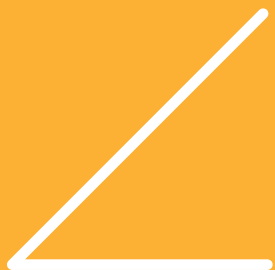


# Správa o udržateľnosti PwC za rok 2021



## Úvodné slovo

Vážené dámy, vážení páni,

pred jedenástimi rokmi, keď sme zverejnili našu prvú Správu o spoločenskej zodpovednosti, sme sa zaviazali ísť príkladom zverejnením našich nefinančných ukazovateľov. Teší ma, že práve čítate tento záväzok v podobe našich aktivít a úspechov za uplynulý kalendárny rok 2021. Medzi naše najväčšie aktíva patria znalosti, schopnosti a skúsenosti v oblasti riadenia firiem, technologického, finančného a daňového poradenstva, auditu a právnych služieb. Preto sa v oblasti CSR zameriavame najmä na rozvoj vzdelávania a odovzdávanie našich skúseností práve v týchto oblastiach. Mnohé z týchto projektov viedol náš interný CSR tím, preto by som chcela poďakovať všetkým jeho členom za to, že našu stratégiu CSR zrealizovali.

Som hrdá na to, že práve čítate prvú správu o udržateľnosti za všetky naše firmy PwC v Slovenskej republike, ktorú napísali naši ESG špecialisti v súlade so štandardmi Global Reporting Initiative (GRI). Je pripravená nielen v súlade s medzinárodnými štandardmi GRI, ale prepája našu stratégiu s cieľmi udržateľného rozvoja (Sustainable Development Goals - SDGs) až do úrovne ich jednotlivých podcieľov (SDG Targets). Odráža naše aktivity v oblasti spoločenskej zodpovednosti v celej šírke, ako aj náš záväzok hrať dôležitú úlohu v budovaní udržateľnej budúcnosti. Informujeme v nej o všetkých aktivitách, ktoré sme podnikli na podporu environmentálneho, sociálneho a ekonomického rozvoja.

Kľúčovou témou pre nadchádzajúce roky bude nepochybne ESG - životné prostredie, sociálna oblasť a riadenie a vedenie spoločností. Vytvorili sme tím špecialistov, ktorý sa venuje oblasti udržateľnosti a ESG, výpočtu uhlíkovej stopy, vykazovaniu nefinančných informácií, obehovému hospodárstvu, poradenstvu a implementácii EU taxonómie, ESG stratégiám a transformácii, poradenstvu, ako dosiahnuť uhlíkovú neutralitu, nezávislému uisteniu nad finančnými informáciami a iným súvisiacim témam vo všetkých troch pilieroch ESG.

Témy a aktivity spoločensky zodpovedného podnikania a udržateľnosti sú u nás tiež predmetom pravidelnej internej komunikácie. Prieskum, ktorý poskytol našim zamestnancom

príležitosť vyjadriť svoje priority a predkladať návrhy a postrehy ma veľmi príjemne prekvapil. Viac ako 90 % zamestnancov, ktorí sa do prieskumu zapojili, vyjadrilo záujem byť zapojení do ESG a CSR aktivít firmy.

Presvedčte sa na nasledujúcich stránkach sami, čo pre nás znamená zodpovednosť, ktoré hodnoty sú pre nás tie najdôležitejšie a prečo sa snažíme sami seba aj našich klientov rozvíjať v oblasti udržateľnosti či dopadov na životné prostredie.

---

**Věra Výtvarová**

Country Managing Partner  
PwC Slovensko

# Obsah

03

O firme

09

Vlastnícka štruktúra

12

Finančné výsledky

16

Hodnoty

27

Zodpovedné podnikanie

34

Ľudia a kultúra pracovného prostredia

48

Environmentálne zmýšľanie

51

Angažovanosť v komunitách



## Zodpovedné podnikanie

Riadiaca štruktúra, vymenovanie riadiacej štruktúry, predseda riadiacej štruktúry, úloha riadiacej štruktúry pri manažovaní vplyvov, delegácia zodpovednosti pri riadení vplyvov, konflikt záujmov, komunikácia kritických rizík, odmeňovanie riadiacej štruktúry a spôsob jeho nastavenia  
Opatrenia proti korupcii  
Správanie v súlade s hospodárskou súťažou  
Ochrana súkromia zákazníkov



## Ľudia a kultúra pracovného prostredia

Údaje o zamestnancoch a zamestnankyniach, odmeňovanie, novoprijatí zamestnanci, odchádzajúci zamestnanci, rodičovská dovolenka, členstvo v odboroch  
Školenia  
Pomer senior manažérov z miestnej komunity  
Diverzita riadiacej štruktúry  
Opatrenia proti diskriminácii



## Environmentálne zmýšľanie

Materiál – množstvo spotrebovaného papiera a % recyklovaného  
Spotreba elektrickej energie a energetická náročnosť  
Emisie – Scope 1, 2, 3, emisná náročnosť  
Odpad – vplyvy na tvorbu odpadu, množstvo vyprodukovaného odpadu, množstvo odpadu na zhodnotenie a likvidáciu  
Hodnotenie dodávateľov



## Angažovanosť v komunitách

Členstvo v združeniach  
Investície do infraštruktúry a podpora služieb vo verejnom záujme, ekonomické dosahy na komunitu, spolupráca s miestnou komunitou  
Hodnotenie dodávateľov

# O firme

## PwC Global

S kanceláriami v 156 krajinách a viac ako 295 000 ľuďmi patríme medzi popredné siete profesionálnych služieb na svete. Pomáhame organizáciám a jednotlivcom vytvárať hodnotu, ktorú hľadajú, poskytovaním vysokej kvality v oblasti audítorských, daňových a poradenských služieb. Poznáme biznis a firemné procesy najlepšie vďaka unikátnej kombinácii finančných, procesných a IT expertov pod jednou strechou, a preto vieme nielen navrhnuť, ale aj zrealizovať na mieru šité digitálne riešenia pre zefektívnenie biznisu a procesov.

Po celom svete máme 360 pobočiek a viac ako 200 000 klientov. Sme hrdí na to, že až 84 % firiem z rebríčka Fortune Global 500 sú naši klienti.

Obrat v regióne CEE: 950 mil. USD

295 371

Celosvetovo celkový  
počet zamestnancov  
k 30. júnu 2021

2030

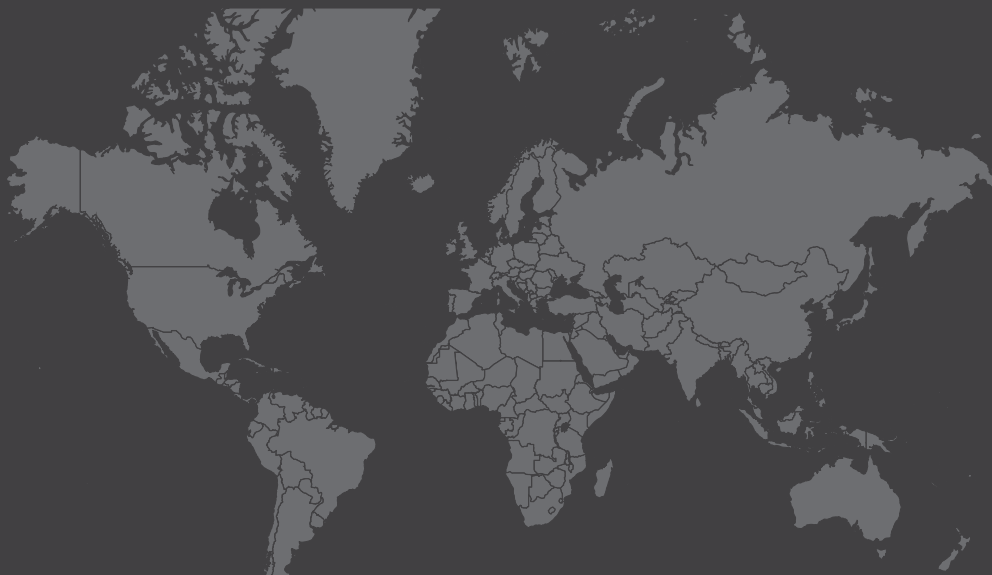
Rok, v ktorom  
sa zaväzujeme  
dosiahnuť uhlíkovú  
neutralitu

45 mld. \$

Tržby firiem PwC  
vo finančnom roku  
2021

84 %

firiem z rebríčka  
Fortune Global 500  
sú klienti PwC



## PwC Slovenská republika

PwC Slovenská republika je členom medzinárodnej siete PwC. Firmu vedie 18 partnerov. Pôsobí na slovenskom trhu v sektore audítorských, daňových a poradenských služieb. So sídlom v Bratislave a pracoviskom v Košiciach zahŕňa päť právnických osôb:

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

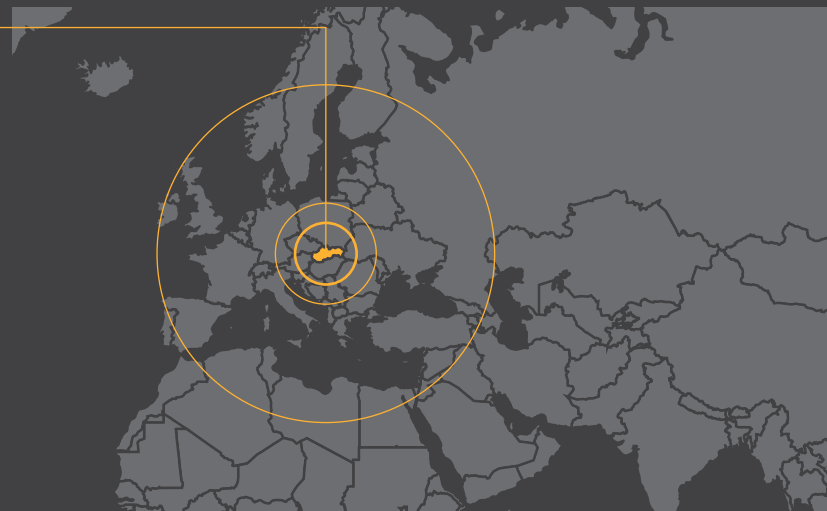
PricewaterhouseCoopers Tax, k. s. (PwC Tax)

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

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

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

PwC Slovenská republika poskytuje audítorské, daňové, právne, poradenské a vzdelávacie služby pre rôzne medzinárodné a lokálne spoločnosti z rôznych sektorov, neziskové a vládne organizácie, ale aj pre jednotlivcov. Naše služby poskytujeme v nasledovných oblastiach:



”

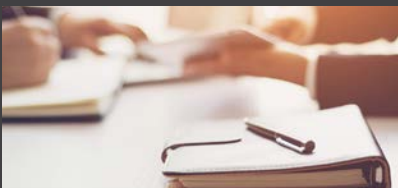
S rastúcim dopytom rôznych zúčastnených strán po udržateľnosti a eliminácii negatívnych vplyvov klimatických zmien je pre spoločnosti prijatie opatrení v oblasti životného prostredia, sociálnych vecí a vedenia a riadenia spoločnosti (ESG) a ich komunikácia dôležitejšie ako kedykoľvek predtým. Hodnota spoločnosti už nie je iba o finančných informáciách, ale investori sa čoraz častejšie zameriavajú aj na nefinančné informácie, a tak ESG priamo ovplyvňuje aj hodnotu spoločnosti. ESG a udržateľnosť sa tak stávajú dôležitým faktorom úspechu a sú nevyhnutné na to, aby spoločnosti prosperovali nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti.



**Erika Vitálošová**

**Senior manažérka pre ESG a udržateľnosť**





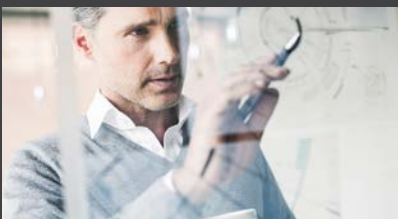
## Audit a uistenie

Audit a uistenie sa zameriava na audit informácií a procesov. Štatutárny audit účtovnej závierky tvorí väčšinu našej audítorskej praxe. V našej audítorskej praxi spájame ľudí a automatizované systémy, vďaka čomu máme digitálne zručných audítorov, ktorí neustále hľadajú spôsoby, ako svoju prácu inovovať, no naďalej ich charakterizuje dôveryhodnosť, nezávislosť a profesionálny skepticizmus, ktorý sa od nich aj očakáva.



## Riadenie rizík

Naši špecialisti z oddelenia riadenia rizík sa venujú digitálnej transformácii, ochrane osobných údajov, dátovej analýze, kybernetickej bezpečnosti, riadeniu spoločností, riadeniu rizík, programom súladu, internému auditu a implementácii nových účtovných a iných systémov a softvérov a súvisiacemu poradenstvu.



## Účtovné poradenstvo a treasury

Zameriavame sa na komplexné účtovné poradenstvo týkajúce sa medzinárodných štandardov finančného výkazníctva (IFRS), slovenských účtovných štandardov, ako aj US GAAP a našim klientom pomáhame s prechodom a implementáciou IFRS. Ponúkame integrované riešenia a znalosti v oblasti riadenia treasury a komoditných rizík a venujeme sa súvisiacej regulácii a účtovníctvu.



## ESG a udržateľnosť

Náš tím špecialistov sa venuje oblasti udržateľnosti a ESG, výpočtu uhlíkovej stopy, vykazovaniu nefinančných informácií, obhospodarovaniu, poradenstvu a implementácii EU taxonómie, ESG stratégiám a transformácii, poradenstvu, ako dosiahnuť uhlíkovú neutralitu, a iným súvisiacim témam vo všetkých troch pilieroch ESG – v oblasti životného prostredia, sociálnych oblastiach, ako aj v oblasti riadenia a vedenia spoločností. Vykonávame nezávislé uisťovacie služby týkajúce sa nefinančného výkazníctva alebo výpočtu emisií CO2.





## PwC Business Akadémia

Náš vzdelávací inštitút PwC Akadémia sa venuje poskytovaniu medzinárodne uznávaných profesijných kvalifikácií a tréningov manažérskych zručností, ako aj iným špecializovaným školeniam podľa požiadaviek našich klientov.



## Vedenie účtovníctva a mzdovej agendy

Naše všestranné tímy odborníkov, vynikajúca znalosť priemyslu a využívanie moderných technológií a digitalizácie pomáhajú našim klientom zabezpečiť splnenie požiadaviek daňovej a účtovnej legislatívy vo forme outsourcovania vybraných procesov v oblasti účtovníctva, vedenia mzdovej agendy, ako aj v oblasti daňového výkazníctva.



## Daňové poradenstvo

Pomáhame spoločnostiam, jednotlivcom a organizáciám zodpovedať otázky týkajúce sa daňového systému, ich daňových stratégií a dodržiavania predpisov a poskytujeme poradenské služby v oblasti dane z príjmov právnických aj fyzických osôb, dane z pridanej hodnoty a transferového oceňovania.



## Právne poradenstvo

V rámci právnych služieb poskytujeme poradenstvo založené na znalosti slovenských predpisov a medzinárodných skúseností domácim aj zahraničným klientom.





## Investovanie na Slovensku, podpora R&D a inovácií

Pomáhame spoločnostiam zorientovať sa v možnostiach, ako získať investičnú pomoc, či už zo štátnych prostriedkov alebo zo zdrojov Európskej únie. Klientom ponúkame služby súvisiace s due diligence, dokumentáciou k štátnej pomoci, s koordináciou schvaľovacieho procesu alebo procesu oznamovania Európskej komisii, ako aj so samotnou implementáciou schválenej pomoci, monitorovania a podávania správ.



## Poradenstvo pre ľudské zdroje

Poradíme, ako efektívne využívať personálne náklady, zaviesť systém odmeňovania, motivovať zamestnancov či zvýšiť konkurencieschopnosť na pracovnom trhu. Špecialisti v oblasti ľudských zdrojov poskytujú poradenstvo vo všetkých oblastiach riadenia ľudských zdrojov a zaoberajú sa aj otázkami týkajúcimi sa rovnosti príležitostí a diversity.



## Poradenstvo pri transakciách

Poradenstvo pri transakciách sa zameriava na služby v oblasti fúzií, akvizícií a reštrukturalizácií, od strategického poradenstva až po asistenciu pri integrácii podniku alebo jeho vyčlenení. Prostredníctvom nášho tímu audítorov zabezpečujeme vypracovanie správy o zistených skutočnostiach podľa aktuálnych legislatívnych požiadaviek a naši dedikovaní účtovní poradcovia pomáhajú s vyriešením komplexných účtovných otázok týkajúcich sa transakcií a nastavením jednotných účtovných systémov a procesov.



## Optimalizácia firiem

Či už ide o potrebu rastu, zvýšenia efektivity, využitie talentu, inovácií a technológií, naše poradenské tímy sú tu pre našich klientov. Využívajúc lokálne a globálne znalosti, pomáhame spoločnostiam prekonať zaužívané spôsoby a podporiť ich pri navrhovaní, riadení a vykonávaní potrebnej zmeny v oblasti zvyšovania efektivity podniku, zvýšenia predaja a riadenia zákazníkov, pri integrovanom plánovaní predaja a výroby a optimalizácii backoffice alebo servisného centra.







## Transformácia, automatizácia a technology consulting

Náš tím technologických expertov poskytuje poradenské služby, navrhuje a implementuje riešenia v oblasti automatizácie, digitalizácie a technologickej transformácie procesov. Ponúkame špecialistov na technologickú stratégiu, Big Data analýzu, vývoj aplikácií a prinášame našim klientom jedinečnú kombináciu finančných, technologických, procesných a prevádzkových znalostí s využitím skúseností naprieč rôznymi odvetvami a krajinami.



## Verejný sektor

Naši konzultanti pomáhajú prispieť k úspechu vládnych, regionálnych či komunálnych projektov tým, že ponúkajú odborné znalosti, osvedčené efektívne metodológie, skúsenosti z podobných projektov v zahraničí, techniku riadenia projektov, nezávislý pohľad a stanovisko a skúsenosti z rôznych sektorov.



## Firm Services

je obchodným partnerom pre ostatné línie služieb a poskytuje im podporu. Funkčné oddelenia Firm Services zahŕňajú špecialistov v oblasti ľudského kapitálu, IT, facility manažmentu, obstarávania, financií, práva, komunikácie a marketingu, transformácie, rizika a súladu.

## Sektory a trhy



Automobilový  
priemysel



Bankovníctvo a  
finančníctvo



Energetika



Maloobchod



Trh s  
nehnuteľnosťami



Poisťovníctvo



Telekomunikácie



Verejný sektor



Médiá



Zdravotníctvo a  
farmaceutický  
sektor



Priemyselná  
výroba

# Vlastnícka štruktúra

## Spoločnosť PwC Slovensko

bola založená v roku 1997 v Slovenskej republike a zapísaná do Obchodného registra SR ako spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 1998 (Obchodný register Okresného súdu Bratislava I v Bratislave, odd. Sro, vložka č. 16611/B). Spoločnosť PwC Slovensko vznikla zlúčením dvoch spoločností – Pricewaterhouse a Coopers & Lybrand v roku 1998. História oboch spoločností siaha až do polovice 19. storočia, vznikli pred 175 rokmi. Na slovenský trh vstúpili v roku 1991.

**Štruktúra spoločníkov k 31. decembru 2021 bola nasledovná:**

**66,66 %**

PricewaterhouseCoopers Eastern Europe B.V. (podiel na základnom imaní spoločnosti 66,66 %, registrovaná v Holandsku),

**16,67 %**

PRICEWATERHOUSECOOPERS podjetje za revizijo in druge finančno računovodské storitve, d. o. o. (podiel na základnom imaní vo výške 16,67 %, registrovaná v Slovinsku),

**16,67 %**

PricewaterhouseCoopers sp. z o. o. (podiel na základnom imaní vo výške 16,67 %, registrovaná v Poľsku).

Väčšinu hlasovacích práv vlastní v súlade s ustanoveniami slovenského zákona o audítoroch PricewaterhouseCoopers sp. z o. o., audítorská spoločnosť.

## PwC Tax

bola založená v Slovenskej republike a zapísaná do Obchodného registra SR ako komanditná spoločnosť v roku 1996 (Obchodný register Okresného súdu Bratislava I v Bratislave, odd. Sr, vložka č. 304/B).

**Štruktúra spoločníkov k 31. decembru 2021 bola nasledovná:**

**43 %**

Ing. Christiana Serugová, komanditista (podiel na základnom imaní spoločnosti 50 %, podiel na hlasovacích právach 43 %),

**43 %**

Ing. Margaréta Bošková, komanditista (podiel na základnom imaní vo výške 50 %, podiel na hlasovacích právach 43 %),

**14 %**

PricewaterhouseCoopers Slovensko, s. r. o., komplementár (podiel na základnom imaní 0 %, podiel na hlasovacích právach 14 %; registrovaná v Slovenskej republike).

## PwC Advisory

bola založená v roku 2010 v Slovenskej republike a zapísaná do Obchodného registra SR ako spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 2011 (Obchodný register Okresného súdu Bratislava I v Bratislave, odd. Sro, vložka č. 69978/B).

**Štruktúra spoločníkov k 31. decembru 2021  
bola nasledovná:**

**100 %**

PricewaterhouseCoopers Eastern Europe B.V. (podiel na základnom imaní 100 %, podiel na hlasovacích právach 100 %; registrovaná v Holandsku).

## PwC Legal

bola založená v Slovenskej republike a zapísaná do Obchodného registra SR ako spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 2011 (Obchodný register Okresného súdu Bratislava I v Bratislave, odd. Sro, vložka č. 76152/B).

**Štruktúra spoločníkov k 31. decembru 2021  
bola nasledovná:**

**67 %**

Cezary Waldemar Zelaznicki (podiel na základnom imaní 67 %, podiel na hlasovacích právach 67 %),

**33 %**

Dr. Zoltán Várszegi (podiel na základnom imaní 33 %, podiel na hlasovacích právach 33 %).

## PwC Firm Services

bola založená v roku 2007 v Slovenskej republike a zapísaná do Obchodného registra SR ako spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 2008 (Obchodný register Okresného súdu Bratislava I v Bratislave, odd. Sro, vložka č. 49941/B).

**Štruktúra spoločníkov k 31. decembru 2021  
bola nasledovná:**

**41,7 %**

PricewaterhouseCoopers Eastern Europe B.V. (podiel na základnom imaní 41,7 %, podiel na hlasovacích právach 75 %; registrovaná v Holandsku),

**57,7 %**

PricewaterhouseCoopers Central & Eastern Europe Limited (podiel na základnom imaní 57,7 %, podiel na hlasovacích právach 15 %; registrovaná na Cypre),

**0,6 %**

PricewaterhouseCoopers Services (Central & Eastern Europe) Limited (podiel na základnom imaní 0,6 %, podiel na hlasovacích právach 10 %; registrovaná na Cypre).



Všetky subjekty v rámci PwC Slovenská republika sú v konečnom dôsledku vlastnené partnermi PricewaterhouseCoopers v našich firmách v strednej a východnej Európe (CEE). PwC Slovenská republika spolupracuje s ostatnými členskými firmami v strednej a východnej Európe pri poskytovaní služieb lokálnym a spoločným medzinárodným klientom pôsobiacim v CEE regióne.

Táto spolupráca je organizovaná prostredníctvom regionálneho manažérskeho tímu, ktorý okrem toho, že zabezpečuje dodržiavanie zásad a postupov PwC International Limited týmito regionálnymi spoločnosťami, umožňuje zdieľanie zdrojov, presadzovanie zásad riadenia rizík a štandardov kvality. Každá národná členská firma má tiež zavedenú vlastnú štruktúru riadenia v súlade s príslušnými právnymi a prevádzkovými požiadavkami. Táto právna štruktúra a sieťové usporiadanie dávajú každej členskej firme flexibilitu a autonómiu, aby mohla rýchlo a efektívne reagovať na podmienky na jej miestnom trhu. Odzrkadľuje to aj skutočnosť, že regulačné orgány vo väčšine krajín udeľujú právo vykonávať audítorskú prax vnútroštátnym spoločnostiam, v ktorých majú miestni kvalifikovaní profesionálni audítori (alebo v Európskej únii kombinácia audítorov a/alebo audítorských spoločností EÚ) aspoň väčšinové vlastníctvo a kontrolu.

[GRI 2-1]



## Vzťah s dodávateľmi a klientmi

Z pozície lídra na trhu si uvedomujeme našu schopnosť ovplyvniť podnikateľské prostredie, v ktorom pôsobíme. Preto je náš dodávateľský reťazec tvorený firmami, ktoré dodržiavajú naše etické štandardy a princípy udržateľnosti prostredníctvom minimalizácie negatívnych vplyvov na spoločnosť a životné prostredie.

PwC je zaviazaná pôsobiť v rámci etických a profesionálnych štandardov, zákonov, regulácií, interných pravidiel a našich hodnôt. Od tretích strán a ich personálu očakávame rovnakú úroveň integrity a správania ako od našich zamestnancov. Naši dodávatelia musia spĺňať náš Etický kódex pre tretie strany a zavádzať procesy proti praniu peňazí, konfliktu záujmov, korupcii a podvodom ako súčasť našich zmluvných vzťahov. Oboznámenie sa, porozumenie a dodržiavanie Etického kódexu pre tretie strany je základným predpokladom spolupráce s PwC. Od našich dodávateľov očakávame, že si budú vedomí svojej etickej zodpovednosti a že zásady správania z Etického kódexu pre tretie strany prenesú do svojej práce s PwC.

Našu potenciálnu spoluprácu vždy dôsledne preverujeme, a to aj na úrovni obchodného správania a etiky. Ako audítorská spoločnosť sme povinní uplatňovať pravidlá identifikácie klientov a zákaziek v zmysle zákona o ochrane pred legalizáciou príjmov z trestnej činnosti a ochrane pred financovaním terorizmu (AML). Preto ako súčasť nášho štandardného postupu a v súlade so zákonom o AML musíme vykonať tzv. starostlivosť vo vzťahu ku každému nášmu klientovi, spočívajúcu najmä v dostatočnej identifikácii a jej overení. Uvedené postupy sme povinní vykonať pred začiatkom našich prác, ako aj v priebehu našej spolupráce.

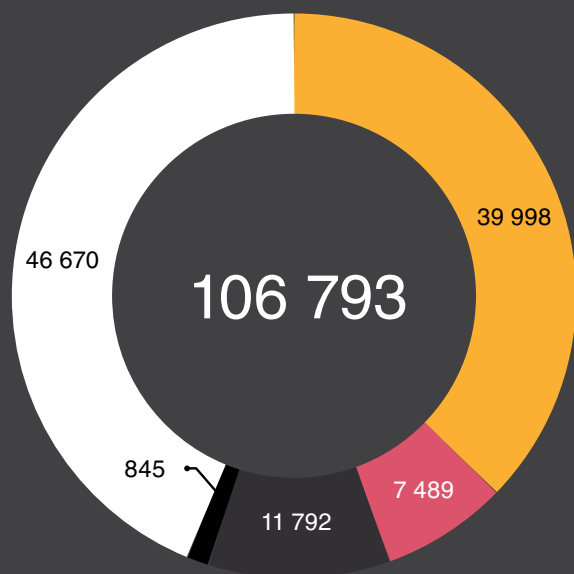
Ako globálna profesionálna účtovná a poradenská firma máme rozsiahle interné procesy schvaľovania zákaziek, aby sme zaistili nezávislosť voči každému klientovi, s ktorým spolupracujeme. Snažíme sa predpokladať možné dôsledky spolupráce s potenciálnymi klientmi. Našich klientov prehodnocujeme na ročnej báze a na základe toho prijímame rozhodnutie o pokračovaní spolupráce v budúcnosti. Ak je to potrebné, sme pripravení odmietnuť spoluprácu alebo odstúpiť od zmluvy.

[GRI 2-1, 2-6]

# Finančné výsledky

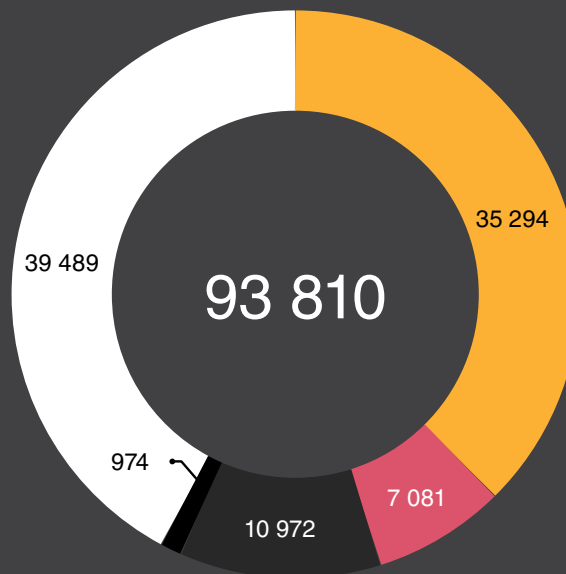
Tržby (v tis. EUR)

2021



Tržby (v tis. EUR)

2020



● PwC Slovensko ● PwC Tax ● PwC Advisory ● PwC Legal ● PwC Firm Services

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., a PricewaterhouseCoopers Legal, s. r. o. Zverejnené výsledky zahŕňajú výsledky zverejnené v účtovnej závierke uvedených spoločností za rok končiaci sa 31. decembra 2021, resp. 31. decembra 2020, s výnimkou spoločnosti PwC Firm Services, ktorej finančné výsledky sú zverejnené za odlišné vykazovacie obdobie finančného roka začínajúceho sa 1. júla a končiaceho sa 30. júna 2021, resp. 2020. Konsolidovaná účtovná závierka sa pripravuje na vyššom stupni v rámci Európskej únie a je zostavená za spoločnosť PricewaterhouseCoopers Eastern Europe Holdings B.V., so sídlom Raamweg 1.B, s-Gravenhage 2596 HL, Holandsko.

Údaje za spoločnosť PwC Firm Services sú zverejnené v odlišnom vykazovacom období – ide o finančný rok začínajúci sa 1. júla a končiaci sa 30. júna.



| Číslo riadka<br>VZS** | Text                                                     | PwC<br>Slovensko | PwC Tax      | PwC<br>Advisory | PwC<br>Legal | PwC Firm<br>Services* | Spolu<br>PwC Slovenská republika |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1                     | Čistý obrat                                              | 38,710           | 7,478        | 11,751          | 842          | 11,522                | 70,303                           |
| 2                     | Výnosy z hospodárskej<br>činnosti                        | 38,734           | 7,526        | 12,252          | 802          | 11,535                | 70,849                           |
| 10                    | Náklady na hospodársku<br>činnosť spolu                  | -28,108          | -6,333       | -11,904         | -838         | -9,945                | -57,128                          |
| 27                    | <b>Výsledok hospodárenia<br/>z hospodárskej činnosti</b> | <b>10,626</b>    | <b>1,193</b> | <b>348</b>      | <b>-36</b>   | <b>1,590</b>          | <b>13,721</b>                    |
| 29                    | Výnosy z finančnej činnosti                              | 1,288            | 11           | 41              | 3            | 35,147                | 36,490                           |
| 45                    | Náklady na finančnú činnosť                              | -89              | -10          | -12             | 0            | -46                   | -157                             |
| 55                    | <b>Výsledok hospodárenia<br/>z finančnej činnosti</b>    | <b>1,199</b>     | <b>1</b>     | <b>29</b>       | <b>3</b>     | <b>35,102</b>         | <b>36,333</b>                    |
| 57                    | Daň z príjmov                                            | -2,568           | -1           | -91             | 6            | -394                  | -3,049                           |
| 58                    | Daň z príjmov splatná                                    | -2,640           | -1           | -81             | 0            | -437                  | -3,159                           |
| 60                    | Prevod podielov na výsledku<br>hospodárenia spoločníkom  | 0                | -1,188       | 0               | 0            | 0                     | -1,188                           |
| 61                    | <b>Výsledok hospodárenia</b>                             | <b>9,256</b>     | <b>5</b>     | <b>286</b>      | <b>-28</b>   | <b>36,297</b>         | <b>45,816</b>                    |

| Číslo riadka<br>VZS** | Text                                                     | PwC<br>Slovensko | PwC Tax      | PwC<br>Advisory | PwC<br>Legal | PwC Firm<br>Services* | Spolu<br>PwC Slovenská republika |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------------|----------------------------------|
| 1                     | Čistý obrat                                              | 33,781           | 7,071        | 10,468          | 813          | 11,571                | 63,704                           |
| 2                     | Výnosy z hospodárskej<br>činnosti                        | 33,786           | 7,109        | 10,967          | 977          | 11,513                | 64,352                           |
| 10                    | Náklady na hospodársku<br>činnosť spolu                  | -23,893          | -5,761       | -8,957          | -649         | -10,758               | -50,017                          |
| 27                    | <b>Výsledok hospodárenia<br/>z hospodárskej činnosti</b> | <b>9,893</b>     | <b>1,348</b> | <b>2,011</b>    | <b>328</b>   | <b>755</b>            | <b>14,335</b>                    |
| 29                    | Výnosy z finančnej činnosti                              | 1,513            | 10           | 19              | 0            | 27,918                | 29,460                           |
| 45                    | Náklady na finančnú činnosť                              | -576             | -13          | -33             | -9           | -58                   | -689                             |
| 55                    | <b>Výsledok hospodárenia<br/>z finančnej činnosti</b>    | <b>937</b>       | <b>-4</b>    | <b>-15</b>      | <b>-9</b>    | <b>27,860</b>         | <b>28,770</b>                    |
| 57                    | Daň z príjmov                                            | -2,415           | -1           | -383            | -68          | -228                  | -3,094                           |
| 58                    | Daň z príjmov splatná                                    | -2,552           | -1           | -484            | -46          | -233                  | -3,317                           |
| 60                    | Prevod podielov na výsledku<br>hospodárenia spoločníkom  | 0                | -1,338       | 0               | 0            | 0                     | -1,338                           |
| 61                    | <b>Výsledok hospodárenia</b>                             | <b>8,415</b>     | <b>6</b>     | <b>1,613</b>    | <b>252</b>   | <b>28,387</b>         | <b>38,673</b>                    |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

\* 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

\*\* VZS predstavuje Výkaz ziskov a strát

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

[GRI 201-1]



# Hodnoty

V rýchlo sa meniacom podnikateľskom prostredí je naším cieľom prinášať dynamické riešenia založené na dôvere a pomáhať klientom prijímať fundované rozhodnutia. Práve náš cieľ predstavuje to, čím sa riadia naše rozhodnutia a formujú naše rozhovory. Znárodňuje náš záväzok pracovať vždy tak, aby naše úsilie prinášalo klientom, ostatným ľuďom i celej spoločnosti výsledky tej najvyššej kvality.

Firemná kultúra PwC, podporovaná rámcom interných a externých očakávaní a požiadaviek, nám umožňuje prosperovať. Tieto očakávania a požiadavky nám pomáhajú usmerňovať naše správanie a budovať dôveru: ako vykonávame našu podnikateľskú činnosť, voči sebe navzájom, v našich spoločenstvách, ako využívame informácie.

## Záleží nám na našej integrite

- Hovoríme a stojíme si za tým, čo je správne, obzvlášť v situáciách, ktoré sú náročné.
- Očakávame a odovzdávame najvyššiu kvalitu našich výstupov.
- Robíme rozhodnutia a konáme, ako by išlo o našu vlastnú osobnú reputáciu.

## Robíme zmeny

- Chceme byť informovaní a pýtame sa na budúcnosť sveta, v ktorom žijeme.
- Ovpływujeme s kolegami naše okolie, klientov a spoločnosť, v ktorej žijeme a pracujeme.
- Odpovedáme agilne na meniace sa prostredie, v ktorom pracujeme.

## Staráme sa

- Snažíme sa porozumieť každému človeku a tomu, čo sa ho dotýka.
- Uznávame, že každý človek je prínosom pre spoločnosť.
- Podporujeme druhých, aby rástli a podávali čo najlepší výkon.

## 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.

## 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.





## Stakeholder dialóg

### Interný dialóg so zúčastnenými stranami

Témy a aktivity spoločensky zodpovedného podnikania a udržateľnosti sú predmetom pravidelnej, formálnej aj neformálnej internej komunikácie. Pre komplexné zmapovanie záujmu a priorít sme sa rozhodli pripraviť zamestnanecký prieskum o oblasti ESG a CSR v PwC Slovenská republika. Predmetom prieskumu boli vonkajšie aj vnútorné aktivity firmy, analyzované množstvom otázok. Prieskum poskytol našim zamestnancom príležitosť zhodnotiť celkovú stratégiu firmy v oblasti CSR, vyjadriť svoje priority

a predkladať návrhy a postrehy. Prieskum zostavila pracovná skupina vytvorená CSR tímom a špecialistami z tímov, ktoré sa venujú službám udržateľného rozvoja, rozvoju podnikania, komunikácii a auditu. Prieskum sa uskutočnil prostredníctvom online dotazníka odoslaného všetkým zamestnancom firmy a zúčastnilo sa na ňom 115 zamestnancov.

V oblasti práce s klientmi boli našimi zamestnancami ako najväčšie priority identifikované nasledovné témy:

|   |                                                                   |   |                                                                      |
|---|-------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------|
| 1 | Obehové hospodárstvo, udržateľná výroba a odpadové hospodárstvo   | 4 | Sledovanie, znižovanie a audit uhlíkovej stopy                       |
| 2 | Podpora inovácií a nových technológií na posilnenie udržateľnosti | 5 | Podpora diverzity, rovnosti príležitostí a spravodlivého odmeňovania |
| 3 | Starostlivosť o zamestnancov a bezpečné pracovné prostredie       |   |                                                                      |

Naopak, ako najdôležitejšie vnútorné ESG aktivity firmy vybrali zamestnanci tieto iniciatívy:

|   |                                      |   |                                 |
|---|--------------------------------------|---|---------------------------------|
| 1 | Flexibilná práca                     | 4 | Profesionálny rozvoj a školenia |
| 2 | Znižovanie tvorby emisií a odpadu    | 5 | Podpora vzdelávania študentov   |
| 3 | Starostlivosť o zdravie zamestnancov |   |                                 |



O význame tém ESG pre našich zamestnancov svedčí aj to, že 83 % zamestnancov, ktorí sa do výskumu zapojili, sa považuje za zodpovedných vo svojom individuálnom prístupe k sociálnym a environmentálnym otázkam. Väčšina z nich tento postoj realizuje prostredníctvom zodpovedného spotrebiteľského správania, cestovaním s ohľadom na životné prostredie, upravením stravovacích návykov (ako je obmedzenie konzumácie mäsa) a podporou miestnych mimovládnych organizácií. Viac ako 90 % zamestnancov, ktorí sa do prieskumu zapojili, vyjadrilo záujem byť zapojení do ESG a CSR aktivít firmy.

Druhým spôsobom formulovania interných priorít boli konzultácie a dialóg uskutočnený na úrovni vedenia firmy s vedúcimi partnermi jednotlivých oddelení vo forme pracovných stretnutí. Použitím UN Sustainable Development Goals (SDGs) a GRI štandardov bola zostavená matica významnosti tém, ktorá bola východiskom pre výber významných tém tejto správy z pohľadu činnosti PwC Slovenská republika. Vybrané témy boli následne prepojené s cieľmi SDGs a ich konkrétnymi podcieľmi – SDG Targets. Na základe toho je možné vidieť, ako činnosť firmy prispieva k naplneniu globálnych cieľov udržateľného rozvoja.

### Externý stakeholder dialóg

Medzi externých stakeholderov firmy PwC Slovenská republika patria všetci jednotlivci a organizácie z vonkajšieho prostredia, ktorých činnosť firmy zasahuje. Sú to klienti, dodávatelia, administratívne a regulačné orgány, profesijné združenia, občianska spoločnosť či médiá. Dialóg prebieha prostredníctvom spätnej väzby o spokojnosti klientov, účasti na profesionálnych fórach a konferenciách, spoluprácou s neziskovým sektorom či univerzitami. Dôležitými platformami na výmenu informácií a určovanie relevantnosti tém na našom trhu sú pravidelné prieskumy CEO Survey, CFO Survey a všetky neformálne kontakty s aktuálnymi či potenciálnymi klientmi, dodávateľmi, profesionálmi z odvetvia a ďalšími aktérmi na trhu či v spoločnosti. Naše zameranie v oblasti ESG, samozrejme, porovnávame aj s medzinárodnými i regionálnymi benchmarkmi, a to v rámci siete firiem PwC i mimo nej, v našom odvetví aj mimo neho.





## Skupiny zainteresovaných strán, spôsob dialógu a relevantné témy

[GRI 2-29]

| Zainteresovaná strana                                   | Forma dialógu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Relevantné témy                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Zamestnanci a partneri (m/ž)</b>                     | Spätná väzba po dokončení prvého mesiaca práce a po šiestich mesiacoch, interný prieskum spokojnosti zamestnancov, interný prieskum zamestnancov týkajúci sa ESG tém a aktivít, spätná väzba na konci finančného roka, školenia, sociálne siete, intranet, tímbildingové aktivity, pravidelné diskusie s koučmi a vedením, osobná komunikácia | Vzdelávanie a školenie, profesionálny rozvoj, rovnováha medzi pracovným a osobným životom, rovnosť príležitostí a diverzita, spolupráca s neziskovým sektorom, ochrana životného prostredia, ekonomický výkon, ochrana súkromia a dát |
| <b>Potenciálni zamestnanci a zamestnankyne</b>          | Veľtrhy práce, prednášky, súťaže pre absolventov a študentov univerzít, podujatia univerzít, osobná komunikácia, komunikácia na sociálnych sieťach                                                                                                                                                                                            | Vzdelávanie a školenie, profesionálny rozvoj, rovnováha medzi pracovným a osobným životom, diverzita a rovnosť príležitostí, ochrana životného prostredia, pracovné prostredie, dobrovoľníctvo                                        |
| <b>Klienti (m/ž)</b>                                    | Prieskum spokojnosti, osobné stretnutia, CEO Survey, CFO Survey, webináre, konferencie, informačné brožúry, webová stránka                                                                                                                                                                                                                    | Spolupráca s neziskovým sektorom, etika a transparentnosť, kvalita našich služieb, riadenie rizík, technológie, inovácie a konkurencieschopnosť                                                                                       |
| <b>Správne a regulačné orgány, profesijné združenia</b> | Účasť na profesionálnych fórach, skupinách, združeniach a organizáciách                                                                                                                                                                                                                                                                       | Etika a transparentnosť, kvalita našich služieb, riadenie rizík, kultivácia trhu, formovanie trendov                                                                                                                                  |
| <b>Neziskový sektor</b>                                 | Poskytovanie pro bono a zľavnených služieb, Nadačný fond PwC a grantový program Pomocná ruka, priame zapojenie zamestnancov v dobrovoľníckych aktivitách, organizovanie charitatívnych zbierok a darov                                                                                                                                        | Spolupráca s neziskovým sektorom, pro bono služby                                                                                                                                                                                     |
| <b>Dodávatelia</b>                                      | Formálne hodnotenie dodávateľov, pravidelné stretnutia                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ochrana životného prostredia, etika a transparentnosť                                                                                                                                                                                 |
| <b>Médiá</b>                                            | Tlačové správy, konferencie, diskusie, elektronická a osobná komunikácia                                                                                                                                                                                                                                                                      | Spolupráca s neziskovým sektorom, ochrana životného prostredia, kvalita našich služieb, technológie, inovácie a konkurencieschopnosť, ekonomické témy                                                                                 |

## Naša stratégia spoločenskej zodpovednosti

My v PwC sme presvedčení, že nesmieme stáť bokom a musíme byť súčasťou globálneho dialógu a smerovania k zodpovednému prístupu k podnikaniu, ktorý prispieva k pozitívnym zmenám vo svete. Prostredníctvom nášho programu zodpovedného podnikania sa môžeme podieľať na riešení globálnych výziev dvoma strategickými zámermi:

- Robiť správnu vec, čo znamená sústrediť sa v rámci zodpovedného podnikania na tie skutočnosti, ktoré sú významné pre naše podnikanie – počnúc kvalitou našich služieb až po spoluprácu s komunitami a zodpovedný prístup k životnému prostrediu.
- Byť iniciátorom zmeny, čo znamená využívať naše zručnosti, slovo a vzťahy pre prácu s druhými, ovplyvňovať rozhodujúce činnosti, vytvárať zmenu a dlhodobo vplývať na svet okolo nás.



## Tieto ciele sú jadrom našej stratégie spoločenskej zodpovednosti, v rámci ktorej sa zameriavame na oblasti:

- **Zodpovedné podnikanie:** PwC si uvedomuje význam zodpovednosti, ktorú nesieme ako poskytovatelia auditorských, daňových a poradenských služieb podnikateľskej komunite. Ako profesionálni poradcovia podporujeme zodpovednú a transparentnú podnikateľskú prax a našou ambíciou je pôsobiť ako vzor v tejto oblasti. Prinášame na trh vysoké etické štandardy v súlade s našim kódexom správania, k dodávateľom pristupujeme férov, dodávame udržateľné klientske služby a zdieľame naše idey.
- **Ľudia a kultúra pracovného prostredia:** Z pohľadu perspektívy spoločenskej zodpovednosti je pre nás vytváranie prostredia, ktoré podporuje rozmanitosť a angažuje našich ľudí, jednoducho správnu vecou. Toto je zároveň nevyhnutné, keď chceme zabezpečiť účinné fungovanie firemnej kultúry. Kľúčovými oblasťami, ktorým venujeme veľkú pozornosť, je preto príprava našich ľudí na efektívny výkon ich pracovnej náplne prostredníctvom investície do ich vzdelávania a rozvoja – súčasne so zabezpečovaním ich duševnej pohody. Našou ambíciou je vychovávať budúcich lídrov so skutočným záujmom o spoločenskú zodpovednosť v celom jej rozsahu. Prístup k našim ľuďom a starostlivosť o nich je základom pre splnenie tejto ambície.

- **Environmentálne zmýšľanie:** Takisto ako mnohé ďalšie PwC firmy vo svete aj my sa snažíme do našich činností zavádzať environmentálne čo najefektívnejšie postupy. Svoj najväčší potenciál vplyvu vidíme v pôsobení na životné prostredie prostredníctvom práce s klientmi. Riadenie vplyvu na životné prostredie spočíva v porozumení a následnom znížení našich najväčších vplyvov. Našu stratégiu v oblasti životného prostredia integrujeme do našej každodennej činnosti, zavádzame zásady dodržiavania environmentálnej politiky a zapájame našich ľudí do riešenia environmentálnych problémov.
- **Angažovanosť v komunitách:** Všetky aktivity, ktoré PwC podniká, či už ako firma alebo prostredníctvom našich zamestnancov, majú dosah na komunity a spoločenstvá, v ktorých pôsobíme. Našou zodpovednosťou je zabezpečiť, aby naše aktivity pomáhali vytvárať silnú a prosperujúcu komunitu. Našich zamestnancov zapájame do komunitných projektov, podporujeme ich záujem o ľudí v núdzi a ponúkame príležitosti, ako týmto ľuďom pomôcť prostredníctvom PwC. Jedným z najefektívnejších spôsobov, ako môže PwC pomáhať, je využívať naše odborné vedomosti v prospech komunity.



Negatívne vplyvy PwC Slovenská republika na životné prostredie sú minimálne a jednotlivé spoločnosti spĺňajú všetky zákonom stanovené podmienky týkajúce sa ochrany životného prostredia. Spoločnosť aplikuje komplexný systém ochrany životného prostredia na všetkých aktivitách s cieľom trvalo udržateľného rozvoja. [GRI 2-22]

#### SDG prioritizácia

Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj bola prijatá členskými krajinami Organizácie Spojených národov v roku 2015. Poskytuje rámec pre svetový mier a prosperitu pre ľudí a životné prostredie. Základ agendy tvorí 17 cieľov udržateľného rozvoja (SDGs), ktoré sú naliehavou výzvou na konanie všetkých krajín a aktérov v globálnom partnerstve. Každý zo 17 SDGs je ďalej rozvinutý v podcieľoch – špecifických akciách potrebných na dosiahnutie cieľov. Celkovo Agenda 2030 obsahuje 169 podcieľov.

Prostredníctvom nášho procesu zapojenia zainteresovaných strán sme postupovali v súlade s Agendou 2030 a vyhodnotili relevanciu jednotlivých SDGs pre naše aktivity. Využili sme pri tom maticu významnosti tém a priradili cieľom hodnotu relevancie od nízkej cez strednú po vysokú. Týmto procesom sme dokázali identifikovať, ako sa naše aktivity v súčasnosti prekrývajú s cieľmi Agendy 2030 pre udržateľný rozvoj a kde môžeme k ich plneniu významne prispieť. Tento proces sme uskutočnili až na úroveň podcieľov, aby sme vedeli poskytnúť konkrétnejšie a transparentnejšie informácie o našich aktivitách. Väčšina materiálnych tém sa viaže k obsahu podcieľov SDG, ich priradenie zobrazuje nasledujúca tabuľka. Týmto spôsobom môžeme merať náš príspevok k cieľom udržateľného rozvoja pomocou štandardov Global Reporting Initiative (GRI). [GRI 3-1]



#### Analýza významnosti

| Naša CR stratégia            |                      | Očakávania zúčastnených strán | GRI                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Súladi s SDGs |
|------------------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Zodpovedné podnikanie</b> | Ekonomická výkonnosť | 201                           | <b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b><br>Podcieľ 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 |               |

|                                  |                     |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------|---------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Zodpovedné podnikanie</b>     | Prítomnosť na trhu  | 202 | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                  | Boj proti korupcii  | 205 | <b>16. Mier, spravodlivosť a silné inštitúcie</b><br><b>Podcieľ 16.5</b> Výrazne znížiť korupciu a úplatkárstvo vo všetkých formách                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                  | Hospodárska súťaž   | 206 | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                  | Súkromie zákazníkov | 418 | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Environmentálne zmýšľanie</b> | Materiály           | 301 | <b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b><br><b>Podcieľ 8.4</b> 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<br><b>12. Zodpovedná spotreba a výroba</b><br><b>Podcieľ 12.2</b> Dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov                                                                                                                            |
|                                  | Energie             | 302 | <b>7. Dostupná a čistá energia</b><br><b>Podcieľ 7.3</b> Zdvojnásobiť globálnu mieru zlepšovania energetickej účinnosti<br><b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b><br><b>Podcieľ 8.4</b> 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<br><b>12. Zodpovedná spotreba a výroba</b><br><b>Podcieľ 12.2</b> Dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov |

|                           |                                        |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------|----------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Environmentálne zmýšľanie | Emisie                                 | 305 | <b>12. Zodpovedná spotreba a výroba</b><br><b>Podcieľ 12.4</b> 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<br><b>13. Ochrana klímy</b><br><b>Podcieľ 13.2</b> Integrovať opatrenia na zmenu klímy do národných politík, stratégií a plánovania                        |
|                           | Odpady                                 | 306 | <b>12. Zodpovedná spotreba a výroba</b><br><b>Podcieľ 12.4</b> 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<br><b>Podcieľ 12.5</b> Významne znížiť tvorbu odpadu prostredníctvom prevencie, redukcie, recyklácie a opätovného použitia                                 |
|                           | Environmentálne hodnotenie dodávateľov | 308 | <b>12. Zodpovedná spotreba a výroba</b><br><b>Podcieľ 12.4</b> 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<br><b>Podcieľ 12.5</b> Podstatne znížiť tvorbu odpadu prostredníctvom prevencie, redukcie, recyklácie a opätovného použitia |





|                                       |                                  |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------|----------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ľudia a kultúra pracovného prostredia | Zamestnávanie                    | 401 | <p><b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b></p> <p><b>Podcieľ 8.3</b> 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</p> <p><b>Podcieľ 8.5</b> 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</p> <p><b>Podcieľ 8.8</b> Chrániť pracovné práva a presadzovať bezpečné a spoľahlivé pracovné prostredie pre všetkých pracujúcich vrátane migrujúcich pracovníkov, predovšetkým migrantiek, a tých, ktorých zamestnanie je neisté.</p> |
|                                       | Školenia a vzdelávanie           | 404 | <p><b>4. Kvalitné vzdelanie</b></p> <p><b>Podcieľ 4.4</b> Podstatne zvýšiť počet mladých ľudí a dospelých, ktorí majú relevantné zručnosti vrátane technických a odborných zručností pre vzdelávanie, dôstojnú prácu a podnikanie</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                       | Rovnosť príležitostí a diverzita | 405 | <p><b>5. Rodová rovnosť</b></p> <p><b>Podcieľ 5.5</b> Zabezpečiť, aby ženy mali plnú účinnú účasť a rovnaké príležitosti na vodcovstvo na všetkých úrovniach rozhodovania v politickom, ekonomickom a verejnom živote</p> <p><b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b></p> <p><b>Podcieľ 8.2</b> Dosiahnuť vyššie úrovne ekonomickej produktivity prostredníctvom diverzifikácie, modernizácie technológií a inovácie vrátane zamerania na sektory s vysokou pridanou hodnotou a náročné na prácu</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                       | Nediskriminácia                  | 406 | <p><b>10. Zníženie nerovností</b></p> <p><b>Podcieľ 10.3</b> Zaisťovať rovnosť príležitostí a znížiť nerovnosti v príjme vrátane odstránenia diskriminačných zákonov, pravidiel a praxe a podpory vhodnej legislatívy, pravidiel a činnosti v tejto oblasti</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                  |                            |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------|----------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Angažovanosť v komunitách</b> | Nepriame ekonomické dosahy | 203 | <p><b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b><br/> <b>Podcieľ 8.2</b> 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<br/> <b>Podcieľ 8.3</b> 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<br/> <b>12. Zodpovedná spotreba a výroba</b><br/> <b>Podcieľ 12.6</b> Nabádať firemné spoločnosti, najmä veľké a nadnárodné spoločnosti, aby prijali udržateľné praktiky a zapracovali informácie o udržateľnosti do svojich vykazovacích cyklov</p>                                                                                                                                                                                                                     |
|                                  | Miestne komunity           | 413 | <p><b>4. Kvalitné vzdelanie</b><br/> <b>Podcieľ 4.4</b> Podstatne zvýšiť počet mladých ľudí a dospelých, ktorí majú relevantné zručnosti vrátane technických a odborných zručností pre vzdelávanie, dôstojnú prácu a podnikanie<br/> <b>8. Dôstojná práca a ekonomický rast</b><br/> <b>Podcieľ 8.3</b> 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<br/> <b>10. Zníženie nerovností</b><br/> <b>Podcieľ 10.2</b> 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<br/> <b>17. Partnerstvá za ciele</b><br/> <b>Podcieľ 17.17</b> Povzbudzovať a presadzovať efektívne verejné, verejno-súkromné a občianske partnerstvá stavajúce na skúsenostiach a poskytujúce zdroje pre stratégie partnerstiev</p> |

|                                  |                                 |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------|---------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Angažovanosť v komunitách</b> | Sociálne hodnotenie dodávateľov | 414 | <b>10. Zníženie nerovnosti</b><br><b>Podcieľ 10.2</b> 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<br><b>Podcieľ 10.3</b> Zaisťovať rovnaké príležitosti a znížiť nerovnosť vo výsledkoch, a to aj prostredníctvom odstránenia diskriminačných zákonov, politik a praktík a presadzovania vhodnej legislatívy, politik a opatrení v tomto ohľade |
|----------------------------------|---------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

[GRI 3-2]

#### Tím spoločenskej zodpovednosti



**Věra Výtvarová**  
Country Managing Partner



**Mariana Butkovská**  
Marketing & Communication Leader



**Tibor Černák**  
HC Leader



**Lenka Fitzová**  
Koordinátorka pre interné aktivity súvisiace s uhlíkovou neutralitou



**Dagmar Haklová**  
ESG Leader, Partner



**Erika Vitálošová**  
Poradenské služby, ESG a udržateľnosť, Senior manažérka



**Ján Mičuda**  
Poradenské služby, ESG a udržateľnosť, Senior konzultant

# Zodpovedné podnikanie

## Riadenie firmy

Najvyšším riadiacim orgánom PwC Slovenská republika je Country Managing Partner (CMP) spolu s partnermi a konateľmi jednotlivých entít PwC Slovenská republika, ktorí zároveň vykonávajú funkciu buď člena dozornej rady, alebo konateľa firmy. Na úrovni CMP, vedúcich jednotlivých línii služieb a prevádzkového riaditeľa (Chief Operating Officer, COO) prebieha raz týždenne tzv. leadership meeting, nesúci úlohu de facto výkonnej rady. Úlohou leadership meetingov je identifikovať a vyhodnotiť riziká a príležitosti pre firmu. Súčasťou agendy leadership meetingu je aj manažment tém ESG a udržateľnosti, stanovovanie cieľov a definovanie firemnej politiky. Vážne riziká a potenciálne negatívne dosahy sú hodnotené raz za štvrtrok a nahlasované regionálnej štruktúre PwC CEE. V priebehu kalendárnych rokov 2020 a 2021 neboli identifikované žiadne vážne riziká a negatívne dosahy, ktoré by nepriaznivo ovplyvnili chod spoločností v PwC Slovenská republika.

Pozícia CMP je najvyššou výkonnou pozíciou v organizácii. Jej obsadenie je v kompetencii regionálnej štruktúry PwC CEE. Hlavnou zodpovednosťou CMP je plnenie štandardov a stratégie z hľadiska podnikania a obchodných cieľov a zabezpečenie súladu s globálnymi štandardmi siete PwC. Výber kandidátov na pozíciu partnera prebieha na základe nominácie zostavenej miestnym tímom vedenia. Pokiaľ nie

sú identifikovaní žiadni vhodní kandidáti, v danom období sa okruh partnerov nerozširuje. Nominovaní kandidáti prechádzajú prijímacím konaním vykonávaným na úrovni CEE a po zhromaždení a posúdení všetkých podkladov je odporúčanie CEE prijímacou komisiou doručené miestnemu tímu vedenia. Okrem tohto procesu je možné prijať partnera aj mimo miestnej firmy. Aj v tomto prípade prebieha podobný proces, ktorého cieľom je zabezpečiť, že kandidát disponuje potrebnými zručnosťami a schopnosťami na túto dôležitú rolu. Hodnotenie výkonu členov najvyššieho riadiaceho orgánu podlieha rovnakým kritériám a rovnakému procesu ako hodnotenie zamestnancov firmy (pozri kapitolu Ľudia a kultúra pracovného prostredia). Odmeňovanie partnerov je založené na vyváženom prehľade výsledkov s cieľmi na každý finančný rok. Prebieha formálny proces hodnotenia, ktorý vyžaduje, aby sa každý partner stretol so svojím reportujúcim partnerom na polročnej báze. Na konci finančného roka dostane každý partner hodnotenie výkonnosti, ktoré spolu s úrovňou jeho zodpovednosti a finančným výkonom firmy určuje jeho príjem. Pre partnerov neexistujú žiadne dôchodkové výhody.

---

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

## Kódex správania

Okrem pravidiel týkajúcich sa našej technickej expertízy, integrity a nezávislosti máme v sieti PwC firiem aj globálny kódex správania. Tento kódex správania stručne a jasne stanovuje naše princípy a prístup, ktorý sa od nás očakáva. Je založený na našich hodnotách a poskytuje usmernenie pre našich zamestnancov a partnerov, ako sa správať v rozličných situáciách a za rôznych okolností. Riadenie sa kódexom správania je povinné. Je to integrálna časť našich zmlúv, či už so zamestnancami, klientmi alebo dodávateľmi. Kódex správania je povinnou súčasťou našich školení a rozvoja zamestnancov. Každý nový zamestnanec a nová zamestnankyňa povinne absolvuje online školenie, ktoré sa priamo zaoberá riešením dilematických situácií. Kódex správania je súčasťou aj ďalších vzdelávacích modulov.

Každoročné vyhlásenie súladu s pravidlami (Annual compliance confirmation) je povinnosťou každého zamestnanca a zamestnankyne PwC vrátane partnerov a partneriek. Toto vyhlásenie, ktoré vydáva každý novoprijatý zamestnanec a zamestnankyňa pri svojom nástupe a každý zamestnanec a zamestnankyňa raz ročne, pozostáva z oblastí ako nezávislosť, konflikt záujmov, etika v podnikaní či boj proti korupcii. Všetci naši zamestnanci a zamestnankyne vrátane partnerov a partneriek vyhlasujú, že sú oboznámení s pravidlami PwC Slovenská republika a sú s nimi v súlade. Kódex správania je aj súčasťou našich vzťahov s obchodnými partnermi, ktorí sú s našimi pravidlami zodpovedného podnikania oboznamovaní.

## Oznamovanie porušenia etických štandardov

Zamestnanci a zamestnankyne PwC Slovenská republika majú niekoľko možností na nahlásenie porušení etických štandardov či vážnych znepokojení a hrozieb. Asistenčná linka The Ethics Helpline prijíma podnety od partnerov, partneriek, zamestnancov a zamestnankyň na všetkých riadiacich úrovniach firmy, klientov a klientok a tretej strany a je dostupná 24 hodín denne, každý deň v týždni. Vo všeobecnosti, ide o podnety vzťahujúce sa na oznámenie správania vedúceho k vážnemu porušeniu nariadení alebo zákona, PwC pravidiel, Kódexu správania PwC alebo neetického správania. Taktiež zodpovedá aj otázky týkajúce sa PwC pravidiel alebo Kódexu správania PwC. Otázky spojené s etickými štandardmi a ich porušením rieši naša etická komisia, ktorej členmi sú skúsení zástupcovia našich línii služieb, manažmentu a riadiaceho orgánu. Podnet etickej komisii je možné podať cez virtuálnu etickú schránku, kde sa dá oznámiť akýkoľvek etický problém, otázka alebo možné nepravosti bezpečne a anonymne. Lubovoľný podnet sa dá priamo oznámiť aj členom etickej komisie alebo nahlásiť prostredníctvom oznamovacej linky The Ethics Helpline.

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

V súlade so zákonom o audítoroch, článkom 40 Smernice 2006/43/EC o audite vydávame každoročne Správu o transparentnosti, v ktorej opisujeme náš prístup k riadeniu, vnútorné systémy riadenia kvality, štandardy kontroly kvality, etické požiadavky, spôsob vykonávania zákaziek a iné.





”

Jadrom všetkého, čo v PwC robíme, je dôvera. Jedným zo spôsobov budovania dôvery je transparentné konanie. Našou audítorskou činnosťou tak prispievame k zodpovednému a transparentnému podnikaniu. V rámci ESG aktivít sa nielen aktívne snažíme o E - znižovať našu uhlíkovú stopu, a to primárne znižovaním počtu letov našich zamestnancov na pracovné cesty, ktoré aktuálne predstavujú najväčší zdroj emisií, ale taktiež sa sústreďujeme na S - inkluzívne pracovné podmienky pre všetkých a G - transparentné manažérske vedenie spoločnosti. Intenzívne tiež investujeme finančné prostriedky i úsilie do nových systémov, technológií a procesov na identifikáciu rizík, aby sme neustále zlepšovali možnosti a efektivitu všetkých našich služieb.



**Martin Gallovič**

**Vedúci partner auditu**

|                                                           | 2021 | 2020 |
|-----------------------------------------------------------|------|------|
| 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    |

V prípade, ak to vyžadujú platné právne predpisy, reportujeme incidenty v súlade s nimi.

[GRI 2-27]

## Boj proti korupcii

PwC vníma korupciu ako hrozbu pre spoločnosť a podnikanie. V súlade s našimi hodnotami pracujeme s integritou, transparentnosťou a nezávislosťou vnútri organizácie i vo vzťahu s klientmi a naším okolím. Korupcia narušuje hospodársku súťaž, podmienky podnikania a fungovania spoločnosti. PwC vyvíja všetko úsilie, aby sa predchádzalo korupcii, a nabáda svojich zamestnancov k jej okamžitému nahlasovaniu v súlade so svojimi internými pravidlami a platnými právnymi predpismi. V PwC platí nulová tolerancia korupcie, čím ide naša firma pozitívnym príkladom pre spoločnosť. V súdnych sporoch týkajúcich sa korupcie nebola preukázaná žiadna účasť PwC ani jej zamestnancov. Štandardy PwC siete pokrývajú množstvo oblastí vrátane prania peňazí, spravodlivej hospodárskej súťaže, boja proti korupcii. V rámci siete firiem PwC sú nastavené pravidlá na lokálnej aj globálnej úrovni, pričom pri nich platí nulová tolerancia. Noví zamestnanci sú s pravidlami povinne oboznamovaní a vyhlasujú súlad s pravidlami periodicky.



|                                                                                                                      | 2021 | 2020 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| 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    |

[GRI 205-1, 205-3]

|                                                                                  | 2021  | 2020  |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Členovia výkonného orgánu poučení o pravidlách a procedúrach boja proti korupcii | 100 % | 100 % |
| Zamestnanci poučení o pravidlách a procedúrach boja proti korupcii               | 100 % | 100 % |
| Členovia výkonného orgánu, ktorí absolvovali školenie o boji proti korupcii      | 100 % | 100 % |
| Zamestnanci, ktorí absolvovali školenie o boji proti korupcii                    | 100 % | 100 % |

[GRI 205-2]





## Správanie v rozpore s hospodárskou súťažou

Nerovné súťažné správanie na trhu vnímame ako hrozbu pre naše podnikanie a pre celé podnikateľské prostredie. Je v našom záujme usilovať sa o spravodlivú súťaž a ísť tak príkladom pre subjekty na trhu. Doposiaľ nebola preukázaná žiadna spojitosť medzi PwC a protisúťažným správaním. Štandardy siete firiem PwC pokrývajú množstvo oblastí vrátane spravodlivej hospodárskej súťaže. Náš kódex správania zahŕňa záväzok nepostupovať spôsobom, ktorý môže byť vnímaný ako protisúťažný. V oblasti spravodlivej hospodárskej súťaže sú nastavené pravidlá na lokálnej aj globálnej úrovni, pričom pri nich platí nulová tolerancia. Noví zamestnanci sú s pravidlami uvedenými v kódexe správania povinne oboznamovaní a vyhlasujú súlad s pravidlami periodicky.

|                                                                                  | 2021 | 2020 |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Právne konania týkajúce sa porušenia hospodárskej súťaže vedené voči organizácii | 0    | 0    |
| Výsledky právnych konaní, rozhodnutia, rozsudky                                  | 0    | 0    |

[GRI 206-1]

## Ochrana súkromia zákazníkov

Neustále sa zvyšujúca úloha a hodnota dát v podnikaní vyžaduje primeranú zodpovednosť a bezpečnosť zapojených aktérov. S osobnými údajmi prichádzame do styku každodenne prostredníctvom našej spolupráce s klientmi a uvedomujeme si ich význam pre našich klientov, ktorí sa na nich čoraz viac spoliehajú. Či už ide napríklad o finančné dáta alebo údaje o zákazníkoch, umožňujú našim klientom rozšíriť svoje podnikanie alebo zlepšiť a prispôbiť marketingovú komunikáciu. S rastúcou úlohou nových technológií musíme zvyšovať aj náš dôraz na ochranu dát klientov, pristupovať k nim s diskretnosťou a využívať ich len na určené účely. Ak dáta nie sú dostatočne chránené, hrozí ich zneužitie a spôsobenie významnej škody našim klientom. Nedostatočná ochrana dát môže byť aj dôvodom na postihy a pokuty udelené autoritami. Naše zodpovedné konanie sa však predovšetkým riadi našou reputáciou a dôverou našich klientov.

Zatiaľ čo niektoré subjekty môžu vnímať Všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR) len ako zvyšovanie administratívnej záťaže, my sme jeho implementáciu využili ako príležitosť na zlepšenie našich interných procesov. Zároveň tým zvyšujeme hodnotu pre našich klientov rešpektovaním ich súkromia a ochranou práv a slobôd osôb, s ktorých údajmi prichádzame do styku. Ešte pred nástupom účinnosti GDPR sme spustili globálny program ochrany dát v rámci celej siete PwC, aby sme vytvorili všetky potrebné procesy a integrovali ich do nášho existujúceho programu riadenia rizík a kvality. Pozícia Data Protection Officer (DPO) bola vytvorená s nástupom účinnosti GDPR.

Zodpovednosť DPO pokrýva všetky entity PwC na Slovensku. DPO priamo spadá priamo pod našich CEO a COO a je súčasťou regionálneho tímu CEE Risk and Quality. Kľúčovou časťou celého programu na ochranu dát je šírenie povedomia naprieč celou organizáciou a školenie zamestnancov, pretože tvorenie pravidiel nie je postačujúce. Účasť zamestnancov je povinná pre zabezpečenie súladu s pravidlami ochrany dát. 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. Ochranou dát sa zaoberajú aj pravidelné stretnutia výkonného manažmentu a školenia pre rôzne oddelenia.

Organizácia neidentifikovala žiadne odôvodnené sťažnosti týkajúce sa narušenia súkromia zákazníkov a straty dát zákazníkov podľa GDPR počas reportovacích období 2021 a 2020. Od našich klientov sme nedostali žiadne sťažnosti týkajúce sa ochrany dát.

---

[GRI 418-1]





# Ľudia a kultúra pracovného prostredia

Naši zamestnanci a zamestnankyne sú pre nás kľúčoví, vytvárame zdravé a motivujúce prostredie na ich profesijný aj osobný rozvoj, podporujeme rozmanitosť a férový prístup a staráme sa o nich, aby boli spokojní v práci aj mimo nej.

## Zamestnanci a zamestnankyne

|                                  | 2021 | 2020 |
|----------------------------------|------|------|
| Celkový počet zamestnancov (m/ž) | 777  | 686  |
| Muži                             | 334  | 301  |
| Ženy                             | 443  | 385  |

|                          | 2021 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| Stáli zamestnanci (m/ž)  | 725  | 656  |
| Stáli zamestnanci – muži | 311  | 280  |
| Stáli zamestnanci – ženy | 414  | 376  |

|                                                  | 2021 | 2020 |
|--------------------------------------------------|------|------|
| Zamestnanci s negarantovaným počtom hodín (m/ž)  | 52   | 30   |
| Zamestnanci s negarantovaným počtom hodín – muži | 23   | 21   |
| Zamestnanci s negarantovaným počtom hodín – ženy | 29   | 9    |

|                                   | 2021 | 2020 |
|-----------------------------------|------|------|
| Zamestnanci na plný úväzok (m/ž)  | 663  | 602  |
| Zamestnanci na plný úväzok – muži | 303  | 277  |
| Zamestnanci na plný úväzok – ženy | 360  | 325  |





|                                        | 2021 | 2020 |
|----------------------------------------|------|------|
| Zamestnanci na čiastočný úväzok (m/ž)  | 62   | 54   |
| Zamestnanci na čiastočný úväzok – muži | 8    | 3    |
| Zamestnanci na čiastočný úväzok – ženy | 54   | 51   |

[GRI 2-7]

Všetky naše dáta sú zbierané na pravidelnej báze a ukladané v našom internom softvérovom nástroji. Všetky uvedené dáta vychádzajú z metódy headcount. PwC Slovenská republika nemá zamestnancov kategórie „dočasní zamestnanci“. Neevidujeme výraznú fluktuáciu a aj napriek dosahom pandémie pokračujeme v stabilnom raste personálu.

|                                                                                                                                                                                                                                        | 2021   | 2020   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Pomer celkového ročného ohodnotenia najvyššie platenej osoby v organizácii k mediánu celkového ročného ohodnotenia všetkých zamestnancov a zamestnankyň (okrem najvyššie platenej osoby)                                               | 0,0793 | 0,1378 |
| Pomer percentuálneho nárastu celkového ročného ohodnotenia najvyššie platenej osoby v organizácii k mediánu percentuálneho nárastu celkového ročného ohodnotenia všetkých zamestnancov a zamestnankyň (okrem najvyššie platenej osoby) | 29*    | 0      |

[GRI 2-21]

\* Výrazný rozdiel medzi obdobiami je spôsobený nástupom novej osoby s vyšším platom na regionálnej pozícii





Pre PwC entity na Slovensku nie sú v platnosti žiadne kolektívne zmluvy.  
[GRI 2-30]

#### Prítomnosť na trhu

|                                                             | 2021   | 2020   |
|-------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Podiel vyššieho manažmentu zamestnaného z miestnej komunity | 66,6 % | 64,7 % |

[GRI 202-2]

#### Zamestnávanie

Naša stratégia v oblasti ľudských zdrojov sa sústreďuje celosvetovo na získanie vedúcej pozície v rozvoji nových talentov. Prijímame kandidátov a kandidátky, ktorí majú rôznorodé pozadie, pokiaľ ide o ich vzdelanie a profesijnú minulosť, náležité zručnosti, kritické myslenie, intelektuálnu zvedavosť, a ktorí preukazujú odvahu a bezúhonnosť v konaní. Štandardnou súčasťou prijímania nových zamestnancov a zamestnankyň je štruktúrovaný prijímací pohovor s otázkami zameranými na spôsoby správania v rôznych situáciách, ktoré formulujeme na základe globálneho rámca PwC Professional, ďalej posudzovanie študijných výsledkov a overovanie referencií od predošlých zamestnávateľov.



”

Cieľom vzdelania je vymeniť prázdnu myseľ za otvorenú. Naším zamestnancom preto poskytujeme kontinuálny proces vzdelávania od odborných oblastí, cez programy zvyšovania digitálnych a manažérskych zručností až po rozvoj v oblasti zdravia a duševnej pohody.

Súčasná situácia na pracovnom trhu je výrazne ovplyvnená postpandemickou situáciou, demografickou situáciou a obdobím veľkej rezignácie (tzv. Great Resignation). To znamená, že potenciálni zamestnanci a zamestnankyne už nesúperia o pracovné pozície, ale zamestnávateľia súperia o kvalifikovaných zamestnancov. Jedným z dosahov pandémie COVID-19 bol nárast povedomia o význame rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a starostlivosti o vlastné zdravie a duševnú pohodu. Vo všeobecnosti je rozšírený obraz o firmách „Veľkej štvorky“ ako náročných zamestnávateľov, ktorí očakávajú veľký objem práce a odpracovaných hodín. Snažíme sa dekonštruovať tento obraz, predovšetkým prostredníctvom našej politiky „We Care“. Zatiaľ čo čelíme obdobiu veľkej rezignácie, naša kultúra môže byť naším najlepším nástrojom na udržanie nášho talentu. Uskutočňujeme to hlavne zmenou spôsobu práce, ktorú dosahujeme hlavne investovaním veľkého úsilia i finančných prostriedkov do toho, aby sme vytvorili „PwC of Tomorrow“ – reagujeme na požiadavky trhu prinášať klientom odlišnú, digitálnejšiu skúsenosť s našimi službami. Táto stratégia má tri zložky:

---

#### Zvyšovanie úrovne digitálnej gramotnosti

---

Zručnosti pre celú spoločnosť – tento významný program je zameraný na rozvoj našich ľudí tak, aby dokázal do našich komunít priniesť zmysluplné zmeny

---

Zásada „Be Well, Work Well“ – vzhľadom na tempo a zložitosť zmien investuje firma svoje zdroje do zabezpečenia väčšej pracovnej i osobnej pohody našich zamestnancov a zamestnankyň

Veríme, že atraktívnou pre prilákanie a udržanie talentu bude naša kultúra – kto sme ako spoločnosť a čo môžeme ponúknuť našim zamestnancom a zamestnankyniam.

Zaviedli sme množstvo iniciatív v reakcii na covid a jeho dôsledky či už na pracovný alebo súkromný život našich zamestnancov a zamestnankyň, ako napríklad koncept „Wellbeing“ – webináre Be Well, Work Well a koučingový program Work Life. Naše motto na nadchádzajúce obdobie je „ROVNOVÁHA V ŽIVOTE A PRÁCI“ namiesto dôrazu „len“ na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Významnou iniciatívou bolo aj zavedenie hybridnej práce, aby sme poskytli zamestnancom a zamestnankyniam pohodlnejšie pracovné prostredie.

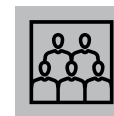
Princípy nášho prístupu k zamestnancom - People Value Proposition Framework:



Inovatívna práca vedená účelom



Vážime si našich ľudí a staráme sa o nich



Inkluzívne vedenie a tímová práca



Rast a rozvoj zameraný na budúcnosť



Vyvíjajúca sa špičková flexibilita

Päť princípov našej People Value Proposition Framework je postavených na našom účele a hodnotách. Odrážajú dôveru, ktorú máme v našich ľudí, aby sa podieľali na tvorbe svojej pracovnej skúsenosti v PwC. Takýmto spôsobom udržiavame pracovné prostredie, ktoré nás vedie pracovať spolu ako komunita riešiteľov, ktorá napĺňa našu stratégiu – budovanie dôvery a tvorenie pokračujúcich výsledkov.

Vďaka zavedeniu iniciatív zameraných na duševné zdravie a pohodu sme schopní reagovať na okamžité potreby našich zamestnancov a zamestnankýň. Obzvlášť v období pandémie a jej dôsledkov mohli zamestnanci a zamestnankyne využiť v prípade naliehavej potreby možnosť programu Human Dynamic a koučingového programu Work Life. Iniciatívy sú obľúbené nielen pre psychologickú a koučingovú asistenciu, ale aj pre právne poradenstvo a poradenstvo v oblasti osobných

financií. Medzi ďalšími zdrojmi a benefitmi, ktoré dávame našim ľuďom k dispozícii, sú školenia a vzdelávanie (pozri nasledujúcu kapitolu), športy (behanie, plávanie, joga, futbal, plážový volejbal, bedminton, squash, tenis), program Wellbeing, koučingový program Work Life, CSR aktivity, systém kafetérie a Multi Sport karta.

Všetky naše iniciatívy pravidelne monitorujeme internými prieskumami. Lokálna spokojnosť zamestnancov a zamestnankýň je meraná monitorom nálady podľa potreby a globálny prieskum zamestnancov a zamestnankýň sa uskutočňuje raz ročne. Pilotná fáza monitora nálady bola realizovaná v roku 2021 na oddelení auditu a zapojilo sa do nej 44 % zamestnancov a zamestnankýň, pričom v roku 2022 ho plánujeme realizovať na všetkých našich líniiach služieb. Naším cieľom je zapojiť 20 % zamestnancov a zamestnankýň do našich aktivít rozvoja ľudského kapitálu počas prvých dvoch

rokov 2022 a 2023 a 50 % počas nasledujúcich piatich rokov. Indikátory sú založené na miere zapojenia zamestnancov a zamestnankýň v našich programoch a aktivitách. Pravidelne sledujeme účasť zamestnancov a zamestnankýň na našich aktivitách a vyhodnocujeme ich relevantnosť.

Záujem o Wellbeing webináre prekonal naše očakávania – stabilne sa na nich zúčastňuje okolo 30 % zamestnancov a zamestnankýň. Dosiahli sme aj vysokú mieru využívania koučingového programu Work Life a je to zároveň prvý benefit, ktorý ponúkame nielen našim zamestnancom a zamestnankyniam, ale aj ich príbuzným. Je to jeden z najúspešnejších benefitov, ktoré sme v PwC Slovenská republika zaviedli. Vedenie našej firmy je plne zapojené do rozhodovania a hodnotenia aktivít na rozvoj ľudského kapitálu, čím dáva najavo, že naši zamestnanci a zamestnankyne sú našou prioritou.

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

|                         | 2021          |        | 2020          |        |
|-------------------------|---------------|--------|---------------|--------|
|                         | Celkový počet | Podiel | Celkový počet | Podiel |
| Muži                    | 125           | 47 %   | 93            | 55 %   |
| Ženy                    | 141           | 53 %   | 76            | 45 %   |
| Vek pod 30 rokov (m/ž)  | 227           | 84 %   | 142           | 84 %   |
| Vek 30 – 50 rokov (m/ž) | 39            | 16 %   | 27            | 16 %   |
| Vek nad 50 rokov (m/ž)  | 0             | 0      | 0             | 0      |



Prijímanie nových zamestnancov vo vekovej skupine pod 30 rokov vo vyššej miere oproti ostatným vekovým skupinám je výsledkom zamerania firmy na získavanie mladých talentov – absolventov vysokých škôl – a ich následné vzdelávanie a rozvoj. Je založené na podnikateľskom modeli firmy a našom prístupe k rozvoju ľudského kapitálu. Široké portfólio produktov a služieb, ktoré PwC poskytuje, si vyžaduje aj skúsenejších zamestnancov so špecifickými znalosťami a expertízou, pričom väčšinou ide o nové pracovné pozície v našich tímoch. Týchto seniornejších zamestnancov predstavuje veková skupina 30 – 50 rokov. Vzhľadom na štruktúru firmy a nízku úroveň fluktuácie v tejto kategórii je prijímanie nových zamestnancov z tejto vekovej kategórie na nižšej úrovni.

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

|                         | 2021          |         | 2020          |         |
|-------------------------|---------------|---------|---------------|---------|
|                         | Celkový počet | Podiel  | Celkový počet | Podiel  |
| Muži                    | 74            | 9,93 %  | 76            | 10,83 % |
| Ženy                    | 62            | 8,32 %  | 71            | 10,12 % |
| Vek pod 30 rokov (m/ž)  | 85            | 11,29 % | 103           | 14,68 % |
| Vek 30 – 50 rokov (m/ž) | 51            | 6,71 %  | 44            | 6,27 %  |
| Vek nad 50 rokov (m/ž)  | 0             | 0       | 0             | 0       |

[GRI 401-1]



Oproti roku 2020 mala miera fluktuácie zamestnancov klesajúcu tendenciu. Podarilo sa nám to dosiahnuť vďaka nášmu prístupu k zamestnancom, zavedeniu konceptu Wellbeing a tiež vďaka hodnote „We Care“, ktorú uplatňujeme v našich pravidlách aj každodennom prístupe.

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

|      | 2021 | 2020 |
|------|------|------|
| Muži | 65   | 70   |
| Ženy | 100  | 91   |

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

|      | 2021 | 2020 |
|------|------|------|
| Muži | 2    | 6    |
| Ženy | 23   | 12   |

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

|      | 2021 | 2020 |
|------|------|------|
| Muži | 8    | 7    |
| Ženy | 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:

|      | 2021 | 2020 |
|------|------|------|
| Muži | 7    | 4    |
| Ženy | 8    | 3    |

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

|      | 2021  | 2020  |
|------|-------|-------|
| Muži | 100 % | 100 % |
| Ženy | 100 % | 100 % |

[GRI 401-3]



## Školenia a vzdelávanie

Zameriavame sa na kontinuálny proces vzdelávania zamestnancov a zamestnankýň a rozvíjania zručností spojených s využívaním moderných technológií. Pomáhame našim zamestnancom a zamestnankyniam v ich profesionálnom a osobnom rozvoji. Kladieme dôraz na rozvoj inovácií a technológií. Zamestnanci a zamestnankyne majú možnosť absolvovať niekoľko vzdelávacích programov zameraných na spracovanie dát, vizualizáciu a automatizáciu. Zahrnuté sú základné alebo pokročilé úrovne práce s nástrojmi ako SW Alteryx, Power BI alebo UiPath. Prostredníctvom programu Digital Academy majú zamestnanci a zamestnankyne možnosť aplikovať získané znalosti priamo v projektových riešeniach, ktoré im zjednodušia prácu. Každý zamestnanec a každá zamestnankyňa môže zároveň využiť našu globálnu aplikáciu Digital Fitness. Táto aplikácia ponúka obsiahle informácie v takmer 60 oblastiach ako umelá inteligencia, virtuálna realita, kybernetická bezpečnosť, dizajn, inteligentné mestá, sociálne siete a ďalšie.

Naši digitálni akcelerátori a digitálne akcelerátorky vybraní zo všetkých línií služieb sú vyšškolení v oblasti digitálnych technológií a agilného myslenia. Disponujú zručnosťami a znalosťami, ktoré pomáhajú pri zavádzaní nových spôsobov práce v spoločnostiach v PwC Slovenská republika, ako aj pri digitálnej transformácii našich klientov.

V rámci zvyšovania kvalifikácie v oblasti digitálnych zručností sa naši zamestnanci a zamestnankyne zúčastňujú na školeniach

organizovaných CEE Google Academy a CEE Salesforce Academy zameraných na všetky Google a Salesforce nástroje, ktoré uľahčujú a zefektívňujú našu prácu a komunikáciu.

Všetci noví zamestnanci a zamestnankyne musia absolvovať niekoľko úvodných školení, ktoré poskytujú základné znalosti o našich interných nástrojoch a istotu pri vykonávaní novej práce. Ako súčasť kontinuálneho vzdelávania nám záleží na tom, aby kurzy a školenia boli vhodné pre profesionálne smerovanie našich zamestnancov a zamestnankyne a aby mohli byť priamo použité v práci s klientmi. Poskytujeme rôzne programy zvyšovania digitálnych zručností, manažérskeho rozvoja či duševnej pohody. Témy mäkkých zručností, odborné zvyšovanie kvalifikácie a technický rozvoj sú súčasťou celého životného cyklu nášho zamestnanca či zamestnankyne. Niektoré školenia sú povinné, väčšina kurzov prebieha v online formáte. Všetky školenia sú dostupné na našej platforme vzdelávania a rozvoja – Vantage. Posudzujú sa individuálne potreby a kurzy sú prispôbené každému používateľovi. Účasť na kurzoch je monitorovaná vo Vantage alebo v špeciálne vyvinutých dashboardoch. V rámci Akadémie PwC môžu naši zamestnanci a zamestnankyne získať aj certifikáciu vo významných odborných kvalifikáciách ako ACCA alebo PMP, ale aj v oblastiach mimo účtovníctva a financií. Kvalifikácia ACCA je k dispozícii aj zamestnancom na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Individuálne prispôbujeme obsah školenia, interne alebo externe hľadáme najvhodnejších lektorov a využívame online formát, keď nie je možná fyzická dochádzka.

Vantage, dashboardy, formuláre spätnej väzby a skóre účasti, individuálna spätná väzba, hodnotenia školiteľov – tieto nástroje tvoria základ nášho prístupu k vzdelávaniu a rozvoju zručností. [GRI 404-2]

Podporujeme kultúru spätnej väzby a motivujeme partnerov, partnerky, zamestnancov a zamestnankyne, aby vnímali spätnú väzbu ako príležitosť, nástroj osobného rastu a ako možnosť na zlepšenie pracovného výkonu a vzájomných vzťahov. Spätná väzba je pevnou súčasťou každoročného hodnotenia výkonnosti všetkých zamestnancov a zamestnankýň a dôležitým odrazovým mostíkom pre ich ďalší profesijný a kariérny rast. Aby sme poskytovali spätnú väzbu skutočne efektívnym a konštruktívnym spôsobom, ponúkame školenia zamerané na rozvoj zručností v tejto oblasti. Úzke vzťahy medzi zainteresovanými stranami, vzdelávanie a rozvoj sú zaručené prostredníctvom našich obchodných partnerov z oblasti ľudského kapitálu. Všetky rozhodnutia konzultujeme so zástupcami našich Lines of Service.





|                                                                                         | 2021  | 2020  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Zamestnanci, ktorí dostali pravidelnú spätnú väzbu k výkonu a kariérenému rozvoju (m/ž) | 100 % | 100 % |

[GRI 404-3]



Celosvetovou politikou PwC je zabezpečenie primeranej kvalifikácie zamestnancov a zamestnankýň na prácu, ktorú robia. Potreba školení a profesionálny rozvoj zamestnancov a zamestnankýň sú identifikované a vopred dohodnuté počas hodnotiaceho procesu. PwC Slovenská republika poskytuje zamestnancom a zamestnankyniam technické tréningy v oblastiach:

Program  
poradenských  
univerzít

US GAAP & US  
GAAS

Manažment rizík

Prípravné kurzy  
na SKAU a UDVA  
skúšky

Digitálna akadémia

Daňová akadémia

Manažérske  
schopnosti

Nová seniorská  
a manažérska  
akadémia

Školenia mäkkých  
zručností a  
jazykové kurzy

IFRS tréningy

Metodológia auditu

RAS Akadémia

Školenia zamerané  
na ESG a  
udržateľnosť

33 527  
hodín

V kalendárnom roku 2021 absolvovali zamestnanci a zamestnankyne PwC Slovenská republika tréningy v celkovom objeme 33 527 hodín.



#### Priemerný počet hodín strávených školením:

|                        | 2021 | 2020 |
|------------------------|------|------|
| Muži                   | 46   | 53   |
| Ženy                   | 41   | 36   |
| Intern/Trainee (m/ž)   | 23   | 15   |
| Associate (m/ž)        | 70   | 74   |
| Senior Associate (m/ž) | 66   | 66   |
| Manager (m/ž)          | 37   | 42   |
| Senior Manager (m/ž)   | 32   | 39   |
| Director (m/ž)         | 32   | 45   |
| Partner (m/ž)          | 33   | 42   |

[GRI 404-1]



## Rovnosť príležitostí a diverzita

Vytváranie hodnoty pre klientov, klientky a komunity závisí od budovania a udržiavania pevných vzťahov medzi ľuďmi s rozličnými talentmi, skúsenosťami a zázemím, preto sa v PwC pozeráme na riešenia z rôznych perspektív a zameriavame na budovanie inkluzívneho a rôznorodého podnikania. Aby sme uspeli v našom globálnom celi byť líder trhu v oblasti talentovaných riešiteľov, musíme zaujať, pritiahnuť, rozvíjať a udržať ľudí s vysokým potenciálom, ktorí sú schopní navzájom efektívne a dlhodobo spolupracovať. Zastávame prístup s otvorenou myslou a veríme v jedinečnosť každého zamestnanca a každej zamestnankyne. Vedome prijímame fakt, že sme ako ľudia rôznorodí bez ohľadu na vek, pohlavie, rodinný stav, rodovú identitu či bez ohľadu na kognitívnu rozmanitosť. Vieme, že keď spolu pracujú ľudia, ktorí prišli z rôznych prostredí a majú odlišné názory, dokážu vytvoriť veľké hodnoty – pre našich klientov, pre svojich spolupracovníkov a spolupracovníčky a pre celú spoločnosť. Naše základné hodnoty, medzi ktoré patrí záujem o iných a vzájomná spolupráca, nás vedú k tomu, aby sme ocenili prínos každého jednotlivca a vytvorili pracovné prostredie s pestrou paletou ľudí, názorov a nápadov.

## Zloženie zamestnancov podľa štátnej príslušnosti

| 2021       |      |      |       |         |        |
|------------|------|------|-------|---------|--------|
|            | Muži | Ženy | Spolu | % mužov | % žien |
| ČR         | 2    | 3    | 5     | 0,6     | 0,7    |
| Austrália  | 1    | 0    | 1     | 0,3     | 0,0    |
| Ukrajina   | 10   | 4    | 14    | 3,0     | 0,9    |
| USA        | 4    | 0    | 4     | 1,2     | 0,0    |
| Nemecko    | 3    | 0    | 3     | 0,9     | 0,0    |
| Srbsko     | 0    | 2    | 2     | 0,0     | 0,5    |
| Turecko    | 1    | 0    | 1     | 0,3     | 0,0    |
| Gruzínsko  | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,2    |
| Poľsko     | 1    | 1    | 2     | 0,3     | 0,2    |
| Rusko      | 2    | 2    | 4     | 0,6     | 0,5    |
| Ekvádor    | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,2    |
| Francúzsko | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,2    |
| Slovensko  | 309  | 426  | 735   | 92,8    | 96,6   |
| Spolu      | 333  | 441  | 774   | 100,0   | 100,0  |

| 2020        |      |      |       |         |        |
|-------------|------|------|-------|---------|--------|
|             | Muži | Ženy | Spolu | % mužov | % žien |
| ČR          | 2    | 2    | 4     | 0,7     | 0,5    |
| Azerbajdžan | 1    | 0    | 1     | 0,3     | 0,0    |
| Austrália   | 1    | 0    | 1     | 0,3     | 0,0    |
| Ukrajina    | 3    | 2    | 5     | 1,0     | 0,5    |
| Kazachstan  | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,3    |
| USA         | 4    | 0    | 4     | 1,3     | 0,0    |
| Nemecko     | 2    | 0    | 2     | 0,7     | 0,0    |
| Srbsko      | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,3    |
| Španielsko  | 1    | 0    | 1     | 0,3     | 0,0    |
| Turecko     | 1    | 0    | 1     | 0,3     | 0,0    |
| Gruzínsko   | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,3    |
| Poľsko      | 1    | 1    | 2     | 0,3     | 0,3    |
| Rusko       | 4    | 2    | 6     | 1,3     | 0,5    |
| Ekvádor     | 0    | 1    | 1     | 0,0     | 0,3    |
| Slovensko   | 281  | 374  | 655   | 93,4    | 97,1   |
| Spolu       | 301  | 385  | 686   | 100,0   | 100,0  |

Je pre nás dôležité byť zodpovednou firmou, ktorá sa k ľuďom správa čestne. Aj preto sa spoločnosť PwC Slovenská republika pripojila k podpore inklúzie a diverzity verejným záväzkom a už v roku 2017 sme sa pridali ku Charte Diverzity Slovensko. Vytvárame hodnotu pre našich zamestnancov a naše zamestnankyne podporovaním kreativity, autenticity, rozmanitosti v možnostiach vzdelávania, výberu kariérnej cesty, vytváraním a prijatím rozmanitého pracovného prostredia a firemnej kultúry či zabezpečením zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Procesy súvisiace s náborom, odmeňovaním a postupom na vyššiu pracovnú pozíciu prebiehajú na základe transparentných hodnotení. Tieto rozhodnutia vychádzajú z výsledkov ročných hodnotení zamestnancov, ktorých kritériá odrážajú očakávané zručnosti, kompetencie, postoj k etickým princípom a úspešnosť pri plnení profesijných, ale aj individuálnych cieľov. Rodičom na materskej a rodičovskej dovolenke ponúkame externý vzdelávací a rozvojový program, ktorý im pomôže vrátiť sa späť do pracovného života. Rodičom vracajúcim sa z materskej alebo rodičovskej dovolenky sú ponúkané pozície na čiastočný úväzok vrátane zmeny pracovnej náplne, ak o to požiadajú.

Na podporu týždňa inklúzie a diverzity sme pre našich zamestnancov a zamestnankyne uskutočnili internú kampaň o vysvetlení základných pojmov, význame a vnímaní uplatňovania rozmanitosti v živote PwC Slovenská republika, ktorej súčasťou bola aj súťaž o zdieľaní fotografií vlastnoručne uvarených rozmanitých jedál.

Agendu diverzity a inklúzie riadi špecializovaný tím, ktorý zahŕňa partnera PwC Slovenská republika. Všetky trendy a opatrenia, ktoré je potrebné prijať, sa pred uskutočnením konzultujú s vedením spoločnosti a tímom pre diverzitu a inklúziu. Výsledky a hodnotenie našich akcií sa oznamujú prostredníctvom našich dashboardov pre ľudský kapitál. Aj keď v PwC Slovenská republika nepôsobia žiadne odborové organizácie, naši zamestnanci majú slobodu združovania.





#### Percento jednotlivcov v riadiacich orgánoch organizácie (partneri a konatelia) v každej z nasledujúcich kategórií:

|                         | 2021   | 2020   |
|-------------------------|--------|--------|
| Muži                    | 71,5 % | 70,5 % |
| Ženy                    | 28,5 % | 29,5 % |
| Vek pod 30 rokov (m/ž)  | 0      | 0      |
| Vek 30 – 50 rokov (m/ž) | 76,2 % | 82,4 % |
| Vek nad 50 rokov (m/ž)  | 23,8 % | 17,6 % |

[GRI 405-1]



#### Pomer základného platu a odmeňovania žien voči mužom v každej zamestnaneckej kategórii:

|                  | 2021   | 2020   |
|------------------|--------|--------|
| Intern/Trainee   | 0,8629 | 1,051  |
| Associate        | 0,9760 | 1,0127 |
| Senior Associate | 0,9568 | 0,9013 |
| Manager          | 1,0229 | 0,9757 |
| Senior Manager   | 1,0351 | 1,073  |
| Director         | 0,8641 | 1,1652 |
| Partner          | 1,0638 | 1,004  |

[GRI 405-2]

”

Keď rozpoznávame rozdiely a vedome prijímame fakt, že sme ako ľudia rôznorodí či už v zmysle veku, pohlavia, národnosti, sociálneho zázemia alebo v spôsobe uvažovania, dokážeme naplno využiť svoje silné stránky. Prax nám opakovane potvrdzuje, že vytvorením bezpečného prostredia, ktoré prijíma ľudí takých, akí sú, kde ľudia vytvárajú tímy s rozličnými skúsenosťami a schopnosťami, vznikajú najlepšie nápady, ktoré prinášajú inovácie.

V rámci našej poradenskej praxe podporujeme spoločnosti pri vytváraní rozmanitej firemnej kultúry, ktoré umožnia svojim zamestnancom a zamestnankyniam rozvíjať svoj talent a potenciál a tak uspieť v čoraz zložitejšom a heterogénnom svete.



**Dagmar Haklová** Partner, ESG Leader

## Nediskriminácia

Sieť firiem PwC spolupracuje s klientmi a komunitami na celom svete a pracuje na dosiahnutí nášho spoločného cieľa: vybudovať dôveru a vyriešiť dôležité problémy. Či už pracujeme s ľuďmi z PwC alebo z vonkajšieho prostredia, pri plnení svojich etických povinností závisíme jeden od druhého. Náš prístup k ľudským právam je pevne integrovaný do našich existujúcich obchodných praktík, napríklad ako súčasť našich aktivít v oblasti ľudského kapitálu, obstarávania, etiky, súladu s pravidlami a firemnej udržateľnosti.

Je potrebné zaistiť spravodlivé zaobchádzanie s každým dodávateľom a klientom. Naším cieľom je pracovať len s klientmi, pre ktorých máme dostatočné kompetencie, ktorí si vážia naše služby a spĺňajú príslušné štandardy legitimacy a integrity. Dbáme na to, aby sme pracovali len so spoločnosťami, ktorých aktivity sú legálne a neporušujú naše princípy. Prísne preverovacie procesy majú za cieľ zaistiť, že existujúce alebo nové spolupráce neohrozujú našu reputáciu.

Počas období 2021 a 2020 neboli ohlásené alebo zaznamenané žiadne prípady diskriminácie.

[GRI 301]



# Environmentálne zmýšľanie

## Materiály

Cieľom PwC je obmedziť používanie papiera v našich kanceláriách. Tým chceme šetriť prírodné zdroje a znížiť dosahy spojené s používaním materiálov, ako je napríklad tvorba odpadu. Neustále hľadáme nové spôsoby podpory digitálnej a virtuálnej práce vo všetkých oblastiach nášho podnikania, vo vzťahoch s našimi klientmi, ale aj interne. Naše nové spôsoby práce a spolupráce vrátane softvérových nástrojov, aplikácií a cloudových riešení prispievajú k znižovaniu spotreby papiera v našich kanceláriách. Okrem toho je používanie tlačiarň obmedzené individuálnym prístupom, monitorovaním spotreby papiera na používateľa a motivovaním najvyšších používateľov, aby eliminovali nadmerné používanie. Predvolené nastavenie našich tlačiarň je používať recyklovaný papier a tlačiť čiernobielo. Naše operácie boli výrazne ovplyvnené pandemiou COVID-19, ktorá priniesla dlhšie obdobia práce z domu, a teda kancelárie a ich zariadenia neboli naplno využívané.

|                                         | 2021    | 2020    |
|-----------------------------------------|---------|---------|
| Celková spotreba papiera (listy)        | 517 319 | 994 748 |
| Spotreba recyklovaného papiera (listy)* | 295 596 | 379 397 |
| Podiel využitia recyklovaného papiera   | 57,14 % | 38,14 % |

\* 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 počas vykazovaných období  
[GRI 301-1, 301-2]

## Energie

Naša firma presadzuje zodpovedné správanie pri využívaní energie v našom pracovnom a spoločenskom prostredí. V našich kanceláriách podporujeme rozumné používanie klimatizácie a osvetlenia. Všetka naša spotreba energie pochádza zo spotreby elektrickej energie – v rámci našej organizácie, v našich priestoroch. Nemáme vlastné zdroje energie, naša spotreba obnoviteľných či neobnoviteľných zdrojov energie pochádza z energetického mixu Slovenskej republiky. Naša firma žiadnu energiu ďalej nepredáva na trhu. Našu spotrebu energie ovplyvnila aj pandémia COVID-19 a práca z domu či hybridná práca. V roku 2021 sa naša spotreba energie v porovnaní s predchádzajúcim rokom mierne znížila.

|                              | 2021           | 2020           |
|------------------------------|----------------|----------------|
| Spotreba energie             | 756 687 600 kJ | 783 187 200 kJ |
| Spotreba elektrickej energie | 210 191 kWh    | 217 552 kWh    |

[GRI 302-1]

## Emisie

Klimatická zmena je jedným z najurgentnejších problémov, ktorým dnes čelí náš svet. Dotýka sa všetkých a všetkého – od rodín až po dôchodkové fondy. Je v našom spoločnom záujme zaviesť systémové zmeny, ktoré odvrátia klimatickú katastrofu a umožnia naštartovať potenciál zeleného rastu. V PwC veríme, že podnikateľská komunita zohráva kľúčovú úlohu pri dosahovaní tohto cieľa. V súlade s našou stratégiou budovania dôvery zainteresovaných strán a dosahovania pokračujúcich výsledkov sa zaväzujeme ísť príkladom. To je dôvod, prečo PwC Global prijalo celosvetový vedecky podložený záväzok dosiahnuť čisté nulové emisie skleníkových plynov do roku 2030. Ako je načrtnuté v našej globálnej stratégii The New Equation, zaviazali sme sa transformovať náš obchodný model, aby sme dekarbonizovali náš hodnotový reťazec, zvýšili transparentnosť a podporili rozvoj robustných metód a štandardov pre zverejňovanie ESG informácií. Naš globálny dosah znamená, že môžeme zohrávať integrálnu úlohu pri riadení prechodu na uhlíkovo neutrálnu ekonomiku.

V PwC Slovensko sa hlásime ku globálnemu cieľu našej firmy a prijímame opatrenia na znižovanie emisií skleníkových plynov (GHG) interne aj pri práci s našimi klientmi. Vzhľadom na povahu nášho podnikania naše emisie pochádzajú najmä zo spotreby energie a dopravy. Firemné autá využívame v čo najnižšej miere – posledné dva roky máme len tri. Zamestnanci využívajú na pracovné účely prenajaté alebo svoje osobné autá. Hlavným zdrojom emisií skleníkových plynov pri našej práci je letecká doprava. Aktívne však znižujeme počet našich pracovných letov, čo je posilnené vplyvom pandémie COVID-19. Naša firma vyvinula špeciálnu aplikáciu na sledovanie individuálnej uhlíkovej stopy. Naš interný tím ESG sa snaží vzdelávať zamestnancov v oblasti klimatických zmien a podporuje aktivity na znižovanie emisií skleníkových plynov na firemnej aj individuálnej úrovni. Ročný komunikačný plán a súvisiace aktivity pripravujeme na začiatku každého kalendárneho roka. Naše hodnoty uplatňujeme aj pri práci s klientmi. Naša firma ponúka celý rad služieb v oblasti ESG a udržateľnosti vrátane výpočtu uhlíkovej stopy, znižovania emisií skleníkových plynov, vykazovania informácií o udržateľnosti, uistením súvisiacim s nefinančnými informáciami, ESG transformáciou alebo poradenstva v oblasti obehového hospodárstva.

| Emisie skleníkových plynov (v t CO <sub>2</sub> eq.) | 2021    | 2020    |
|------------------------------------------------------|---------|---------|
| Priame emisie (úroveň 1)                             | 0,537   | 2,921   |
| Nepriame emisie z energie (úroveň 2)                 | 45,870  | 47,476  |
| Ostatné nepriame emisie (úroveň 3)                   | 95,852  | 56,746  |
| Emisie spolu                                         | 142,260 | 107,143 |

Emisie skleníkových plynov boli vypočítané v súlade s GHG Protocol, použitím konsolidačného prístupu finančnej kontroly. Výpočet nepriamych emisií z energie (úroveň 2) bol pripravený pomocou emisného faktora národného energetického mixu. Výpočet emisií úrovne 1 a úrovne 3 bol pripravený pomocou konverzných faktorov zverejnených Department for Environment, Food & Rural Affairs of the United Kingdom. [GRI 305-1, 305-2, 305-3]

Výrazné zníženie emisií skleníkových plynov v roku 2020 bolo spôsobené predovšetkým dosahmi pandémie COVID-19. Vzhľadom na obmedzenia pre medzinárodné cestovanie sme zaznamenali značný pokles pracovných letov. Hoci sa usilujeme o obmedzenie lietania na pracovné účely vo všeobecnosti, po uvoľnení pandemických opatrení ich využívanie mierne vzrástlo.

| Nalietané kilometre na pracovné účely (v km) | 2021    | 2020    |
|----------------------------------------------|---------|---------|
| Krátke lety (pod 500 km)                     | 4 136   | 7 693   |
| Stredné lety (500 – 1 600 km)                | 85 522  | 100 714 |
| Dlhé lety (nad 1 600 km)                     | 534 666 | 261 200 |

## Odpad

Naša firma neprodukuje odpad ako vedľajší efekt procesu výroby. Všetok odpad vznikajúci v našej firme je výsledkom využívania našich kancelárií a každodennej činnosti našich zamestnancov. Aby sme znížili množstvo produkovaného odpadu, pred niekoľkými rokmi sme zaviedli triedenie odpadu (bežný, plastový a papierový odpad). Papierové šálky na kávu nahradil sklenený a keramický kuchynský riad. Aby sme zvýšili náš vplyv na znižovanie odpadu, plánujeme tiež iniciovať zber skleneného odpadu a použitých batérií. Naš odpad zbiera externá firma a spracováva ho mimo našich priestorov. V tomto období sme neboli schopní získať údaje o spôsobe spracovania alebo likvidácie nášho odpadu.

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

| Typ odpadu (v t)          | 2021  | 2020  |
|---------------------------|-------|-------|
| Obaly z papiera a lepenky | 1,73  | 1,65  |
| Obaly z plastov           | 0,24  | 0,12  |
| Zmiešaný odpad            | 8,34  | 10,24 |
| Obaly zo skla             | 0,04  | 0,08  |
| Spolu                     | 10,35 | 12,09 |

Tieto údaje sa týkajú len kancelárie v Bratislave a je to odhad pripravený správcou budovy. Nemáme k dispozícii údaje o kancelárii v Košiciach.

[GRI 306-3]

<sup>1</sup>Scope 2: konverzný faktor: národný energetický mix <https://www.okte.sk/sk/zaruky-povodu/statistiky/narodny-energeticky-mix/>

<sup>2</sup>Scope 1: konverzný faktor: Fuel, diesel (100 % mineral diesel)

Scope 3: konverzný faktor: Business travel – air, average passenger, short haul <3700 km <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2021>



## Environmentálne hodnotenie dodávateľov

PwC Slovenská republika zakladá svoje vzťahy s dodávateľmi na Etickom kódexe pre tretie strany („kódex“). Na základe tohto kódexu očakávame od dodávateľov, že identifikujú a riadia svoje vplyvy na životné prostredie. Takisto sa od dodávateľov očakáva, že minimalizujú svoje emisie skleníkových plynov a zapájajú sa do iniciatív na podporu udržateľnosti vo vzťahu k životnému prostrediu, odpadovému hospodárstvu a efektívnemu využívaniu prírodných zdrojov.



# Angažovanosť v komunitách

PwC Slovenská republika je členom nasledovných združení a organizácií: Engage Group – skupina firemnej a komunitnej angažovanosti v **Nadácii Pontis**

### Obchodné komory:

AmCham Slovakia, Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora, Slovensko-rakúska obchodná komora, Slovak.AI, Investment Support Association, Circular Slovakia

### Profesionálne asociácie:

---

Združenie automobilového priemyslu

---

HRcomm

---

ACCA (Medzinárodná asociácia certifikovaných účtovníkov)

---

SKAU (Slovenská komora audítorov)

---

SKDP (Slovenská komora daňových poradcov)

---

CISA (Certifikovaní audítori informačných systémov)

---

SSA (Slovenská spoločnosť aktúarov)

---

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]

## Ekonomické dosahy & Miestne komunity

Všetky aktivity, ktoré PwC vykonáva ako firma a aj zamestnanci ako jednotlivci, majú vplyv na komunity, v ktorých pôsobíme. Našou zodpovednosťou je zabezpečiť, aby naše aktivity podporovali silnú a prosperujúcu komunitu. Naši zamestnanci sa zapájajú do komunitných projektov a my ich v tom podporujeme tým, že im poskytujeme rôzne príležitosti na pomoc druhým.

### Našu komunitu podporujeme prostredníctvom:

- Poskytovania profesionálnych služieb pro bono a/alebo so zľavou
- Nadačného fondu PwC a grantového programu Pomocná ruka
- Priameho zapojenia zamestnancov do dobrovoľníckych aktivít
- Organizovania charitatívnych zbierok a darov

### Medzi našich komunitných partnerov a platformy patria:

- Charta diverzity
- Firmy komunity – platforma pre firemné dobrovoľníctvo a zapojenie komunity
- Nadácia Pontis

## Pro bono a zľavnené audit

Poskytujeme profesionálne služby na podporu komunitných organizácií a neziskového sektora tým, že sa s nimi delíme o naše odborné znalosti v obchodných záležitostiach. Naša spolupráca s komunitnými organizáciami sa uskutočňuje rovnakým spôsobom ako vzťahy s komerčnými klientmi. Naše profesionálne služby sú však poskytované pro bono alebo za zvýhodnenú cenu.

### V roku 2021 sme poskytli audit pro bono alebo za zvýhodnenú cenu 10 nadáciám:

Centrum environmentálnej a etickej výchovy Živica

ČSOB nadácia

Dobrý anjel

Nadácia HB Reavis

Nadácia Slovenskej sporiteľne

Nadácia ZSE

Nadácia Slovenského olympijského a športového výboru

Slovenský olympijský a športový výbor

Social Financing SK

The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko

Osemdesiat našich zamestnancov vrátane partnerov, riaditeľov, senior manažérov, manažérov, senior associates, associates a administratívneho personálu strávilo na týchto projektoch viac ako 1 387 hodín. Hodnota našich pro bono a zľavnených služieb bola viac ako 61 700 EUR.



## Firemné dobrovoľníctvo

Od vzniku podujatia firemného dobrovoľníctva Naše Mesto v roku 2006, organizovaného Nadáciou Pontis, každoročne vyzývame našich zamestnancov na účasť. Na týchto podujatiach sa dobrovoľníci z firiem prezliekajú zo svojich oblekov a pomáhajú komunitným organizáciám v ich práci. Cieľom je podporiť dobrovoľníctvo a tímového ducha.

44 zamestnancov z PwC prispelo 234 hodinami svojho času na firemné dobrovoľnícke podujatie Naše Mesto v júni 2021 a pomáhalo komunitným organizáciám Imobilio a ZŠ Kežmarská natieraním plotov, čistením chodníkov, sadením kvetov a stavbou oporných múrov. Okrem toho, že sme sa dobre zabavili, boli sme spokojní aj s pomocou komunity, v ktorej žijeme.

## Nadačný fond PwC

Náš nadačný fond je jedným zo spôsobov, ako podporujeme prospešné aktivity, ako sú projekty mimovládnych organizácií či samospráv. Súčasťou aktivít fondu je podpora Kempelenovho inštitútu inteligentných technológií a zamestnaneckého grantového programu Pomocná ruka, ktorý poskytuje ročné granty.

26 500 EUR bolo poskytnutých na projekty, ktoré sa dostali do užšieho výberu, a Kempelen Institute of Intelligent Technologies (KINIT) prostredníctvom Nadačného fondu PwC. KINIT si kladie za cieľ podporovať mladých talentovaných ľudí, aby rozvíjali svoje schopnosti a budovali kariéru na Slovensku, ako aj vytvárali medzinárodné kontakty. Sme hrdí na to, že môžeme spolupracovať s inštitútom pri zdieľaní znalostí o umelej inteligencii.

## Grantový program Pomocná ruka

Nadačný fond pomáha realizovať aj zamestnanecký grantový program Pomocná ruka, ktorý podporuje projekty nominované našimi zamestnancami. Zamestnancov vyzývame, aby nominovali projekt, ktorý považujú za prínosný, a ich priama účasť na projekte je viac než vítaná. Rozlišujeme medzi „odporúčanými projektmi“ a projektmi „priameho zapojenia“. Nominácia zamestnanca je pre nás zárukou, že peniaze budú použité transparentne – a nominácie by mali byť založené na skutočnom vzťahu a nie len na ad hoc spojení s cieľom získania grantu.

Tri kroky, tri spôsoby angažovania zamestnancov:

- 1 Naši zamestnanci nominujú projekty
- 2 O tom, ktoré projekty budú podporené, rozhodujú naši zamestnanci
- 3 Naši zamestnanci sú zapojení do projektov



## V roku 2021 PwC podporilo 17 prospešných projektov, do ktorých boli priamo zapojení naši zamestnanci alebo ktoré naši zamestnanci odporučili:

- Platforma rodín detí so zdravotným znevýhodnením – Podpora tímu rodičov v Platforme rodín
- Snipers Bratislava, o. z. – Rozvoj tréningových podmienok
- Športový klub Bratislava Patriots – RAHL – Ružinovská amatérska hokejová liga (tím Blizzards Bratislava)
- I.N.A.K – pohybové a osobnostne rozvojové aktivity – Škola Breaku – komunitné centrum pre tanečníkov
- Divadelná skupina Trnava – Tvorba a reprízy inscenácie Blaho Uhlár a kolektív DISK: Stayin' alive
- PLAMIENOK, n. o. – Plamienok života
- Občianske združenie Rybička – Komunitné vzdelávanie v Škole Rybka
- Rodičovské združenie Búdka 3 – Políčko
- Youth@Bratislava, o. z. – Podpora projektu TEDxYouth@Bratislava 2022
- Športový klub RAJA – Pomoc talentovaným deťom
- Asociácia Divadelná Nitra – Darujem ti tulipán – Integrované tvorivé aktivity pre zrakovo postihnuté deti
- Základná škola Vrútocká 58, Bratislava – Podme športovať!
- Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie – Tichý odborník
- DotykMamy – Muzikoterapia na gynekologicko-pôrodnickom oddelení
- Prístav nádeje, o. z. – To sme my, kreaTÍPCI!
- Prešovské dobrovoľnícke centrum – Výhody dobrovoľníctva pre všetkých – ako na to?
- FUTURE GENERATION – Rekonvalescencia nevyliciteľných

## Dary

Prostredníctvom každoročnej jarnej a jesennej zbierky oblečenia sme darovali spolu 46 vriec oblečenia a štyri škafule topánok Komunitnému centru v Hnúšti a Odevnej banke Šumné v Bratislave. Počas Vianoc sme sa zúčastnili aj na projekte Koľko lásky sa zmestí do škafúl od topánok?, prostredníctvom ktorého sme potešili osamelých seniorov 52 škafulami od topánok plnými darčekom. Naši zamestnanci podporili aj Spojenú školu Mokrohájska v Bratislave tým, že sa zapojili do vianočnej aukcie detských obrazov a pomohli vyzbierať 870 EUR.

## Mentoring

PwC Slovenská republika podporuje projekt Duke of Edinburgh's (DofE) International Awards pre mladých ľudí – Leaders of Tomorrow. Každý rok mentori PwC pomáhajú študentom definovať ich ciele a mentorujú ich 10 mesiacov alebo dlhšie. Pomáhajú im tak dosiahnuť bronzové, strieborné alebo zlaté medaily. Tento rok štyria naši kolegovia mentorovali študentov 69 hodín. Sme tiež hrdí, že ďalší kolegovia sa zapojili do procesu školenia, aby sa stali mentormi DofE.

## Darovacie zmluvy

V rámci spolupráce s našou komunitou sme finančne prispeli štyrom organizáciám na podporu vzdelávania budúcich aktúrov, humanitárnu pomoc, vytváranie finančných a materiálnych zdrojov pre profesionálny rozvoj a mimoškolské aktivity mladých ľudí vo veku 14 – 24 rokov zamerané na sebarozvoj. Celková hodnota bola 20 542 EUR.

- Nadácia Decodom
- The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko
- Slovenská spoločnosť aktúrov
- Občianske združenie Pre našu školu (Mokrohájska)



”

Okrem mentoringu žiakov stredných škôl v rámci DofE projektu, do ktorého sa naši zamestnanci zapájajú už niekoľko rokov, sa minulý rok PwC zapojilo aj do mentoringu riaditeľov škôl - Diamantová cena. Diamantová cena je program zameraný na rozvoj líderských a komunikačných zručností manažmentu škôl. Pre nás, mentorov z PwC, je to príležitosť ovplyvniť zlepšenie kvality školstva, ako aj fungovanie konkrétnej strednej školy. S riaditeľkou Obchodnej akadémie na Račianskej ulici v Bratislave sme spoločne vytvorili víziu školy, vysvetlili ako budovať a riadiť efektívne tímy, hľadali cestu ako zlepšiť fundraising školy, a ako to urobiť čo najefektívnejším spôsobom.



**Pavel Dvornák**

**Direktor z oddelenia Consultingu**



40 122  
EUR

je celková hodnota darov a sponzorstva firmy PwC Slovenská republika v roku 2021.

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

Naši zamestnanci sa do aktivít na pomoc a podporu komúnit zapájajú aj individuálne a vo svojom osobnom živote. Na základe nášho zamestnaneckého prieskumu vieme, že až 39 % zúčastnených zamestnancov finančne podporuje neziskové organizácie na Slovensku. Dobrovoľníckou činnosťou pomáha neziskovým organizáciám 17 % a 12 % zamestnancov je súčasťou nejakej občianskej iniciatívy.

## Spoločenské hodnotenie dodávateľov

Etický kódex pre tretie strany spoločnosti PwC vysvetľuje minimálne normy integrity a podnikateľského správania, ktoré PwC očakáva od tretích strán, s ktorými spolupracuje a udržiava obchodné vzťahy. PwC očakáva, že tretie strany budú vyžadovať rovnakú úroveň integrity a obchodného správania od svojich zamestnancov a kohokoľvek mimo ich organizácie, ktorí sú zapojení do poskytovania služieb pre alebo v spolupráci s PwC.

Tretie strany nesmú diskriminovať žiadneho jednotlivca v jeho zamestnaní alebo pri prijímaní do zamestnania. To zahŕňa

diskrimináciu na základe rasy, etnickej príslušnosti, farby pleti, veku, pohlavia, rodovej identity alebo prejavu, sexuálnej orientácie, politického presvedčenia, občianstva, národného pôvodu, náboženstva, postihnutia, rodičovského stavu, ekonomického alebo sociálneho statusu. Požaduje sa stanovenie pracovného času, mzdy a príplatkov za nadčasy v súlade s platnými zákonmi a predpismi v krajine alebo krajinách, v ktorých pôsobia. Musia zamestnancom vyplácať aspoň platnú minimálnu mzdu. Od tretích strán sa očakáva aj nulová tolerancia nevhodného správania vrátane sexuálneho obťažovania,

diskriminácie a šikanovania. Vo vzťahu k zamestnancom tretie strany musia zabezpečiť zdravé a bezpečné pracovné prostredie v súlade s medzinárodne deklarovanými ľudskými právami a zabezpečenie slobody združovania zamestnancov.

V zmysle kódexu môžu tretie strany v dobrej viere hlásiť akékoľvek problémy, ktoré môžu vzniknúť v súvislosti s podnikaním PwC (vrátane poskytovania tovaru alebo služieb PwC), a potenciálne porušenia tohto kódexu, zákonov, nariadení alebo etických či profesionálnych noriem. Pokiaľ to nie je zakázané zákonom alebo

predpismi, očakávame, že tretie strany vyjadria obavy súvisiace s týmto kódexom prostredníctvom kontaktu so zástupcami našej firmy alebo na linke pomoci pre globálnu etiku a dodržiavanie pravidiel PwC. Všetky podozrenia môžu byť nahlásené anonymne. Od našich obchodných partnerov očakávame, že informujú svojich zamestnancov, že nebudú vystavení odvetným opatreniam ako dôsledok toho, že v dobrej viere ohlásia porušenia alebo podozrenia z porušenia kódexu, zákonov a regulácií alebo etiky.

[GRI 414]

## Index obsahu GRI

| GRI Štandard                                 | Názov zverejnenia                                        | Odkaz       | Dôvod vynechania zverejnenia | Vysvetlenie vynechania zverejnenia                                               | Poznámka |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>GRI 2: Všeobecné zverejnenia 2021</b>     |                                                          |             |                              |                                                                                  |          |
| <b>1. Organizácia a jej vykazovacia prax</b> |                                                          |             |                              |                                                                                  |          |
| 2-1                                          | Detaily o organizácii                                    | s. 4-11, 67 |                              |                                                                                  |          |
| 2-2                                          | Entity zahrnuté vo vykazovaní informácií o udržateľnosti | s. 66       |                              |                                                                                  |          |
| 2-3                                          | Vykazovacie obdobie, frekvencia a kontakt                | s. 66, 67   |                              |                                                                                  |          |
| 2-4                                          | Preformulovanie informácií                               |             | nevzťahuje sa                | Ide o prvú správu o udržateľnosti podľa GRI štandardov pre organizáciu           |          |
| 2-5                                          | Externý audit                                            | s. 66       |                              |                                                                                  |          |
| <b>2. Aktivity a pracovníci</b>              |                                                          |             |                              |                                                                                  |          |
| 2-6                                          | Aktivity, hodnotový reťazec a iné obchodné vzťahy        | s. 11       |                              |                                                                                  |          |
| 2-7                                          | Zamestnanci                                              | s. 34, 35   |                              |                                                                                  |          |
| 2-8                                          | Pracovníci, ktorí nie sú zamestnancami                   |             | dôvernosť                    | Rozsah spolupráce s externými pracovníkmi predstavuje konkurenčnú výhodu na trhu |          |
| <b>3. Riadenie</b>                           |                                                          |             |                              |                                                                                  |          |
| 2-9                                          | Štruktúra a zloženie riadenia                            | s. 27       |                              |                                                                                  |          |
| 2-10                                         | Vymenovanie a výber najvyššieho riadiaceho orgánu        | s. 27       |                              |                                                                                  |          |
| 2-11                                         | Predseda najvyššieho riadiaceho orgánu                   | s. 27       |                              |                                                                                  |          |

|                               |                                                                                 |           |  |  |  |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|--|--|
| 2-12                          | Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri manažmente dosahov                      | s. 27     |  |  |  |
| 2-13                          | Delegácia kompetencií pri manažmente dosahov                                    | s. 27     |  |  |  |
| 2-14                          | Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri zverejňovaní informácií o udržateľnosti | s. 27     |  |  |  |
| 2-15                          | Konflikt záujmov                                                                | s. 28     |  |  |  |
| 2-16                          | Komunikácia kritických rizík                                                    | s. 27     |  |  |  |
| 2-17                          | Zvyšovanie kompetencií najvyššieho riadiaceho orgánu                            | s. 42-44  |  |  |  |
| 2-18                          | Hodnotenie výkonu najvyššieho riadiaceho orgánu                                 | s. 27     |  |  |  |
| 2-19                          | Pravidlá odmeňovania                                                            | s. 27     |  |  |  |
| 2-20                          | Proces určenia odmeňovania                                                      | s. 27     |  |  |  |
| 2-21                          | Ročný pomer odmeňovania                                                         | s. 35     |  |  |  |
| 4. Stratégia, politiky a prax |                                                                                 |           |  |  |  |
| 2-22                          | Vyhlásenie o stratégii udržateľného rozvoja                                     | s. 20, 21 |  |  |  |
| 2-23                          | Závazky v rámci firemných politík                                               | s. 28     |  |  |  |
| 2-24                          | Zakotvenie záväzkov firemných politík                                           | s. 28     |  |  |  |
| 2-25                          | Procesy pre nápravu negatívnych dosahov                                         | s. 28     |  |  |  |
| 2-26                          | Mechanizmy pre rady a upozorňovanie na riziká                                   | s. 28     |  |  |  |



|                                |                                                                      |          |               |                                                                                                           |                                   |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 2-27                           | Dodržiavanie zákonov a regulácií                                     | s. 30    |               |                                                                                                           |                                   |
| 2-28                           | Členstvo v združeniach                                               | s. 51    |               |                                                                                                           |                                   |
| 2-29                           | Prístup k zapojeniu zainteresovaných strán                           | s. 17-19 |               |                                                                                                           |                                   |
| 2-30                           | Kolektívne zmluvy                                                    | s. 36    |               |                                                                                                           |                                   |
| GRI 3: Významné témy 2021      |                                                                      |          |               |                                                                                                           |                                   |
| 3-1                            | Proces určenia významných tém                                        | s. 21    |               |                                                                                                           |                                   |
| 3-2                            | Zoznam významných tém                                                | s. 21-26 |               |                                                                                                           |                                   |
| 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. 12-15 |               |                                                                                                           |                                   |
| 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 benefítov 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 27, 37 |           |                                                                                       |  |
| 202-1                                                   | Pomer platov 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. 36    |           |                                                                                       |  |
| GRI 203: Nepriame ekonomické dosahy 2016                |                                                                               |          |           |                                                                                       |  |
| 3-3                                                     | Riadenie významných tém                                                       | s. 52-56 |           |                                                                                       |  |
| 203-1                                                   | Investície do infraštruktúry a podporované služby                             | s. 52-56 |           |                                                                                       |  |
| 203-2                                                   | Významné nepriame ekonomické dosahy                                           | s. 52-56 |           |                                                                                       |  |
| GRI 205: Boj proti korupcii 2016                        |                                                                               |          |           |                                                                                       |  |
| 3-3                                                     | Riadenie významných tém                                                       | s. 30    |           |                                                                                       |  |
| 205-1                                                   | Prevádzky hodnotené z hľadiska rizík spojených s korupciou                    | s. 31    |           |                                                                                       |  |
| 205-2                                                   | Komunikácia a školenia týkajúce sa pravidiel a procesov boja proti korupcii   | s. 31    |           |                                                                                       |  |
| 205-3                                                   | Potvrdené prípady korupcie a prijaté kroky                                    | s. 31    |           |                                                                                       |  |
| GRI 206: Správanie v súlade s hospodárskou súťažou 2016 |                                                                               |          |           |                                                                                       |  |
| 3-3                                                     | Riadenie významných tém                                                       | s. 32    |           |                                                                                       |  |
| 206-1                                                   | Právne kroky pre narušenie hospodárskej súťaže                                | s. 32    |           |                                                                                       |  |

| GRI 301: Materiály 2016 |                                                      |       |               |                                                                                                            |  |
|-------------------------|------------------------------------------------------|-------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 3-3                     | Riadenie významných tém                              | s. 48 |               |                                                                                                            |  |
| 301-1                   | Použité materiály podľa hmotnosti a objemu           | s. 48 |               |                                                                                                            |  |
| 301-2                   | Použité recyklované vstupné materiály                | s. 48 |               |                                                                                                            |  |
| 301-3                   | Znovupoužívané 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. 49 |               |                                                                                                            |  |
| 302-1                   | Spotreba energie v organizácii                       | s. 49 |               |                                                                                                            |  |
| 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. 49 |                 |                                                                                                   |  |
| 305-1                | Priame (Scope 1) emisie skleníkových plynov                            | s. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 305-2                | Nepriame – energetické (Scope 2) emisie skleníkových plynov            | s. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 305-3                | Ostatné nepriame (Scope 3) emisie skleníkových plynov                  | s. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 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. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 306-1                | Tvorba odpadu a významné vplyvy spojené s odpadom                      | s. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 306-2                | Riadenie významných vplyvov spojených s odpadom                        | s. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 306-3                | Vytvorený odpad                                                        | s. 50 |                 |                                                                                                   |  |
| 306-4                | Odpad odvrátený od likvidácie                                          |       | dáta nedostupné | Odpad organizácie je spracovaný externým dodávateľom a organizácii sa nepodarilo získať dané dáta |  |

|                                                      |                                                                                                                                        |           |                 |                                                                                                                                                                                      |  |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 306-5                                                | Odpad určený na likvidáciu                                                                                                             |           | 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                                                                                                                | s. 51     |                 |                                                                                                                                                                                      |  |
| 308-1                                                | Noví dodávatelia hodnotení podľa environmentálnych kritérií                                                                            |           | nevzťahuje sa   | Všetci dodávatelia 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. 36-40  |                 |                                                                                                                                                                                      |  |
| 401-1                                                | Prijímanie nových zamestnancov a miera odchodu zamestnancov                                                                            | s. 38, 39 |                 |                                                                                                                                                                                      |  |
| 401-2                                                | Benefity poskytované zamestnancom na plný úväzok, ktoré nie sú poskytované dočasným zamestnancom alebo zamestnancom na skrátený úväzok |           | dôvernosc       | Ponúkané benefity predstavujú konkurenčnú výhodu a sú predmetom súťaže na trhu                                                                                                       |  |
| 401-3                                                | Materská a rodičovská dovolenka                                                                                                        | s. 40, 41 |                 |                                                                                                                                                                                      |  |



| GRI 404: Školenia a vzdelávanie 2016           |                                                                                           |          |               |                                                                                   |  |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--|
| 3-3                                            | Riadenie významných tém                                                                   | s. 42    |               |                                                                                   |  |
| 404-1                                          | Priemerný počet hodín na zamestnanca strávených školením                                  | s. 44    |               |                                                                                   |  |
| 404-2                                          | Programy na zvyšovanie zručností zamestnancov a programy na pomoc pri tranzícii           | s. 43    |               |                                                                                   |  |
| 404-3                                          | Percento zamestnancov, ktorí dostali pravidelné hodnotenie výkonu a kariérneho rozvoja    | s. 43    |               |                                                                                   |  |
| GRI 405: Diverzita a rovnosť príležitostí 2016 |                                                                                           |          |               |                                                                                   |  |
| 3-3                                            | Riadenie významných tém                                                                   | s. 45-46 |               |                                                                                   |  |
| 405-1                                          | Diverzita v riadiacich orgánoch a medzi zamestnancami                                     | s. 47    |               |                                                                                   |  |
| 405-2                                          | Pomer základnej mzdy a odmeňovania žien a mužov                                           | s. 47    |               |                                                                                   |  |
| GRI 406: Nediskriminácia 2016                  |                                                                                           |          |               |                                                                                   |  |
| 3-3                                            | Riadenie významných tém                                                                   | s. 48    |               |                                                                                   |  |
| 406-1                                          | Prípady diskriminácie a prijaté nápravné kroky                                            | s. 48    |               |                                                                                   |  |
| GRI 413: Miestne komunity 2016                 |                                                                                           |          |               |                                                                                   |  |
| 3-3                                            | Riadenie významných tém                                                                   | s. 52-56 |               |                                                                                   |  |
| 413-1                                          | Prevádzky so zapojením miestnej komunity, s hodnotením dosahov a rozvojovými programami   | s. 52-56 |               |                                                                                   |  |
| 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                                                                  | s. 56 |               |                                                                                                                                                                |  |
| 414-1                                           | Noví dodávatelia hodnotení podľa spoločenských kritérií                                  |       | nevzťahuje sa | Všetci dodávateľa 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. 33 |               |                                                                                                                                                                |  |
| 418-1                                           | Opodstatnené sťažnosti týkajúce sa porušenia súkromia zákazníkov a straty dát zákazníkov | s. 33 |               |                                                                                                                                                                |  |



## O tejto správe

Všetky zverejnené informácie sa týkajú PwC Slovenská republika, ktoré zahŕňajú 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.

Táto správa a všetky jej zverejnenia sa týkajú iba našich aktivít vykonávaných v Slovenskej republike. Všetky kvalitatívne a kvantitatívne údaje v tejto správe sa týkajú kalendárneho roka 2021 (od 1. januára 2021 do 31. decembra 2021), 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 (od 1. januára 2021 do 31. decembra 2021), zatiaľ čo obdobie finančného vykazovania je od 1. júla 2020 do 30. júna 2021.

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 firiem 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, ktorá je dostupná na tomto odkaze:

<https://www.pwc.com/sk/en/corporate-responsibility.html>

## Vykazovanie dát

Všetky kvantitatívne údaje v tejto správe boli získané extrakciou alebo priamym výpočtom z našich interných systémov a nástrojov, pokiaľ nie sú označené ako odhad, extrapolácia a pod. Naš proces vykazovania je založený na údajoch získaných zo špecifických meraní našich jednotlivých oddelení a odovzdaných nášmu ESG tímu. Naša uhlíková stopa sa meria v súlade s medzinárodnými metódami Greenhouse Gas Protocol. Kvantitatívne ukazovatele opisujú dosahy vyskytujúce sa vnútri organizácie v priamej súvislosti s našimi aktivitami. Informujeme aj o našom manažérskom prístupe k dosahom vyskytujúcim sa mimo organizácie, ktoré vyplývajú z našich aktivít a obchodných vzťahov.

## GRI štandardy

Toto je prvá správa o udržateľnosti PwC Slovenská republika zverejnená v súlade so štandardmi Global Reporting Initiative (GRI). Aplikuje metodiku v súlade s GRI 1: Foundation (2021). Index GRI na konci tejto správy obsahuje všetky významné témy a indikátory a uvádza stránky alebo priame odkazy, kde možno nájsť zverejnenie pre každý indikátor. Štruktúra tejto správy bola pripravená analýzou významnosti (pozri časť Analýza významnosti). V tejto správe sa zameriavame na témy identifikované v rámci tohto procesu, ktoré sú pre našich stakeholderov a našu stratégiu najdôležitejšie.



## Mariana Butkovská

Marketing & Communication  
Leader

[mariana.butkovska@pwc.com](mailto:mariana.butkovska@pwc.com)

## PwC Bratislava

Karadžičova 2, 815 32 Bratislava,  
tel.: +421 2 59350 111

## PwC Košice

Aupark Tower, Protifašistických bojovníkov 11, 040 01 Košice,  
tel.: +421 55 32153 11

