

# CSR

# Report

# 2018



Zpráva o trvale udržitelném podnikání a firemní odpovědnosti  
za finanční rok 2018

PwC v České republice



## Úvodní slovo

Vážené dámy, vážení pánové,

je mi potěšením představit vám další zprávu o firemní odpovědnosti poradenské společnosti PwC v České republice podle mezinárodní metodiky GRI. Seznámíme vás s naším přístupem k odpovědnému podnikání, s aktivitami, kterým se věnujeme, a také jejich výsledky za finanční rok 2018.

Mezi naše největší aktiva patří znalosti, schopnosti a zkušenosti v oblasti řízení firem, technologického, finančního a daňového poradenství, auditu a právních služeb. Proto se v oblasti CSR zaměřujeme zejména na rozvoj vzdělávání a předávání našich zkušeností právě v těchto oblastech. Naše odborníky propojujeme s neziskovým sektorem a své obzory si tak ve vzájemné interakci rozšiřují obě strany. Díky naší spolupráci se Social Impact Award tak můžeme mít v České republice inspirativní projekty, jako jsou Pragulic, Czechitas či Forewear. Věřím, že i díky naší činnosti v roce 2018 se k nim přidají mnohé další.

Jsme hrdí, že jsme v roce 2018 získali hned čtyři ocenění v soutěži TOP odpovědná firma. I nadále chceme v našem úsilí v oblasti CSR pokračovat a podporovat komunity, etiku, rozvoj našich zaměstnanců a zlepšování podmínek pro podnikání v Česku.

Jiří Moser  
řídící partner PwC Česká republika





# Obsah

■ Představení PwC	6
■ Naše strategie	7
■ Produkty a služby	8
■ Tým firemní odpovědnosti	10
■ Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti	11
■ Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti	13
■ Odpovědné podnikání	14
<input type="checkbox"/> Vnitřní zaměření na etiku a transparentnost	16
<input type="checkbox"/> Spolupráce pro kultivaci trhu a prosazování naší filozofie	19
<input type="checkbox"/> Technologie a inovace ve všech našich službách	20
<input type="checkbox"/> Formulace trendů a strategií pro zvyšování konkurenceschopnosti a růst české ekonomiky	23
■ Lidé a rozmanitost	27
<input type="checkbox"/> Podpora různorodosti je součástí naší firemní kultury	28
<input type="checkbox"/> Flexibilní pracovní příležitosti a prostředí, motivující podmínky pro práci	29
<input type="checkbox"/> PwC dětem	30
<input type="checkbox"/> Začleňování sociálně vyloučených skupin do společnosti a do pracovního prostředí	33
<input type="checkbox"/> Profesní rozvoj našich lidí	34
<input type="checkbox"/> Měření úspěchu a individuální nabídka benefitů	36
<input type="checkbox"/> Podpora zdravého životního stylu	38
<input type="checkbox"/> Rozvoj mladých talentů a spolupráce s vysokými školami	41
<input type="checkbox"/> Zaměstnanci a CSR	43

■ Neziskový sektor	44
<input type="checkbox"/> Podpora sociálního podnikání a spolupráce s neziskovým sektorem	46
<input type="checkbox"/> Pro bono aktivity	47
<input type="checkbox"/> Rozjezd sociálních start-upů	49
<input type="checkbox"/> Vánoční charita s tradicí	55
<input type="checkbox"/> Dobrovolnictví a nefinanční pomoc	58
■ Péče o životní prostředí	60
<input type="checkbox"/> Měření spotřeby	63
<input type="checkbox"/> Cestování	64
■ O tomto reportu	65
■ GRI rejstřík	66
■ Detailní měření GRI ukazatelů	70
■ Naučíme vás, jak vytvořit firemní CSR report	79
■ Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte	80





## Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o které usilují. Jsme síť firem s 250 tisíci zaměstnanci ve 158 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 29 zemích CEE regionu pracuje více než 11 tisíc zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC více než 25 let a v současnosti zaměstnává 1000 profesionálů na pobočkách v Praze, Brně a Ostravě. Více viz globální výroční zpráva a výroční zprávy právních entit PwC v Česku.



## Naše strategie



### 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.



### 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.



### 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.



### 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.



### 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.



# Produkty a služby

## Auditorské služby

- Audit
- Účetnictví podle IFRS, českých účetních předpisů a US GAAP
- Finanční a účetní poradenství
- Interní audit
- Řízení rizik
- Treasury
- Audit nefinančních dat

## Daňové služby

- Korporátní daně
- Nepřímé daně
- Řízení daní a shoda s předpisy
- Služby při zajištění pracovních povolení a víz

## PwC Legal

- Transakční a projektová advokátní kancelář pokrývající všechna významná průmyslová odvětví a právní oblasti

## Poradenské služby

- Podnikové poradenství
- Technologické poradenství
- Forenzní služby
- Transakce
- Restrukturalizace
- Poradenství pro lidské zdroje
- Integrace systémů
  - Technologická strategie
  - Big Data analýzy & CRM
  - Vývoj aplikací & User Experience

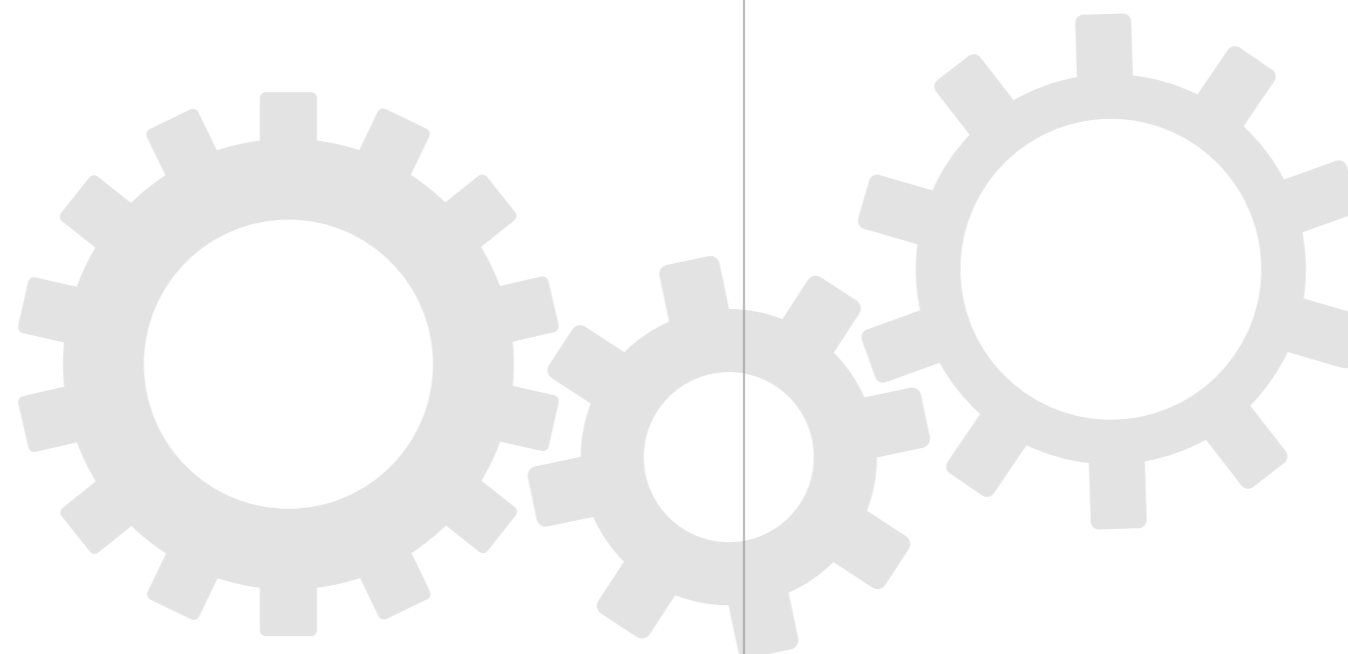
## PwC Akademie

- Odborné vzdělávání a rozvoj manažerských a obchodních dovedností

## Odvětví a trhy

- Automobilový průmysl
- Bankovníctví a finanční služby
- Energetika, distribuční sítě a těžební průmysl
- Maloobchod a spotřební zboží

- Nemovitosti
- Pojišťovnictví
- Služby pro vlastníky rodinných podniků
- Telekomunikace
- Veřejný sektor
- Zábavní průmysl a média
- Zdravotnictví a farmacie
- Zpracovatelský průmysl a výroba
- Německý trh
- Čínský trh



CSR Report

CSR Report



Produkty a služby



## Tým firemní odpovědnosti

Tým pro firemní odpovědnost se snaží o přiblížení tohoto tématu všem zaměstnancům v PwC a o začlenění CSR aktivit do jejich každodenního života. Strategický tým vede řídicí partner a spolu s vyšším managementem, zastupujícím všechna naše oddělení, určuje hlavní směr a klíčové projekty.

Strategický tým spolupracuje s koordinátorem firemní odpovědnosti a skupinami dobrovolníků ze všech oddělení PwC.



**Jiří Moser**

**Řídicí partner**

Vedoucí programu firemní odpovědnosti



**Martina Kučová**

**Auditorské služby**

Ředitelka odpovědná za oblast rozmanitosti a péče o zaměstnance



**Radka Nedvědová**

**Poradenské služby**

Manažerka odpovědná za oblast reportingu udržitelného rozvoje



**Vladimíra Jeřábková**

**Human Capital**

Senior manažerka odpovědná za oblast rozmanitosti a péče o zaměstnance



**Marek Mráz**

**Marketing a komunikace**

Senior manažer odpovědný za oblast spolupráce s komunitami



**Tomáš Leixner**

**Marketing a komunikace**

Manažer odpovědný za oblast CSR



**Markéta Daxnerová**

**Marketing a komunikace**

Koordinátorka firemní odpovědnosti



## Naše vize a přístup ke společenské odpovědnosti

### ■ Naše aktivity v oblasti firemní odpovědnosti

Jako přední poradenská společnost 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.

Odpovědnost pro nás znamená podporu komunity, dodržování etických zásad, rozvoj našich zaměstnanců a snahu zlepšovat podmínky pro podnikání v ČR. Dodáváme firmám sebedůvěru a odvahu k rozvoji jejich podnikání s důrazem na inovace a dlouhodobou udržitelnost.

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

V neziskovém sektoru podporujeme především rozvoj potenciálu, talentu a vzdělávání, a to inspirováním a vedením organizací i jednotlivců. Pomáháme jim získat sebedůvěru a převzít odpovědnost sami za sebe.



■ Naše cíle firemní odpovědnosti se zaměřují na dva klíčové prvky

### Dělat věci správně

Což odráží naši snahu hrát klíčovou roli při prosazování odpovědného přístupu k podnikání – od kvality našich služeb a budování otevřeného pracoviště až po spolupráci s komunitami a problematiku ekologických dopadů naší činnosti.

### Být katalyzátorem změn

Pomocí svých schopností, vztahů a hlasu spolupracujeme s ostatními a ovlivňujeme činnosti, které pomáhají ke změně a mají trvalý dopad na svět kolem nás – tyto aktivity jsou směřovány zejména na rozvoj trhu a konkurenceschopnosti české ekonomiky a na předávání našich znalostí neziskovému sektoru prostřednictvím odborného dobrovolnictví.

■ Důraz naší firemní odpovědnosti

### Odpovědné podnikání

Usilujeme o kultivaci českého tržního prostředí prostřednictvím podpory etického a udržitelného podnikání. Tento závazek plníme s využitím svých odborných schopností a zapojením do tematických diskuzí s cílem řešit aktuální problémy české společnosti, podporovat transparentnost českého trhu a zvyšovat konkurenceschopnost českých firem.

... více na straně 15

### Lidé, rozmanitost a sociální začlenění

Naším dlouhodobým zaměřením je tvorba zdravého a motivujícího prostředí pro profesní i osobní rozvoj a vzdělávání našich zaměstnanců. Je pro nás důležité být zodpovědnou firmou, která ke svým lidem přistupuje férově. Podporujeme kreativitu, rozmanitost a rozvoj odpovědného myšlení, aby naši zaměstnanci chápali propojenost naší činnosti a jejího dopadu na společnost a okolí.

... více na straně 27

### Podpora sociálního podnikání a spolupráce s neziskovým sektorem

Věříme, že zejména sdílením znalostí a zkušeností našich odborníků můžeme neziskovým organizacím pomoci naplňovat jejich cíle a pozitivně ovlivnit rozvoj sociálního podnikání a tak působit na společnost, ve které žijeme. Naší vizí, jako profesionální poradenské firmy, je zaměřovat své aktivity na rozvoj vzdělávání a předávání zkušeností z oblastí, kterými se zabýváme dennodenně. V neziskovém sektoru podporujeme především rozvoj potenciálu, talentu a vzdělávání pro ty, kteří jsou jakkoliv vyloučeni ze společnosti.

... více na straně 45

### Péče o životní prostředí

Klíčovou oblastí našeho zájmu, skrze niž chceme ovlivnit dopad na životní prostředí, je zvyšovat povědomí o vlivu našich činností na životní prostředí a podnikat měřitelné kroky k jeho snížení (měříme a vykazujeme svou uhlíkovou stopu podle celosvětových standardů Greenhouse Gas Protocol). Navíc propagujeme udržitelný dodavatelský řetězec.

... více na straně 61



## Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti



ZLATÁ  
TOP ODPOVĚDNÁ  
VELKÁ FIRMA  
2018  
cena Byznysu pro společnost

### TOP Odpovědná velká firma

Hlavní rating pro velké firmy, které odpovědně, systematicky, komplexně, strategicky a inovativně rozvíjejí své podnikání směrem k dlouhodobé udržitelnosti a angažují se ve všech hlavních oblastech CSR.



STŘÍBRNÁ  
TOP ODPOVĚDNÁ  
FIRMA VE FIREMNÍM  
DOBROVOLNICTVÍ 2018  
cena Byznysu pro společnost

### TOP Odpovědná firma ve firemním dobrovolnictví

Ocenění pro firmu, která aktivně podporuje zapojování zaměstnanců do řešení společenských problémů a zavedla systémové nástroje pro podporu veřejně prospěšného sektoru.



ZLATÁ  
TOP ODPOVĚDNÁ  
FIRMA  
REPORTING 2018  
cena Byznysu pro společnost

### TOP Odpovědná firma v reportingu

Cena pro firmu, která komplexně, transparentně a efektivně měří a komunikuje své aktivity v oblasti odpovědného a udržitelného podnikání.



BRONZOVÁ  
TOP ODPOVĚDNÁ  
FIRMA  
V DIVERZITĚ 2018  
cena Byznysu pro společnost

### TOP Odpovědná firma v diverzitě za projekt Ženy v záloze

Cena pro firmy, které podporují diverzitu pracovních týmů z hlediska věku, pohlaví a dalších hledisek a pozitivně ovlivňují vnímání diverzity ve firemním prostředí.

### Cena Pro bono & CSR 2018

Cena pro výjimečné právníky, kteří pomáhají potřebným. V roce 2018 ji získala naše advokátní kancelář PwC Legal za angažmá v oblasti zdravotnického práva.

# Odpovědné podnikání

■ Záleží nám na principech etického a odpovědného podnikání. Snažíme se jednat tak, abychom vynikali jako vedoucí hráč na poli udržitelného rozvoje. Naše služby se proto vyznačují odpovědností, důvěryhodností a naše podnikatelské postupy jsou etické a transparentní.

- Uvědomujeme si potenciál sdíleného vědění, proto se snažíme přispívat k tvorbě inovativního prostředí, ve kterém lze napříč celou ekonomikou sdílet vědomosti a podnikatelské know-how.
- Spolupracujeme se studenty vysokých škol, se začínajícími podnikateli, poskytujeme poradenství start-upům i zavedeným gigantům na trhu, napomáháme k inovacím ve státní správě.
- Strategie udržitelnosti rozvoje je pro nás klíčová také ve spolupráci s našimi klienty. Proto jim pomáháme rozvíjet principy odpovědného podnikání v úzké vazbě na jejich obchodní činnost.
- Samozřejmostí je potom také podpora nefinančního reportingu, který vede k rozšíření dobré praxe a transparentnosti aktivit v oblasti udržitelného rozvoje. Již několik let budujeme svou expertízu v přípravě a poradenství reportů nefinančních výkazů podle mezinárodní metodiky GRI.







# Vnitřní zaměření na etiku a transparentnost

## ■ Zásady etiky a transparentnosti v našem podnikání

Protože naše aktivity vytvářejí kulturu, která podporuje etické jednání, bezúhonnost, objektivitu a profesionalitu, přikládáme zásadní význam předpokladům nezávislosti, udržitelnosti a řízení rizik.

## ■ Etický kodex

Etický kodex a strategie nezávislosti jsou závazné pro všechny zaměstnance PwC. Vycházejí z našich firemních hodnot a všichni zaměstnanci jsou povinni svou vlastní nezávislost každoročně deklarovat. Jakékoliv podezřelé jednání nebo diskriminaci lze ohlásit na anonymní etické lince.

Etický kodex funguje jako princip, který nám pomáhá vyřešit obtížné otázky, podporuje konzultace a vybízí nás, abychom se vyjádřili, pokud máme obavy. Náš rámec pro rozhodování o tom, co je správné, je tzv. RADAR (Recognise, Assess, Decide, Agree, Report).

Jednou z klíčových zásad v našem Etickém kodexu je vyjádřit svůj názor, nezůstat potichu, když se děje něco špatného. Neméně důležitá je nezávislost v byznysu, klíčová pro naši objektivitu. Dále můžeme uvést integritu, která se projevuje například tak, že vždy musíme znát identitu svých klientů a dalších osob, s nimiž obchodujeme, a dodržovat platné normy týkající se praní špinavých peněz.

 [www.pwc.cz/codeofconduct](http://www.pwc.cz/codeofconduct)

100 %

zaměstnanců a partnerů PwC ČR potvrdilo svou nezávislost

## ■ Náš dodavatelský řetězec je v souladu s principy udržitelnosti

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

V roce 2010 jsme vytvořili politiku odpovědného nákupu a provozní zásady, které platí jak pro PwC, tak pro naše dodavatele. V oblasti životního prostředí sledujeme například schopnost monitorovat a přezkoumávat svůj vliv na životní prostředí či míru, do jaké byly produkty a služby s ohledem na životní prostředí navrženy. Důležité jsou pro nás i sociální oblast a etika. Dodavatelé by se měli například řídit etickým kodexem a mít zavedené postupy proti praní špinavých peněz, konfliktu zájmů či podvodům a korupci.

### LEED Platinum: Ekologické sídlo

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

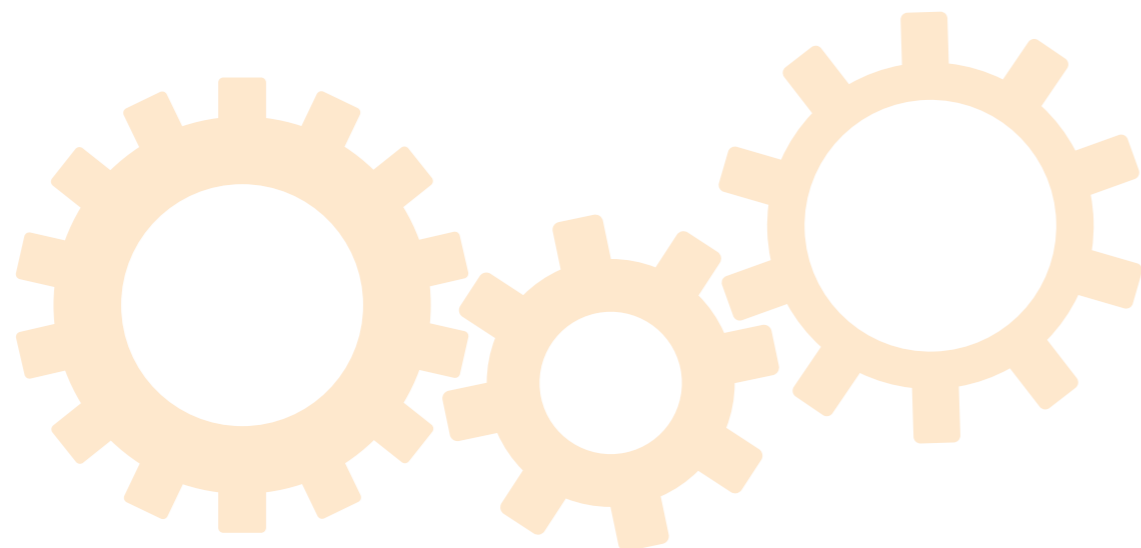
### PwC Café: Chráněná dílna

V naší PwC kavárně, kterou provozuje sdružení Startujeme, o. p. s., pracují lidé se zdravotním postižením a mohou se tak lépe zařadit do běžného života.

## ■ 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.



## Spolupráce pro kultivaci trhu a prosazování naší filozofie

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

### ■ 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. I zde rozvíjíme témata udržitelného reportingu nefinančních údajů prostřednictvím workshopů, seminářů i konkrétních konzultací poskytovaných jednotlivým společnostem.

### ■ Turnaround Management Association

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

Jsme členy téměř **40 odborných a profesních organizací**. Od roku 2010 jsme také aktivními členy platform, které podporují odpovědné podnikání, a to Hospodářské komory České republiky a CSR Committee Americké obchodní komory.

### ■ 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.

### ■ Nadace VIA a cena VIA BONA

PwC je partnerem Ceny a zastřešuje kategorii malých a středních podniků. Zástupci PwC jsou členy odborné poroty, která vyhodnocuje nominace. VIA Bona oceňuje dobročinné úsilí jednotlivců a firem v České republice, které jsou inspirací pro ostatní.



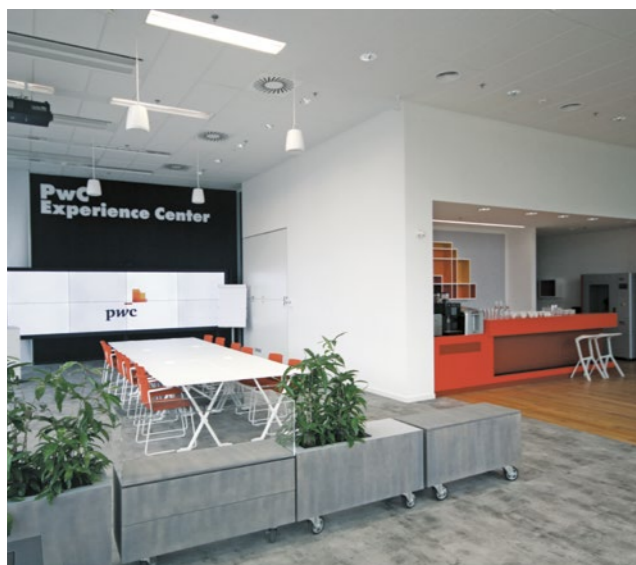
## Technologie a inovace ve všech našich službách

Technologické inovace rozšířily portfolio našich služeb a změnily způsob, jakým uvažujeme, ale také to, jak tradiční i nové služby svým klientům poskytujeme.

### ■ Inovativní kultura a technologie

Pro své klienty hledáme za pomoci technologií nejlepší řešení. A prostřednictvím nových digitálních a technologických řešení se tak snažíme měnit i svět. Provozujeme Experience Center, ve kterém vytváříme specifická klientská řešení díky rychlému prototypování a vývoji aplikací. Tento prostor rovněž využíváme pro brainstorming a workshopy se studenty, start-upy a se všemi, kteří myslí kreativně a chtějí vytvářet inovativní řešení.

Inovativní kulturu prosazujeme také uvnitř firmy – sdílíme své znalosti, navzájem se inspirujeme a učíme se i z neúspěchů.



### ■ Cyber Arena: Kybernetický útok v praxi

Skvělým příkladem inovativního řešení je úspěšný projekt Cyber Arena, který funguje jako simulace postavená na principech gamifikace. Na začátku věrně reflektuje skutečnou úroveň zabezpečení jakékoliv firmy, její reálnou IT infrastrukturu. Pak do arény vstupují týmy zaměstnanců vyzbrojených laptopy. Jejich úkolem je ochránit vlastní firmu před kybernetickými útoky a vyřešit krizové situace, i když se něco zcela nepodaří. Jedno kolo v Cyber Areně trvá zhruba hodinu. Za tu dobu aplikace simuluje vývoj ve firmě, který virtuálně odpovídá období 2,5 roku.

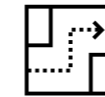
Za myšlenkou a vývojem Cyber Areny stojí tým Michala Čábely z Risk Assurance. Jejich řešení se již využívá i v dalších zemích, např. v Německu, Velké Británii nebo Švýcarsku.



## StaySecure

Zajištění kybernetické bezpečnosti je naší prioritou. Proto svým přátelům a klientům nabízíme zdarma StaySecure, jednoduchý způsob zvyšování informovanosti zaměstnanců o kybernetické bezpečnosti.

StaySecure pravidelně představuje svým čtenářům hlavní témata kybernetické bezpečnosti, a to jednoduchým a srozumitelným způsobem. Vychází každý měsíc v elektronické formě a distribuujeme ho i všem svým zaměstnancům.



# Formulace trendů a strategií pro zvyšování konkurenceschopnosti a růst české ekonomiky

## Průzkum názorů generálních ředitelů a majitelů českých firem, diskuzní fóra s lidry české ekonomiky

Již devátým rokem v řadě jsme oslovili vedoucí představitele nejvýznamnějších firem působících na českém trhu. Český průzkum názorů generálních ředitelů v letošním roce ukázal, že 141 lídrů českého byznysu je ohledně vývoje české ekonomiky a vlastních společností v následujících 12 měsících velmi optimistických. Dále v průzkumu rezonoval na jedné straně nedostatek zaměstnanců a na druhé čím dál větší důraz na digitální technologie a robotizaci. Do určité míry by měly být tyto dva trendy propojené.

Diskuzní setkání generálních ředitelů fungují jako platforma pro setkávání významných osobností českého byznysu, která mohou ovlivnit nejen aktuální, ale i budoucí stav české ekonomiky a podnikatelského prostředí.

[www.pwc.cz/ceoagenda](http://www.pwc.cz/ceoagenda)



## ■ Fraud Forum: Fórum pro prevenci, odhalování a vyšetřování podvodů

Pro sdílení znalostí a zkušeností manažerů a odborníků, kteří se ve své roli zabývají prevencí, odhalováním a vyšetřováním podvodů v organizacích, jsme založili platformu Fraud Forum. Členy Fraud Fora se mohou stát finanční ředitelé a pracovníci finančních oddělení, interní auditoři, manažeři rizik a compliance, specialisté zabývající se bezpečností či vyšetřováním podvodů a podnikoví právníci.

Členství je zdarma a umožňuje mimo jiné získání nejnovějších odborných informací a aktuálních zpráv o novinkách a trendech v oblasti prevence, detekce a vyšetřování podvodů, účast na seminářích a diskuzních akcích o různých tématech spojených s podvody v organizacích či možnost zapojit se do průzkumů souvisejících s problematikou podvodů a získat jejich podrobné závěry a výsledky.

## ■ Business Continuity Forum

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





# Lidé

# a rozmanitost

- Naším dlouhodobým cílem je vytvářet zdravé a motivující prostředí pro profesní i osobní rozvoj. Jsme zodpovědnou firmou, která ke svým lidem přistupuje férově. Podporujeme kreativitu, rozmanitost a rozvoj odpovědného myšlení.

#### Klíčové zaměření:

- Podporujeme férové otevřené prostředí, které neomezuje jednotlivce podle pohlaví, věku, rasy nebo zdravotního postižení.
- Vytváříme zdravé prostředí, v němž pracujeme s důrazem na etiku, průhlednost a flexibilitu, investujeme do svých zaměstnanců a vytváříme jim stejné příležitosti k dosažení osobních a profesních cílů.
- Každý rok se v průzkumu spokojenosti zaměstnanců ptáme, jak se ve firmě cítí a co by chtěli zlepšit.
- Podporujeme rozmanité pracovní modely a necháváme svým zaměstnancům vybrat ten, který jim nejvíce vyhovuje.

#### Dále se soustředíme na:

- Flexibilní pracovní možnosti, rovné příležitosti v českém byznysu i sociální začlenění vyloučených skupin. Hendikepovaným lidem nabízíme místo v rámci našeho pracovního kolektivu, a to i prostřednictvím našich dodavatelů.
- Propracovaný systém benefitů, vzdělávání, kariérního rozvoje a individuálního koučinku. Kromě průběžného hodnocení výkonu zaměstnanců se soustředíme také na jejich spokojenost. Vytvořili jsme program globální mobility a program pro klíčové talenty.
- Spolupráci s vysokými školami a studentskými organizacemi. Pro studenty pořádáme workshopy či soutěže a zajímáme se o jejich názory v pravidelném průzkumu Studentský barometr.

77%

zaměstnanců je hrdých na to, že pracují v PwC



## Podpora různorodosti je součástí naší firemní kultury

Podporujeme otevřené prostředí, které neomezuje jedince dle pohlaví, věku, rasy či hendikepu. Naší strategií v oblasti diversity je nikoho nediskriminovat pozitivně ani negativně. Za žádných okolností neupřednostňujeme konkrétní pohlaví, věkové skupiny apod.

Procesy zaměstnávání, odměňování a povyšování probíhají na základě transparentního měření a nejsou závislé na pohlaví, národnostních či rasových kritériích nebo jiných diskriminačních podmínkách.

**Podívejte se na strukturu našich zaměstnanců z hlediska rozmanitosti podrobněji na stranách 70, 74 a 75.**

### Rozdělení zaměstnanců podle věku



## Flexibilní pracovní příležitosti a prostředí, motivující podmínky pro práci

### ■ Pružné pracovní podmínky

Uspořádání pracovního programu je u nás flexibilní. Svým zaměstnancům se snažíme vyjít vstříc při vyvažování pracovních a životních priorit. Proto nabízíme široké spektrum flexibilních pracovních příležitostí.

### ■ Zaměřujeme se na více možností

Podporujeme různorodé pracovní modely. Zaměstnancům umožňujeme, aby se sami rozhodli pro nejvhodnější formát – ať už se jedná o pracovní dobu, místo, nebo sladění pracovního a soukromého života. Pracují u nás lidé s různým vzděláním a zkušenostmi i rozličným stylem oblékání. Nemáme sice odbory, ale zaměstnanci mají možnost se neomezeně sdružovat. Vážíme si zpětné vazby od našich zaměstnanců, proto jsme například spustili debatní arénu Hard Talks s partnerem Jiřím Zouharem pro všechny kolegy v Assurance.

### ■ Využívání zkrácených úvazků zaměstnanci



### ■ Motivující podmínky pro práci

- Sociální kavárna v prostorách firmy
- Sportovní odpoledne i s bývalými zaměstnanci
- Inovační laboratoř i firemní kultura
- Car fleet – možnost pořídit si auto na leasing se slevou
- Afterwork – sklenička po práci a zábava s kolegy každý poslední čtvrtek v měsíci
- Vánoční party
- Ekologická budova
- iPhone pro všechny a wi-fi kdekoli v budově



### PwC v České republice

982 zaměstnanců

510 žen      472 mužů

Řídící orgán, tzv. leadership

9,5 % žen      90,5 % mužů

Partnerů

21 celkem      4 ze zahraničí





## PwC dětem

### ■ Rodičovství fandíme

K zaměstnancům, kteří odcházejí na mateřskou dovolenou, přistupujeme maximálně individuálně. Otevřeně diskutujeme, kdy se chtějí vrátit a zda chtějí spolupracovat i během rodičovské dovolené. Na základě individuální preference se vytváří pracovní schéma – rozvrh, který nejlépe vyhovuje každému z rodičů.

A nemusejí ani nutně pracovat. S rodiči na mateřské nebo rodičovské dovolené zůstáváme v kontaktu i díky řadě školení, kterých se mohou účastnit, mentoringovému programu nebo s pomocí kouček z řady takzvaných woman coaches. Těmi jsou naše zkušené kolegyně, které si obdobím složitého

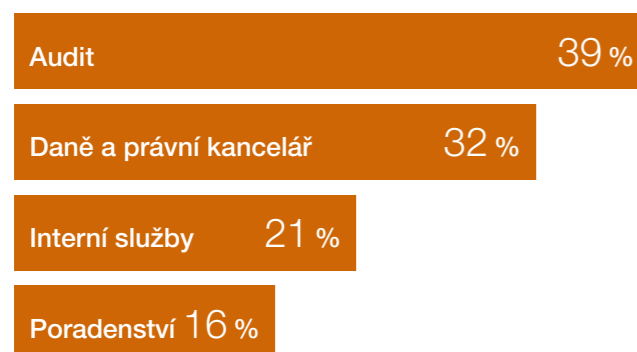
návratu do práce po mateřské dovolené samy prošly, a mohou tak čerstvým rodičům předat cenné rady i zkušenosti ohledně skloubení práce a péče o malé děti. Rodičům dnes můžeme nabídnout nejen zkrácené úvazky, ale díky technologiím i značnou dávku flexibility a volnosti.

K dispozici je speciální brožura, která shrnuje jejich možnosti práce, profesního růstu, přístup ke vzdělání a podává individuální mentoring.

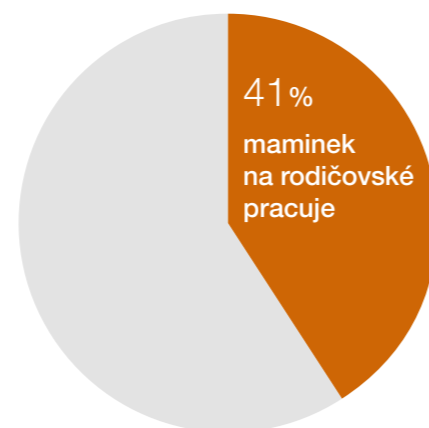
Pro rodiče vracějící se z rodičovské dovolené, nabízíme speciální dobrovolná technická školení, která usnadňují zapojení do pracovního procesu.

### ■ Rodiče na mateřské dovolené

Na mateřské dovolené máme celkem **108** zaměstnanců



### Výpomoc z rodičovské dovolené



### ■ Na děti jsme vybavení

Provozujeme **Baby Office**, který mohou rodiče s dětmi na mateřské/rodičovské dovolené využít pro vyřízení nezbytných pracovních záležitostí. Pořádáme také Vánoční Baby Office, kdy každé dítě dostane dárek. V kavárně PwC je k dispozici rovněž **dětský koutek**, kde si děti mohou hrát.

Naši zaměstnanci mají možnost využívat **speciálních firemních benefitů**, slev vyjednaných u provozovatelů školek (v okolí pražské kanceláře) a slev na firemní chůvy.

V rámci Týdne pro rodinu má každý zaměstnanec (nejenom rodič) možnost vzít si **dvě hodiny volna** v rámci pracovní doby a strávit je se svými blízkými.

Ve spolupráci s neziskovými organizacemi, v roce 2018 s Linkou bezpečí, pořádáme **workshopy pro rodiče**.

PwC se globálně zařadilo po bok 100 nejpřívětivějších společností pro pracující matky.\*

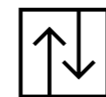
\* Ocenění „2018 Working Mother 100 Best Companies“.



## ■ Den dětí v PwC

Ve své pražské kanceláři pořádáme Den dětí. Podporovat rodinu a propojovat ji s pracovním prostředím je pro nás důležité. Děti si v rámci akce prohlédnou místo, kde jejich rodiče pracují, a kromě toho si užijí pořádnou dávku zábavy.

V roce 2018 byl pro děti připraven bubenický workshop, skákací hrad, tvorba mandal s Linkou bezpečí, foto koutek, hry všech možných druhů a spousta dobrot. Rozzářené dětské tváře si užívali nejen samotní rodiče, ale i celý tým, který dětem zajistil program na celé odpoledne. Největší pochvalou pro nás bylo, že se nakonec nikomu nechtělo domů.



## Začleňování sociálně vyloučených skupin do společnosti a do pracovního prostředí

### ■ Kavárna PwC

Kavárny, které provozuje sdružení Startujeme, o. p. s., fungují jako chráněné dílny s cílem zapojení mentálně postižených osob do běžného života, a napomáhají jim tak k osvojení základních pracovních návyků. V kavárně PwC pracují zaměstnanci se zdravotním postižením jako pomocní barmani, servírují nápoje a jídlo, sklízí použité nádoby apod. Dali jsme tak příležitost mnoha hendikepovaným a umožnili jim, aby se lépe zapojili do každodenního života.

PwC kavárnu využíváme i pro catering na některé své akce. Tradičně také organizujeme dobročinnou snídani, kdy naši zaměstnanci napečou různé dobroty a ty se prodávají. Ve finančním roce 2018 výtěžek činil 5 700 Kč a putoval na podporu Startujeme, o. p. s.





## Profesní rozvoj našich lidí

- Komplexní program průběžného vzdělávání, koučinku a růstu

Svým zaměstnancům pomáháme profesně růst. Do jejich rozvoje investujeme během celé jejich kariéry v PwC. Vzdělávání v PwC je kombinací pracovních zkušeností, koučování a dále profesionálních, obchodních a manažerských kurzů, které jsou podporovány řadou aktivit, včetně zahraničních výjezdů.

- Vzdělávání, trénink a kariérní rozvoj zaměstnanců

Svým lidem pomáháme s rozvojem na základě analýzy jejich kompetencí, schopností a cílů. Proces výkonnostního řízení jsme nastavili tak, abychom zaměstnancům ulehčili zaznamenávání a vyhodnocování jednotlivých úspěchů. Poskytujeme zpětnou vazbu na to, jak se klíčové kompetence a hodnoty společnosti promítají do jejich chování, práce s klienty a řízení lidí. Nově povýšené zaměstnance připravujeme na jejich novou roli a další kroky v kariéře pomocí speciálních kurzů.

Klademe důraz na inovace a moderní technologie, které ve své práci využíváme stále více. Pořádáme například Data Analytics Academy, kde se zaměstnanci učí automatizovat a vizualizovat data pomocí moderních technologií. Zaměřujeme se i na upskilling v oblasti robotiky.

### Program pro klíčové talenty

- Pomáhá našim nejperspektivnějším zaměstnancům naplnit jejich potenciál.

### Individuální koučink

- Vedeme osobní koučinková setkání jednotlivců. Volné tréninkové kapacity nabízíme i zájemcům z řad partnerů z neziskového sektoru.

### Program globální mobility

- Zaměstnancům nabízíme pracovní stáže a pobyty v zahraničních kancelářích PwC.

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



108 hodin

v rámci interních školení věnovaných představitelům spřízněných neziskových organizací, jako jsou Nadace Via, Startujeme, o. p. s., Lékaři bez hranic a Člověk v tísni





# Měření úspěchu a individuální nabídka benefitů

## ■ Průzkum spokojenosti zaměstnanců

Angažovanost zaměstnanců přímo ovlivňuje jejich motivaci a výkon – a tím i náš úspěch na trhu. Každoroční průzkum mezi zaměstnanci nám umožňuje získat neocenitelnou zpětnou vazbu a současně měřit úroveň jejich angažovanosti. Výsledky průzkumu analyzujeme, identifikujeme problematické oblasti a následně připravíme plán na jejich zlepšení.

### Jak jsou zaměstnanci spokojeni s prací v PwC

**Kolik % zaměstnanců by doporučilo PwC  
jako skvělé místo pro práci**



V roce 2018 došlo k mírnému poklesu, na zlepšení však intenzivně pracujeme. Zavádíme například program Be well, work well apod.

77 %

zaměstnanců je **hrdých**  
na to, že pracují v PwC

83 %

zaměstnanců se **zapojilo**  
do průzkumu spokojenosti

## ■ Hodnocení výkonnosti zaměstnanců

Výkonnost zaměstnanců hodnotíme na všech úrovních na roční bázi. Kritéria zohledňující očekávané schopnosti, kompetence a přístup k etickým principům, na jejichž základě jsou hodnoceni odborní zaměstnanci, vycházejí z pěti profesních faktorů PwC a z procesu výkonnosti, koučinku a rozvoje („PC&D“).

Podporujeme kulturu zpětné vazby a motivujeme partnery a zaměstnance, aby poskytovali okamžitou zpětnou vazbu kolegům, podřízeným i nadřízeným, a to jak formálními nástroji (Snapshot, Workday), tak i neformálními. Zpětná vazba o výkonnosti je integrální součástí ročního hodnocení výkonnosti a východiskem stálého růstu efektivity našich zaměstnanců a kvality práce, kterou vykonávají. Výkonnost hodnotíme na základě osobních cílů na roční bázi i na základě chování vykázaného v průběhu hodnoceného období. Výsledky osobního hodnocení ovlivňují povyšování a platová rozhodnutí.

## ■ PwC Choices – systém volitelných zaměstnaneckých benefitů

Od roku 2009 používáme systém volitelných zaměstnaneckých benefitů, nazvaný PwC Choices. Každý zaměstnanec obdrží roční virtuální účet ve formě bodů, díky kterým může využívat služby a produkty od více než 2000 poskytovatelů podle vlastních preferencí. Více o motivujících podmínkách v práci také na straně 29.





# Podpora zdravého životního stylu

## ■ Sportujeme rádi

Zdravý životní styl, rovnováha pracovního a osobního života a dobrý týmový duch jsou pro naše zaměstnance velmi důležité. Podporujeme zdravé a dynamické pracoviště. V září pořádáme celofiremní sportovní odpoledne. V zimě pravidelně vyrážíme na Ski víkendy, například do Rakouska. Účastníme se také závodu Vltava Run. V roce 2018 tým PwC za víkend uběhl 360 km. V neposlední řadě podporujeme prostřednictvím sportu neziskový sektor.



## ■ Podpora charity prostřednictvím sportu

### Běh FUN&RUN

- Charitativní běh
- 31 kolegů z Auditů
- PwC přispělo celkem 12 400 Kč
- Výtěžek putoval na podporu LGBT poradny [Sbarvouven.cz](http://Sbarvouven.cz) a Domu světla, který pomáhá HIV pozitivním

### Běh VOKOLOPRIGLU

- Tradiční brněnský běžecký závod
- 12 kolegů z auditního oddělení
- PwC přispělo za každého běžce 300 Kč
- Celkem jsme darovali 3600 Kč organizaci Ruka pro život



## ■ Podporujeme zdravý životní styl

Je pro nás velice důležité, aby naši zaměstnanci pečovali o své zdraví. Proto jsme uspořádali několik akcí, které toto téma podporují.

### Kurz první pomoci

Ve spolupráci se studenty VŠE a American Red Cross jsme v dubnu připravili kurz první pomoci. Jednalo se o jedinečnou příležitost vyzkoušet si na vlastní kůži simulace krizových momentů a zásady poskytování první pomoci v akutních, život ohrožujících situacích. Účastníci se učili rozpoznávat těžká, život ohrožující zranění a také způsoby, jak se v těchto krizových situacích chovat a poskytovat první pomoc.

### Masáže

Do pražské kanceláře PwC jsme v červnu pozvali nevidomé maséry ze sociálního podniku Studio Světélko. Zaměstnanci si tak mohli užít 30 minut odpočinku a masáže přímo v práci.

### Jóga

Načerpát energii a napravit si bolavá záda mohli naši zaměstnanci během bezplatných lekcí jógy. Ta se cvičila venku na čerstvém vzduchu v parku naproti budově PwC. V Experience Center máme také každý pátek placené lekce jógy.



## Rozvoj mladých talentů a spolupráce s vysokými školami

### ■ Studijní a tréninkové programy

Studenti vysokých škol jsou našimi důležitými stakeholdery a každoroční programy rozvoje mladých talentů patří mezi naše priority. Účastníme se pracovních veletrhů, studentských workshopů a naši experti přednášejí na školách. Pravidelně otevíráme pozice pro stážisty, a pracujeme tak s mladými talenty již během jejich studia. Ročně přijmeme kolem 100 absolventů vysokých škol. Jsme připraveni jim také pomoci s jejich diplomovými pracemi.

### ■ Step by step

Jde o 3letý trainee program určený studentům vysokých škol (od 2. ročníku). Mladým lidem umožňuje získat již při studiu:

- Potřebnou praxi
- Odborné vzdělání v různých odvětvích byznysu
- Cenné kontakty
- Osobní přístup mentora z řad PwC, který jim pomůže rozvíjet krok za krokem jejich schopnosti a v neposlední řadě sebedůvěru

 [www.pwc.cz/kariera](http://www.pwc.cz/kariera)

### ■ Talentship

Rotační stáž pro talentované mladé lidi, určená pro studenty posledních dvou ročníků vysokých škol. Během několika měsíců si vyzkouší práci v technologických týmech PwC i v Moneta Money Bank. Tento program podporuje technologické a inovativní myšlení. Po programu mají stážisté možnost dalšího uplatnění v obou firmách.

- 6 studentů
- 4 + 4 měsíce v PwC a v Moneta Bank
- Práce na částečný úvazek
- Technologické týmy

 [www.talentship.cz](http://www.talentship.cz)

## ■ Učíme na vysokých školách

Čtyři desítky učitelů v řadách PwC učí na českých vysokých školách a podílejí se tak na rozvoji mladé generace i Česka.

## ■ InBusiness Forum: Inspirace z praxe

Každý měsíc pořádáme v PwC akci InBusiness Forum, na kterou zveme i studenty vysokých škol. Interní i externí hosté představují zajímavé případové studie s cílem vzájemně se inspirovat a ukázat, na jakých projektech pracujeme.

## ■ Toastmasters

Na půdě PwC působí vzdělávací klub Toastmasters, který pomáhá rozvíjet komunikační dovednosti. Setkání Toastmasters jsou zcela zdarma, otevřená veřejnosti a probíhají formou workshopů.



## Zaměstnanci a CSR

### ■ Klíčové aktivity, do kterých se mohou zaměstnanci zapojit

■ Odborné dobrovolnictví

■ Fyzické dobrovolnictví

■ Dobročinná snídane

■ Vánoční filantropická sbírka

■ Sportovní aktivity

■ Zdraví prospěšné aktivity

■ Péče o životní prostředí – recyklace, zelené dobrovolnictví


### ■ Zaměstnance zapojujeme do aktivit firemní odpovědnosti

#### Poskytujeme:

■ 1 pracovní den pro dobrovolnictví

■ Odborné dobrovolnictví pro osobní rozvoj

■ Možnost být CSR ambasadorem – klíčovým člověkem v konkrétním oddělení pro šíření a koordinaci odpovědných aktivit



# Neziskový sektor

■ Věříme, že sdílením znalostí a zkušeností našich odborníků můžeme neziskovým organizacím pomoci naplňovat jejich cíle a pozitivně tak působit na společnost, ve které žijeme. Naší vizí je rozvoj vzdělávání a předávání zkušeností z oblastí, ve kterých dlouhodobě působíme. V neziskovém sektoru podporujeme především rozvoj potenciálu, talentu a vzdělávání. Prostřednictvím filantropické sbírky podporujeme neziskovky, které vybrali naši zaměstnanci nebo v nichž působí jako dobrovolníci.

#### Klíčové zaměření:

- Poskytujeme odborné dobrovolnictví (tzv. pro bono mentoring) formou auditu a kontroly provozního zdraví neziskových organizací. Prostřednictvím těchto aktivit se soustředíme na předávání zkušeností zejména sociálním firmám. Tímto způsobem podporujeme jejich plány a podnikatelské modely v udržitelnosti a ve dlouhodobé konkurenceschopnosti.
- Podporujeme sociální podnikání, a to poradenstvím a individuálním mentoringem, případně zapojením našich dodavatelů do služeb sociálních podniků – např. ekologické propagační předměty nebo provoz interní kavárny.
- Rozvíjíme vzdělávací programy zejména pro mladé lidi, kteří jsou nějakým způsobem vyloučeni ze společnosti, ať už kvůli fyzickému, či mentálnímu hendikepu, nebo sociální situaci ve své rodině. Tímto způsobem se snažíme zvýšit jejich šanci na soběstačnost a nezávislost.



## Podpora sociálního podnikání prostřednictvím odborného dobrovolnictví

### Fyzické dobrovolnictví

- Jeden den v roce
- Každý zaměstnanec
- Během pracovní doby

499 hodin

fyzického dobrovolnictví

### Odborné dobrovolnictví

- Předávání zkušeností, zejména sociálním firmám
- Podporujeme sociální podnikání
- Podporujeme vzdělávací programy, zejména pro mladé lidi

240 hodin

odborného dobrovolnictví

### Vývoj podpory neziskového sektoru našimi zaměstnanci

	2016	2017	2018
Vánoční filantropická sbírka	317 000 Kč	500 000 Kč	280 000 Kč
Účast zaměstnanců na dobrovolnických akcích	90	102	83



## Pro bono aktivity

### Pro bono audit

Sociálně zaměřené podniky, ale i jedince, kteří se octnou v bezpráví, podporujeme formou odborných služeb zcela zdarma nebo za ceny snížené natolik, aby vyhovovaly jejich finančním možnostem.

### Pro bono auditní služby poskytujeme neziskovým organizacím:

■ Dobrý anděl

■ Lékaři bez hranic

■ Nadační fond Albert

■ Amnesty International

■ EDUin

■ CARE

■ Evropské fondy pro Člověka v tísni



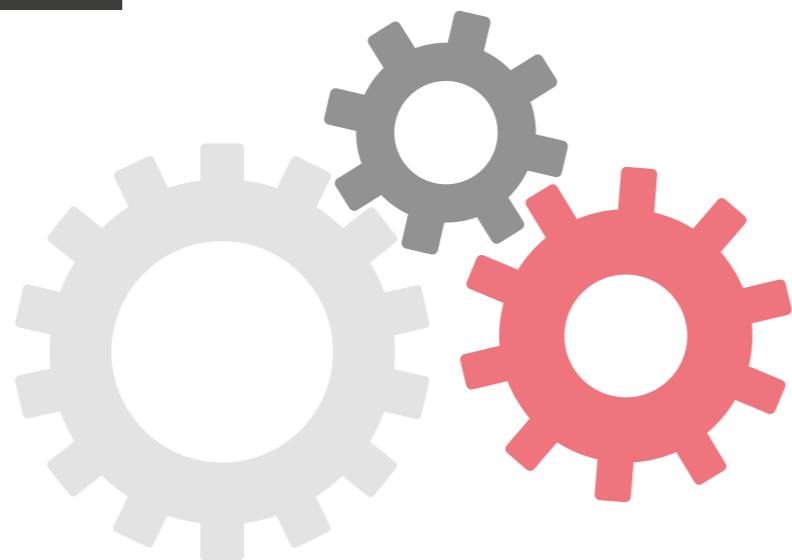


## ■ Pro bono aktivity v oblasti zdravotnictví

Advokáti z PwC Legal dlouhodobě poskytují pro bono právní služby v oblasti zdravotnického práva za ceny odpovídající pouze provozním nákladům. I díky jejich úsilí se podařilo pro řadu pacientů vyhrát soudní spory se zdravotními pojišťovnami, které jim nechtěly proplácet léky. Jde třeba o osmiletou Elišku, která trpí vážnou metabolickou chorobou vyžadující přísnou dietu, anebo Boženku, která od narození trpí spinální svalovou atrofií.

### Cena Pro bono & CSR 2018

Úsilí našich kolegů z PwC Legal bylo odměněno i cenou pro výjimečné právníky, kteří pomáhají potřebným.



## Rozjezd sociálních start-upů

### ■ Social Impact Award

Od roku 2012 jsme partnerem nejrozsáhlejší mezinárodní soutěže Social Impact Award (SIA). Ta je určena mladým lidem, kteří chtějí realizovat své nápady a měnit tak svět k lepšímu.

Ze všech přihlášených vybírá realizační tým SIA 20 projektů. Ty následně předstupují před porotu, která podle stanovených kritérií vybírá 10 finalistů, majících možnost účastnit se letního akceleračního a vzdělávacího programu v PwC.

45 sociálních start-upů, jimž PwC za dobu své spolupráce s SIA pomohlo

7 let spolupráce se soutěží Social Impact Award

### Tři vítězné týmy 7. ročníku získaly:

■ Finanční odměnu ve výši 1500 €

■ Členství v síti Impact Hub

■ Účast na SIA Europe Summitu v Gruzii

■ Poukázky od Copy General



*Díky odbornému vedení mentorů z PwC patří česká odnož Social Impact Award k těm nejlepším programům v naší zemi. Mentorování je jedním z hlavních pilířů celého akcelérátoru, který mění myšlenky a nápady mladých lidí v realitu. Bez PwC by česká SIA nebyla natolik úspěšným programem. Za naši spolupráci jsme velice vděční a těšíme se na každý další její ročník.*

**Kristína Fousová**  
koordinátorka soutěže SIA

- Rozjezd sociálních start-upů prostřednictvím odborného dobrovolnictví

### Mentoringový program pro finalisty soutěže Social Impact Award 2018

Naši odborníci se při individuálních setkáních zaměřují na to, jak start-up posunout z dobrého nápadu do podnikatelsky udržitelného projektu. Zabývají se především otázkami podnikatelského plánu, právní formy či hledání investora.

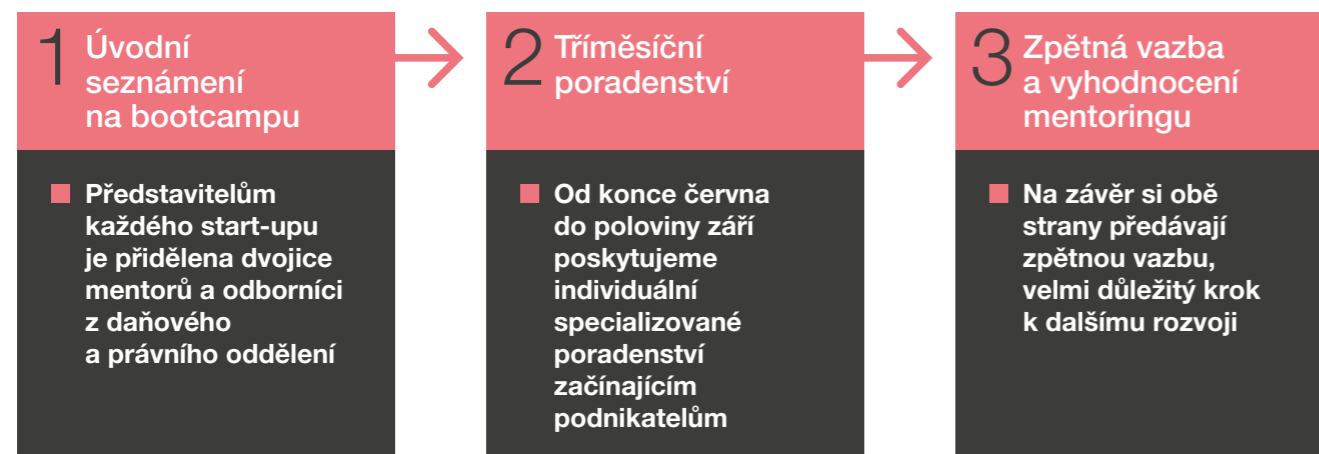
**20 mentorů, 4 právníci, 2 daňoví poradci**

Spolupráce s SIA je neocenitelnou zkušeností i pro naše kolegy. Při mentorování mají možnost aplikovat své znalosti, rozvíjet své dovednosti a nahlížet na danou obchodní příležitost z jiné perspektivy. I to je rozvíjí v jejich profesi.

Součástí akceleratoru jsou rovněž workshopy organizované SIA. Výstupem celého akceleračního programu je prezentace vývoje projektu před porotou.

Tři vítězné start-upy, o nichž rozhodne porota, získávají od partnerů soutěže finanční dotaci a další dary.

### Fáze mentoringu v PwC



- Úspěšné dlouhodobé spolupráce v rámci Social Impact Award

## FOREWEAR

### Forewear

Vítěz SIA 2013, tehdy začínající start-up FOREWEAR, se věnuje tématu přebytku nevyužitého textilu a oblečení, které jeho pracovníci sbírají na firemních akcích a třídí. Část oblečení pomůže lidem v nouzi (např. prostřednictvím charitativních obchodů, azylových domů nebo kontejnerů na textil) a část přidávají do procesu recyklace. Z recyklované netkané textilie v chráněné dílně vyrábějí praktické, funkčně-designové výrobky: zápisníky, organizéry, obaly na knihy, na mobily a tablety, tašky na dokumenty

atd. Tyto ekologické výrobky s potiskem na míru využívají firmy jako dárky pro zaměstnance, partnery a klienty. Také v PwC jsme s projektem FOREWEAR v roce 2014 spolupracovali na vytvoření limitované designové edice 70 zápisníků a následně také na sběru oblečení. Za dobu působení již FOREWEAR spolupracoval s dalšími 40 firmami a díky zakázkám od něj dostává celoročně práci čtyři až pět švadlen v chráněné šicí dílně.

”

Společnost PwC nám pomohla při rozjezdu FOREWEAR. V rámci soutěže SIA nám jejich konzultanti poskytli 4 hodiny mentoringu pro oblast financí, daní a nastavení strategie. Potkali jsme se tam s Vojtou Opleštilem a Pavlou Žížalovou, kteří se stali podporovateli a ambasadory FOREWEAR. Spolupráce s PwC pak dále úspěšně pokračovala.

**Markéta Borecká**  
zakladatelka FOREWEAR



## Czechitas

Czechitas jsou přesvědčené, že do oblasti IT patří více žen. V rámci svého projektu poskytují ženám technické vzdělání, snaží se je motivovat k práci v IT a zároveň doporučují firmám kvalifikované ajičky. V roce 2015 získaly cenu Social Impact Award za sociální přínos. V průběhu inkubátoru nastavily svůj organizační model, vytvořily pracovní místa na HPP i DPP, zajistily své financování, uzavřely

velká, i mezinárodní, partnerství a proběhla také letní škola programování pro středoškolačky. Od té doby získaly celou řadu ocenění a postupně pod hlavičkou projektu s Konica Minolta #czechitasgoglobal nebo s projektem Datagirls expandují i do zahraničí. Posunout jejich nápad k fungujícímu byznys plánu pomohli i naši mentoři z PwC Matěj Ševčík a Jaroslav Hrabovský.

”

*Společnost PwC nám pomohla v Social Impact Award inkubátoru při rozjezdu Czechitas. V rámci mentoringu nám konzultanti Matěj a Jaroslav pomohli s finančním plánováním a sestavením prvního rozpočtu. Díky tomu jsme si udělali pořádek, a mohli stavět stabilní business model.*

**Dita Přikrylová**  
zakladatelka Czechitas

## ■ Social Impact Award 2018

### Herba Fabrica

Jedním ze tří vítězů SIA 2018 se stala první pražská vertikální hydroponická farma Herba Fabrica, která využívá staré industriální prostory pro pěstování zeleniny. Projekt mentovali zkušení kolegové Petr Kincl z PwC Legal a Petr Žabka z týmu Technology Consulting, který se sám v minulosti SIA se svým projektem Library of Things účastnil. V průběhu akcelerace se i díky nim Herba Fabrica povedlo postavit první pěstební systém, začít pěstovat zeleninu, poprvé ji sklídit a v neposlední řadě nastartovat spolupráci s pěti restauracemi.



### Olá

Druhým z vítězů se stal start-up Olá, který vytvořil společenskou deskovou hru propojující svět nevidomých se světem vidomých. Cílem hry je nebýt slepý k problémům druhých. V průběhu letní akcelerace se jim povedlo prodat 50 balení hry, propagovat ji v USA a navázat spolupráci s nadačním fondem Dar zraku a s UP21, kteří navigují inovátory na jejich cestě k úspěchu a poskytují jim osobní rozvoj, specializovaný mentoring, důležité dovednosti a také finanční investici. Projekt mentovaly Barbora Šťastná a Jana Streckerová, obě z oddělení daní.





### Melogee

Třetí z vítězů, sdílená hudební zkušebna Melogee, kde se lidé pod vedením lektorů budou moci učit na různé nástroje, s pomocí mentora Vincenta Santamarii, z týmu poradenství pro finanční instituce, vytvořil business a finanční plán, uspořádal hudební workshop, kde si zahrálo 12 lidí, a našel vhodný prostor pro své působení.



### Uptee

Vítězem veřejného hlasování se stal start-up Uptee alias nadšenci z Hradce Králové, kteří vdechují nový život starému textilu. Mění použitý textil v krásný a znovu použitelný. V průběhu akcelerace si stanovili priority, vybrali více než 1000 kusů použitého oblečení a oslovili 4 potenciální obchodní partnery. Mentorovali je kolegové Jaroslav Rummier, z oddělení nákupu a prodeje společností, a Pavlína Vágnerová, z forezních služeb.



## Vánoční charita s tradicí

■ Naše filantropické aktivity podporují vzdělávání mladých lidí

Neziskové organizace jsme zvolili na základě toho, aby jejich záměr korespondoval s naší vizí. Z tohoto důvodu podporujeme ty, kteří se věnují tématům a programům zaměřeným na děti a mladé lidi pocházející ze složitého sociálního prostředí nebo na ty, jimž hrozí jakékoliv vyloučení ze společnosti.

Zvolené neziskové organizace pomáhají těmto dětem a mladým lidem překonávat jejich hendikep, nacházet sebevědomí a sílu postavit se na vlastní nohy a zapojit se do společnosti.

280 000 Kč

- 16. ročník
- 3 partnerské organizace
- Vánoční charita je jedním z našich nejdéle trvajících fundraisingových projektů
- Podporované neziskové organizace si zvolili sami zaměstnanci a formou srážky ze mzdy na ně přispěli
- Firma částku nasbíranou od zaměstnanců zdvojnásobila



## ■ Jaké konkrétní projekty jsme v tomto roce podpořili?

### 150 000 Kč pro Fond ohrožených dětí

Organizace pomáhá dětem, které byly dotčeny týráním, zneužíváním či zanedbáváním. Klokánek je projekt, jehož cílem je dítěti nabídnout namísto ústavní výchovy přechodnou rodinnou péči, než bude možný návrat do původní rodiny, případně nalezení trvalé náhradní rodinné péče. Mimo jiné se snaží o zlepšení legislativy i praxe v oblasti ochrany dětí a šíří osvětu v dané problematice.

Je historicky nejdéle podporovanou organizací ze strany zaměstnanců PwC v Česku.

Finanční částka šla na podporu provozu tří Klokáneků – Štěrboholy, Chodov a Brno-Líšeň. Zaměstnanci v těchto zařízeních každým rokem pomáhají v rámci fyzického dobrovolnictví.

Za posledních 10 let jsme FOD věnovali 1 969 617 Kč, od začátku spolupráce s FOD to dělá téměř 2,6 milionu korun.



### 100 000 Kč pro Linku bezpečí

Posláním Linky bezpečí je poskytovat kvalitní a snadno dostupnou pomoc dětem a nově i rodičům. Pomáhá s řešením náročných životních situací a každodenních starostí a problémů. Poskytuje krizovou intervenci a poradenství pro klienty z celé České republiky prostřednictvím telefonu, chatu a e-mailu. Spolupráci jsme navázali v roce 2013. Finanční dar pomohl financovat online kampaň [www.zastavsikanu.cz](http://www.zastavsikanu.cz) a současně příspěvek podpoří nákup vizuálů, které jsou součástí informační kampaně v metru.



### 30 000 Kč pro Startujeme, o. p. s.

Občanské sdružení, které vytváří pracovní příležitosti pro lidi s mentálním postižením. Díky této iniciativě se lidé se zdravotním znevýhodněním mohou znovu zapojit zpátky do společnosti.

Také provozovatel naší interní kavárny ve 3. patře pražské kanceláře od nás dostal 30 tis. Kč. Díky tomuto příspěvku mají její zaměstnanci nové uniformy.

Této organizaci rádi pomáháme i vlastními fyzickými silami v rámci dobrovolnických prací na farmě Ledce. Zapojujeme se do sklizně ovoce a zeleniny, surovin, ze kterých se vyrábí občerstvení do naší kavárny.

... více na straně 33





# Dobrovolnictví a nefinanční pomoc

## Fyzické dobrovolnictví

Strávit jeden den ročně dobrovolnickými aktivitami umožníme každému zaměstnanci.

### CHKO Lom Kobyly a CHKO Český Kras

Naši kolegové z Global Mobility a HC se manuální práce nebojí. Vydali se dobrovolničit do CHKO Lom Kobyly, kde pomáhali vyřezávat křoviny na mýtině. Za tvrdou práci je čekala odměna, exkurze po Kobyly. Kolegové z TaX – TMAS pro změnu vyrazili do Českého krasu. V CHKO pracovali tvrdě. Odklízeli vyřezané větve z křovin, ale také je vyřezávali či vystříhávali. Oblast pěkně vyčistili.



### Klokánek

Kolegové z oddělení Forensic vyrazili dobrovolničit do Klokánku Štěrboholy. Zvelebovali dětské hřiště tak, že mu dávali celý nový kabát. Naše kolegyně z Risk Managementu rovněž vyrazily do Klokánku. Pomáhaly na zahradních slavnostech, konkrétně na stanovištích pro „klokánčí děti“.



## Pomáháme rádi

Naši zaměstnanci přispěli svým vyřazeným oblečením, knihami i hračkami do tradiční charitativní sbírky. Nashromážděné věci jsme předali neziskové organizaci Borůvka Praha o. p. s. a sociálnímu podniku FOREWEAR.

Borůvka Praha o. p. s. provozuje charitativní bazárek Koloběh, kde se pěkné kousky prodají a prostředky za oblečení se využijí na podporu vzdělávání a vytvoření pracovních míst pro hendikepované mladé lidi. Neprodejné věci poputují dále k těm, kteří to potřebují (např. Nadace Dobré dílo sester sv. Karla Boromejského). Spolupracujeme již řadu let. Borůvka Praha o. p. s. je jedním ze start-upů, které jsme mentovali.

Nepoužitelné kousky oblečení se recyklují a FOREWEAR je dále využije na výrobu obalů na knihy, počítače a zápisníky.

... více na straně 51

Celkem jsme vybrali:

120 kg oblečení

Pomáhali jsme i dalšími způsoby:

499 hodin strávených fyzickým dobrovolnictvím

15 našich zaměstnanců darovalo krev

739 hodin, které naši zaměstnanci věnovali dobrovolnickým akcím (školení zdarma apod.)

Péče

o životní prostředí

- Zavázali jsme se řídit a snižovat veškeré dopady našeho podnikání na životní prostředí.

Hlavním cílem je snížit uhlíkovou stopu prostřednictvím všech relevantních faktorů, jako jsou:

- Spotřeba papíru
- Produkce odpadů a třídění
- Spolupráce s dodavateli
- Regulace dopravy na služební cesty a měření cest letadlem, vlakem, autem
- Spotřeba energie v kancelářském provozu

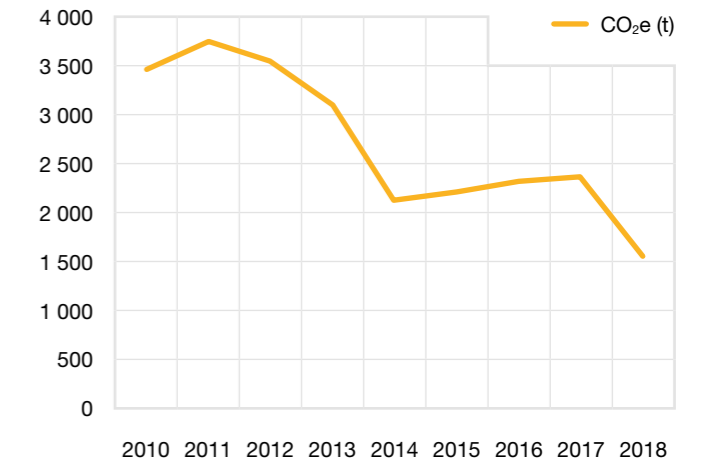
#### Snižování uhlíkové stopy

Letos jsme uhlíkovou stopu na 1 zaměstnance opět snížili (o 29 % v porovnání s předchozím rokem). Třídíme odpad, monitorujeme spotřebu papíru, energií a vody, sledujeme generované množství odpadu, minimalizujeme zahraniční služební cesty a propagujeme ekologické dopravní prostředky.

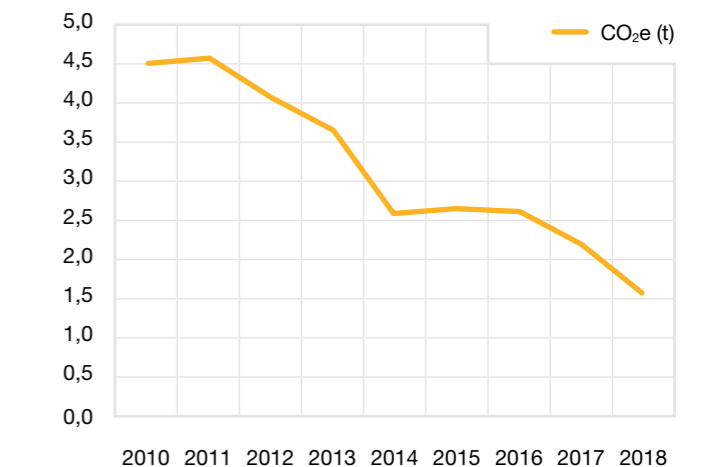


Za posledních 10 let jsme snížili uhlíkovou stopu na 1 zaměstnance o **70%**

#### Uhlíková stopa v letech 2010 až 2018



#### Uhlíková stopa na 1 zaměstnance v letech 2010 až 2018



■ Klíčové oblasti zájmu a činnosti, kterými chceme snížit svůj vliv na životní prostředí

### Měření spotřeby energií a minimalizace produkce emisí CO<sub>2</sub>

Zefektivňujeme procesy a investujeme do technologických inovací, zejména v rámci své nové budovy. Mimo jiné monitorujeme vnitřní i venkovní emise CO<sub>2</sub> či vytápíme garáže vzduchem odváděným z kancelářských prostor.

### Recyklace v kanceláři

Neustále pracujeme se svými zaměstnanci a dodavateli na snižování množství odpadu. Jeho likvidaci provádí najatý dodavatel, s nímž spolupracujeme na měření a vykazování množství odpadu v každé z našich kanceláří. Aktuálně recyklujeme: papír, plasty, sklo, baterie, světla a kov.

### Podpora ekologického cestování

Doporučujeme zaměstnancům používat alternativní způsoby dopravy při dojíždění do práce či ke klientům. Naše nová budova disponuje zázemím pro cyklisty, a činí tak dojíždění na kole snadnějším. Ve velké míře také využíváme sdílenou dopravu v jednom vozidle.

### Interní kampaně se zaměřením na životní prostředí

Každým rokem organizujeme interní kampaň Zelené dny, jejímž prostřednictvím informujeme své zaměstnance o spotřebě energií v budově, recyklaci a inspirujeme je k udržitelnému životnímu stylu.

### Ekologické iniciativy v rámci provozu kanceláře

Podporujeme oboustranný tisk, který je nastaven jako výchozí na všech tiskárnách v našich kancelářích, a tisk na ekologický papír.

### Zelené dobrovolnictví

Prostřednictvím netradičního team buildingu pomáháme přírodě v okolí našich kanceláří i fyzicky: čistíme lesy a tím přírodě z části vracíme to, co si svou činností bereme.

... více informací o našich akcích v tomto roce na straně 58



## Měření spotřeby

■ Činnosti, kterými chceme snížit vliv na životní prostředí

Zefektivňujeme procesy a investujeme do technologických inovací, zejména v rámci naší budovy City Green Court (CGC).

### Spotřeba elektrické energie (kWh)

2015	1 223 031
2016	1 195 401
2017	1 251 747
2018	814 632

Spotřebu elektriny se nám podařilo výrazně snížit díky instalaci nového efektivnějšího chladicího zařízení v naší budově CGC. Využíváme také senzory obsazenosti prostor a denního světla či automatické vypínání světel v kancelářských prostorách.

### Spotřeba vody (m<sup>3</sup>)

2015	5 555
2016	6 017
2017	6 710
2018	1 565

Rovněž skokové snížení spotřeby vody je dáno instalací nového efektivnějšího chladicího zařízení v naší budově CGC. Máme také vysoce efektivní zavlažovací systém a snažíme se omezit plýtvání vodou.

Všechna měření spotřeby energií a papíru najdete na stranách 71 a 72.





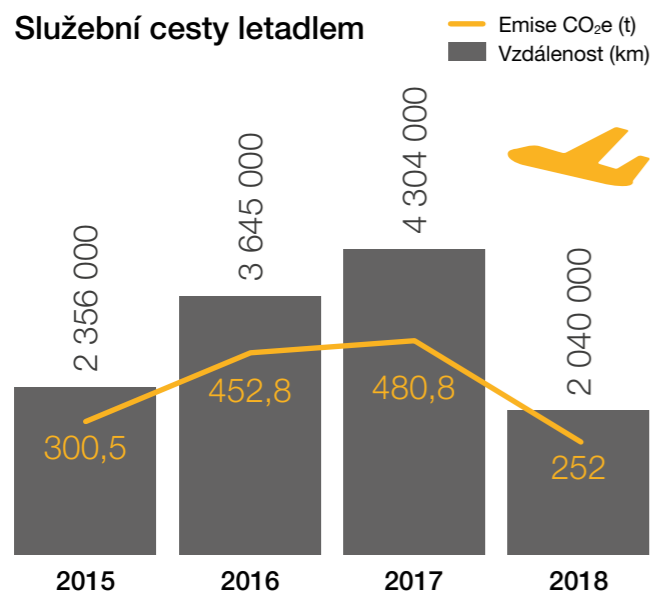
## Cestování

Cestování za klienty představuje jeden z klíčových dopadů naší činnosti na životní prostředí.

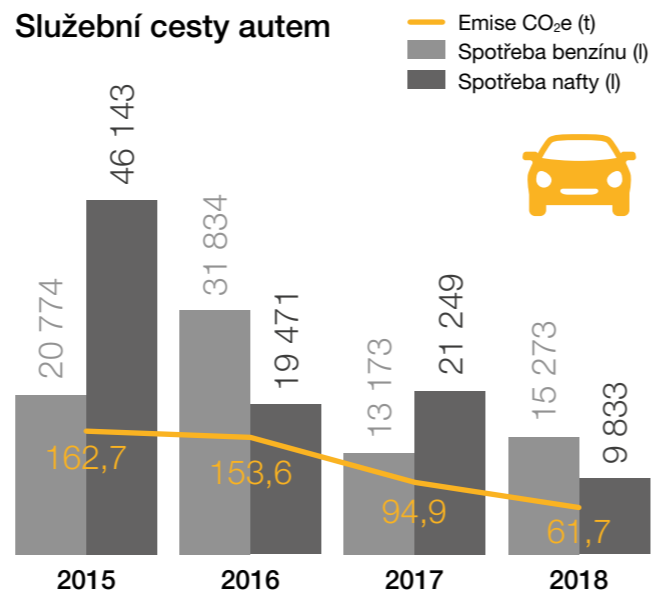
U cestování letadlem i auty se nám podařilo spotřebu i emise snížit. Je to výsledkem preference videokonferencí. U aut pak podporou sdílených jízd.

**O způsobu, jakým podporujeme ekologické cestování, se dozvíte více na stránce 62.**

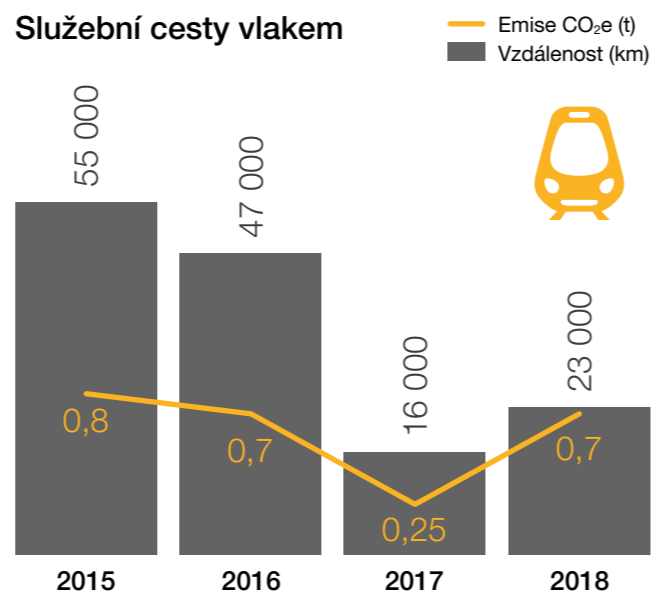
### Služební cesty letadlem



### Služební cesty autem



### Služební cesty vlakem



## O tomto reportu

### O této zprávě

PwC je jakožto globální síť společností signatářem programu dobrovolnické 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](http://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](http://www.pwc.com/globalcommunities). Všechna kvalitativní a kvantitativní data v této zprávě se týkají finančního roku 2018 (od 1. července 2017 do 30. června 2018).

### Proces reportování

Pokud není uvedeno jinak, jsou kvantitativní informace získány měřením za pomoci interního centrálního systému včetně finančních záznamů. Náš proces reportování je založen na datech z konkrétních měření jednotlivých oddělení (měření spotřeby energií, měření spotřeby papíru, evidence zaměstnanců, úvazků, školení), která se následně předávají CSR koordinátorovi. Uhlíková stopa je měřena podle mezinárodní metodiky Greenhouse Gas Protocol. **Tato zpráva je připravena v souladu s mezinárodní metodikou Global Reporting**

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

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

### Adresa

City Green Court  
Hvězdova 1734/2c  
140 00 Praha

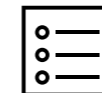
## Identifikovaná významná témata

Při stanovení významných témat vycházíme z různých zdrojů, abychom si potvrdili, že své úsilí vynakládáme správným směrem. Hlavním vstupem je pro nás zpětná vazba při komunikaci se svými stakeholdery v rámci běžné spolupráce. Přestože vycházíme ze stejných pilířů jako ostatní společnosti globální síť PwC, svou strategii volíme s ohledem na specifika prostředí, ve kterém podnikáme. Abychom nevynechali nic důležitého, pravidelně porovnáváme námi identifikovaná témata s výsledky mezinárodního benchmarku v našem odvětví, mezinárodními standardy, studiemi a průzkumy (např. GRI, SASB, Ethical Corporation).

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

## Významná témata, která jsou prioritou jak pro úspěšné fungování naší společnosti, tak pro klíčové stakeholdery

	Dopady, které vznikají uvnitř organizace v přímé souvislosti s naší činností	Dopady, k jejichž vzniku přispíváme prostřednictvím vztahů s obchodními partnery a stakeholdery
<b>Odpovědné podnikání</b>		
<b>Ekonomická výkonnost</b>	■	■
<b>Nepřímé ekonomické dopady</b>	■	■
<b>Soulad s předpisy a kvalita poskytovaných služeb</b>	■	■
<b>Etika podnikání</b>	■	■
<b>Technologie, inovace a konkurenceschopnost</b>	■	■
<b>Lidé, rozmanitost a začlenění</b>		
<b>Zdravé pracovní prostředí a flexibilní pracovní možnosti</b>	■	■
<b>Rozvoj a vzdělávání</b>	■	■
<b>Diverzita a rovnost příležitostí</b>	■	■
<b>Zapojení komunit</b>		
<b>Odborné a fyzické dobrovolnictví</b>	■	■
<b>Filantropie</b>	■	■
<b>Péče o životní prostředí</b>		
<b>Spotřeba energie a nepřímé emise</b>	■	■
<b>Spotřeba materiálu a nakládání s odpady</b>	■	■
<b>Udržitelnost v dodavatelském řetězci</b>	■	■



## GRI rejstřík

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
<b>OBECNÉ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE</b>			
Obecně zveřejňované údaje (GRI 102: General disclosures 2016)			
<b>Profil organizace</b>			
102-1	Název organizace	6, 65	-
102-2	Aktivity, značky, produkty a služby	6, 8, 9	-
102-3	Sídlo organizace	65	-
102-4	Umístění provozů	6	-
102-5	Vlastnická struktura a právní forma	65	-
102-6	Obsluhované trhy	6	-
102-7	Velikost organizace	6	-
102-8	Informace o zaměstnancích a dalších pracovnících	73-75	-
102-9	Dodavatelský řetězec	17	-
102-10	Významné změny v organizaci a dodavatelském řetězci	65	Žádné zásadní změny mezi obdobími neproběhly.
102-11	Princip předběžné opatření	18	-
102-12	Externí iniciativy	24, 25	-
102-13	Členství v asociacích	19	-
<b>Strategie</b>			
102-14	Prohlášení nejvýše postaveného představitelce organizace	3	-
<b>Etika a integrita</b>			
102-16	Hodnoty, zásady, standardy a kodexy chování	7, 16	-
<b>Governance</b>			
102-18	Struktura řízení	10	-
<b>Zapojení zainteresovaných subjektů</b>			
102-40	Seznam skupin zainteresovaných subjektů	77, 78	-
102-41	Kolektivní vyjednávání	29	Naši zaměstnanci nejsou sdružení v odborových svazech.
102-42	Identifikace a výběr zainteresovaných subjektů	77, 78	-
102-43	Způsob zapojení zainteresovaných subjektů	77, 78	-
102-44	Klíčová témata a oblasti zájmu	66	-
<b>Postupy vykazování</b>			
102-45	Subjekty zahrnuté v konsolidované účetní závěrce	65, 66	Každý právní subjekt připravuje účetní závěrku samostatně. V této Zprávě jsou informace prezentovány souhrnně.
102-46	Stanovení obsahu zprávy a rozsah vykazovaných témat	12	-
102-47	Seznam významných témat	65	-
102-48	Úpravy dříve zveřejněných informací		K žádným úpravám dříve zveřejněných informací nedošlo.
102-49	Změny ve vykazování	65	Došlo k přechodu z vykazování dle GRI G4 na GRI Standards.
102-50	Vykazované období	65	-
102-51	Datum vydání předchozí zprávy	65	Únor 2018.
102-52	Vykazovací cyklus	65	-

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
102-53	Kontakt pro dotazy v souvislosti se zprávou	80	–
102-54	Prohlášení o souladu s GRI Standardy	65	–
102-55	Obsahový rejstřík GRI	67-69	–
102-56	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím hodnocením.
<b>Manažerský přístup (GRI 103: Management approach 2016)</b>			
103-1	Vysvětlení významného tématu a rozsah jeho vykazování	–	Významná témata jsou vysvětlena v příslušných kapitolách, kde také uvádíme svůj přístup k jejich řízení. Hranice jednotlivých témat shrnuje přehled na straně 66.
103-2	Manažerský přístup a jeho součásti	–	Výsledky (indikátory) za vykazovaná témata uvádíme v příslušných kapitolách a v sekci Detailní měření GRI ukazatelů. Na straně 13 představujeme získaná ocenění.
103-3	Vyhodnocení manažerského přístupu	–	
<b>VÝZNAMNÁ TÉMATA</b>			
<b>GRI 200: EKONOMIKA</b>			
103	Manažerský přístup	11, 12	Viz také globální výroční zpráva na: <a href="http://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2018.html">www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2018.html</a>
<b>Ekonomická výkonnost (GRI 201: Economic Performance 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	6	
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	6	Finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku ( <a href="http://www.justice.cz">www.justice.cz</a> ).
<b>Přítomnost na trhu (GRI 202: Market Presence 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	6, 8, 9	–
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	28, 70	–
<b>Nepřímé ekonomické dopady (GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	11, 12	Popis strategie udržitelnosti.
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	11, 12	–
<b>Protikorupční opatření (GRI 205: Anti-corruption 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	16	–
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	16	–
<b>Nesoutěžní chování (GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	18	
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže nebyly.
<b>GRI 300: ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ</b>			
<b>Manažerský přístup (GRI 103: Management approach 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	61, 62	–
<b>Materiály (GRI 301: Materials 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	62	–
301-1	Použití materiály dle hmotnosti nebo objemu	71	–
<b>Energie (GRI 302: Energy 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	62	–
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	71, 72	–
<b>Emise (GRI 305: Emissions 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	61, 62	–

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	61, 72	–
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	61	–
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	61	–
<b>Odpadní vody a odpady (GRI 306: Effluents and Waste 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	62	–
306-2	Odpady podle druhu a způsobu likvidace	72	–
<b>Hodnocení dodavatelů z hlediska vlivu na životní prostředí (GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	17	–
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	17	–
<b>GRI 400: SOCIÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI</b>			
<b>Manažerský přístup (GRI 103: Management approach 2016)</b>			
103	Vysvětlení a rozsah vykazovaných témat	45, 46	–
<b>Zaměstnávání (GRI 401: Employment 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	27	–
401-1	Nábor a fluktuace zaměstnanců	73	–
401-3	Rodičovská dovolená	30	–
<b>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (GRI 403: Occupational Health and Safety 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	38, 39, 40	–
<b>Školení a vzdělávání (GRI 404: Training and education 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	34	–
404-1	Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	35	–
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnatelnosti	34	–
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	74	–
<b>Diverzita a rovnost příležitostí (GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	27, 28	–
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	28, 29, 70, 73, 74, 75	–
<b>Nediskriminace (GRI 406: Non-discrimination 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	28	–
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	28	K žádným případům diskriminace nedošlo.
<b>Místní komunity (GRI 413: Local Communities 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	45, 46	–
413-1	Provozy zapojené do místních komunit, hodnocení dopadů a rozvojové programy	46, 47, 55, 56, 57	–
<b>Hodnocení dodavatelů z hlediska sociálních dopadů (GRI 414: Supplier Social Assessment 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	17	–
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	17	–
<b>Soukromí zákazníků (GRI 418: Customer Privacy 2016)</b>			
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.
<b>Soulad s předpisy v socio-ekonomické oblasti (GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016)</b>			
103	Manažerský přístup	16, 18	–
419-1	Postihy za nedodržování zákonů a předpisů v sociální a ekonomické oblasti		Žádné nebyly.



# Detailní měření GRI ukazatelů

## GRI 102-8 | Informace o zaměstnancích

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.

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

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců			Ženy			Muži			Zkrácené úvazky		
	Finanční rok											
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Audit	418	384	307	204	193	160	214	191	147	40	39	29
Poradenství	205	199	141	73	55	45	132	144	96	22	17	11
Daně a právní služby	177	165	148	132	104	94	45	61	54	52	38	24
Infrastruktura	182	147	118	101	73	65	81	75	53	22	13	13

Oddělení/Pobočka	Praha			Brno			Ostrava		
	Finanční rok								
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Audit	334	319	247	49	37	36	35	28	24
Poradenství	205	199	141	0	0	0	0	0	0
Daně a právní služby	153	145	130	23	20	18	1	0	0
Infrastruktura	176	141	112	5	5	5	1	1	1

## GRI 202-2 | Složení managementu

	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti			
2018	17x česká	1x australská	2x britská	1x slovenská
2017				

## GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

	Jednotka	Finanční rok					
		2018	2017	2016	2015	2014	
Dary	Dary a sponzoring	Kč	615 100	678 000	793 600	1 029 000	1 248 000
	Dary partnerů a zaměstnanců v rámci vánoční charity	Kč	98 800	218 500	163 700	122 700	172 400
Zapojení zaměstnanců	Účast na dobrovolnických akcích	Počet zaměstnanců	83	102	90	88	62
	Celkový čas strávený zaměstnanci na dobrovolnických akcích, při bono činnostech a na podobných projektech	Hodiny	739	643	1 189	951	724

## GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok					
		2018	2017	2016	2015	2014	2013
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100	100	100

## GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	Finanční rok				
		2018	2017	2016	2015	2014
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	3 285 183	3 706 000	4 408 000	4 061 000	3 975 000
Převedeno na stromy	ks	279	314	372	342	335

## GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

		Jednotka	Finanční rok				
			2018	2017	2016	2015	2014
Plyn	Praha	kWh	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava		73 048	77 468	67 564	55 518	48 324
Teplo	Praha	GJ	1 259	2 788	2 387	2 344	2 476
	Brno		275	305	268	278	216
Elektrina	Praha	kWh	782 964	1 217 585	1 195 401	1 223 031	1 145 720
	Brno		25 788	27 516	30 550	30 416	32 610
	Ostrava		5 880	6 646	6 638	6 543	6 965
Voda	Praha	m <sup>3</sup>	987	6 168	5 536	5 141	4 624
	Brno		209	114	161	95	121
	Ostrava		370	428	320	319	306

## GRI 305-2 | Nepřímé emise

	Jednotka	Finanční rok				
		2018	2017	2016	2015	2014
Služební cesty letadlem	Emise CO <sub>2</sub> e (t)	251,9	480,8	452,8	300,5	403,2
	Vzdálenost (km)	2 039 776	4 303 845	3 645 253	2 356 261	3 374 774
Služební cesty vlakem	Emise CO <sub>2</sub> e (t)	0,7	0,25	0,7	0,8	7
	Vzdálenost (km)	22 985	16 470	47 088	55 310	143 428
Služební cesty autem	Emise CO <sub>2</sub> e (t)	61,7	94,9	153,6	162,7	68,9
	Spotřeba benzínu (l)	15 273	13 173	31 834	20 774	9 092
	Spotřeba nafty (l)	9 833	21 249	19 471	46 143	19 196
Teplo		175	199	171	169	173
Elektrina	Emise CO <sub>2</sub> e (t)	961	1 465	1 440	1 475	1 388
Voda		0,5	2	1,7	1,5	1,6

Poznámka: Ve finančním roce 2017 nemáme monitorované tuzemské cesty vlakem.

## GRI 306-2 | Odpad v kancelářském prostoru

		Jednotka	Finanční rok			
			2018	2017	2016	2015
Papír	Praha	tuny (t)	7,32	10,30	14,07	14,11
	Brno		5,39	5,72	5,50	5,28
	Ostrava		2,86	2,64	2,86	2,86
Plast	Praha	tuny (t)	2,88	2,75	2,97	2,98
	Brno		0,01	0,03	0,03	0,02
	Ostrava		0,05	0,05	0,05	0,05
Sklo	Praha	tuny (t)	0,38	0,38	1,28	1,28
	Brno		0,02	0,05	0,30	0,03
	Ostrava		n/a	n/a	n/a	n/a
Smišený odpad	Praha	tuny (t)	25,92	30,29	40,82	40,93
	Brno		n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava		n/a	n/a	0,15	n/a

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

Pozice	Počet hodin strávených školením				Počet zaměstnanců				Průměrný počet hodin věnovaných školení			
	Finanční rok											
	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015
Partner	634	590	571	548	21	22	21	20	30	27	27	27
Ředitel	797	861	692	948	25	36	28	27	32	24	25	35
Senior Manažer	1 209	1 209	755	1 094	43	58	41	46	28	21	18	24
Manažer	3 587	2 853	2 765	2 766	168	137	104	101	21	21	27	27
Senior Associate, Specialista, Konzultant	8 234	6 473	5 862	6 507	346	215	158	126	24	30	37	52
Associate, Specialista, Konzultant	13 570	15 601	15 261	6 347	372	275	228	170	36	57	67	37
Asistent, Podpora	63	702	458	829	7	83	67	169	9	8	7	5

## 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.

Pozice	Celkový počet zaměstnanců			Ženy			Muži			Zkrácené úvazky		
	Finanční rok											
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Partner	21	22	21	2	2	2	19	20	19	0	0	0
Ředitel	25	36	28	4	5	5	21	31	23	2	4	4
Senior Manažer	43	58	41	17	19	9	26	39	32	4	4	3
Manažer	168	137	104	97	64	52	71	73	52	36	30	21
Senior Associate, Specialista, Konzultant	346	215	158	167	97	89	179	118	69	45	26	17
Associate, Specialista, Konzultant	372	275	228	216	129	113	156	146	115	49	17	7
Asistent, Podpora	7	83	67	7	73	60	0	10	7	0	15	11

Složení zaměstnanců podle věku	Finanční rok	
	2018	2017
Do 29 let	396	358
30–49	524	501
Nad 50	34	36
Neuveden	28	0
<b>Celkem</b>	<b>982</b>	<b>895</b>



## GRI 405-1 | Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců

Počty zaměstnanců vždy ke 30. 6. příslušného roku.

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

	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti			
2018	17x česká	1x australská	2x britská	1x slovenská
2017				

Složení leadershipu (partneři) podle věku	Finanční rok	
	2018	2017
Do 29 let	0	0
30–49	14	14
Nad 50	7	8
<b>Celkem</b>	<b>21</b>	<b>22</b>

Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví	Finanční rok	
	2018	2017
Ženy	2	2
Muži	19	20
<b>Celkem</b>	<b>21</b>	<b>22</b>

## GRI 413 | Spolupráce s místní komunitou

Názory zaměstnanců	Jednotka	Finanční rok					
		2018	2017	2016	2015	2014	2013
Spokojenost s přístupem PwC k životnímu prostředí	% pozitivních odpovědí	48	54	74	78	67	58
Spokojenost s přístupem PwC k místní komunitě		58	61	85	82	71	64

Spokojenost zaměstnanců s přístupem PwC k životnímu prostředí a k místní komunitě v posledních letech postupně klesá. Na zlepšení intenzivně pracujeme. Pro další období chystáme například osvětovou kampaň na podporu recyklace a další aktivity.

## GRI 413 | Spolupráce s místní komunitou

	Jednotka	Finanční rok					
		2018	2017	2016	2015	2014	
<b>Dary</b>	Dary a sponzoring	Kč	615 100	678 000	793 600	1 029 000	1 248 000
	Dary partnerů a zaměstnanců v rámci vánoční charity	Kč	98 800	218 500	163 700	122 700	172 400
<b>Zapojení zaměstnanců</b>	Účast na dobrovolnických akcích	počet zaměstnanců	83	102	90	88	62
	Celkový čas strávený zaměstnanci na dobrovolnických akcích, při bono činnostech a na podobných projektech	hodiny	739	643	1 189	951	724

	Finanční rok		
	2018	2017	2016
<b>Celkový počet hodin školení věnovaných neziskovým organizacím</b>	108	160	405

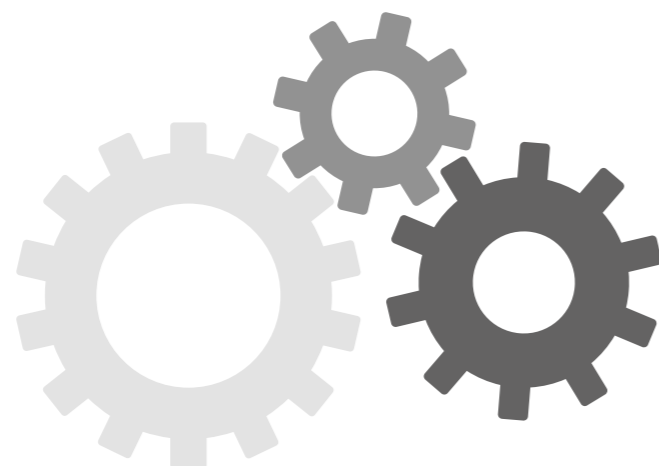


## ■ S kým, jak a proč spolupracujeme a vytváříme vztahy

Zaměřujeme se na spolupráci s partnery a subjekty, které ovlivňujeme svou činností a které zároveň ovlivňují náš úspěch na trhu.

Partner	Typ spolupráce	Přínosy
<b>Zaměstnanci a partneři</b>	Každoroční globální průzkum spokojenosti zaměstnanců, pracovní skupiny, pravidelná kariérní hodnocení, školicí program. Jmenování CSR ambasadorů, kteří propagují aktivity v jednotlivých odděleních a pomáhají CSR koordinátorovi. Prostřednictvím CSR Fan clubu soustředujeme pozornost na témata firemní odpovědnosti. Ke komunikaci využíváme všechna média interní komunikace i sociální sítě.	Informování o naší talentové strategii a pracovních příležitostech. Podpora rovnováhy pracovního a osobního života našich zaměstnanců. Vytvoření rozmanitého pracovního prostředí s rovnými příležitostmi a rozvoj potenciálu zaměstnanců. Mezi důležitá témata patří vzdělávání a trénink, péče o zaměstnance, pracovní prostředí, diverzita či spolupráce s místní komunitou a neziskovou sférou.
<b>Potenciální zaměstnanci</b>	Veletřhy pracovních příležitostí, přednášky a soutěže na vysokých školách, publikace a webcasty. Komunikujeme s nimi osobně, i prostřednictvím sociálních sítí.	Nábor, udržení, doporučení pracovníků, vyhledávání talentů. Nejvíce se zajímají o témata: vzdělávání a trénink, péče o zaměstnance, kariérní růst, pracovní prostředí, rozmanitost a dobrovolnictví.
<b>Bývalí zaměstnanci (alumni)</b>	Akce a komunikace pro alumni – pravidelné informační materiály, newsletter, komunikujeme s nimi přes sociální sítě a internetové stránky. Pravidelně se s nimi setkáváme také osobně, například na alumni sportovní party.	Budování vztahů a získávání inspirace z pohledu bývalých kolegů, kteří již pracují v jiném odvětví a mohou nám přinést nové pohledy a návrhy na zlepšení našich aktivit. Nejdůležitější témata: etika a transparentnost a péče o místní komunitu.
<b>Klienti</b>	Rozvoj vztahů, každoroční průzkum spokojenosti, zapojení v odvětvových a obchodních platformách. Připravujeme informační materiály, workshopy, setkání a konference.	Porozumění oborům, ve kterých podnikají naši klienti, a jejich obchodním cílům. Zjišťování příležitostí ke zkvalitnění našich produktů a služeb. Budování vztahů založených na důvěře. Propojení klientů a znalostí navzájem. Témata, na která kladou důraz: etika a kvalita služeb a řízení rizik.
<b>Správní a regulační orgány, profesní skupiny a tržní prostředí</b>	Účast v odborných fórech, zprávy, analýzy a průzkumy.	Podíl na analýzách a studiích. Pomoc s utvářením prohlášení, nařízení a metodik. Sdílení zahraničních zkušeností. V této skupině rezonují témata: etika a transparentnost, kvalita našich služeb a systémů řízení rizik.

Partner	Typ spolupráce	Přínosy
Neziskový sektor	Členství v dozorčích a správních radách, účast v diskuzích, spolupráce na projektech pro neziskový sektor, dialog o jeho potřebách, poskytování odborného poradenství zdarma, dobrovolnictví.	Informovaná rozhodnutí o investicích do neziskového sektoru. Utváření společných komunitních programů. Vytváření příležitostí pro rozšíření zkušeností našich zaměstnanců. Spolupráce na hledání řešení pro konkrétní problémy. Nejdůležitější témata: rozvoj místní komunity, etika a transparentnost.
Dodavatelé	Formální hodnocení dodavatelů a pravidelná jednání s nimi.	Porozumění zájmům dodavatelů. Oboustranný zájem na zvyšování kvality služeb v dodavatelském řetězci. Témata, které společně řešíme: etika, transparentnost a péče o životní prostředí.
Média	Tiskové zprávy, průzkumy a oznámení finančních výsledků, konference, diskuze u kulatých stolů, komunikace s novináři.	Příležitost komunikovat naše přínosy a úspěchy. Sdílení výsledků našich analýz, pochopení zájmů veřejného i soukromého sektoru. Relevantní témata: etika a transparentnost, kvalita služeb a řízení rizik, místní komunity a péče o životní prostředí.



## Naučíme vás, jak vytvořit firemní CSR report

■ **Sestavujete zprávu** o udržitelném rozvoji a společenské odpovědnosti nebo se na její přípravu chystáte?

■ Zajímá vás, jak podle této metodiky **správně zprávu napsat?**

■ Chcete **vylepšit její kvalitu** a zvýšit dopad komunikace na cílové skupiny?

■ Chcete znát **principy metodiky GRI** (Global Reporting Initiative)?

■ Hledáte odpověď na otázku, proč reportovat podle **mezinárodních standardů?**

### ■ Kontakt



**Radka Nedvěďová**  
 Manažerka oddělení  
 PwC Akademie  
 PwC Česká republika  
 +420 251 152 029  
 radka.nedvedova@pwc.com

[www.pwc.cz/nefinancnireporting](http://www.pwc.cz/nefinancnireporting)







# 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.**

Vaše nápady a připomínky jsou důležitým zdrojem informací pro zlepšení našich budoucích aktivit.

Vaši zpětnou vazbu vítáme a děkujeme za ni.

## ■ Kontakt

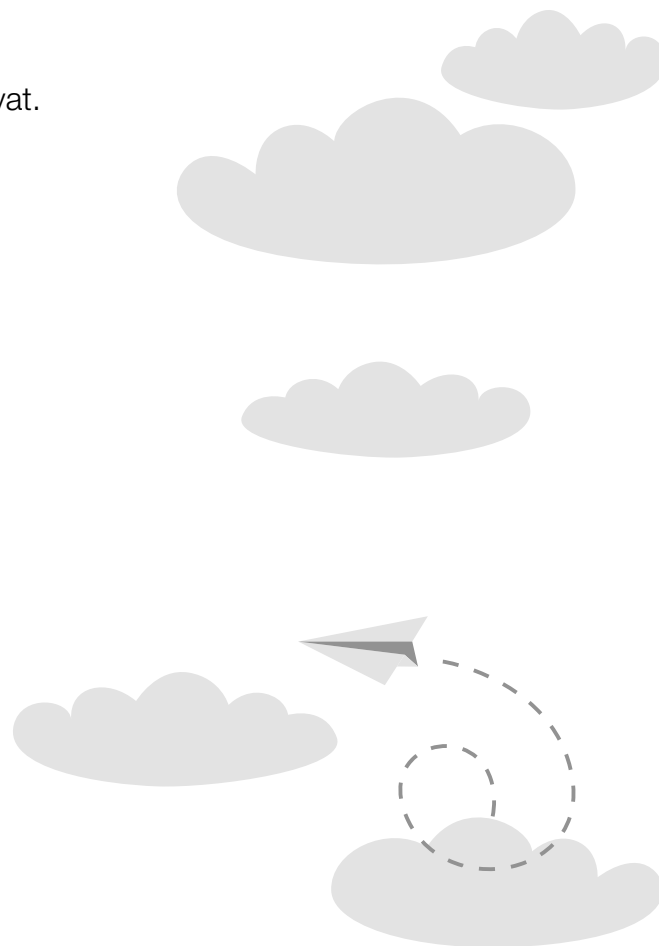


**Markéta Daxnerová**


**Koordinátorka firemní odpovědnosti**

PwC Česká republika

marketa.daxnerova@pwc.com



[www.pwc.cz/odpovednost](http://www.pwc.cz/odpovednost)

 Vytlačeno ekologicky příznivou technologií tisku