

Sustainability

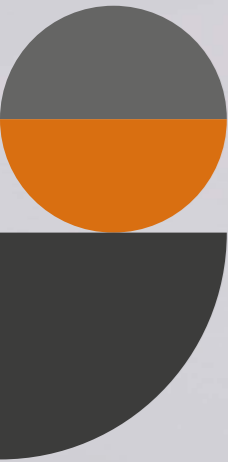
Report

2023



**Zpráva o trvale udržitelném podnikání
a firemní odpovědnosti za finanční rok 2023**

PwC Česká republika



Úvodní slovo

Vážené dámy, vážení pánové,

zprávu o firemní odpovědnosti společnosti PwC Česká republika za finanční rok 2023 jsme s kolegy připravili už po patnácté. Již tradičně v ní najdete detailní představení naší strategie i ucelený přehled všech našich aktivit v této oblasti za uplynulé období.

Naše každodenní fungování je už neodmyslitelně spojeno s naplňováním našeho závazku snižovat uhlíkovou stopu a splnit Net Zero závazek do roku 2030. V letošním roce jsme představili detailní strategii včetně plánu konkrétních opatření, které k jeho splnění povedou, ať už to budou změny v cestovní politice, sledování emisí v našem dodavatelském řetězci, nebo optimalizace teplot v kancelářích.

Výrazným způsobem jsme také rozpracovali naši strategii v oblasti inkluze a diversity. Na našem dlouhodobém cíli vytvářet férové a otevřené pracovní prostředí, které respektuje různorodost, reflektuje rozdílné potřeby zaměstnanců v jejich aktuální životní situaci a podporuje jejich rozvoj, se nic nemění, nově jsme ale identifikovali čtyři pro nás prioritní oblasti, které chceme aktivně podporovat

a dále rozvíjet. To vše pod záštitou našeho nového leadera pro oblast Inclusion & Diversity.

Intenzivně pracujeme na přípravě na budoucí vykazování udržitelnosti podle nové evropské směrnice CSRD a pomáháme v tom i našim klientům. Než budeme plně připraveni představit novou strukturu, tuto zprávu jsme, stejně jako v předchozích letech, připravili v souladu s mezinárodními standardy GRI a nechybí v ní ani propojení naší strategie s cíli udržitelného rozvoje (SDGs) až do úrovně jejich jednotlivých podcílů (SDG Targets).

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

Jiří Moser
řídící partner
PwC Česká republika



Obsah

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



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



Klíčová zaměření	37
Podpora různorodosti a rovných příležitostí	39
PwC pro ženy	41
PwC pro rodiče	42
PwC pro osoby se zdravotním postižením	43
PwC pro inkluzivitu LGBTQ+	45
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců	46
Kariérní diskuse se zaměřením na IMPACT	48

Rozvoj mladých talentů a studentů	50
Péče o zaměstnance	51



Klíčová zaměření	55
Dobrovolnické a filantropické aktivity	56
Pro bono auditní a další služby	60
Social Impact Award	61
Vánoční charita	63
Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů	65



Klíčová zaměření	67
Net Zero s cíli do roku 2030	68
Naše Net Zero strategie	69
Snižujeme naši uhlíkovou stopu	73

O této zprávě	76
GRI Index (obsahový rejstřík)	77
Detailní měření GRI ukazatelů	82
Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?	90
Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte	92

Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o které usilují. Jsme síť firem se zaměstnanci ve 151 zemích světa. Poskytujeme kvalitní auditorské, daňové a poradenské služby, které podporují naše klienty při dosahování jejich cílů.

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

PwC Česká republika spadá do celosvětové sítě firem PwC. Jsme součástí tzv. CEE regionu střední a východní Evropy. Ve 27 zemích CEE regionu pracuje více než 14 tisíc zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC již 33 let a v současnosti zaměstnává 1251 profesionálů na pobočkách v Praze, Brně a Ostravě. Více viz globální výroční zpráva a výroční zprávy právních entit PwC v Česku.

Celosvětově

151 zemí
688 poboček
364 000 zaměstnanců
435 klientů
(87 % z žebříčku Fortune Global 500)

Střední a východní Evropa

27 zemí
14 000+ zaměstnanců

Česká republika

33 let na českém trhu
3 kanceláře v Praze, Brně a Ostravě
27 partnerů
1 251 zaměstnanců



Data platná k 30. 6. 2023

Firemní odpovědnost

42 666 zaměstnanců zapojených do dobrovolnických projektů
870 403 hodin věnovaných dobrovolnictví

Naše hodnoty

Zásadovost

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

Uvědomělost

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

Péče

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

Spolupráce

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

Inovace

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



Produkty a služby



Auditní služby

Consulting

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

Daňové služby

Finanční poradenství

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

Lidský kapitál

- Řízení lidských zdrojů

Poradenství v oblasti rizik

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

Právní služby PwC Legal

PwC Akademie

Technologie a data

- Data a automatizace
- Technology Consulting
- Zakázkový vývoj aplikací

Transakční a podnikové poradenství

- Investiční projekty a infrastruktura, dluhové financování
- Krizový management

- Oceňování
- Poradenství při koupi, prodeji a fúzi společností
- Poradenství v oblasti nákupní funkce
- Provozní poradenství
- Udržitelnost podnikání

Účetní služby & mzdová agenda

Odvětví a trhy

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

Finanční výsledky

Výnosy za fiskální rok 2023* (mil. Kč)

Auditorské služby	1 490
Ekonomické a finanční poradenství	2 102
Daňové a účetní služby	382
Právní služby	50
Tržby celkem	4 024

Provozní výsledek
hospodaření
celkem

802 mil. Kč

1,2 %

Právní služby

9,5 %

Daňové a účetní služby

52,3 %

Ekonomické
a finanční poradenství

37,0 %

Auditorské služby

*
Finanční přehled obsahuje informace o subjektech působících v České republice: PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o., PricewaterhouseCoopers Audit, s.r.o., PricewaterhouseCoopers Legal s.r.o., advokátní kancelář. Výše uvedené informace zahrnují údaje z účetní závěrky ke konci roku 30. června 2023 zveřejněné v obchodním rejstříku. Konsolidovaná účetní závěrka je vytvořena v Nizozemsku.

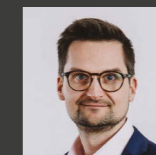
Tým firemní udržitelnosti

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



Jiří Moser
Řídicí partner

Vedoucí programu firemní udržitelnost



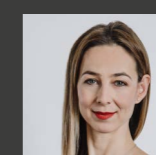
Jan Brázda
Poradenské služby

Partner odpovědný za oblast udržitelnosti a Net Zero leader



Pavel Štefek
Auditorské služby

Partner odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



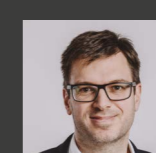
Olga Řehořková
Auditorské služby

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



Martina Kučová
Human Capital

Ředitelka odpovědná za oblast rozmanitosti a péče o zaměstnance



Marek Mráz
Marketing a komunikace

Senior manažer odpovědný za oblast marketingu a komunikace



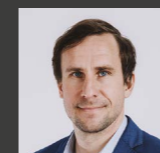
Radka Nedvědová
Poradenské služby

Manažerka odpovědná za oblast reportingu udržitelného rozvoje



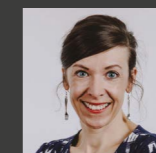
Lucie Martincová
Poradenské služby

Senior specialista ESG a Net Zero



Ondřej Rybka
Poradenské služby

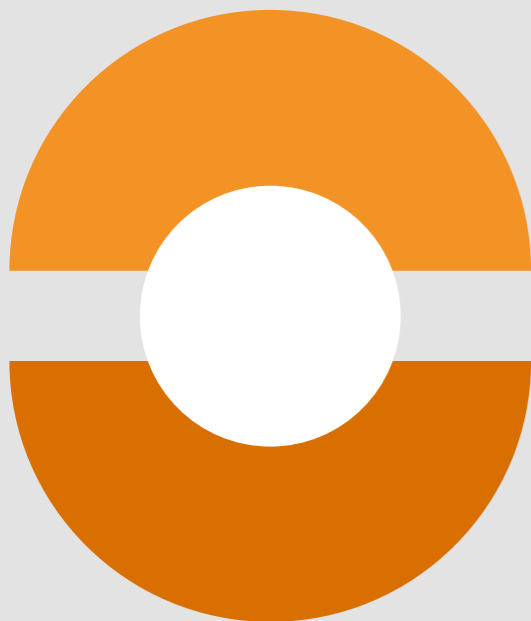
Ředitel odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



Jana Háčková
Marketing a komunikace

Senior specialista CSR

Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti



Naše vize

PwC je součástí řešení výzev odpovědného podnikání

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

Náš cíl

Být katalyzátorem změn

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

Dělat věci správně

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

Naše zaměření

Odpovědné podnikání

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

Naši lidé

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

Neziskový sektor

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

Péče o životní prostředí

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

77 %

zaměstnanců je hrdých na to,
že pracuje v PwC*

* Průzkum spokojenosti zaměstnanců 2023

Analýza materiality



Interní stakeholder dialog

V rámci stanovení významných témat je pro nás primárním vstupem pravidelná zpětná vazba, kterou získáváme v běžné komunikaci a průzkumech. Díky průzkumům se postupně dotýkáme všech pro zaměstnance relevantních oblastí. V roce 2020 měli zaměstnanci možnost v dotazníku ohodnotit celkovou strategii firmy v oblasti CSR, vyjádřit své priority a vznést své návrhy. V roce 2021 jsme prostřednictvím průzkumu mapovali potřeby našich zaměstnanců v oblasti wellbeingu a v roce 2022 proběhl průzkum, jenž se zaměřil na vzdělávací aktivity a rozvoj zaměstnanců. Rok poté jsme provedli krátký dotazníkový průzkum týkající se dojíždění zaměstnanců do práce. V roce 2023 proběhl globální průzkum PwC Workforce ESG Preferences Survey, který si kladl za cíl zmapovat, **jak zaměstnanci vnímají ESG hodnoty a aktivity svého zaměstnavatele, a také průzkum týkající se názorů zaměstnanců na udržitelnost PwC.** Ve stejném roce proběhl průzkum, který zkoumal názor zaměstnanců na **budoucí směřování PwC v oblasti diversity a inkluze.**

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

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

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

Výsledky průzkumu odráží naše klíčová zaměření, která jsme si stanovili pro každou z oblastí popsaných v jednotlivých kapitolách tohoto reportu.

Externí stakeholder dialog

V rámci stanovení významných témat vycházíme z široké palety různorodých zdrojů a na pravidelné bázi si ověřujeme, že naše úsilí je vynakládáno správným směrem a nejsou opomenuta žádná z aktuálně žádaných témat. Námi identifikovaná témata porovnáváme s výsledky mezinárodních benchmarků v našem odvětví, mezinárodními i národními studii a průzkumy.

Mezi ně například patří:

- SASB Materiality Finder – Professional and Commercial services
- WBCSD – Reporting Matters (2022 Report)
- [The economic realities of ESG](#)
- [Global Investor Survey 2022](#)
- Průzkumy Ipsos k tématům udržitelnosti

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

Dále výrazně čerpáme z dat získaných v námi každoročně realizovaném CEO Survey – průzkumu názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem. Průzkum se zaměřuje jak na tradiční témata, mezi která patří ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, tak pokládá otázky v oblastech vzdělávání, udržitelnosti, kybernetické bezpečnosti či prosazení moderních technologií. Výsledkem je soubor dat, analýz a témat, který ukazuje, jak se na svět dívají přední představitelé významných firem. Průzkum v roce 2023 ukázal mimo jiné posun ve vnímání dekarbonizace jako relevantního tématu

pro byznys. Prokazuje se tak trend zvyšující se významnosti nutnosti snižování uhlíkové stopy společností. Nadále se ukazuje rostoucí zájem českých firem o téma udržitelnosti a problematiku ESG. Tyto oblasti jsme identifikovali jako relevantní téma pro naše klienty a rozvoj našich ESG služeb jako aktuálně nejdůležitější možnost, jak zvyšovat náš pozitivní společenský dopad.

V roce 2022 jsme také realizovali Czech ESG Survey, který monitoruje názory a postoje řídicích pracovníků a decision-makerů českého byznysu a tuzemských investičních společností v oblasti ESG ve vztahu k jejich podnikání.

Zahájili jsme pravidelná setkávání se zájemci z řad klientů a odborné veřejnosti pod názvem ESG Talks. Představujeme na nich aktuální vývoj na poli udržitelnosti a souvisejících regulací, zveme zajímavé hosty a přinášíme inspirativní ukázky. Ze setkání si odnášíme zpětnou vazbu k tomu, co české firmy zajímá a kde vnímají potřebu věnovat se konkrétním otázkám udržitelnosti.

Další podněty získáváme také prostřednictvím pravidelné účasti v soutěži TOP Odpovědná firma, kde naše strategie a projekty udržitelného rozvoje procházejí hodnocením odborné poroty. Výsledky benchmarku a komentáře hodnotitelů zohledňujeme v budoucích aktivitách a ve způsobu, kterým o nich informujeme.



Skupiny stakeholderů, způsob dialogu a relevantní témata

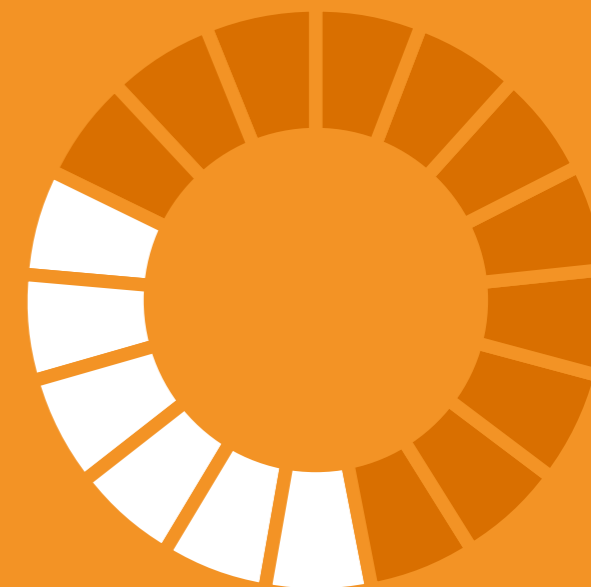
Stakeholder	Způsob dialogu	Relevantní témata
Zaměstnanci a partneři	Zpětná vazba po měsíci od nástupu a po šesti měsících, interní průzkum názorů zaměstnanců, zpětná vazba v rámci ročního hodnocení, školení, sociální sítě, intranet, organizované teambuildingy, pravidelné diskuse s vedením, osobní komunikace	Profesní a osobní rozvoj, péče o zaměstnance a podpora rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, udržitelnost, podpora různorodosti a rovných příležitostí, spolupráce s neziskovým sektorem, péče o životní prostředí, ekonomická výkonnost, ochrana soukromí a dat, ochrana klimatu
Potenciální zaměstnanci	Veletrhy, přednášky, soutěže pro absolventy a vysokoškoláky, akce na vysokých školách, osobní komunikace, komunikace prostřednictvím sociálních sítí	Vzdělání a trénink, péče o zaměstnance, kariérní růst, pracovní prostředí, rozmanitost a dobrovolnictví, udržitelnost a péče o životní prostředí
Klienti	Dotazník spokojenosti, osobní setkání, CEO Survey, CFO Survey, Czech ESG Survey, CFO community, ESG Talks, webináře, konference, informační materiály, webové stránky	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, technologie, inovace a konkurenceschopnost, podpora neziskového sektoru, udržitelnost a ESG, ochrana klimatu
Správní a regulační orgány, profesní skupiny	Účast v odborných fórech, skupinách, sdruženích a organizacích, využití odbornosti PwC expertů (Změna k lepšímu, REthink, Climate and Sustainability Leaders Czech Republic, Aliance pro bezemisní budoucnost)	Etika a transparentnost, kvalita našich služeb, řízení rizik, kultivace trhu a formulace trendů
Neziskový sektor	Členství v platformě BPS, spolupráce s Nadací Via, e-mailová a osobní komunikace s neziskovými organizacemi, se kterými dlouhodobě spolupracujeme	Poskytování pro bono služeb, podpora charitativních projektů
Dodavatelé	Formální hodnocení dodavatelů, pravidelná jednání	Etika, transparentnost, péče o životní prostředí, ochrana klimatu
Média	Tiskové zprávy, konference, diskuse u kulatých stolů, e-mailová a osobní komunikace	Ekonomická témata, kvalita našich služeb, technologie a inovace, podpora neziskového sektoru, udržitelnost a péče o životní prostředí

Prioritizace SDGs

V září 2015 přijalo OSN společné cíle udržitelného rozvoje (SDGs), kterých má být dosaženo do roku 2030. Jedná se o dlouhodobý program zahrnující všechny oblasti lidské činnosti. PwC se k této výzvě otevřeně hlásí. V roce 2020 jsme začlenili cíle udržitelného rozvoje do naší strategie a podnikatelské činnosti a informujeme o nich i v této zprávě.

Identifikovali jsme **6 cílů SDGs**, které jsou z našeho pohledu prioritní, a k nim konkrétní podcíle – SDG Targets. Jejich naplňování je obsaženo v této zprávě, včetně měřitelných výsledků prostřednictvím odpovídajících GRI indikátorů.

I nadále pokračujeme v naplňování naší dlouhodobé strategie. Výsledky průzkumů a komunikace s našimi stakeholdery nám potvrdily soulad s prioritami stanovenými v loňském roce. Zaměřujeme se také na SDG Targets, u kterých jsme identifikovali mezery a budoucí příležitosti.



Významná témata

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets ¹ a naše aktivity	Mezery a příležitosti
ODPOVĚDNÉ PODNIKÁNÍ GRI 2, 201, 203, 205, 206, 308, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 414, 418					
Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost				Target 8.2: Produktivita, modernizace, inovace a přidaná hodnota / Digitalizace a AI, CEO Survey, Czech ESG Survey, CFO Community	Cíl 9: Průmysl, inovace a infrastruktura
Ekonomická výkonnost				Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting, měření uhlíkové stopy & naše služby v oblasti udržitelného podnikání	Cíl 11: Udržitelná města a obce / naše služby pro oblast veřejné správy, městské samosprávy, smart cities
Kultivace trhu a formulace trendů					
Technologie a inovace v našich službách					
Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)					
NAŠI LIDÉ GRI 2, 202, 401, 404, 405, 406					
Diversity & Inclusion: Podpora různorodosti a rovných příležitostí				Target 3.4: Podpora fyzického a duševního zdraví / Program Be Well Work Well	
Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců				Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / Digital Upskilling, Talent program, Leadership development program, University Teaching	
Péče o zaměstnance					

Významná témata	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery	Prioritní cíle SDGs	SDGs Targets ¹ a naše aktivity	Mezery a příležitosti
NEZISKOVÝ SEKTOR GRI 2, 201, 203, 406, 418					
Odborné dobrovolnictví a pro bono služby				Target 4.4: Dovednosti pro úspěch v zaměstnání / New World New Skills, University Teaching	
Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií				Target 8.3: Růst, podnikavost a dostupnost služeb / Social Impact Award, pro bono auditní služby	
Podpora vzdělávání a rozvoje potenciálu a talentů					
PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ GRI 2, 301, 302, 303, 305, 306, 308					
Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji				Targets 7.2 & 7.3: Obnovitelná energie a energetická účinnost / Služby pro energetický sektor	
				Target 12.6: Udržitelné postupy a reporting / Sustainability reporting a naše služby v oblasti ESG	
Naše služby v oblasti udržitelnosti a klimatické změny (ESG)				Target 13.1: Odpověď na klimatická rizika / Snižování spotřeby energií, snižování uhlíkové stopy, paperless office, dosažení Net Zero do roku 2030	

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



uvnitř společnosti



klienti

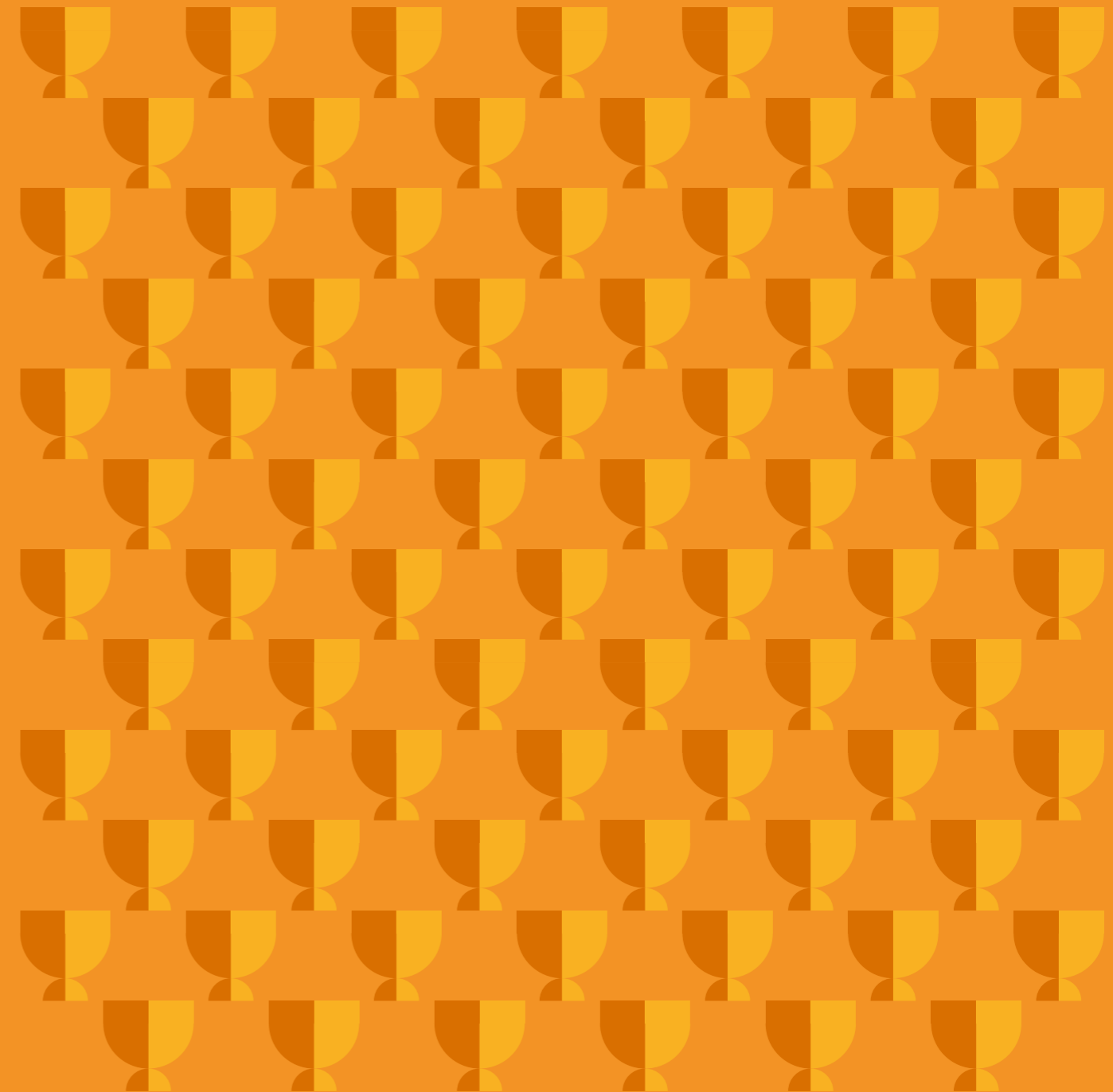


společnost a životní prostředí

Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti



Patříme mezi 25 společensky nejodpovědnějších firem v České republice. Za rok 2023 jsme držiteli ocenění **TOP Odpovědná velká firma** a **TOP Odpovědná firma v reportingu**. Ocenění jsou udělována nezávislou odbornou platformou Byznys pro společnost. Rating TOP odpovědná firma je komplexním hodnocením přístupu firem k udržitelnému podnikání a CSR.



Odpovědné podnikání

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

Klíčová zaměření

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

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

Kultivace trhu a formulace trendů

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

Technologie a inovace v našich službách

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

Služby v oblasti udržitelného podnikání (ESG)

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

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.2

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



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

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

Vnitřní důraz na kvalitu, etiku a transparentnost

Vytváříme kulturu podnikání, která podporuje etické jednání, bezúhonnost, objektivitu a profesionalitu, proto přikládáme zásadní význam předpokladům nezávislosti, udržitelnosti a řízení rizik. Ve společnosti PwC vykonáváme svou činnost v rámci platných profesních standardů, zákonů, předpisů a interních směrnic, ale zároveň si uvědomujeme, že tyto standardy, zákony, předpisy a směrnice neupravují všechny typy chování, a proto máme etický kodex.

Etický kodex a nezávislost

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

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

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

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

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

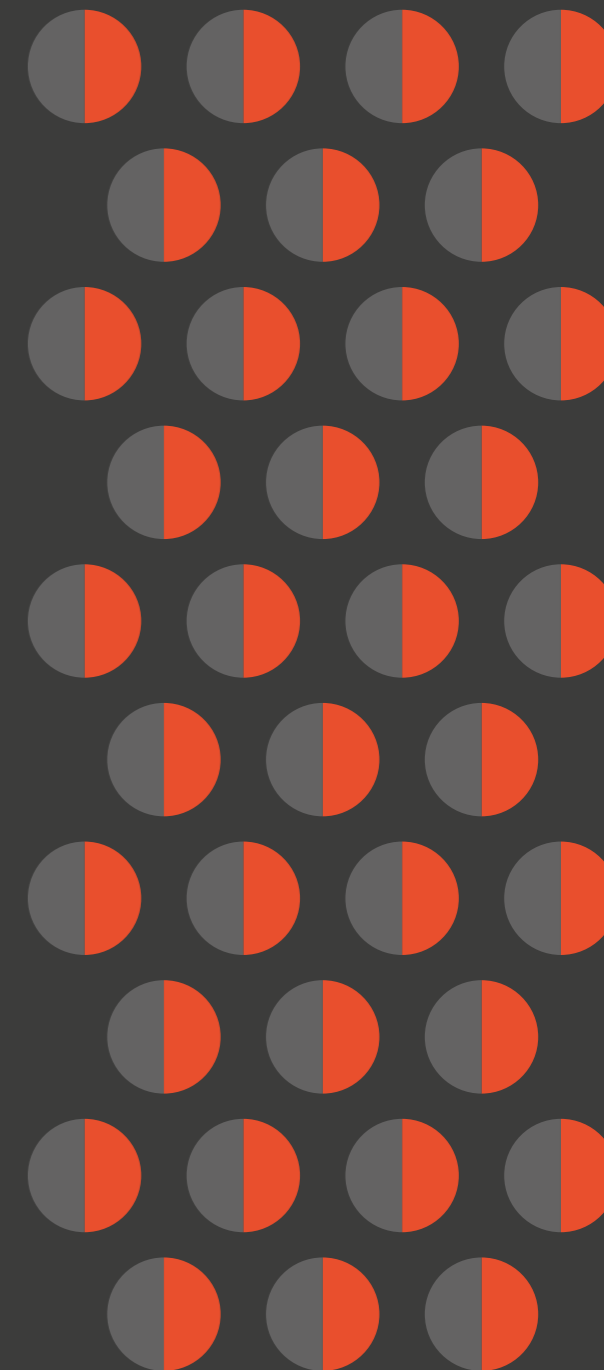
- etickému chování
- boji proti praní špinavých peněz
- boji proti korupci
- ochraně dat
- insider tradingu
- sankčním zákonům atd.

100 %

zaměstnanců a partnerů PwC ČR potvrdilo svou nezávislost

Ochrana lidských práv

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



Náš dodavatelský řetězec je v souladu s principy udržitelnosti

PwC se zavazuje minimalizovat přímé a nepřímé dopady své činnosti na životní prostředí a činnosti svého dodavatelského řetězce. Dále se zavazuje neustále zlepšovat své environmentální chování. Proto jsme přijali celosvětový vědecky podložený závazek dosáhnout čisté nuly s cíli do roku 2030. Toho dosáhneme tím, že snížíme emise skleníkových plynů o 50 %, přejdeme na čistou energii, podpoříme projekty k odstraňování uhlíku a spoluprací s naším celkovým hodnotovým řetězcem na dekarbonizaci.

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

všech našich smluvních ujednání a jsou ukotveny v etickém kodexu třetích stran.

Řízení rizik

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

Globální etický kodex třetích stran



Budova Nová Karolína Park v Ostravě je certifikována jako zelená budova dle BREEAM (BRE Environmental Assessment Method).



Budova City Green Court v Praze, kterou máme pronajatou od firmy Skanska, obdržela jako první v ČR certifikaci pro ekologické budovy.

Kultivace trhu a formulace trendů

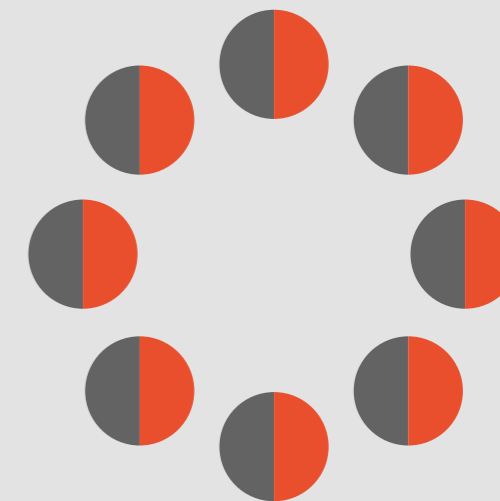
Prostřednictvím členství v různých organizacích a odborných sdruženích přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu.

Komora auditorů České republiky

Samosprávná profesní organizace zřízená zákonem za účelem správy auditorské profese v České republice, na jejímž vedení se aktivně podílíme prostřednictvím členství ve výkonném výboru a vedení podvýboru pro ESG.

Komora daňových poradců České republiky

Aktivní rolí v Prezidiu komory prosazujeme expertní pohled na oblast daňového prostředí v České republice, podporujeme jeho stabilitu a srozumitelnost a také dbáme na kvalifikaci a profesionální úroveň všech členů.



Turnaround Management Association

Jsme zakládajícím členem Turnaround Management Association (česká pobočka mezinárodního sdružení T.M.A. International), který se zaměřuje na řešení finanční krize a úpadku obchodních společností.

Blockchain Connect Czech Alliance

Jsme zakládajícím členem této aliance, která si bere za cíl přispět k rozvoji technologie Blockchain v soukromém i veřejném sektoru v České republice a podílet se na úspěšné digitalizaci české společnosti.

Změna k lepšímu

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

Climate and Sustainability Leaders Czech Republic

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

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

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj

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

Česká vodíková technologická platforma

PwC nabízí širokou škálu služeb v oblasti strategického poradenství, auditu, daní a práva, které zahrnují vodíkové technologie, firemní transakce a kybernetickou bezpečnost. Coby členové této platformy se chceme podílet na sdílení zkušeností z této oblasti a přispívat k rozvoji vodíkového hospodářství.

Aliance pro bezemisní budoucnost (ESG)

Jedná se o otevřené uskupení firem působících na českém trhu, které chce pomáhat státu, byznysu i celé společnosti snižovat emise a dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2050.

Asociace pro rozvoj infrastruktury

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

Byznys pro společnost

Dlouhodobě spolupracujeme s platformou Byznys pro společnost, která pomáhá zlepšit spolupráci mezi společnostmi a umožňuje jim sdílet zkušenosti a hledat

nové přístupy v oblasti udržitelného podnikání. Jsme aktivním účastníkem odborných pracovních skupin, které se zabývají diverzitou a podporou žen v byznysu, kvalifikovaným odborným poradenstvím pro sociální podniky a neziskové organizace a hledáním způsobů, jak rozšiřovat povědomí o udržitelném podnikání mezi českou veřejností.

Business Continuity Forum

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

CEO Survey – Průzkum názorů generálních ředitelů

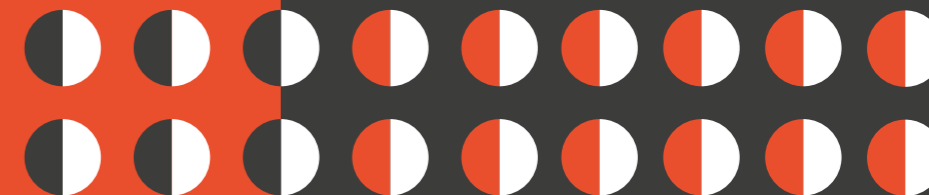
CEO Survey je unikátní soubor dat a analýz, který ukazuje, jak se na svět dívají přední představitelé významných firem. Tedy ti, jejichž názory a rozhodnutí do značné míry formují národní i globální ekonomiku, respektive celkový vývoj společnosti a její schopnost řešit problémy. Průzkum a následná studie řeší jak tradiční ekonomické otázky tvořící souvislou časovou řadu, tak i aktuální témata. Globální síť PwC letos publikovala 26. průzkum názorů generálních ředitelů, česká verze tento rok vznikla počtrnácté. Sběr dat probíhal v listopadu a prosinci 2022 a do průzkumu se zapojilo 202 generálních ředitelů českých firem. Globálního CEO Survey se letos zúčastnilo 4 410 ředitelů a ředitelů z celého světa.

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

Jsme členy

37

odborných
a profesních
organizací



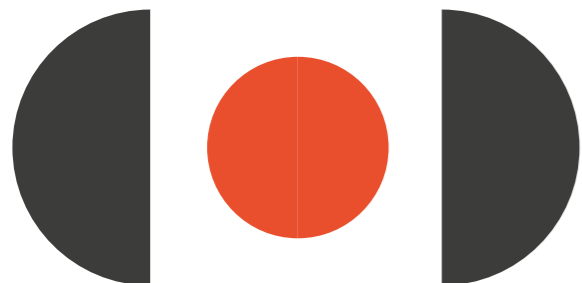
 Odpovědné podnikání

PwC CFO Community

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

PwC ESG Talks

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



Technologie a inovace v našich službách

Prostřednictvím nových digitálních a technologických řešení se snažíme, abychom my sami i naši klienti byli připraveni na práci v rychle se měnícím světě. Technologie samy o sobě pro nás nejsou cílem, ale způsobem, jak zajistit, že byznysová vize může být realizována s tím nejlepším možným výsledkem pro všechny uživatele. Naším klientům pomáháme při složitých byznysových a technických transformacích v různých oblastech byznysu.



DAO: Digitální adaptivní organizace

Ve spolupráci s organizací ATAIRU jsme vytvořili program Digitálně adaptivní organizace, který pomáhá firmám dosáhnout digitální adaptability. Zahrnuje tři důležité oblasti: digitalizaci, digitální upskilling zaměstnanců i adaptivitu. Reaguje

na rostoucí potřebu firem vyhnout se papíru a papírové komunikaci, zlepšit data management a zjednodušovat a automatizovat procesy s cílem minimalizovat manuální práci.

Future of Finance

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

Umělá inteligence a pokročilá analýza

Pomáháme klientům s nalezením možností v oblasti AI nastavením vhodné strategie, sběrem standardizovaných případových studií a prioritizace. Identifikujeme případové studie s nejvyšší návratností investic (ROI). Vyvíjíme Proof of Concept a návrh inovativních řešení, které jsou škálovatelné a otestované. Dále nabízíme poradenství klientům ve věci etiky a odstranění zaujatosti v oblasti AI využitím PwC Responsible AI toolkitu v souladu s legislativou Evropské unie.

PwC Akademie

V rámci PwC Akademie nabízíme širokou nabídku vzdělávacích kurzů a studijních programů, které se zaměřují na profesní i osobní rozvoj. Účastníci

mají možnost zvýšit svou odbornost například v oblasti financí a účetnictví, ESG, projektového managementu a řízení změn a inovací nebo posílit své manažerské a obchodní dovednosti.

Naše expertíza, know-how a odborné znalosti nám umožnily připravit komplexní nabídku vzdělávacích kurzů, které zájemcům pomohou získat přehled o nejnovějších změnách, novinkách a trendech v oblasti ESG a udržitelnosti. Vybírat je možné z široké nabídky školení, jež se zaměřují na nefinanční reporting, měření uhlíkové stopy nebo udržitelná aktiva a projekty. Otázkám v oblasti lidských zdrojů se komplexně věnují HR programy, jako je kvalifikace CIPD nebo HR Akademie. Díky oblíbenému programu Lean Six Sigma mohou firmy zmapovat a optimalizovat procesy ještě před zavedením digitální transformace nebo mohou najít chytrá řešení, která jim umožní zvýšit kvalitu a spokojenost svých zákazníků při současném snížení nákladů. V rámci projektového managementu nabízíme také specializované školení v metodikách, jako je Prince2, PMP a CAPM. Tyto kurzy umožňují účastníkům získat nejen teoretické znalosti, ale také praktické dovednosti potřebné k úspěšnému řízení projektů v různých oblastech.

Více informací o kurzech najdete na webových stránkách

[PwC Akademie](#)



Digitalizace a automatizace

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

Audit smart management tool

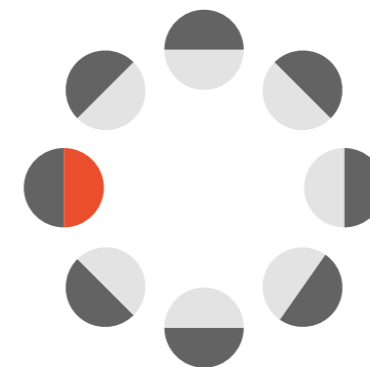
Vyvinuli jsme aplikaci, která pomáhá efektivně plánovat naše auditní zakázky jak z hlediska budgetingu, tak optimalizací při alokaci zaměstnanců. Algoritmus aplikace pracuje s řadou zaměstnanců, seniorita, jakým zakázkám se již věnovali v minulosti nebo také vzdálenost jejich bydliště od místa výkonu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



Naše služby v oblasti udržitelného podnikání

Důležitost tématu udržitelnosti roste, ať už jste firma, investor, spotřebitel, či vládní instituce. Pomáháme našim klientům reagovat na výzvy, které téma společenské a environmentální odpovědnosti přináší, a být připraveni na budoucí uspořádání světa.

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



Mezi nejčastěji realizované služby patří:

ESG strategie a dekarbonizace

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

Nefinanční/ESG reporting a měření uhlíkové stopy

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

rozšiřujeme možnosti ESG vzdělávání a s předstihem vysvětlujeme budoucí vykazovací povinnosti.

Dvojitá materialita

Dvojitá materialita představuje nový přístup k hodnocení dopadů podnikání firem a nástroj, který udrží reportování v únosném a pro firmu relevantním rozsahu. Pro klienty provádíme přípravu a workshopy sloužící k určení dvojí významnosti včetně:

- předvýběru setu relevantních témat, rizik a příležitostí včetně celého hodnotového řetězce
- práce s výsledky stakeholder dialogu (pokud existuje)
- stanovení dopadů v oblasti ESG i finanční dle skórovacího modelu

EU Taxonomie

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

ESG vzdělávání a budování kapacit

Nabízíme komplexní a ucelený vzdělávací program, který vedou naši odborníci z praxe. Pomáháme našim klientům budovat a rozvíjet kapacity ve všech hlavních oblastech – od investování do udržitelných aktiv a projektů až po přípravu nefinančních zpráv o udržitelném podnikání.

Udržitelné řízení firem a rovné odměňování

Provádíme audit systému odměňování a revizi HR směrnic za účelem získání prestižní švýcarské certifikace Equal Salary. Oblasti equal pay se u nás věnuje samostatné oddělení a nabízí pohled a vstupy týmu expertů s mnohaletými zkušenostmi v oboru a přesahem do jiných disciplín (právo, HR a další).

Ověřování zpráv o udržitelnosti a připravenost na „audit“

Nezávislé ověření zprávy o udržitelnosti nebo vybraných ukazatelů zvyšuje kredibilitu zveřejněných nefinančních informací prostřednictvím nezávislého a objektivního prověření. Nejčastěji poskytujeme ověření vybraných ukazatelů (KPIs) v souladu s Mezinárodním standardem pro ověřovací zakázky (ISAE 3000 revidovaný).

Firmám, které se připravují na první rok povinného reportování a ověření zpráv o udržitelnosti v souladu s požadavky směrnice (EU) 2022/2464 o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD směrnice) poskytujeme služby připravenosti na „audit“, které zahrnují například posouzení výsledku vyhodnocení dvojí materiality či provedení rozdílové analýzy stávající zprávy o udržitelnosti na požadavky CSRD směrnice.

ESG Management Solution

Nefinanční a ESG reporting jsou spolu s měřením uhlíkové stopy zásadními aspekty odpovědnosti podniků. Naším klientům pomáháme při zavádění a zdokonalování jejich postupů vykazování ESG, které jsou v souladu s mezinárodními standardy. Sledujeme vývoj evropských předpisů a vedeme je k tomu, aby byli připraveni na jejich dodržování. Naše řešení PwC ESG Management Solution zefektivňuje náročný proces nefinančního výkaznictví a správy dat ESG a vychází vstříc povinným i dobrovolným vykazovatelům podle evropských zákonů o udržitelném rozvoji. Tento nástroj usnadňuje sběr dat, automatické výpočty ukazatelů a zjednodušené vytváření zpráv, čímž umožňuje společnostem efektivně sledovat a řídit své cíle v oblasti ESG, včetně hodnocení uhlíkové stopy.



Průběžně roste počet firem, které se již začaly aktivně zajímat o vykazování informací o udržitelnosti. Naplnění požadavků evropských regulací vyžaduje důkladnou přípravu, kterou by podniky neměly podcenit.



Pavel Štefek

partner PwC Česká republika
odpovědný za služby v oblasti udržitelnosti



Naši lidé

Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví, vytváříme zdravé a motivující prostředí pro jejich profesní i osobní rozvoj, podporujeme rozmanitost a férový přístup a pečujeme o ně, aby byli spokojeni v práci i mimo ni.

Klíčová zaměření

Inclusion & Diversity: Podpora různorodosti a rovných příležitostí

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

Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

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

Péče o zaměstnance

Vytváříme flexibilní pracovní možnosti a rozmanité pracovní modely, zaměstnancům nabízíme řadu benefitů. Naším cílem je podpořit je při sladění pracovního a osobního života a zasloužit se o to, aby se cítili dobře psychicky i fyzicky v práci i mimo ni.

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

Jsou jimi:

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

O konkrétních aktivitách se dozvíte v této kapitole.

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Zdraví a kvalitní život

Target 3.4
/ program Be Well Work Well



Kvalitní vzdělávání

Target 4.4
/ Digital Upskilling
/ Talent program
/ Leadership development program
/ University Teaching



Inclusion & Diversity vnímám jako snahu o vytvoření pracovního prostředí, které respektuje různorodost, reflektuje rozdílné potřeby kolegů v jejich aktuální životní situaci a podporuje jejich rozvoj. Ve své roli se budu snažit jak posouvat stávající úspěšné projekty, tak přinášet i nové ve prospěch nás všech bez rozdílu.



Olga Řehořková

partnerka PwC Česká republika
a Inclusion & Diversity leader

Podpora různorodosti a rovných příležitostí

Podpora různorodosti je samozřejmou součástí naší firemní kultury a snažíme se neustále vylepšovat prostředí, které podporuje prosperitu všech zaměstnanců bez ohledu na jejich odlišnosti.

Nadále rozvíjíme prostředí, které podporuje rovnost, tak aby se žádný náš zaměstnanec necítil znevýhodněný a rozmanitost týmů mohla vést k novým perspektivám a inovacím.

Vytváříme férové a otevřené prostředí, za žádných okolností neupřednostňujeme nikoho na základě věku, pohlaví, genderové identity, sexuální orientace, rasy, barvy pleti, náboženství, kultury, etnického původu nebo fyzického vzhledu.

Procesy zaměstnávání, odměňování a povyšování probíhají na základě transparentního měření a nejsou závislé na pohlaví, národnostních či rasových kritériích nebo jiných diskriminačních podmínkách. Tato rozhodnutí děláme na základě výsledků ročního hodnocení zaměstnanců, jehož kritéria zohledňují očekávané schopnosti, kompetence, přístup k etickým principům a úspěšnost plnění profesních a osobních cílů.

Na základě globální Inclusion & Diversity strategie zaměstnaneckého dotazníku jsme si zvolili 4 hlavní oblasti, které chceme aktivně podporovat a dále rozvíjet. Jednotlivé pracovní skupiny se pravidelně

schází a reagují na aktuální podněty a potřeby a současně si stanovují dlouhodobé závazky, sledují komunikační fóra a vzdělávají se v dané problematice.

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

PwC Inclusion & Diversity leader

V PwC jsme připraveni podporovat inkluzivní kulturu, která stojí za všemi našimi zaměstnanci, aby se mohli plně zapojit do pracovního procesu. Jsme také mimo jiné signatáři Charty Diverzity, která sdružuje přední firmy působící v Česku a zajímající se o společenskou odpovědnost a udržitelné podnikání. Se zavedením naší globální Inclusion & Diversity strategie se pojí i představení našeho leadera v této oblasti, kterým se stala partnerka Olga Řehořková.



33 let

je průměrný věk zaměstnanců

Zaměstnanců

649 žen
602 mužů
1 251 celkem

Partnerů

27 celkem
2 ze zahraničí

Složení partnerů dle věku

0 do 29 let
17 30–49 let
10 50 a více let

Rozdělení zaměstnanců podle věku

Věk	Počet zaměstnanců
do 29 let	421
30–49 let	765
50 a více let	65

Zaměstnanci PwC



Podívejte se na strukturu našich zaměstnanců z hlediska rozmanitosti podrobněji na str. 83.

PwC pro ženy

Jsme si vědomi toho, že přestože ženy tvoří více než polovinu (52 %) našich zaměstnanců, ve vedoucích pozicích se dostávají do menšiny. Ženy v tomto roce tvoří 11 % vedení společnosti i přesto, že došlo k rozšíření partnerského týmu o další ženu.

Popsaný trend neponecháváme bez povšimnutí a podpora žen je jednou z našich dlouhodobých priorit. Tato oblast byla také identifikována našimi zaměstnanci jako klíčová. Vznikla pracovní skupina PwC for Women, která si dala za cíl identifikovat případné bariéry v rámci jejich kariérní cesty a pomáhat jim je aktivně řešit.

Naší snahou je dosáhnout rovnosti žen a mužů v celé organizaci na všech úrovních. Zavedli jsme několik programů a přijali konkrétní opatření, která nám pomohou dosáhnout našich ambicí:

- mentoring pro ženy – jak interní (v Česku se ho účastní všechny partnerky), tak externí (ve spolupráci s Odyssey)
- networkingové akce zaměřené na ženy – inspirativní snídaně s vrcholovými lídryněmi
- aktivní účast na webinářích a mentoringových setkání s ženami působícími ve vedoucích pozicích v kancelářích PwC napříč světem v rámci EMEA International gender balance week

Dále jsme zavedli několik genderově zaměřených klíčových ukazatelů, abychom měřili náš úspěch a pokrok v oblastech, jako jsou: ženy na pozicích partnera, podíl povýšených žen, podíl žen

přijímaných na seniorní pozice nebo podíl žen vedoucích prioritní zakázky. Dalšími aktivitami, na které se zaměříme, jsou:

- rozšířené kariérní diskuse během hodnocení na konci roku
- zvyšování rovnosti žen a mužů v našem programu pro klíčové talenty
- posuzování rovnosti žen a mužů v průběhu hodnocení na konci roku

V jednotlivých odděleních proběhly tzv. Focus groups, které si kladly za cíl zjistit, jaké překážky vnímají ženy na své kariérní cestě a jak je může PwC podpořit. V tomto roce jsme také upravili proces nominací zaměstnanců do talentového programu, aby lépe zohledňoval všechny relevantní kompetence a talenty a přispíval k dosažení gender balance.

V rámci mezinárodního týdne žen proběhla mentoringová setkání nejen s našimi partnerkami, na kterých se svými kolegyněmi sdílely své životní příběhy, zkušenosti i dilemata, se kterými se během své kariéry potýkaly. Mezinárodní den žen jsme také využili jako příležitost vysvětlit, proč je pro nás podpora žen jedním z pilířů Inclusion & Diversity strategie. Kolegyně se navíc mohly těšit na kávu ve společnosti svých mužských kolegů a nechyběla tak možnost vyměnit si názory nejen na téma podpory žen.

PwC pro rodiče

K zaměstnancům, kteří odcházejí na mateřskou dovolenou, přistupujeme maximálně individuálně. Otevřeně diskutujeme, kdy se chtějí vrátit a zda chtějí spolupracovat i během rodičovské dovolené. Na základě individuální preference nabízíme práci na částečný úvazek a vytváříme pracovní schéma – rozvrh, který nejlépe vyhovuje každému rodiči. S rodiči na mateřské nebo rodičovské dovolené zůstáváme v kontaktu i díky řadě eventů pro rodiče a také vybraných školení, kterých se mohou účastnit.

Zaměřujeme se na pomoc při sladování pracovního a rodinného života. Chceme nabídnout pomocnou ruku při řešení problémů a náročných situací, které může přinést rodičovství, ať už máte doma předškoláka, školáka, nebo teenagera.

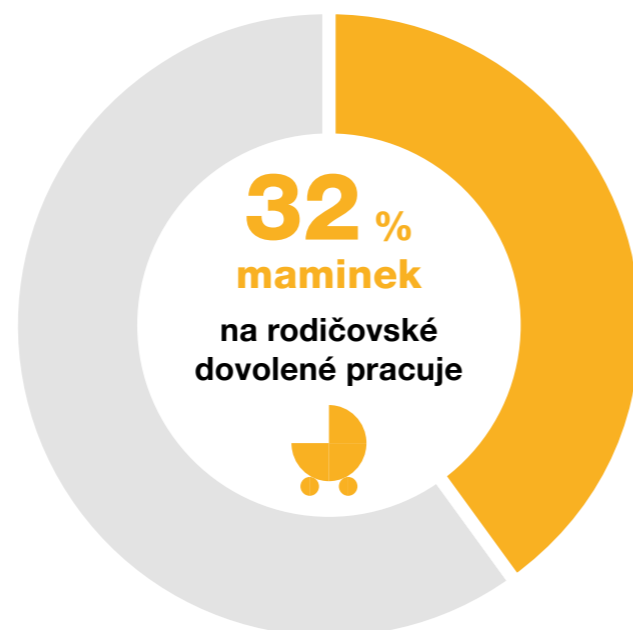
Naše hlavní aktivity jsou následující:

- aktuální psychologické problémy dětí: na co si dát pozor, jak jim předcházet a kde hledat pomoc; podpora digitálního zdraví dětí
- první pomoc pro děti
- podpora dospívajících v jejich rozvoji, růstu a finanční gramotnosti
- série seminářů pro rodiče pořádaných ve spolupráci s organizací EDUin – pomohla s výběrem základní školy a rozhodováním mezi víceletým gymnáziem a základní školou
- rozšíření prostorů baby-office

Na mateřské
a rodičovské dovolené máme

130 zaměstnanců

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



PwC pro osoby se zdravotním postižením

Soustředíme se na zlepšování života lidí s tělesným a mentálním postižením v našem okolí. Naším hlavním cílem je zlepšit a posílit jejich postavení ve společnosti.

Zaměřujeme se na tyto činnosti:

- zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako plně integrovaných členů našich týmů
- vytváření inkluzivního a přátelského pracovního prostředí pro osoby se zdravotním postižením
- spolupráce s neziskovou organizací, která pomáhá lidem se zdravotním postižením
- poskytování pro bono specializovaných služeb neziskovým organizacím zaměřeným na pomoc lidem se zdravotním postižením

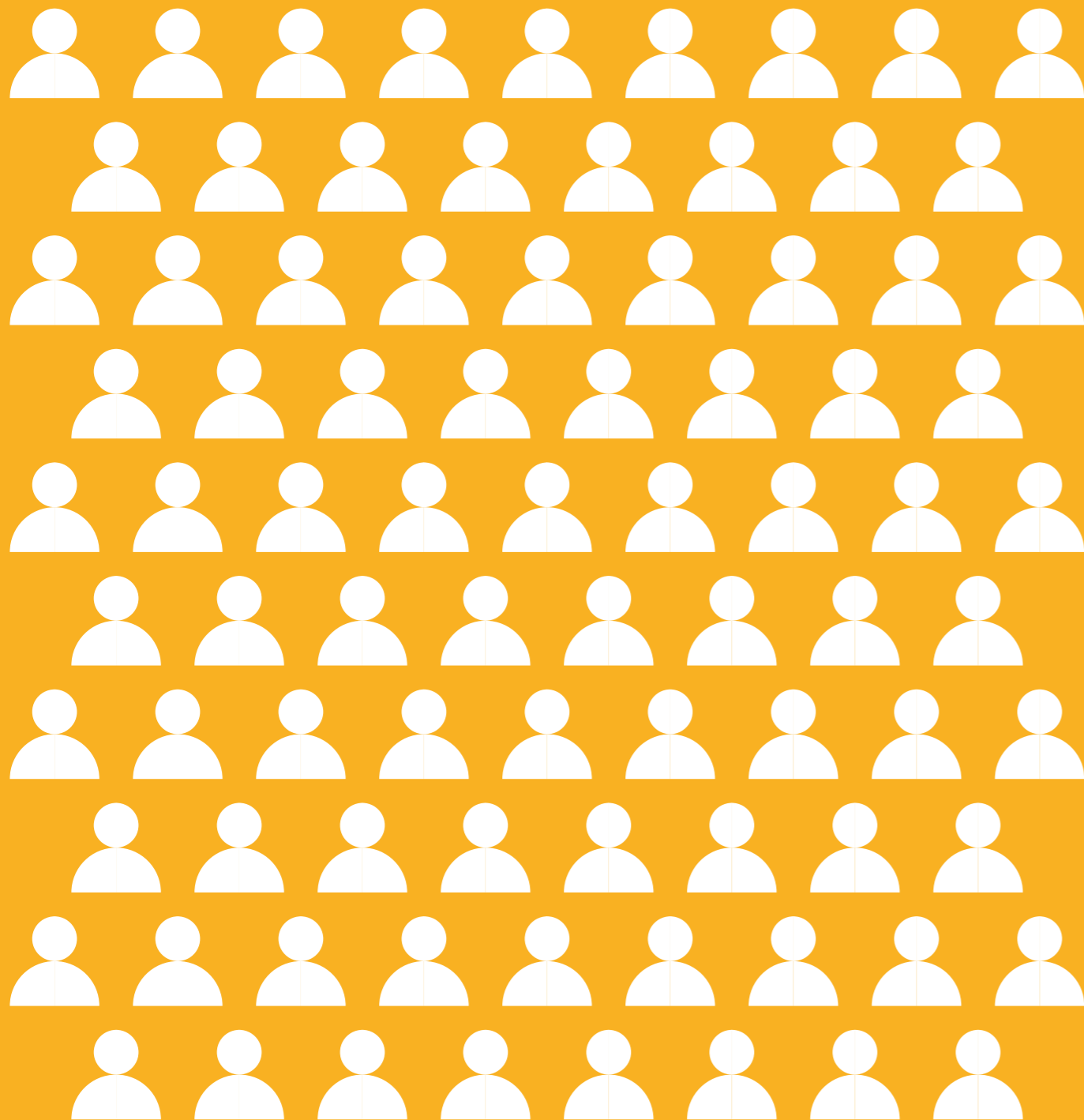
Naše aktivity:

- Finančním darem 200 000 Kč jsme podpořili hasiče Radka Chmelaře, který si díky našemu příspěvku mohl pořídit speciálně vyvinutý exoskelet, který mu pomáhá s pohybem bez vozíku. A může tak znovu cvičit chůzi.
- Vytipovali jsme pracovní místa, která můžeme aktivně nabízet lidem se zdravotním znevýhodněním nebo postižením.
- Zahájili jsme spolupráci s neziskovou organizací Revenium z.s., která pomáhá lidem se zdravotním znevýhodněním a postižením uplatnit se na trhu práce.

Kanceláře bez bariér

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





PwC pro inkluzivitu LGBTQ+

Podporujeme a prosazujeme začlenění LGBTQ+ na našem pracovišti prostřednictvím:

Zaměřujeme se na tyto činnosti:

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

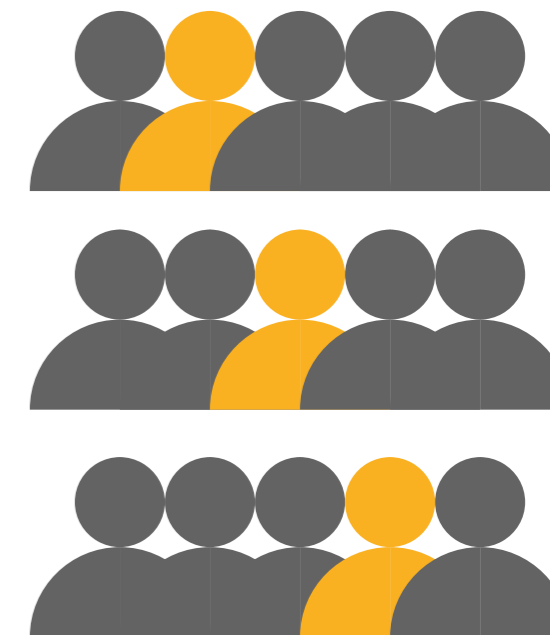
Snažíme se vytvářet otevřené prostředí, ve kterém může být každý sám sebou. Naším cílem je také být atraktivní zaměstnavatel pro osoby patřící ke komunitě LGBTQ+.

Takto vypadaly naše hlavní aktivity:

- Proběhla revize všech HR interních předpisů, abychom zajistili, že nejsou v žádném ohledu diskriminující.
- Stali jsme se 35. členem globální sítě PwC Shine Network. Shine je komunita firem, které budují přívětivé, bezpečné a pečující prostředí pro lidi všech genderových identit/vyjádření a sexuálních orientací v celé síti PwC.
- Více než dvacítko kolegů se pod hlavičkou PwC zúčastnila akce Fun & Run 2023 a připojili se tak k oslavě respektu a boji proti diskriminaci a stigmatizaci LGBTQ+ lidí.
- Zapojili jsme se do PwC EMEA Pride month. Coby účastníci panelových diskusí jsme sdíleli své zkušenosti týkající se inkluze LGBTQ+ napříč

evropským regionem.

- Zahájili jsme spolupráci s Pride Business Fórem, v příštím roce se plánujeme připojit coby členská organizace.



Profesní a osobní rozvoj zaměstnanců

Hlavní důraz klademe na kontinuální proces vzdělávání našich zaměstnanců a také na rozvoj nových dovedností spojených s využíváním moderních technologií, které pak prostřednictvím našich služeb zprostředkováváme také našim klientům. Pomáháme našim zaměstnancům v jejich profesním i osobním růstu.

108 876

celkový počet hodin věnovaný vzdělávání zaměstnanců



Komplexní program průběžného vzdělávání

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

Digitální upskilling

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

Průměrný počet hodin věnovaných vzdělávání podle pozic na 1 zaměstnance

Pozice	Počet hodin
partner	34
ředitel	36
senior manažer	41
manažer	52
senior associate, specialista, konzultant	87
associate, specialista, konzultant	129

Talent program

Podpora talentu a rozvoj potenciálu jsou naše klíčová zaměření, a to jak ve vztahu ke společnosti, tak k našim zaměstnancům. Talent program je rozvojový a vzdělávací program určený zaměstnancům, kteří svým výkonem vynikají. Talent umí dělat svoji práci skvěle, chce na sobě pracovat a má potenciál dorůst v leadera. Připravujeme pro ně řadu školení a workshopů zaměřených na rozvoj jejich schopností vést lidi a být dobrým lídrem. Ve Spotlight workshopech získávají přehled o projektech a různých profesích napříč interními týmy ve firmě. Důležitou součástí programu je také networking, kdy mohou účastníci sdílet své zkušenosti s ostatními kolegy a učit se jeden od druhého, a mentoring, ať už ve formě mentoringu s partnery z vedení firmy, nebo v rámci programu interních mentorů.

Leadership development programy

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

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

Program globální mobility

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

Kariérní diskuse se zaměřením na IMPACT

Ve snaze posunout se od kultury zpětné vazby jsme nahradili hodnocení kariérními diskusemi se zaměřením na IMPACT. Tato změna má pomoci vytvořit prostředí, ve kterém je kladen důraz nejen na výkon, ale také na psychologické bezpečí, které je velmi důležité pro vytvoření tvůrčího prostředí a inovace.

Abychom podpořili změnu myšlení ve společnosti, rozvíjíme program rozvoje zaměstnanců na vedoucích pozicích LeadersHub, kde zaměstnance připravujeme na současné výzvy, jako je např. rychlost změny, práce s GenZ, nedostatek talentů apod. Také je pro nás velmi důležité znát talenty a silné stránky naší společnosti, abychom je uměli správně využít a mohli tak vytvářet hodnoty s lehkostí a tam, kde má každý z nás největší přidanou hodnotu.

Kolegové v Assurance mají možnost pravidelně diskutovat s vedením o tématech, jež jsou důležitá pro zaměstnance na nižších pozicích také v rámci tzv. Junior Leadershipu. Zaměstnanci si stanoví své zástupce, kteří se každý měsíc setkávají s vedením a řeší aktuální záležitosti. V rámci jednotlivých oddělení také probíhají pravidelná setkání vedení se zaměstnanci, tzv. All-hands meetingy.



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



Průzkum spokojenosti

Dalším důležitým nástrojem zpětné vazby je pro nás každoroční průzkum spokojenosti zaměstnanců. Umožňuje nám identifikovat problematické oblasti a začít pracovat na jejich zlepšení. Do průzkumu se v tomto roce zapojilo 78 % zaměstnanců. Vyplynulo z něj například to, že 78 % zaměstnanců je hrdých na práci v PwC a že 2 ze 3 zaměstnanců by práci v PwC doporučili dalším lidem.

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



Rozvoj mladých talentů a studentů

Rozvoj potenciálu a talentu jsou naše klíčová zaměření v oblasti růstu zaměstnanců. Těm, kteří podávají nadstandardní výkony, umožňujeme účast v Talent programu. Více informací najdete na straně 47.

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

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

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



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

10 162 hodin
věnovaných vzdělávání internů

Péče o zaměstnance

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

Pružné pracovní podmínky a práce na zkrácený úvazek

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

170 zaměstnanců
pracuje na zkrácený úvazek



Naši lidé

Program Be Well Work Well

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

Podpora interních koučů

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

V tomto roce využilo služeb Coaching centra 26 zaměstnanců a bylo odkoučováno 110 hodin.

Employee Assistance Programme

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

Human Dynamic

Důvěrná a bezplatná linka fungující 24/7, na které našim zaměstnancům a jejich nejbližším pomohou profesionální psychologové.

Podpora zdravého životního stylu

Cvičení v kanceláři

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

Pohybové a mentální výzvy

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

Dále jsme založili Sportovní klub PwC, který zahrnuje všechny krátkodobé i dlouhodobé aktivity zaměřené na pohyb. V rámci klubu přispíváme na startovné na běžecké, chodecké, cyklistické, triatlonové závody nebo na závody v běhu na lyžích a pro ty, kteří mají rádi týmové sporty, pronajímáme v Praze, Brně a Ostravě haly či sportoviště.

Den zdraví

V našich kancelářích jsme opět mohli uspořádat Dny zdraví. Na programu byly semináře a workshopy věnující se zdraví s využitím technologií, jak si sestavit jídelníček či pečovat o svůj zrak a sluch a co dělat, abyste se dožili stovky. Zaměstnanci si také mohli nechat změřit zrak, složení svého těla nebo zajít na fyzioterapii a masáž.

Přednášky a webináře

Jak na nalezení digitální rovnováhy, jak se vyhnout

syndromu vyhoření nebo jak zvládat stres, to jsou některá z témat, která jsme prostřednictvím přednášek a webinářů zaměstnancům zprostředkovali. Dále jsme uspořádali program webinářů a mentoringových setkání s ženami působícími ve vedoucích pozicích v kancelářích PwC napříč světem. Zaměstnanci také mohou každý týden navštěvovat mindfulness session – meditační setkání pod vedením zkušeného kouče.

Benefity pro zaměstnance

Od roku 2009 používáme systém volitelných zaměstnaneckých benefitů PwC Choices. Každý zaměstnanec obdrží roční virtuální účet ve formě bodů, díky kterým může využívat služby a produkty od více než 2 000 poskytovatelů podle vlastních preferencí. Benefity zahrnují také stravenkový paušál nebo Multisport kartu podporující aktivní využití volného času.

Kromě toho mohou své benefitní body zaměstnanci věnovat neziskovým organizacím, se kterými dlouhodobě spolupracujeme. V letošním roce rozdělili benefitní body v hodnotě 34 008 Kč.

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

Akce pro zaměstnance

Pravidelně vytváříme příležitosti pro formální i neformální setkávání našich zaměstnanců, kdy mají možnost seznámit se s kolegy z jiných týmů napříč celou firmou (Afterwork) a dozvědět se o zajímavých projektech, na kterých pracují (Spotlights).



Ve společnosti PwC klademe lidi vždy na první místo. Uvědomuje si důležitost investice do jejich rozvoje. Osobně mám radost z iniciativy LeadersHub, postojového leadershipového programu pro naše team leadry, který pomáhá vytvářet tvůrčí, motivující a důvěrné prostředí pro každého zaměstnance. Neméně důležitým aspektem naší péče o zaměstnance jsou programy zaměřené na podporu jejich fyzického i mentálního zdraví. A v neposlední řadě mě těší, jak se nám daří vytvářet inkluzivní prostředí, které respektuje a podporuje rozmanitost našeho týmu. Investice do lidí a péči o jejich blaho jsou klíčové prvky naší firemní sociální odpovědnosti.



Martina Kučová
HR ředitelka
PwC Česká republika

Neziskový sektor

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

Klíčová zaměření

Odborné dobrovolnictví a pro bono služby

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

Předávání znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií

Jsme součástí globální iniciativy PwC New World New Skills, v jejímž rámci se zaměřujeme na rozvíjení znalostí z oblasti digitálních a moderních technologií. Moderní technologie stále více ovlivňují náš život a naším cílem je, aby si znalosti z oblasti digitálních technologií mohl osvojit každý a mohl tak těžit z výhod, které přináší jim samotným i společnosti jako takové.

Podpora vzdělávání, rozvoje potenciálu a talentu

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

SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Kvalitní vzdělávání

Target 4.4

/ New World New Skills
/ University Teaching



Důstojná práce a ekonomický růst

Target 8.3

/ Social Impact Award
/ Pro bono auditní služby

Dobrovolnické a filantropické aktivity

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

Fyzické dobrovolnictví

- Každý zaměstnanec má možnost věnovat jeden pracovní den v roce dobrovolnickým aktivitám pro neziskové organizace. V rámci našeho dobrovolnického programu si zaměstnanci mohou vybrat z připravené nabídky dobrovolnických akcí nebo navrhnout organizaci podle vlastního přání. Na zprostředkování dobrovolnických akcí spolupracujeme s neziskovou organizací Hestia.
- V tomto roce se uskutečnilo 14 dobrovolnických akcí, do kterých se zapojilo téměř 145 zaměstnanců a dohromady věnovali na pomoc neziskovým organizacím 1 142 hodin.
- Pomáhali jsme například v organizacích Z pokoje do pokoje, Společnosti pro ochranu Prokopského a Dalejského údolí, ZOO Ostrava, Palata, Domov pro seniory Krč a další.

- Celkem 46 % zaměstnanců se chce aktivně zapojit do projektů fyzického dobrovolnictví. *

Odborné dobrovolnictví

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

Vzdělávací aktivity

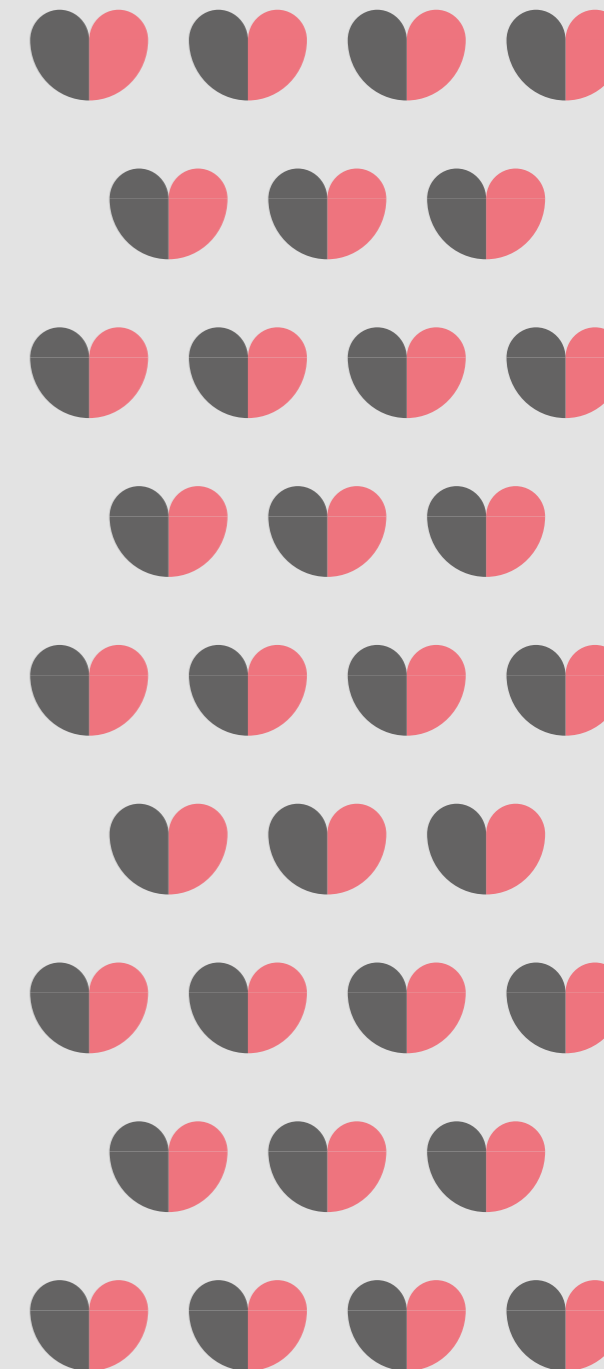
- Tři desítky kolegů přednáší na českých vysokých školách a univerzitách.
- Zástupcům neziskových organizací nabízíme možnost účastnit se našich interních školení a tréninků. V tomto roce této příležitosti využili zaměstnanci neziskových organizací Lékaři bez Hranic, Linka bezpečí a Ředitel naživo. Zúčastnili se například tréninků zaměřených na posílení komunikačních dovedností, zlepšení osobní efektivity nebo paměti prostřednictvím techniky

mind mapping a poskytování zpětné vazby. Učili se také, jak zvládat stres nebo ovládat MS Excel.

Filantropické aktivity

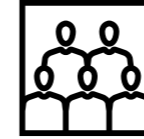
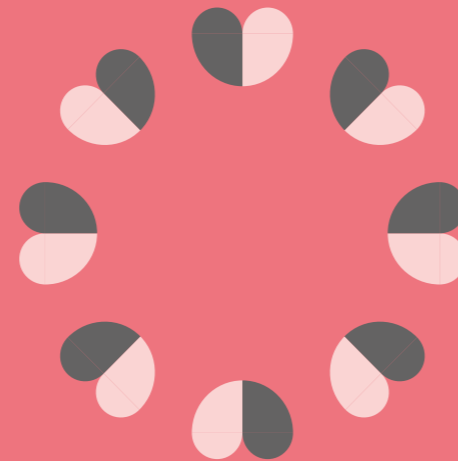
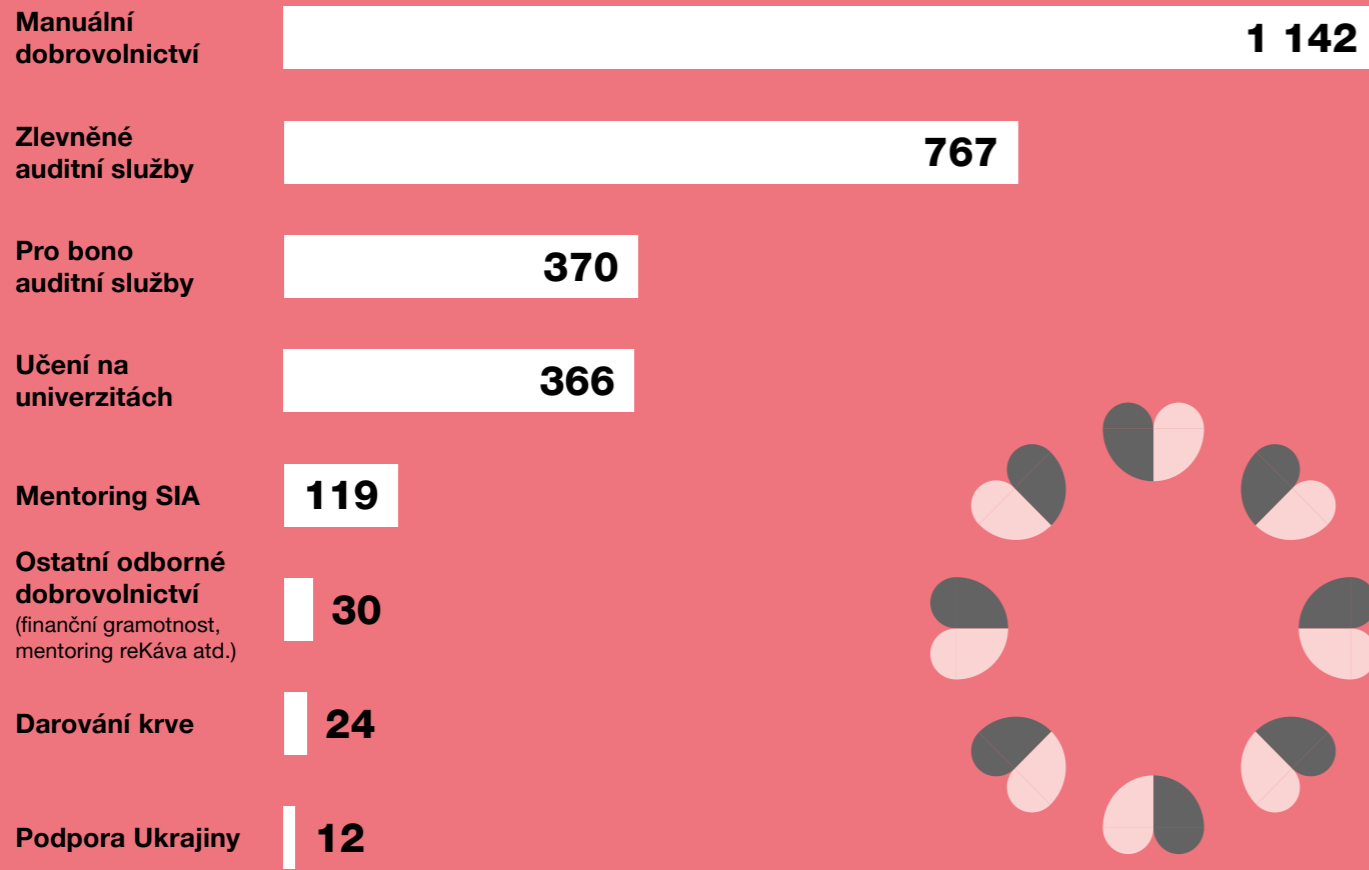
- V rámci Vánoční charity podporujeme ty, které nominují sami zaměstnanci, a také neziskové organizace, se kterými dlouhodobě spolupracujeme. Zaměstnanci mohou věnovat své benefiční body ze zaměstnaneckého programu Benefit plus neziskovým organizacím.
- Finančním darem 200 000 Kč jsme podpořili hasiče Radka Chmelaře, který si díky našemu příspěvku mohl pořídit speciálně vyvinutý exoskelet, který mu pomáhá s pohybem bez vozíku. A může tak znovu cvičit chůzi.
- Podporujeme sbírku ke Dni válečných veteránů.
- 51 % zaměstnanců* chce věnovat finanční podporu v rámci našich filantropických aktivit.

* Zaměstnanecký průzkum na téma udržitelnosti (CSR)



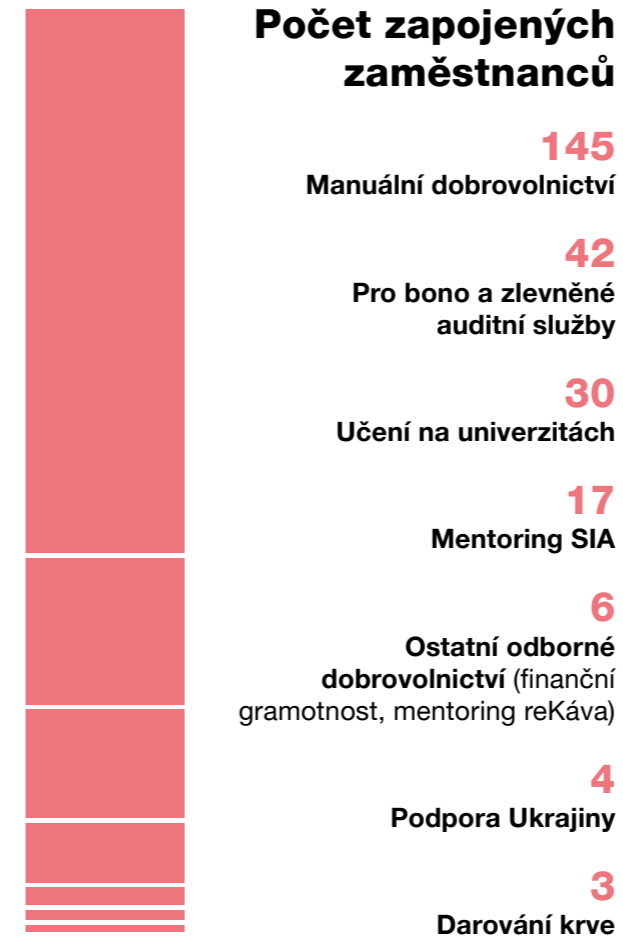
2 830 hodin

věnovali naši zaměstnanci v rámci všech dobrovolnických aktivit



247 zaměstnanců

se zapojilo do dobrovolnických aktivit



692 523 Kč

je celková částka věnovaná na podporu neziskových organizací

Dary a sponzoring

458 515 Kč

Vánoční charita:

- PwC (199 865 Kč)
- zaměstnanci (258 650 Kč)

200 000 Kč

Finanční a hmotné příspěvky PwC (Dar na exoskelet – Mebster)

34 008 Kč

Darované benefiční body zaměstnanců

Pro bono auditní a další služby

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

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

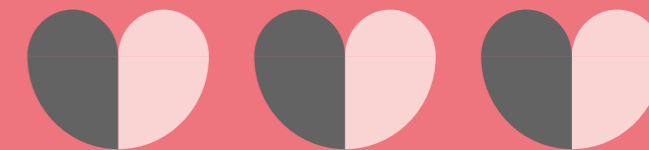
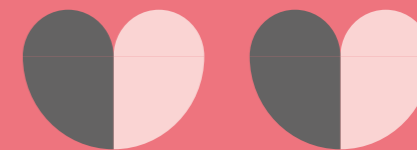


1 137 hodin

jsme věnovali pro bono a zlevněným auditům



Social Impact Award



Mentoring mladých zakladatelů společensky prospěšných start-upů

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

11 let
spolupráce se soutěží
Social Impact Award

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



PwC a Social Impact Award 2023

Své know-how a zkušenosti z byznysového prostředí sdíleli s účastníky mentoři z řad zaměstnanců PwC. Každý z finálových projektů se po celou dobu trvání Social Impact Award může spolehnout na podporu dvou mentorů. Ti se společně s účastníky věnují například hodnocení realističnosti projektu, plánování dlouhodobé strategie, nastavení celkového byznys modelu i přípravě a vlastní realizaci podnikání. Mentoři jsou také těmi, kdo mladým startupistům pomáhají rozpoznat rizika a nepřehlédnout další příležitosti.

Spolupráce s mladými startupisty je přínosnou zkušeností také pro samotné mentory. Díky příležitosti uplatnit své pracovní zkušenosti a know-how v oblasti sociálního podnikání mohou vidět svou práci z nové perspektivy a vykročit ze zajatých kolejí směrem k novým způsobům myšlení. Navíc získávají možnost rozvíjet své dovednosti v oblasti vedení lidí a komunikace.



Oceněné projekty Social Impact Award 2023

Městské holubníky

Cílem projektu je pomáhat městům řešit problém s holuby humánním a udržitelným způsobem. Oproti kruté a neefektivní deratizaci jsou holubníky šetrným řešením, v holubníku tráví holubi až 80 % času, okolí tak zůstává čisté a vejce jim je možné vyměnit za atrapy, tím nedochází k jejich přemnožení.

Asistent na blízku

Mobilní aplikace, která zjednodušuje a urychluje komunikaci mezi pečujícími a osobami se zdravotním postižením a poskytovateli asistenčních služeb. Prostřednictvím této aplikace se uživatelé poptávající asistenční služby mohou přímo propojit s lidmi, kteří danou službu poskytují, a domluvit se na jejím provedení.

MEESTO

Projekt nabízí řešení městských problémů pomocí sociologického výzkumu. Studenti humanitních i technických oborů pod vedením odborníků aplikují své studijní metody. Výsledky jejich projektů budou dále rozvíjeny a realizovány za účelem zisku.

Nevyhasni

Nezisková organizace, jejímž cílem je šířit osvětu o syndromu vyhoření, mapovat problém v České republice (měřit a sbírat data) a přinášet do společnosti funkční systémy prevence syndromu vyhoření v podobě interaktivních programů pro firmy a další aktivity.

Vánoční charita

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

Konkrétní pomoc

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

Zapojení zaměstnanců

Příběhy nominují přímo naši zaměstnanci.

Jednoduchý způsob darování

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

Podpora PwC

PwC každý z příběhů podpořilo částkou 10 000 Kč.

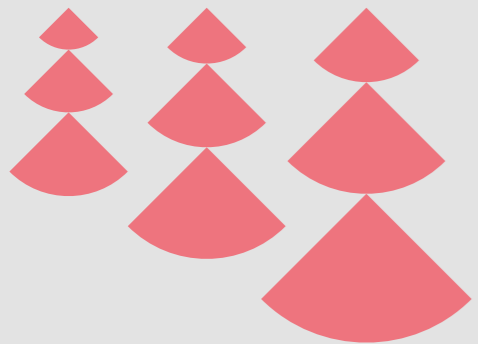


458 515 Kč

je celkový výtěžek Vánoční charity

Podpořené projekty a neziskové organizace

- Studium imunologie a výzkumu rakoviny pro Johna
- Finančně dostupné kroužky pro děti ze sociálně slabších rodin
- Program pro teenagery, který jim pomáhá vyrovnat se se ztrátou blízkého
- Pomoc pro vdovu Šárku a její dvě malé děti
- Neurorehabilitace pro Sofinku
- Veterinární péče a krmení pro opuštěné psy a kočky
- Auto přizpůsobené invalidnímu vozíku pro Rudka
- Terapie a zdravotní pomůcky pro Honzík
- Intenzivní rehabilitace pro Jirku
- Zdravotní sestra do týmu přímé péče o dlouhodobě nemocné děti
- Linka bezpečí
- Fond ohrožených dětí
- Lékaři bez hranic



Hasič Radek znovu chodí díky exoskeletu

Radkův příběh byl součástí PwC Vánoční charity v minulém roce. Pád z šestimetrové výšky Radka upoutal na invalidní vozík. Nic nevzdal a jeho velkou ambicí vždy bylo se co možná nejvíc vrátit do „běžného života“. Třeba tím, že se naučí opět chodit. Jednou z cest, které k tomu vedou, jsou moderní zdravotnické pomůcky, včele s tzv. exoskeletem.

Právě na exoskelet pro Radka přispěli zaměstnanci spolu s PwC v loňské Vánoční charitě téměř devadesát tisíc korun. Po konzultaci s výrobcem této pomůcky jsme rozšířili naši finanční pomoc o dalších 200 000 Kč tak, aby Radek získal exoskelet vyrobený přesně pro něj na míru.



Je úžasné v praxi vidět, jakou sílu mají správně nasměrované moderní technologie. Mám upřímnou radost, že jsme k tomu mohli s kolegy také přispět.



Olga Řehořková
Inclusion & Diversity Leader
PwC Česká republika

Podpora vzdělávání, potenciálu a rozvoje talentů

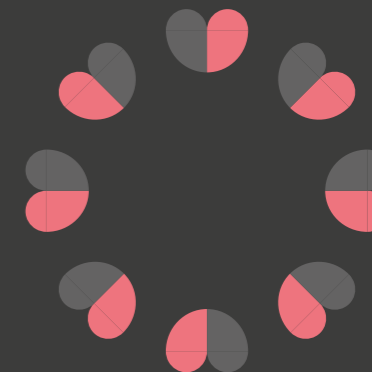
Propojování studentů s odborníky z praxe

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

Studenti a čerství absolventi mají možnost si v rámci **PwC Consulting Challenge** vyzkoušet technologické poradenství v praxi. V rámci 2 až 4členných týmů mají za úkol vypracovat konkrétní case study, která hledá řešení reálného problému, se kterým se firma potýká. V tomto roce se týmy věnovaly hledání řešení výzvy, před kterou stojí společnost StartupJobs. Jejich úkolem bylo navrhnout strategii, jak poskytovat atraktivní služby pro Gen Z.

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

Na vysokých školách jsme připravili workshopy na různá témata, během kterých si studenti mohli pod vedením našich odborníků vyzkoušet reálné projekty, na kterých v PwC pracujeme. Možností bylo mnoho, od daní přes audit až technologické poradenství.



Péče o životní prostředí

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

Klíčová zaměření

Snižování uhlíkové stopy a nakládání se zdroji

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

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

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

Více informací o našich službách v této oblasti najdete na stranách 32 – 34 tohoto reportu.



SDG Targets s velkou prioritou pro PwC



Dostupné a čisté energie

Target 7.2 & 7.3

/ Služby pro energetický sektor



Odpovědná spotřeba a výroba

Target 12.6

/ Sustainability reporting a naše služby v oblasti ESG



Klimatická opatření

Target 13.1

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

Net Zero s cíli do roku 2030

V roce 2020 společnost PwC oznámila celosvětový závazek dosáhnout do roku 2030 nulových emisí skleníkových plynů. Týká se všech firem v síti PwC, včetně PwC Česká republika. Tento závazek vychází z vědecky podloženého dekarbonizačního cíle zakotveného v Pařížské dohodě, který má zabránit nejhorším dopadům změny klimatu tím, že nárůst průměrné globální teploty nepřekročí 1,5 stupně. V červenci 2021 byly naše krátkodobé cíle snižování emisí nezávisle potvrzeny iniciativou Science Based Targets (SBTi).



K dekarbonizaci v souladu s tímto scénářem povedou tyto kroky:

- Do roku 2030 snížíme emise v rozsahu Scope 1 a 2 o 50 % oproti základu z roku 2019.
- Snížíme emise z pracovních cest o 50 % ze základu roku 2019 do roku 2030.
- Přejdeme na 100% obnovitelnou elektřinu do roku FY30.
- U 50 % našich dodavatelů nakupovaného zboží a služeb (podle emisí) budeme požadovat vědecky podložené cíle pro snížení vlastního dopadu na klima do roku FY25.
- Budeme pokračovat ve vyrovnávání našich emisí prostřednictvím vysoce kvalitních uhlíkových kreditů a do roku FY30 přejdeme v našem portfoliu uhlíkových kreditů na 100% odstraňování uhlíku.

Významný podíl našich celkových emisí představuje Scope 3, proto intenzivně pracujeme na zpřesnění kalkulací kategorií, které jsme dosud nepokrývali. V roce 2023 jsme výpočet uhlíkové stopy rozšířili o emise, které souvisí s pracovními cestami zaměstnanců: ubytování, pracovní cesty vozidly taxi a vlaky. V příštím roce budeme pokračovat v přípravách na vykazování dalších významných kategorií Scope 3.

Naše Net Zero strategie

Snižovat naši uhlíkovou stopu, minimalizovat dopady našeho podnikání a dosáhnout Net Zero není možné bez dlouhodobé strategie a jasného plánu. V minulém roce jsme zahájili kroky potřebné k jejímu vypracování a letos jsme naši strategii interně představili. Strategie obsahuje konkrétní kroky, které povedou ke splnění našeho závazku a jednotlivých cílů až do roku 2030. Strategie se zaměřuje na pět hlavních oblastí:

1 Měření a vykazování dopadu

Provedli jsme revizi stávajícího sběru dat pro výpočet uhlíkové stopy a vytvořili nový systém jeho sběru na půlroční bázi. Tyto kroky nám umožní zpřesnit měření naší uhlíkové stopy ve všech scopech. V roce 2023 jsme měřili a vykazovali celý Scope 1 a Scope 2 a uhlíkovou stopu ve Scopu 3 spojenou se služebními cestami. Na ostatních kategoriích Scope 3 dále pracujeme.

2 Snížení přímých emisí a přechod na obnovitelnou elektřinu

Od roku 2021 naše pražská kancelář funguje na obnovitelnou elektřinu. A do konce roku 2025 tak bude operovat i ostravská a brněnská kancelář. Naše kanceláře jsou navíc certifikované – City Green Court v Praze certifikací LEED Platinum a Nová Karolína Park v Ostravě certifikací BREEAM.

Zároveň jsme vytvořili seznam opatření pro snížení spotřeby energií v jednotlivých budovách a některá opatření ihned implementovali. Příkladem je optimalizace kancelářských teplot či snížení teploty vody v umyvadlech a dřezech na 50°C.

3 Řízení dopadu našich služebních cest

Pustili jsme se do analýzy naší cestovní politiky, na jejímž základě jsme navrhli nová interní pravidla týkající se služebních cest, která budou platná od příštího roku. Mezi nimi je např. incentivizace cestování nízkouhlíkovými dopravními prostředky, jako jsou elektrická auta či hromadná doprava nebo omezení letecké dopravy.

4 Zapojení dodavatelů

Od tohoto roku také interně sledujeme emise v našem dodavatelském řetězci a začínáme kooperovat s našimi nejvýznamnějšími dodavateli na jejich vlastní cestě za udržitelnosti. Naším cílem je, aby 50 % našich dodavatelů (dle emisí) mělo vlastní vědecky podložené závazky.

5 Kompenzace emisí

Náš přístup k projektu Net Zero 2030 se řídí zásadou hierarchie zmírňování dopadů. To

znamená, že se v první řadě zaměřujeme na dosažení našich vědecky podložených cílů v oblasti emisí v našem hodnotovém řetězci. Poté se zaměřujeme na „zmírňování mimohodnotového řetězce“ neboli na snižování emisí prostřednictvím opatření mimo náš podnik. Jsme odhodláni nakupovat vysoce kvalitní uhlíkové kredity v rámci plnění našeho závazku „Net Zero“ do roku 2030. Všechny firmy sítě PwC musí od roku 2023 kompenzovat své vykázané emise a od roku 2030 se zavazujeme neutralizovat naše zbytkové emise prostřednictvím odstraňování uhlíku. Kooperovat s našimi nejvýznamnějšími dodavateli na jejich vlastní cestě za udržitelností. Naším cílem je, aby 50 % našich dodavatelů (dle emisí) mělo vlastní vědecky podložené závazky.

Při nákupu uhlíkových kreditů se snažíme přinášet trvalou hodnotu tím, že řešíme vzájemně propojené environmentální a společenské výzvy, jako je ztráta biologické rozmanitosti a přírody, sociální rozdíly, odolnost vůči klimatu a spravedlivý přechod k udržitelným ekonomikám.

Naše strategie také obsahuje tři průřezová témata:

Prostřednictvím nových digitálních a technologických řešení se snažíme, abychom my sami i naši klienti byli připraveni na práci v rychle se měnícím světě. Technologie samy o sobě pro nás nejsou cílem, ale způsobem, jak zajistit, že byznysová vize může být realizována s tím nejlepším možným výsledkem pro všechny uživatele. Naším klientům pomáháme při složitých byznysových a technických transformacích v různých oblastech byznysu.

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

Založili jsme interní PwC Net zero tým zodpovědný za přípravu a implementaci strategie.

Zároveň jsme skrze dva rozsáhlé zaměstnanecké dotazníky zjistili, jak naši zaměstnanci preferují dojíždět do práce a ke klientům a jaké mají nápady, které by mohly pomoci být PwC ještě udržitelnější. V PwC také máme skupinu Sustainability Community, kde se několikrát do roka napříč celou firmou scházejí nadšenci do udržitelnosti při příležitosti různých workshopů, vzdělávacích přednášek či vyměňování vlastních zkušeností.

Struktura řízení lokální Net Zero strategie

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

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

2 Porozumění a řízení rizik

Vytvořili jsme seznam potenciálních rizik při implementaci naší Net zero strategie a její mitigační strategie. Klíčová rizika pravidelně monitorujeme.

3 Komunikace

Interní komunikace našeho Net zero závazku je zásadní pro to, abychom našim zaměstnancům pomohli pochopit jejich roli při jeho plnění. I proto jsme se rozhodli při příležitosti uvedení naší Net zero strategie uspořádat vůbec první Týden udržitelnosti.

Naším cílem bylo představit během týdenní kampaně zaměstnancům naši strategii Net Zero 2030 a vysvětlit, jaká bude naše cesta k dosažení závazku Net Zero. Kromě toho jsme se zaměřili na propagaci a podporu udržitelného způsobu života nejen v našich kancelářích.

Každý den v týdnu měl specifické téma od Net zero v PwC, úsporám energií, vzdělávání až po udržitelné stravování nebo oběhové hospodářství. Každé téma jsme představili v článku na intranetu spolu s každodenními výzvami v podobě jednoduchých tipů na to, co je možné udělat, abychom byli ve svém chování k přírodě ohleduplnější. Zaměstnance jsme tak například motivovali, aby přijeli do práce na kole nebo si dali bezmasý oběd. Nechyběl ani interní event s ESG kvízem a sbírka oblečení pro charitativní second hand Hvězdný bazar.

Navíc jsme vytvořili interní mikrostránku dedikovanou Net zero, kde si zaměstnanci mohou přečíst veškeré informace. Zároveň zaměstnance pravidelně informujeme o udržitelných aktivitách na našem intranetu.



Boj s klimatickou změnou bereme vážně. Letos jsme vypracovali detailní strategii a akční plán dekarbonizace naší firmy, která nám pomůže dosáhnout našich Net zero cílů do roku 2030. Naše cíle dále přenášíme i na naše lokální subdodavatele a tím pomáháme snižovat emisní stopu celé české ekonomiky.



Jan Brázda
partner a Net Zero Leader
PwC Česká republika

Snižujeme naši uhlíkovou stopu

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

Měření uhlíkové stopy

Rok	Uhlíková stopa na 1 zaměstnance tuny CO ₂ e
2020	1,058
2021	0,380
2022	0,429
2023	0,572

Uhlíková stopa v porovnání s minulým rokem podle očekávání opět narostla. I v tomto reportovacím období jsme rozšířili počet reportovaných kategorií v rámci Scope 3. I nadále se projevuje návrat k běžnému fungování po skončení pandemie nemoci COVID-19. Ten lze ilustrovat na zvýšených emisích za služební cesty.



Podrobná data týkající se produkce emisí a výpočtu uhlíkové stopy najdete na straně 86.

Ekologická kancelářská budova

Dlouhodobě sledujeme naši spotřebu a investujeme do technických inovací zejména v rámci naší pražské kanceláře v City Green Court (CGC), která má certifikaci pro ekologické budovy MeteoViva. Jedná se o speciální program implementace zařízení na snížení spotřeby energií a to díky využití optimálního nastavení veškerých technologií v závislosti na předpověď počasí a vývoj cen energií.

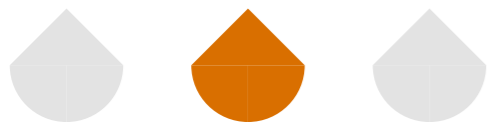
Spotřeba elektrické energie

Rok	Spotřeba elektrické energie (kWh)		
	obnovitelné zdroje	neobnovitelné zdroje	celkem
2020	–	725 955	725 955
2021	337 297	406 566	743 863
2022	753 030	89 478	842 508
2023	670 426	143 131	813 557

Ve sledovaném období jsme využívali čistou elektrickou energii pouze v pražské kanceláři.

Spotřeba vody

Rok	Spotřeba vody (m ³)
2020	1 358
2021	1 004
2022	1 283
2023	1 629



Spotřeba vody se oproti minulému roku zvýšila. Došlo k návratu na přibližné hodnoty předcovidových let.

Všechna měření spotřeby energií a vody najdete na stranách 85 a 86. Podrobná data týkající se produkce emisí najdete na straně 86.

Přechod k paperless office

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

U celkové spotřeby papíru se nadále projevuje implementace nástrojů G-suite, která umožňuje snadné sdílení dokumentů mezi kolegy a nahrazuje tak tisk. Mezi další přijatá opatření patří například zasílání faktur klientům pouze elektronickou cestou, snížení počtu tiskáren nebo pokračující digitalizace interní zaměstnanecké agendy.

Spotřeba papíru

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



Třídění odpadu v kanceláři

Neustále hledáme cesty ke snížení množství odpadu a motivujeme zaměstnance k jeho třídění, například prostřednictvím přehledného navigačního systému přímo v kuchyňkách. Dlouhodobě třídíme a předáváme k recyklaci papír, plasty, sklo, baterie, světla a kov a také bioodpad v podobě kávové sedliny a nápojové kartony.

Odvoz a likvidaci odpadu provádí najatý dodavatel, s nímž spolupracujeme na měření a vykazování množství odpadu v každé z našich kanceláří. K dalšímu zpracování předáváme 38 % z celkově vyprodukovaného odpadu. To je méně než v loňském roce, což souvisí s navýšením celkové produkce odpadu.

Všechna data týkající se produkce a zpracování odpadu najdete na straně 87.

Podpora ekologického cestování

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

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

Zelené dobrovolnictví

Přispět k ochraně a péči o životní prostředí se snažíme také v rámci našich dobrovolnických akcí. V tomto roce naši zaměstnanci pomáhali například v organizacích ČSOP – Svatojánské údolí nebo Společnost pro ochranu Prokopského a Dalejského údolí.

Více o našich dobrovolnických aktivitách si můžete přečíst v části věnované neziskovému sektoru na straně 56 – 59.

Interní komunikace a marketing

Témata spojená s ochranou životního prostředí a především ekologickými aktivitami přímo v kancelářích jsou pravidelnou součástí naší interní komunikace.

O této zprávě

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

Informace v této zprávě se týkají našich aktivit pouze v České republice. V případě zájmu o oblast společenské odpovědnosti na úrovni mezinárodní sítě PwC se podívejte na www.pwc.com/globalcommunities. Všechna kvalitativní a kvantitativní data v této zprávě se týkají finančního roku 2023 (od 1. července 2022 do 30. června 2023).

Proces reportování

Pokud není uvedeno jinak, jsou kvantitativní informace získány měřením za pomoci interního centrálního systému včetně finančních záznamů. Náš proces reportování je založen na datech z konkrétních měření jednotlivých oddělení (měření spotřeby energií, měření spotřeby papíru, evidence zaměstnanců, úvazků, školení), která se následně předávají ESG reportingovému týmu.

Uhlíková stopa je vypočtena podle mezinárodní metodiky Greenhouse Gas Protocol. V ukazatelích týkajících se uhlíkové stopy došlo k rozšíření kategorií vykázaných ve Scope 3; za účelem zajištění

srovnatelnosti v čase byly zpětně přepočteny i údaje za minulá období.

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

Naše reportovací období je roční a reportujeme za všechny právní entity

- PricewaterhouseCoopers Audit, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers Legal s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers IT Services, s.r.o.
- PricewaterhouseCoopers IT Services Limited, odštěpný závod.

Adresa

City Green Court
Hvězdova 1734/2c
140 00 Praha 4

GRI Index (obsahový rejstřík)

Prohlášení o využití standardů: Společnosti PwC v České republice vykazují informace uvedené v tomto GRI obsahovém rejstříku za období 1. července 2022 – 30. června 2023 s odkazem na GRI Standardy.

Verze standardu GRI 1: GRI 1: Foundation 2021

GRI sektorové standardy: Žádné

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 2 (2021) OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (2021)			
Organizace a reporting			
2-1	Údaje o organizaci	6, 76	
2-2	Subjekty zahrnuté ve zprávě o udržitelnosti	76	Každý právní subjekt připravuje účetní závěrku samostatně. V této Zprávě jsou informace prezentovány souhrnně.
2-3	Vykazované období, cyklus vykazování a kontaktní údaje	76, 92	1. července 2022 – 30. června 2023
2-4	Úpravy dříve zveřejněných informací	73, 85, 86	Revidovaný výpočet uhlíkové stopy po rozšíření kategorií Scope 3.
2-5	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím ověřením.
Činnost a zaměstnanci			
2-6	Aktivity, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	6 – 9	
2-7	Zaměstnanci	36 – 53, 83	

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

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 202 (2016) Významné téma: Přítomnost na trhu			
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	40, 83	
GRI 203 (2016) Významné téma: Nepřímé ekonomické dopady			
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	12, 13, 54 – 65, 84	Spolupráce s neziskovým sektorem.
GRI 205 (2016) GRI 206 (2016) Významné téma: Opatření proti korupci a nesoutěžnímu chování			
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	24, 85	
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže nebyly.
ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
GRI 301 (2016) Významné téma: Materiály			
301-1	Spotřeba materiálů podle hmotnosti nebo objemu	74, 85	
GRI 302 (2016) Významné téma: Energie			
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	67 – 73, 85	
GRI 303 (2018) Významné téma: Voda			
303-3	Odběr vody	74, 86	
GRI 305 (2016) Významné téma: Emise			
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	86	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	68 – 73, 86	
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	68 – 73, 86	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	73, 86	
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	68 – 73, 86	V průběhu zpřesňování metodiky výpočtu tuto položku dočasně neuvádíme.

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 306 (2020)	Významné téma: Odpady		
306-1	Odpady a dopady s nimi spojené	74	
306-2	Řízení dopadů spojených s odpady	74	
306-3	Produkce odpadů	87	
306-4	Odpad k dalšímu využití	87	
306-5	Odpad určený k likvidaci	87	
GRI 308 (2016)	Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na životní prostředí		
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	26, 68 – 71	
SPOLEČNOST			
GRI 401 (2016)	Významné téma: Zaměstnávání		
PwC indikátor	Nábor zaměstnanců	88	Uvádíme informace o nábore zaměstnanců podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-1.
PwC indikátor	Rodičovská dovolená	42, 88	Uvádíme informace o rodičovské dovolené podle interního indikátoru, nejde o plný rozsah GRI 401-3.
Vlastní téma PwC	Významné téma: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci		
PwC indikátor	Podpora zdraví zaměstnanců	51 – 52	Sledujeme a vykazujeme informace podstatné s ohledem na povahu naší činnosti. Nejde o plný rozsah dle požadavků standardu GRI 403 a indikátoru 403-6.
GRI 404 (2016)	Významné téma: Školení a vzdělávání		
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	42 – 43, 88	
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnatelnosti	41 – 52	
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariéřního rozvoje	48	

GRI Standard	Název položky	Umístění v reportu	Vysvětlivky
GRI 405 (2016) GRI 406 (2016)	Významné téma: Diverzita, rovnost příležitostí a nediskriminace		
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	39 – 40, 83, 89	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	–	K žádným případům diskriminace nedošlo.
GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410, GRI 411, GRI 412 (2016)	Významné téma: Lidská práva (Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, Dětská práce, Nucená a povinná práce, Bezpečnostní praktiky, Ochrana práv původních obyvatel, Hodnocení ochrany lidských práv)		Náš přístup k dodržování lidských práv ve firmě i mezi našimi dodavateli upravují naše kodexy a prohlášení uvedené v této zprávě.
Lidská práva		25	Zavazujeme se k ochraně a respektování lidských práv ve všech níže uvedených oblastech. Totéž požadujeme i od našich dodavatelů.
407-1	Provozy a dodavatelé, u nichž by mohla být ohrožena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání	25 – 26	
408-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání dětské práce	25 – 26	
409-1	Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání nucené nebo povinné práce	25 – 26	
410-1	Bezpečnostní personál vyškolený v oblasti ochrany lidských práv	25 – 26	
411-1	Případy porušení práv původních obyvatel	25 – 26	
412-1	Provozy, které byly hodnoceny z hlediska ochrany lidských práv	25 – 26	
GRI 414 (2016)	Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na společnost		
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	25 – 26	
GRI 418 (2016)	Významné téma: Soukromí zákazníků		
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.

Detailní měření GRI ukazatelů

GRI 2-7 | Informace o zaměstnancích

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

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců				Ženy				Muži				Neuvedeno / jiné			
	Finanční rok															
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	
Audit	633	562	517	488	321	293	262	230	312	269	253	258	0	0	2	
Poradenství	256	232	218	208	107	87	81	77	149	145	137	131	0	0	0	
Daně a právní služby	172	146	181	173	120	101	134	129	52	45	47	44	0	0	0	
Infrastruktura	190	177	168	171	101	98	94	101	89	79	74	70	0	0	0	
Celkem	1251	1 117	1 084	1 040	649	579	571	537	602	538	511	503	0	0	2	

Oddělení	Praha				Brno				Ostrava				Zkrácené úvazky				Doba určitá			
	Finanční rok																			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Audit	446	411	404	395	92	81	63	58	95	70	50	35	85	73	66	55	9	11	28	6
Poradenství	253	230	217	207	3	2	1	1	0	0	0	0	16	19	17	19	19	20	13	6
Daně a právní služby	146	122	155	146	24	22	24	25	2	2	2	2	45	44	56	44	12	6	7	3
Infrastruktura	178	169	161	165	9	6	5	5	3	2	2	1	24	21	22	22	20	12	13	3
Celkem	1023	932	937	913	128	111	93	89	100	74	54	38	170	157	161	140	60	49	61	18

GRI 202-2 | Složení managementu

Rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti						Celkem
	česká	britská	australská	slovenská	poľská	rumunská	
2023	25	1	0	0	0	1	27
2022	24	1	0	0	1	1	27
2021	20	2	0	0	1	1	24
2020	20	2	0	0	0	1	23

GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

Dobrovolnictví

Aktivita	2023		2022		2021		2020	
	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci	hodiny	zaměstnanci
Manuální dobrovolnictví	1 142	145	775	99	103	15	625	83
Učení na univerzitách	366	30	692	40	777	37	242	20
Darování krve	24	3	78	8	366	26	341	30
Pro bono auditní služby	370	42	278	38	261	29	485	13
Zlevněné auditní služby	767		695		397		608	
Bezpečnostní audit pro organizaci Lékaři bez hranic	n/a		n/a		161	5	n/a	
Mentoring DoFE					141	25		
Mentoring SIA	119	17	48	8	139	22	134	25
Podpora Ukrajiny	12	4	470	12				
Ostatní odborné dobrovolnictví (finanční gramotnost, mentoring reKáva atd.)	30	6	87	10				
Celkem	2 830	247	3 123	215	2 345	159	2 434	171

Poznámka: V roce 2023 došlo k většímu zapojení zaměstnanců v rámci manuálního dobrovolnictví. Zde se daří překonávat předcovidové hodnoty. Snažíme se vycházet vstříc individuálním možnostem zaměstnanců, aby se mohl zapojit pokud možno každý. K nárůstu došlo i v rámci mentoringu SIA. Zde došlo k navýšení počtu mentorů u jednotlivých projektech z jednoho na dva.

Dary a sponzoring

Aktivita	2023	2022	2021	2020
Finanční a hmotné příspěvky PwC	200 000 Kč	2 197 458 Kč	145 000 Kč	331 195 Kč
Darované benefit body zaměstnanců	34 008 Kč	166 008 Kč	27 709 Kč	94 810 Kč
Podpora zdravotníků – Energie do nemocnic				
PwC	n/a	n/a	164 193 Kč	n/a
Zaměstnanci			46 650 Kč	
Vánoční charita				
PwC	199 865 Kč	199 338 Kč	190 563 Kč	187 380 Kč
Zaměstnanci	258 650 Kč	327 878 Kč	223 130 Kč	238 201 Kč
Celkem	692 523 Kč	2 890 682 Kč	797 245 Kč	851 586 Kč

Poznámka: V roce 2022 došlo k významnému nárůstu finančních a hmotných příspěvků. Tento nárůst byl způsoben reakcí Společnosti na ruskou agresi na Ukrajině.

GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok			
		2023	2022	2021	2020
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100

GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	Finanční rok			
		2023	2022	2021	2020
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	1 268 196	1 679 512	1 951 979	2 888 103
Převedeno na stromy	ks	107	143	166	245

GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

Energie	Kancelář/Energie	Jednotka	Finanční rok			
			2023	2022	2021	2020
Plyn	Ostrava	kWh	0	0	73 591	73 048
	Praha		939	1 228	1 512	1 555
	Brno	GJ	231	314	262	282
Teplota	Ostrava		95	116	n/a	n/a
	Praha		0	0	366 075	677 989
Elektřina – neobnovitelné zdroje	Brno	kWh	30 222	31 453	34 499	42 087
	Ostrava (2022 vč. chlazení)		112 909	58 025	5 992	5 880
	Praha		670 426	699 603	337 297	n/a
Elektřina – obnovitelné zdroje	Brno	kWh	n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava (2022 vč. chlazení)		0	53 427	n/a	n/a
	Plyn		0	0	264,9	263,0
Celková spotřeba energií	Teplota		1265,0	1 658,0	1 773,9	1 836,9
	Elektřina neobnovitelná	GJ	515,3	322,0	1 464,0	2 613,4
	obnovitelná		2 413,5	2 711,0	1 214,0	n/a
	Celkem		4 193,8	4 691,0	4 717,0	4 713,0

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

GRI 303-3 | Odběr vody

Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
		2023	2022	2021	2020
Praha		825	615	436	599
Brno	m³	448	425	253	389
Ostrava		356	243	315	370
Celkem	m³	1 629	1 283	1 004	1 358

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

GRI 305 | Emise CO₂

Uhlíková stopa	Název indikátoru (tuny CO ₂ e)	Zdroj emisí	2023	2022	2021	2020	Emisní faktor
305-1	Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Plyn	0	0	13,5	14,9	DEFRA
		Firemní automobily	1,1	3,3	1,0	4,4	
		Scope 1	1,1	3,3	14,5	19,3	-
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z nakupované energie (Scope 2 – Market-based)	Elektrina	78,7	49,2	216,5	431,9	AIB
		Teplo	60,0	80,5	84,1	88,1	DEFRA
		Scope 2	138,7	129,7	300,6	520,0	-
305-3	Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Služební cesty letadlem	391,0	223,6	39,5	402,7	
		Služební cesty autem	166,6	109,3	52,5	120,5	
		Služební cesty vlakem	8,5	7,6	2,8	19,6	DEFRA
		Služební cesty taxi	9,3	5,6	1,4	17,0	
		Voda	0,4	0,5	0,4	0,5	
	Scope 3	575,8	346,6	96,6	560,3	-	
	Emise CO ₂ celkem	715,6	479,6	411,7	1 100,3	-	
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	Přepočteno na zaměstnance	0,572	0,429	0,380	1,058	-

Poznámky: Emise skleníkových plynů zahrnují emise CO₂. Ostatní emise jsou vzhledem k povaze naší činnosti zanedbatelné. Nepřímé emise z nakupované elektřiny jsou vykázány market-based metodou. Hodnoty se do roku 2020 výrazně nelišily od location-based. Emise Scope 2 location-based metodou za rok 2023 činily 394,7 tCO₂e, za rok 2022 to bylo 468,9 tCO₂e a za rok 2021 to bylo 456,8 tCO₂e. Scope 1 byl rozšířen o firemní automobily. Nově jsme mezi sledované kategorie v rámci emisí ve Scope 3 zařadili služby cesty vlakem a taxi. Data byla doplněna i za předešlé roky. Výpočet emisí Scope 3 do roku 2023 zahrnuje pouze emise vzniklé činností naší organizace v hlavních kategoriích: služební cesty letadlem, autem, vlakem a taxi a emise vyprodukované v rámci spotřeby vody. Nezahrnuje emise v dodavatelsko-odběratelském řetězci. Nadále pracujeme na rozšíření vykazování Scope 3 v příštím období. Z důvodů pokračujícího zpřesňování výpočtu uhlíkové stopy společnosti nevykazujeme GRI 305-5. K této metrice se vrátíme v následujících letech.

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

Materiál	Kancelář	Jednotka	Finanční rok			
			2023	2022	2021	2020
Papír	Praha		6,56	8,57	11,50	8,24
	Brno	tuny (t)	0,66	0,70	0,70	6,00
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	0,28	0,27
Plast	Praha		3,06	3,32	3,60	3,03
	Brno	tuny (t)	0,01	0,02	0,04	0,12
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	0,09	0,09
Sklo	Praha	tuny (t)	1,44	0,54	n/a	0,52
	Brno		0,04	0,06	0,06	0,03
Nápojové kartony	Praha	tuny (t)	0,15	0,12	0,14	0,17
Bio odpad	Praha	tuny (t)	0,61	0,68	2,65	0,14
Smíšený odpad	Praha		20,16	14,57	5,98	18,54
	Brno	tuny (t)	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data
	Ostrava		nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data	nedostupná data
Celkem		tuny (t)	32,69	28,58	25,04	37,15

Poznámka: Objem smíšeného odpadu za Brno a Ostravu není evidován. Svoz komunálního odpadu v Praze probíhá společně za všechny nájemce kanceláří a nejsou tak dostupné informace o objemech samostatně za PwC. Množství vyprodukovaného odpadu se vrací na hodnoty před zavedením pandemických restrikcí. Nárůst množství smíšeného odpadu oproti minulému roku je mimo jiné způsoben opětovným uvedením Fresherie Bistro do provozu.

	Jednotka	Finanční rok				
		2023	2022	2021	2020	
GRI 306-4	Odpad předaný k dalšímu využití	tuna (t)	12,54	14,01	19,06	18,61
	% celkového odpadu		38,3	49,0	76,1	50,1
GRI 306-5	Odpad k likvidaci	tuna (t)	20,16	14,57	5,98	18,54
	% celkového odpadu		61,7	51,0	23,9	49,9

Poznámka: Nárůst množství odpadu předaného k likvidaci je zapříčiněn mimo jiné větší produkcí smíšeného odpadu.

Nábor zaměstnanců (interní indikátor)

	Jednotka	Podle věku			Podle pohlaví		Podle kanceláře			Celkem
		do 29 let	30-49 let	50 a více let	ženy	muži	Praha	Brno	Ostrava	
2020	počet	146	77	2	119	106	209	12	4	225
	%	64,9	34,2	0,9	52,9	47,1	92,9	5,3	1,8	21,6
2021	počet	145	56	0	94	107	177	10	14	201
	%	72,1	27,9	0,0	46,8	53,2	88,1	5,0	7,0	18,5
2022	počet	210	102	3	150	165	242	45	28	315
	%	66,7	32,4	1,0	47,6	52,4	76,8	14,3	8,9	28,2
2023	počet	231	103	4	174	164	272	26	40	338
	%	68,3	30,5	1,2	51,5	48,5	80,5	7,7	11,8	27,0

Rodičovská dovolená (interní indikátor)

	Jednotka	2023	2022	2021	2020
Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené	počet	130	126	137	121
Výpomoc z rodičovské dovolené	%	32	33	35	40
Rodiče, kteří nastoupili na MD a RD	počet	45	35	39	28
Rodiče, kteří se vrátili z MD a RD	počet	33	27	20	14

GRI 404-1 | Průměrný počet hodin strávených školením

Pozice	Počet hodin strávených školením				Počet zaměstnanců				Průměrný počet hodin věnovaných školením			
	Finanční rok											
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Partner	905	1441	1152	1063	27	27	24	23	34	53	48	46
Ředitel	1 601	1935	1733	1563	44	38	35	25	36	51	50	63
Senior Manažer	3 223	2 675	2 649	2 658	78	74	65	55	41	36	41	48
Manažer	12 629	10 959	10 535	10 338	244	207	200	175	52	53	53	59
Senior Associate, Specialista, Konzultant	40 160	30 620	29 790	33 460	463	390	383	358	87	79	78	93
Associate, Specialista, Konzultant	49 888	50 849	51 194	45 322	388	374	370	397	129	136	138	114
Asistent, Podpora	470	39	51	15	7	7	7	7	67	6	7	2
Celkem	108 876	98 518	97 104	94 419	1251	1117	1084	1040	87	88	90	91

GRI 405-1 | Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.

Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez stážistů a smluvních dodavatelů.

Složení leadershipu dle národnosti viz GRI 202-2 Složení managementu.

Pozice	Zaměstnanců celkem				Ženy				Muži				Zkrácené úvazky			
	Finanční rok															
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Partner	27	27	24	23	3	2	2	3	24	25	22	20	0	1	1	0
Ředitel	44	38	35	25	9	9	8	6	35	29	27	19	5	5	3	2
Senior Manažer	78	74	65	55	20	22	21	22	58	52	44	33	13	12	10	9
Manažer	244	207	200	175	114	85	93	80	130	122	107	95	54	42	44	39
Senior Associate, Specialista, Konzultant	463	390	383	358	255	226	212	188	208	164	170	170	55	64	67	52
Associate, Specialista, Konzultant	388	374	370	397	241	228	229	231	147	146	140	166	43	33	36	38
Asistent, Podpora	7	7	7	7	7	7	6	7	0	0	1	0	1	0	0	0
Celkem	1 251	1 117	1 084	1 040	649	579	571	537	602	538	511	503	171	157	161	140

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

	Finanční rok			
	2023	2022	2021	2020
Složení zaměstnanců podle věku				
do 29 let	421	379	404	424
30-49	765	677	636	575
50 a více let	65	57	44	38
neuveďlo věk	0	4	0	3
Celkem	1 251	1 117	1 084	1 040
Složení leadershipu (partneři) podle věku				
do 29 let	0	0	0	0
30-49	17	16	13	15
50 a více let	10	11	11	8
Celkem	27	27	24	23
Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví				
Ženy	3	2	2	3
Muži	24	25	22	20
Celkem	27	27	24	23

Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?

Rozsáhlý ESG program PwC Akademie vás naučí vše, co potřebujete znát a umět.

Kontakt



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

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

Nahlédněte s námi do světa ESG

ESG Program

Jak na přípravu firemního Sustainability reportu?

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

- Měření a vykazování uhlíkové stopy
- ESG & nefinanční reporting
- ESG reporting pro zkušené – upgrade z GRI na ESRS
- Povinný ESG reporting – EU CSRD & ESRS standardy
- Povinný ESG reporting – EU Taxonomie
- Udržitelná aktiva a projekty: EU Taxonomie, ESG a DNSH v kontextu financování a fondů EU
- EU Taxonomie, ESG a udržitelnost v kontextu udržitelných financí, investic a pravidel fondů EU 2021–2027

Více informací o navazujících kurzech

Kromě školení zaměřených na reporting se můžete přihlásit i na školení z oblasti

udržitelných aktiv a projektů

S udržitelností vám pomohou PwC odborníci i prostřednictvím ESG služeb.

Udržitelnost a klimatická změna

Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte

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

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

Kontakt



Jana Háčková
Marketing a komunikace
Senior specialistka CSR
jana.hackova@pwc.com

