnanců
do 29 let	463
30–49 let	808
50 a více let	60

### Zaměstnanci PwC

46 %  
muži



54 %  
ženy

Podívejte se na strukturu našich zaměstnanců z hlediska rozmanitosti podrobněji na [str. 87](#).

Naši lidé



V roce 2024 jsme se stali čtvrtou společností na českém trhu, která získala certifikaci Equal Salary. Toto prestižní ocenění potvrzuje, že naše úsilí o podporu diverzity a rovných příležitostí jde správným směrem a že patříme mezi přední zaměstnavatele v této oblasti.



**Olga Řehořková**  
partnerka PwC Česká republika  
a Inclusion & Diversity leader



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

Plně si uvědomujeme, že ženy tvoří více než polovinu (54 %) našich zaměstnanců, avšak jejich širšímu zastoupení ve vedoucích pozicích nadále brání strukturální výzvy. Přestože aktuální zastoupení žen ve vedení společnosti činí 11 %, s potěšením konstatujeme, že v roce 2024 další žena úspěšně splnila veškeré požadavky pro vstup do partnershipu. Tímto krokem dojde k dalšímu posílení vedení společnosti v nadcházejícím finančním roce.

Tento trend nás motivuje a podporu žen považujeme za jednu z našich dlouhodobých priorit. V roce 2024 jsme přidali nové iniciativy, které nám pomáhají dosahovat našich cílů:

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

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

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

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

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

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

V roce 2024 jsme pečlivě sledovali proces nominací do talentových programů, aby spravedlivě zohledňoval nejen všechny relevantní dovednosti a talenty, ale také princip inkluze. Tímto krokem usilujeme o dosažení genderové rovnováhy na všech úrovních společnosti. S potěšením také vítáme úspěch našich kolegyň – dalších pět žen z PwC se umístilo v prestižním žebříčku 131 inspirativních žen ve financích, což pro nás představuje významnou motivaci do budoucna.



# PwC pro rodiče

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

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

## Naše hlavní aktivity jsou následující:

- aktuální psychologické problémy dětí (jak jim předcházet a kde hledat pomoc; podpora digitálního zdraví dětí);
- první pomoc pro děti;
- podpora dospívajících v jejich rozvoji, růstu a finanční gramotnosti;
- série seminářů pro rodiče pořádaných ve spolupráci s organizací EDUin.

V roce 2024 jsme se rozhodli zaměřit na téma **Bezpečnost na internetu**, které je relevantní nejen pro rodiče, ale i pro děti. Ve spolupráci s EDUin jsme pořádali přednášky na toto téma včetně panelové diskuse se zástupci náctiletých dětí.

V červnu 2024 jsme otevřeli PwC kanceláře dětem našich zaměstnanců. Měly tak šanci se podívat, jak a kde jejich rodiče pracují a zároveň byl pro ně připraven zajímavý program na téma Vesmírná dobrodružství a digitální zábava.

## Na mateřské a rodičovské dovolené máme

# 126 zaměstnanců

- 50 % Audit
- 23 % Daně a právní služby
- 12 % Infrastruktura
- 15 % Poradenství



# PwC pro osoby se zdravotním postižením

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

V rámci tohoto závazku jsme zahájili spolupráci s neziskovou organizací Revenium, která se dlouhodobě zaměřuje na začleňování osob se zdravotním znevýhodněním na trh práce. Tato organizace nám připravila odborné školení, jehož cílem je poskytnout hlubší porozumění problematice zaměstnávání osob se zdravotními omezeními, stejně jako nabídnout ucelený pohled na specifické potřeby těchto jednotlivců v pracovním prostředí.

## V roce 2024 jsme se zaměřili na tyto aktivity:

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

Navázali jsme též spolupráci s Úřadem práce, s cílem nejen zlepšit naše pracovní prostředí tak, aby bylo plně přístupné osobám se zdravotním

znevýhodněním, ale také usnadnit zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, kteří jsou v evidenci Úřadu práce.

## Kromě toho jsme se zapojili do několika charitativních akcí:

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

Naše zaměstnanecká skupina Cyklotrip Tri Office Challenge složená z třiceti cyklistických nadšenců ujela více než 400 km mezi PwC kancelářemi v Praze, Brně a Ostravě, aby vybrala finanční prostředky na podporu osob s poškozením míchy. **Výtěžek ve výši 100 000 Kč byl celý věnovaný Centru Paraple.**

## Kanceláře bez bariér

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



# PwC pro inkluzi LGBTQ+

Pro PwC je důležité posilovat sounáležitost s LGBTQ+ komunitou, inspirovat se a učit od sebe navzájem.

## Zaměřujeme se na tyto činnosti:

- podpora rovnosti a kultury vzájemného respektu,
- zavádění interních opatření, která podporují vytváření inkluzivního prostředí,
- vytváření sítě podporovatelů napříč celou firmou a všemi pozicemi.

Snažíme se vytvářet otevřené prostředí, ve kterém může být každý sám sebou. Naším cílem je stát se rovněž atraktivním zaměstnavatelem pro jednotlivce patřící k LGBTQ+ komunitě.

## Takto vypadaly naše hlavní aktivity:

- Stali jsme se členem Pride Business Fóra, kde se PwC zavázalo implementovat principy LGBTQ+ diverzity a zároveň vytvářet inkluzivní a přátelské pracovní prostředí pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich sexuální orientaci a genderovou identitu.
- Dokončili jsme revizi všech interních HR předpisů, abychom zajistili, že neobsahují žádné formy diskriminace.
- Pokračujeme v aktivním členství v globální síti PwC Shine Network, která zahrnuje firmy usilující

o vytvoření bezpečného a podpůrného prostředí pro jednotlivce všech genderových identit a sexuálních orientací v rámci celé sítě PwC.

- Více než dvacítka kolegů se pod hlavičkou PwC zúčastnila akce Fun & Run 2024 a připojili se tak k oslavě respektu a boji proti diskriminaci a stigmatizaci LGBTQ+ komunity.
- Opětovně jsme se zapojili do PwC EMEA Pride Month, kde jsme jako účastníci panelových diskusí sdíleli své zkušenosti s inkluzí LGBTQ+ v rámci evropského regionu.
- Dále se v rámci diverzity věnujeme osvětě, například prostřednictvím podcastu s naší vedoucí pro inkluzi a diverzitu Olgou Řehořkovou.



# Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

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

## Komplexní program průběžného vzdělávání

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

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

## Digitální upskilling

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

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

# 108 185 hodin

celkový počet hodin věnovaných vzdělávání zaměstnanců

## Průměrný počet hodin věnovaných vzdělávání podle pozic na 1 zaměstnance

Pozice	Počet hodin
partner	40
ředitel	47
senior manažer	41
manažer	45
senior associate, specialista, konzultant	82
associate, specialista, konzultant	115

## Talent program

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

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

Nedílnou součástí programu je rovněž networking, který umožňuje sdílení zkušeností mezi kolegy a vzájemné učení. Důležitou roli hraje i mentoring,

a to jak prostřednictvím spolupráce s partnery z vedení společnosti, tak v rámci interního mentoringového programu.

## Leadership development programy

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

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

## Program interní mobility

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



# Kariéerní diskuse se zaměřením na IMPACT

**Abychom se posunuli od tradičního přístupu ke zpětné vazbě, nahradili jsme hodnocení kariéerními diskusemi zaměřenými na IMPACT. Cílem této změny je vytvořit prostředí, které podporuje nejen výkonnost, ale také psychologické bezpečí – nezbytné pro rozvoj kreativity a inovací.**

S cílem podpořit změnu myšlení v PwC vytváříme **program LeadersHub**, zaměřený na rozvoj zaměstnanců na vedoucích pozicích. Tento program je navržen tak, aby účastníky připravil na aktuální výzvy, jako jsou dynamické změny či spolupráce s generací Z. Zároveň klademe velký důraz na identifikaci talentů a silných stránek našich zaměstnanců, abychom je efektivně využili a umožnili každému přispívat tam, kde má největší přidanou hodnotu.

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

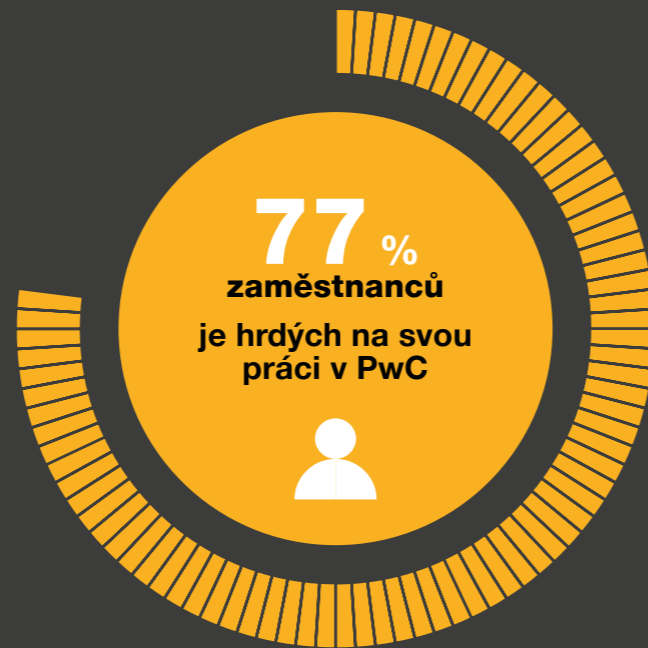


I v letošním roce jsme pokračovali v sérii **One Firm webcast** – online setkání zaměstnanců s vedením společnosti. Tato platforma poskytuje zaměstnancům přehled o klíčových událostech ve firmě a zároveň jim umožňuje klást dotazy členům vedení na témata, která je zajímají.

## Průzkum spokojenosti

Dalším klíčovým nástrojem pro získávání zpětné vazby je každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců, který nám umožňuje identifikovat oblasti vyžadující zlepšení a přijímat opatření k jejich optimalizaci. V letošním roce se do průzkumu zapojilo 79 % zaměstnanců. Výsledky ukázaly, že **77 % zaměstnanců je hrdých na svou práci v PwC a dvě třetiny by zaměstnání v naší společnosti doporučily dalším lidem.**

Spokojenost zaměstnanců pravidelně monitorujeme i průběžně. V jednotlivých týmech probíhá měsíční **Mood monitoring**, umožňující sledovat aktuální náladu v kolektivu. Negativní zpětnou vazbu aktivně řešíme a ve spolupráci s interními kouči se zaměřujeme na zlepšení dané situace. V oddělení IFS jsme pilotně zavedli **Employee Pulse Survey**, moderní nástroj pro kontinuální sběr zpětné vazby, který nám poskytuje přehled o tom, jak se zaměstnanci v PwC cítí.



# Rozvoj mladých talentů a studentů

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

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

Aktivně se účastníme pracovních veletrhů a studentských workshopů, kde nabízíme vysokoškolákům a čerstvým absolventům příležitost získat praktické zkušenosti v oblasti technologického poradenství prostřednictvím programu PwC Consulting Challenge. V rámci pravidelných workshopů na univerzitách, jako je například **Audit naživo**, si studenti pod vedením našich odborníků mohou vyzkoušet práci na skutečné auditní zakázce.

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

9 957 hodin  
věnovaných vzdělávání stážistů.



Více o těchto aktivitách si můžete přečíst v části Neziskový sektor – Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů na [straně 65](#).

# Péče o zaměstnance

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

## Pružné pracovní podmínky a práce na zkrácený úvazek

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

**214** zaměstnanců pracuje na zkrácený úvazek

## Program Be Well Work Well

Cílem programu je poskytnout všem zaměstnancům komplexní systém podpory zaměřený na zdravý životní styl, duševní i fyzickou pohodu a pomoc při řešení pracovních či osobních záležitostí. Prostřednictvím interní komunikace pravidelně sdílíme užitečné informace z této oblasti a informujeme zaměstnance o dostupných aktivitách, do kterých se mohou zapojit.

### Podpora interních koučů

Usilujeme o to, aby naši zaměstnanci měli oporu při náročných životních situacích, ať už v profesní, či osobní rovině. Již druhým rokem funguje PwC Coaching centrum, které poskytuje podporu prostřednictvím profesionálních interních koučů, na něž se mohou zaměstnanci kdykoli obrátit. Koučink však není určen pouze pro krizové situace – kouči pomáhají také s profesním i osobním rozvojem a naplňováním individuálních cílů.

**V tomto roce využilo služeb Coaching centra**

**19** zaměstnanců

a bylo odkoučováno

**53** hodin.

## Psychoterapeutická podpora od Human Dynamics

Program zahrnuje nepřetržitou, bezplatnou krizovou linku a možnost osobních, telefonických či online psychologických konzultací pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky. Každý zaměstnanec má k dispozici až šest konzultací s profesionálními psychology na konkrétní téma v každém šestiměsíčním období.

## 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.

### Masáže

V rámci iniciativy Be Well Work Well jsme nabídli našim zaměstnancům možnost využít profesionální masérské služby přímo v prostorách naší pražské kanceláře. Tyto služby byly zajišťovány masérským studiem Světélko, které zaměstnává slabozraké a nevidomé maséry.

### Pohybové a mentální výzvy

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

V roce 2023 jsme v rámci programu Be Well, Work Well založili **PwC Sportovní klub**, jehož cílem

je podpora zaměstnanců v jejich sportovních aktivitách. V rámci klubu přispíváme na startovné při účasti na běžeckých, cyklistických či běžkařských závodech. Ve finančním roce 2024 měli zaměstnanci možnost využít tento příspěvek například na závody Jizerská 50, Pražský půlmaraton či Ostravský maraton.

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

### Den zdraví

V našich kancelářích jsme opět měli možnost uspořádat Den zdraví, během něhož si zaměstnanci mohli zkontrolovat svůj zdravotní stav prostřednictvím mobilní aplikace Dr. Digital. V Praze navíc měli příležitost konzultovat naměřené hodnoty přímo s týmem zdravotníků. Součástí programu byla prevence v podobě kontroly kožních znamének či semináře a workshopy zaměřené na využití moderních technologií v péči o zdraví a tvorbu vyváženého jídelníčku.

V říjnu 2023 jsme u příležitosti Světového dne duševního zdraví uspořádali týden mentálního zdraví, během kterého jsme každý den vymysleli pro zaměstnance různé výzvy.

### Přednášky a webináře

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

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

## Benefity pro zaměstnance

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

Kromě toho mohou své benefitní body zaměstnanci věnovat neziskovým organizacím, se kterými dlouhodobě spolupracujeme. Za období od **1. 7. 2023 do 30. 6. 2024 rozdělili benefitní body v hodnotě 58 365 Kč.**

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

## Akce pro zaměstnance

V rámci podpory firemní kultury a prohlubování vzájemné spolupráce pravidelně organizujeme formální i neformální setkání zaměstnanců. Tyto

akce poskytují jedinečnou příležitost k navázání kontaktů napříč různými týmy, sdílení zkušeností a seznámení se s aktuálními projekty v rámci celé společnosti. Jednou z těchto iniciativ je setkání Spotlight, kde účastníci Talent programu představují své týmy, projekty a profesní zaměření ostatním kolegům.

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

”

Ve společnosti PwC si plně uvědomujeme význam profesního i osobního rozvoje našich zaměstnanců. Velmi si cením programu Be Well Work Well, který poskytuje našim zaměstnancům komplexní podporu v oblasti fyzického i duševního zdraví. Mám velkou radost, že se nám daří vytvářet inkluzivní prostředí, kde se každý cítí respektován. Investice do zaměstnanců a péči o jejich wellbeing považujeme za základ naší firemní odpovědnosti.



**Martina Kučová**  
HR ředitelka  
PwC Česká republika



# Neziskový sektor

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

## Klíčová zaměření

### Odborné dobrovolnictví a pro bono služby

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

### Podpora vzdělávání, rozvoje potenciálu a talentu

Vzdělávání vnímáme jako klíčový předpoklad pro rozvoj jednotlivců, organizací i celé společnosti. Aktivně podporujeme mladé lidi v rozvoji jejich potenciálu a talentu, aby byli lépe připraveni na život v neustále se měnícím světě. Naší snahou je pomáhat budovat dovednosti nezbytné pro jejich profesní i osobní úspěch a přispívat k tomu, aby mohli hrát aktivní roli v ekonomice, komunitě i celé společnosti.

### Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií

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

### 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



# Dobrovolnické a filantropické aktivity

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

## Fyzické dobrovolnictví

- Každý zaměstnanec má možnost věnovat jeden pracovní den v roce dobrovolnickým aktivitám pro neziskové organizace. V rámci našeho dobrovolnického programu si zaměstnanci mohou vybrat z připravené nabídky dobrovolnických akcí nebo navrhnout organizaci podle vlastního přání. Na realizaci dobrovolnických akcí spolupracujeme s neziskovou organizací Hestia.
- V tomto roce se do dobrovolnických akcí zapojilo celkem 228 zaměstnanců a dohromady věnovali na pomoc neziskovým organizacím 1 757 hodin.
- Pomáhali jsme například v organizacích SOS Dětské vesničky Brno, Zoo Ostrava, Palata – domov pro zrakově postižené, Potravinová banka Praha, Lesy hl. m. Praha, Středisko speciálních služeb Oáza Hodonín a další.

## Odborné dobrovolnictví

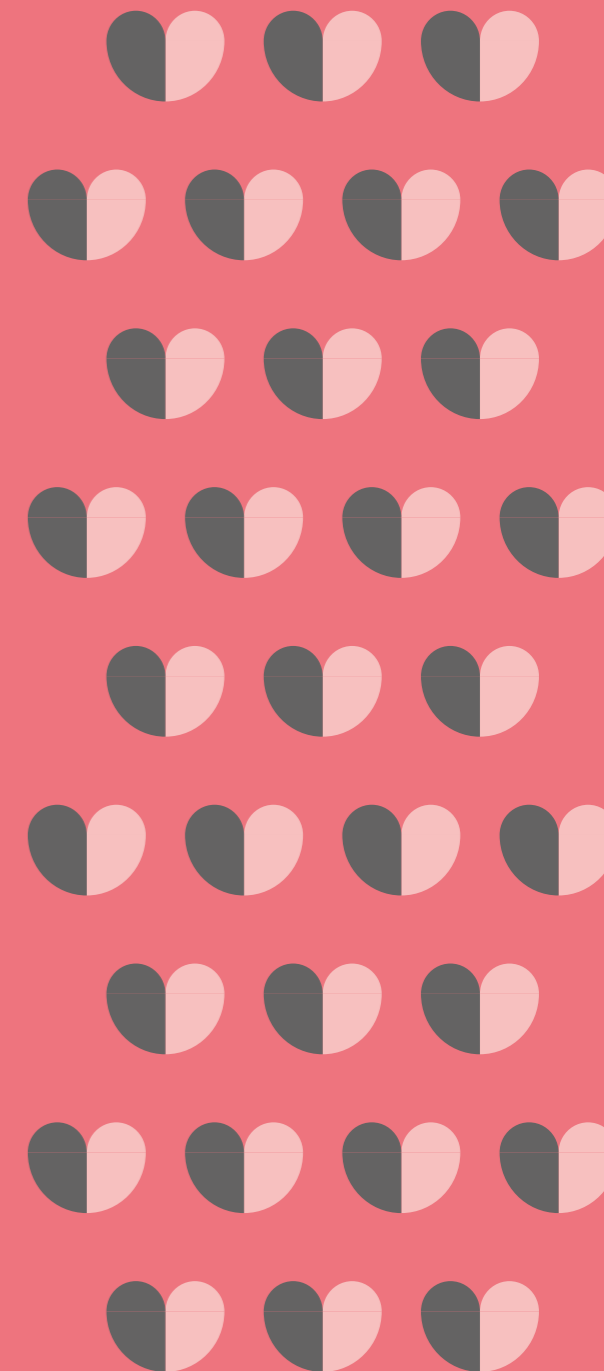
- Neziskovým organizacím poskytujeme pro bono nebo zlevněné naše auditní a další odborné služby. Jsme mentory zakladatelů společensky prospěšných start-upů v rámci projektu Social Impact Award i mimo něj.

## Vzdělávací aktivity

- Tři desítky kolegů přednáší na českých vysokých školách a univerzitách.
- Zástupcům neziskových organizací nabízíme možnost účasti na našich interních školeních a trénincích, ať už z oblasti soft skill nebo technických dovedností. Zároveň se je snažíme aktivně zapojovat do našich interních eventů nebo Vánoční charity.

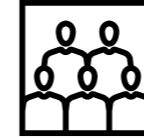
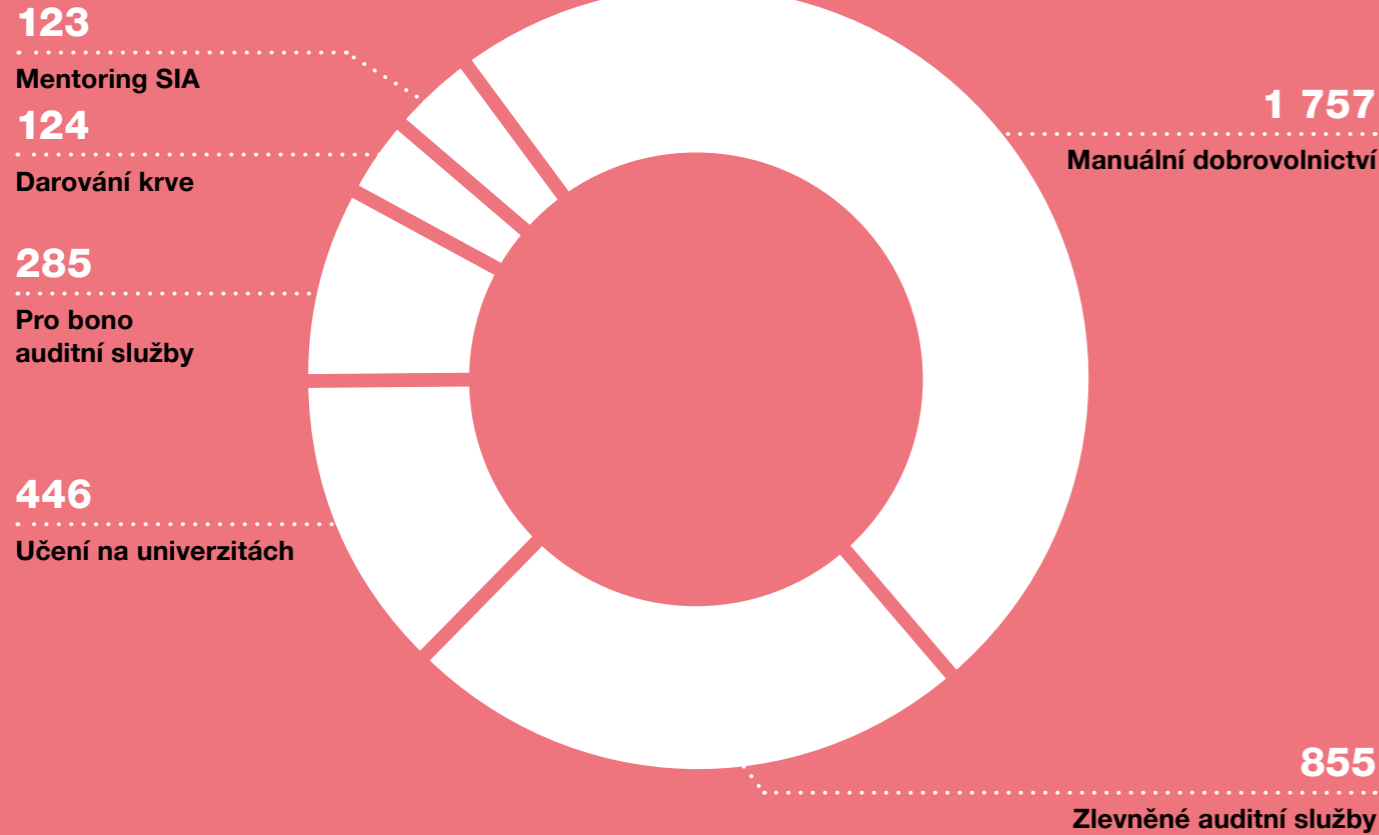
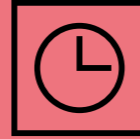
## Filantropické aktivity

- V rámci Vánoční charity podporujeme charitativní projekty, které nominují sami zaměstnanci, a také neziskové organizace, s nimiž dlouhodobě spolupracujeme. Zaměstnanci mohou věnovat své benefitní body ze zaměstnaneckého programu Benefit plus vybraným neziskovým organizacím.
- Podporujeme sbírku ke Dni válečných veteránů.
- Skupina 30 kolegů se rozhodla iniciovat charitativní cyklistickou výzvu „Tri office cycling challenge“. V rámci výzvy objeli během dvou dnů na kole všechny tři kanceláře PwC v Praze, Brně a Ostravě. Cílem pohybové výzvy bylo pomoci lidem, kteří se v důsledku poranění míchy sami hýbat nemohou. Celkem ujeli více než 400 km a ve sbírce vybrali přes 100 000 Kč, jež věnovali na pohybové programy Centra Paraple.
- Během Týdne udržitelnosti jsme uspořádali sbírku oblečení a knih pro Hvězdný bazar, který provozuje Česká asociace paraplegiků. Organizace pomáhá lidem s poraněním míchy vrátit se zpátky do života a Hvězdný bazar funguje jako tréninkové pracoviště pro vozíčkáře.



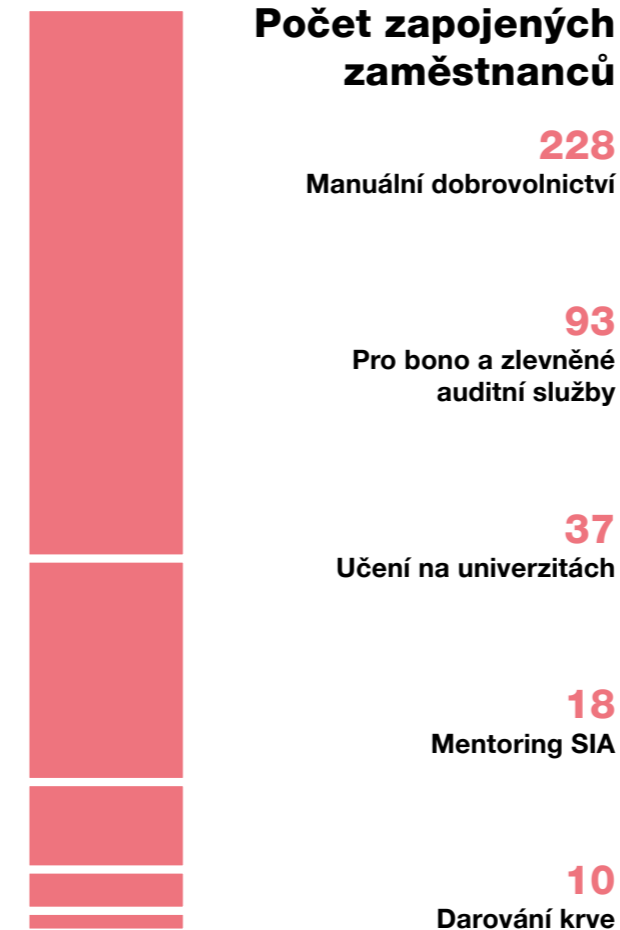
**3 590** hodin

věnovali naši zaměstnanci v rámci všech dobrovolnických aktivit



**386** zaměstnanců

se zapojilo do dobrovolnických aktivit



**747 197** Kč

je celková částka věnovaná na podporu neziskových organizací

**Dary a sponzoring**

**198 500 Kč**  
Finanční a hmotné příspěvky PwC

**490 332 Kč**  
Vánoční charita:  
● PwC (199 810 Kč)  
● zaměstnanci (290 522 Kč)

**58 365 Kč**  
Darované benefiční body zaměstnanců

# Pro bono auditní a další služby

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

Dále nabízíme pro bono ověření procesu výběru vítěze soutěže Global Teacher Prize Czech Republic, pořádané společností EDUin. Cílem této iniciativy je podpora a ocenění kvalitních pedagogů, motivace současných i budoucích učitelů k výkonu jejich povolání, zvýšení prestiže učitelské profese a pozitivní změna vnímání učitelů v české společnosti.

Za finanční rok 2024 jsme věnovali 1 140 hodin pro bono a zlevněným auditům těmto organizacím: Lékaři bez hranic, Nadace Dobrý anděl, Care ČR, Prague Civil Society, EDUin a Mary's Meals.



EDUin

PRAGUE  
CIVIL  
SOCIETY  
CENTRE



1 140 hodin

věnovaných pro bono  
a zlevněným auditům

- **Lékaři bez hranic** poskytují lékařskou pomoc v místech zasažených válečným konfliktem nebo humanitární krizí kdekoli na světě.
- **Nadace Dobrý anděl** pomáhá rodinám, které se vlivem nemoci dostaly do ztížené situace.
- **Care Česká republika** pomáhá lidem ohroženým hladem, chudobou, ozbrojenými konflikty a klimatickými změnami.
- **Prague Civil Society Centre** je nadační fond organizace Člověk v tísni, který se zasazuje o ochranu lidských práv a podporu občanské společnosti a nezávislých médií v zemích východní Evropy a střední Asie.
- **EDUin** dlouhodobě a systematicky informuje veřejnost a média o proměnách světa vzdělávání a vzdělávací politiky a propojuje odbornou a širokou veřejnost.
- **Mary's Meals** poskytuje nejchudším dětem na světě jídlo prostřednictvím programů školního vzdělávání.

”

Když dojde na audit, patříme v něm mezi ty nejlepší. I společnosti v neziskovém sektoru mají auditní povinnost a těžko jim můžeme nabídnout efektivnější formu pomoci než se jim o audit postarat, a to zdarma nebo za výrazně sníženou cenu. Peníze od dárců pak mohou neziskové organizace nasměrovat tam, kde nejlépe pomohou. Práce pro neziskovou organizaci je navíc neuvěřitelně inspirativní a nabíjející.



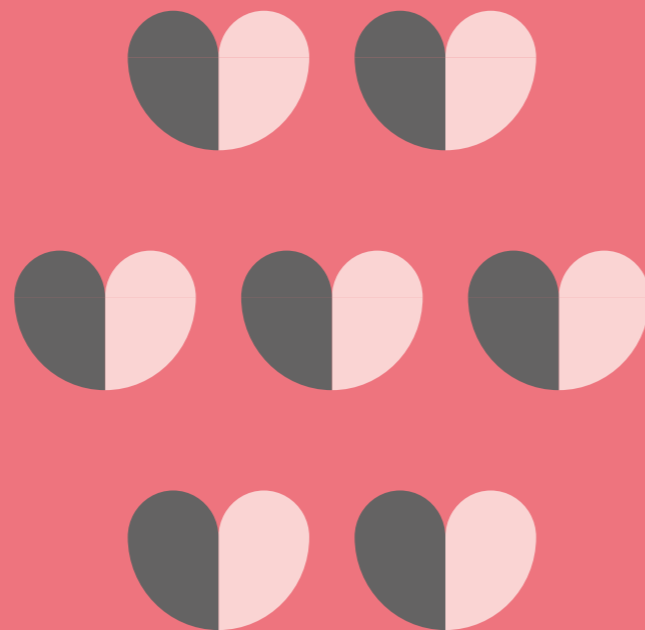
**Danuše Polívková**

ředitelka z oddělení Assurance  
PwC Česká republika

# Social Impact Award

## Mentoring mladých zakladatelů společensky prospěšných start-upů

Již dvanáctým rokem jsme hrdým partnerem projektu Social Impact Award (SIA), jehož cílem je podpora mladých zakladatelů společensky prospěšných startupů. PwC poskytuje deseti vybraným finalistům komplexní podporu v rámci tříměsíčního akceleračního programu, jenž jim pomáhá přetvořit jejich vizi pozitivní změny ve stabilní a udržitelné podnikání. Účastníci programu mají možnost absolvovat odborné workshopy a využít mentoring zaměstnanců PwC, kteří jim poskytují odborné konzultace v oblastech financování, právní struktury, daňové problematiky či projektového řízení. Projekt vyvrcholí slavnostním vyhlášením tří nejúspěšnějších startupů, jež dle odborné poroty zaznamenaly největší pokrok a získají finanční podporu na další rozvoj. Vyhlášena je také cena veřejnosti.



**12** let

spolupráce se soutěží  
Social Impact Award

**105** sociálních start-upů,

jimž PwC za dobu své spolupráce  
se SIA pomohlo

## PwC a Social Impact Award 2024

Své know-how a zkušenosti z byznysového prostředí sdílelo s účastníky celkem 18 mentorů z řad zaměstnanců PwC. Každý z finálových projektů se po celou dobu trvání Social Impact Award může spolehnout na podporu jednoho až dvou mentorů. Mentoring se zaměřoval na klíčové aspekty podnikání, včetně posouzení realizovatelnosti projektu, tvorby dlouhodobé strategie, nastavení byznys modelu a přípravy na samotnou implementaci. Mentori zároveň pomáhali mladým startupistům identifikovat možná rizika a objevovat nové příležitosti pro další rozvoj jejich podnikatelského záměru.

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



## Oceněné projekty Social Impact Award 2024

### Memoirist

Memoirist je SaaS platforma, která zjednodušuje proces psaní biografií a memoárů. Poskytuje každé rodině osobního AI ghostwritera, který je provede zachycením životních příběhů jejich blízkých a převede je do podoby biografie. Ve srovnání se stávajícími řešeními má platforma ambice být levnější a poskytovat rodinám větší podporu.

### Zkratky života

Podcast, který chce zvyšovat povědomí o sociálním vyloučení a podmínkách, v nichž obyvatelé ČR žijí. Zkratky života nabízí unikátní platformu pro sdílení příběhů lidí, kteří často nemají možnost být slyšet. Cílem projektu je zjistit, co se v tuzemsku nyní děje, jak to změnit, a podílet se tak na reformách systému.

### Safeli

Tento projekt představil tracking aplikaci zaměřenou na sexuálně přenosné infekce. Uživatelé a uživatelky si vzájemně načítají QR kód, pokud je později někdo z nich pozitivní, aplikace anonymně upozorní všechny předchozí kontakty. Aplikace má ve srovnání s existujícím hlášením na hygienické stanice nebo lokálními SMS zprávami potenciál fungovat mezinárodně a výrazně efektivněji.

### Naše hnízdo

Cenu veřejnosti si odneslo rodinné a coworkingové centrum v Orlové. Jedná se o coworking s hlídáním dětí, k dispozici je hernička a aktivity pro rozvoj i relax pro děti i dospělé.



# Vánoční charita

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

## Konkrétní pomoc

V rámci Vánoční charity měli zaměstnanci příležitost podpořit patnáct vybraných organizací a jednotlivců, kteří se potýkají s obtížnými životními okolnostmi nebo disponují výjimečným talentem, avšak postrádají finanční prostředky k jeho rozvoji, nebo hledají podporu pro realizaci svého životního snu.

## Zapojení zaměstnanců

Příběhy nominují přímo naši zaměstnanci.

## Jednoduchý způsob darování

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

## Podpora PwC

PwC každý z příběhů podpořilo částkou 10 000 Kč.



# 439 522 Kč

byl celkový výtěžek Vánoční charity

## Podpořené projekty a neziskové organizace

- Rehabilitace pro Barunku
- Animační dílny pro dvojčata s autismem
- Kurzy na výcvik terapeutických psů pro Báru
- Pomoc pro Jirku a jeho dva malé syny
- Neurorehabilitace pro Karolínku a Rozárku
- Léčebný pobyt v lázních pro Samuela
- Speciálně upravený automobil pro Laurinku
- Pomoc pro vdovu Lucii a její dvě děti
- Psychologické poradenství a terapie pro ohrožené děti
- Pája se staví na vlastní nohy
- Jógová terapie pro Tea
- Pomoc pro samoživitelku Jindru a její tři děti
- Neurorehabilitační cvičení pro Marečka
- Zdravotnická a humanitární pomoc v konfliktních oblastech
- Lékaři bez hranic

# Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů

## Propojování studentů s odborníky z praxe

Mladým vysokoškolákům poskytujeme podporu pro rozvoj jejich talentu a potenciálu tak, aby byli připraveni uspět na startu své kariéry.

Studenti 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 řeší reálný problém, s nímž se firma potýká. V tomto roce se týmy věnovaly hledání řešení výzvy, před kterou stojí společnost Coinmate. Jejich úkolem bylo navrhnout růstovou strategii nejen pro nadšence do kryptoměn.

Účastníci mají jedinečnou příležitost získat přímou zkušenost s prací v oblasti technologického poradenství. Během řešení praktických úkolů mohou konzultovat své postupy s našimi odborníky a zároveň si ověřit své prezentační dovednosti při obhajobě návrhu před odbornou porotou. Nejlepší řešení je oceněno finanční odměnou, avšak klíčovým přínosem je skutečnost, že vypracované návrhy nezůstávají pouze na papíře, ale firma je připravena je také realizovat.

Na vysokých školách jsme uspořádali workshopy zaměřené na různá odborná témata, během nichž si studenti pod vedením našich specialistů mohli vyzkoušet práci na reálných projektech, které řešíme v PwC. Nabídka byla široká – od oblasti daní a auditu až po technologické poradenství. Aktivně spolupracujeme i se studentskými organizacemi, pro které pořádáme odborné i neformální aktivity.



# Péče o životní prostředí

Usilujeme o snižování environmentálních dopadů našeho podnikání s cílem splnit náš Net Zero závazek s krátkodobými cíli do roku 2030. Prostřednictvím našich služeb podporujeme klienty v naplňování jejich cílů v oblasti udržitelnosti.

## Klíčová zaměření

### Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji

Naším cílem je snižovat uhlíkovou stopu prostřednictvím všech relevantních faktorů, kterými jsou zejména spotřeba energií, papíru, vody, cestování, produkce odpadů a naplnit náš celosvětový závazek Net Zero (tj. dosáhnout nulových emisí skleníkových plynů) s krátkodobými cíli do roku 2030.

### 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 – 34 tohoto reportu.

### SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



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



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



**Klimatická opatření**  
**Target 13.1**  
/ Snižování spotřeby energií,  
snižování uhlíkové stopy,  
paperless office, dosažení  
Net Zero do roku 2030

# Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030



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

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



## Pokrok v roce FY24 směrem ke krátkodobým cílům založeným na vědeckých poznatcích.

### Naše krátkodobé cíle založené na vědeckých poznatcích:

- Do roku 2030 snížíme emise v rozsahu Scope 1 a 2 o 50 % oproti základu z roku 2019.
  - Snížíme emise z pracovních cest (Scope 3) o 50 % ze základu roku 2019 do roku 2030.
  - Přejdeme na 100 % obnovitelnou elektřinu do finančního roku 2030.
  - U 50 % našich dodavatelů nakupovaného zboží a služeb (podle emisí) budeme požadovat vědecky podložené cíle pro snížení vlastního dopadu na klima do finančního roku 2025.
- 
- Snížení absolutních emisí skleníkových plynů ve Scope 1 a 2 o 71 % ve srovnání s rokem FY19.
  - Využití 95 % obnovitelné elektřiny ve 117 zemích a územích v rámci naší globální sítě.
  - Absolutní snížení emisí skleníkových plynů o 43 % v rámci Scope 3 z pracovních cest ve srovnání s rokem FY19.
  - Celkem 24 % našich dodavatelů zakoupeného zboží a služeb (PG&S) (podle emisí) si stanovilo vědecky podložené cíle a dalších 11 % se zavázalo k jejich stanovení v budoucnosti.

Kromě těchto závazků budeme pokračovat ve vyrovnávání našich emisí prostřednictvím vysoce kvalitních uhlíkových kreditů a do roku FY30 přejdeme v našem portfoliu uhlíkových kreditů na 100% odstraňování uhlíku.

# Naše ESG služby – příklad z dobré praxe

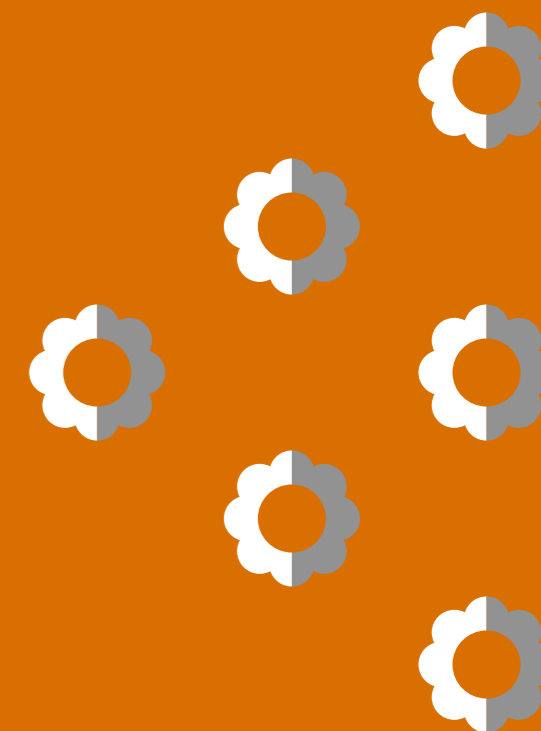
## Taxonomická kontrola souladu portfolia nemovitostní společnosti

Účelem projektu bylo posouzení souladu portfolia rezidenčních nemovitostí s evropskou taxonomií z důvodu udržitelného financování s cílem refinancování rezidenčních aktiv prostřednictvím bankovních institucí v ČR a Polsku včetně Evropské banky pro obnovu a rozvoj (EBRD).

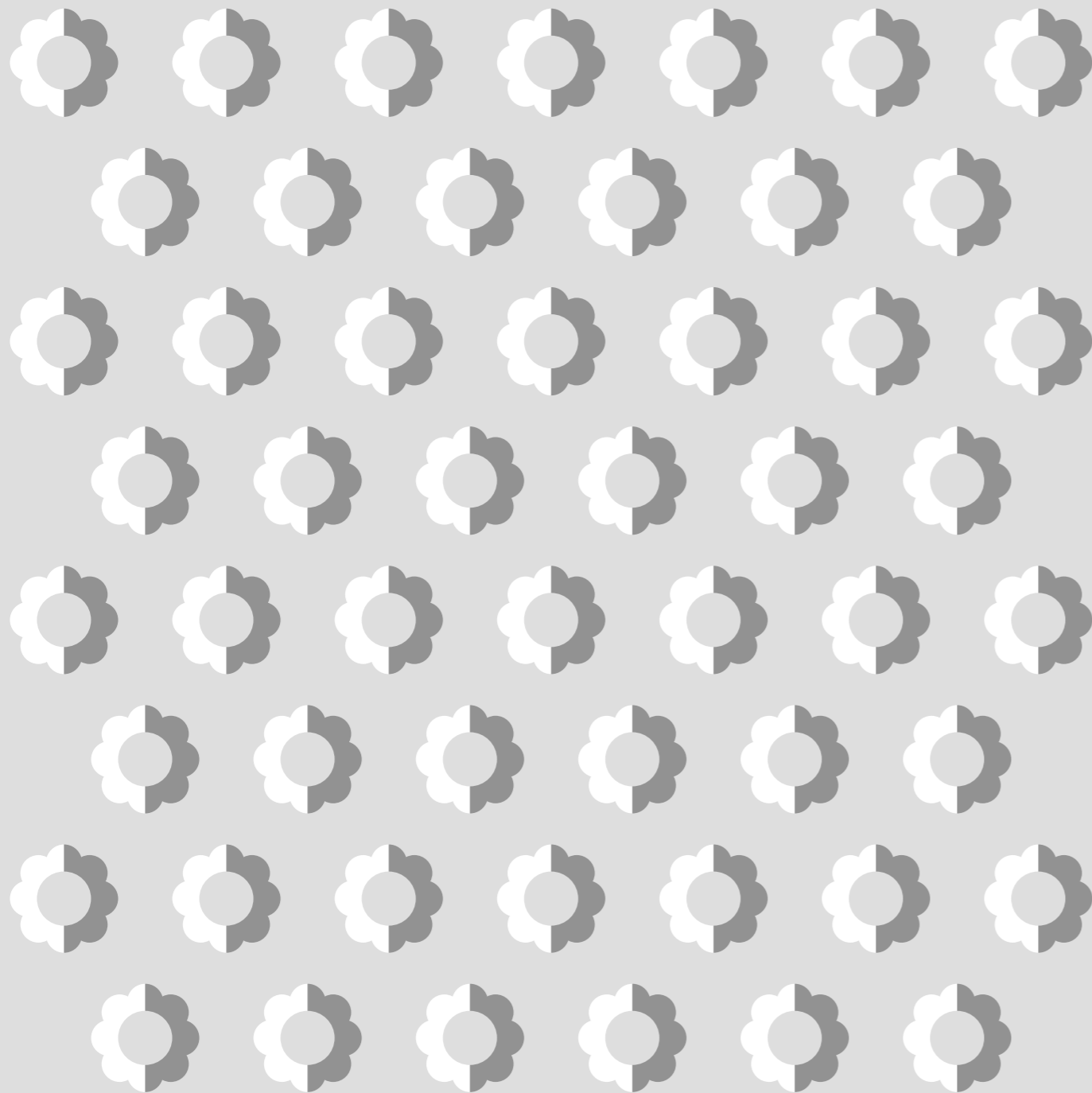
Taxonomie EU poskytuje jasná pravidla o tom, které investice jsou považovány za udržitelné. Projekty, které jsou v souladu s taxonomií, jsou často považovány za méně rizikové, zejména z dlouhodobého hlediska, a prezentují se lepšími podmínkami refinancování (např. nižšími úrokovými sazbami).

Řešitelský tým provedl kompetentní analýzu bytového portfolia v přehledné formě **EU Taxonomy Compliance Checklist**. Celková analýza souladu rezidenčních budov sestávala z posouzení podle:

- **Technických kritérií** (energetická účinnost budov, využívání obnovitelných zdrojů energie a další environmentální standardy).
- **Kritérií pro minimalizaci negativních dopadů:** Hodnocení, zda aktivita nepůsobí významné škody (tzv. „Do No Significant Harm“) na jiných environmentálních cílech.
- **Sociálních a řídicích kritérií** (hodnocení souladu v sociálních aspektech a správě, jako je dodržování lidských práv, pracovních podmínek a transparentnost řízení společnosti).







# Naše Net Zero strategie

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

## **1** Měření a vykazování dopadu

V roce 2024 jsme v důsledku implementace nového mechanismu sběru dat systematicky prováděli měření a vykazování emisí v rámci Scope 1 a Scope 2. V rámci Scope 3 jsme se zaměřili na kvantifikaci emisí spojených se služebními cestami, spotřebou vody a nově i ubytováním a dodavatelským řetězcem na úrovni přímých dodavatelů. U ostatních kategorií Scope 3 nadále pokračujeme v analytické práci s cílem zajistit jejich přesné a transparentní vykazování.

## **2** Snížení přímých emisí a přechod na obnovitelnou elektřinu

Od roku 2021 je provoz naší pražské kanceláře zajištěn výhradně elektrickou energií z obnovitelných zdrojů. Do konce roku 2025 bude tento model zaveden rovněž v kancelářích v Ostravě a Brně. Naše administrativní prostory zároveň splňují nejvyšší environmentální standardy – budova City Green Court v Praze je certifikována na úrovni LEED Platinum, zatímco Nová Karolína Park v Ostravě disponuje certifikací BREEAM.

S cílem optimalizovat spotřebu energií jsme vypracovali soubor opatření pro jednotlivé budovy, z nichž některá byla ihned implementována. Mezi konkrétní kroky patří například optimalizace kancelářských teplot či snížení teploty vody v umyvadlech a dřezech na 65 °C.

## **3** Řízení dopadu našich služebních cest

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



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

## 4 Zapojení dodavatelů

Dále se zaměřujeme na úzkou spolupráci s našimi klíčovými dodavateli, kteří podporují své vlastní závazky v oblasti udržitelnosti. Naším cílem je, aby do konce finančního roku 2025 mělo 50 % našich dodavatelů (z hlediska emisí) vlastní vědecky podložené závazky týkající se klimatických cílů v rámci iniciativy Science Based Targets Initiative (SBTi), přičemž PwC hraje aktivní roli v této iniciativě.

Od finančního roku 2024 začínáme interně monitorovat emise v našem dodavatelském řetězci na úrovni přímých dodavatelů. Tento krok je součástí širšího cíle v rámci naší globální sítě, jehož součástí je motivace našich dodavatelů k ekologičtějšímu chování, což zahrnuje povinnost kvantifikovat a snižovat jejich emise. Zároveň jsme v roce 2024 započali konverzace s našimi 10 největšími dodavateli ohledně jejich vlastních vědecky podložených klimatických závazků.

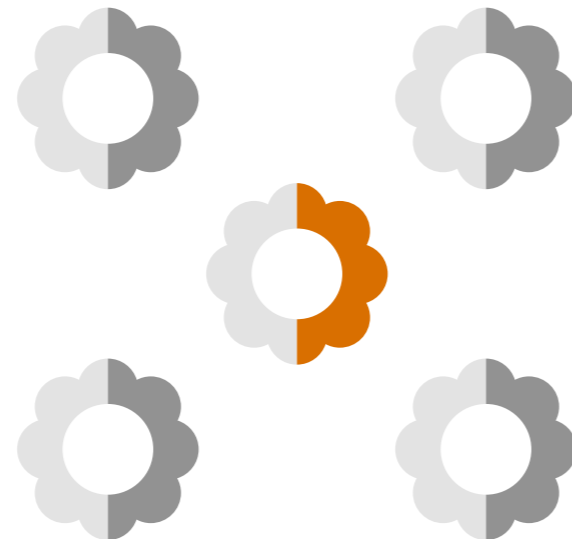
## 5 Kompenzace emisí

Náš přístup k dosažení cíle **Net Zero 2030** vychází z principu **hierarchie zmírňování environmentálních dopadů**, což znamená, že se v první řadě soustředíme na implementaci opatření zaměřených na snížení emisí v rámci našeho hodnotového řetězce. Následně se zaměřujeme

na snižování emisí mimo tento řetězec, tedy prostřednictvím iniciativ, které se vztahují na činnosti mimo naše bezprostřední podnikání.

V rámci našeho závazku dosáhnout Net Zero do roku 2030 jsme odhodláni nakupovat uhlíkové kredity vysoké kvality. Všechny společnosti v síti PwC jsou od roku 2023 povinny kompenzovat své vykázané emise, přičemž od roku 2030 se zavazujeme neutralizovat naše zbývající emise prostřednictvím metod odstraňování uhlíku.

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



## Naše strategie také obsahuje tři průřezová témata:

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

### 1 Řízení a angažovanost zúčastněných stran (Governance and stakeholder engagement)

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

Minulý rok jsme provedli další zaměstnaneckou anketu a identifikovali jsme nápady, které by mohly přispět k dalšímu zlepšení udržitelnosti v rámci PwC.

Kromě toho v PwC existuje iniciativa **Sustainability Community**, která funguje jako platforma pro zaměstnance se zájmem o udržitelnost. Tato skupina se několikrát ročně setkává při různých

workshopech, vzdělávacích přednáškách a diskusních fórech, kde si vyměňují zkušenosti, sdílejí osvědčené postupy a aktivně spolupracují na posilování udržitelnosti napříč celou organizací. Jedním z těchto setkání je ranní Sustainability Community breakfast, během které příležitostně zveme inspirativní hosty v oblasti udržitelnosti.

### Struktura řízení lokální Net Zero strategie

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

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

## 2 Porozumění a řízení rizik

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

## 3 Interní komunikace

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

Na interní platformě PwC CZ Hub jsme v roce 2023 vytvořili mikrostránku **Net Zero 2030** věnovanou našemu závazku dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2030. Tato stránka obsahuje konkrétní opatření a definované milníky, které nám umožní postupně snižovat emise a plnit stanovené cíle až do roku 2030. Zároveň zaměstnance pravidelně informujeme o udržitelných aktivitách na našem intranetu. V souladu s naším závazkem dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2030 jsme například navázali spolupráci se startupem Ocean4Future. Tento inovativní projekt se zaměřuje na odstraňování plastového odpadu z oceánů s využitím speciální technologie, která umožňuje jeho přeměnu na palivový olej.

V dubnu 2024 jsme uspořádali již druhý ročník **Týdne udržitelnosti**, jehož hlavním cílem bylo přiblížit našim zaměstnancům strategii Net Zero 2030 a představit konkrétní kroky, které povedou k dosažení tohoto závazku. Zároveň jsme se

zaměřili na podporu udržitelných návyků nejen v pracovním prostředí, ale i v každodenním životě.

Celý týden byl tematicky rozdělen do jednotlivých dnů, které se věnovaly různým aspektům udržitelnosti – od snižování emisí uhlíku v rámci PwC a úspor energií, přes vzdělávání, udržitelné stravování až po principy cirkulární ekonomiky. Každé téma jsme podrobně rozpracovali v článku na intranetu a doplnili o každodenní výzvy, které zaměstnancům nabízely jednoduché tipy, jak se chovat ohleduplněji k životnímu prostředí. Mezi tyto výzvy patřila například motivace k dopravě do práce na kole nebo výběr bezmasého oběda.

Součástí programu byl také interní event s ESG kvízem, výměna knih, sbírka oblečení pro charitativní second-hand Hvězdný bazar, ESG dotazník a podcast s partnerem pro udržitelnost Janem Brázdou.

”

Dekarbonizace firem není jen environmentální nutností, ale i klíčovým faktorem pro dlouhodobou konkurenceschopnost a odolnost byznysu.

V letošním roce jsme proto zavedli nová opatření zaměřená na udržitelnější způsoby dopravy při služebních cestách a rozšířili jsme výpočet emisí o naše přímé dodavatele. Ti budou muset rovněž přijmout opatření směřující k dosažení net zero, což se stává novým standardem odpovědného podnikání.



**Jan Brázda**

partner a Net Zero Leader  
PwC Česká republika

# Aktivity PwC Global

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

## Zpráva o životním prostředí PwC Network 2023

Zpráva o životním prostředí PwC Network z října 2023 navazuje na závazek Net Zero s krátkodobými cíli do roku 2030 a poskytuje přehled našich aktivit v oblasti udržitelnosti, včetně globální environmentální strategie na dekarbonizaci našich operací a dodavatelského řetězce.

Komplexní Zprávu o životním prostředí PwC Network 2023 si můžete přečíst [zde](#).

## Hodnocení CDP

**PwC obhájilo svou vedoucí pozici v oblasti environmentální odpovědnosti a za svou zprávu CDP 2024 získalo hodnocení A-, čímž již druhým rokem po sobě dosáhlo prestižního statusu Leadership.**

V letošním roce zveřejnilo své environmentální dopady prostřednictvím CDP více než 24 800 globálních organizací, což svědčí o rostoucím důrazu na řízení environmentálních rizik v korporátním sektoru. Společnosti stále častěji usilují o sladění svých strategií s globálními iniciativami a přizpůsobují se zpřísnujícím se regulatorním požadavkům.

Z pohledu trhu se environmentální výkonnost stává stále důležitějším faktorem při získávání nových zakázek. **Významný počet klíčových klientů při výběrových řízeních aktivně zohledňuje skóre CDP poskytovatelů profesionálních služeb, a dosažení vysokého hodnocení tak představuje významnou konkurenční výhodu.**

## Zpráva o transparentnosti

PwC Global vydalo za finanční rok 2024 Zprávu o transparentnosti. Zpráva zdůrazňuje finanční výsledky, investice do lidských zdrojů a odborných schopností a vylepšení procesů kvality. Popisuje řízení rizik v rámci sítě a přístup k etickému chování a správě. K tomu patří i dodržování stanovených standardů a kodexů chování.

Zprávu si můžete přečíst [zde](#).

# Snižujeme naši environmentální stopu

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

## Měření uhlíkové stopy

Vykázaná hodnota uhlíkové stopy v porovnání s minulým rokem podle očekávání výrazně narostla zejména kvůli doplnění dalších kategorií v rámci Scope 3 o dodavatelský řetězec na úrovni přímých dodavatelů. V tomto reportovacím období jsme dále rozšířili Scope 3 o kategorii ubytování.

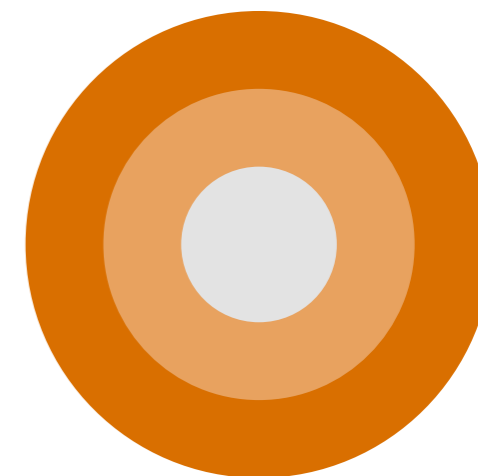
Hodnoty za Scope 1 (přímé emise skleníkových plynů – vozový park PwC) a Scope 2 (nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie) jsou obdobné jako minulý rok.

V rámci Scope 3 reportujeme emise pouze ze dvou kategorií dle metodiky GHG protokolu – služební cesty a nakoupené produkty a služby. Poslední uvedená kategorie však není kompletní, zahrnuje pouze emise od přímo nasmlouvaných dodavatelů prostřednictvím českých kanceláří PwC. Nezahrnuje centrální dodavatele ani nákupy mezi jednotlivými mezinárodními entitami PwC.

V kategorii služebních cest reportujeme emise z pro nás materiálních zdrojů, konkrétně ze služebních cest letadlem, autem, vlakem, taxi a dále emise související s ubytováním. Nadále pracujeme na rozšíření vykazování Scope 3 v příštím období.

## Ekologická kancelářská budova

Dlouhodobě monitorujeme naši spotřebu a investujeme do technických inovací, přičemž se zaměřujeme zejména na naši pražskou kancelář v City Green Court (CGC), která je certifikována jako ekologická budova. V rámci tohoto programu implementujeme technologie zaměřené na snížení energetické spotřeby, k čemuž využíváme optimální nastavení všech zařízení na základě předpovědi počasí a aktuálních změn cen energií.



## Spotřeba elektrické energie

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

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



Podrobná data týkající se produkce emisí a výpočtu uhlíkové stopy najdete na [straně 90](#).

## Spotřeba vody

Rok	Spotřeba vody (m <sup>3</sup> )
2020	1 358
2021	1 004
2022	1 283
2023	1 629
2024	1 734



Spotřeba vody se oproti minulému roku mírně zvýšila.

Všechna měření spotřeby energií a vody najdete na [stranách 89 a 90](#). Podrobná data týkající se produkce emisí najdete na [straně 90](#).

## Přechod k paperless office

Naší dlouhodobou strategií je minimalizovat používání tištěných dokumentů ve všech oblastech naší činnosti. Významného pokroku v této oblasti dosahujeme prostřednictvím digitalizace interních i externích procesů. V souvislosti s celkovým snížením spotřeby papíru se pozitivně odráží používání nástrojů G-suite, které umožňují efektivní sdílení dokumentů mezi zaměstnanci, čímž se výrazně omezuje potřeba tisku. Mezi další přijaté kroky patří zaslání faktur klientům výhradně v elektronické podobě, redukce počtu tiskáren a pokračující digitalizace interní zaměstnanecké administrativy.

## Spotřeba papíru

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



## Třídění odpadu v kanceláři

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

Službu odvozu a likvidace odpadu zajišťuje externí dodavatel, se kterým spolupracujeme na monitorování a vykazování množství odpadu ve všech našich kancelářích. Pro další zpracování předáváme 40 % celkově vyprodukovaného odpadu, což představuje mírný nárůst oproti loňskému roku, jenž souvisí s celkovým zvýšením produkce odpadu.

Všechna data týkající se produkce a zpracování odpadu najdete na [straně 91](#).

## Podpora ekologického cestování

Podporujeme naše zaměstnance v používání alternativních způsobů dopravy, přičemž všechny naše kanceláře jsou dobře dostupné veřejnou dopravou. Při plánování pracovních týmů pro jednotlivé klienty zohledňujeme vzdálenost a možnosti dojíždění jako jedno z klíčových kritérií. Naše budova je vybavena vhodným zázemím pro cyklisty.

Služební cesty letecky i automobilovou dopravou se snažíme co nejvíce optimalizovat a tam, kde je to možné, nahrazovat setkáními prostřednictvím online platform. V rámci našeho závazku k dosažení uhlíkové neutrality (Net Zero) jsme během finančního roku 2024 implementovali nové interní předpisy týkající se služebních cest, které se zaměřují na využívání udržitelnějších způsobů dopravy a podporu elektromobility.

## Zelené dobrovolnictví

Přispět k ochraně a péči o životní prostředí se snažíme také v rámci našich dobrovolnických akcí. V tomto roce naši zaměstnanci pomáhali například organizaci Lesy hl. m. Prahy.

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



# O této zprávě

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

Informace v této zprávě se týkají našich aktivit pouze v České republice. V případě zájmu o oblast společenské odpovědnosti na úrovni mezinárodní sítě PwC se podívejte na [www.pwc.com/globalcommunities](http://www.pwc.com/globalcommunities). Všechna kvalitativní a kvantitativní data v této zprávě se týkají finančního roku 2024 (od 1. července 2023 do 30. června 2024).

## 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 ESG reportingovému týmu.

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

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

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

## Naše reportovací období je roční a reportujeme za všechny právní entity

- PricewaterhouseCoopers Audit, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers Legal s.r.o.
- 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 2023 – 30. června 2024 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
<b>GRI 2 (2021)</b>	<b>OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (2021)</b>		
	<b>Organizace a reporting</b>		
2-1	Údaje o organizaci	6, 80	
2-2	Subjekty zahrnuté ve zprávě o udržitelnosti	80	Každý právní subjekt připravuje účetní závěrku samostatně. V této Zprávě jsou informace prezentovány souhrnně.
2-3	Vykazované období, cyklus vykazování a kontaktní údaje	80, 96	1. července 2023 - 30. června 2024
2-4	Úpravy dříve zveřejněných informací	77	Revidovaný výpočet uhlíkové stopy po rozšíření kategorií Scope 3.
2-5	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím ověřením.
	<b>Činnost a zaměstnanci</b>		
2-6	Aktivity, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	6 – 9	
2-7	Zaměstnanci	36 – 53, 87	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
<b>Správa a řízení (governance)</b>			
2-13	Delegovaná odpovědnost za řízení dopadů	11	
2-15	Střet zájmů	25 – 26	Soulad s požadavky na nezávislost potvrdilo 100 % zaměstnanců a partnerů.
<b>Strategie, politiky a postupy</b>			
2-22	Prohlášení o strategii udržitelného rozvoje	3	
2-26	Mechanismy pro konzultace a komunikaci podnětů	25 – 26	
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	
<b>Zapojení stakeholderů</b>			
2-29	Přístup k zapojení zainteresovaných stran	14 – 16	
2-30	Kolektivní vyjednávání	26	Naši zaměstnanci nejsou sdruženi v odborových organizacích.
<b>GRI 3 (2021) VÝZNAMNÁ TÉMATA</b>			
3-1	Proces stanovení významných témat	80	
3-2	Seznam významných témat	81 – 85	
3-3	Řízení významných témat	80	Přístup k řízení významných témat je popsán v odpovídajících kapitolách této zprávy. Viz také globální výroční zpráva na: <a href="https://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2022.html">https://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2022.html</a>
<b>EKONOMIKA</b>			
<b>GRI 201 (2016) Významné téma: Ekonomická výkonnost</b>			
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	10	Kompletní finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku ( <a href="http://www.justice.cz">www.justice.cz</a> ). V této zprávě uvádíme vybrané hlavní finanční ukazatele.

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
<b>GRI 202 (2016) Významné téma: Přítomnost na trhu</b>			
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	39, 87	
<b>GRI 203 (2016) Významné téma: Nepřímé ekonomické dopady</b>			
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	12, 13, 55 – 65, 88	Spolupráce s neziskovým sektorem.
<b>GRI 205 (2016) GRI 206 (2016) Významné téma: Opatření proti korupci a nesoutěžnému chování</b>			
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	25, 89	
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Nebyly uvaleny žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže.
<b>ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ</b>			
<b>GRI 301 (2016) Významné téma: Materiály</b>			
301-1	Spotřeba materiálů podle hmotnosti nebo objemu	78, 79, 89	
<b>GRI 302 (2016) Významné téma: Energie</b>			
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	67 – 78, 89	
<b>GRI 303 (2018) Významné téma: Voda</b>			
303-3	Odběr vody	78, 90	
<b>GRI 305 (2016) Významné téma: Emise</b>			
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	90	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	68 – 77, 90	
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	68 – 77, 90	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	77, 90	V průběhu zpřesňování metodiky výpočtu tuto položku dočasně neuvádíme.

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
<b>GRI 306 (2020)</b>	<b>Významné téma: Odpady</b>		
306-1	Odpady a dopady s nimi spojené	79	
306-2	Řízení dopadů spojených s odpady	79	
306-3	Produkce odpadů	91	
306-4	Odpad k dalšímu využití	91	
306-5	Odpad určený k likvidaci	91	
<b>GRI 308 (2016)</b>	<b>Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na životní prostředí</b>		
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	26, 68 – 76	
<b>SPOLEČNOST</b>			
<b>GRI 401 (2016)</b>	<b>Významné téma: Zaměstnávání</b>		
PwC indikátor	Nábor zaměstnanců	92	Uvádíme informace o náboru zaměstnanců podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-1.
PwC indikátor	Rodičovská dovolená	42, 92	Uvádíme informace o rodičovské dovolené podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-3.
<b>Vlastní téma PwC</b>	<b>Významné téma: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</b>		
PwC indikátor	Podpora zdraví zaměstnanců	50 – 53	Sledujeme a vykazujeme informace podstatné s ohledem na povahu naší činnosti. Nejde o plný rozsah dle požadavků standardu GRI 403 a indikátoru 403-6.
<b>GRI 404 (2016)</b>	<b>Významné téma: Školení a vzdělávání</b>		
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	46 – 47, 92	
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnavatelnosti	40 – 47, 49	
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	47 – 48	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
<b>GRI 405 (2016)</b> <b>GRI 406 (2016)</b>	<b>Významné téma: Diverzita, rovnost příležitostí a nediskriminace</b>		
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	38, 39, 87, 92	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	–	K žádným případům diskriminace nedošlo.
<b>GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410, GRI 411, GRI 412 (2016)</b>	<b>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)</b>		<b>Náš přístup k dodržování lidských práv ve firmě i mezi našimi dodavateli upravují naše kodexy a prohlášení uvedené v této zprávě.</b>
Lidská práva		26	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	26	
408-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání dětské práce	26	
409-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání nucené nebo povinné práce	26	
410-1	Bezpečnostní personál vyškolený v oblasti ochrany lidských práv	26	
411-1	Případy porušení práv původních obyvatel	26	
412-1	Provozy, které byly hodnoceny z hlediska ochrany lidských práv	26	
<b>GRI 414 (2016)</b>	<b>Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na společnost</b>		
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	26	
<b>GRI 418 (2016)</b>	<b>Významné téma: Soukromí zákazníků</b>		
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.

# Detailní měření GRI ukazatelů

## GRI 2-7 | Informace o zaměstnancích

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

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců				Ženy				Muži				Neuvedeno / jiné			
	Finanční rok															
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
<b>Audit</b>	663	633	562	517	356	321	293	262	306	312	269	253	1	0	0	2
<b>Poradenství</b>	313	256	232	218	138	107	87	81	175	149	145	137	0	0	0	0
<b>Daně a právní služby</b>	176	172	146	181	127	120	101	134	49	52	45	47	0	0	0	0
<b>Infrastruktura</b>	207	190	177	168	115	101	98	94	92	89	79	74	0	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>1 359</b>	<b>1 251</b>	<b>1 117</b>	<b>1 084</b>	<b>736</b>	<b>649</b>	<b>579</b>	<b>571</b>	<b>622</b>	<b>602</b>	<b>538</b>	<b>511</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Oddělení	Praha				Brno				Ostrava				Zkrácené úvazky				Doba určitá			
	Finanční rok																			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
<b>Audit</b>	457	446	411	404	92	92	81	63	114	95	70	50	110	85	73	66	22	9	11	28
<b>Poradenství</b>	302	253	230	217	11	3	2	1	0	0	0	0	23	16	19	17	54	19	20	13
<b>Daně a právní služby</b>	150	146	122	155	23	24	22	24	3	2	2	2	48	45	44	56	11	12	6	7
<b>Infrastruktura</b>	190	178	169	161	11	9	6	5	6	3	2	2	33	24	21	22	22	20	12	13
<b>Celkem</b>	<b>1 099</b>	<b>1 023</b>	<b>932</b>	<b>937</b>	<b>137</b>	<b>128</b>	<b>111</b>	<b>93</b>	<b>123</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>54</b>	<b>214</b>	<b>170</b>	<b>157</b>	<b>161</b>	<b>109</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>61</b>

## GRI 202-2 | Složení managementu

Rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti						Celkem
	česká	britská	australská	slovenská	polská	rumunská	
<b>2024</b>	26	1	0	0	0	1	<b>28</b>
<b>2023</b>	25	1	0	0	0	1	<b>27</b>
<b>2022</b>	24	1	0	0	1	1	<b>27</b>
<b>2021</b>	20	2	0	0	1	1	<b>24</b>



## GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

### Dobrovolnictví

Aktivita	2024		2023		2022		2021	
	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci
Manuální dobrovolnictví	1 757	228	1 142	145	775	99	103	15
Učení na univerzitách	446	37	366	30	692	40	777	37
Darování krve	124	10	24	3	78	8	366	26
Pro bono auditní služby	285	32	370	42	278	38	261	29
Zlevněné auditní služby	855	61	767		695		397	
Bezpečnostní audit pro organizaci Lékaři bez hranic			n/a				161	5
Mentoring DoFE							141	25
Mentoring SIA	123	18	119	17	48	8	139	22
Podpora Ukrajiny	n/a	n/a	12	4	470	12		
Ostatní odborné dobrovolnictví (finanční gramotnost, mentoring reKáva atd.)	0	0	30	6	87	10		n/a
<b>Celkem</b>	<b>3 590</b>	<b>386</b>	<b>2 830</b>	<b>247</b>	<b>3 123</b>	<b>215</b>	<b>2 345</b>	<b>159</b>

**Poznámka:** Poznámka: V roce 2024 došlo k většímu zapojení zaměstnanců v rámci manuálního dobrovolnictví. Snažíme se vycházet vstříc individuálním možnostem zaměstnanců, aby se mohlo zapojit co nejvíce lidí. Manuálního dobrovolnictví se také stále více účastní celé týmy a skupiny zaměstnanců.

### Dary a sponzoring

Aktivita	2024	2023	2022	2021
Finanční a hmotné příspěvky PwC	198 500 Kč	200 000 Kč	2 197 458 Kč	145 000 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	58 365 Kč	34 008 Kč	166 008 Kč	27 709 Kč
Podpora zdravotníků – Energie do nemocnic				
PwC Zaměstnanci	n/a	n/a	n/a	164 193 Kč 46 650 Kč
Vánoční charita				
PwC Zaměstnanci	199 810 Kč 290 522 Kč	199 865 Kč 258 650 Kč	199 338 Kč 327 878 Kč	190 563 Kč 223 130 Kč
<b>Celkem</b>	<b>747 197 Kč</b>	<b>692 523 Kč</b>	<b>2 890 682 Kč</b>	<b>797 245 Kč</b>

**Poznámka:** V roce 2024 věnovala PwC mimořádný finanční příspěvek 100 000 Kč Univerzitě Karlově v Praze v reakci na útok na Filozofické fakultě. Zároveň byl věnován hmotný majetek (telefony, notebooky a monitory) neziskové organizaci Hestia. V roce 2022 byl nárůst finančních a hmotných prostředků ovlivněn reakcí na ruskou agresi a pomocí Ukrajině.

## GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok			
		2024	2023	2022	2021
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100

## GRI 301-1 | Spotřeba papíru

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

## GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

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

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

## GRI 303-3 | Odběr vody

Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
		2024	2023	2022	2021
<b>Praha</b>		785	825	615	436
<b>Brno</b>	m³	525	448	425	253
<b>Ostrava</b>		424	356	243	315
<b>Celkem</b>	m³	<b>1 734</b>	<b>1 629</b>	<b>1 283</b>	<b>1 004</b>

**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 během finančního roku 2023 a 2024 oproti předchozím rokům zvýšila. Je to dáno návratem do normálního provozu po ukončení pandemických restrikcí v předešlých letech.

## GRI 305 | Emise CO<sub>2</sub>

Uhlíková stopa	Název indikátoru (tuny CO <sub>2</sub> e)	Zdroj emisí	2024	2023	2022	2021	Emisní faktor
<b>305-1</b>	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Plyn	0	0	0	13,5	DEFRA
		Firemní automobily	0,6	1,1	3,3	1,0	
		<b>Scope 1</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>	<b>3,3</b>	<b>14,5</b>	
<b>305-2</b>	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie (Scope 2)	Elektřina	99	78,7	49,2	216,5	AIB
		Teplo	50,7	60,0	80,5	84,1	DEFRA
		<b>Scope 2</b>	<b>149,7</b>	<b>138,7</b>	<b>129,7</b>	<b>300,6</b>	
		Metoda Location-based	<b>Scope 2</b>	<b>370,2</b>	<b>394,7</b>	<b>468,9</b>	<b>456,8</b>
<b>305-3</b>	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Služební cesty letadlem	512,6	391,0	223,6	39,5	DEFRA
		Služební cesty autem	149,3	166,6	109,3	52,5	
		Služební cesty vlakem	28,5	8,5	7,6	2,8	
		Služební cesty taxi	11,4	9,3	5,6	1,4	
		Voda	0,3	0,4	0,5	0,4	
		<b>Mezisoučet</b>	<b>702,1</b>	<b>575,8</b>	<b>356,6</b>	<b>96,6</b>	
		Přidané zdroje emisí za FY 2024	Ubytování	247,1			
Přímí dodavatelé	7 070,0						
	<b>Scope 3 celkem</b>	<b>8 019,2</b>	<b>575,8</b>	<b>346,6</b>	<b>96,6</b>	-	
Emise CO <sub>2</sub> celkem	<b>Metoda Market-based</b>	<b>8 169,5</b>	<b>715,6</b>	<b>479,6</b>	<b>411,7</b>		
	<b>Metoda Location-based</b>	<b>8 390,0</b>	<b>971,6</b>	<b>818,8</b>	<b>567,9</b>		

**Poznámky:** Emise skleníkových plynů zahrnují emise CO<sub>2</sub>. Ostatní emise jsou vzhledem k povaze naší činnosti zanedbatelné. Nově jsme mezi sledované zdroje emisí ve Scope 3 zařadili ubytování a přímé dodavatele z dodavatelско-odběratelského řetězce. Výpočet emisí Scope 3 do roku 2023 zahrnuje pouze emise vzniklé činností naší organizace v hlavních kategoriích: služební cesty letadlem, autem, vlakem a taxi a emise vyprodukované v rámci spotřeby vody. Aktuální přepočty uhlíkové stopy na jednoho zaměstnance neumožňují relevantní meziroční srovnání, neboť kategorie v rámci Scope 3 jsou každým rokem rozšiřovány. Z důvodů pokračujícího zpřesňování výpočtu uhlíkové stopy společnosti nevykazujeme GRI 305-4 a GRI 305-5.

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

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

**Poznámka:** Objem smíšeného odpadu za Brno a Ostravu není evidován. Svoz komunálního odpadu v Praze probíhá společně za všechny nájemce kanceláří a nejsou tak dostupné informace o objemech samostatně za PwC. Množství vyprodukovaného odpadu se vrací na hodnoty před zavedením pandemických restrikcí.

	Jednotka	Finanční rok				
		2024	2023	2022	2021	
<b>GRI 306-4</b>	Odpad předaný k dalšímu využití	tuna (t)	14,1	12,5	14,0	19,1
	% celkového odpadu		39,6	38,3	49,0	76,1
<b>GRI 306-5</b>	Odpad k likvidaci	tuna (t)	21,4	20,2	14,6	6,0
	% celkového odpadu		60,4	61,7	51,0	23,9

## 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	
2021	počet	145	56	0	94	107	177	10	14	201
	%	72,1	27,9	0,0	46,8	53,2	88,1	5,0	7,0	18,5
2022	počet	210	102	3	150	165	242	45	28	315
	%	66,7	32,4	1,0	47,6	52,4	76,8	14,3	8,9	28,2
2023	počet	231	103	4	174	164	272	26	40	338
	%	68,3	30,5	1,2	51,5	48,5	80,5	7,7	11,8	27,0
2024	počet	301	121	6	219	209	331	44	53	428
	%	70,3	28,3	1,4	50,6	49,4	77,3	10,3	12,4	30,2

## Rodičovská dovolená (interní indikátor)

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

## GRI 404-1 | Průměrný počet hodin strávených školením

Pozice	Počet hodin strávených školením				Počet zaměstnanců				Průměrný počet hodin věnovaných školením			
	Finanční rok											
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
Partner	1 113	905	1 441	1 152	28	27	27	24	40	34	53	48
Ředitel	2 414	1 601	1 935	1 733	51	44	38	35	47	36	51	50
Senior Manažer	4 150	3 223	2 675	2 649	101	78	74	65	41	41	36	41
Manažer	11 754	12 629	10 959	10 535	262	244	207	200	45	52	53	53
Senior Associate, Specialista, Konzultant	39 617	40 160	30 620	29 790	483	463	390	383	82	87	79	78
Associate, Specialista, Konzultant	49 033	49 888	50 849	51 194	426	388	374	370	115	129	136	138
Asistent, Podpora	104	470	39	51	8	7	7	7	13	67	6	7
<b>Celkem</b>	<b>108 185</b>	<b>108 876</b>	<b>98 518</b>	<b>97 104</b>	<b>1 359</b>	<b>1 251</b>	<b>1 117</b>	<b>1 084</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>90</b>

## 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															
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021				
Partner	28	27	27	24	3	3	2	2	25	24	25	22	0	0	1	1
Ředitel	51	44	38	35	11	9	9	8	40	35	29	27	7	5	5	3
Senior Manažer	101	78	74	65	31	20	22	21	70	58	52	44	17	13	12	10
Manažer	262	244	207	200	126	114	85	93	136	130	122	107	51	54	42	44
Senior Associate, Specialista, Konzultant	483	463	390	383	287	255	226	212	196	208	164	170	82	55	64	67
Associate, Specialista, Konzultant	426	388	374	370	268	241	228	229	158	147	146	140	57	43	33	36
Asistent, Podpora	8	7	7	7	8	7	7	6	0	0	0	1	0	1	0	0
<b>Celkem</b>	<b>1 359</b>	<b>1 251</b>	<b>1 117</b>	<b>1 084</b>	<b>734</b>	<b>649</b>	<b>579</b>	<b>571</b>	<b>625</b>	<b>602</b>	<b>538</b>	<b>511</b>	<b>214</b>	<b>171</b>	<b>157</b>	<b>161</b>

	Finanční rok			
	2024	2023	2022	2021
<b>Složení zaměstnanců podle věku</b>				
do 29 let	463	421	379	404
30-49	808	765	677	636
nad 50	60	65	57	44
neuvešlo věk	0	0	4	0
<b>Celkem</b>	<b>1 359</b>	<b>1 251</b>	<b>1 117</b>	<b>1 084</b>
<b>Složení leadershipu (partneři) podle věku</b>				
do 29 let	0	0	0	0
30-49	17	17	16	13
nad 50	11	10	11	11
<b>Celkem</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>24</b>
<b>Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví</b>				
Ženy	3	3	2	2
Muži	25	24	25	22
<b>Celkem</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>24</b>

# Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?

**Rozsáhlý 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?

**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 & nefinanční reporting
- ESG reporting pro zkušené – upgrade z GRI na ESRS
- Povinný ESG reporting – EU CSRD & ESRS standardy
- Povinný ESG reporting – EU Taxonomie
- Povinný ESG reporting – Hodnocení dvojí významnosti (double materiality)
- ESRS Standardy – Environmentální pilíř
- ESRS Standardy – Sociální pilíř
- ESRS Standardy – Governance pilíř, due diligence a hodnotový řetězec

## Více informací o navazujících kurzech

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

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



---

# Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte

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

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

## Kontakt



**Lucie Martincová**  
Manažerka pro ESG  
odpovědná za PwC Net Zero  
lucie.martincova@pwc.com

Firemní odpovědnost 