



Správa o udržitelnosti PwC za rok 2023



Obsah

Úvodný príhovor [GRI 2-22]	04
Prehľad nášho pôsobenia v oblasti udržateľnosti počas kalendárneho roka 2023	05
1 O nás	07
1.1 PwC vo svete	08
1.2 PwC na Slovensku [GRI 2-1, 2-2, 2-6, 201-1]	09
2 Vlastnícka štruktúra [GRI 2-1]	18
3 Finančné výsledky [GRI 201-1]	21
4 Hodnoty	26
5 Naša vízia o udržateľnosti [GRI 2-22]	27
5.1 Net Zero 2030 [GRI 2-23]	29
5.2 Stratégia 2030 na úrovni sociálneho piliera ESG	30
5.3 Stratégia 2023 na úrovni dodávateľov	31
5.4 Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj	32
6 Čo od nás očakávajú zainteresované strany?	34
6.1 Dialóg so zainteresovanými stranami [GRI 2-29]	35
6.2 Analýza významnosti [GRI 3-1, 3-2]	37
7 Zodpovedné podnikanie	44
7.1 Riadenie spoločnosti [GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-18, 2-19, 2-20]	46
7.2 Kódex správania	47
7.3 Oznamovanie porušenia etických štandardov [GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27]	48
7.4 Boj proti korupcii [GRI 205-1, 205-2, 205-3]	49
7.5 Správanie v rozpore s hospodárskou súťažou [GRI 206-1]	50
7.6 Udržateľný dodávateľský reťazec [GRI 2-6-b]	51



8	Zodpovednosť voči klientom	53
8.1	Vzťah s klientmi [GRI 2-6-b, 2-6-c]	55
8.2	Ochrana súkromia klientov [GRI 418-1]	56
8.3	Spokojnosť klientov	57
9	Environmentálne zmýšľanie	58
9.1	Závazok k dosiahnutiu „Net Zero“ do roku 2030 [GRI 2-23]	64
9.2	Scope 1 – Priame emisie [GRI 305-1]	66
9.3	Scope 2 – Nepriame emisie od externých dodávateľov energií [GRI 305-2]	67
9.4	Scope 3 – Nepriame emisie z hodnotového reťazca [GRI 305-3]	69
9.4.1	Pracovné cesty [GRI 2-1, 2-4]	71
9.4.2	Nakúpené kancelárske materiály, elektrické a elektronické zariadenia [GRI 301-1, 301-2]	76
9.4.3	Odpady [GRI 306]	79
10	Ľudia a kultúra pracovného prostredia	80
10.1	Všeobecné údaje o zamestnancoch [GRI 2-7, 2-30, 202-2]	83
10.2	Nábor rôznorodých talentov [GRI 401-1, 401-3]	87
10.3	Zdravie, bezpečnosť a životná pohoda našich zamestnancov [GRI 403-5, 403-6, 403-7]	92
10.4	Školenia a vzdelávanie [GRI 404]	99
10.5	Rovnosť príležitostí, inklúzia a diverzita [GRI 405]	103
10.6	Nediskriminácia [GRI 406-1]	109
11	Angažovanosť v komunitách	110
11.1	Zbierky a iné dobrovoľnícke aktivity [GRI 203-1, 203-2, 413-1]	117
11.2	Firemné dobrovoľníctvo [GRI 203-1, 203-2, 413-1]	118
11.3	Pro bono a zľavnené služby [GRI 203-1, 203-2, 413-1]	120
11.4	Finančné a nefinančné („in-kind“) dary [GRI 203-1, 203-2, 413-1]	121
11.5	Členstvo v združeniach [GRI 2-28]	124
	Tím spoločenskej zodpovednosti	125
	O tejto správe	126
	ESG tím	127
	Index obsahu Global Reporting Initiative (GRI)	128

Úvodný príhovor

Vážení čitatelia,

pripravili sme v poradí tretiu samostatnú správu o udržateľnosti v súlade s Global Reporting Initiative („GRI“), prinášame naše výsledky a prístupy za kalendárny rok 2023 v oblasti ESG (environmentálneho, sociálneho a riadiaceho rozvoja, ďalej len „ESG“). V správe sa dočítate o všetkých aktivitách, ktoré sme v tejto oblasti podnikli.

V roku 2023 sme sa stretli aj s výzvami rozširujúcej sa umelej inteligencie, kybernetickej bezpečnosti a automatizácie, ktoré ovplyvňujú našu spoločnosť v mnohých oblastiach. Vytvárali sme nové právne a etické rámce, aby sme zabezpečili, že technologický rozvoj je v prospech ľudského blaha a dodržiava najvyššie štandardy. Prioritou je zabezpečiť, aby technológia slúžila ľuďom

a našim klientom a zároveň prispievala k udržateľnému rozvoju.

Téma ESG je pre nás významná, vzrástla dôležitosť environmentálnych a klimatických otázok v podnikaní a aj pre širokú verejnosť. Podniky si viac uvedomujú dôsledky svojho podnikania na životné prostredie a začali prijímať opatrenia na jeho ochranu.

Sme najväčšia poradenská spoločnosť na Slovensku, pracuje u nás takmer tisíc ľudí, preto venujeme veľkú pozornosť kontinuálnemu vzdelávaniu zamestnancov a podpore komunit v spoločnosti. Vytvorili sme podmienky, aby viac našich zamestnancov mohlo venovať čas užitočnému dobrovoľníctvu v rôznych komunitách a tak sme spoločne prispeli k zlepšeniu podmienok vo verejnom priestore.

Verejnosť vyžaduje viac informácií o tom, ako spoločnosti riadia svoje aktivity a kde investujú. Je dôležité zabezpečiť vyššiu transparentnosť voči všetkým zainteresovaným stranám a etické správanie v podnikaní. ESG sa v roku 2023 stalo jednou z celosvetových kľúčových tém a jeho dôležitosť bude v budúcnosti naďalej rásť. Spoločnosti uznávajú význam udržateľného podnikania a plánujú sa viac angažovať v oblasti environmentálnych, sociálnych a riadiacich aspektov svojho podnikania.

Pozývam Vás, aby ste sa začítali do našej správy o udržateľnosti za kalendárny rok 2023, kde sa dozviete viac o našich hodnotách a riadení spoločnosti, ako napredujeme, stanovujeme a dosahujeme ciele v týchto oblastiach. Chceme sa podeliť s Vami o našu víziu a prístup k udržateľnosti, ako aj o naše záväzky voči komunitám,

v ktorých pôsobíme. Veríme, že iba prostredníctvom spolupráce dosiahneme skutočný pozitívny vplyv na našu spoločnosť a životné prostredie. Táto správa je dôležitým krokom smerom k transparentnosti a zodpovednosti voči našim zainteresovaným stranám. Chceme, aby ste mali možnosť lepšie pochopiť naše záväzky a opatrenia v oblasti udržateľnosti. Prečítajte si našu správu o udržateľnosti a získajte tak lepšiu predstavu o našej spoločnosti. Verím, že spoločne môžeme dosiahnuť zmenu a prispievať k lepšej a udržateľnejšej budúcnosti.

Martin Gallovič
Country Managing Partner



Prehľad nášho pôsobenia v oblasti udržateľnosti počas kalendárneho roka 2023

Naša vízia o udržateľnosti

Net Zero do roku

2030

Naši zamestnanci

997

zamestnancov

355

novoprijatých zamestnancov

76 %

mieru spokojnosti zamestnancov s ich zamestnaním

Naše emisie

Scope 1 (t CO₂ eq.)

0

Scope 2 (t CO₂ eq.)
(location-based)

39,77

Scope 3 (t CO₂ eq.)

271,79

43 %

redukcia celkových emisií oproti roku 2019 (location-based)



05



Naša komunita

Školenia v objeme

49 292 hodín

24 701 €

sme darovali z vlastných zdrojov

35 552 €

sme podporili projekty z 2 %
daní prostredníctvom grantového
fondeu

42 %

zo všetkých zamestnancov sa v priebehu roka 2023 zapojilo
do dobrovoľníctva

Pro bono a zľavnené služby
v hodnote

84 425 €

57

zapojených zamestnancov

1 796 hodín

práce

Naše finančné výsledky

čistý obrat

88 316 tis. €

výsledok hospodárenia za účtovné obdobie po zdanení

37 257 tis. €

Naše zodpovedné podnikanie a zodpovednosť voči klientom

0

porušení etických štandardov
prípadov korupcie
porušení hospodárskej súťaže
porušení ochrany osobných údajov



O nás



1

07



O nás

1.1 PwC vo svete

PwC je celosvetová* spoločnosť s pobočkami v 151 krajinách a viac ako 364 000 zamestnancami a partnermi. Naša činnosť a expertíza zahŕňa audítorské, daňové a poradenské služby pre klientov z rôznych odvetví. Vďaka našej celosvetovej prítomnosti dokážeme spojiť odborníkov z oblasti financií, procesov a IT na celom svete, čím sme schopní získať komplexný prehľad o podnikaní a súvisiacich procesoch. Tento prehľad nám umožňuje navrhovať a implementovať digitálne riešenia na mieru, ktoré zvyšujú efektivitu podnikania a procesov, či už ide o finančnú alebo nefinančnú oblasť.

Máme viac ako
178 000 klientov
v 688 pobočkách
po celom svete.



Až 87 % spoločností
zo zoznamu Fortune Global
500 je súčasťou nášho
portfólia klientov.

Globálnym PwC cieľom
je dosiahnuť uhlíkovú neutralitu
do konca roku

2030

Celkový počet PwC
zamestnancov k 30. júnu 2023
bol globálne

364 232

Do portfólia našich klientov patrí
až 87 % spoločností z Fortune
Global 500

87 %

Tržby PwC CEE regiónu vzrástli
vo finančnom roku 2023 o

15,2 %

Za finančný rok 2023 dosiahli
PwC tržby globálne

53,1 mld. \$



* Údaje týkajúce sa PwC
vo svete sú zostavené k 30.
júnu 2023, čo predstavuje
finančný rok 2023.



1

08



PwC na Slovensku je súčasťou medzinárodnej siete PwC. V súčasnosti spoločnosť vedie 20 partnerov. Jednotlivé spoločnosti v PwC Slovenská republika poskytujú rôzne služby na slovenskom trhu. Tieto služby zahŕňajú audítorské, daňové, právne, zdieľané služby pre CEE región, poradenské, konzultačné a vzdelávacie služby. Našimi klientmi nie sú len lokálne spoločnosti, ale aj medzinárodné firmy z rôznych sektorov, neziskové organizácie, vládne inštitúcie a jednotlivci. PwC Slovenská republika má momentálne 2 pobočky – jednu v Bratislave a druhú v Košiciach, pričom ju tvorí spolu 5 právnických entít:

PwC si pripomína 32 rokov od svojho vstupu na slovenský trh, ktorý sa uskutočnil v roku 1991. Spoločnosť PwC Slovensko ako spoločnosť s ručením obmedzeným bola založená v roku 1997 a o rok neskôr bola zapísaná do Obchodného registra Slovenskej republiky (Obchodný register Mestského súdu Bratislava III, oddiel Sro, vložka číslo 16611/B). Táto spoločnosť vznikla zlúčením dvoch predchádzajúcich spoločností – Pricewaterhouse a Coopers & Lybrand v rovnakom roku.



32

rokov pôsobenia na slovenskom trhu

Na Slovensku PwC vedie

20 partnerov

Na Slovensku máme v súčasnosti

2

pobočky – v Bratislave a v Košiciach



PricewaterhouseCoopers
Slovensko, s. r. o.
(PwC Slovensko)



PricewaterhouseCoopers
Tax, k. s. (PwC Tax)



PricewaterhouseCoopers
Advisory s. r. o.
(PwC Advisory)



PricewaterhouseCoopers
CEE Firm Services s. r. o.
(PwC Firm Services)



PricewaterhouseCoopers
Legal, s. r. o. (PwC Legal)

Partnerská štruktúra k 31. decembru 2023:

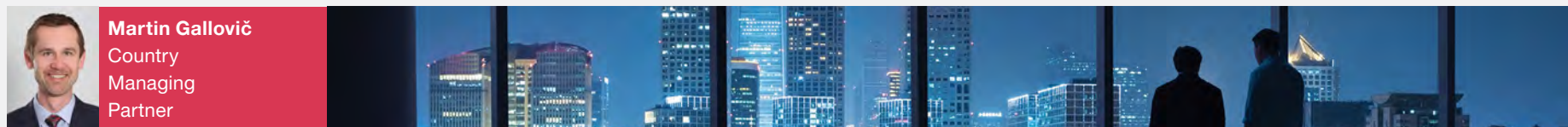


2

10



Partnerská štruktúra k 31. decembru 2023:



Martin Gallovič
Country
Managing
Partner



Willie Bosenberg
Assurance Partner



Todd Bradshaw
Tax, Legal and
People Partner



Štefan Čupil
Assurance Partner



Ivo Doležal
Advisory Partner



Santos Equitz
Assurance Partner



**Simon
Ferrers-Dunn**
Assurance Partner



Dagmar Haklová
Tax, Legal and
People Partner



Peter Havalda
Assurance Partner



Karsten Hegel
Advisory Partner



Jens Hörning
Assurance Partner



Peter Mrnka
Assurance Partner



Alica Pavúková
Assurance Partner



Rastislav Petruška
Assurance Partner



Pavol Pravda
Advisory Partner



**Christiana
Serugová**
Tax, Legal and
People Partner



Martin Šikulaj
Advisory Partner



Katarína Šilhárová
Assurance Partner



Juraj Tučný
Assurance Partner



František Zimmer
Assurance Partner



1

11



Naše služby poskytujeme v oblastiach, ako je:



Audit a uistenie

Naše služby v oblasti auditu a uistenia sú zamerané na preskúmanie a overenie informácií a procesov. Hlavnou časťou našich auditorských služieb je štatutárny audit účtovnej závierky. V praxi spájame ľudí s automatizovanými systémami, čo nám umožňuje neustálu inováciu a hľadanie riešení na zjednodušenie každodennej praxe. Naši digitálne zruční audítori zaručujú vysoký štandard kvality a ich inovatívny prístup odráža ich dôveryhodnosť, nezávislosť a profesionalizmus.



Širšie uistovacie služby

Naši odborníci z oddelenia Širších uistovacích služieb – Broader Assurance Services („BAS“) sa zameriavajú na riadenie rizík v oblasti digitálnej transformácie, ochrany osobných údajov, analýzy dát, kybernetickej bezpečnosti, riadenia spoločností, riadenia rizík, programov súladu (Governance, Risk, and Compliance alebo „GRC“) a interných auditov. Okrem toho sa venujú aj implementácii nových účtovných a iných systémov a softvérov a poskytujú s nimi súvisiace poradenstvo.

Naši účtovní poradcovia v rámci oddelenia BAS sa zameriavajú na poskytovanie komplexného účtovného poradenstva v oblasti medzinárodných štandardov finančného výkazníctva (International Financial Reporting Standards alebo „IFRS“), US GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) a, samozrejme, slovenských účtovných štandardov. Naším klientom pomáhame s prechodom a implementáciou IFRS, poskytujeme integrované riešenia a odbornosť v riadení treasury a komoditných rizík a zaoberáme sa súvisiacou reguláciou a účtovníctvom. V rámci oddelenia pracuje aj tím aktuárov – poistných matematikov, ktorí poskytujú našim klientom cenné poznatky a odporúčania týkajúce sa posudzovania rizík, stratégií cenotvorby či navrhovania produktov.



ESG a zodpovedné podnikanie

Naša spoločnosť poskytuje komplexné poradenstvo v oblasti udržateľného rozvoja. Naše služby zahŕňajú výpočet uhlíkovej stopy, vykazovanie informácií udržateľnosti a implementáciu prechodu na obehové hospodárstvo. Pomáhame klientom s poradenstvom a implementáciou nových legislatívnych požiadaviek týkajúcich sa vykazovania udržateľnosti: analýzou súčasného stavu aktivít v oblasti ESG, navrhovaním ESG stratégií, zahrnutím udržateľnosti do ich procesu obstarávania, dosiahnutím uhlíkovej neutrality, výpočtom uhlíkovej stopy, vylepšovaním rôznych ESG ratingov, prípadne prípravou na získanie ESG certifikátov. náš tím špecialistov vykonáva aj nezávislé uistenie informácií udržateľnosti, čím zvyšuje dôveryhodnosť zverejnených informácií zo strany spoločností. Poradenstvo v oblasti ESG sa tiež zameriava na ďalšie súvisiace témy pre všetky tri predmetné pilierové oblasti – životné prostredie, sociálnu oblasť a riadenie spoločností. V spolupráci aj s inými oddeleniami našej spoločnosti ponúkame podnikom poradenské služby na ceste k dekarbonizácii, pri získaní certifikácie v oblasti rovnosti odmeňovania, hodnotenia klimatických rizík. Naším cieľom je pomáhať klientom pri transformácii ich podnikania smerom k udržateľnosti, tak aby navrhované riešenia zvyšovali hodnotu danej spoločnosti.



1

12





Akadémia PwC

Akadémia je vzdelávacím centrom PwC, zameraným na poskytovanie medzinárodne uznávaných profesionálnych kvalifikácií a manažérskych tréningov. Akadémia PwC ponúka jedinečnú príležitosť získať certifikácie vo významných oblastiach, ako je napríklad ACCA alebo Project Management Professional (PMP), ale aj v iných oblastiach mimo účtovníctva a financií, napríklad HR akadémia, spracovanie a vizualizácia dát pomocou Power BI, akadémia projektového riadenia alebo aj Lean Six Sigma a iné. Obsah školení je prispôbený individuálnym potrebám našich zamestnancov a zabezpečujeme ho prostredníctvom kvalifikovaných interných a externých lektorov. Zároveň ponúkame možnosť výberu medzi prezenčnou a online formou vzdelávania, aby sme zabezpečili maximálnu flexibilitu a pohodlie. Akadémia PwC takisto ponúka školenia zamerané na rozvíjanie mäkkých zručností, ktoré sa takisto tešia veľkej obľube. Obľúbené sú najmä manažérske kurzy Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) a workshopy vedené šaolinskými majstrami zamerané na zvládanie stresu, riešenie konfliktov a kurz umenia stratégie.



Vedenie účtovníctva a mzdovej agendy

Naše vedenie účtovníctva a mzdovej agendy pomáha klientom dosiahnuť súlad s požiadavkami daňovej a účtovnej legislatívy prostredníctvom outsourcingu vybraných procesov. Vďaka kombinácii nášho skúseného tímu odborníkov, priemyslovej znalosti a využitiu moderných technológií a digitalizácie zabezpečujeme efektívne spracovanie účtovníckych, mzdových a daňových úloh.



Právne poradenstvo

V oblasti právneho poradenstva poskytujeme komplexné služby prostredníctvom našej advokátskej kancelárie PwC Legal. Prostredníctvom PwC Legal sa zameriavame na široké spektrum právnych poradenských služieb a inovatívnych riešení. Naše poradenstvo je založené na dôkladných znalostiach slovenských právnych predpisov a medzinárodných skúseností a je určené pre lokálnych aj zahraničných klientov. Naším cieľom je poskytnúť právne riešenia, ktoré sú v súlade s najnovšími právnymi vývoji a pomáhajú našim klientom dosiahnuť ich obchodné ciele a zabezpečiť právnu istotu.





Investovanie na Slovensku, podpora výskumu, vývoja a inovácií

Sme tu, aby sme pomohli našim klientom preskúmať a využiť rôzne možnosti investičnej pomoci, či už zo štátnych zdrojov alebo z fondov Európskej únie. Poskytujeme služby súvisiace s analýzou, dokumentáciou a koordináciou procesu získavania štátnej pomoci vrátane komunikácie s Európskou komisiou a následnou implementáciou a monitorovaním schválených opatrení. Spolupracujeme na úspešnej realizácii investičných projektov a podporujeme rozvoj v oblasti výskumu a vývoja a inovácií. Sme tu, aby sme našim klientom poskytli odborné poradenstvo a pomohli im optimalizovať ich investičné aktivity, dosiahnuť konkurenčnú výhodu a stimulovať ekonomický rast na Slovensku.



Poradenstvo pri transakciách

Naši odborníci v oblasti poradenstva pri transakciách poskytujú širokú škálu služieb spojených s fúziami, akvizíciami a reštrukturalizáciami. Od stratégie až po integráciu a oddelenie podnikov, naši špecialisti vám pomôžu v každom kroku procesu. PwC audítori sa zaoberajú vypracovaním správ o zistených skutočnostiach z kontroly, ktoré zodpovedajú aktuálnym legislatívnym požiadavkám. PwC účtovní poradcovia vám poskytujú odbornú pomoc pri riešení komplexných účtovných otázok súvisiacich s transakciami a nastavením jednotných účtovných systémov a procesov.



Poradenstvo pre ľudské zdroje

V oblasti ľudských zdrojov poskytujeme poradenstvo s cieľom pomôcť našim klientom optimalizovať náklady na personál, zaviesť efektívny systém odmeňovania a motivácie zamestnancov a zvýšiť ich konkurencieschopnosť na pracovnom trhu. Na základe našich skúseností z miestneho trhu dokážeme vypracovať personalizované riešenia a prispievať k zvyšovaniu návratnosti investícií do ľudského kapitálu. Okrem toho poskytujeme poradenstvo v oblasti rovnosti príležitostí a diversity. Naši konzultanti vám poskytnú odborné rady a pomôžu vytvoriť stratégie, ktoré budú podporovať udržateľnosť, rast a úspech vašej organizácie prostredníctvom efektívneho riadenia ľudských zdrojov.





Optimalizácia firiem

Poskytujeme poradenstvo v oblasti optimalizácie podnikov, ktoré sa zameriava na rast spoločnosti, zvýšenie efektivity, lepšie využitie talentu, inovácie a technológie. Využívame naše lokálne a globálne znalosti, aby sme klientom pomohli transformovať tradičné postupy a podporili ich pri hľadaní nových inovatívnych riešení. Napríklad navrhujeme, riadime a realizujeme potrebné zmeny na zvýšenie efektivity podniku, zvýšenie predaja, plánovania výroby a predaja či riadenia zákazníkov. Pomáhame tiež optimalizovať backoffice procesy a servisné centrá. S naším poradenským tímom budete mať prístup k najlepším postupom a nástrojom.



Verejný sektor

S využitím našich odborných znalostí, osvedčených metód a skúseností z rozmanitých projektov v rôznych sektoroch a krajinách naši konzultanti v oblasti verejného sektora prispievajú k úspechu vládnych, regionálnych a miestnych projektov.



Transformácia, automatizácia a technology consulting

Naši odborníci z oblasti technológií sa zameriavajú na navrhovanie a implementáciu riešení v oblasti automatizácie, digitalizácie a technologickej transformácie procesov. Sme hrdí na naše zručnosti a znalosti z technologického, procesného a prevádzkového hľadiska a máme skúsenosti s rôznymi odvetviami a krajinami. S našimi odborníkmi budete mať prístup k jedinečnej kombinácii znalostí, ktorá vám pomôže pri dosahovaní vašich cieľov.



Intelligent Processing Centre

Intelligent Processing Centre („IPC“) nám umožňuje poskytovať našim klientom služby v oblasti riadenia rizík, riadenia daňových, finančných a reportingových operácií, ako aj podporu pri vývoji aplikačných riešení a IT infraštruktúry. IPC funguje na základe konceptu tzv. riadených služieb, ktorý sa líši od tradičného outsourcingového modelu vysokou pridanou hodnotou za podpory využívania najnovších technológií. PwC má dlhoročné skúsenosti vo finančnej, daňovej, procesnej oblasti a využití najnovších technológií a systémov, vďaka čomu dodáva kvalitné služby pre tieto oblasti. Klienti sa tak môžu následne sústrediť na svoju hlavnú podnikateľskú činnosť a dosahovať tak lepšie výsledky.



1

15





Firm Services

Funkčné oddelenia v rámci Firm Services zahŕňajú špecialistov v oblasti ľudského kapitálu, informačných technológií, facility managementu, obstarávania, financií, práva, komunikácie a marketingu, transformácie, rizika a súladu. Tieto oddelenia poskytujú široké spektrum služieb podpory a doplnkových činností pre ostatné oblasti a zabezpečenie ich efektívneho fungovania.



Daňové poradenstvo

V rámci našich služieb v oblasti daňového poradenstva spolupracujeme so spoločnosťami, aby sme im pomohli zorientovať sa v komplexnom daňovom systéme. Naša expertíza pokrýva rôzne oblasti vrátane daní z príjmov pre právnické a fyzické osoby, dane z pridanej hodnoty a transferového oceňovania. Naši odborníci v oblasti daní poskytujú komplexné poradenstvo a pomáhajú klientom identifikovať optimálne daňové stratégie a postupy, aby minimalizovali daňové povinnosti a zabezpečili dodržanie všetkých súvisiacich predpisov a noriem. Sme tu, aby sme podporili našich klientov pri vytváraní udržateľného a efektívneho daňového plánovania.



Sektory a trhy, pre ktoré poskytujeme naše služby

	
Automobilový priemysel	Telekomunikácie
	
Bankovníctvo a finančníctvo	Verejný sektor
	
Energetika	Médiá
	
Maloobchod	Zdravotníctvo a farmaceutický sektor
	
Trh s nehnuteľnosťami	Priemyselná výroba
	
Poistovníctvo	

[GRI 2-1, 2-2, 2-6, 201-1]

Či už ide o potrebu rastu, zvýšenia efektivity, využitie talentu, inovácií a technológií, poradenské tímy našej spoločnosti, využívajúc lokálne i globálne znalosti, pomáhajú spoločnostiam prekonať zaužívané spôsoby a podporiť ich pri navrhovaní, riadení a vykonávaní potrebnej zmeny.

”



PwC pomáha svojim klientom dosiahnuť vyššiu výkonnosť zlepšovaním produktivnosti a efektívnosti kľúčových operácií. Vďaka našim rozsiahlym znalostiam financií, riadenia rizík, IT systémov, operácií a ľudských zdrojov pomáhame našim klientom identifikovať a realizovať podnety pre úsporu nákladov, zdokonaľiť riadenie a kontrolu, identifikovať a riadiť riziko a zlepšovať kvalitu. Používajúc osvedčené postupy, nástroje, vzory a rozsiahle databázy znalostí (napríklad Global Best Practices), pomáhame podnikom s plánovaním, projektovaním a riadením zmien, analýzou fungovania podnikania, modelovaním a hodnotením. Medzi ďalšie ponúkané služby patrí pomoc s vypracovaním štúdie uskutočniteľnosti, pri rozvoji obchodných prípadov, vývoji požiadaviek a riešení a pri pomoci zameranej na širokú škálu záležitostí spojených so zvyšovaním výkonnosti.



Ivo Doležal
Advisory Partner

Pomáhame spoločnostiam vo všetkých oblastiach riadenia ľudských zdrojov. Dôraz kladieme na to, ako efektívne využívať personálne náklady, zaviesť systém odmeňovania, motivovať zamestnancov či zvýšiť konkurencieschopnosť na pracovnom trhu.



1

17



Vlastnícka štruktúra



2

18



PwC Slovensko

je zapísané v Obchodnom registri Slovenskej republiky vedenom Mestským súdom Bratislava III, odd. Sro, vložka č. 16611/B. Štruktúra spoločníkov bola k 31. decembru 2023 nasledovná:

PricewaterhouseCoopers Eastern Europe B.V. | 66,66 % podiel na základnom imaní spoločnosti, spoločnosť je registrovaná v Holandsku

PRICEWATERHOUSECOOPERS podjetje za revizijo in druge finančno računovodske storitve, d.o.o. | 16,67 % podiel na základnom imaní spoločnosti, spoločnosť je registrovaná v Slovinsku

PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczona odpowiedzialnoścía Audyt spółka komandytowa | 16,67 % podiel na základnom imaní spoločnosti, spoločnosť je registrovaná v Poľsku

Väčšinu hlasovacích práv vlastní v súlade s ustanoveniami slovenského zákona o audítoroch PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczona odpowiedzialnoścía Audyt spółka komandytowa.

PwC Advisory

bola založená v roku 2010 a je zapísaná v Obchodnom registri Slovenskej republiky od roku 2011 (Obchodný register Mestského súdu Bratislava III, odd. Sro, vložka č. 69978/B). Štruktúra spoločníkov bola k 31. decembru 2023 nasledovná:

PricewaterhouseCoopers Eastern Europe B.V. | 100,00 % podiel na základnom imaní, 100,00 % podiel na hlasovacích právach, spoločnosť je registrovaná v Holandsku.

PwC Tax

bola založená a zapísaná do Obchodného registra Slovenskej republiky ako komanditná spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 1996 (Obchodný register Mestského súdu Bratislava III, odd. Sro, vložka č. 304/B). Štruktúra spoločníkov bola k 31. decembru 2023 nasledovná:

Ing. Christiana Serugová, komanditista | 50,00 % podiel na základnom imaní, 43,00 % podiel na hlasovacích právach

Ing. Margaréta Bošková, komanditista | 50,00 % podiel na základnom imaní, 43,00 % podiel na hlasovacích právach

PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o., komplementár | 0,00 % podiel na základnom imaní, 14,00 % podiel na hlasovacích právach, spoločnosť je registrovaná na Slovensku.

PwC Legal

bola založená a zapísaná do Obchodného registra Slovenskej republiky ako spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 2011 (Obchodný register Mestského súdu Bratislava III, odd. Sro, vložka č. 76152/B). Štruktúra spoločníkov bola k 31. decembru 2023 nasledovná:

Cezary Waldemar Zelaznicki | 67,00 % podiel na základnom imaní, 67,00 % podiel na hlasovacích právach.

Dr. Zoltán Várszegi | 33,00 % podiel na základnom imaní, 33,00 % podiel na hlasovacích právach.



2

19



PwC Firm Services

bola založená v roku 2007 a je zapísaná v Obchodnom registri Slovenskej republiky od roku 2008 (Obchodný register Mestského súdu Bratislava III, odd. Sro, vložka č. 49941/B). Štruktúra spoločníkov bola k 31. decembru 2023 nasledovná:

PricewaterhouseCoopers Eastern Europe B.V | 41,67 % podiel na základnom imaní, 75,00 % podiel na hlasovacích právach, spoločnosť je registrovaná v Holandsku

PricewaterhouseCoopers Central & Eastern Europe Limited | 57,69 % podiel na základnom imaní, 15,00 % podiel na hlasovacích právach, spoločnosť je registrovaná na Cypre

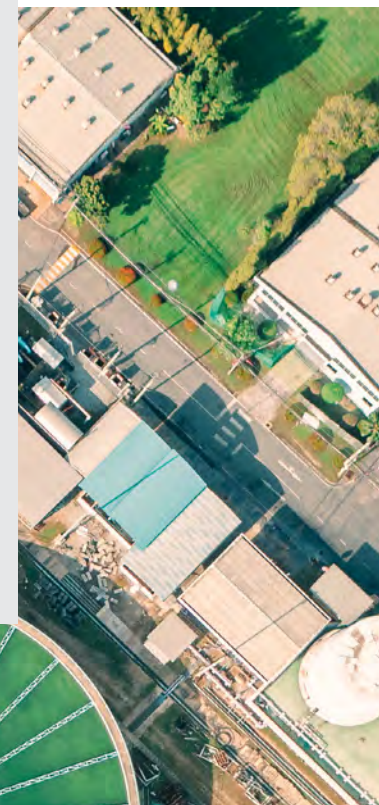
PricewaterhouseCoopers Services (Central & Eastern Europe) Limited | 0,64 % podiel na základnom imaní, 10,00 % podiel na hlasovacích právach, spoločnosť je registrovaná na Cypre.



Hlavnými vlastníckmi spoločností v rámci PwC Slovenská republika sú partneri PwC CEE PricewaterhouseCoopers z regiónu strednej a východnej Európy (CEE). Vďaka tomuto prepojeniu PwC Slovenská republika spolupracuje aj s ostatnými členskými spoločnosťami v strednej a východnej Európe pri poskytovaní rôznych služieb ako pre lokálnych, tak i medzinárodných klientov s pôsobnosťou v CEE regióne. Spolupráca je pod záštitou regionálneho tímu manažérov, ktorý zabezpečuje jednak dodržiavanie striktných zásad a postupov PwC International Limited všetkými regionálnymi spoločnosťami a zároveň umožňuje zdieľanie zdrojov medzi entitami, presadzovanie zásad riadenia rizík a štandardov kvality.

Každá členská spoločnosť na národnej úrovni má svoju vlastnú štruktúru riadenia, ktorá dodržiava príslušné právne a prevádzkové požiadavky. Táto právna štruktúra a sieťové usporiadanie umožňujú jednotlivým členským spoločnostiam pracovať flexibilne a autonómne, čo im umožňuje promptne a efektívne reagovať na podmienky trhu, na ktorom pôsobia. Tento podnikateľský princíp je podporovaný skutočnosťou, že väčšina krajín povoľuje vnútroštátnym spoločnostiam, ktoré sú v drvivej väčšine vlastnené a riadené miestnymi kvalifikovanými audítormi, vykonávať audítorskú prax. V Európskej únii môže ísť aj o kombináciu audítorov a/alebo audítorských spoločností z rôznych členských krajín.

[GRI 2-1]



2

20



Finančné výsledky



3

21

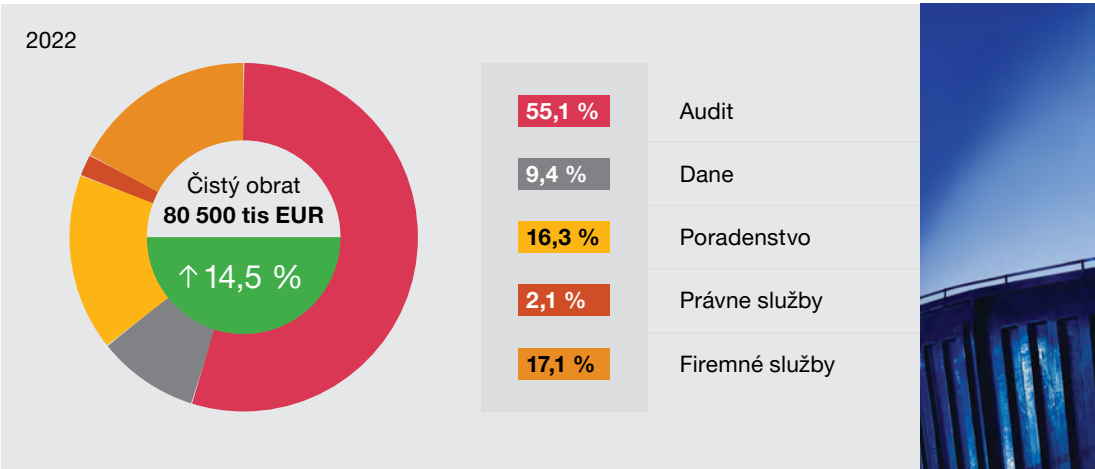
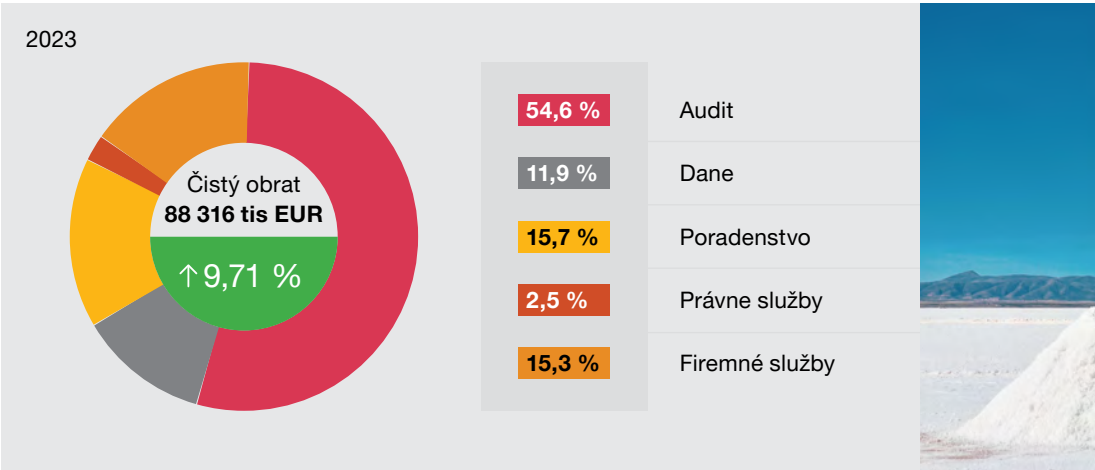


Finančné výsledky

Finančné výsledky zahŕňajú informácie o spoločnostiach PwC v Slovenskej republike:

PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o.
PricewaterhouseCoopers Tax, k. s.
PricewaterhouseCoopers Advisory, s. r. o.
PricewaterhouseCoopers CEE Firm Services, s. r. o.
PricewaterhouseCoopers Legal, s. r. o.

Vykazované údaje pozostávajú z výsledkov zverejnených v účtovnej závierke uvedených spoločností za obdobie kalendárneho roka od 1. januára do 31. decembra 2023 okrem spoločnosti PwC Firm Services, ktorej výsledky sa zverejňujú za obdobie finančného roka od 1. júla 2022 do 30. júna 2023. Konsolidovanú účtovnú závierku následne zostavuje spoločnosť PricewaterhouseCoopers Eastern Europe Holdings B.V. so sídlom Raamweg 1.B, s-Gravenhage 2596 HL, Holandsko.



Druh služby	Čistý obrat	Medziročná zmena (2022, 2023)
Audit	48 192 tis. EUR	+ 8,63 %
Dane	10 519 tis. EUR	+ 38,54 %
Poradenstvo	13 902 tis. EUR	+ 6,03 %
Právne služby	2 216 tis. EUR	+ 32,69 %
Firemné služby	13 487 tis. EUR	- 1,99 %

2023

Číslo riadka VZS*	Text	PwC Slovensko	PwC Tax	PwC Advisory	PwC Legal	PwC Firm Services*	Spolu PwC Slovenská republika
1	Čistý obrat	48 192	10 519	13 902	2 216	13 487	88 316
2	Výnosy z hospodárskej činnosti	48 161	10 663	14 359	2 474	13 499	89 157
10	Náklady na hospodársku činnosť spolu	- 40 861	- 8 103	- 16 611	- 2 022	- 12 667	- 80 264
27	Výsledok hospodárenia z hospodárskej činnosti	7 299	2 560	- 2 251	452	832	8 892
29	Výnosy z finančnej činnosti	2 929	53	25	29	30 759	33 795
45	Náklady na finančnú činnosť	- 120	- 12	- 101	- 7	- 337	- 576
55	Výsledok hospodárenia z finančnej činnosti	2 809	41	- 75	22	30 422	33 219

>

<

3

23

🏠

57	Daň z príjmov	- 2 322	- 3	401	- 101	- 242	- 2 266
58	Daň z príjmov splatná	- 2 109	- 2	0	- 83	- 375	- 2 569
60	Prevod podielov na výsledku hospodárenia spoločníkom	0	- 2 589	0	0	0	- 2 589
61	Výsledok hospodárenia	7 786	10	- 1 925	374	31 012	37 257

* Údaje za spoločnosť PwC Firm Services sú zverejnené za odlišné vykazovacie obdobie, ide o finančný rok začínajúci sa 1. júla a končiaci sa 30. júna

** Výkaz ziskov a strát

***Jednotlivé sumy z Výkazu ziskov a strát (VZS) sú uvedené v tisícoch EUR

2022

Číslo riadka VZS*	Text	PwC Slovensko	PwC Tax	PwC Advisory	PwC Legal	PwC Firm Services*	Spolu PwC Slovenská republika
1	Čistý obrat	44 363	7 593	13 112	1 670	13 761	80 500
2	Výnosy z hospodárskej činnosti	43 620	7 648	13 316	1 682	13 781	80 048
10	Náklady na hospodársku činnosť spolu	- 36 372	- 7 035	- 14 063	- 1 331	- 12 410	- 71 212
27	Výsledok hospodárenia z hospodárskej činnosti	7 248	612	- 747	351	1 371	8 836
29	Výnosy z finančnej činnosti	747	7	58	8	29 403	30 223



3

24



45	Náklady na finančnú činnosť	- 231	- 14	- 49	- 16	- 45	- 354
55	Výsledok hospodárenia z finančnej činnosti	516	- 7	10	- 9	29 358	29 868
57	Daň z príjmov	- 1 792	- 1	100	- 72	- 470	- 2 234
58	Daň z príjmov splatná	- 1 935	- 1	0	- 92	- 524	- 2 552
60	Prevod podielov na výsledku hospodárenia spoločníkom	0	- 603	0	0	- 375	- 603
61	Výsledok hospodárenia	5 972	2	- 637	270	30 260	35 867

* Údaje za spoločnosť PwC Firm Services sú zverejnené za odlišné vykazovacie obdobie, ide o finančný rok začínajúci sa 1. júla a končiaci sa 30. júna
** Výkaz ziskov a strát
***Jednotlivé sumy z VZS sú uvedené v tis. EUR

Uvedené finančné výsledky predstavujú výňatok z účtovných závierok uvedených spoločnosť PwC Slovenská republika, tak ako boli zverejnené v registri účtovných závierok v zmysle požiadaviek zákona o účtovníctve č. 431/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

[GRI 201-1]



Hodnoty

Hoci pochádzame z rôznych prostredí a kultúr, naše hodnoty sú tým, čo nás spája. Naše hodnoty riadia náš spôsob práce s klientmi aj v kolektíve. Otvplyvňujú prácu, ktorú vykonávame, a zaväzujú nás k tomu, aby sme vždy vynaložili naše maximum. Naše hodnoty nám pomáhajú naplňovať naše poslanie – budovať dôveru v spoločnosti a poskytovať riešenia pre významné problémy. Dôvera, ktorú naši klienti, komunity a zamestnanci vkladajú do PwC, spolu s našimi vysokými štandardmi etického správania sú základom všetkého, čo robíme.

Vzhľadom na rýchlo sa meniace podnikateľské prostredie sme si stanovili za cieľ prinášať rovnako dynamické a inovatívne

riešenia, ktoré pomáhajú našim klientom pri prijímaní a aplikovaní rôznorodých rozhodnutí. Naším záväzkom je snaha pracovať efektívne pre našich klientov a zároveň prinášať výsledky najvyššej kvality. Sme oddaní práci na špičkovej úrovni a chápeme, že naša práca má vplyv nielen na klientov, ale aj na ostatných ľudí a spoločnosť ako celok.



Záleží nám na našej integrite 	Hovoríme a stojíme si za tým, čo je správne, obzvlášť v situáciách, ktoré sú náročné.	Očakávame a odovzdávame výstupy v najvyššej kvalite.	Robíme rozhodnutia a konáme, akoby išlo o našu vlastnú osobnú reputáciu.	Viac informácií v časti 8. Zodpovednosť voči klientom
Robíme zmeny 	Chceme byť informovaní a pýtame sa na budúcnosť sveta, v ktorom žijeme.	Ovplyvňujeme s kolegami naše okolie, klientov a spoločnosť, v ktorej žijeme a pracujeme.	Odpovedáme agilne na meniace sa prostredie, v ktorom pracujeme.	Viac informácií v časti 7. Zodpovedné podnikanie
Staráme sa 	Snažíme sa porozumieť každému človeku a tomu, čo sa ho týka.	Uznávame, že každý človek je prínosom pre spoločnosť.	Povzbudzujeme druhých v osobnom raste a v podávaní čo najlepšieho výkonu.	Viac informácií v časti 11. Angažovanosť v komunitách
Pracujeme spoločne 	Spolupracujeme a zdieľame vzťahy, myšlienky a vedomosti za hranicami.	Hľadáme a integrujeme rôzne perspektívy, rôznych ľudí a rôzne myšlienky.	Dávame a pýtame si spätnú väzbu, aby sme sa mohli zlepšovať my a aj ostatní.	Viac informácií v časti 10. Ľudia a kultúra pracovného prostredia
Vieme si predstaviť nové perspektívy 	Máme odvahu spochybňovať status quo a skúšať nové veci.	Inovujeme, testujeme a učíme sa na chybách.	Máme otvorenú myseľ pre nové možnosti v každom ohľade.	Viac informácií v časti 5. Naša vízia o udržateľnosti



4

26



Naša vízia o udržateľnosti

Čoraz viac skloňovaná téma udržateľnosti svedčí o náraste záujmu o udržateľné prostredie pre ďalšie generácie. PwC uplatňuje udržateľný princíp v praxi už niekoľko rokov. Prechod na udržateľné podnikanie môže byť pre mnohé spoločnosti náročný, a preto pomáhame s týmto procesom aj iným spoločnostiam. Aj to je jeden z dôvodov, prečo sme začali zverejňovať našu správu o zodpovednom podnikaní v súlade s GRI štandardmi ako správu o udržateľnosti, hoci momentálne nie sme povinní tieto informácie zverejňovať. V budúcom roku plánuje naša spoločnosť vydať správu o udržateľnosti v súlade s európskymi štandardmi o vykazovaní udržateľnosti ESRS.

Sme pevne presvedčení o nevyhnutnosti angažovať sa v globálnom dialógu o udržateľnosti a zodpovednom podnikaní, vďaka ktorému dochádza k priaznivým zmenám vo svete. Prostredníctvom nášho programu zodpovedného podnikania aktívne prispievame k riešeniu globálnych výziev na základe dvoch zásad:

Sme iniciátorom zmien

Poskytujeme spoločnostiam sebadôveru a odvahu pri rozvoji ich podnikania s dôrazom na inovácie, využívanie moderných technológií a dlhodobú udržateľnosť. Kladieme veľký dôraz na zvyšovanie konkurencieschopnosti a rozvoj trhového prostredia na Slovensku. Zaujíma nás dlhodobý vplyv podnikania na sociálny a ekonomický rozvoj, ako aj na životné prostredie.

Robíme veci správne

K našim najväčším výhodám patria znalosti a skúsenosti v oblasti auditu, daní, práva, financií, podnikového riadenia a udržateľnosti. Naše aktivity sú preto zamerané na rozvoj našich zamestnancov, vzdelávanie a odovzdávanie našich skúseností ďalej.



V rámci našej vízie o udržateľnosti sme si stanovili ciele v niekoľkých oblastiach a robíme všetko, čo je v našich silách, aby sme tieto ciele dosiahli čím skôr.



5

27



Net Zero 2030



5

28

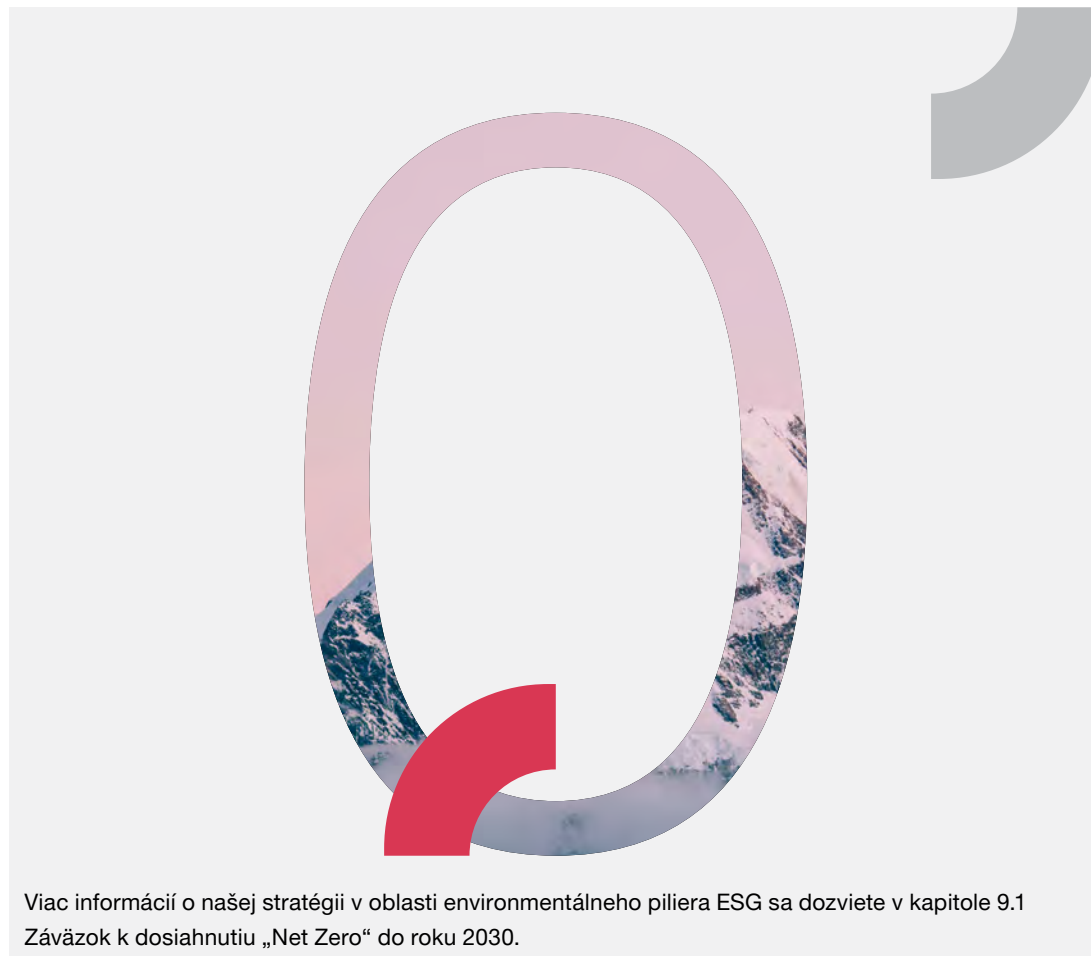


Net Zero 2030

5.1 Net Zero 2030

Globálny záväzok siete spoločností PwC – dosiahnutie uhlíkovej neutrality do konca roku 2030 bol stanovený v septembri 2020 na základe nášho existujúceho globálneho záväzku v oblasti klímy. Naším cieľom je dosiahnuť nulové čisté emisie skleníkových plynov („Net Zero“) po sčítaní kladných emisií, ktoré naša spoločnosť vypúšťa do atmosféry, a záporných emisií, ktoré odstraňujeme z atmosféry prostredníctvom kompenzácie a zachytávania uhlíka. Zaviazali sme sa dekarbonizovať naše aktivity vrátane uhlíkovej stopy z pracovných ciest a neutralizovať zvyšné vplyvy na klímu prostredníctvom investícií do projektov, ktoré majú odstraňovať emisie z atmosféry. Na dosiahnutie tohto cieľa zavádzame rôzne opatrenia naprieč našou spoločnosťou. Aktívne pracujeme na znížení emisií pre Scope 1 a 2 o 50 % a emisií pre Scope 3 – pracovné cesty o ďalších 50 % v porovnaní s rokom 2019. Zlepšenie energetickej efektívnosti vo všetkých našich kanceláriách a zohľadnenie dôsledkov klimatickej zmeny a ďalších ESG faktorov v našej práci s klientmi nám pomôžu dosiahnuť tento cieľ. So zreteľom na kvalitu našich služieb a vzťahy s našimi klientmi v oblasti poskytovania služieb klientom postupne transformujeme náš model tak, aby sme vyvážili prácu na diaľku s prácou u klienta, keďže cestovanie spôsobuje ďalšie emisie. Okrem toho sme postupne zaviedli 100 % obnoviteľnú energiu vo všetkých našich kanceláriách na Slovensku. Od roku 2021 máme zavedenú obnoviteľnú energiu v kancelárii v Košiciach a od roku 2023 je zavedená obnoviteľná energia aj v kancelárii v Bratislave.

[GRI 2-23]



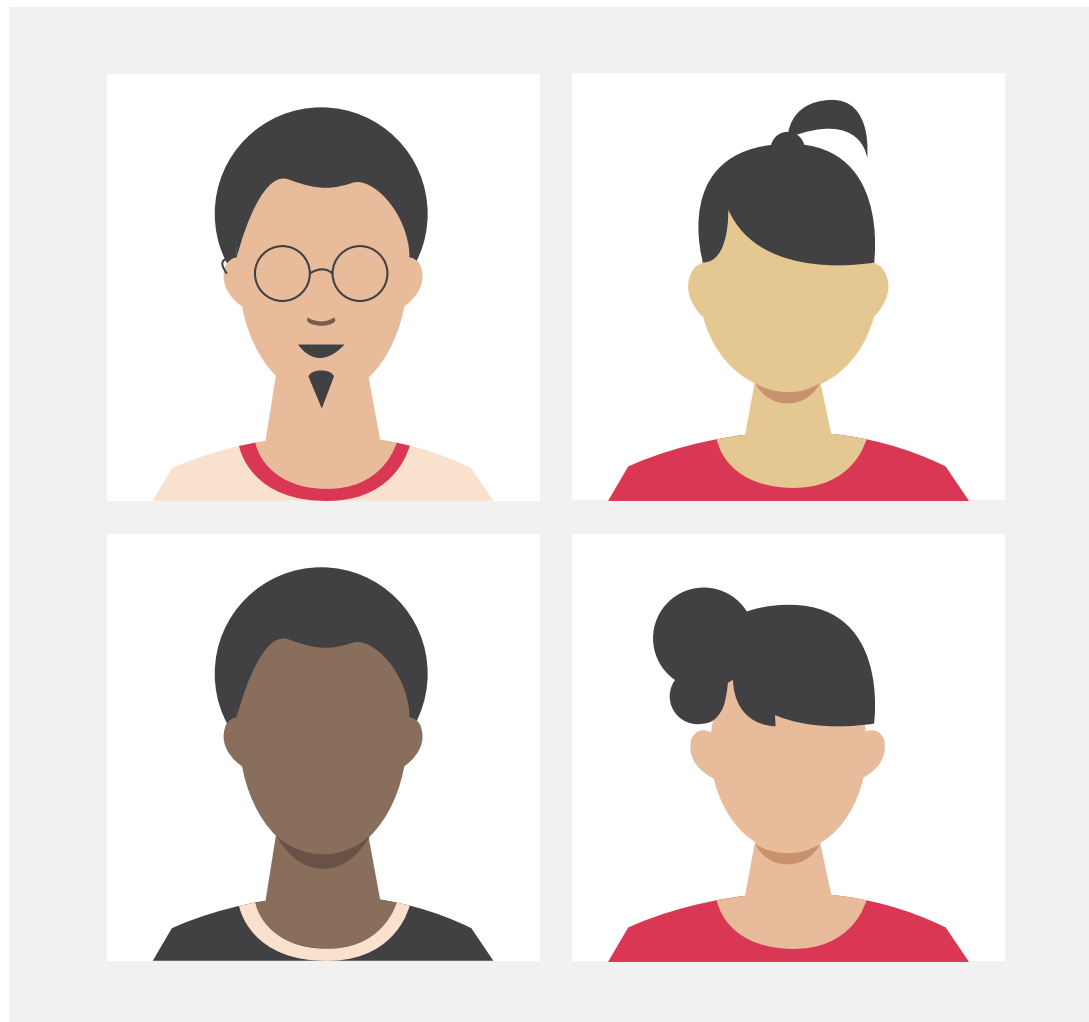
5

29





Dosiahnutie a udržanie rovnosti medzi našimi zamestnancami, počnúc mzdovou rovnosťou, je prioritou nášho sociálneho piliera ESG stratégie. Pre dosiahnutie tohto cieľa je dôležité monitorovať parameter „Rozdiel v odmeňovaní na základe pohlavia“ na celopodnikovej úrovni vrátane mzdového hodnotenia na úrovni manažmentu. Rovnosť sa vzťahuje aj na rovnosť príležitostí, ktorú môžeme sledovať prostredníctvom percentuálneho pomeru zastúpenia mužov a žien na úrovni partnerov a vedenia podniku. Ďalšou prioritou pre nás je vzdelávanie našich zamestnancov a komunity, v ktorej pôsobíme. Interné vzdelávanie by sa malo zamerať na rozvoj lídrov s dôrazom na diverzitu, rovnosť a inklúziu („DEI“), podporu rozvoja líderských zručností, dôležitosť proaktívneho prístupu a príležitosti na zapojenie zamestnancov do udržateľných aktivít. Externé vzdelávanie je taktiež dôležité v oblasti významu DEI a legislatívy súvisiacej so sociálnym ESG pilierom. Naším cieľom je tiež aktívne hľadať, zamestnávať a udržiavať si nové talenty, ktoré nám umožnia rásť a poskytovať čoraz lepšie služby našim klientom. Nad rámec poskytnutých školení a prednášok na pôde vysokých škôl a poskytnutia možnosti stáže pre žiakov stredných škôl rozširujeme spoluprácu so strednými a s vysokými školami aj na ďalšie vzdelávacie aktivity. Nadalej chceme pokračovať v poskytovaní príležitosti aj rodičom po materskej alebo rodičovskej dovolenke. S cieľom udržať si talentovaných ľudí sa budeme naďalej sústreďovať na rozšírenie aktivít zameraných na životnú pohodu (well-being), ktoré prispievajú k celkovému životnému komfortu našich zamestnancov.



Zaviazali sme sa, že do konca finančného roku 2025 bude mať aspoň 50 % našich dodávateľov, výrobkov alebo služieb stanovené klimatické ciele, ktoré budú overené a založené na vedeckom základe.

Na dosiahnutie tohto cieľa sme sa v roku 2023 zamerali na vytvorenie dotazníka pre našich najväčších dodávateľov, v ktorom zisťujeme stav ich klimatických cieľov, ale takisto aj získavame obraz o ich aktivitách v oblasti udržateľnosti. Po získaní dostatočného počtu odpovedí budeme následne analyzovať získané údaje a hodnotiť snahu našich dodávateľov v oblasti plnenia klimatických cieľov.



Ďalší faktor, na ktorý sa zameriavame, je celková hodnota našich nákupov od dodávateľa za rok a množstvo skleníkových plynov emitovaných týmito dodávateľmi, napríklad v dôsledku dlhých prepravných vzdialeností tovarov alebo používania neekologických surovín vo výrobe. V roku 2024 plánujeme osloviť vybrané spoločnosti a požiadať ich o zdieľanie svojich environmentálnych cieľov, časových plánov, implementovaných zmien, certifikátov a podobných informácií. Po získaní týchto informácií chceme prispôsobiť naše procesy a pravidlá tak, že pri výbere dodávateľov pre nákupy presahujúce určitú výšku budeme vyžadovať, aby dodávatelia poskytli údaje o svojich environmentálnych cieľoch. Tieto ciele budú jedným z našich povinných kritérií pri výbere dodávateľov.

V rámci nákupov zavedieme pravidlo zohľadňovania životnosti a využiteľnosti produktov v porovnaní s konkurenčnými výrobkami, ich recyklovateľnosť, energetickú efektívnosť a možnosti servisu či opravy.





CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA

17 CIEĽOV, KTORÉ ZMENIA NÁŠ SVET



Ciele udržateľného rozvoja (Sustainable Development Goals „SDGs“) predstavujú rámec pre svetový mier a prosperitu pre ľudí a životné prostredie. SDGs obsahujú 17 cieľov a 169 čiastkových súvisiacich cieľov pre oblasť trvalo udržateľného rozvoja, ku ktorým sa zaviazali členské štáty OSN v roku 2015. Prostredníctvom týchto globálnych záväzkov medzinárodné spoločenstvo reaguje na najzávažnejšie výzvy súčasnosti. Zmena klímy, chudoba, zvyšujúce sa ekonomické a sociálne nerovnosti alebo neudržateľnosť prevládajúcich vzorcov výroby a spotreby sú komplexné a navzájom previazané problémy.

Agenda 2030 vyzýva členské štáty na spoločný koordinovaný postup pri riešení týchto globálnych výziev.



SDGs sa prekrývajú s našou stratégiou spoločenskej zodpovednosti, pričom sa zameriavame na nasledovné oblasti:

Zodpovedné podnikanie

V oblasti audítorských, daňových a poradenských služieb sme dôležitým poskytovateľom pre celú podnikateľskú komunitu a uvedomujeme si význam zodpovednosti v tejto oblasti. Našou víziou je byť vzorom v oblasti zodpovednej a transparentnej podnikateľskej praxe. Pre dosiahnutie tohto cieľa pravidelne prinášame na trh vysoké etické štandardy, ktoré sú v súlade s naším etickým kódexom správania. K dodávateľom máme férový prístup, z pohľadu dodávateľa poskytujeme udržateľné klientske služby a zdieľame naše idey pre túto oblasť.

Zodpovednosť voči klientom

Pre nás je udržiavanie korektných vzťahov s klientmi kľúčové. Od našich vzťahov sa vyvíja aj renomé našej spoločnosti a celková spokojnosť klientov. V rámci našej činnosti zhromažďujeme iba nevyhnutné údaje klientov a uchováваме ich iba počas potrebného časového obdobia na vykonanie našej práce s nimi. Pracujeme s dátami diskretné aj vzhľadom na zvyšujúcu sa hodnotu dát pre spoločnosti. Vážime si ich súkromie a dodržiavame ich ochranu na základe zákonov platných pre túto oblasť.

Environmentálne zmýšľanie

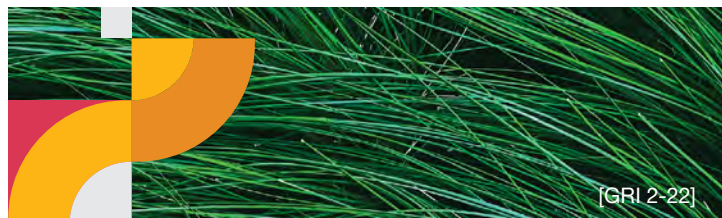
Napriek tomu, že naša spoločnosť má nevýrobný charakter, uvedomujeme si, že naše aktivity majú dosah na životné prostredie. Postupne zavádzame čo najefektívnejšie environmentálne prijateľné postupy. Naš najväčší potenciál pre túto oblasť vidíme v pôsobení na životné prostredie prostredníctvom služieb našim klientom. V prvom rade musia spoločnosti porozumieť svojmu vplyvu na životné prostredie a následne začať zavádzať opatrenia na zníženie týchto vplyvov. My v našej spoločnosti postupujeme rovnako. Naša stratégia pre ochranu životného prostredia je súčasťou našej každodennej praxe. Zavádzame princípy environmentálnej politiky a zapojili sme našich zamestnancov do riešenia problémov súvisiacich so životným prostredím.

Ľudia a kultúra pracovného prostredia

Je pre nás dôležité vytváranie prostredia, ktoré podporuje rozmanitosť a podnecuje našich ľudí, aby sme napredovali v oblasti spoločenskej zodpovednosti. Je to nevyhnutné pre zabezpečenie efektívneho fungovania firemnej kultúry. Pre dosiahnutie tohto cieľa je dôležitý efektívny výkon našich zamestnancov, preto investujeme do ich vzdelávania, rozvoja a pohody. Stanovili sme si ambíciu vychovávať budúcich lídrov s úprimným záujmom o spoločenskú zodpovednosť. Aby sme splnili túto ambíciu, je dôležitý náš prístup k ľuďom, ich motivácia a starostlivosť o nich.

Angažovanosť v komunitách

Naše každodenné aktivity majú vplyv na komunitu, v ktorej pôsobíme, bez ohľadu na to, či ide o aktivity spoločnosti PwC alebo o aktivity našich zamestnancov. Preto zodpovedne prístupujeme k budovaniu silnej a prosperujúcej komunity. Za najefektívnejší spôsob považujeme využívanie našich odborných vedomostí v prospech komunity. Zamestnanci sa zase môžu dobrovoľne zapojiť do rôznych komunitných projektov aj prostredníctvom našej spoločnosti. Podporujeme ich v dobrovoľníckej činnosti týkajúcej sa nielen životného prostredia, ale i ľudí v núdzi.



[GRI 2-22]

Robíme všetko pre to, aby sme naše, aj keď len minimálne, negatívne vplyvy eliminovali. Jednotlivé spoločnosti PwC Slovenská republika spĺňajú a dodržiavajú všetky zákonom stanovené podmienky, ktoré sa týkajú ochrany životného prostredia. Aplikujeme komplexný systém ochrany životného prostredia pri všetkých našich činnostiach s cieľom trvalo udržateľného rozvoja.

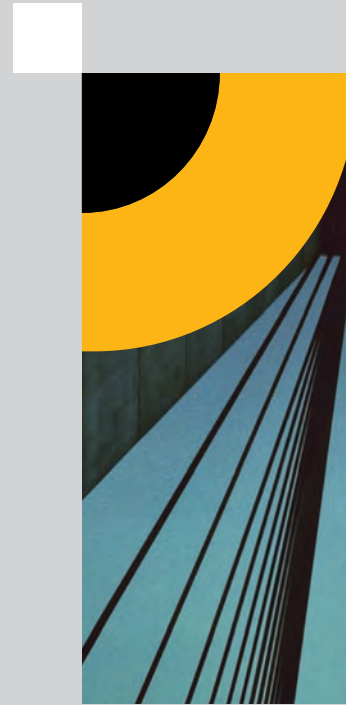


5

33



Čo od nás očakávajú
zainteresované
strany?



6

34



Čo od nás očakávajú zainteresované strany?

Vedíme pravidelný dialóg s jednotlivcami a spoločnosťami, akýmkoľvek spôsobom zapojenými do našej podnikateľskej činnosti (zainteresované strany). Tento dialóg významne prispieva k priamemu zapojeniu zainteresovaných strán a pomáha nám premietnuť ich názory do aktivít našej spoločnosti. Je pre nás významný aj pri výbere relevantných tém pre túto správu o udržateľnosti.



Dialóg s internými zainteresovanými stranami

Pri zostavovaní správy o udržateľnosti sme spolupracovali s rôznymi zainteresovanými stranami v rámci spoločnosti. Interný dialóg s vedením spoločnosti a s vedúcimi partnermi našich oddelení prebiehal formou pracovných stretnutí. Okrem toho sme oslovili aj zamestnancov z personálneho oddelenia, oddelenia vzdelávania a rozvoja, oddelenia korporátnej zodpovednosti, právneho oddelenia, finančného oddelenia, oddelenia marketingu a komunikácie, ako aj oddelenia infraštruktúry a obstarávania. Pravidelne vedíme dialóg so všetkými oddeleniami prostredníctvom formálnej aj neformálnej internej komunikácie, aby sme v prípade potreby mohli aktualizovať zoznam významných tém v oblasti udržateľnosti. Naši zamestnanci si veľmi cenia spoločenskú ESG kultúru, čo potvrdzuje aj skutočnosť, že sami prichádzajú s nápadmi, ako prispieť k zlepšeniu životného prostredia a pomôcť komunite, v ktorej žijeme.

6.1 Dialóg so zainteresovanými stranami



Dialóg s externými zainteresovanými stranami

Medzi externé zúčastnené strany zahrňame jednotlivcov a spoločnosti z vonkajšieho prostredia, ktorých naša činnosť istým spôsobom ovplyvňuje. Medzi tieto strany patria naši klienti, dodávatelia, rôzne administratívne a regulačné orgány, profesijné združenia, komunity a médiá. Sústavne zhromažďujeme spätnú väzbu týkajúcu sa spokojnosti našich klientov. Okrem toho udržujeme dialóg prostredníctvom účasti na profesionálnych fórach a konferenciách, spolupráce s neziskovým sektorom a univerzitami. Pravidelne si vymieňame informácie a získavame dôležité vstupy pre určenie relevantných tém, ktoré ovplyvňujú náš trh a odvetvie. Na tento účel organizujeme CEO a CFO prieskumy, ktoré nám poskytujú pohľad na súčasné trendy, výzvy a príležitosti. Okrem toho sme v neustálom kontakte s našimi aktuálnymi a potenciálnymi klientmi, dodávateľmi a odborníkmi z príslušného odvetvia. Tieto neformálne dialógy a vzájomná výmena informácií nám umožňujú lepšie porozumieť potrebám a očakávaniam rôznych externých zainteresovaných strán.

Skupiny zainteresovaných strán, forma dialógu a relevantné témy

Zainteresované strany	Forma dialógu	Relevantné témy
Potenciálni zamestnanci	Kariérne dni, veľtrhy práce, súťaže pre študentov a absolventov univerzít, účasť na univerzitných prednáškach a podujatiach, zapojenie do programu Erasmus+, osobná komunikácia, komunikácia prostredníctvom sociálnych sietí.	Vzdelávanie a školenia, profesionálny rozvoj, diverzita a rovnosť príležitostí, rovnováha medzi pracovným a osobným životom, ochrana životného prostredia, pracovné prostredie a dobrovoľníctvo.
Zamestnanci a partneri	Spätná väzba po prvom mesiaci v práci a následne po šiestich mesiacoch, interný prieskum spokojnosti zamestnancov pre oblasť ESG tém a aktivít, pravidelná spätná väzba na konci nášho finančného roka, školenia, sociálne siete, intranet, tímbildingové aktivity, koučing, mentoring a osobná komunikácia.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, vzdelávanie a školenia, profesionálny rozvoj, rovnováha medzi pracovným a osobným životom, diverzita a rovnosť príležitostí, spolupráca s neziskovým sektorom, ochrana životného prostredia, ekonomický výkon a ochrana súkromia a dát.
Klienti	Prieskum spokojnosti, CEO Survey, CFO Survey, webináre, konferencie, osobné stretnutia, informačné brožúry, internetová stránka PwC.	Spolupráca s neziskovým sektorom, etika a transparentnosť, kvalita našich služieb, riadenie rizík, technológie, inovácie a konkurencieschopnosť.
Správne a regulačné orgány, profesijné združenia	Účasť na profesionálnych fórach, participácia v združeniach a organizáciách.	Etika a transparentnosť, kvalita našich služieb, riadenie rizík, kultivácia trhu, formovanie trendov.
Neziskový sektor	Poskytovanie pro bono a zľavnených služieb, Nadačný fond PwC a grantový program Pomocná ruka, zapojenie našich zamestnancov v dobrovoľníckych aktivitách, organizovanie charitatívnych zbierok a darov.	Spolupráca s neziskovým sektorom, pro bono služby.
Dodávatelia	Výber dodávateľov, hodnotenie dodávateľov a pravidelné stretnutia.	Ochrana životného prostredia, etika a transparentnosť.
Médiá	Tlačové správy, konferencie, diskusie, elektronická a osobná komunikácia.	Spolupráca s neziskovým sektorom, ochrana životného prostredia, kvalita našich služieb, technológie, inovácie a konkurencieschopnosť, ekonomické témy.

Čo od nás očakávajú zainteresované strany?



Analýzu významnosti tém sme vypracovali na základe GRI štandardov a cieľov trvalo udržateľného rozvoja („SDGs“). Naša ESG stratégia nám slúžila ako základ pre výber významných tém, ktoré sme zahrnuli do tejto správy, a to z hľadiska činnosti spoločnosti PwC Slovenská republika a očakávaní zúčastnených strán. Vybrané témy sme prepojili s konkrétnymi cieľmi SDGs, čím sme identifikovali, ako sa aktivity našej spoločnosti prelínajú s ambíciami a cieľmi Agendy 2030.

[GRI 3-1]

Analýza významnosti

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Zodpovedné podnikanie	Ekonomická výkonnosť	201		Cieľ 8.2 Dosiahnuť vyššie úrovne ekonomickej produktivity prostredníctvom diverzifikácie, technologického zlepšovania a inovácií, a to aj prostredníctvom zamerania sa na sektory s vysokou pridanou hodnotou a s vysokým podielom ľudskej práce
	Prítomnosť na trhu	202	-	-
	Boj proti korupcii	205		Cieľ 16.5 Výrazne znížiť korupciu a úplatkárstvo vo všetkých formách
	Zdravá hospodárska súťaž	206	-	-

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Zodpovedné podnikanie	Environmentálne hodnotenie dodávateľov	308		Cieľ 12.4 Dosiahnuť environmentálne náležité hospodárenie s chemickými látkami a všetkými druhmi odpadov počas ich životného cyklu v súlade s dohodnutými medzinárodnými rámcami a podstatne znížiť ich vypúšťanie do atmosféry, vody a pôdy s cieľom minimalizácie ich negatívnych vplyvov na ľudské zdravie a životné prostredie Cieľ 12.5 Podstatne znížiť tvorbu odpadu prostredníctvom prevencie, redukcie, recyklácie a opätovného použitia
	Spoločenské hodnotenie dodávateľov	414		Cieľ 10.2 Do roku 2030 posilniť postavenie a presadzovať sociálnu, politickú a ekonomickú inklúziu všetkých bez ohľadu na vek, pohlavie, postihnutie, rasu, pôvod, etnicitu, náboženstvo alebo ekonomické či iné postavenie Cieľ 10.3 Zaisťiť rovnaké príležitosti a znížiť nerovnosť vo výsledkoch, a to aj prostredníctvom odstránenia diskriminačných zákonov, politík a praktík a presadzovania vhodnej legislatívy, politík a opatrení v tomto ohľade
	Ochrana súkromia klientov	418		Cieľ 16.6 Vytvoriť efektívne, zodpovedné a transparentné inštitúcie na všetkých úrovniach

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Environmentálne zmýšľanie	Materiály	301		Cieľ 8.4 Progresívne zlepšiť efektívne využívanie zdrojov na globálnej úrovni v spotrebe aj vo výrobe a snažiť sa oddeliť ekonomický rast od poškodzovania životného prostredia v súlade s 10-ročným rámcovým programom udržateľnej výroby a spotreby, pričom rozvinuté krajiny by sa mali ujať vedenia
				Cieľ 12.2 Dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov
	Energie	302		Cieľ 12.2 Dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov
				Cieľ 8.4 Progresívne zlepšiť efektívne využívanie zdrojov na globálnej úrovni v spotrebe aj vo výrobe a snažiť sa oddeliť ekonomický rast od poškodzovania životného prostredia v súlade s 10-ročným rámcovým programom udržateľnej výroby a spotreby, pričom rozvinuté krajiny by sa mali ujať vedenia
				Cieľ 12.2 Dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Environmentálne zmýšľanie	Emisie	305		Cieľ 12.4 Dosiahnuť environmentálne vyhovujúci manažment chemikálií a všetkých odpadov počas ich životného cyklu v súlade s platnými medzinárodnými rámcami a výrazne znížiť ich únik do ovzdušia, vody a pôdy, aby sa minimalizovali ich nepriaznivé vplyvy na ľudské zdravie a životné prostredie
	Odpady	306		Cieľ 13.2 Integrovať opatrenia týkajúce sa klimatickej zmeny do národných politík, stratégií a plánovania
Ľudia a kultúra pracovného prostredia	Zamestnávanie	401		Cieľ 12.4 Dosiahnuť environmentálne vyhovujúci manažment chemikálií a všetkých odpadov počas ich životného cyklu v súlade s platnými medzinárodnými rámcami a výrazne znížiť ich únik do ovzdušia, vody a pôdy, aby sa minimalizovali ich nepriaznivé vplyvy na ľudské zdravie a životné prostredie Cieľ 12.5 Významne znížiť tvorbu odpadu prostredníctvom prevencie, redukcie, recyklácie a opätovného použitia
				Cieľ 8.3 Presadzovať politiky zamerané na rozvoj, ktoré podporujú produktívne činnosti, vytváranie dôstojných pracovných miest, podnikanie, tvorivosť a inovácie a povzbudzujú formalizáciu a rast mikro, malých a stredných podnikov, a to aj prostredníctvom prístupu k finančným službám Cieľ 8.5 Dosiahnuť plné a produktívne zamestnanie a dôstojnú prácu pre všetky ženy a mužov vrátane mladých ľudí a osôb s postihnutím a rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Ľudia a kultúra pracovného prostredia	Zdravie, bezpečnosť a životná pohoda našich zamestnancov	403		Cieľ 8.8 Chrániť pracovné práva a presadzovať bezpečné a spoľahlivé pracovné prostredie pre všetkých pracujúcich vrátane migrujúcich pracovníkov, predovšetkým migrantiek, a tých, ktorých zamestnanie je neisté
	Školenia a vzdelávanie	404		Cieľ 4.4 Podstatne zvýšiť počet mladých ľudí a dospelých, ktorí majú relevantné zručnosti vrátane technických a odborných zručností pre vzdelávanie, dôstojnú prácu a podnikanie
	Rovnosť príležitostí a diverzita	405		Cieľ 5.5 Zabezpečiť, aby ženy mali plnú účinnú účasť a rovnaké príležitosti na vodcovstvo na všetkých úrovniach rozhodovania v politickom, ekonomickom a verejnom živote
				Cieľ 8.2 Dosiahnuť vyššie úrovne ekonomickej produktivity prostredníctvom diverzifikácie, modernizácie technológií a inovácie vrátane zamerania na sektory s vysokou pridanou hodnotou a náročné na prácu
	Nediskriminácia	406		Cieľ 10.2 Do roku 2030 posilniť postavenie a presadzovať sociálnu, politickú a ekonomickú inklúziu všetkých, bez ohľadu na vek, pohlavie, postihnutie, rasu, pôvod, etnicitu, náboženstvo alebo ekonomické či iné postavenie Cieľ 10.3 Zaisťiť rovnaké príležitosti a znížiť nerovnosť vo výsledkoch, a to aj prostredníctvom odstránenia diskriminačných zákonov, politík a praktík a presadzovania vhodnej legislatívy, politík a opatrení v tomto ohľade

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Angažovanosť v komunitách	Nepriame ekonomické dosahy	203		Cieľ 8.2 Dosiahnuť vyššie úrovne ekonomickej produktivity prostredníctvom diverzifikácie, technologického zlepšovania a inovácií, a to aj prostredníctvom zamerania sa na sektory s vysokou pridanou hodnotou a s vysokým podielom ľudskej práce Cieľ 8.3 Presadzovať politiky zamerané na rozvoj, ktoré podporujú produktívne činnosti, vytváranie dôstojných pracovných miest, podnikanie, tvorivosť a inovácie a povzbudzujú formalizáciu a rast mikro, malých a stredných podnikov, a to aj prostredníctvom prístupu k finančným službám
				Cieľ 12.6 Nabádať firemné spoločnosti, najmä veľké a nadnárodné spoločnosti, aby prijali udržateľné praktiky a zapracovali informácie o udržateľnosti do svojich vykazovacích cyklov
	Miestne komunity	413		Cieľ 4.4 Podstatne zvýšiť počet mladých ľudí a dospelých, ktorí majú relevantné zručnosti vrátane technických a odborných zručností pre vzdelávanie, dôstojnú prácu a podnikanie
				Cieľ 8.3 Presadzovať politiky zamerané na rozvoj, ktoré podporujú produktívne činnosti, vytváranie dôstojných pracovných miest, podnikanie, tvorivosť a inovácie a povzbudzujú formalizáciu a rast mikro, malých a stredných podnikov, a to aj prostredníctvom prístupu k finančným službám

Oblasti našej ESG stratégie	Očakávania zúčastnených strán	GRI	SDGs	SDGs ciele
Angažovanosť v komunitách	Miestne komunity	413		Cieľ 10.2 Do roku 2030 posilniť postavenie a presadzovať sociálnu, politickú a ekonomickú inklúziu všetkých bez ohľadu na vek, pohlavie, postihnutie, rasu, pôvod, etnicitu, náboženstvo alebo ekonomické či iné postavenie
				Cieľ 17.17 Povzbudzovať a presadzovať efektívne verejné, verejno-súkromné a občianske partnerstvá stavajúce na skúsenostiach a poskytujúce zdroje pre stratégie partnerstiev

[GRI 3-2]



Zodpovedné podnikanie

8 DÔSTOJNÁ PRÁCA
A EKONOMICKÝ
RAST



Dôstojná práca a ekonomický rast

Cieľ 8.2

CEO prieskum

CFO komunita

Cieľ 8.5

Rovnosť v odmeňovaní

12 ZODPOVEDNÁ
SPOTREBA A
VÝROBA



Zodpovedná spotreba a výroba

Cieľ 12.6

Správa o udržateľnosti

Výpočet uhlíkovej stopy

Naše služby v oblasti ESG



V PwC sme hlboko presvedčení, že podnikanie nie je len o generovaní zisku, ale aj o vytváraní pozitívnych a trvalo udržateľných vplyvov na spoločnosť a životné prostredie, v ktorom pôsobíme. Sme zaviazaní k tomu, aby sme uskutočňovali naše podnikateľské aktivity zodpovedne, s ohľadom na environmentálne, sociálne a riadiace faktory, čím posilňujeme hodnoty udržateľného rozvoja a spoločenskej zodpovednosti. Podporujeme etické obchodné praktiky, ktoré chránia práva zamestnancov a prispievajú k ich osobnému a profesijnému rozvoju. Transparentnosť, etika a zodpovednosť sú základnými kameňmi našej podnikateľskej filozofie. Uplatňujeme najvyššie štandardy správneho riadenia a zabezpečujeme transparentnosť voči našim klientom a ostatným zainteresovaným stranám. Pravidelne monitorujeme a hodnotíme naše výkony v environmentálnej, sociálnej a riadiacej oblasti, aby

sme zabezpečili kontinuálne zlepšovanie a zhodnotenie nášho prínosu k udržateľnému rozvoju. Touto správou sa chceme podeliť o naše činnosti, ktoré sú dôkazom našej zodpovednej identity.



Štefan Čupil

Broader Assurance Services
Leader



7

44



Riadenie spoločnosti



Riadenie spoločnosti

7.1 Riadenie spoločnosti

Spoločnosť PwC Slovenská republika je pod dohľadom najvyššieho riadiaceho orgánu – Country Managing Partnera („CMP“) a konateľov jednotlivých entít. Pravidelne v dvojtyždňových intervaloch sa vedúci jednotlivých oblastí služieb, CMP a prevádzkový riaditeľ (Chief Operating Officer alebo „COO“) zúčastňujú na stretnutí nazývanom „leadership meeting“. Tieto stretnutia plnia de facto úlohu výkonnej rady. Hlavným cieľom leadership meetingov je identifikovať a posúdiť riziká a príležitosti pre spoločnosť. Významnou súčasťou agendy týchto stretnutí je aj riadenie ESG a udržateľnosti, stanovovanie súvisiacich cieľov a definovanie firemnej politiky. Závažné riziká a potenciálne negatívne vplyvy sú pravidelne hodnotené a následne reportované regionálnej štruktúre PwC CEE. V kalendárnych rokoch 2022 a 2023 sme neidentifikovali žiadne závažné riziká ani negatívne vplyvy, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť činnosť spoločnosti PwC Slovenská republika.

Obsadenie pozície CMP, najvyššej výkonnej funkcie v organizácii, je výlučne v kompetencii regionálnej štruktúry PwC CEE. CMP nesie hlavnú zodpovednosť za dodržiavanie štandardov a stratégie z hľadiska podnikania a obchodných cieľov a taktiež zabezpečuje súlad s globálnymi štandardmi siete PwC.

Na obsadenie pozície partnera je potrebná nominácia miestneho vedenia. Ak neexistujú žiadni vhodní kandidáti, v danom období sa počet partnerov nerozširuje. Nominovaní kandidáti a kandidátky musia následne absolvovať prijímací proces, ktorý sa koná na úrovni CEE. Po zhodnotení všetkých podkladov je odporúčanie prijímacieho výboru CEE doručené miestnemu vedeniu. Partnerov je možné prijať aj mimo lokálnej štruktúry spoločností. V tomto prípade prebieha

podobný proces, aby sa zabezpečilo, že nominovaní kandidáti a kandidátky majú potrebné kompetencie na túto dôležitú úlohu.

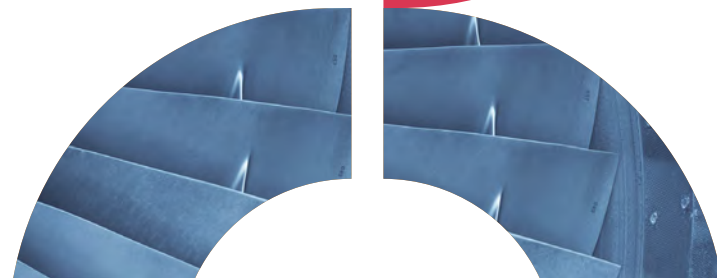
Výkon členov najvyššieho riadiaceho orgánu sa hodnotí na základe rovnakých kritérií a podlieha rovnakému procesu ako hodnotenie ostatných zamestnancov spoločnosti (viac informácií v časti **10. Ľudia a kultúra pracovného prostredia**). Partneri sú odmeňovaní na základe vyváženého zhodnotenia výsledkov a dosiahnutia osobných cieľov v každom finančnom roku. Hodnotenie prebieha formálnym spôsobom a všetci partneri sa na polročnej báze stretávajú so svojim nadriadeným partnerom. Sumárne hodnotenie svojej výkonnosti následne dostávajú na konci finančného roka, ktoré následne spolu s ich úrovňou zodpovednosti a finančným výkonom spoločnosti určuje ich budúce odmeny. Partneri nemajú nárok na žiadne dôchodkové výhody.

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-18, 2-19, 2-20]



7

46



Riadenie spoločnosti

7.2 Kódex správania

PwC sieť dodržiava nielen základné pravidlá týkajúce sa našej odbornej expertízy, integrity a nezávislosti, ale aj globálny kódex správania. Tento kódex jasne stanovuje naše princípy a čo sa od nás očakáva. Je zakotvený v našich hodnotách a poskytuje usmernenie pre našich zamestnancov a partnerov v rôznych situáciách. Kódex správania je záväzný pre všetky zainteresované strany a jeho dodržiavanie je povinné. Je integrovanou súčasťou našich zmlúv so zamestnancami, klientmi a dodávateľmi. Kódex správania tvorí povinnú súčasť našich školení a rozvoja zamestnancov. Novoprijatí zamestnanci absolvujú povinné online školenie, ktoré sa zaoberá riešením rôznych situácií, v ktorých sa môže zamestnanec ocitnúť a kde je potrebné zvážiť správne konanie. Okrem toho je kódex správania súčasťou ďalších vzdelávacích modulov. Rovnaké požiadavky na zodpovedné podnikanie sú zavedené aj vo vzťahu k našim obchodným partnerom, ktorí sú s týmito pravidlami oboznámení.

Každoročné vyhlásenie súladu s pravidlami (Annual Compliance Confirmation alebo „ACC“) je povinné pre všetkých zamestnancov a partnerov. Toto vyhlásenie sa vyplní pri nástupe do spoločnosti a následne sa opakovanne vyplňa raz ročne. Vyhlásenie zahŕňa oblasti nezávislosti, riešenia konfliktov záujmov, etiky v podnikaní a boja proti korupcii. Všetci zamestnanci a partneri tak prostredníctvom tohto vyhlásenia vyjadrujú svoje povedomie o pravidlách spoločností PwC Slovenská republika a potvrdzujú, že sa nimi riadia.



Riadenie spoločnosti

7.3 Oznamovanie porušenia etických štandardov

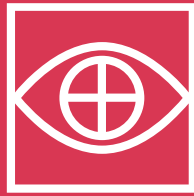


Zamestnanci spoločnosti PwC Slovenská republika majú k dispozícii rôzne kanály na hlásenie porušení etických noriem a vážnych obáv a hrozieb. Jednou z týchto možností je asistenčná linka „The Ethics Helpline“, ktorá prijíma podnety na všetkých úrovniach riadenia spoločnosti, ako aj od klientov a tretích strán. The Ethics Helpline je dostupná 24 hodín denne, 7 dní v týždni. Vo všeobecnosti je zriadená na nahlasovanie skutočností, ktoré sa týkajú vážneho porušenia predpisov alebo zákonov, pravidiel PwC, Kódexu správania PwC alebo neetického správania. Taktiež poskytuje odpovede na otázky týkajúce sa pravidiel PwC alebo Kódexu správania

PwC. Na hlásenie porušení etických noriem a všetkých s tým súvisiacich otázok je k dispozícii aj naša etická komisia, ktorá je zložená zo skúsených zástupcov našich služieb, manažmentu a riadiaceho orgánu. Podnety pre etickú komisiu je možné anonymne a bezpečne podať prostredníctvom virtuálnej etickej schránky. Tieto podnety sa môžu týkať akéhokoľvek etického problému, otázky alebo podozrenia na nezákonné konanie. Okrem toho je možné nahlásiť akékoľvek podnety priamo členom etickej komisie alebo prostredníctvom oznamovacej linky The Ethics Helpline.

Téme etických štandardov sa venuje aj iniciatíva Ethics Awareness Week, ktorá

oboznamuje zamestnancov o komunikačných kanáloch, kde sa môžu informovať o kódexe správania a prípadne riešiť situácie v rozpore s akceptovaným konaním. Účelom je zvýšiť povedomie o kódexe správania a pripomenúť niekoľko dôležitých tém v rámci etického správania na pracovisku.



V roku 2023 sme nezaznamenali **žiadne** významné prípady porušenia zákonov alebo regulácií.

V roku 2023 nám nebola udelená **žiadna** **pokuta**.

[GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26]



	2023	2022
Významné prípady porušenia zákonov alebo regulácií	0	0
Udelené pokuty	0	0
Udelené nepeňažné sankcie	0	0
Zaplatené pokuty	0	0
Pokuty za prípady z predchádzajúcich reportovacích období	0	0

Pokiaľ to vyžadujú platné právne predpisy, reportujeme incidenty v súlade s nimi.
[GRI 2-27]



PwC považuje korupciu za vážnu hrozbu pre spoločnosť a podnikanie. S ohľadom na naše hodnoty uplatňujeme integritu, transparentnosť a nezávislosť vnútri spoločnosti aj vo vzťahu ku klientom a okoliu každý deň. Korupcia narúša hospodársku súťaž, podmienky podnikania a celkové fungovanie spoločnosti. PwC sa v plnej miere aktívne angažuje v prevencii korupcie prostredníctvom dostupných prostriedkov a vyzýva svojich zamestnancov na jej okamžité nahlásenie v súlade so svojimi internými pravidlami a s platnými právnymi predpismi. PwC uplatňuje nulovú toleranciu voči korupcii a akýmkoľvek

represáliám voči osobám, ktoré korupciu nahlásia. PwC sieť má zavedené štandardy, ktoré sa vzťahujú na rôzne oblasti vrátane prevencie prania špinavých peňazí, zabezpečenia spravodlivej hospodárskej súťaže a boja proti korupcii. Nulová tolerancia sa vzťahuje na porušenie pravidiel, ktoré sú stanovené na globálnej úrovni, rovnako ako aj na miestnej úrovni pre jednotlivé entity. Novoprijatí zamestnanci sú povinní oboznámení s týmito pravidlami a vyhlasujú, že ich budú dodržiavať okamžite po prijatí a následne pravidelne.

	2023	2022
Počet a percento prevádzok hodnotených podľa rizík spojených s korupciou	0	0
Významné riziká spojené s korupciou identifikované prostredníctvom hodnotenia rizík	0	0
Celkový počet a povaha potvrdených prípadov korupcie	0	0
Počet prípadov zamestnancov prepustených alebo disciplinárne potrestaných pre korupciu	0	0
Počet prípadov zmlúv s obchodnými partnermi, ktoré boli prerušené alebo neobnovené pre porušenia spojené s korupciou	0	0
Verejné právne konania týkajúce sa korupcie voči organizácii alebo jej zamestnancom	0	0

V uplynulom roku sme nezaznamenali žiadne potvrdené prípady korupcie.

Všetci zamestnanci boli zaškolení a poučení o pravidlách a procedúrach boja proti korupcii.



	2023	2022
Členovia a členky riadiaceho orgánu poučení o pravidlách a procedúrach boja proti korupcii	100 %	100 %
Zamestnanci PwC poučení o pravidlách a procedúrach boja proti korupcii	100 %	100 %
Členovia a členky riadiaceho orgánu, ktorí absolvovali školenie o boji proti korupcii	100 %	100 %
Zamestnanci PwC Slovenská republika, ktorí absolvovali školenie o boji proti korupcii	100 %	100 %

[GRI 205-2]

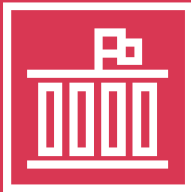
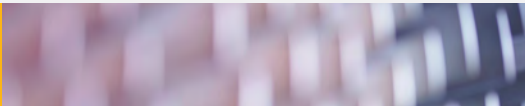
Riadenie spoločnosti

7.5 Správanie v rozpore s hospodárskou súťažou

Správanie, ktoré porušuje spravodlivú hospodársku súťaž, predstavuje riziko nielen pre nás, ale aj pre celé podnikateľské prostredie. Naším cieľom je presadzovať spravodlivú súťaž a slúžiť ako príklad pre všetky subjekty na trhu. V súčasnosti sme nezaznamenali žiadne preukázané prípady protisúťažného správania v rámci PwC. Štandardy siete spoločnosti PwC pokrývajú rôzne oblasti vrátane spravodlivej hospodárskej súťaže. Naším kódexom správania sa zaväzujeme dodržiavať zásady spravodlivej hospodárskej súťaže vo všetkých našich činnostiach. Pravidlá týkajúce sa spravodlivej hospodárskej

súťaže sú stanovené na miestnej i globálnej úrovni a poskytujú usmernenia pre rôzne situácie. Porušenie týchto pravidiel je neakceptovateľné a tolerancia voči nemu je nulová. Novoprijatí zamestnanci sú oboznámení s pravidlami nášho kódexu správania a pravidelne potvrdzujú svoj súlad s týmito pravidlami.

[GRI 206-1]



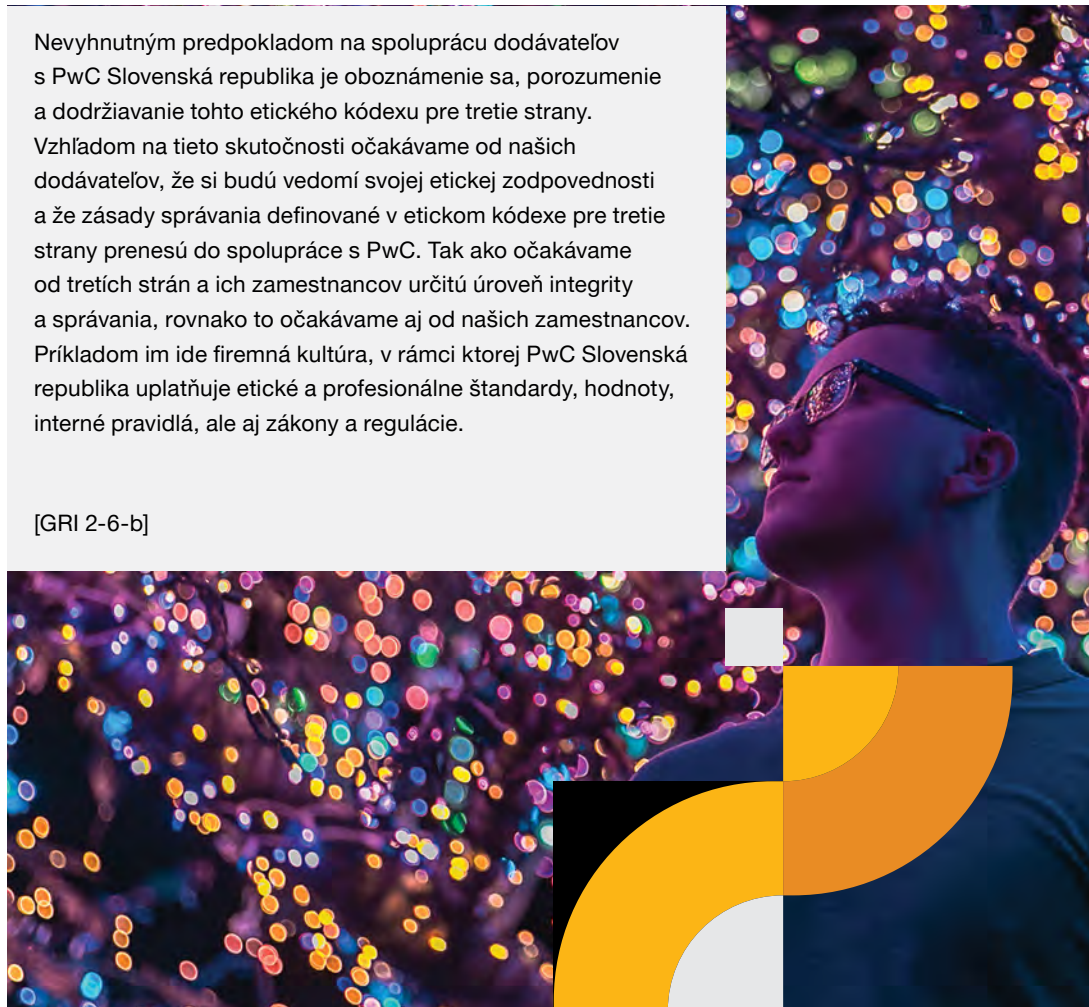
Neviedlo sa voči nám **žiadne** právne konanie týkajúce sa **porušenia hospodárskej súťaže**.

Ako popredný líder na trhu si plne uvedomujeme našu schopnosť ovplyvňovať podnikateľské prostredie, v ktorom pôsobíme. Vzhľadom na našu vedúcu pozíciu nesieme zodpovednosť za vytváranie dodávateľského reťazca, ktorý zahŕňa iba spoločnosti dôsledne dodržiavajúce naše etické štandardy a princípy udržateľnosti. Tým minimalizujeme negatívne vplyvy na spoločnosť a životné prostredie.

Dodávatelia spoločnosti PwC sú povinní dodržiavať náš etický kódex pre tretie strany a zaviesť procesy na boj proti praniu peňazí, konfliktu záujmov, korupcii a podvodom. Pre zabezpečenie úspešnej spolupráce s PwC je nevyhnutné, aby dodávatelia pochopili a dodržiavali tento etický kódex pre tretie strany. Od našich dodávateľov očakávame, že budú mať vedomie o svojej etickej zodpovednosti a že zásady správania definované v etickom kódexe pre tretie strany prenesú aj do svojej práce s PwC Slovenská republika. Rovnako ako očakávame určitú úroveň integrity a správania od tretích strán, očakávame to isté aj od našich vlastných zamestnancov. Kultúra spoločnosti PwC Slovenská republika je príkladom, kde uplatňujeme etické a profesionálne štandardy, hodnoty, interné pravidlá, zákony a regulácie.

Nevyhnutným predpokladom na spoluprácu dodávateľov s PwC Slovenská republika je oboznámenie sa, porozumenie a dodržiavanie tohto etického kódexu pre tretie strany. Vzhľadom na tieto skutočnosti očakávame od našich dodávateľov, že si budú vedomí svojej etickej zodpovednosti a že zásady správania definované v etickom kódexe pre tretie strany prenesú do spolupráce s PwC. Tak ako očakávame od tretích strán a ich zamestnancov určitú úroveň integrity a správania, rovnako to očakávame aj od našich zamestnancov. Príkladom im ide firemná kultúra, v rámci ktorej PwC Slovenská republika uplatňuje etické a profesionálne štandardy, hodnoty, interné pravidlá, ale aj zákony a regulácie.

[GRI 2-6-b]



Spoločenské hodnotenie dodávateľov

Na základe etického kódexu pre tretie strany očakávame od našich dodávateľov, že budú rovnakú úroveň integrity a obchodného správania požadovať aj od svojich zamestnancov a kohokoľvek mimo ich organizácie, kto je zapojený do poskytovania služieb pre PwC Slovenská republika, prípadne je priamo v spolupráci s PwC Slovenská republika.

Diskriminácia voči jednotlivcom v ich zamestnaní alebo počas procesu prijímania do práce zo strany tretích strán je absolútne neprijateľná. Týmto rozumieme diskrimináciu založenú na rase, etnickej skupine, farbe pleti, veku, pohlaví, rodovej identite, sexuálnej orientácii, politickom názore, občianstve, národnej identite, náboženskom vyznaní, postihnutí alebo rodičovskom, ekonomickom, sociálnom a inom postavení. Zamestnávateľa musia zaručiť aspoň aktuálne platnú minimálnu mzdu. Spravodlivé hodnotenie zamestnancov vyžaduje určenie pracovnej doby, mzdy a príplatkov za nadčas v súlade s príslušnými zákonmi a predpismi v krajinách, kde pôsobia. Tretie strany by mali nielen tolerovať, ale aktívne sa postaviť proti všetkým formám nevhodného správania vrátane sexuálneho obťažovania a šikanovania. Tretie strany majú tiež povinnosť vytvárať zdravé a bezpečné pracovné prostredie v súlade s globálne uznávanými ľudskými právami a zabezpečiť slobodu združovania svojich zamestnancov.

Kódex stanovuje aj postupy, ktorými tretie strany môžu v dobrej viere oznamovať akékoľvek výzvy alebo problémy, ktoré môžu vzniknúť v rámci spolupráce s PwC Slovenská republika. Zároveň môže byť prostredníctvom týchto kanálov oznámené akékoľvek skutočné alebo potenciálne porušenie tohto kódexu, právnych predpisov, nariadení

alebo etických a profesionálnych štandardov. V prípade, že to nie je v rozpore so zákonmi alebo reguláciami, očakávame, že tretie strany vyjadria svoje obavy týkajúce sa tohto kódexu prostredníctvom globálnej linky pre etiku a dodržiavanie pravidiel PwC alebo priamo kontaktujú zástupcov našej spoločnosti. Informovať o podozreniach je možné aj anonymne. Očakávame, že naši obchodní partneri budú informovať svojich zamestnancov o tom, že v žiadnom prípade nehrozí ich vystavenie odplatným opatreniam ako dôsledok nahlásenia vyššie spomenutých skutočností.

Environmentálne hodnotenie dodávateľov

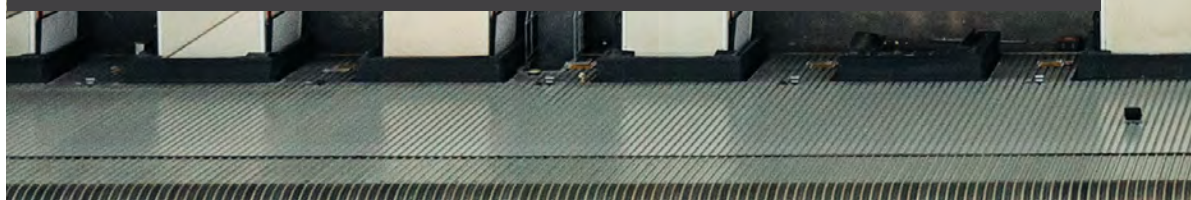
Na základe spomenutého etického kódexu pre tretie strany očakávame od našich dodávateľov, že sú schopní identifikovať a riadiť svoje vplyvy na životné prostredie. Očakávame tiež, že minimalizujú svoje emisie skleníkových plynov a aktívne sa budú zapájať do iniciatív zameraných na podporu environmentálnej udržateľnosti, správy odpadov a efektívneho využívania prírodných zdrojov.

Pre našich dodávateľov sme si stanovili cieľ, že do roku 2025 polovica našich dodávateľov významne obmedzí svoj vplyv na klimatickú zmenu tým, že zníži svoje emisie skleníkových plynov a stanoví si konkrétne ciele v tejto oblasti. Nastavenie týchto cieľov bude následne jednou z našich podmienok budúcej spolupráce s dodávateľmi.



7

52



Zodpovednosť voči klientom



8

53



Zodpovednosť voči klientom



Mier, spravodlivosť a silné inštitúcie

Cieľ 16.6

Zodpovedné inštitúcie

Ochrana osobných údajov klientov



V PwC dbáme na kontinuálnu spokojnosť našich klientov, ktorí do nás vkladajú dôveru. Zodpovednosť voči našim klientom považujeme za základný pilier nášho podnikania. Sme oddaní poskytovaniu vynikajúcich produktov a služieb, ktoré zodpovedajú ich potrebám a očakávaniam. Zároveň sa zaväzujeme k transparentnosti, čestnosti a integrite vo všetkých našich interakciách s klientmi. Naším cieľom je vytvárať dlhodobé partnerské vzťahy založené na dôvere a vzájomnom prospechu.

V našej spoločnosti využívame one firm approach, čo znamená, že klientom sa snažíme spolupracou rôznych oddelení ponúknuť komplexné riešenie a dokážeme pracovať na tom, aby sme vytvorili integrované, na mieru prispôbené riešenie pre všetky aspekty klientskych potrieb.



Christiana Serugová

Clients & Markets Leader



8

54

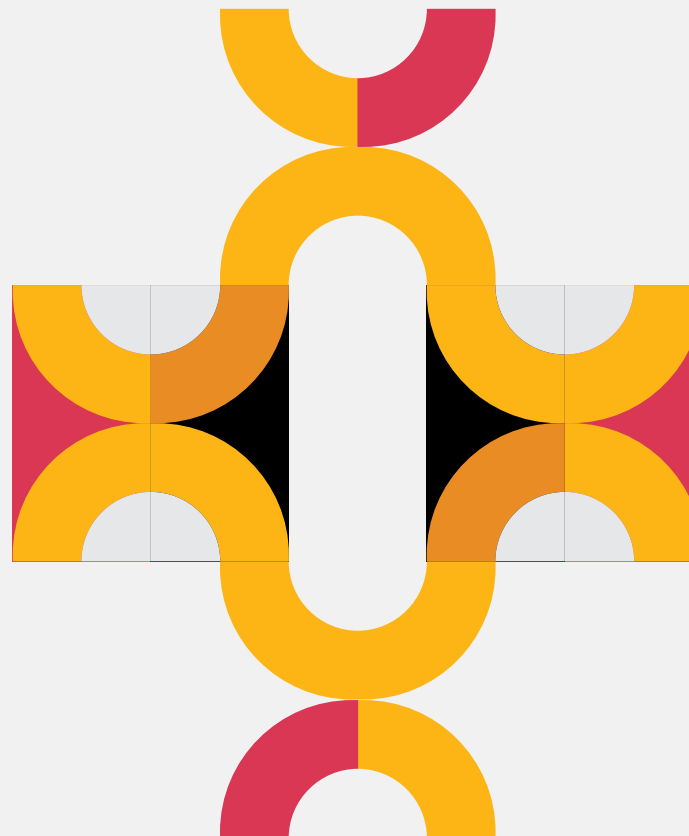


Zodpovednosť voči klientom

8.1 Vzťahy s klientmi

Vzhľadom na to, že sme globálna spoločnosť pôsobiaca v audítorskej, účtovnej a poradenskej oblasti, máme zavedené rozsiahle interné procesy na schvaľovanie zákaziek, ktoré zabezpečujú našu nezávislosť voči všetkým klientom. Pred uzatvorením obchodných dohôd s tretími stranami dôkladne skúmame ich obchodné správanie a etické hodnoty, aby sme predišli možným negatívnym dôsledkom spolupráce. Ako audítorská spoločnosť navyše musíme dodržiavať pravidlá identifikácie klientov a zákaziek v súlade so zákonom o ochrane pred legalizáciou príjmov z trestnej činnosti a ochrane pred financovaním terorizmu (Anti Money Laundering alebo „AML“). V rámci nášho štandardného postupu vykonávame tzv. starostlivosť vzhľadom na každého klienta, čo zahŕňa dostatočnú identifikáciu a overenie. Tieto postupy sú povinné pred začatím, ako aj počas celej spolupráce. Našich klientov pravidelne na ročnej báze prehodnocujeme a na základe týchto hodnotení sa rozhodujeme o možnostiach budúcej spolupráce s nimi. Ak dôjde k zisteniu nežiaducich skutočností, sme pripravení odmietnuť spoluprácu alebo odstúpiť od zmluvy.

[GRI 2-6-b, 2-6-c]



8

55



Zodpovednosť voči klientom

8.2 Ochrana súkromia klientov

Technologický pokrok prináša nové príležitosti na efektívnejšiu prácu s údajmi a lepšie využitie dát v podnikaní. Tieto technológie umožňujú lepšie pochopenie potrieb klientov, skúmanie trhových príležitostí, stanovenie očakávaní a plánov, vypracovanie marketingovej a investičnej stratégie, ako aj finančný reporting. Čoraz viac sa však s využívaním technológií v tejto súvislosti objavujú aj porušenia rôznej legislatívy a v neposlednom rade aj legislatívy týkajúcej sa ochrany osobných údajov alebo ochrany súkromia a dozvedáme sa o nich v médiách. Mnohokrát ide o technologické giganty, na ktoré boli uvalené pokuty v miliónoch eur. Tieto porušenia môžu mať vážne dosahy na firmy vrátane straty dôvery klientov, reputačných škôd a finančných sankcií. Taktiež môžu podnietiť narušenie obchodných operácií a viesť k právnym sporom. Z uvedeného možno dedukovať, že využitie technológií a práca s údajmi nabrali na takej rýchlosti a intenzite, že spoločnosti sa sústreďia na konkurenčný boj a inovácie na úkor compliance a nestíhajú dostatočne a v plnej miere reagovať adekvátne ochranou údajov. S ohľadom na intenzívne využívanie údajov je dôležité neustále vyhodnocovať riziká spojené s ochranou osobných údajov a taktiež aktualizovať a prehodnocovať relevantné procesy.

V tomto duchu naďalej vnímame nastavenie interných procesov za účelom súladu s GDPR ako príležitosť na revidovanie a zlepšenie našich interných procesov a veríme, že rešpektovaním súkromia a ochranou práv a slobôd osôb, s ktorých údajmi prichádzame do styku, vieme zvýšiť hodnotu pre našich klientov. Náš globálny

program ochrany údajov, ktorý sme implementovali v rámci celej siete PwC, integrujeme do nášho existujúceho programu riadenia rizík a kvality. Osoba zodpovedná za ochranu údajov (Data Protection Officer alebo „DPO“) nesie zodpovednosť za všetky entity PwC na Slovensku a priamo spadá pod nášho CMP a výkonného riaditeľa. DPO je zároveň súčasťou regionálneho tímu CEE Risk and Quality. Aj naďalej vnímame, že kľúčovou súčasťou programu na ochranu údajov je šírenie povedomia o tejto téme naprieč celou organizáciou. Šírimo povedomie o ochrane údajov medzi zamestnancami prostredníctvom školení a workshopov, aby sme zabezpečili ich súlad s pravidlami ochrany dát. Výsledky školení a workshopov postupne prinášajú ovocie vo forme spätnej väzby a ďalších otázok, s ktorými prichádzajú zamestnanci, pri riešení svojej každodennej agendy. Za veľmi dôležité považujeme momenty, keď sami zamestnanci prídu so správnymi otázkami a dopomôžu tak k identifikácii a mitigácii rizík. Tvorenie pravidiel a zavádzanie nových smerníc už, žiaľ, nie je postačujúce vzhľadom na turbulentný vývoj technológií a s tým súvisiace zmeny zodpovedností jednotlivých stakeholderov. Zaviedli sme aj pravidelné stretnutia odborníkov na ochranu dát v našej globálnej sieti PwC spolu s hodnotením kľúčových častí programu na ochranu údajov a sledovaním rizík. Na týchto stretnutiach sa venujeme aktualizácii a zdokonaľovaniu našich postupov a opatrení na ochranu údajov na základe najnovších trendov a vývoja v oblasti ochrany údajov. Ochranou dát sa zaoberajú aj pravidelné stretnutia výkonného manažmentu.

PwC Slovenská republika neidentifikovala žiadne odôvodnené sťažnosti týkajúce sa narušenia súkromia klientov a straty dát klientov podľa GDPR počas reportovacieho obdobia 2023. Od našich

klientov sme nedostali žiadne odôvodnené sťažnosti týkajúce sa ochrany dát.



Neidentifikovali **sme žiadne odôvodnené sťažnosti** týkajúce sa narušenia súkromia klientov a straty dát klientov podľa GDPR. Od našich klientov sme nedostali žiadne odôvodnené sťažnosti týkajúce sa ochrany dát.

[GRI 418-1]



8

56



Zodpovednosť voči klientom

8.3 Spokojnosť klientov

Naším hlavným cieľom je dosiahnuť spokojnosť našich klientov. Zabezpečujeme ju prostredníctvom poskytovania kvalitných služieb, ktoré sú výsledkom skúseností a odbornosti našich expertov v rôznych odvetviach. Táto kombinácia faktorov nielenže prispieva k spokojnosti našich klientov, ale tiež buduje celkovú dôveru voči našej spoločnosti.

Na dosiahnutie vysokých štandardov služieb sme v našej spoločnosti zaviedli interné procesy a štandardy, ktoré neustále posúvajú latku kvality vyššie. Komunikácia dôležitosti kvalitných služieb preniká cez všetky úrovne spoločnosti a pravidelne vytvárame priestor pre dialóg o kvalite týchto služieb. Zároveň investujeme do našich zamestnancov prostredníctvom

vzdelávania, ktoré zlepšuje ich odborné znalosti a zameranie. S cieľom zlepšovať schopnosti a povzbudzovať ich odborný rast ponúkame našim zamestnancom prístup k rôznym formám vzdelávania a rozvoja vrátane školení, konferencií a online kurzov. Takýmto spôsobom ich neustále posilňujeme vo vedomostiach a zručnostiach, čo nám umožňuje udržiavať si konkurenčnú výhodu a zabezpečovať poskytovanie vysoko kvalitných služieb pre našich klientov.



V roku 2023 sme mali možnosť spolupracovať so spoločnosťou PwC, ktorá nám poskytla svoje odborné poradenské služby v oblasti udržateľnosti. Táto spolupráca nám umožnila komplexne identifikovať oblasti, ktoré budú našu spoločnosť smerovať na ceste k trvalej udržateľnosti. Spoločne sme určili potenciálne riziká a príležitosti, vypočítali sme globálnu uhlíkovú stopu skupiny ESET za rok 2022 a formulovali stratégiu udržateľnosti skupiny ESET. Začali sme aj prípravu vykazovania informácií v súlade s Európskymi štandardmi vykazovania informácií o udržateľnosti. Spoločnosť ESET sa snaží realizovať aktivity

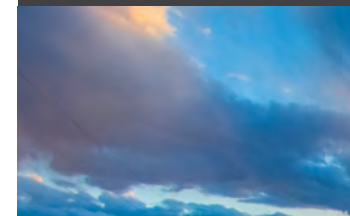
spoločenskej zodpovednosti tak, aby inšpirovala ľudí, partnerov aj spoločnosť. Našími silnými stránkami sú výskum, technológie a inovácie aj vzdelávanie v kybernetickej bezpečnosti. Medzi dôležité témy patria diverzita, rovnosť a inklúzia alebo environmentálna udržateľnosť. Všetky naše činnosti sú založené na pevných etických základoch a hodnotách, ktoré spoločnosť dodržiava od svojho založenia pred viac ako tridsiatimi rokmi.

Naša spolupráca s tímom PwC bola na vysoko odbornej úrovni a konzultácie, ktoré sme spoločne realizovali, významne prispeli ku kvalite výsledkov pri príprave

udržateľnej stratégie pre spoločnosť ESET. Vďaka tejto spolupráci sme nastavili kľúčové ciele a pripravili základy pre vykazovanie informácií o udržateľnosti.

Chceli by sme vyjadriť našu vďaku za túto spoluprácu a oceňujeme odbornosť a profesionálny prístup tímu PwC.

Lenka Surotchak
Global CSR/ESG Director
ESET



Environmentálne zmýšľanie



9

58



Environmentálne zmýšľanie

12 ZODPOVEDNÁ
SPOTREBA A
VÝROBA



Zodpovedná spotreba a výroba

Cieľ 12.6

Správa o udržateľnosti

13 OCHRANA
KLÍMY



Ochrana klímy

Cieľ 13.1

Redukcia spotreby energie

Redukcia uhlíkovej stopy

Uhlíková neutralita do roku 2030

Vzhľadom na náš významný vplyv na spoločnosť sa aktívne angažujeme v oblasti environmentálne zodpovedného podnikania s cieľom vytvárať lepšie podmienky pre udržateľnú budúcnosť. Hoci sme nevýrobnou spoločnosťou, uvedomujeme si, že naše činnosti majú vplyv na životné prostredie. Sledujeme a hodnotíme náš vplyv na spotrebu materiálov, energetiku, tvorbu emisií a odpad. Prijali sme konkrétnu stratégiu a pridávame sa ku globálnym iniciatívam v jednotlivých oblastiach, aby sme dosiahli naše ciele.



Okrem nášho úsilia o environmentálne zlepšovanie v rámci našich podnikateľských operácií sa angažujeme aj v poskytovaní environmentálneho poradenstva našim klientom. Veríme, že pomocou nášho odborného know-how a skúseností môžeme spoločne identifikovať a implementovať inovatívne riešenia, ktoré prinesú pozitívne zmeny a zvýšia udržateľnosť ich podnikania.

Sme pripravení podporiť našich klientov v ich snahách dosiahnuť environmentálne ciele a zároveň získať konkurenčnú výhodu prostredníctvom zodpovedného podnikania. Naším cieľom je nielen poskytnúť poradenstvo, ale aj inšpirovať a podnecovať k trvalo udržateľnému rozvoju všetkých našich klientov, a to prostredníctvom identifikovania benefitov a nových príležitostí plynúcich zo zodpovedného podnikania zameraného na udržateľnosť.



Sme presvedčení, že spoločne s našimi klientmi môžeme dosiahnuť pozitívny vplyv na životné prostredie a vytvoriť lepšiu budúcnosť pre všetkých.

Erika Vitálošová

ESG Leader



9

59



V priebehu posledných desaťročí bolo potvrdené, že ľudská činnosť je hlavným faktorom zodpovedným za klimatickú zmenu. Skleníkový efekt je zesilnený emisiami skleníkových plynov a ovplyvňuje globálnu klímu, čo sa prejavuje napríklad rastúcimi teplotami, extrémnymi poveternostnými udalosťami a zmenou klimatických podmienok v rôznych regiónoch sveta. Protokol o skleníkových plynoch (Greenhouse Gas Protocol alebo „GHG Protocol“), ktorý poskytuje medzinárodne uznávané účtovné štandardy pre emisie skleníkových plynov, kategorizuje emisie skleníkových plynov v troch úrovniach (Scope 1, 2, 3) a zabezpečuje merateľnosť a transparentnosť v tejto oblasti.



Scope 1

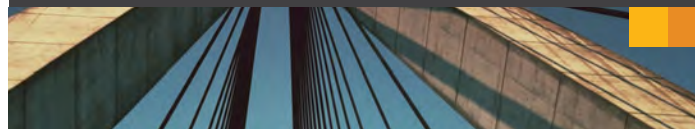
zahŕňa priame emisie z vlastných alebo riadených zdrojov.

Scope 2

zahŕňa nepriame emisie z nákupu a využívania elektriny, pary, vykurovania a chladenia.

Scope 3

zahŕňa všetky ostatné nepriame emisie z hodnotového reťazca, ktoré sa vyskytujú v činnostiach organizácie, ako napríklad emisie tvorené pracovnými cestami, zakúpeným tovarom a službami a podobne.



Ostatné nepriame emisie, teda Scope 3, vo všeobecnosti predstavujú najväčšiu časť emisií v nevýrobných spoločnostiach a to isté platí aj pre nás. Medzi ostatné nepriame emisie skleníkových plynov zaraďujeme aj emisie spojené s pracovnými cestami.



82,85 % zo všetkých našich emisií (location-based) tvoria emisie z pracovných ciest.

Napriek tomu, že GRI štandardy nestanovujú povinnosť vykazovať emisie za posledných 5 rokov, opäť sme sa rozhodli zdieľať s vami našu uhlíkovú stopu 5 rokov dozadu, aby sme dokázali vyhodnotiť, kde vzniká najväčší podiel našich emisií CO₂, ako sa vyvíjajú v čase, a prijať vhodné opatrenia na zníženie uhlíkovej stopy. Týmto budeme transparentne monitorovať a zodpovedne riadiť naše emisie skleníkových plynov s cieľom dosiahnuť udržateľný rozvoj a prispieť k ochrane životného prostredia.



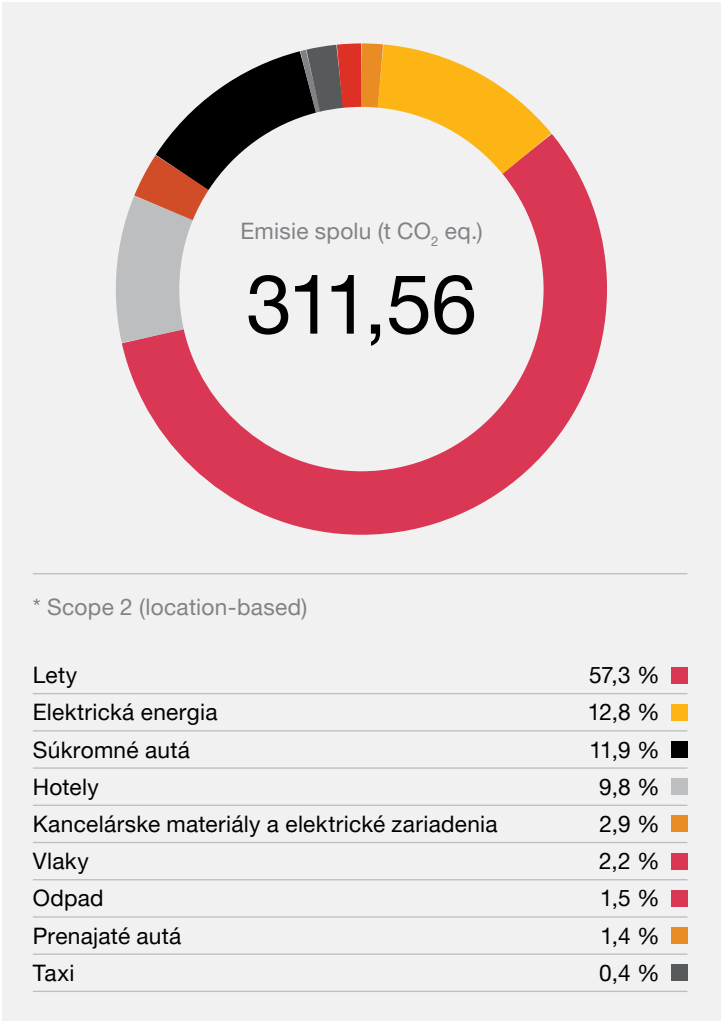
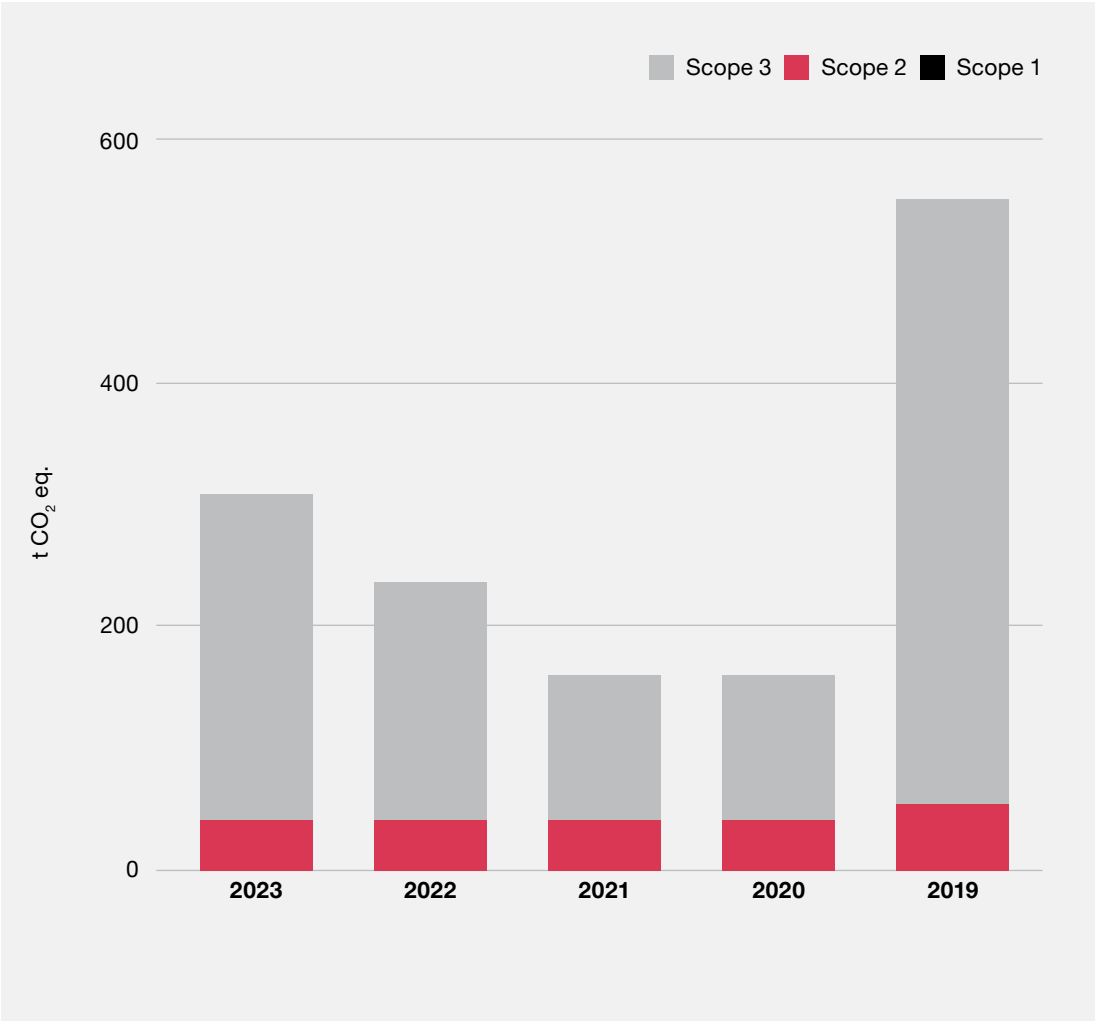
9

60





Celkové emisie (podľa GHG protokolu)



Emisie v roku 2023

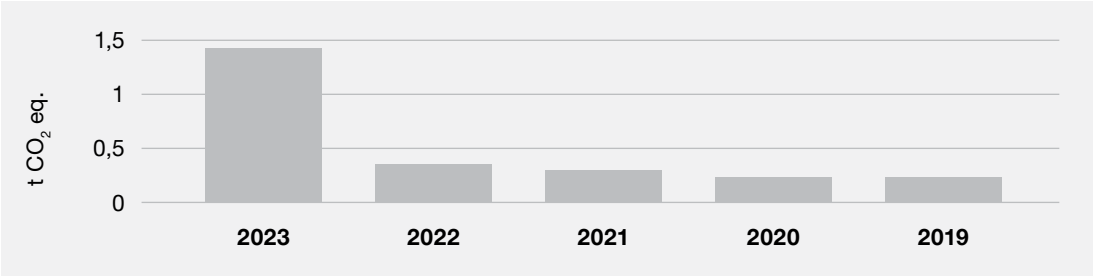
Emisie skleníkových plynov (t CO ₂ eq.)	2023	2022	2021	2020	2019
Priame emisie (Scope 1)	0,00	1,90	0,12	0,40	0,65
Nepriame emisie z nakupovanej energie (Scope 2 market-based)	0,00	41,26	37,08	48,30	53,83
Nepriame emisie z nakupovanej energie (Scope 2 location-based)	39,77	38,28	42,25	44,48	54,48
Ostatné nepriame emisie (Scope 3)	271,79	197,94	120,06	117,33	500,11
Emisie spolu (market-based)	271,79	241,10	157,26	166,03	554,59
Emisie spolu (location-based)	311,56	238,12	162,43	162,21	555,24

* Scope 2 a emisie spolu boli prepočítané na market-based a location-based spôsob za všetky predchádzajúce obdobia.

[GRI 2-4]

V roku 2023 došlo k opätovnému miernemu nárastu celkových emisií, avšak oproti roku 2019 sme zaznamenali pokles celkových emisií o viac ako 43 % v prípade location-based a v prípade market-based o viac ako 51 %, keďže od roku 2021 využívame obnoviteľné zdroje energie v našej košickej pobočke a od roku 2023 aj v našej bratislavskej pobočke. Priame emisie v Scope 1, ktoré vznikajú pri používaní vozidiel vlastnených spoločnosťou, za rok 2023 klesli na 0, keďže naša spoločnosť v roku 2023 disponovala už len 2 firemnými vozidlami v našom vlastníctve, pričom neboli evidované žiadne prejdené kilometre týmito vozidlami.

Vyprodukované celkové emisie v priemere na 1 zamestnanca



* Scope 2 (location-based)

Emisie skleníkových plynov sme vypočítali podľa GHG protokolu, pričom sme použili konsolidačný prístup operačnej kontroly, teda sumárne údaje zo všetkých našich 5 spoločností PwC Slovenská republika. Výpočet nepriamych emisií pre Scope 2 bol realizovaný dvomi spôsobmi:

využitím emisných faktorov na základe lokácie, tzv. location-based spôsob¹

využitím emisných faktorov na základe špecifického trhu, tzv. market-based spôsob²

V rokoch 2021 a 2022 sme určité množstvo energie nakúpili z obnoviteľných zdrojov energie a v roku 2023 sme nakúpili celú spotrebovanú energiu z obnoviteľných zdrojov energie, ktoré sú dokladované certifikátmi o záruke pôvodu, ktorá má podľa GHG protokolu nulovú emisnú stopu. Výpočet emisií pre Scope 1 a Scope 3 za roky 2019 – 2022 bol vykonaný na základe emisných faktorov zverejnených príslušnými orgánmi Spojeného kráľovstva, konkrétne ministerstvom pre energetickú bezpečnosť a Net Zero (Department for Energy Security & Net Zero of the United Kingdom alebo „DESNZ“).³

[GRI 305-1, 305-2, 305-3]



9

63



Environmentálne zmýšľanie

9.1 Závazok k dosiahnutiu „Net Zero“ do roku 2030

Klimatická zmena je v súčasnosti jednou z najdôležitejších tém, ktorou sa zaoberáme. Jej dosahy postihujú všetkých ľudí bez výnimky. S cieľom spomaliť tento globálny problém bol prostredníctvom Európskej zelenej dohody stanovený celoeurópsky cieľ pre všetky krajiny Európskej únie dosiahnuť klimatickú neutralitu („Net Zero“) do roku 2050. Vzhľadom na naše významné globálne pôsobenie sme si však stanovili ambiciózný cieľ dosiahnuť tento stav už do roku 2030. Pevne veríme, že splnením tohto záväzku prispejeme k udržaniu teploty našej planéty pod hranicou priemernej ročnej teploty do 1,5 °C do roku 2030.

Naša globálna stratégia „The New Equation“ dokazuje, že sme sa zaviazali transformovať náš obchodný model

a dekarbonizovať náš hodnotový reťazec, zvýšiť transparentnosť a podporiť rozvoj metód pre vykazovanie udržateľnosti. Vzhľadom na náš globálny dosah môžeme zohrávať integrálnu úlohu pri riadení prechodu na uhlíkovo neutrálnu ekonomiku.

Najväčší podiel na našej uhlíkovej stope tvoria nalietané kilometre v rámci pracovných ciest. Od začiatku finančného roku 2014 do konca finančného roku 2023 sme v PwC Slovenská republika zredukovali nalietané kilometre o takmer 75 %. Aby sme splnili náš záväzok „Net Zero“ do roku 2030, musíme celkové emisie z pracovných ciest znížiť o 50 % v porovnaní s referenčným rokom 2019, pričom aktuálne sme vo finančnom roku 2023 znížili nalietané kilometre oproti

finančnému roku 2019 o vyše 55 %.

[GRI 2-23]

Naše kancelárske priestory v Bratislave máme v prenajatej budove, ktorá v roku 2017 nadobudla hodnotenie „Výborný“ v rámci certifikátu o udržateľnej výstavbe („BREEAM certifikát“), ktorý je súčasťou dobrovoľného certifikačného systému udržateľnej výstavby a slúži na posúdenie výkonu budov z hľadiska životného prostredia.



¹EIB Project Carbon Footprint Methodologies: Methodologies for the Assessment of Project GHG Emissions and Emission Variations (2020). Luxembursko: Európska investičná banka. ISBN 978-92-861-4715-9 EIB Project Carbon Footprint Methodologies: Methodologies for the Assessment of Project GHG Emissions and Emission Variations (2022). Luxembursko: Európska investičná banka [online] [cit. 2024-05-09] Dostupné na: https://www.eib.org/attachments/lucalli/eib_project_carbon_footprint_methodologies_2023_en.pdf

Pre konzistentnosť údajov využívame jeden zdroj emisných faktorov. Emisný faktor za rok 2020 pre Slovenskú republiku bol použitý aj na roky 2018, 2019, a 2021 z dôvodu chýbajúcich zdrojov EIB za tieto roky. V roku 2022 a 2023 bol použitý zdroj z roku 2022

²Association of Issuing Bodies: European Residual Mixes [online] [cit. 2024-05-09]. Dostupné na: <https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix>

³Government conversion factors for company reporting of greenhouse gas emissions. <https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting>

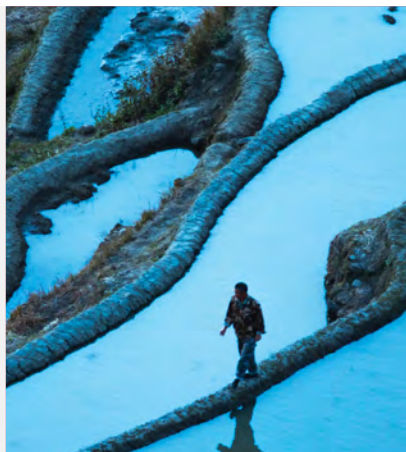


Na podporu zníženia našej uhlíkovej stopy podporujeme aj našich zamestnancov, ktorí môžu do práce dochádzať na bicykloch a následne využiť sprchy, ktoré sa nachádzajú v našich kancelárskych priestoroch.

Náš interný tím ESG poskytuje vzdelávanie pre zamestnancov v oblasti klimateckej zmeny a podporuje aktivity zamerané na znížovanie emisií skleníkových plynov, aby sme dosiahli náš cieľ klimateckej neutrality do roku 2030. Naši zamestnanci môžu absolvovať v rámci našej internej vzdelávacej platformy školenia a interaktívne kurzy zamerané na rôzne ESG oblasti (vykazovanie informácií o udržateľnosti, Net Zero, sociálny pilier v ESG).

Každý rok na začiatku kalendárneho roka pripravujeme komunikačný plán a príslušné aktivity voči našim zamestnancom. Naše hodnoty v oblasti životného prostredia sa uplatňujú aj vo vzťahu k našim klientom. Poskytujeme rôznorodé služby

v oblasti ESG a udržateľnosti vrátane výpočtu uhlíkovej stopy, nastavenia redukcie emisií skleníkových plynov, prípravy správy o udržateľnosti, implementácie legislatívnych požiadaviek v oblasti ESG, ESG transformácie a stratégie a poradenstva pri prechode na cirkulárnu ekonomiku.



Environmentálne zmýšľanie

Scope 1

predstavuje priame emisie, ktoré vznikajú z vlastníctva majetku spoločnosti. Sem zaraďujeme napríklad emisie, ktoré vznikajú pri používaní vozidiel vlastnených spoločnosťou.



9.2 Scope 1 – Priame emisie



V roku 2023 sme disponovali už len 2 firemnými vozidlami v našom vlastníctve, pričom neevidujeme žiadne prejdené kilometre týmito vozidlami. Ku koncu roka 2023 sme už nemali žiadne firemné vozidlo. Na pracovné účely môžu zamestnanci využívať verejnú dopravu, zazmluvnené taxislužby, svoje vlastné autá alebo si prenajať vozidlo od zmluvnej spoločnosti.

	2023	2022	2021	2020	2019
Najazdené kilometre (km)	0	11 038	530	1 908	2 348
Priame emisie z firemných áut (t CO ₂ eq.)	0,00	1,90	0,12	0,40	0,65

[GRI 305-1]

Environmentálne zmýšľanie



Scope 2

tvoria nepriame emisie z nakúpenej spotrebovanej energie. Tieto emisie zahŕňajú elektrickú energiu spotrebovanú na prevádzku kancelárií, vykurovanie a klimatizáciu. Spotrebovaná energia v našej spoločnosti pochádza z energetického mixu Slovenskej republiky, ktorý zahŕňa zdroje obnoviteľnej aj neobnoviteľnej energie. Vykazovaná spotreba energie sa týka energie spotrebovanej v prenajatých kancelárskych priestoroch spoločnosti PwC.

	2023	2022	2021	2020	2019
Spotreba energie (kJ)	872 906 400	840 268 800	756 684 000	796 730 400	975 733 200
Spotreba elektrickej energie (kWh)	242 474	233 408	210 190	221 314	271 037
Emisie zo spotreby elektrickej energie (market-based spôsob v t CO ₂ eq.)	0,00	41,26	37,08	48,30	53,83
Emisie zo spotreby elektrickej energie (location-based spôsob v t CO ₂ eq.)	39,77	38,28	42,25	44,48	54,48

V našich kancelárskych priestoroch sme prešli na energiu z obnoviteľných zdrojov. V kancelárii v Košiciach sme ju zaviedli od roku 2021 a v Bratislave od roku 2023, pričom nám tento fakt potvrdzujú energetické certifikáty o záruke pôvodu. Pri počítaní emisií zo spotreby nakúpenej energie sa podľa GHG protokolu na základe market-based spôsobu počíta s nulovým emisným faktorom.

Na jeseň 2022 sme prijali niekoľko opatrení na zníženie spotreby energie v našich kancelárskych priestoroch:

1

Počas pracovných dní udržiavame vykurovanie kancelárskych priestorov maximálne na 22 °C.

2

Chladenie miestností pomocou klimatizácie udržiavame maximálne na 19 °C.

3

Po skončení pracovných hodín od 18.00 do 6.00 h nasledujúceho pracovného dňa vypíname klimatizáciu.

4

V otvorených priestoroch sme zaviedli systém automatického vypnutia osvetlenia.

5

Počas víkendov a sviatkov vypíname naše kávovary, rýchlvarné kanvice, vodné zásobníky a televízie v konferenčných miestnostiach.

Aj medzi našimi zamestnancami rozširujeme povedomie o tom, ako môžu prispieť k zníženiu spotreby energie nielen na pracovisku, ale aj doma. Každý rok v rámci Svetového dňa životného prostredia posielame prehľad, čo sme spravili a čo ešte len zamestnanci môžu spraviť, aby pomohli životnému prostrediu.

[GRI 305-2]



9

68



Environmentálne zmýšľanie

9.4 Scope 3 – Nepriame emisie z hodnotového reťazca

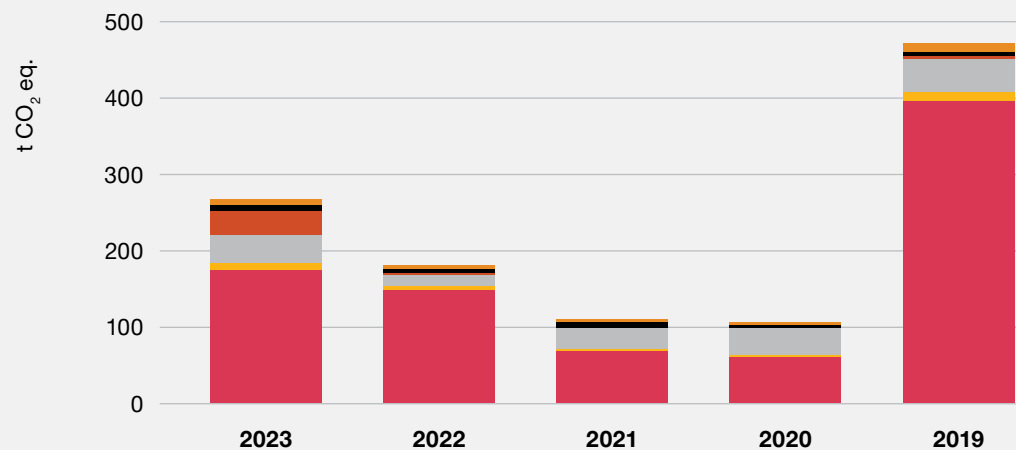
Scope 3

Pod Scope 3 spadajú ostatné nepriame emisie, ktoré vznikajú v rámci nášho hodnotového reťazca, teda pri činnostiach, ktoré nie sú súčasťou nášho vlastníctva ani nad nimi nemáme kontrolu. Zahrňajú emisie, ktoré vznikajú pri nákupe materiálu a služieb, pri likvidácii vytvoreného odpadu, pri prenájme budov, ale i vozidiel na pracovné cesty a ostatné emisie vznikajúce počas pracovných ciest. Scope 3 tvorí najväčšiu časť našich emisií a je preto najvýznamnejšou časťou výpočtu našej uhlíkovej stopy.



Emisie v rámci GHG Scope 3

Lety Vlaky Súkromné autá Taxíky Hotely Materiály Odpad
Požičovne áut



Emisie Scope 3 (t CO ₂ eq.)	2023	2022	2021	2020	2019
Emisie z pracovných ciest	258,12	187,09	108,61	110,71	484,05
Emisie z nakúpených kancelárskych materiálov, elektrických a elektronických zariadení	9,12	6,34	7,69	2,10	5,58
Emisie z odpadu	4,55	4,51	3,76	4,52	10,48
Emisie spolu	271,79	197,94	120,06	117,33	500,11

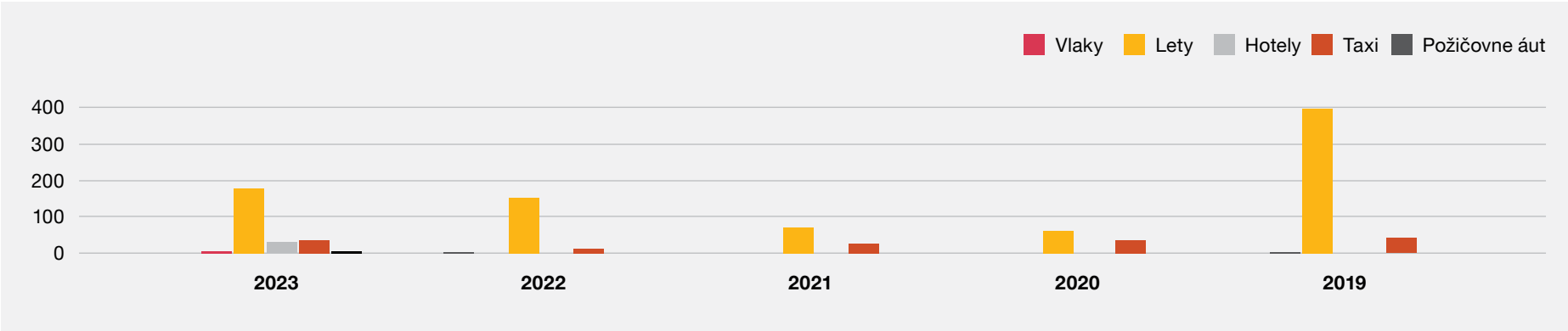
[GRI 305-3]



Environmentálne zmýšľanie



Vyprodukované celkové emisie v priemere na 1 zamestnanca



Priemerný zamestnanec v zvolenom roku využil:

	Lety (km)	963
	Vlaky (km)	193
	Taxi (km)	7
	Autá (km)	239
	Hotel (noci)	0,7

Nalietané kilometre



Od roku 2014 zaznamenávame konštantný pokles nalietaných kilometrov počas pracovných ciest. V roku 2020 sme však zaznamenali najvýraznejší pokles v dôsledku obmedzení spojených s pandemiou COVID-19. Napriek našim snahám obmedziť leteckú dopravu na pracovné účely po uvoľnení pandemických opatrení evidujeme mierne zvýšenie využívania leteckej dopravy.

Nalietané kilometre na pracovné účely (km)	2023	2022	2021	2020	2019
Krátke lety (pod 1 500 km)	526 285	251 383	40 360	102 535	486 746
Stredné lety (1 500 - 3 500 km)	99 046	250 284	75 646	77 597	666 686
Dlhé lety (nad 3 500)	334 817	476 504	345 113	232 880	1 357 280
Spolu	960 148	978 171	461 119	413 012	2 510 712
Emisie (t CO ₂ eq.)	178,51	150,18	70,80	63,41	397,50

* V metodike vykazovania nalietaných kilometrov nastala voči roku 2021 v správe o udržateľnosti zmena. V správe o udržateľnosti za rok 2021 sa prihliadalo na dátum uvedený na faktúre ako rozhodujúci dátum. V správach o udržateľnosti za rok 2022 a 2023 je rozhodujúcim dátumom dátum odletu, ktorý je konzistentne použitý pri všetkých piatich vykázaných rokoch. Rovnako sa zmenila aj definícia krátkych, stredných a dlhých letov. Lety sme rozdelili na základe definície Európskej únie. Táto skutočnosť spôsobila za rok 2020 – 11,74 % zmenu a za rok 2021 – 26,14 % zmenu vo vykázaných celkových nalietaných kilometroch.

Autá v osobnom vlastníctve



Do emisií z pracovných ciest zahrňame aj emisie, ktoré vyprodukovali naši zamestnanci pri používaní vlastných automobilov na účely pracovnej cesty.

	2023	2022	2021	2020	2019
Najazdené km	203 319	83 964	159 554	213 797	274 777
Emisie z elektrických vozidiel (market-based spôsob v t CO ₂ eq.)	7,99	-	-	-	-
Emisie hybridných, naftových a benzínových vozidiel (t CO ₂ eq.)	28,97	13,93	27,00	34,62	43,56
Emisie spolu (t CO ₂ eq.)	36,96	13,93	27,00	34,62	43,56

Taxíky

Na cestu za klientom používajú naši zamestnanci našu zazmluvnenú taxislužbu, pričom doposiaľ vyprodukovali emisie v nasledovnom objeme:

	2023	2022	2021	2020	2019
Najazdené km	7 467	10 250	5 086	6 902	21 298
Emisie (t CO ₂ eq.)	1,11	1,52	0,76	1,00	3,18

>

<

9

73

Home icon

Požičané autá

Zamestnanci si môžu požičať autá zo zazmluvnenej požičovne a využiť tieto autá na služobné účely. Údaje o požičaných autách boli prvý raz zahrnuté do výpočtu vzhľadom na nedostupnosť dát za predchádzajúce obdobie.

	2023	2022	2021	2020	2019
Najazdené km	35 045	-	-	-	-
Emisie (t CO ₂ eq.)	4,22	-	-	-	-

Vlaky

Za posledných 5 rokov využili naši zamestnanci vlaky na pracovné cesty v objeme:

	2023	2022	2021	2020	2019
Najazdené km	192 361	166 055	63 911	101 731	236 438
Emisie (t CO ₂ eq.)	6,82	5,89	2,27	3,76	9,73

Hotely

Pri viacdňových pracovných cestách využívajú naši zamestnanci pre prípad prenocovania hotely. Do výpočtu sme zahrnuli domáce aj zahraničné prenocovania v hoteloch:

	2023	2022	2021	2020	2019
Počet nocí	1 404	655	261	271	1 156
Emisie (t CO ₂ eq.)	30,49	15,57	7,79	7,92	30,08

V roku 2023 sme zahrnuli do údajov o prenocovaniach v hoteloch aj položky prenocovania počas tímbuildingových a iných aktivít v rámci našej spoločnosti. V predchádzajúcich rokoch neboli tieto údaje zahrnuté do výpočtu, keďže spoločnosť PwC Slovenská republika nemala k dispozícii potrebné údaje.



Environmentálne zmýšľanie

9.4.2 Nakúpené kancelárske materiály, elektrické a elektronické zariadenia

Papier

Ako spoločnosť PwC Slovenská republika za hlavnú zložku spotrebného materiálu považujeme kancelársky papier. Naším cieľom je obmedziť jeho používanie s cieľom šetriť prírodné zdroje, znížiť environmentálne vplyvy spojené s používaním materiálov a minimalizovať odpad. Neustále hľadáme nové spôsoby, ako podporovať digitálnu a virtuálnu prácu s čo najmenšou spotrebou energie vo všetkých oblastiach našej činnosti vrátane vzťahov s našimi klientmi. Vyvíjame a implementujeme nové pracovné postupy, softvérové a cloudové riešenia, ktoré prispievajú aj k redukcii spotreby papiera v našich kanceláriách.

Používanie tlačiarň je možné len na základe individuálneho prístupu zamestnancov, vďaka čomu vieme monitorovať množstvo spotreby papiera na používateľa. V tlačiarňach máme prednastavenú obojstrannú čiernobielu tlač a používame recyklovaný papier. Taktiež máme zriadenú špeciálnu nádobu na použitý kancelársky papier, ktorý recyklujeme pri dodržiavaní bezpečnosti ochrany údajov. Obdobie roku 2021 a čiastočne aj roku 2022 bolo ovplyvnené pandémiou COVID-19, počas ktorej naši zamestnanci pracovali primárne z domu. Kancelárie a tlačiarne neboli naplno využívané, čo ovplyvnilo aj celkovú spotrebu papiera.

V roku 2023 bolo spotrebovaných 562 496 listov papiera, z toho 187 480 listov z recyklovaného papiera*, čo tvorí podiel 33,33 % využitia recyklovaného papiera. V roku 2022 bolo spotrebovaných

387 949 listov papiera, z toho 221 674 listov recyklovaného papiera**, čo tvorí podiel 57,14 % využitia recyklovaného papiera.

* Keďže presné údaje o spotrebe recyklovaného papiera nemáme k dispozícii, uvedený údaj predstavuje najlepší odhad vypočítaný na základe informácií o podiele nákupu recyklovaného papiera na celkovom nákupe papiera v roku 2023.

** Keďže presné údaje o spotrebe recyklovaného papiera nemáme k dispozícii, uvedený údaj predstavuje najlepší odhad vypočítaný na základe informácií o podiele nákupu recyklovaného papiera na celkovom nákupe papiera v roku 2021 vzhľadom na to, že v roku 2022 nebol nakúpený žiadny papier.

[GRI 301-1, 301-2]

Na účely výpočtu našej uhlíkovej stopy uvádzame aj údaje o zakúpenom množstve papiera za posledných 5 rokov, pričom v roku 2022 sme používali len zásoby zakúpené v predchádzajúcom roku. V roku 2023 sme nakúpili 1,5 tony papiera.



	2023	2022	2021	2020	2019
Zakúpené množstvo nerecyklovaného papiera (t)	1,00	0	2,01	1,17	2,94
Zakúpené množstvo recyklovaného papiera (t)	0,50	0	2,30	0,63	2,71
Celkové množstvo zakúpeného papiera (t)*	1,50	0	4,31	1,80	5,65
Emisie (t CO ₂ eq.)	1,37	0	3,96	1,65	5,38

* Zakúpené množstvo papiera v tonách bolo vypočítané na základe údajov o počte zakúpených balíkov jednotlivého druhu papiera. Typ papiera sa uvádza v g/m². Následne sme tento údaj prepočítali na základe plochy jedného papiera A4 v m² a prenásobili sme to počtom papierov v jednom balíku.



Elektrické a elektronické zariadenia

Do výpočtu našej uhlíkovej stopy sme zahrnuli aj zakúpené elektrické a elektronické zariadenia, ktoré využívame pri našej každodennej práci alebo sú k dispozícii v našich kancelárskych priestoroch. Medzi tieto zariadenia patria notebooky, monitory, smartfóny, reproduktory, tablety, ako aj mikrovlnné rúry (malé zariadenia) a chladničky a umývačky riadu (veľké zariadenia), ktoré sú dostupné v kuchynkách pre našich zamestnancov. Pre každé zariadenie sme vypočítali množstvo emisií, a to tak, že sme ich hmotnosť vynásobili príslušným emisným faktorom. Vďaka tomuto výpočtu sme získali informácie o emisiách vyplývajúcich z používania elektrických a elektronických zariadení.

	2023	2022	2021	2020	2019
Malé zariadenia (celková hmotnosť v t)	1,32	1,04	0,66	0,25	0,11
Veľké zariadenia (celková hmotnosť v t)	0,09	0,14	0,00	0,00	0,00
Celková hmotnosť elektrických a elektronických zariadení (v t)	1,41	1,18	0,66	0,25	0,11
Emisie (t CO ₂ eq.)	7,76	6,34*	3,73	0,45	0,20

* Výrazný nárast emisií vznikol pre väčšie množstvo zakúpených elektrických a elektronických zariadení v roku 2022 z dôvodu potreby výmeny niektorých väčších zariadení, ako sú chladničky a mikrovlnné rúry, a zároveň z dôvodu rastúceho počtu zamestnancov, ktorí potrebujú na výkon ich každodennej práce menšie elektronické zariadenia, ako sú laptopy a mobilné telefóny. V roku 2023 sme opäť nakúpili niekoľko veľkých elektrických zariadení z dôvodu rozširovania prenajatých priestorov v rámci kancelárie v Košiciach.

Environmentálne zmýšľanie

V PwC Slovenská republika kladieme vysokú prioritu manažmentu odpadu a jeho recyklácie. Dlhodobo separujeme odpad na komunálny, sklo, plast a papier a v roku 2023 sme začali v priestoroch našej kancelárie v Bratislave separovať aj bioodpad a taktiež sme začali zbierať aj batérie, ktoré zbierame rovnako aj v priestoroch kancelárie v Košiciach, avšak za rok 2023 sme ešte nevyzbierali dostatočné množstvo, ktoré by sme mohli odoslať na recykláciu. Dlhodobo používame namiesto jednorazových papierových pohárov sklenené poháre alebo keramické šálky, čím predchádzame vzniku ďalšieho jednorazového odpadu. Ako nevýrobná spoločnosť neprodukuje žiadny odpad ako vedľajší produkt v našich procesoch. Správou odpadu sa zaoberá externá spoločnosť, ktorá ho zbiera a spracováva mimo našich kancelárskych priestorov.

Informácie o odpadoch zahŕňajú iba odpady z kancelárie v Bratislave a sú založené na najlepšom odhade správcu budovy podľa veľkosti prenájatých priestorov. Údaje z kancelárie v Košiciach nie sú dostupné.

[GRI 306-3]



9.4.3 Odpady

Typ odpadu (t)*	2023	2022	2021	2020	2019
Obaly z papiera a lepenky	1,79	1,77	1,73	1,65	1,75
Obaly z plastov	0,27	0,23	0,24	0,12	0,20
Zmiešaný odpad	9,02	10,00	8,34	10,24	17,79
Obaly zo skla	0,11	0,06	0,04	0,08	0,05
Bioodpad**	0,96	-	-	-	-
Elektroodpad***	0,46	-	-	-	-
Spolu	12,61	12,06	10,35	12,09	19,79
Emisie (t CO ₂ eq.)	4,55	4,51	3,76	4,52	10,48

* Pri výpočte uhlíkovej stopy z odpadov predpokladáme, že odpad, ktorý separujeme v kancelárii, je následne zrecyklovaný okrem zmiešaného odpadu, ktorý skončí na skládke odpadu.

** Prvýkrát sme začali zbierať bioodpad v roku 2023.

*** V roku 2023 sme menili spracovateľa elektroodpadu, pričom sa nám podarilo získať aj informácie o množstve vyprodukovaného elektroodpadu.

[GRI 306-1, 306-2, 306-4, 306-5]

Ľudia a kultúra pracovného prostredia



10

80



Ľudia a kultúra pracovného prostredia



Kvalita zdravia a života

Cieľ 3.4

Be Well, Work Well program



Kvalitné vzdelávanie

Cieľ 12.6

Erasmus+



Rodová rovnosť

Cieľ 5.1

Rovnosť príležitostí



Dôstojná práca a ekonomický rast

Cieľ 8.5

Dôstojná práca pre všetkých



Zníženie nerovností

Cieľ 10.2

Inklúzia a diverzita

Cieľ 10.3

Rovnosť príležitostí



Mier, spravodlivosť a silné inštitúcie

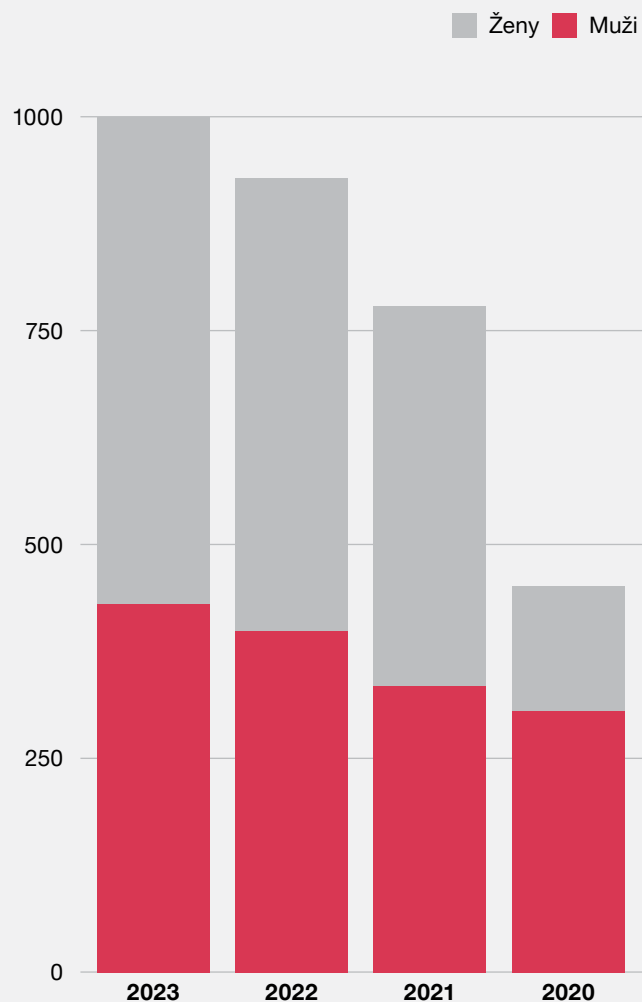
Cieľ 16.3

Rovnaký prístup k spravodlivosti
pre všetkých

Cieľ 16.b

Žiadna diskriminácia





426



571



2023



Zamestnanci na plný úväzok	84,5 %
Zamestnanci s negarantovaným počtom hodín	8,0 %
Zamestnanci na čiastočný úväzok	7,5 %

V PwC Slovenská republika sú pre nás naši zamestnanci kľúčoví. Vytvárame prostredie, v ktorom môžu prosperovať nielen profesionálne, ale aj osobne. Podporujeme hodnoty ako férovosť, rozmanitosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Taktiež poskytujeme poradenstvo a mentorovanie, aby sme našim zamestnancom pomohli dosiahnuť ich osobné a profesionálne ciele.



10

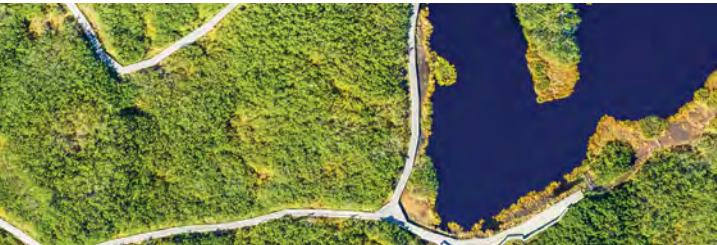
82



Ľudia a kultúra pracovného prostredia

Údaje o zamestnancoch zbierame a aktualizujeme na pravidelnej báze a ukladáme do nášho interného softvérového nástroja. Všetky nižšie uvedené dáta vychádzajú z metódy „Headcount“, čiže z celkového počtu zamestnancov k 31. decembru 2023 vrátane študentov pracujúcich na dohodu a zamestnancov na čiastočný úväzok. PwC Slovenská republika nemá kategóriu zamestnancov „dočasní zamestnanci“. Na základe stúpajúceho počtu zamestnancov konštatujeme, že naďalej pokračujeme v stabilnom raste.

	2023	2022
Celkový počet zamestnancov (m/ž)	997	924
Muži	426	396
Ženy	571	528



10.1 Všeobecné údaje o zamestnancoch



Počet zamestnancov v jednotlivých vekových kategóriách:

	2023	2022
Vek pod 30 rokov	473	452
Vek 30 – 50 rokov	502	450
Vek nad 50 rokov	22	22
Spolu	997	924

[GRI 405-1]



	2023	2022
Zamestnanci s negarantovaným počtom hodín (m/ž)*	80	85
Muži	40	36
Ženy	40	49

* Zamestnancov s negarantovaným počtom hodín predstavujú naši stážisti a zamestnanci pracujúci na dohodu.

	2023	2022
Zamestnanci na plný úväzok (m/ž)	842	772
Muži	377	354
Ženy	465	418

	2023	2022
Zamestnanci na čiastočný úväzok (m/ž)	75	67
Muži	9	6
Ženy	66	61

[GRI 2-7]

Pre PwC entity na Slovensku nie sú v platnosti žiadne kolektívne zmluvy.

[GRI 2-30]

	2023	2022
Stáli zamestnanci (m/ž)	917	839
Muži	386	360
Ženy	531	479



Prítomnosť na trhu

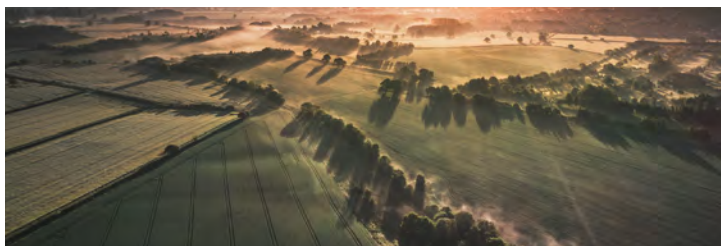
	2023	2022
Podiel vyššieho manažmentu zamestnaného z miestnej komunity	60,0%	56,0 %

[GRI 202-2]

Ľudia a kultúra pracovného prostredia



Zamestnanci sú kľúčovým aktívom a srdcom našej spoločnosti. Ich odbornosť, oddanosť a kreativita tvoria základ našej konkurencieschopnosti a úspechu. Venujeme veľkú pozornosť ich osobnému a profesijnému rozvoju, pretože veríme, že spokojní a motivovaní zamestnanci sú zárukou nášho dlhodobého rastu a prosperity. Sme hrdí na našu tímovú kultúru a zaväzujeme sa k podpore inklúzie, rozmanitosti a rovnosti vo všetkých aspektoch našej práce. Naši zamestnanci nie sú len zdrojom, sú našou najcennejšou investíciou do budúcnosti spoločnosti.



Tibor Černák
HC Leader



10

85



Zamestnávanie

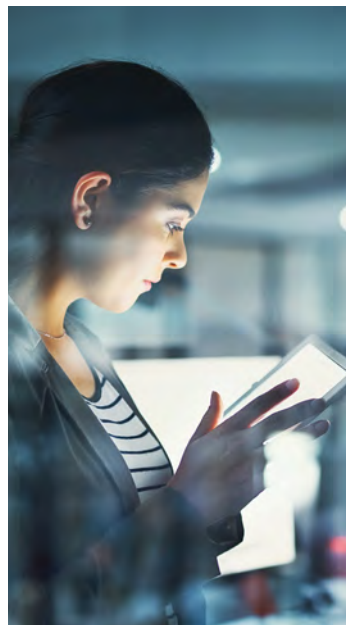
Našou stratégiou v oblasti ľudských zdrojov je osloviť najväčšie talenty na trhu a následne ich ďalej rozvíjať na zaujímavých a komplexných projektoch. Sme otvorení uchádzačom s rôznym vzdelaním a skúsenosťami. Kritické myslenie, intelektuálna zvedavosť, odvaha a integrita v konaní sú pre nás kľúčovými hodnotami. Všetci záujemcovia prechádzajú štruktúrovaným výberovým procesom, kde posudzujeme ich reakcie v rôznych situáciách, ktoré sú formulované podľa globálneho rámca „PwC Professional“. Tento rámec definuje schopnosti, ktoré naši zamestnanci potrebujú, aby mohli prispieť k dosiahnutiu globálnych PwC cieľov, stratégie a hodnôt.

Jedným zo stálych následkov pandémie COVID-19 a napätej spoločenskej situácie v dôsledku vojny na Ukrajine a energetickej krízy je u zamestnancov zvýšené povedomie o dôležitosti dosiahnutia rovnováhy medzi pracovným a súkromným

životom, ako aj o starostlivosti o vlastné zdravie a duševnú pohodu. Taktiež sa zvyšuje záujem o možnosť dočasnej práce z domu.

Všeobecne sa predpokladá, že spoločnosti z „Veľkej štvorky“ sú náročnými zamestnávateľmi, ktorí vyžadujú vysokú pracovnú záťaž a dlhé pracovné hodiny. Cieľom našej spoločnosti je prekonať túto predstavu prostredníctvom internej politiky PwC „We Care“ (Staráme sa). V období Veľkej rezignácie (Great Resignation), ktorá dosiahla celosvetovo v roku 2022 rekordný počet ľudí, ktorí dali výpoveď, sa naša spoločenská kultúra stala nástrojom, ktorý nám pomáha udržať talenty. Hlavným spôsobom, ako to dosahujeme, je zmena pracovného prostredia. Napriek obdobiu Veľkej rezignácie v roku 2022 v PwC vo svete narástol počet zamestnancov PwC takmer na 328 000, čo predstavuje 11 % nárast za finančný rok 2022, a v PwC Slovenská

republika narástol počet zamestnancov v kalendárnom roku 2022 na 924, čiže takmer o 16 %. V PwC Slovenská republika pokračoval rast počtu zamestnancov aj v roku 2023 na celkový počet 997 k 31. 12. 2023. Vynakladáme veľké úsilie a investujeme finančné prostriedky do vytvorenia „PwC Tomorrow“, stratégie, ktorou reagujeme na požiadavky trhu a poskytujeme našim zúčastneným stranám odlišný a viac digitalizovaný zážitok so službami, ktoré poskytujeme.



Naša stratégia sa skladá z troch častí:

Posilňovanie digitálnej gramotnosti

Investujeme do rozvoja digitálnych zručností v celej našej organizácii.

Program zručností pre všetkých

Tento významný program sa zameriava na rozvoj našich ľudí, aby mohli prinášať významné zmeny do našich komúní.

Princíp „Be Well, Work Well“

Vzhľadom na rýchlosť a zložitnosť zmien v spoločnosti venujeme naše zdroje zabezpečeniu lepšieho pracovného aj osobného pohodlia našich zamestnancov.



10

86



Ľudia a kultúra pracovného prostredia

10.2 Nábor rôznorodých talentov

Veríme, že naša firemná kultúra, kým sme ako spoločnosť a čo môžeme poskytnúť našim zamestnancom, je kľúčovým faktorom pre prilákanie a udržanie talentov. Na nadchádzajúce obdobie sme si v oblasti ľudských zdrojov zvolili motto „Rovnováha v živote a v práci“. Premieta sa do hybridného pracovného modelu, ktorý umožňuje našim zamestnancom flexibilitu a pohodlie v pracovnom prostredí.

Týchto päť princípov je postavených na našom účele a hodnotách, pričom princípy odzrkadľujú dôveru v našich ľudí. Prostredníctvom týchto princípov udržiavame zdravé pracovné prostredie, ktoré nás vedie spolupracovať ako jedna komunita riešiteľov, ktorá naplňuje našu stratégiu – budovanie dôvery a vytvorenie ďalších výsledkov. PVP Framework uznáva potreby rôznorodých talentov, pretože každá osoba prináša rôzne individuálne potreby a má rôzne pracovné vzťahy s kolegami. Práve preto sa PVP Framework neustále vyvíja.

Princípy nášho prístupu k zamestnancom postavené na hodnotách (People Value Proposition Framework alebo PVP Framework):

1

Inovatívna práca vedená
účelom

2

Vážime si našich ľudí
a staráme sa o nich

3

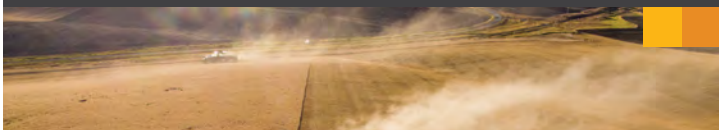
Inkluzívne vedenie a tímová
práca

4

Rast a rozvoj zameraný
na budúcnosť

5

Vyvíjajúca sa špičková
flexibilita



Celkový počet, podiel a miera prijímania nových zamestnancov (m/ž) počas reportovacieho obdobia podľa veku a pohlavia:

	2023			2022		
	Počet novoprijatých zamestnancov	Podiel na celkovom počte novoprijatých zamestnancov	Miera prijímania	Počet novoprijatých zamestnancov	Podiel na celkovom počte novoprijatých zamestnancov	Miera prijímania
Muži	151	43 %	35 %	164	47 %	41 %
Ženy	204	57 %	36 %	183	53 %	35 %
Vek pod 30 rokov (m/ž)	250	70 %	53 %	252	73 %	56 %
Vek 30 – 50 rokov (m/ž)	103	29 %	21 %	95	27 %	21 %
Vek nad 50 rokov (m/ž)	2	1 %	9 %	0	0	0

* Miera prijímania nových zamestnancov v jednotlivých kategóriách podľa pohlavia a veku predstavuje počet novoprijatých zamestnancov v kategórii k celkovému počtu zamestnancov v danej kategórii. Napríklad miera prijímania zamestnancov do 30 rokov sa vypočíta ako počet novoprijatých zamestnancov do 30 rokov (250) k celkovému počtu zamestnancov do 30 rokov (473).

[GRI 401-1]





V roku 2023 sme **prijali 355 zamestnancov**, z čoho bolo **43 % mužov** a **57 % žien**.

Zameranie spoločnosti na získavanie a podporu mladých talentov, najmä absolventov vysokých škôl, sa taktiež odzrkadľuje na celkovom počte nových zamestnancov.

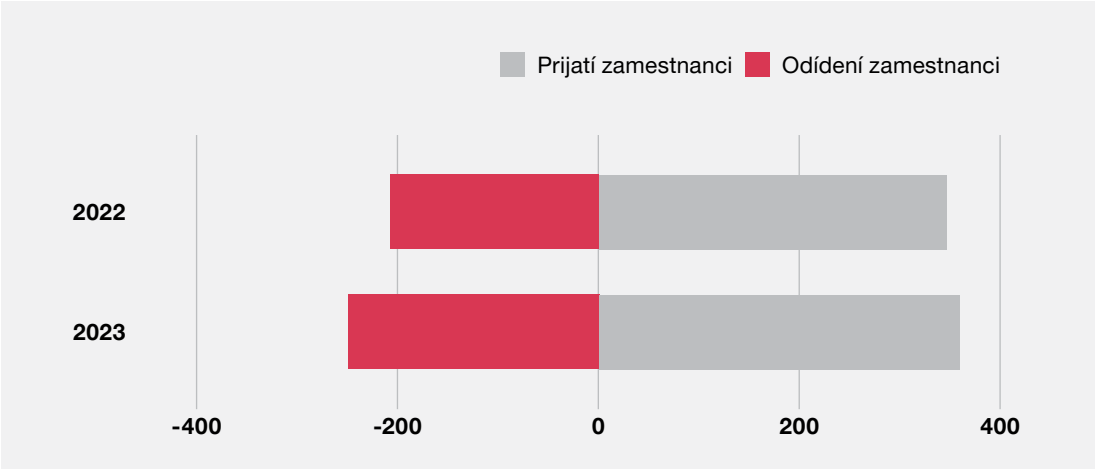
Pre poskytovanie širokého portfólia produktov a služieb, ktoré PwC ponúka, potrebujeme tiež zamestnancov s bohatými skúsenosťami a špecifickými vedomosťami v odborných oblastiach. Tieto požiadavky často vedú k vytváraniu nových pracovných pozícií v našich tímoch. V tejto kategórii sa zamestnanci s vyššou úrovňou skúseností vo veku 30 až 50 rokov stávajú seniornými členmi tímu. Vzhľadom na štruktúru spoločnosti PwC Slovenská republika a nízku mieru fluktuácie v tejto vekovej skupine prijímanie nových zamestnancov z tejto kategórie sa zvyčajne uskutočňuje na nižšej úrovni.

Celkový počet odchodov zamestnancov (m/ž) počas reportovacieho obdobia, podiel a miera odchodov zamestnancov (m/ž) podľa veku a pohlavia

	2023			2022		
	Počet odídených zamestnancov	Podiel na celkovom počte odídených zamestnancov	Miera odchodov zamestnancov	Počet odídených zamestnancov	Podiel na celkovom počte odídených zamestnancov	Miera odchodov zamestnancov
Muži	108	43 %	11 %	106	51 %	11 %
Ženy	143	57 %	14 %	102	49 %	11 %
Vek pod 30 rokov (m/ž)	165	66 %	17 %	126	61 %	14 %
Vek 30 – 50 rokov (m/ž)	83	33 %	8 %	82	39 %	9 %
Vek nad 50 rokov (m/ž)	3	1 %	>0 %	0	0 %	0 %
Zamestnanci	251	100 %	25 %	208	100 %	23 %

* Miera odchodov zamestnancov v jednotlivých kategóriách podľa pohlavia a veku predstavuje počet odchádzajúcich zamestnancov v danej kategórii k celkovému počtu zamestnancov v príslušnom roku. Napríklad miera odchodov zamestnancov u osôb do 30 rokov sa vypočíta ako počet odídených zamestnancov do 30 rokov (165) k celkovému počtu zamestnancov (997).

[GRI 401-1]



Celkový počet zamestnancov (m/ž) s nárokom* na materskú alebo rodičovskú dovolenku podľa pohlavia:

	2023	2022	2021	2020
Muži	53	75	65	70
Ženy	106	108	100	91

* Nárok na materskú alebo rodičovskú dovolenku majú všetci zamestnanci, ktorí majú dieťa vo veku do 3 rokov.

Celkový počet zamestnancov (m/ž), ktorí odišli v danom roku na materskú alebo rodičovskú dovolenku, podľa pohlavia:

	2023	2022	2021	2020
Muži	1	8	2	6
Ženy	18	26	23	12

Celkový počet zamestnancov (m/ž), ktorí boli k 31. decembru daného roka na materskej alebo rodičovskej dovolenke, podľa pohlavia:

	2023	2022	2021	2020
Muži	0	2	2	1
Ženy	89	66	79	79

7 zamestnancov sa v roku 2023 vrátilo z materskej alebo rodičovskej dovolenky.



Celkový počet zamestnancov (m/ž), ktorí sa vrátili do práce z materskej alebo rodičovskej dovolenky počas reportovacieho obdobia, podľa pohlavia:

	2023	2022	2021	2020
Muži	1	8	8	7
Ženy	6	16	11	8

Celkový počet zamestnancov (m/ž), ktorí sa vrátili do práce z materskej alebo rodičovskej dovolenky a boli stále zamestnancami po 12 mesiacoch, podľa pohlavia:

	2023	2022	2021	2020
Muži	7	8	7	4
Ženy	12	11	8	3

Návrat do práce (m/ž) po materskej alebo rodičovskej dovolenke podľa pohlavia*:

	2023	2022	2021	2020
Muži	50 %	100 %	100 %	100 %
Ženy	75 %	93,7 %	100 %	100 %

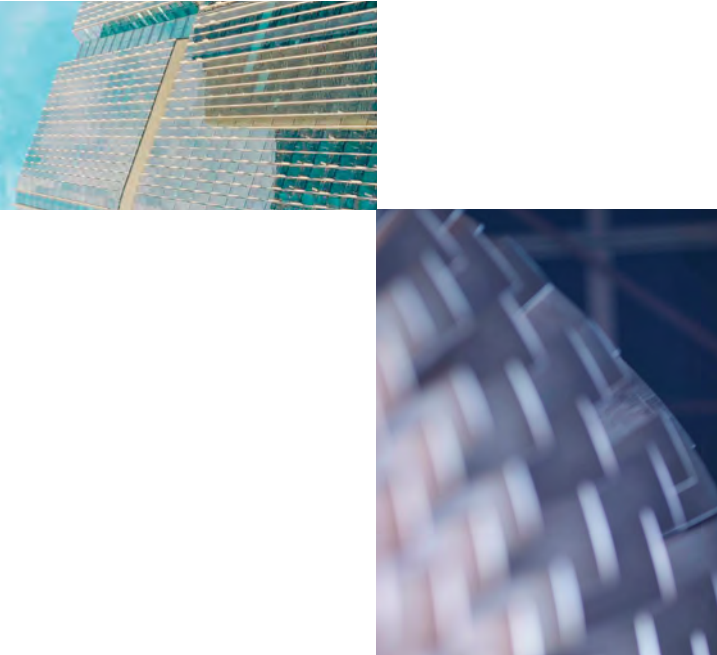
* Návrat do práce predstavuje podiel zamestnancov, ktorí sa vrátili do práce po materskej alebo rodičovskej dovolenke, na počte zamestnancov (m/ž), ktorí sa mali vrátiť v danom roku z materskej alebo rodičovskej dovolenky.

Udržanie zamestnancov (m/ž) po materskej alebo rodičovskej dovolenke podľa pohlavia*:

	2023	2022	2021	2020
Muži	87,50 %	100 %	100 %	100 %
Ženy	75 %	100 %	100 %	100 %

* Udržanie zamestnancov po materskej alebo rodičovskej dovolenke predstavuje podiel zamestnancov, ktorí zotrvali v zamestnaní 12 mesiacov po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky, na počte zamestnancov (m/ž), ktorí sa vrátili z materskej alebo rodičovskej dovolenky v predchádzajúcom reportovacom období.

[GRI 401-3]



V priemere viac ako 79 % udržanie si našich zamestnancov po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky. Naším cieľom je **vytvárať vhodné podmienky pre rodičov po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky**, aby mohli zotrvať vo svojom zamestnaní.

Ľudia a kultúra pracovného prostredia

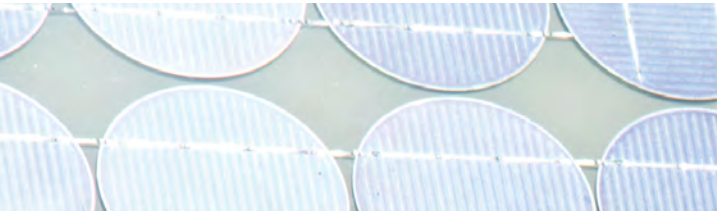


Zabezpečenie zdravia a bezpečnosti našich zamestnancov je jedným z hlavných pilierov našej spoločenskej zodpovednosti. Tento cieľ v posledných rokoch čelil výzvam spojeným s pandemiou COVID-19 a vojnou na Ukrajine, kde máme nielen našu pobočku, ale aj PwC zamestnancov a ich blízkych.

V PwC Slovenská republika vyhodnocujeme riziká pre zdravie, bezpečnosť a životnú pohodu našich zamestnancov a za najvýznamnejšie riziko pre spomínané oblasti považujeme práve riziko vyhorenia. V tejto súvislosti pravidelne sledujeme počet nadčasov v členení podľa pohlavia a v každej zamestnaneckej kategórii:

Priemerný počet hodín nadčasov na 1 zamestnanca za rok:

	2023	2022
Priemerný počet hodín nadčasov na zamestnanca	45,2	46,5



Náš dlhodobý zámer je udržateľne zredukovať priemerný počet nadčasov našich zamestnancov. Prvotnou prioritou je monitorovať spomínaný priemer nadčasov. Okrem toho poskytujeme manažérom usmernenia a školenia, ktoré majú za cieľ znížiť nadčasy v rámci ich projektov a tímov. Pravidelne kontrolujeme zostatky nadčasov a osobných dovolení zamestnancov a o aktuálnom zvyšku informujeme vedúcich tímov, aby ich individuálne prediskutovali s členmi tímu.

Riziko vyhorenia zmierňujeme aj prostredníctvom rôznych iniciatív pre zabezpečenie životnej pohody zamestnancov. Iniciatíva „Be Well, Work Well“ sa zaoberá každodenným správaním a návykmi, ktoré podporujú štyri dimenzie energie (fyzickú, mentálnu, emocionálnu a spirituálnu) a pomáhajú nám zlepšiť sa v pracovnej aj osobnej oblasti. Naši zamestnanci majú prístup k rôznym videám, ktoré im poskytujú informácie o životnej pohode, a tiež si môžu zostaviť vlastný plán na udržanie svojej pohody. Súčasťou je aj program „Activate Yourself“, ktorý umožňuje zamestnancom vybrať si z rôznych aktivít na budovanie fyzickej, mentálnej a spirituálnej energie. Aby sme podporili zapojenie do tohto programu, motivujeme zamestnancov rôznymi odmenami po splnení jednotlivých aktivít. V roku 2023 sa na tomto programe zúčastnilo 169 účastníkov.

V roku 2023 sme **znížili** **priemerný počet nadčasov** na zamestnanca **o 2,8 %** v porovnaní s rokom 2022.

- Fyzické návyky
- Mentálne návyky
- Emocionálne návyky
- Spirituálne návyky

Okrem toho organizujeme športové aktivity, ktoré sú plne hradené spoločnosťami PwC Slovenská republika a na ktoré sa môžu zamestnanci prihlásiť na týždennej báze. Aj v roku 2023 sme našim zamestnancom ponúkli široký výber športových možností vrátane behu, futbalu, tenisu, stolného futbalu, bedmintonu, plávania, plážového volejbalu, squashu, basketbalu, power jogy či skupinových tréningov. Niektoré z týchto športov dokonca zahŕňajú organizáciu turnajov, kde si zamestnanci môžu vyskúšať svoje schopnosti a súťažiť medzi sebou.

Pre našich zamestnancov máme k dispozícii aj „**Work-Life Coaching Program**“, na mieru šitý poradensko-konzultačný program pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov. Program zamestnancom poskytujeme v spolupráci so spoločnosťou Human Dynamic Europe a zamestnanci prostredníctvom neho získajú bezplatný dôverný prístup k poradenským službám. V rámci programu sú k dispozícii poradcovia, psychológovia, terapeuti, právnici a finanční konzultanti, ktorí podporujú našich zamestnancov v oblasti súkromného a pracovného života. Zamestnanci môžu využiť toto poradenstvo prostredníctvom nonstop poradenskej linky, osobného psychologického poradenstva, e-mailom alebo online. Od septembra 2023 ponúkame individuálne poradenstvo Human Dynamic všetkým zamestnancom na úrovni manažéra a vyššie. Môžu sa prihlásiť na jednu 50-minútovú konzultáciu mesačne, pričom sú tieto konzultácie dostupné počas dvoch dní v mesiaci. Za rok 2023 sa do programu zapojilo až **583** zamestnancov, čo viedlo k **1 236** konzultáciám. Všetky konzultácie sú dôverné a PwC disponuje iba štatistickými údajmi o počte konzultácií a najčastejších tém, ktorých sa konzultácie týkali.

Aj v roku 2023 wellbeing webináre prekonalí naše očakávania a stabilne sa na nich zúčastňuje približne **18 %** zamestnancov. Tieto webináre sú organizované na rôzne témy, ako je všímavosť, plán starostlivosti o seba a ako predchádzať vyhoreniu; všímavá

komunikácia, prevencia rakoviny prsníka, ako skončovať s prokrastináciou a sústrediť sa, stres, jeho dve tváre a prečo ho potrebujeme, stanovenie hraníc v kontexte životnej pohody či ako pracovať s emóciami v bežnom živote. Okrem toho sme aktívnymi členmi koalície spoločností za duševné zdravie (Liga za duševné zdravie) a v rámci tejto koalície sú našim zamestnancom každý mesiac sprístupnené nové webináre a záznamy diskusií na rôzne témy týkajúce sa mentálneho zdravia. Navyše pravidelne zasielame mesačný well-being newsletter pre všetkých zamestnancov, v ktorom informujeme o aktuálnych aktivitách súvisiacich s wellbeingom a prospešných pre mentálne a fyzické zdravie.

Od októbra 2022 sme našim zamestnancom zabezpečili možnosť raz mesačne využívať masáže priamo na pracovisku. Záujem o masáže je veľmi vysoký a tri masérské stoly v každom termíne sa vždy rýchlo zaplnia. Táto služba je poskytovaná prostredníctvom viacerých masérov z chránenej dielne, ktorá umožňuje zdravotne znevýhodneným osobám sa aktívne zapojiť do pracovného života. V roku 2023 sme poskytli celkovo **1 410** masáží našim zamestnancom počas 40 dní v období od januára do decembra 2023 okrem mesiacov júl a august.

Naši zamestnanci sa v roku 2023 venovali aj bežeckým aktivitám. Reprezentovali našu spoločnosť na podujatiach v Bratislave a Košiciach. Behali na košickom Night Run a košickom maratóne a v Bratislave sa zúčastnili na ČSOB maratóne a Telekom Night Run. Zapojeným zamestnancom boli uhradené registračné poplatky a boli im zabezpečené firemné bežecké tričká. Celkovo sa na týchto podujatiach zúčastnilo 66 pracovníkov.

[GRI 403-5, 403-6, 403-7]



Životnú pohodu našich zamestnancov sa snažíme zabezpečiť aj rôznymi zamestnaneckými výhodami. Medzi tieto výhody patrí možnosť výberu z firemných zdravotných benefitov, rôznych zamestnaneckých zliav a systému kafetérie. Každý rok poskytujeme zamestnancom kredit, ktorý môžu použiť na rôzne voľnočasové aktivity alebo hmotné odmeny podľa ich preferencií.

Vycestovanie prostredníctvom firemnej mobility („Global Mobility“) predstavuje nielen výhodu pre našich zamestnancov, ale aj prostriedok podporujúci ich kariérny rozvoj. Počas mobility sa naši zamestnanci stretávajú s rôznymi výzvami, no zároveň získavajú nové skúsenosti, ktoré obohacujú ich rozhľad, rozširujú schopnosti a prispievajú k ich kariérnemu rastu. Tento program je určený pre zamestnancov s výbornými pracovnými výsledkami, ktorí dosiahli určitý stupeň seniority v rámci PwC.



”

Jedným z mnohých skvelých benefitov v portfóliu PwC Slovensko je Global Mobility program, ktorý otvára dvere do zahraničia. Osobne som tento program využil po štyroch úspešných rokoch pôsobenia v Bratislave presťahovaním sa v júni 2022 do Toronta, kde som sa pridal k tímu PwC Canada. Začiatky v novom prostredí priniesli výzvy, no zároveň obohatili moje profesionálne aj osobné skúsenosti. Práca v Toronte mi okrem iného poskytuje príležitosť spolupracovať s kolegami z rôznych kultúr, čo viedlo k rozšíreniu mojich obzorov a zdokonaleniu komunikačných zručností.

Táto skúsenosť ma tiež naučila flexibilitu a prispôbeniu sa rôznym manažérskym štýlom. V neposlednom rade by som sa týmto chcel poďakovať PwC Slovensko aj PwC Canada za ich neoceniteľnú podporu a poradenstvo počas procesu relokácie, ktorý viedol k hladkému a bezproblémovému prechodu do nového domova.



Jakub Kováčik
Manager



10

94

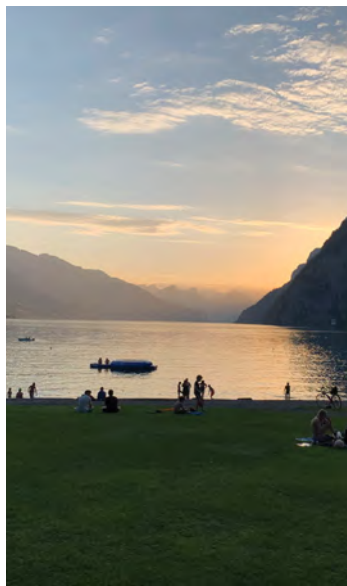


Všetkým zamestnancom po skončení 6 mesiacov práce v PwC Slovenská republika tiež ponúka možnosť pracovať na diaľku v zahraničí až 6 týždňov počas jedného kalendárneho roka. Tento benefit je medzi našimi zamestnancami veľmi obľúbený, pretože im umožňuje zmeniť prostredie, spoznávať nové kultúry a zároveň si udržať svoje zamestnanie. Väčšina našich zamestnancov využíva tento benefit spolu s čerpaním dovolenky, čo im umožňuje plnohodnotne si vychutnať život v novom prostredí.

”

Možnosť práce zo zahraničia osobne považujem za jeden z top benefitov, ak nie top benefit, ktorý PwC ponúka. V druhej polovici augusta 2023 som sa tak s veľkým nadšením rozhodol túto možnosť využiť a odcestovať vlakom do nie až tak vzdialeného Švajčiarska, kde som strávil dva týždne.

Bola to veľmi obohacujúca skúsenosť, ktorá mi jednoznačne rozšírila obzory. Prácu som si dokonale zladil s relaxom, čo mi dovolilo spoznávať túto uchvacujúcu, neuveriteľne rozvinutú a na prvý pohľad možno až „nudnú“ krajinu, no zároveň takú pestrú, mnohokultúrnú, prekypujúcu históriou a dychberúcou prírodou. A nechýbali ani tropické teploty! Skvelý zážitok, ktorý si určite zopakujem!



Eduard Zimmer
Associate



10

95



”

S podporou spoločnosti PwC Slovensko som v júli 2023 navštívila Madeiru, kde som strávila jeden celý mesiac, kombinujúc prácu na diaľku s dovolenkou. Táto príležitosť je dostupná všetkým zamestnancom PwC Slovensko, ktorí pracujú v PwC aspoň 6 mesiacov, za predpokladu, že to ich pracovné povinnosti a projekty, na ktorých pracujú, umožňujú.

Nájsť rovnováhu medzi pracovnými záväzkami a osobným životom a rastom je v našej profesii kľúčové. PwC Slovensko si to uvedomuje, a preto prichádza s novými možnosťami na flexibilitu, čím preukazuje svoje pochopenie neustále sa meniacej povahy našej práce

a odhodlanie vyhovieť potrebám svojej rozmanitej pracovnej sily. Som vďačná, že mi PwC Slovensko umožnilo spoznávať krásu Madeiry a tiež za prejavenu dôveru, že aj napriek diaľke zabezpečím plynulý chod projektov. Táto skúsenosť mi nielen pomohla zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ale aj umožnila vo voľnom čase objavovať miestnu kultúru, exotickú prírodu a poskytla mi neobmedzené možnosti aktívneho pohybu prostredníctvom množstva turistických trás na ostrove.



Žofia Žugecová
Manager



10

96





44 zamestnancov využilo v roku 2023 možnosť dočasne pracovať **zo zahraničia**. Obľúbenými destináciami boli Austrália, Portugalsko, ale aj Španielsko.



76 % našich zamestnancov je spokojných vo svojej práci.

Pravidelne sledujeme efektivitu všetkých našich iniciatív prostredníctvom interných prieskumov spokojnosti.

Sledujeme spokojnosť našich zamestnancov na Slovensku a raz ročne uskutočňujeme celosvetový prieskum. V roku 2023 sme po tretíkrát uskutočnili monitorovanie nálady na oddelení auditu. Výsledky prieskumu naznačujú, že viac ako 77 % zamestnancov je spokojných s pracovnou záťažou, povinnosťami, atmosférou v tíme, pocitom ocenenia, podporou nadriadeného

a celkovou náladou v pracovnom prostredí a tíme.

Krátko pred zverejnením tejto správy o udržateľnosti PwC boli zbierané a zhrnuté výsledky globálneho prieskumu spokojnosti zamestnancov spoločnosti PwC (Global People Survey alebo „GPS“) za finančný rok 2023. Z týchto výsledkov je zrejmé, že naďalej takmer 70 % zamestnancov by PwC dlhodobo odporučilo ako vynikajúce miesto na prácu a takmer 80 % zamestnancov je hrdých na to, že pracujú pre PwC. Viac ako 70 % zamestnancov

cíti súlad hodnôt spoločnosti PwC so svojimi hodnotami a radi pracujú pre túto spoločnosť, pričom výsledky prieskumu v týchto otázkach sa medziročne udržiavajú na vysokých hodnotách. Aj výsledky tohto prieskumu svedčia o inklúzii a spokojnosti zamestnancov na pracovisku, ktorú sa usilujeme dosiahnuť a na ktorej nám záleží. Súhrnné výsledky globálneho prieskumu spokojnosti zamestnancov spoločnosti PwC (GPS) za finančné roky 2020, 2021, 2022 a 2023 uvádzame v nasledujúcej tabuľke.



	Finančný rok 2023/2024	Finančný rok 2022/2023	Finančný rok 2021/2022	Finančný rok 2020/2021
Miera dokončenia GPS*	75 %	69 %	68 %	70 %
People Engagement Index**	74 %	75 %	75 %	75 %
Odporučil/a by som PwC ako skvelé miesto na prácu	69 %	68 %	68 %	63 %
Som hrdý/á, že môžem pracovať pre PwC	79 %	80 %	85 %	83 %



10

97



	Finančný rok 2023/2024	Finančný rok 2022/2023	Finančný rok 2021/2022	Finančný rok 2020/2021
Moje osobné hodnoty sú v súlade s hodnotami spoločnosti PwC	77 %	77 %	78 %	80 %
Cítim, že patríam do PwC	69 %	74 %	71 %	70 %
Rád pracujem pre PwC	76 %	75 %	74 %	72 %

* Miera dokončenia GPS predstavuje pomer dokončených odpovedí k celkovému počtu vyžiadaných odpovedí od našich zamestnancov.

** People Engagement Index predstavuje mieru spokojnosti zamestnancov.

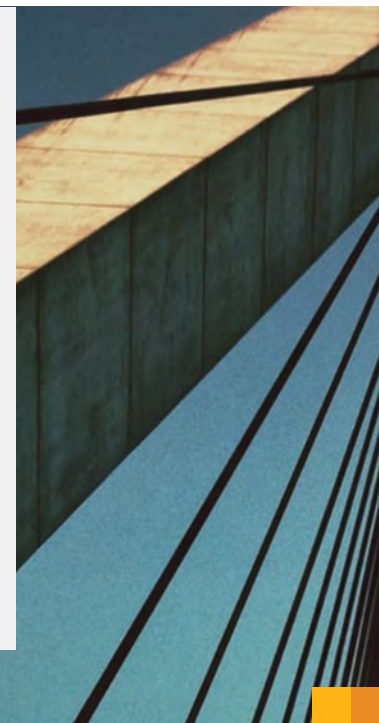
V roku 2023 sme tiež implementovali nový typ zamestnaneckého prieskumu pre jednu z našich oblastí pôsobnosti – tzv. focus group interviews, ktorý je hlavne zameraný na detaily a reálne diskusie so zamestnancami. Je založený na princípe zhromažďovania hĺbkových postrehov a názorov od reprezentatívnej skupiny zamestnancov. Účelom tohto prieskumu je preskúmať a pochopiť perspektívy zamestnancov, skúsenosti s konkrétnymi témami týkajúcimi sa pracoviska a zároveň vie poslúžiť ako cenná metóda na lepšie

pochopenie a identifikáciu oblastí na zlepšenie. Výhodou prieskumu je vyššia kvalita zistení v porovnaní s krátkym prieskumom prostredníctvom štandardného formulára. Ďalšie z jeho výhod sú lepšie pochopenie angažovanosti a očakávaní zamestnancov, vhlád do organizačnej kultúry, poskytuje tiež identifikáciu silných a slabých stránok. Budúci rok je plánovaná implementácia pre všetky oblasti pôsobnosti.

Záleží nám aj na názoroch jednotlivých zamestnancov. Veríme, že aktívne počúvanie našich zamestnancov je jeden

z kľúčových aspektov pre náš kontinuálny rast. Na tento účel slúži iniciatíva s názvom Poradná rada zamestnancov („Staff Advisory Board“), kde sa môžu zamestnanci priamo angažovať. Účelom tejto rady je poskytnúť všetkým zamestnancom platformu na vyjadrenie sa k záležitostiam na pracovisku, prinášať nové nápady a možnosť podporiť zmeny k lepšiemu. Zástupcovia rady sú priamo volení zamestnancami do dvoch komôr. Juniorská komora je tvorená zástupcami z pozícií juniorov a senior konzultantov a seniorská

komora pozostáva z vybraných zástupcov z manažérskych pozícií. Tieto dve komory poskytujú primeraný priestor všetkým kategóriám zamestnancov, aby sa mohli sústrediť na svoj jedinečný súbor potrieb a názorov. Zástupcovia sa stretávajú na mesačnej báze a majú možnosť skupinovo vyjadrovať svoje požiadavky, prinášať riešenia a presadzovať nápady. Súčasťou Poradnej rady zamestnancov sú aj zástupcovia personálneho oddelenia.



Ľudia a kultúra pracovného prostredia

10.4 Školenia a vzdelávanie

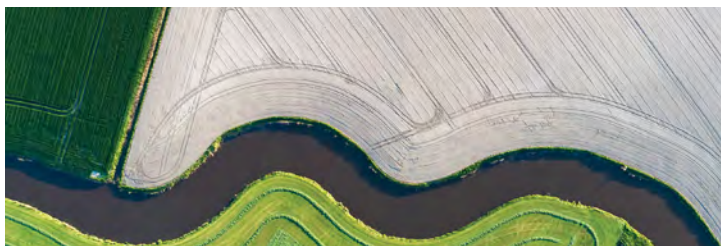


Veríme, že kontinuálne vzdelávanie našich zamestnancov je kľúčom k ich osobnému rastu a zároveň k dlhodobému úspechu spoločnosti. Rýchle zmeny v technológiách a trhu vyžadujú neustále zdokonaľovanie schopností a získavanie nových vedomostí. Preto poskytujeme našim zamestnancom prístup k výučbovým programom, školeniam a mentorstvu, aby mohli stále zlepšovať svoje zručnosti a prispievať k inovácii a rastu našej spoločnosti. Investícia do vzdelávania našich ľudí je investíciou do budúcnosti a zárukou nášho konkurenčného postavenia v dnešnom dynamickom prostredí.



Eva Hupková

Assurance Director
PwC Academy Leader



10

99



Kladíme veľký dôraz na trvalý rozvoj a vzdelávanie našich zamestnancov s cieľom posilniť ich schopnosti v oblasti moderných technológií. Toto rozšírené vzdelávanie je dostupné aj pre našich klientov. Sme tu pre našich zamestnancov, aby sme im pomáhali rásť nielen v profesionálnej oblasti, ale tiež na osobnostnej úrovni. Globálna politika našej spoločnosti zabezpečuje, aby sme všetkým zamestnancom poskytli primeranú kvalifikáciu. Potrebné školenia a profesijný rozvoj sú identifikované ako súčasť nášho vzdelávacieho procesu. Medzi technické tréningy, ktoré ponúkame zamestnancom, patria:



Daňová akadémia



International Financial Reporting Standards (IFRS) tréningy

United States Generally Accepted Accounting Principles (US GAAP) & United States Generally Accepted Auditing Standards (US GAAS)

Foundation In Accountancy (FIA)

Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)

Pokročilá projektová certifikácia („Prince2“)

Broader Assurance Services (BAS) akadémia

Risk Assurance Services (RAS) akadémia

Prípravné kurzy na skúšky pre Slovenskú komoru audítorov (SKAU) a pre Úrad pre dohľad nad výkonom auditu (UDVA)

Školenia mäkkých zručností a jazykové kurzy

Školenia zamerané na ESG a udržateľnosť

Digitálna akadémia

Manažérske schopnosti

Metodológia auditu

Manažment rizík

Šaolínske kurzy na riešenie konfliktov, zvládanie stresových situácií alebo vyrovnanie sa s neistotou

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a kurz požiarnej ochrany (BOZP a PO)

Kurz prvej pomoci



Naším zamestnancom sme v roku 2023 poskytli **49 292 hodín školení**.

V kalendárnom roku 2023 absolvovali zamestnanci PwC Slovenská republika tréningy v celkovom objeme 49 292 hodín, v priemere takmer 49 hodín na jedného zamestnanca. V porovnaní s rokom 2022 došlo k poklesu celkového počtu odškolených hodín o cca 14 %, keďže v roku 2022 zamestnanci PwC Slovenská republika absolvovali tréningy v objeme 57 808 hodín, v priemere 63 hodín na jedného zamestnanca. Tento výraznejší pokles je však zapríčinený najmä použitím inej metodiky a spresnením výpočtu odškolených hodín z reportov a školiacich systémov, ktoré sme mali k dispozícii.



10

100



Zároveň tiež v roku 2023 neboli pre zamestnancov realizované úplne totožné školiace podujatia s predchádzajúcim rokom. Niektoré bloky školení boli rozsahovo kratšie, preto došlo aj k poklesu priemerného počtu hodín strávených školením na jedného zamestnanca. Taktiež školenia na BOZP a PO v rozsahu niekoľkých hodín absolvuje každý zamestnanec povinne len raz za dva roky.

Priemerný počet hodín strávených školením:

	2023	2022
Zamestnanci spolu	49	63
Muži	55	71
Ženy	45	56
Intern/Trainee (m/ž)	16	41
Associate (m/ž)	69	77
Senior Associate (m/ž)	42	62
Manager (m/ž)	36	45
Senior Manager (m/ž)	30	39
Director (m/ž)	39	46
Partner (m/ž)	43	59

* Hodnoty sú matematicky zaokrúhlené na celé čísla.

[GRI 2-17, 404-1]

Veľkú prioritu venujeme rozvoju zamestnancov v oblastiach inovácií a moderných technológií. Naši zamestnanci majú možnosť absolvovať viacero vzdelávacích programov, ktoré sa zameriavajú na spracovanie a vizualizáciu dát, ako aj tvorbu dátových robotov. Sprostredkovávame im štúdium základov aj pokročilých znalostí programov ako napríklad Alteryx, Power BI či UiPath. V rámci dátového projektu „Akadémia Analytics“ majú naši zamestnanci jedinečnú príležitosť uplatniť nadobudnuté znalosti pri riešení skutočných projektov, čím výrazne zvyšujú efektivitu svojej práce.

Kvalifikáciu našich zamestnancov v digitálnych zručnostiach posilňujeme aj prostredníctvom školení organizovaných CEE Google Academy a CEE Salesforce Academy. Tieto školenia sú zamerané na všetky nástroje Google a Salesforce, ktoré nám výrazne uľahčujú a optimalizujú našu prácu a komunikáciu. Digitálni akcelerátori zo všetkých oblastí poskytovaných služieb sa špecializujú na digitálne technológie a agilné myslenie, čo im umožňuje prehlbovať svoje zručnosti a znalosti. Tieto získané schopnosti nám pomáhajú pri zavádzaní nových pracovných postupov a podporujú digitálnu transformáciu našich klientov. Tento rok sme poskytli našim zamestnancom aj vzdelávanie v oblasti umelej inteligencie.



Okrem technických zručností nezabúdame ani na rozvoj mäkkých zručností našich zamestnancov naprieč všetkými stupňami seniority. Poskytujeme priestor na rozvoj širokej škály mäkkých zručností, ktoré sú priamo použiteľné v biznise, tzv. business skills. Tieto zručnosti zahŕňajú komunikačné a prezentačné schopnosti, kurzy na dávanie a prijímanie konštruktívnej spätnej väzby a programy zamerané na budovanie vysokej výkonnosti v tímoch. Ďalej rozvíjame našich zamestnancov a zamestnankyne v programoch zameraných na zdokonaľovanie líderských schopností u manažérov a rady, ako zvládať náročné situácie. Zamestnancom umožňujeme absolvovať jazykové kurzy, či už kurzy anglického alebo nemeckého jazyka. Pre zamestnancov z cudzích krajín tiež poskytujeme individuálne kurzy slovenského jazyka pre podporu inkluzívneho prostredia.

Novoprijatí zamestnanci absolvujú sériu úvodných školení zameraných na ich pracovné zaradenie. Tieto školenia im poskytujú základné znalosti o našich interných nástrojoch, ktoré budú používať vo svojej práci. Kurikulum je starostlivo zostavené s dôrazom na kontinuálne vzdelávanie, aby školenia a kurzy boli prispôsobené profesijnému rastu našich zamestnancov. Okrem programov na rozvoj digitálnych zručností majú naši zamestnanci možnosť vybrať si z programov zameraných na relevantné, moderné témy, ako sú kurzy digitálneho zvyšovania zručností, programy vedenia, webinäre o duševnej pohode, rôzne témy mäkkých zručností, profesionálne prehľbovanie kvalifikácie a technický rozvoj. Mäkké zručnosti, odborné zdokonaľovanie a technický rast sú neoddeliteľnou súčasťou vzdelávacieho cyklu počas ich zamestnania v našej spoločnosti.

Školenia sú zamestnancom prístupné tiež cez náš vzdelávací a rozvojový portál Vantage. Na tejto platforme môžete nájsť povinné aj voliteľné kurzy, pričom väčšina z nich je dostupná vo formáte e-learningu. Počas celého životného cyklu zamestnanca sledujeme jeho úspešnosť pri absolvovaní kurzov prostredníctvom Vantage

a jeho prehľadov. Vzdelávanie hodnotíme na základe formulárov spätnej väzby, účasti, individuálnych ohlasov a hodnotenia školiteľov. Pre zamestnanca, ktorý sa nemôže zúčastniť na pravidelnom školení, je k dispozícii nápravný program, ktorý zabezpečí úplné vzdelanie a prípravu na výkon funkcie.

[GRI 404-2]

Spätná väzba je pre nás nesmierne dôležitá. Kladieme dôraz na fakt, že by mala byť vnímaná ako príležitosť na osobný rast, zlepšenie pracovného výkonu a posilnenie vzájomných vzťahov. Každoročne hodnotíme výkonnosť našich zamestnancov a kľúčovým nástrojom pri tomto procese je práve spätá väzba. Tá slúži ako odrazový mostík pre ďalší profesijný a kariérny rozvoj v nasledujúcom roku. Pre poskytnutie konštruktívnej a účinnej spätnej väzby organizujeme školenia, ktoré sú zamerané na rozvoj zručností v tejto oblasti pre našich zamestnancov. Všetky rozhodnutia sú predmetom konzultácie so zástupcami našich jednotlivých oblastí pôsobnosti (Lines of Service). Na pravidelných stretnutiach so zástupcami oblastí pôsobnosti sú konzultované témy vzdelávania zamestnancov, výstupy školení, prieskumy a v prípade potreby dohodnuté ďalšie kroky.

	2023	2022
Zamestnanci, ktorí dostali pravidelnú spätnú väzbu k výkonu a kariérnemu rozvoju (m/ž)	100 %	100 %

[GRI 404-3]



Všetci naši zamestnanci dostávajú pravidelnú **spätnú väzbu**.



Ľudia a kultúra pracovného prostredia

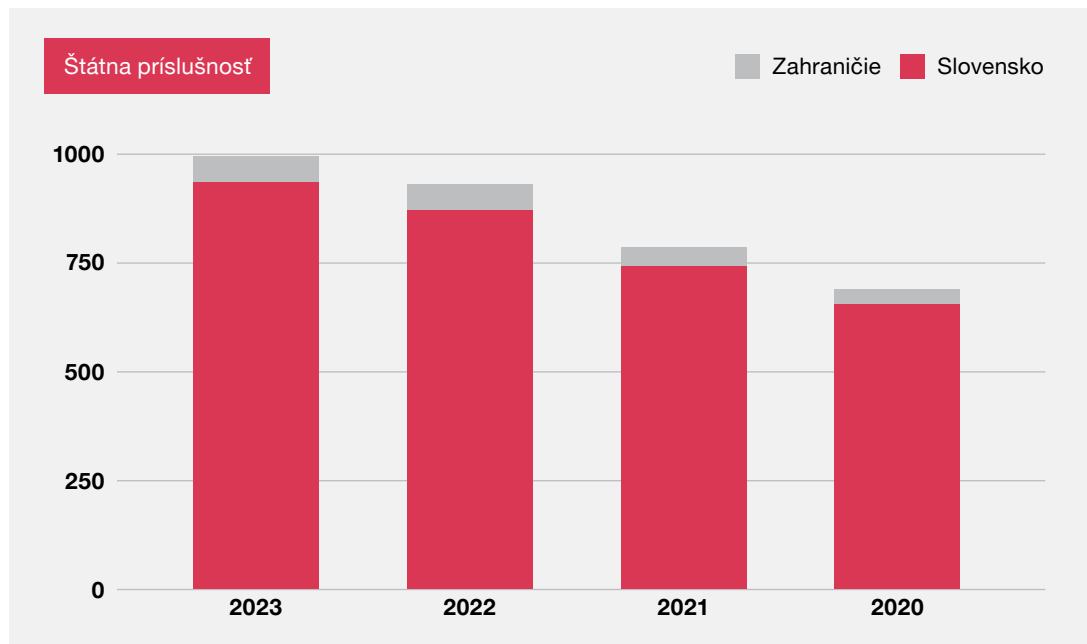
10.5 Rovnosť príležitostí, inklúzia a diverzita



Rovnosť príležitostí

S cieľom tvoriť hodnotu pre našich klientov a komunitu je nevyhnutné, aby sme sa zamerali na budovanie a udržiavanie vzťahov medzi našimi zamestnancami, ktorí disponujú rôznymi talentmi, skúsenosťami a zázemím. Toto môžeme dosiahnuť iba vytvorením inkluzívneho a rôznorodého prostredia, ktoré podporuje záujem, prilákanie, rozvoj a udržanie jednotlivcov s vysokým potenciálom a schopnosťou efektívne a dlhodobo spolupracovať.

Veríme v jedinečnosť každého jednotlivého zamestnanca. Uvedomujeme si, že ľudia sú jedineční a odlišní, bez ohľadu na vek, pohlavie, rodinný stav, rodovú identitu alebo kognitívnu rozmanitosť. Spájame ľudí z rôznych prostredí s rôznymi perspektívami, aby sme spoločne vytvárali hodnoty nielen pre našich klientov, ale aj pre našich kolegov a celú spoločnosť. Naše základné hodnoty, ako je záujem o druhých a vzájomná spolupráca, nás vedú k oceneniu prínosu každého z našich zamestnancov k vytváraniu dynamického a rozmanitého pracovného prostredia.



Približne 6 % zamestnancov
je zo zahraničia



10

103





	2023					2022				
	Muži	Ženy	Spolu	% mužov z celkového počtu mužov	% žien z celkového počtu žien	Muži	Ženy	Spolu	% mužov z celkového počtu mužov	% žien z celkového počtu žien
Česko	3	5	8	0,7	0,8	2	2	4	0,5	0,4
Austrália	2	0	2	0,5	0,0	1	0	1	0,3	0,0
Ukrajina	9	12	21	2,1	2,1	12	7	19	3,0	1,3
USA	2	2	4	0,5	0,3	3	1	4	0,8	0,2
Nemecko	3	0	3	0,7	0,0	3	0	3	0,8	0,0
Srbsko	1	1	2	0,2	0,1	0	2	2	0,0	0,4
Španielsko	1	0	1	0,2	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Gruzínsko	0	0	0	0	0	1	1	2	0,3	0,2
Grécko	1	0	1	0,2	0,0	0	0	0	0	0
Lotyšsko	1	0	1	0,2	0,0	0	0	0	0	0
Poľsko	1	1	2	0,2	0,2	1	1	2	0,3	0,2
Rusko	1	2	3	0,2	0,4	2	1	3	0,5	0,2



	2023					2022				
	Muži	Ženy	Spolu	% mužov z celkového počtu mužov	% žien z celkového počtu žien	Muži	Ženy	Spolu	% mužov z celkového počtu mužov	% žien z celkového počtu žien
Ekvádor	0	1	1	0	0,2	0	1	1	0,0	0,2
Bielorusko	0	1	1	0	0,2	0	2	2	0,0	0,4
Rumunsko	0	1	1	0	0,2	0	1	1	0,0	0,2
Spojené kráľovstvo	1	0	1	0,2	0	1	0	1	0,3	0,0
Srí Lanka	0	2	2	0	0,4	0	0	0	0	0
Uzbekistan	1	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0
Taliansko	1	0	1	0,2	0	0	0	0	0	0
Portugalsko	4	0	4	1	0	0	0	0	0	0
India	0	1	1	0	0,2	0	0	0	0	0
Slovensko	393	543	936	93,8	97,1	370	509	879	93,4	96,4
Spolu	426	571	997	100	100	396	528	924	100,0	100,0

Vytvárame hodnotu pre našich zamestnancov podporovaním kreativity, autenticity a rozmanitosti v oblasti vzdelávania, výberu kariérového smerovania a vytváraním a prijímaním rozmanitého pracovného prostredia a firemnej kultúry. Zároveň dbáme na zabezpečenie zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Procesy súvisiace s náborom, odmeňovaním a kariérnym postupom prebiehajú na základe transparentných hodnotení. Rozhodnutia o kariérnom postupe sa zakladajú na výsledkoch ročných hodnotení zamestnancov, ktoré reflektujú vopred stanovené kritériá a ciele, zohľadňujúce súčasné a požadované zručnosti, kompetencie, dodržiavanie etických princípov a úspešnosť pri dosahovaní profesionálnych i individuálnych cieľov.

Rodičia na materskej a rodičovskej dovolenke majú možnosť využiť externý program vzdelávania a rozvoja, ktorý im pomáha pri návrate do pracovného života. Po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky majú možnosť využiť pracovný čas na čiastočný úväzok alebo požiadať o zmenu pracovnej náplne.

Inklúzia a diverzita

Spoločnosti PwC Slovenská republika potvrdili svoje presvedčenie v oblasti inklúzie a diverzity a vytvorili verejný záväzok tým, že sa v roku 2017 stali spoluzakladateľom Charty Diverzity Slovensko.

Aktívne podporujeme a oslavujeme LGBTI+ komunitu ako súčasť našej snahy o diverzitu. S osobitným dôrazom v mesiaci jún organizujeme webináre zamerané na dôležité témy týkajúce sa LGBTI+ komunity a poskytujeme našim zamestnancom z tejto komunity možnosť účasti na dôvernom mentorskom programe

s našimi kolegami. Tiež organizujeme online stretnutia, kde naši kolegovia môžu zdieľať svoje osobné skúsenosti, pohľady a spoznávať nových ľudí. Naším zamestnancom poskytujeme prístup k online zdrojom, ktoré im pomáhajú hlbšie porozumieť výzvam spojeným s LGBTI+ inklúziou. V roku 2023 sme usporiadali pre našich klientov školenie zamerané na diverzitu a inklúziu, kde sme poskytli informácie o kľúčových témach inklúzie a diverzity, ako navrhnuť stratégiu v tejto oblasti a zároveň ako merať výsledky tohto úsilia. V máji 2023 sme sa zapojili do výzvy od Iniciatívy Inakosť, ktorá vyzývala firmy na aktivitu v tejto oblasti, a v júni sme vydali právne dokumenty, ktoré pomáhajú orientovať sa LGBTI+ komunitu v rôznych právnych situáciách.

Celú oblasť diverzity a inklúzie riadi špecializovaný tím, ktorý zahŕňa partnera zo spoločnosti PwC Slovenská republika. Pred prijatím akýchkoľvek súčasných trendov a opatrení je nevyhnutné konzultovať ich s vedením

spoločnosti a tímom zodpovedným za inklúziu a diverzitu. Výsledky a hodnotenie našich iniciatív sa pravidelne oznamujú prostredníctvom našich dashboardov pre ľudské zdroje. Hoci v PwC neexistujú odborové organizácie, naši zamestnanci majú slobodu združovania.

Podiel jednotlivcov v riadiacich orgánoch PwC Slovenská republika (partneri a konatelia) v každej z nasledujúcich kategórií vyjadrený v %:

	2023	2022
Muži	76,0 %	74,0 %
Ženy	24,0 %	26,0 %
Vek pod 30 rokov (m/ž)	0,0 %	0,0 %
Vek 30 – 50 rokov (m/ž)	72,0 %	88,5 %
Vek nad 50 rokov (m/ž)	28,0 %	11,5 %

[GRI 405-1]



Pomer odmeňovania* žien voči mužom v každej zamestnaneckej kategórii:

	2023	2022
Intern/Trainee (ž/m)	98,2 %	100,0 %
Associate (ž/m)	96,8 %	96,9 %
Senior Associate (ž/m)	92,9 %	93,5 %
Manager (ž/m)	98,4%	100,7 %
Senior Manager (ž/m)	105,9 %	98,9 %
Director (ž/m)	103,6 %	97,0 %
Partner (ž/m)**	116,6 %	85,8 %

* Odmeňovanie zahŕňa základnú mzdu, doplnkové a pohyblivé zložky mzdy.

** Výrazný rozdiel v pomere odmeňovania žien voči mužom v kategórii partner medzi rokmi 2022 a 2023 nastal z dôvodu zmeny v partnerskej štruktúre v spoločnosti v kalendárnom roku 2023.

[GRI 405-2]



Ľudia a kultúra pracovného prostredia

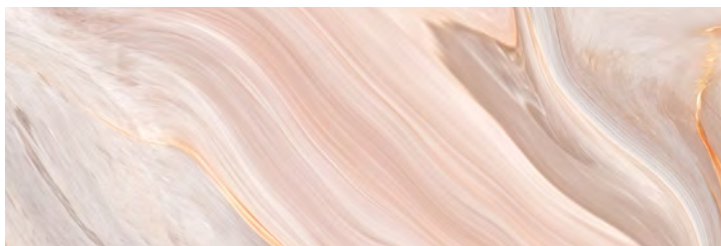


V našej spoločnosti považujeme inklúziu za základný pilier našej firemnej kultúry. Sme hrdí na to, že naši zamestnanci pochádzajú z rôznych krajín a kultúr, čo nám prináša bohatstvo rozmanitosti a nové perspektívy. Inklúzia nám umožňuje vytvárať inovatívne riešenia a lepšie porozumieť potrebám našich zákazníkov v globálnom kontexte. Uznávame a vážime si prínosy každého jednotlivca a aktívne podporujeme prostredie, kde sa každý cíti ocenený, rešpektovaný a akceptovaný. Veríme, že naša rozmanitosť je našou silou, a spoločne tvoríme lepšie pracovné prostredie a úspešnú budúcnosť.



Peter Havalda

**Assurance Partner, Inclusion
and Diversity Leader**



10

108



Ľudia a kultúra pracovného prostredia

10.6 Nediskriminácia

Sieť spoločností PwC spolupracuje s klientmi a komunitami v celosvetovom meradle, pričom pracuje na dosiahnutí nášho globálneho cieľa – vybudovať dôveru a vyriešiť dôležité problémy. Pri plnení svojich etických povinností závisíme jeden od druhého, či už je to pri práci s ľuďmi z PwC, alebo s ľuďmi z externého prostredia. Náš prístup k ľudským právam je integrovaný do našich existujúcich obchodných praktík, ako sú napríklad rôzne aktivity v oblasti ľudského kapitálu, obstarávania, etiky, súladu s pravidlami a podnikovej udržateľnosti.

Spravodlivo zaobchádzame s každým dodávateľom a klientom. Pracujeme len s klientmi, pre ktorých vieme poskytnúť a zužitkovať dostatočné kompetencie potrebné na uskutočnenie služby pre nich, a s tými, ktorí si vážia naše služby a spĺňajú potrebné štandardy legitimacy a integrity. Dbáme na to, aby sme pracovali len s korektnými spoločnosťami, o ktorých vieme povedať, že ich aktivity sú legálne a neporušujú naše princípy. Pred začatím spolupráce prísne preverujeme ich aktivity a prístup k podnikaniu, vďaka čomu vieme zistiť, či by táto potenciálna spolupráca neohrozila našu reputáciu.

Počas obdobia 2023 neboli ohlásené alebo zaznamenané žiadne prípady diskriminácie.



0 ohlásených prípadov diskriminácie.

[GRI 406-1]



Angažovanosť v komunitách



11

110



Angažovanosť v komunitách



4 KVALITNÉ
VZDELANIE



Kvalitné vzdelávanie

Cieľ 4.4

Mentoring

Prednášky na školách

8 DÔSTOJNÁ PRÁCA
A EKONOMICKÝ
RAST



Dôstojná práca a ekonomický rast

Cieľ 8.3

Pro bono audit

11 UDRŽATELNÉ MESTÁ
A KOMUNITY



Udržateľné mestá a komunity

Cieľ 11.4

Participácia na aktivite Naše Mesto

17 PARTNERSTVÁ ZA
CIELE



Partnerstvá za ciele

Cieľ 17.17

Partnerstvá a členstvá v združeníach



poskytli finančnú pomoc
v celkovej výške **60 253 EUR**
prostredníctvom finančných
darov z vlastných zdrojov
alebo darovaním 2 % z dane

V roku 2023 sme:



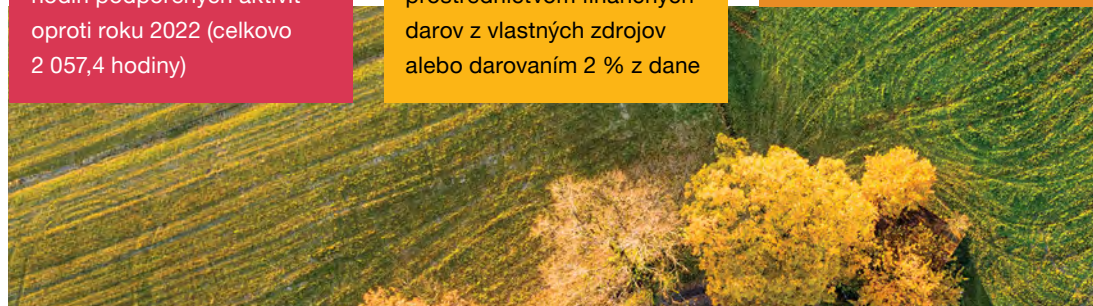
strávili takmer **3 000** hodín
na aktivitách na podporu
neziskových organizácií
a komunit, čo predstavuje
nárast o viac než 43 %
hodín podporených aktivít
oproti roku 2022 (celkovo
2 057,4 hodiny)



pomohli **17 organizáciám**
našími službami alebo
dobrovoľníckymi
aktivitami a tiež ďalším
30 organizáciám
prostredníctvom finančných
darov z vlastných zdrojov
alebo darovaním 2 % z dane



spolu s našimi
zamestnancami vyzbierali
v rámci charity sumu
vo výške **5 026 EUR**



11

111



	Kalendárny rok 2023					Kalendárny rok 2022				
Iniciatíva	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených
Pro bono a zľavnené služby	57	1 796	84 425	8	1. Učiteľ Slovenska 2. Junior Achievement Slovensko 3. DofE* 4. Nadácia pre deti SK 5. ČSOB nadácia 6. Dobrý anjel 7. Slovenský olympijský a športový výbor 8. SLSP Social Finance	51	1 476	64 168	8	1. Učiteľ Slovenska 2. Nadácia HB Reavis 3. DofE* 4. Nadácia pre deti SK 5. ČSOB nadácia 6. Dobrý anjel 7. Slovenský olympijský a športový výbor 8. SLSP Social Finance
Naše Mesto	74	444	N/A	4	1. Mestské lesy 2. Depaul 3. Budúcnosť Inak 4. Detská železnica 5. Košice-Dorka	50	300	N/A	4	1. MŠ Ševčenkova 2. ZŠ Drotárska 3. Mestská časť Rača 4. Mesto Košice

	Kalendárny rok 2023					Kalendárny rok 2022				
Iniciatíva	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených
Mentoring (DofE) – Leaders of tomorrow*	10	91	N/A	18	Dôverné – študenti	4	84,4	N/A	8	Dôverné – študenti
Mentoring (DofE) – Diamantová cena*	-	-	-	-	Dôverné – riaditeľky škôl	3	N/A	N/A	3	Dôverné – riaditeľky
Sadenie stromov, Moje Slovensko	59	451	N/A	3	1. Mestské lesy BA 2. Mestské lesy Soblahov 3. Biskupské lesy	-	-	-	-	-
Klub detskej nádeje (KDN)	7	36	N/A	1	Národný ústav detských chorôb, Bratislava-Kramáre prostredníctvom KDN	-	-	-	-	-
Depaul	28	137	N/A	1	Depaul (vrátane Útulku sv. Lujzy de Marillac)	-	-	-	-	-

	Kalendárny rok 2023					Kalendárny rok 2022				
Iniciatíva	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených
Finančné dary – vlastný zdroj	N/A	N/A	24 701	12	1. DofE 2. INESS 3. Business Leaders Forum 4. KlnIT 5. Košický klaster nového priemyslu 6. Pontis – Naše Mesto 7. Moje Slovensko (sadenie stromov) 8. ZŠ Rajčianska 9. Depaul 10. OZ Maják nádeje 11. EDI Slovensko, o. z. 12. OZ Brána do života	N/A	N/A	9 700	4	1. Ženský algoritmus 2. KlnIT** 3. Fond pre podporu LGBT+ 4. DofE*
Finančné dary – 2 % z dane	N/A	N/A	22 500	14	Pomocná ruka – projekty podporené v rámci zamestnaneckého projektu	N/A	N/A	16 640	13	Pomocná ruka

		Kalendárny rok 2023				Kalendárny rok 2022				
Iniciatíva	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených	Počet zamestnancov spolu	Počet hodín spolu	Hodnota (EUR)	Počet ovplyvnených	Zoznam ovplyvnených
2 % z dane – priame podpory	N/A	N/A	13 052	4	1. OZ Pre našu školu 2. Svetielko nádeje, o.z. 3. OZ Vagus 4. Nie rakovine, o.z.	N/A	N/A	45 314	6	1. PLAMIENOK, n. o. 2. KlnIT 3. Človek v ohrození, n. o. 4. Občianske združenie „Pre našu školu“ 5. OZ Vagus 6. Občianske združenie Klub rómskych aktivistov SR

* DofE (Duke of Edinburgh) prebieha počas školského roka, uvedené údaje k programu predstavujú preto počty za finančné roky trvajúce od 1. 7. do 30. 6. Pri programe Diamantová cena sa počet hodín nevyhodnocuje.

** Kempelenov inštitút inteligentných technológií



V PwC veríme, že udržateľný rast a pozitívny vplyv v komunitách idú ruka v ruke. Uvedomujeme si dôležitosť zapájania sa do komunít s cieľom porozumieť aktuálnym potrebám v miestnej spoločnosti a podporovať zmysluplnú zmenu. V tejto kapitole sa venujeme našim záväzkom v oblasti zapájania sa do komunít, predstavíme naše iniciatívy a zhodnotíme výsledky, ktoré sme dosiahli v roku 2023.

Všetky iniciatívy, ktoré PwC Slovenská republika vykonáva ako spoločnosť aj prostredníctvom svojich zamestnancov, majú vplyv na komunity, v ktorých pôsobíme. Naši zamestnanci sa aktívne zapájajú do komunitných projektov a my ich v tom podporujeme poskytovaním rôznych príležitostí na pomoc druhým.

Našu komunitu podporujeme prostredníctvom širokej škály iniciatív a aktivít v nasledovných oblastiach:

1

Firemné dobrovoľníctvo: kvalifikované a manuálne

2

Poskytovanie pro bono a zľavnených služieb

3

Finančné a nefinančné („in-kind“) dary



Dosah nášho pôsobenia v komunitách nám pomáhajú rozširovať nasledovní komunitní partneri a platformy:

1

Nadácia Pontis: nadácia pôsobiaca v oblasti zodpovedného podnikania, filantropie a sociálnych inovácií

2

Business Leaders Forum: združenie spoločností, ktoré sa zaväzujú byť lídrami v presadzovaní princípov zodpovedného podnikania

3

Charta diverzity: dobrovoľná iniciatíva spoločností a organizácií na podporu inklúzie a diverzity na pracoviskách, ktorá vznikla v rámci združenia Business Leaders Forum

4

Firmy komune: platforma podporujúca firemné dobrovoľníctvo a angažovanosť zamestnancov a zamestnankyň, ktorá vznikla v rámci združenia Business Leaders Forum



Angažovanosť v komunitách

11.1 Zbierky a iné dobrovoľnícke aktivity

Už niekoľko rokov cez platformu Firmy komunity v Nadácii Pontis naša spoločnosť podporuje občianske združenia a zapája sa do zbierok oblečenia a iných potrebných vecí. Sme radi, že tak prispievame k využitiu a obehu už použitých vecí pre tých, ktorí to potrebujú. Prostredníctvom jarnej a jesennej zbierky v roku 2023 sa podarilo darovať viac ako 120 škatúl dámskeho, pánskeho a detského oblečenia, hygienických potrieb, obuvi, plachiet, riadu a iných potrieb.

V rámci aktivít, ktorými si PwC každý rok pripomína Deň štedrosti, darcovstva a dobrovoľníctva založený v roku 2012 – Giving Tuesday, sa 24 našich zamestnancov koncom novembra zapojilo dobrovoľným darcovstvom krvi, realizovaným priamo v našej bratislavskej kancelárii.

V rámci firemného vianočného večierka sa konala zbierka na podporu organizácie Červený nos, ďalšie dve občianske združenia boli podporené formou vyzbieraného registračného poplatku účastníkov na charitatívnych behoch a v decembri 2023 prebehla tiež predvianočná aukcia na podporu zdravotne znevýhodneného chlapca.

[GRI 203-1, 203-2, 413-1]



Angažovanosť v komunitách



42,18 % z našich zamestnancov
sa zapojilo v roku 2023
do dobrovoľníckych aktivít



Jana Grošeková

Corporate Social
Responsibility Senior
Specialist

Vďaka DofE som spoznala dvoch mladých šikovných študentov, ktorí potrebovali pomocť pri naplňaní svojich troch cieľov v rámci programu a rozvíjať tým svoje zručnosti a talenty. Počas spoločných stretnutí som im mohla odovzdať svoje skúsenosti, nasmerovať ich a inšpirovať. Naopak, pre mňa to bola skúsenosť, ako motivovať druhých, pochopiť pohľady tínedžerov a zdokonaľiť sa v komunikácii.

Kvalifikované dobrovoľníctvo

Mentoring pre mladých ľudí prostredníctvom projektu Leaders of Tomorrow, rozvojového programu Duke of Edinburgh's International Awards (DofE):

Mentori z PwC každoročne pomáhajú študentom definovať si ciele v oblastiach rozvoja talentu, športu a dobrovoľníctva a poskytujú im mentoring, ktorý podporuje ich snahu dosiahnuť tieto ciele. Mentori majú za úlohu pomáhať študentom získať bronzové, strieborné alebo zlaté medaily v závislosti od dĺžky a rozsahu programu, ktorý si vyberú. Počas školského roka 2022/2023 štyria naši kolegovia poskytovali mentoring ôsmim študentom. V školskom roku 2023/2024 je zapojených desať mentorov PwC priradených k osemnástim študentom, ktorým venujú svoj čas na podporu ich osobného rozvoja. Sme tiež hrdí na to, že ďalší kolegovia sa zapojili do prípravných školení, aby sa v budúcnosti stali mentormi DofE.

Prednášky na školách:

Podporujeme rozvoj vzdelávania na Slovensku. Naši kolegovia disponujú množstvom odborných skúseností a zručností, preto je už naším štandardom, že každý školský rok zdieľajú svoje znalosti v rámci prednášok na školách a univerzitách na množstvo rôznych tém. Prednášky sú koncipované na konkrétne témy pre študentov z rôznych predmetov, no napriek tomu sa na prednáškach často zúčastňujú aj zamestnanci či žiaci z iného odboru. Vďaka tomu vidíme, že o praktické prednášky je vždy veľmi veľký záujem. Študenti tak môžu vidieť, ako sa dajú ich poznatky aplikovať a zužitkovať v praxi. Niektorí kolegovia dokonca vyučujú aj konkrétne predmety, ako napríklad PowerBI a FIA na Ekonomickej univerzite v Bratislave.





Manuálne dobrovoľníctvo

PwC Slovensko od roku 2023 umožňuje každému zamestnancovi venovať 2 pracovné dni vo finančnom roku na manuálne dobrovoľníctvo v neziskovej organizácii podľa vlastného výberu. Zamestnanci si môžu vybrať z niekoľkých mimovládnych organizácií a aktivít, ktoré sú v súlade so stratégiou CSR PwC, a zapojiť sa do dobrovoľníckej práce na podporu komunitných organizácií. Zoznam aktivít a mimovládnych organizácií je v priebehu roka aktualizovaný.

Každoročne sa zamestnanci našej spoločnosti zúčastňujú na najväčšom dobrovoľníckom podujatí s názvom Naše Mesto, ktoré organizuje Nadácia Pontis od roku 2006. Na týchto podujatiach sa zamestnanci z viacerých spoločností aktívne zapájajú do dobrovoľníckej práce na podporu komunitných organizácií. Týmto spôsobom poskytujú svoj čas a zručnosti, aby pomohli tým, ktorí to najviac potrebujú. V roku 2023 sa do tejto akcie zapojilo viac ako sedemdesiat našich zamestnancov.

V rámci projektu Zelené Slovensko sme v roku 2023 zasadili s miestnymi lesníkmi 2 600 stromov. Tri pracovné dni v marci, apríli a októbri 2023 sa takmer 60 našich kolegov z PwC venovalo sadeniu stromov v rôznych kútoch Slovenska.

[GRI 203-1, 203-2, 413-1]



11

119



Angažovanosť v komunitách

11.3 Pro bono a zľavnené služby

PwC aj v roku 2023 poskytlo profesionálne služby na podporu organizácií a neziskového sektora prostredníctvom zdieľania našich odborných znalostí. Táto spolupráca s organizáciami prebieha rovnako ako s našimi komerčnými klientmi, avšak naše profesionálne služby poskytujeme buď pro bono (zadarmo), alebo za zvýhodnenú cenu.

V roku 2023 sme poskytli naše služby pro bono alebo za zvýhodnenú cenu nasledovným nadáciám:

Pro bono:

Učiteľ Slovenska

Junior Achievement Slovensko

The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko

Nadácia pre deti Slovenska

Zľavnené audity:

ČSOB Nadácia

Dobrý anjel

Slovenský olympijský a športový výbor

SLSP Social Finance

1 796 hodín práce

84 425 EUR

Na týchto projektoch sa spolu podieľalo 57 zamestnancov vrátane partnerov, riaditeľov, senior manažérov, manažérov, seniorov konzultantov, konzultantov a administratívneho personálu. Celkovo sme na tieto projekty venovali viac ako **1 796 hodín práce**. Celková monetárna hodnota našich pro bono a zľavnených služieb presiahla **84 425 EUR**.

[GRI 203-1, 203-2, 413-1]



11

120



Angažovanosť v komunitách

11.4 Finančné a nefinančné („in-kind“) dary



1. Finančné dary a podpora organizácií

V roku 2023 sme z vlastných zdrojov PwC finančne podporili nasledovné subjekty v celkovej sume 24 701 EUR:

ZŠ Rajčianska	287 EUR
Kempelenov inštitút inteligentných technológií (KInIT)	4 400 EUR
The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z.	3 000 EUR
Košický klaster nového priemyslu	500 EUR
Sadenie stromov	1 150 EUR
Depaul	539 EUR
Naše Mesto	2 975 EUR
Business Leaders Forum	3 600 EUR
INESS – Ekonomická olympiáda	6 000 EUR
Podpora 3 neziskových organizácií (Maják, Brána do života, EDI)	2 250 EUR
Spolu	24 701 EUR

Okrem vyššie spomínaných subjektov naši zamestnanci podporili neziskové organizácie svojimi darmi v hodnote 5 026 EUR v ďalších aktivitách:

Zbierka z vianočného večierka pre organizáciu Červený nos	1 050 EUR
Koľko lásky – krabice od topánok	750 EUR
Vianočná aukcia pre znevýhodneného chlapca	2 650 EUR
Zbierka z charitatívneho behu pre OZ Porážka	126 EUR
BeerRun – 36 účastníkov venovalo štartovný poplatok neziskovým organizáciám	450 EUR



11

121



2. Kam putovali 2 % z dane PwC Slovenská republika?

Jedným zo spôsobov, akým PwC Slovenská republika v roku 2023 podporilo komunitne prospešné projekty rôznych mimovládnych organizácií a samospráv, je Nadačný Fond PwC v Nadácii Pontis. Každoročne vyzývame našich zamestnancov, aby pomocou grantového programu Pomocná ruka nominovali projekty, ktoré považujú za prínosné pre komunitu. Rozlišujeme medzi „odporúčanými projektmi“ a projektmi s priamou účasťou našich zamestnancov. Nominácie sú založené na skutočných vzťahoch medzi našimi zamestnancami a navrhovanými projektmi a nielen na náhodnom spojení s cieľom získať grant, čo zaručuje transparentné využitie finančných prostriedkov.

V roku 2023 sme zaznamenali v grantovom programe Pomocná ruka opäť veľký záujem zo strany našich zamestnancov. Spoločne nominovali 18 projektov, z ktorých následne prostredníctvom zamestnaneckého hlasovania vybrali 14 projektov na finančnú podporu v schválenej výške 22 500 EUR.

Prijímateľ	Projekt	Schválená suma
I.N.A.K – pohybové a osobnostne rozvojové aktivity	Vzdelávacie workshopy zamerané na novú olympijskú disciplínu break dance – NEXT GENERATION JAM, I.N.A.K	1 500 EUR
Trojsten	Náboj Junior 2023 – Matematicko-fyzikálna súťaž pre žiakov	2 000 EUR
Organizácia muskulárnych dystrofiíkov v SR	Nowawebka	1 500 EUR
ZŠ s MŠ Štefana Moysesu	Podpora mediálnej gramotnosti a rozvoj kritického myslenia	2 000 EUR
Starý tunel	Tréningová kaviareň pre ľudí s duševným ochorením	1 500 EUR
Depaul Slovensko, nezisková organizácia	Práčka a sušička pre Útulok a ZOS sv. Lujzy de Marillac	1 500 EUR
Slovenská spoločnosť pre spina bifida a/alebo hydrocefalus	Go and roll	1 500 EUR
Mestská časť Košice-Juh	Základné vybavenie pre zariadenie opatrovateľskej služby	1 500 EUR

Prijímateľ	Projekt	Schválená suma
DETSKÁ CHIRURGIA – OZ SLNIEČKO NA CESTE	Zlepšime komfort pre našich malých pacientov a ich doprovod	1 500 EUR
Bratislavské dobrovoľnícke centrum	Doučovanie znevýhodnených detí	1 500 EUR
MERAKI ACADEMY, o. z.	Muzikoterapie pre deti s poruchami autistického spektra	1 500 EUR
ŠK HARGAŠOVA ZÁHORSKÁ BYSTRICA	Fyzioterapeut a elektrický vozík pre znevýhodnených športovcov	1 500 EUR
Združenie pre deti z DeD	Fit zóna	1 500 EUR
Koľko Lásky, o. z.	Spomienky, ktoré liečia dušu (Terapeutické bábiky pre seniorov)	2 000 EUR
SPOLU		22 500 EUR

3. Nefinančné („in-kind“) dary

Už niekoľko rokov sme prostredníctvom platformy Firmy komunite v Nadácii Pontis aktívne podporovali občianske združenia, ktoré potrebujú pomoc aj prostredníctvom nefinančných darov. V roku 2023 sme v rámci jarného a jesenného zberu spoločne darovali dámske, pánske a detské oblečenie, hygienické potreby, obuv, plachty, riad a ďalšie nevyhnutnosti štyrom organizáciám na východnom Slovensku a dvom organizáciám na strednom Slovensku. Obdarované boli Gréckokatolícka charita Prešov, Asociácia pre kultúru, vzdelávanie a komunikáciu Spišská Nová Ves, Komunitné centrum Hnúšťa a Diecézna Charita Rožňava.

Počas vianočných sviatkov sme sa tiež zapojili do projektu s názvom **Koľko lásky sa zmestí do krabice od topánok?** Cez tento projekt sme potešili osamelých seniorov. Naši zamestnanci z Bratislavy a Košíc pripravili spolu **50 škatúl** od topánok, ktoré boli naplnené rôznymi darčekom a doručené do domovov dôchodcov.

Sme potešení, že sme v priebehu roka 2023 mohli venovať až **145 počítačov a 18 monitorov** slovenským školám, nemocniciam a neziskovým organizáciám s cieľom podporiť neustály kontakt medzi žiakmi a učiteľmi, ako aj poskytnúť podporu zdravotníckym zariadeniam a ostatným organizáciám, o ktorých vieme, že počítače budú využívať na prospech a pomoc ostatným.

[GRI 203-1, 203-2, 413-1]

Angažovanosť v komunitách

11.5 Členstvo v združeníach



Veríme v silu partnerstiev pri tvorbe udržateľných riešení. Aj počas roku 2023 sme aktívne hľadali možnosti spolupráce so združeniami v rôznych oblastiach pôsobenia. Tieto partnerstvá nám umožnili využiť naše odborné znalosti, zdroje a zároveň pozitívne využívať skúsenosti našich partnerov. V tomto roku sme sa stali členmi Holandskej obchodnej komory v Slovenskej republike, ktorá zastupuje záujmy holandských a slovenských podnikateľov na Slovensku. Jej cieľom je takisto poradenstvo, podpora a pomoc pri rozvoji členov z rôznych odborov a odvetví. Okrem toho komora organizuje vzdelávacie, komerčné a ďalšie podujatia na podporu budovania obchodných vzťahov.

Počas roku 2023 bolo PwC v Slovenskej republike členom nasledovných združení a organizácií:

1

Združenia

Engage Group

Skupina firemnej a komunitnej angažovanosti v Nadácii Pontis

Business Leaders Forum

Združenie spoločností, ktoré sa zaväzujú byť lídrami v presadzovaní princípov zodpovedného podnikania

2

Obchodné komory

AmCham Slovakia

American Chamber of Commerce na Slovensku pomáha vytvárať zo Slovenska lepšie miesto pre život a na podnikanie

Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora

Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora („AHK Slowakei“) zastupuje záujmy nemeckého hospodárstva a podporuje malé a stredné podniky pri vstupe na nemecký a slovenský trh

Slovak.AI

Nezisková platforma, ktorá posilňuje spoluprácu v oblastiach umelej inteligencie medzi vedcami, podnikateľmi, vládou, medzinárodnými inštitúciami a spoločnosťou

Investment Support Association

Podporuje agentúru SARIO, poskytuje služby pre investorov a slúži ako platforma na spoluprácu a networking



11

124



2

Obchodné komory

Circular Slovakia

Platforma na zvýšenie povedomia o príležitostiach a prekážkach v prechode na obehové hospodárstvo

Holandská obchodná komora v Slovenskej republike

Holandská obchodná komora v Slovenskej republike je organizačná platforma zastupujúca záujmy holandských a slovenských podnikateľov na Slovensku

3

Profesionálne asociácie

ZAP

Zväz automobilového priemyslu



HRcomm

HR komunita pre výmenu skúseností s úspešne zrealizovanými projektmi

ACCA

Medzinárodná asociácia certifikovaných účtovníkov

SKAU

Slovenská komora audítorov

SKDP

Slovenská komora daňových poradcov

CISA

Certifikovaní audítori informačných systémov

SSA

Slovenská spoločnosť aktuárov

AICPA

Americký inštitút certifikovaných verejných účtovníkov

SKCU

Slovenská komora certifikovaných účtovníkov

SLOVCA

Slovak Venture Capital & Private Equity Association

ZEP SR

Zväz elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky

[GRI 2-28]



Tím spoločenskej zodpovednosti

Náš interný tím spoločenskej zodpovednosti sa venuje CSR oblasti v rámci PwC. Uvádzame aktuálny prehľad nášho interného CSR tímu k dátumu, keď sa zostavovala táto správa o udržateľnosti za kalendárny rok 2023:



Erika Vitálošová
ESG Leader



Monika Bíziková
ESG Consultant



Mariana Butková
Marketing &
Communication Leader



Tibor Černák
HC Leader



Lenka Fitzová
Koordínátorka pre
interné aktivity súvisiace
s uhlíkovou neutralitou



Lucia Glasová
HR Services Manager



Jana Grošeková
Corporate Social
Responsibility Senior
Specialist



Dagmar Haklová
Tax, Legal and People
Leader



Peter Havalda
Inclusion and Diversity
Leader



Lucia Sukopova
Senior Assistant



Radoslav Náhlík
Chief Operations Officer



125



O tejto správe



Všetky zverejnené informácie sa týkajú PwC Slovenská republika, ktoré zahŕňa nasledovné právnické osoby:

PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o.

PricewaterhouseCoopers Tax, k. s.

PricewaterhouseCoopers Advisory s. r. o.

PricewaterhouseCoopers CEE Firm Services s. r. o.

PricewaterhouseCoopers Legal, s. r. o.

Všetky kvalitatívne a kvantitatívne údaje v tejto správe sa týkajú kalendárneho roka 2023 (od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023), pokiaľ nie je uvedené inak. Vykazované obdobie je v súlade s účtovnou závierkou a výročnou správou s výnimkou právnickej osoby PricewaterhouseCoopers CEE Firm Services, s. r. o. V tomto konkrétnom prípade je obdobie vykazovania udržateľnosti zladené s ostatnými subjektmi na základe kalendárneho roka od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023, zatiaľ čo obdobie finančného vykazovania je od 1. júla 2022 do 30. júna 2023.

Táto správa o zodpovednom podnikaní nepodlieha externému overeniu audítorom. PwC Slovenská republika však podľa potreby a legislatívnych požiadaviek využíva služby externého auditu pre overenie účtovných závierok a výročných správ. Štatutárnu účtovnú závierku jednotlivých spoločností v rámci PwC Slovenská republika overuje audítor v súlade so zákonom. Audítora vymenúva valné zhromaždenie spoločníkov spoločnosti.

PwC Slovenská republika každoročne zverejňuje svoju správu o CSR, pričom od roku 2021 zverejňuje správu o udržateľnosti v súlade s GRI štandardmi, ktorá je dostupná na tomto odkaze: <https://www.pwc.com/sk/sk/spolocenska-zodpovednost.html>

Kontakt pre informácie o správe PwC: Mariana Butkovská, mariana.butkovska@pwc.com

[GRI 2-3]

Vykazovanie dát

Všetky kvantitatívne údaje v tejto správe boli získané extrakciou alebo priamym výpočtom pomocou našich interných systémov a nástrojov, pokiaľ nie sú označené ako odhady, extrapolácie a podobne. Naš proces vykazovania je založený na údajoch získaných zo špecifických meraní jednotlivých oddelení, ktoré boli poskytnuté nášmu ESG tímu. Uhlíková stopa je meraná v súlade s medzinárodnými metódami Greenhouse Gas Protocol. Kvantitatívne ukazovatele opisujú dosahy, ktoré vznikajú v rámci organizácie v priamej súvislosti s našimi aktivitami. Okrem toho informujeme aj o našom manažérskom prístupe k dosahom, ktoré súvisia s našimi aktivitami a obchodnými vzťahmi mimo organizácie.

GRI Standards

Toto je tretia správa o udržateľnosti PwC Slovenská republika zverejnená v súlade s GRI štandardmi. Správa aplikuje metodiku GRI 1: Foundation (2021). V Indexe GRI na konci tejto správy sú uvedené všetky významné témy a indikátory spolu s odkazmi na strany, kde sú tieto informácie zverejnené. Štruktúra tejto správy bola vytvorená na základe analýzy významnosti (kapitola **6.2 Analýza významnosti**). V správe sa sústreďujeme na témy, ktoré sme identifikovali ako najdôležitejšie pre našich stakeholderov a našu stratégiu počas tohto procesu.

Grafické spracovanie - Denis Búzek



126



Inkluzívna správa o udržateľnosti

Naším cieľom je vytvoriť čoraz inkluzívnejšie a spravodlivejšie prostredie v našej spoločnosti. Správa o udržateľnosti za rok 2023 je pre nás veľmi dôležitá, keďže v nej vyjadrujeme naše hodnoty a prístup k spoločnosti. Správa bola vytvorená tak, aby bola inkluzívna a ľahko dostupná pre všetkých čitateľov.

Jazyk

Správa je napísaná v slovenskom aj anglickom jazyku. V oboch verziách používame inkluzívny a rodovo neutrálny jazyk, ktorý rešpektuje a zohľadňuje rozmanitosť našich zamestnancov a zamestnankyň. Všetky skupinové a všeobecné označenia, ktoré sú v správe využité, zahŕňajú všetky pohlavia a rodové identity. Slová, informácie a obrázky použité v tejto správe sme zvolili tak, aby boli zbavené rodových predsudkov a stereotypov. Veríme, že inkluzívny jazyk posilňuje PwC hodnoty a prispieva k vytvoreniu inkluzívnej spoločnosti.

Pri vykazovaní informácií v súlade so štandardmi GRI sme sa v niektorých prípadoch riadili požiadavkami konkrétnych GRI štandardov, ktoré rozdeľujú údaje podľa pohlavia (muži a ženy).

Taktiež sa vyhýbame odborným termínom, skratkám a žargónu, ktoré môžu byť pre niektorých ľudí náročné na pochopenie. V prípade ich použitia sme poskytli primerané vysvetlenie.

Navigácia

Môžete využiť index, ktorý vám pomôže rýchlo nájsť potrebné údaje. Okrem toho sme zabezpečili automatické prelinkovanie na ďalšie články, čo ešte viac uľahčí prechádzanie správou.

Technologicky uľahčený prístup

Správa o udržateľnosti je dostupná z rôznych zariadení vrátane počítačov, tabletov a smartfónov. Dizajn sme vytvorili tak, aby sme zaistili prístupnosť a prispôbitelnosť pre všetky typy technologických zariadení.

Príprava správy o udržateľnosti PwC Slovenská republika

Naša správa o udržateľnosti bola vypracovaná zamestnancami PwC, ktorí sú súčasťou ESG tímu spoločnosti PwC Slovensko. Členovia nášho ESG tímu sú kompetentní odborníci, ktorí sa aktívne angažujú v rôznych projektoch v oblastiach životného prostredia, sociálnych aspektov a riadenia spoločnosti. Odbornosť a skúsenosti nášho ESG tímu nám umožňujú poskytovať kvalitné poradenstvo a podporu v oblasti udržateľnosti nielen pre našu spoločnosť, ale aj pre našich klientov.

Predstavujeme vám členov nášho odborného ESG tímu, ktorí prispeli k zostaveniu tejto správy pre kalendárny rok 2023:



Erika Vitálošová
ESG Leader



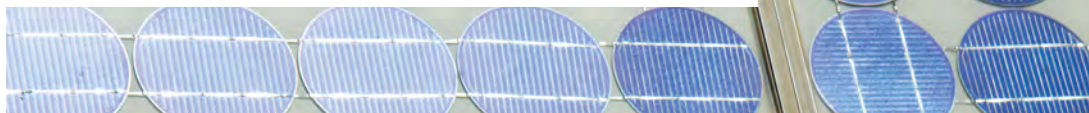
Monika Bíziková
ESG Consultant



Lenka Kleinová
Senior ESG Consultant



Žofia Žugecová
ESG Manager



Index obsahu Global Reporting Initiative (GRI)



GRI Standard	Názov zverejnenia	Odkaz	Dôvod vynechania	Vysvetlenie vynechania zverejnenia	Poznámka
GRI 2: Všeobecné zverejnenia 2021					
1. Organizácia a jej vykazovacia prax					
2-1	Detaily o organizácii	s. 8 – 20			
2-2	Entity zahrnuté vo vykazovaní informácií o udržateľnosti	s. 19 - 20, 126			
2-3	Vykazovacie obdobie, frekvencia a kontakt	s. 126			
2-4	Preformulovanie informácií	s. 62, 72			
2-5	Externý audit	s. 126			
2. Aktivity a pracovníci					
2-6	Aktivity, hodnotový reťazec a iné obchodné vzťahy	s. 12 - 16, 51, 55			
2-7	Zamestnanci	s. 82 - 84			
2-8	Pracovníci, ktorí nie sú zamestnancami		dôvernosť	Rozsah spolupráce s externými pracovníkmi predstavuje konkurenčnú výhodu na trhu	



3. Riadenie

2-9	Štruktúra a zloženie riadenia	s. 46			
2-10	Vymenovanie a výber najvyššieho riadiaceho orgánu	s. 46			
2-11	Predseda najvyššieho riadiaceho orgánu	s. 46			
2-12	Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri manažmente dosahov	s. 46			
2-13	Delegácia kompetencií pri manažmente dosahov	s. 46			
2-14	Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri zverejňovaní informácií o udržateľnosti	s. 46			
2-15	Konflikt záujmov	s. 48			
2-16	Komunikácia kritických rizík	s. 46			
2-17	Zvyšovanie kompetencií najvyššieho riadiaceho orgánu	s. 100 - 101			
2-18	Hodnotenie výkonu najvyššieho riadiaceho orgánu	s. 46			
2-19	Pravidlá odmeňovania	s. 46			
2-20	Proces určenia odmeňovania	s. 46			
2-21	Ročný pomer odmeňovania		dôvernosť	Kedže spoločnosti PwC Slovenská republika sú v súkromnom vlastníctve, nie sú zverejnené informácie o odmeňovaní	



4. Stratégia, politiky a prax

2-22	Vyhlásenie o stratégii udržateľného rozvoja	s. 4, 33			
2-23	Záväzky v rámci firemných politík	s. 29, 48, 64			
2-24	Zakotvenie záväzkov firemných politík	s. 48			
2-25	Procesy pre nápravu negatívnych dosahov	s. 48			
2-26	Mechanizmy pre rady a upozorňovanie na riziká	s. 48			
2-27	Dodržiavanie zákonov a regulácií	s. 48			
2-28	Členstvo v združeniach	s. 124 - 125			
2-29	Prístup k zapojeniu zainteresovaných strán	s. 35 - 36			
2-30	Kolektívne zmluvy	s. 84			

GRI 3: Významné témy 2021

3-1	Proces určenia významných tém	s. 37			
3-2	Zoznam významných tém	s. 37 - 43			
3-3	Riadenie významných tém				uvedené pri každej významnej téme



GRI 201: Ekonomický výkon 2016

3-3	Riadenie významných tém				pozri: výročná správa
201-1	Priama ekonomická hodnota vytvorená a prerozdelená	s. 8 - 9, 22 - 25			
201-2	Finančné dosahy a riziká a príležitosti spojené s klimatickou zmenou		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania činnosť organizácie nie je priamo a významne ovplyvnená klimatickou zmenou	
201-3	Definované záväzky z plánu benefitov a iné dôchodkové plány		dôvernosť	Ponúkané benefity predstavujú konkurenčnú výhodu a sú predmetom súťaže na trhu	
201-4	Finančná pomoc získaná od vlády		nevzťahuje sa	Organizácia nie je prijímateľom finančnej pomoci	

GRI 202: Prítomnosť na trhu 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 46			
202-1	Pomer plátov na vstupnej úrovni podľa pohlavia v porovnaní s minimálnou mzdou		dôvernosť	Odmeňovanie zamestnancov predstavuje konkurenčnú výhodu a je predmetom súťaže na trhu	
202-2	Pomer vyššieho manažmentu zamestnaného z miestnej komunity	s. 84			



GRI 203: Nepriame ekonomické dosahy 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 111 - 123			
203-1	Investície do infraštruktúry a podporované služby	s. 111 - 123			
203-2	Významné nepriame ekonomické dosahy	s. 111 - 123			

GRI 205: Boj proti korupcii 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 49 - 50			
205-1	Prevádzky hodnotené z hľadiska rizík spojených s korupciou	s. 49			
205-2	Komunikácia a školenia týkajúce sa pravidiel a procesov boja proti korupcii	s. 50			
205-3	Potvrdené prípady korupcie a prijaté kroky	s. 49			

GRI 206: Správanie v súlade s hospodárskou súťažou 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 50			
206-1	Právne kroky pre narušenie hospodárskej súťaže	s. 50			

GRI 301: Materiály 2016

3-3	Riadenie významných tém				
301-1	Použité materiály podľa hmotnosti a objemu	s. 76			
301-2	Použité recyklované vstupné materiály	s. 76			



301-3	Znovupoužitie produkty a obalové materiály		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania organizácia nevytvára fyzické produkty a nevyužíva obalové materiály	
-------	--	--	---------------	---	--

GRI 302: Energia 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 29, 64, 67 - 68			
302-1	Spotreba energie v organizácii	s. 67			
302-2	Spotreba energie mimo organizácie		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania je energia spotrebovaná len v rámci organizácie	
302-3	Energetická náročnosť		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania bez fyzických výstupov energetická náročnosť nemá výpovednú hodnotu	
302-4	Znižovanie energetickej spotreby		nevzťahuje sa	Energia je výlučne spotrebovaná prevádzkou kancelárskych priestorov, ktoré organizácia nemá vo vlastníctve	
302-5	Znižovanie energetických nárokov produktov a služieb		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania bez fyzických výstupov nemajú energetické nároky výpovednú hodnotu	

GRI 305: Emisie 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 29, 60 - 62, 64 - 65			
-----	-------------------------	-------------------------	--	--	--



305-1	Priame (Scope 1) emisie skleníkových plynov	s. 60 - 63, 66			
305-2	Nepriame – energetické (Scope 2) emisie skleníkových plynov	s. 60 - 63, 67 - 68			
305-3	Ostatné nepriame (Scope 3) emisie skleníkových plynov	s. 60 - 63, 69 - 70			
305-4	Náročnosť na emisie skleníkových plynov		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania bez fyzických výstupov emisná náročnosť nemá výpovednú hodnotu	
305-5	Znižovanie emisií skleníkových plynov		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania organizácia neprodukuje svojou činnosťou významné množstvo emisií	
305-6	Emisie látok poškodzujúcich ozónovú vrstvu (ODS)		nevzťahuje sa	Organizácia nevytvára dané emisie	
305-7	Oxidy dusíka (NOx), oxidy síry (SOx) a iné významné emisie do ovzdušia		nevzťahuje sa	Organizácia nevytvára dané emisie	

GRI 306: Odpady 2020

3-3	Riadenie významných tém	s. 79			
306-1	Tvorba odpadu a významné vplyvy spojené s odpadom	s. 79			
306-2	Riadenie významných vplyvov spojených s odpadom	s. 79			
306-3	Vytvorený odpad	s. 79			



306-4	Odpad odvrátený od likvidácie	s. 79	dáta nedostupné	Odpad organizácie je spracovaný externým dodávateľom a organizácii sa nepodarilo získať dané dáta	
306-5	Odpad určený na likvidáciu	s. 79	dáta nedostupné	Odpad organizácie je spracovaný externým dodávateľom a organizácii sa nepodarilo získať dané dáta	

GRI 308: Environmentálne hodnotenie dodávateľov 2016

3-3	Riadenie významných tém				
308-1	Noví dodávatelia hodnotení podľa environmentálnych kritérií		nevzťahuje sa	Všetci dodávateľa organizácie sú oboznámení s etickým kódexom pre tretie strany	
308-2	Negatívne vplyvy na životné prostredie v dodávateľskom reťazci a prijaté kroky		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania dodávateľský reťazec predstavuje predovšetkým kancelárske vybavenie a organizácia si nie je vedomá žiadnych negatívnych vplyvov na životné prostredie	

GRI 401: Zamestnávanie 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 75			
401-1	Prijímanie nových zamestnancov a miera odchodu zamestnancov	s. 88 - 90			
401-2	Benefity poskytované zamestnancom na plný úväzok, ktoré nie sú poskytované dočasným zamestnancom alebo zamestnancom na skrátenej úväzok		dôvernosc	Ponúkané benefity predstavujú konkurenčnú výhodu a sú predmetom súťaže na trhu	



401-3	Materská a rodičovská dovolenka	s. 90 - 91			
-------	---------------------------------	------------	--	--	--

GRI 403: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci 2018

403-5	Vzdelávanie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	s. 92 - 93			
-------	---	------------	--	--	--

403-6	Podpora zdravia zamestnancov	s. 92 - 93			
-------	------------------------------	------------	--	--	--

403-7	Prevenia a zmierňovanie vplyvov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci priamo spojených s obchodnými vzťahmi	s. 92 - 93			
-------	---	------------	--	--	--

GRI 404: Školenia a vzdelávanie 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 100 - 102			
-----	-------------------------	--------------	--	--	--

404-1	Priemerný počet hodín na zamestnanca strávených školením	s. 100 - 101			
-------	--	--------------	--	--	--

404-2	Programy na zvyšovanie zručností zamestnancov a programy na pomoc pri tranzícii	s. 101 - 102			
-------	---	--------------	--	--	--

404-3	Percento zamestnancov, ktorí dostali pravidelné hodnotenie výkonu a kariérneho rozvoja	s. 102			
-------	--	--------	--	--	--

GRI 405: Diverzita a rovnosť príležitostí 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 103 - 106			
-----	-------------------------	--------------	--	--	--

405-1	Diverzita v riadiacich orgánoch a medzi zamestnancami	s. 83, 106			
-------	---	------------	--	--	--

405-2	Pomer základnej mzdy a odmeňovania žien a mužov	s. 107			
-------	---	--------	--	--	--



GRI 406: Nediskriminácia 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 109			
406-1	Prípady diskriminácie a prijaté nápravné kroky	s. 109			

GRI 413: Miestne komunity 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 111 - 123			
413-1	Prevádzky so zapojením miestnej komunity, s hodnotením dosahov a rozvojovými programami	s. 111 - 123			
413-2	Prevádzky s významnými skutočnými a potenciálnymi negatívnymi dosahmi na miestne komunity		nevzťahuje sa	Organizácia neidentifikovala žiadne významné negatívne dosahy na miestne komunity	

GRI 414: Spoločenské hodnotenie dodávateľa 2016

3-3	Riadenie významných tém				
414-1	Noví dodávateľia hodnotení podľa spoločenských kritérií		nevzťahuje sa	Všetci dodávateľia organizácie sú oboznámení s etickým kódexom pre tretie strany	
414-2	Negatívne dosahy v dodávateľskom reťazci a prijaté kroky		nevzťahuje sa	Vzhľadom na predmet podnikania dodávateľský reťazec predstavuje predovšetkým kancelárske vybavenie a organizácia si nie je vedomá žiadnych negatívnych vplyvov	



GRI 418: Ochrana súkromia zákazníkov 2016

3-3	Riadenie významných tém	s. 56			
418-1	Opodstatnené sťažnosti týkajúce sa porušenia súkromia zákazníkov a straty dát zákazníkov	s. 56			

PwC Bratislava

Karadžičova 2, 815 32 Bratislava

Tel.: +421 259 350 111

PwC Košice

Aupark Tower, Protifašistických bojovníkov 11, 040 01 Košice

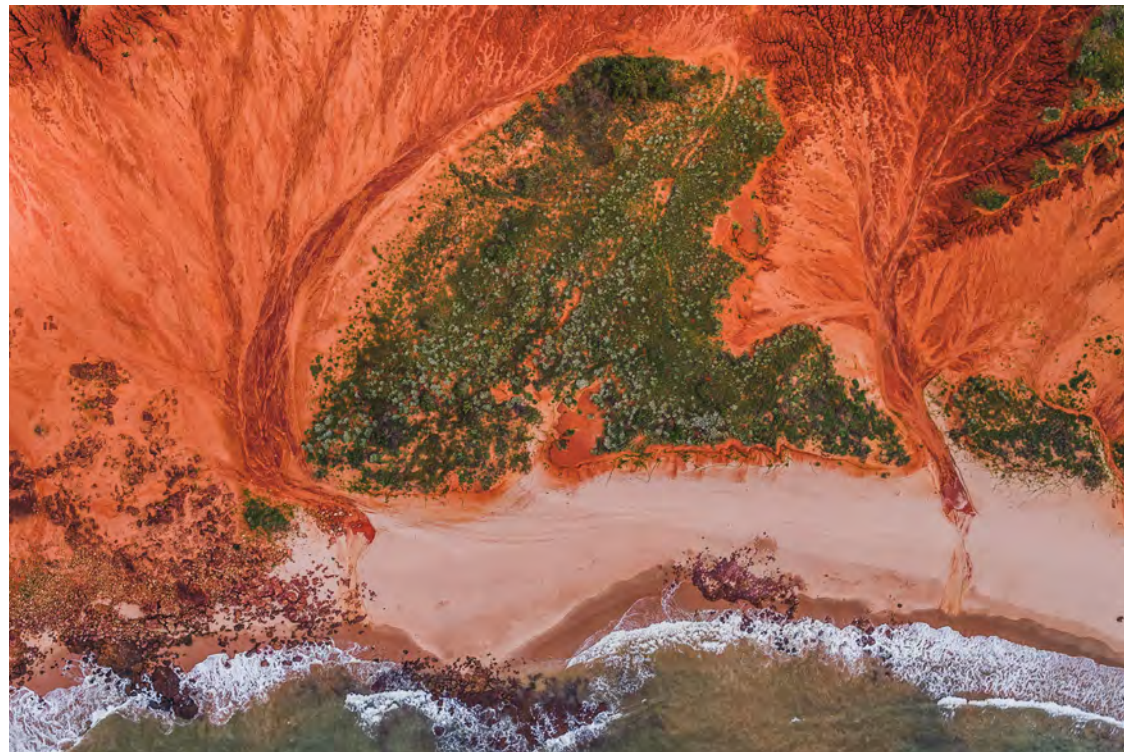
Tel.: +421 903 038 110







www.pwc.com/sk



© 2024 PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o. Všetky práva vyhradené. Názov „PwC“ v tomto dokumente označuje spoločnosť PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o., ktorá je členom siete firiem PricewaterhouseCoopers International Limited, z ktorých každá je samostatným a nezávislým právny subjektom.