

Sustainability Report

2019



Zpráva o trvale udržitelném podnikání a firemní odpovědnosti
za finanční rok 2019

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 2019.

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.

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	18
<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	26
<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	32
<input type="checkbox"/> Profesní rozvoj našich lidí	33
<input type="checkbox"/> Měření úspěchu a individuální nabídka benefitů	35
<input type="checkbox"/> Podpora zdravého životního stylu	37
<input type="checkbox"/> Rozvoj mladých talentů a spolupráce s vysokými školami	40
<input type="checkbox"/> Zaměstnanci a CSR	41

■ Neziskový sektor	42
<input type="checkbox"/> Podpora sociálního podnikání a spolupráce s neziskovým sektorem	44
<input type="checkbox"/> Pro bono aktivity	45
<input type="checkbox"/> Rozjezd sociálních start-upů	46
<input type="checkbox"/> Vánoční charita s tradicí	49
■ Péče o životní prostředí	52
<input type="checkbox"/> Měření spotřeby	55
<input type="checkbox"/> Cestování	56
■ O tomto reportu	57
■ GRI rejstřík	59
■ Detailní měření GRI ukazatelů	62
■ Naučíme vás, jak vytvořit firemní Sustainability report	71
■ Proč zprávu číst a co se z ní dozvíte	72



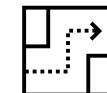


Představení PwC

Poradenské společnosti sítě PwC pomáhají svým klientům vytvářet hodnoty, o které usilují. Jsme síť firem s 276 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 13 tisíc zaměstnanců. Na českém trhu působí PwC téměř 30 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
- Forezní služby
- Transakce
- Restrukturalizace
- Poradenství pro lidské zdroje
- Integrace systémů
 - Technologická strategie
 - Big Data analýzy & CRM
 - Vývoj aplikací & User Experience

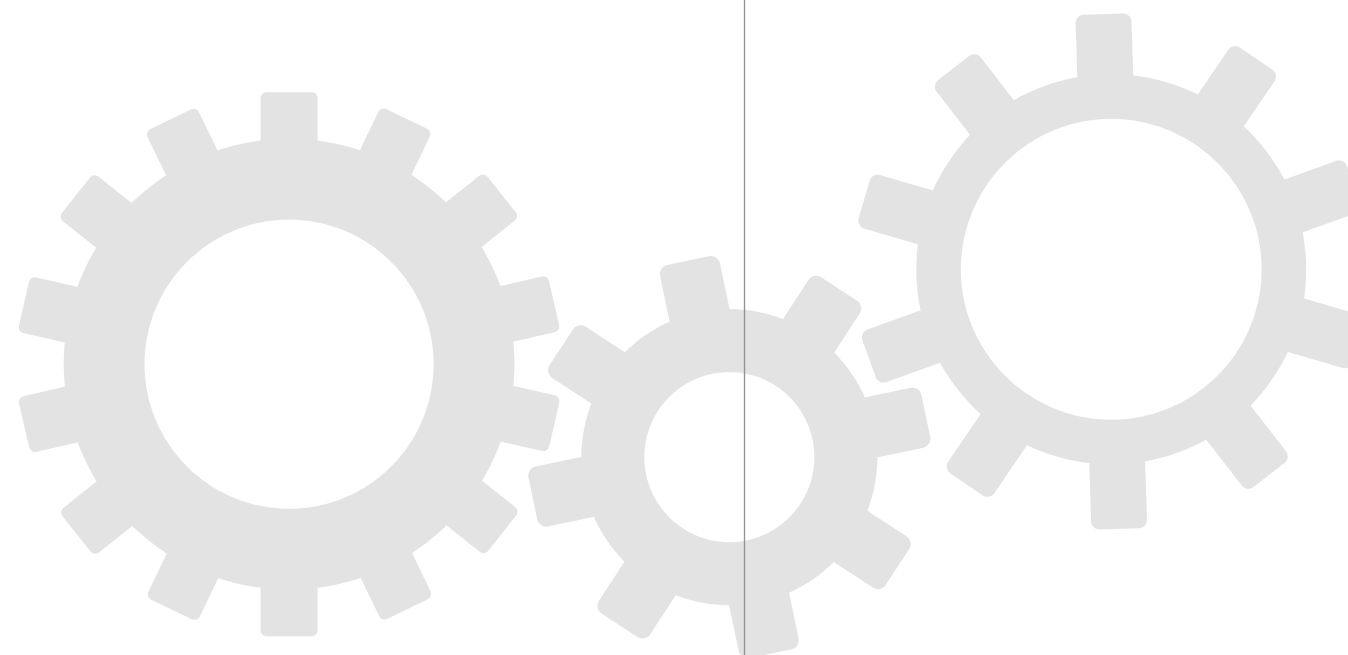
PwC Akademie

- 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





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



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 14

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 26

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 42

Péče o životní prostředí

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 52



Naše úspěchy v oblasti společenské odpovědnosti



■ TOP Odpovědná firma 2019

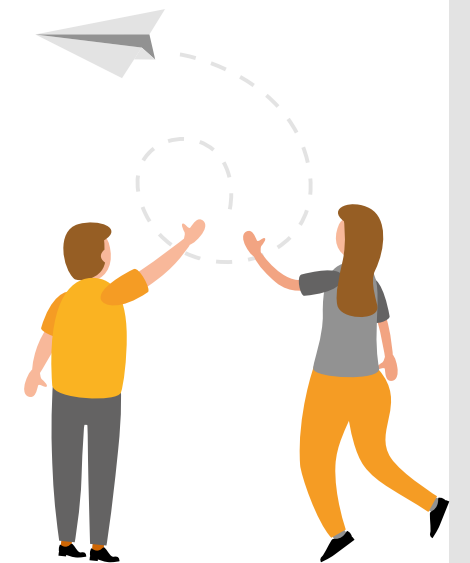
Patříme mezi TOP 25 Odpovědných velkých firem působících v České republice. Nezávislý rating organizace Byznys pro společnost je komplexním hodnocením přístupu firem k udržitelnému podnikání a CSR. Zakládá se na hodnocení toho, jak firmy strategicky rozvíjejí své podnikání na principech trvalé udržitelnosti a angažují se ve všech hlavních oblastech CSR.



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.
- Zastáváme důležitou roli v profesních sdruženích, která si kladou za cíl kultivovat společnost, posilovat právní prostředí, transparentnost a důvěryhodnost.
- 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

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. Závazek našich dodavatelů řídit se etickým kodexem a mít zavedené postupy proti praní špinavých peněz, konfliktu zájmů či podvodům a korupci je součástí všech našich smluvních ujednání, stejně jako závazek řídit se naším etickým kodexem.

LEED Platinum: Ekologické sídlo

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

■ 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.

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.



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.

■ 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 i z role viceprezidenta komory.

■ 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, 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 změny 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.

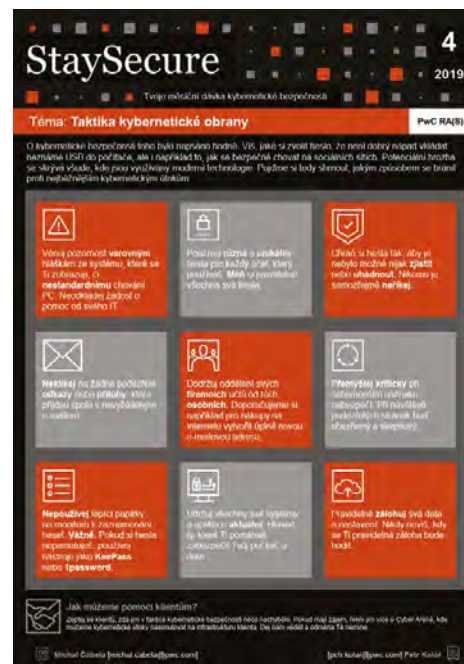
Za myšlenkou a vývojem Cyber Areny stojí tým Michala Čábely z Risk Assurance. Jejich řešení se již využívá i v dalších zemích, např. v Německu, Velké Británii nebo Švýcarsku.



StaySecure

Zajištění kybernetické bezpečnosti je naší prioritou. Proto svým přátelům a klientům nabízíme zdarma StaySecure.

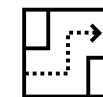
Ten pravidelně představuje svým čtenářům hlavní témata kybernetické bezpečnosti, a to jednoduchým a srozumitelným způsobem. Vychází každý měsíc v elektronické formě a distribuujeme ho i všem zaměstnancům.



Forensic Insight

Pomáháme našim klientům v citlivých oblastech interního vyšetřování podvodů, compliance i etických procesů.

Prostřednictvím pravidelného informačního newsletteru poskytujeme naše know-how všem, kteří o něj projeví zájem.



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 deset let oslovujeme vedoucí představitele nejvýznamnějších firem působících na českém trhu. Český průzkum názorů generálních ředitelů pravidelně přináší pohledy více než 150 lídrů českého byznysu na vývoj české ekonomiky a vlastních společností v následujících 12 měsících. Průzkum pokrývá jak tradiční témata, mezi která patří ekonomické výhledy či trendy v zaměstnanosti, tak pokládá otázky v oblastech vzdělávání, kybernetické bezpečnosti či prosazení moderních technologií.

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

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

 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.



Jsme signatáři **Charty diverzity**.

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 diverzity 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 62, 66 a 67.

Rozdělení zaměstnanců podle věku



PwC v České republice

1 040 zaměstnanců

528 žen **512** mužů

Řídící orgán, tzv. leadership

13 % žen **87 %** mužů

Partnerů

23 celkem **4** ze zahraničí



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. V rámci všech oddělení probíhají pravidelná setkání vedení se zaměstnanci, tzv. All-hands meetingy.

82 %

zaměstnanců uvádí, že jim jejich nadřízení umožňují využívat flexibilní možnosti práce

■ 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 kdekoliv v budově

■ Využívání zkrácených úvazků zaměstnanci

Naším zaměstnancům vycházíme vstříc a hledáme s nimi nejlepší nastavení mezi prací a soukromým životem, tzn. work-life balance. I proto každoročně roste počet zkrácených úvazků.

82
2016

107
2017

136
2018

147
2019



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 náročného

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.

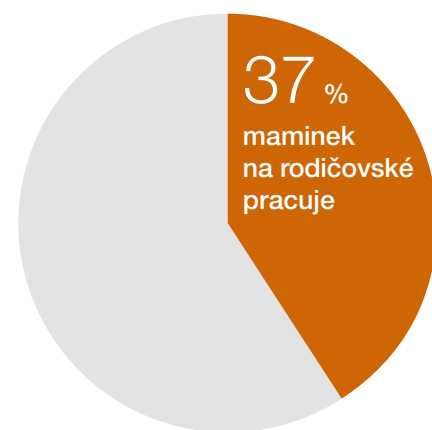
K dispozici je speciální brožura, která shrnuje jejich možnosti práce, profesního růstu, přístup ke vzdělání a podává individuální mentoring.

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 **116** zaměstnanců

Výpomoc z rodičovské dovolené



■ Na děti jsme vybavení

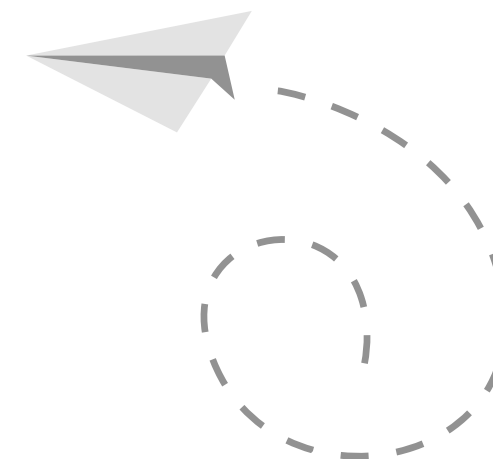
Provozujeme **Baby Office**, který mohou rodiče s dětmi na mateřské/rodičovské dovolené využít pro vyřízení nezbytných pracovních záležitostí. V kavárně PwC je k dispozici rovněž **dětský koutek**, kde si děti mohou hrát.

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.

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

* Ocenění „2019 Working Mother 100 Best Companies“.





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 firemní akce.



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.

82 %

zaměstnanců uvádí, že jsou motivováni zkoušet nové věci a přístupy a učit se z případných chyb

Program pro klíčové talenty

■ Pomáhá našim nejperspektivnějším zaměstnancům naplnit jejich potenciál.

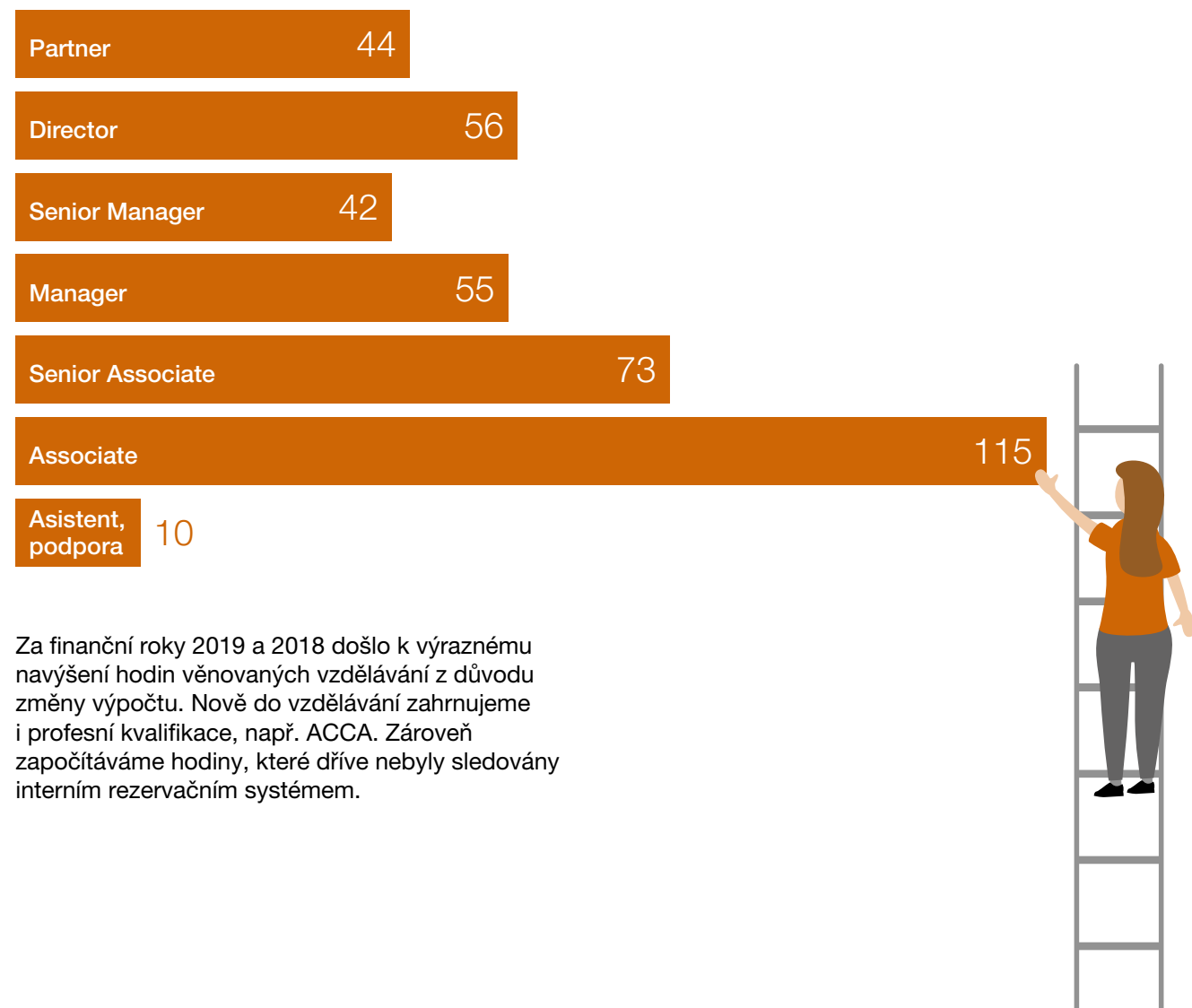
Individuální koučink

■ 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



Za finanční roky 2019 a 2018 došlo k výraznému navýšení hodin věnovaných vzdělávání z důvodu změny výpočtu. Nově do vzdělávání zahrnujeme i profesní kvalifikace, např. ACCA. Zároveň započítáváme hodiny, které dříve nebyly sledovány interním rezervačním systémem.



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 2019 došlo k nárůstu díky novým iniciativám zaměřeným na pracovní podmínky a spokojenost zaměstnanců - např. program Be well, work well.

81 %

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

78 %

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 2 000 poskytovatelů podle vlastních preferencí.

Benefity zahrnují oblíbené stravenky, které využívá cca 40 % zaměstnanců, nebo také Multisport kartu podporující aktivní volnočasové vyžití (cca 20 % zaměstnanců).

Zaměstnanci mohou rovněž využít slevy u smluvních partnerů nad rámec programu PwC Choices nebo využít zvýhodněného pronájmu či nákupu automobilu v rámci programu Car Fleet.



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 vyrazíme na Ski víkendy, například do Rakouska. Účastníme se také závodu Vltava Run, zapojujeme se do výzvy Do práce na kole a prostřednictvím sportu podporujeme také neziskový sektor.



■ Podpora charity prostřednictvím sportu

Běh FUN&RUN

V PwC podporujeme diverzitu na pracovišti a hrdě se hlásíme k rovným právům. Proto jsme podpořili charitativní běh FUN&RUN, jehož cílem je ukázat, že homofobie a stigmatizace lidí s HIV nemají v naší společnosti místo. Za první padesátku běžců z PwC firma uhradila startovné. Celkem bylo vybráno 12 400 Kč.

Běh VOKOLOPRIGLU

Zapojujeme se i do aktivit v regionech a účastníme se tradičního brněnského závodu. Jako ekvivalent ke startovnímu PwC organizaci Ruka pro život darovalo v roce 2019 částku 9 565 Kč.



■ 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.

Masáže

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

Jóga

Načerpat energii a napravit si bolavá záda mohou naši zaměstnanci během lekcí jógy a to hned 2x týdně.





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

■ Učíme na vysokých školách

Čtyři desítky kolegů v řadách PwC učí na českých vysokých školách a podílejí se tak na rozvoji mladé generace i Česka. Vytvořili jsme pro ně platformu Teacher's Club, v rámci které mohou hodiny strávené výukou vykazovat jako pracovní, využívat interní koučovací i produkční podporu a zároveň také na pravidelných setkáních sdílet své zkušenosti.

■ InBusiness Forum: Inspirace z praxe

Pravidelně 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

■ Vánoční filantropická sbírka

■ Sportovní aktivity

■ Zdravé prospěšné aktivity

■ Péče o životní prostředí – recyklace, zelené dobrovolnictví


■ Zaměstnance zapojujeme do aktivit firemní odpovědnosti

Poskytujeme:

■ 1 pracovní den pro dobrovolnictví

■ Osobní rozvoj prostřednictvím zapojení se do odborného dobrovolnictví

■ 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 v dlouhodobé konkurenceschopnosti.
- Podporujeme sociální podnikání, a to poradenstvím a individuálním mentoringem, případně zapojením sociálních podniků coby našich dodavatelů – 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

- Každý zaměstnanec má možnost využít jeden pracovní den v roce pro dobrovolnictví
- Pro rok 2020 připravujeme revizi formy fyzického dobrovolnictví s ohledem na průzkum názorů zaměstnanců.

1557 hodin

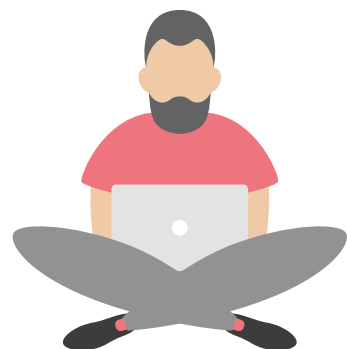
odpracovali naši zaměstnanci v rámci dobrovolnických aktivit

Odborné dobrovolnictví

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

117 zaměstnanců

se zapojilo do dobrovolnických aktivit – ať už v rámci odborného či fyzického dobrovolnictví



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

Činnost jednotlivých subjektů, které podporujeme, se snažíme přiblížit i našim zaměstnancům. Proto jsme například s Lékaři bez hranic připravili Mapathon, při němž 50 zaměstnanců pomáhalo s přípravou mapových podkladů pro oblast afrického Konga. Společně s Amnesty International jsme připravili Pub kvíz na téma lidských práv.





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, kteří mají možnost účastnit se letního akceleračního a vzdělávacího programu v PwC.

55 sociálních start-upů,

jimž PwC za dobu své spolupráce se SIA pomohlo

8 let

spolupráce se soutěží Social Impact Award



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 akceleračního programu, 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 její další ročník.

Kristína Fousová
koordinátorka soutěže SIA

Rozjezd sociálních start-upů prostřednictvím odborného dobrovolnictví

Mentoringový program pro finalisty soutěže Social Impact Award 2019

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.

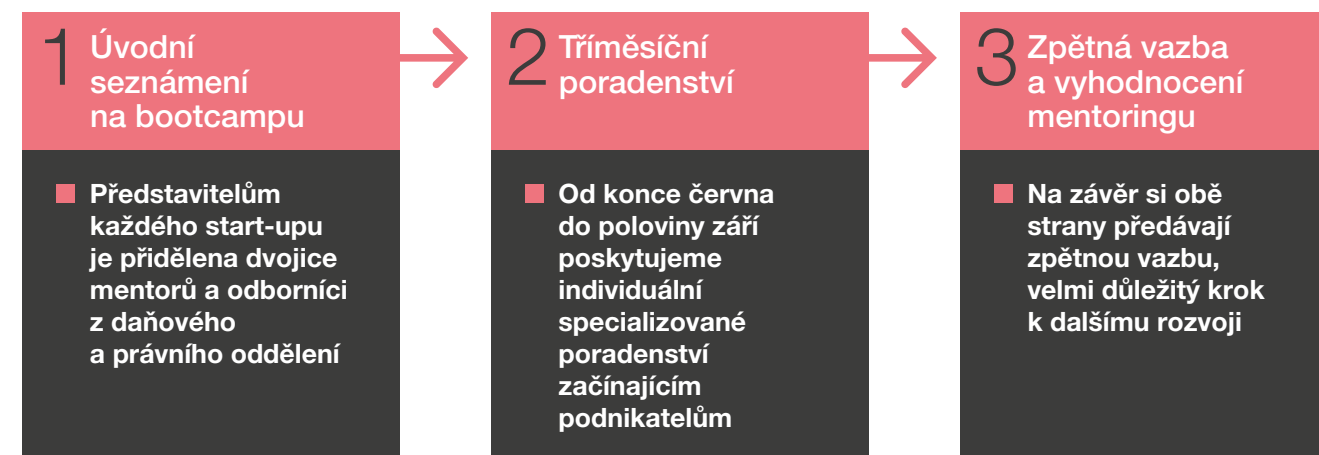
20 mentorů, **4** právníci, **2** daňoví poradci

Spolupráce se 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 akceleračního programu 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 projekty Social Impact Award 2019

Agentura Seniořem s radostí

vrací starým lidem důstojné místo ve společnosti, a to prostřednictvím cvičení, workshopů, dnů pro seniory a agentury, která nabízí seniorům férové přivýdělnky. Za 4 roky existence nabrali přes 100 dobrovolníků, uspořádali 4 000 hodin aktivizačních programů a pomohli 50 starým lidem přivydělat si na důstojné stáří. V neposlední řadě pravidelně pořádají spoustu zajímavých akcí, nejenom pro seniory.

Repetebox

je horkou novinkou mezi ekologickými obaly. Zaměřuje se na zboží z e-shopů a jak už napovídá název, lze ho používat pořád a pořád dokola. Repetebox totiž po použití nepatří do koše, ale zpátky do obchodu. V nabídce mají jeden typ s názvem „Měkkouš“, který se hodí spíše pro menší a měkčí zásilky a právě testují první typ krabice. Nehodlají však usnout na vavřínech. O jejich obaly projevila zájem i Alza, která je v současné chvíli největším tuzemským e-shopem.

Psychologie.cz

vyhráli cenu veřejnosti. Se svým projektem pomáhají lidem a pejskům najít společnou řeč. Pomocí jejich kurzů se lze naučit se svým mazlíčkem vycházet, ať je to štěně nebo už starší hafan z útulku. Roztrhané boty hostů, nespokojení sousedé, agresivní chování vůči dětem nebo nezvladatelné vytí se tak dá hravě zvládnout. Na rozdíl od podobných služeb se nesnaží vychovávat pejsky, nýbrž jejich páničky. Účastníci jejich kurzů také automaticky získávají vstup do klubu Psychologů, kde mohou sdílet zkušenosti, radosti i strasti z výchovy svého miláčka.



Vánoční charita s tradicí

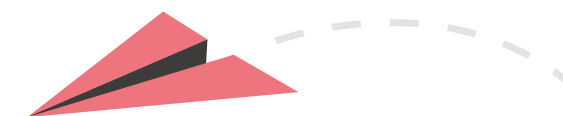
■ Podpora neziskového sektoru našimi zaměstnanci

PwC tradičně pořádá Vánoční charitu, do níž se mohou zapojit zaměstnanci a jejichž příspěvek následně firma navyšuje. Ve finančním roce 2019 přispělo PwC společně se zaměstnanci celkovou částkou 180 000 Kč pro organizace Fond ohrožených dětí, Linka bezpečí a Startujeme o.p.s.

Pro nadcházející finanční rok 2020 jsme se rozhodli připravit nový koncept Vánoční charity, který by umožnil větší a efektivnější zapojení zaměstnanců - jak z pohledu výběru, kam příspěvek poputuje, tak i s důrazem na co nejjednodušší způsob darování.

180 000 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?

80 000 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.

Za posledních 11 let jsme FOD věnovali 1 049 617 Kč, od začátku spolupráce s FOD to dělá téměř 2,7 milionu korun.

60 000 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.

40 000 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 40 tisíc korun.



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

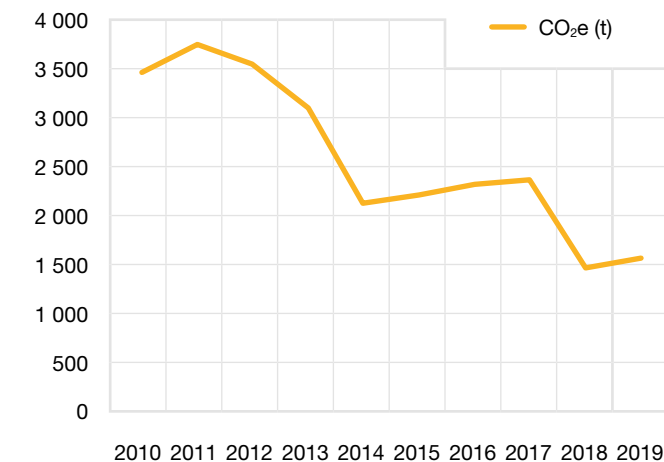
Snižování uhlíkové stopy

Uhlíkovou stopu na 1 zaměstnance se nám podařilo udržet na stejné úrovni jako v roce 2018 a její hodnota kopíruje trend výrazného poklesu za posledních 10 let. Třídíme odpad, monitorujeme spotřebu papíru, energií a vody, sledujeme generované množství odpadu, minimalizujeme zahraniční služební cesty a propagujeme ekologické dopravní prostředky.

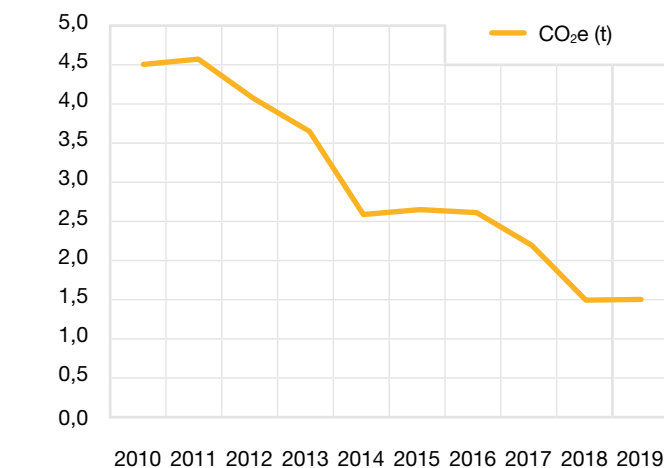


Za posledních 10 let jsme snížili uhlíkovou stopu na 1 zaměstnance o **70%**

Uhlíková stopa v letech 2010 až 2019



Uhlíková stopa na 1 zaměstnance v letech 2010 až 2019



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

Měření spotřeby energií a minimalizace produkce emisí CO₂

Zefektivňujeme procesy a investujeme do technologických inovací, zejména v rámci své nové budovy. Mimo jiné monitorujeme vnitřní i venkovní emise CO₂ či vytápíme garáže vzduchem odváděným z kancelářských prostor.

Třídění 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, jejímž prostřednictvím informujeme zaměstnance o spotřebě energií v budově, třídění 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.



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	1 259 990
2016	1 232 589
2017	1 251 747
2018	814 632
2019	828 897

Spotřebu elektriny se nám mezi lety 2017 a 2018 podařilo díky instalaci a optimalizaci nového efektivnějšího chladicího zařízení v naší budově CGC výrazně snížit a sníženou spotřebu se daří držet i v dalších letech.

Spotřeba vody (m³)

2015	5 555
2016	6 017
2017	6 710
2018	1 566
2019	1 564

K snížení spotřeby vody přispělo zavedení vysoce efektivního zavlažovacího systému. Také se snažíme omezovat plýtvání vodou.

Všechna měření spotřeby energií a papíru najdete na stranách 63, 64 a 65.



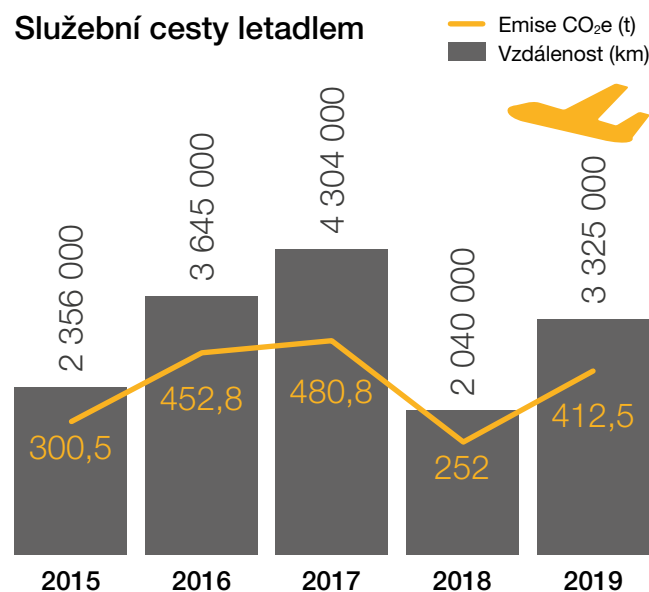
Cestování

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

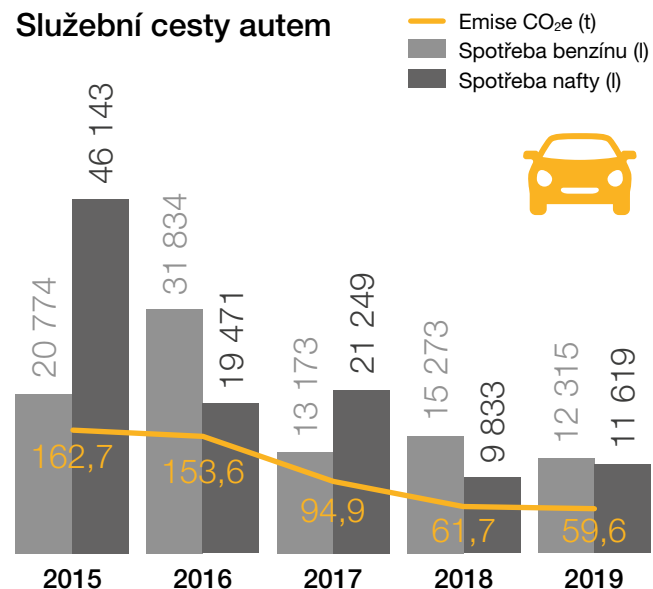
U cestování letadlem došlo k meziročnímu nárůstu z důvodu realizace nových zakázek v oblasti Dálného východu. A to i přesto, že se v rámci globální iniciativy snažíme nahrazovat cestování setkáváním v online prostředí.

V roce 2017 došlo k výraznému poklesu u služebních cest vlakem díky tomu, že se změnil náš systém evidence tuzemských služebních cest. Od roku 2017 tuzemské služební cesty vlakem neevidujeme.

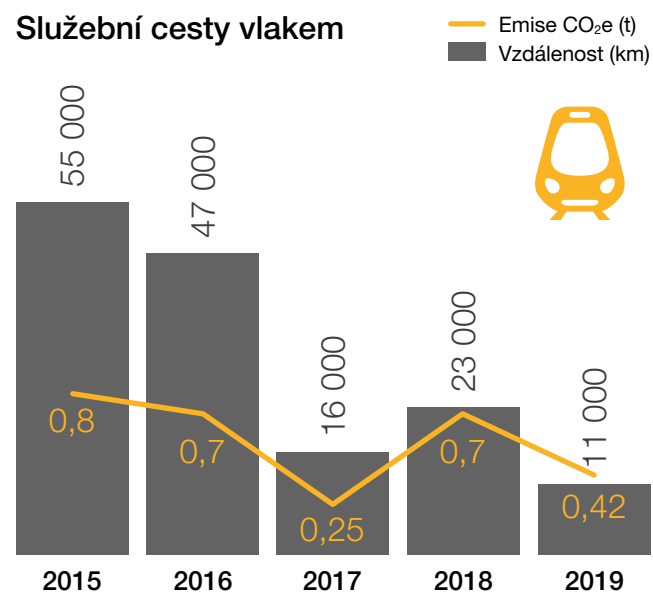
Služební cesty letadlem



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.

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 2019 (od 1. července 2018 do 30. června 2019).

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

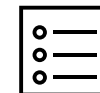
Identifikovaná významná témata

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
Odpovědné podnikání		
Ekonomická výkonnost	■	■
Nepřímé ekonomické dopady	■	■
Soulad s předpisy a kvalita poskytovaných služeb	■	■
Etika podnikání	■	■
Technologie, inovace a konkurenceschopnost	■	■
Lidé, rozmanitost a začlenění		
Zdravé pracovní prostředí a flexibilní pracovní možnosti	■	■
Rozvoj a vzdělávání	■	■
Diverzita a rovnost příležitostí	■	■
Zapojení komunit		
Odborné a fyzické dobrovolnictví	■	■
Filantropie	■	■
Péče o životní prostředí		
Spotřeba energie a nepřímé emise	■	■
Spotřeba materiálu a nakládání s odpady	■	■
Udržitelnost v dodavatelském řetězci	■	■



GRI rejstřík

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
OBECNÉ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE			
Obecně zveřejňované údaje (GRI 102: General disclosures 2016)			
Profil organizace			
102-1	Název organizace	6, 57	-
102-2	Aktivity, značky, produkty a služby	6, 8, 9	-
102-3	Sídlo organizace	57	-
102-4	Umístění provozů	6	-
102-5	Vlastnická struktura a právní forma	57	-
102-6	Obsluhované trhy	6	-
102-7	Velikost organizace	6	-
102-8	Informace o zaměstnancích a dalších pracovnících	62, 65–67	-
102-9	Dodavatelský řetězec	17	-
102-10	Významné změny v organizaci a dodavatelském řetězci	57	Žádné zásadní změny mezi obdobími neproběhly.
102-11	Princip předběžné opatření	17	-
102-12	Externí iniciativy	23–25	-
102-13	Členství v asociacích	18–19	-
Strategie			
102-14	Prohlášení nejvýše postaveného představitele organizace	3	-
Etika a integrita			
102-16	Hodnoty, zásady, standardy a kodexy chování	7, 16	-
Governance			
102-18	Struktura řízení	10	-
Zapojení zainteresovaných subjektů			
102-40	Seznam skupin zainteresovaných subjektů	69, 70	-
102-41	Kolektivní vyjednávání	29	Naši zaměstnanci nejsou sdružení v odborových svazech.
102-42	Identifikace a výběr zainteresovaných subjektů	69, 70	-
102-43	Způsob zapojení zainteresovaných subjektů	69, 70	-
102-44	Klíčová témata a oblasti zájmu	58	-
Postupy vykazování			
102-45	Subjekty zahrnuté v konsolidované účetní závěrce	57	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	58	-
102-48	Úpravy dříve zveřejněných informací		Změnili jsme způsob výpočtu indikátoru 404-1. V této zprávě uvádíme přepočtenou hodnotu za rok 2018.
102-49	Změny ve vykazování	57	Nedošlo k žádným významným změnám
102-50	Vykazované období	57	-
102-51	Datum vydání předchozí zprávy	57	Červenec 2019
102-52	Vykazovací cyklus	57	-

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
102-53	Kontakt pro dotazy v souvislosti se zprávou	72	–
102-54	Prohlášení o souladu s GRI Standardy	57	–
102-55	Obsahový rejstřík GRI	59–61	–
102-56	Externí ověření	–	Tato zpráva neprochází externím hodnocením.
Manažerský přístup (GRI 103: Management approach 2016)			
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 58.
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	–	
VÝZNAMNÁ TÉMATA			
GRI 200: EKONOMIKA			
103	Manažerský přístup	11, 12	Viz také globální výroční zpráva na: www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2018.html
Ekonomická výkonnost (GRI 201: Economic Performance 2016)			
103	Manažerský přístup	6	
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	6	Finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě zveřejněné v obchodním rejstříku (www.justice.cz).
Přítomnost na trhu (GRI 202: Market Presence 2016)			
103	Manažerský přístup	6, 8, 9	–
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit	28, 67	–
Nepřímé ekonomické dopady (GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016)			
103	Manažerský přístup	11, 12	Popis strategie udržitelnosti.
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady	11, 12	–
Protikorupční opatření (GRI 205: Anti-corruption 2016)			
103	Manažerský přístup	16	–
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	16	–
Nesoutěžní chování (GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016)			
103	Manažerský přístup	18	–
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	–	Žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže nebyly.
GRI 300: ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
Manažerský přístup (GRI 103: Management approach 2016)			
103	Manažerský přístup	53–54	–
Materiály (GRI 301: Materials 2016)			
103	Manažerský přístup	54	–
301-1	Použití materiály dle hmotnosti nebo objemu	63	–
Energie (GRI 302: Energy 2016)			
103	Manažerský přístup	54	–
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	64	–
Emise (GRI 305: Emissions 2016)			
103	Manažerský přístup	53–54	–

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě	Komentář
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	53, 64	–
305-4	Intenzita emisí skleníkových plynů	53	–
305-5	Snížení emisí skleníkových plynů	53	–
Odpadní vody a odpady (GRI 306: Effluents and Waste 2016)			
103	Manažerský přístup	55	–
306-2	Odpady podle druhu a způsobu likvidace	64	–
Hodnocení dodavatelů z hlediska vlivu na životní prostředí (GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016)			
103	Manažerský přístup	17	–
308-1	Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	17	–
GRI 400: SOCIÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI			
Manažerský přístup (GRI 103: Management approach 2016)			
103	Vysvětlení a rozsah vykazovaných témat	43–45	–
Zaměstnávání (GRI 401: Employment 2016)			
103	Manažerský přístup	27, 30	–
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (GRI 403: Occupational Health and Safety 2016)			
103	Manažerský přístup	37–39	–
Školení a vzdělávání (GRI 404: Training and education 2016)			
103	Manažerský přístup	33	–
404-1	Přůměrný počet hodin školení na zaměstnance	34, 65	–
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnatelnosti	33	–
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	36	–
Diverzita a rovnost příležitostí (GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016)			
103	Manažerský přístup	27, 28	–
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	28, 62, 66–67	–
Nediskriminace (GRI 406: Non-discrimination 2016)			
103	Manažerský přístup	28	–
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření	28	K žádným případům diskriminace nedošlo.
Místní komunity (GRI 413: Local Communities 2016)			
103	Manažerský přístup	43–45	–
413-1	Provozy zapojené do místních komunit, hodnocení dopadů a rozvojové programy	45, 48, 50	–
Hodnocení dodavatelů z hlediska sociálních dopadů (GRI 414: Supplier Social Assessment 2016)			
103	Manažerský přístup	17	–
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	17	–
Soukromí zákazníků (GRI 418: Customer Privacy 2016)			
418-1	Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů	–	K žádným nedošlo.
Soulad s předpisy v socio-ekonomické oblasti (GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016)			
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											
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Audit	471	418	384	221	204	193	250	214	191	54	40	39
Poradenství	211	205	199	74	73	55	137	132	144	22	22	17
Daně a právní služby	181	177	165	136	132	104	45	45	61	47	52	38
Infrastruktura	177	182	147	97	101	73	80	81	75	24	22	13

Oddělení/Pobočka	Praha			Brno			Ostrava		
	Finanční rok								
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Audit	380	334	319	54	49	37	37	35	28
Poradenství	211	205	199	0	0	0	0	0	0
Daně a právní služby	156	153	145	23	23	20	2	1	0
Infrastruktura	171	176	141	5	5	5	1	1	1

GRI 202-2 | Složení managementu

Rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti					
	česká	britská	australská	slovenská	americká	německá
2019	19x	2x	1x	1x	0x	0x
2018	17x	2x	1x	1x	0x	0x
2017	14x	2x	2x	1x	2x	1x

GRI 203-2 | Spolupráce s neziskovým sektorem

	Jednotka	Finanční rok				
		2019	2018	2017	2016	
Dary	Dary a sponzoring	Kč	437 500	615 100	678 000	793 600
	Dary vánoční charity	Kč	180 000	98 800	218 500	163 700
Zapojení zaměstnanců	Účast na dobrovolnických akcích	Počet zaměstnanců	117	83	102	90
	Celkový čas strávený zaměstnanci na dobrovolnických akcích, při bono činnostech a na podobných projektech	Hodiny	1 557	739	643	1 189

GRI 205-2 | Protikorupční chování

	Jednotka	Finanční rok				
		2019	2018	2017	2016	2015
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100	100	100

GRI 301-1 | Spotřeba papíru

	Jednotka	Finanční rok				
		2019	2018	2017	2016	2015
Spotřeba papíru v kanceláři	ks	3 472 179	3 285 183	3 706 000	4 408 000	4 061 000
Převedeno na stromy	ks	295	279	314	372	342

GRI 302-1 | Spotřeba energie uvnitř organizace

		Jednotka	Finanční rok				
			2019	2018	2017	2016	2015
Plyn	Praha	kWh	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava		74 012	73 048	77 468	67 564	55 518
Teplo	Praha	GJ	1 376	1 259	2 788	2 387	2 344
	Brno		271	275	305	268	278
Elektrina	Praha	kWh	797 113	782 964	1 217 585	1 195 401	1 223 031
	Brno		25 774	25 788	27 516	30 550	30 416
	Ostrava		6 010	5 880	6 646	6 638	6 543
Voda	Praha	m ³	891	987	6 168	5 536	5 141
	Brno		301	209	114	161	95
	Ostrava		372	370	428	320	319

GRI 305-2 | Nepřímé emise

	Jednotka	Finanční rok				
		2019	2018	2017	2016	2015
Služební cesty letadlem	Emise CO ₂ e (t)	412,5	251,9	480,8	452,8	300,5
	Vzdálenost (km)	3 325 364	2 039 776	4 303 845	3 645 253	2 356 261
Služební cesty vlakem	Emise CO ₂ e (t)	0,42	0,7	0,25	0,7	0,8
	Vzdálenost (km)	11 338	22 985	16 470	47 088	55 310
Služební cesty autem	Emise CO ₂ e (t)	59,6	61,7	94,9	153,6	162,7
	Spotřeba benzínu (l)	12 315	15 273	13 173	31 834	20 774
	Spotřeba nafty (l)	11 619	9 833	21 249	19 471	46 143
Plyn	Emise CO ₂ e (t)	16	16	14	11	10
Teplo		106	175	199	171	169
Elektrina		970	961	1 465	1 440	1 475
Voda		0,4	0,5	2	1,7	1,5

Poznámka: Od finančního roku 2017 nemonitorujeme tuzemské cesty vlakem.

GRI 306-2 | Odpad v kancelářském prostoru

		Jednotka	Finanční rok				
			2019	2018	2017	2016	2015
Papír	Praha	tuny (t)	7,12	7,32	10,30	14,07	14,11
	Brno		5,40	5,39	5,72	5,50	5,28
	Ostrava		0,37	2,86	2,64	2,86	2,86
Plast	Praha	tuny (t)	2,91	2,88	2,75	2,97	2,98
	Brno		0,18	0,01	0,03	0,03	0,02
	Ostrava		0,09	0,05	0,05	0,05	0,05
Sklo	Praha	tuny (t)	0,1	0,38	0,38	1,28	1,28
	Brno		0,05	0,02	0,05	0,30	0,03
	Ostrava		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Smišený odpad	Praha	tuny (t)	25,86	25,92	30,29	40,82	40,93
	Brno		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Ostrava		n/a	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											
	2019	2018	2017	2016	2019	2018	2017	2016	2019	2018	2017	2016
Partner	1 012	1 137	590	571	23	21	22	21	44	54	27	27
Ředitel	1 516	1 871	861	692	27	25	36	28	56	75	24	25
Senior Manažer	2 306	2 098	1 209	755	55	43	58	41	42	49	21	18
Manažer	9 572	10 255	2 853	2 765	174	168	137	104	55	61	21	27
Senior Associate, Specialista, Konzultant	26 600	23 572	6 473	5 862	362	346	215	158	73	68	30	37
Associate, Specialista, Konzultant	45 173	42 522	15 601	15 261	394	372	275	228	115	114	57	67
Asistent, Podpora	49	63	702	458	5	7	83	67	10	9	8	7

Poznámka: Údaje za rok 2018 byly revidovány, aby odpovídaly novému způsobu výpočtu indikátoru, viz str. 34.

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											
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Partner	23	21	22	3	2	2	20	19	20	0	0	0
Ředitel	27	25	36	6	4	5	21	21	31	2	2	4
Senior Manažer	55	43	58	22	17	19	33	26	39	10	4	4
Manažer	174	168	137	86	97	64	88	71	73	38	36	30
Senior Associate, Specialista, Konzultant	362	346	215	184	167	97	178	179	118	49	45	26
Associate, Specialista, Konzultant	394	372	275	222	216	129	172	156	146	48	49	17
Asistent, Podpora	5	7	83	5	7	73	0	0	10	0	0	15

Složení zaměstnanců podle věku	Finanční rok		
	2019	2018	2017
Do 29 let	438	396	358
30–49	564	524	501
Nad 50	37	34	36
Neuveden	1	28	0
Celkem	1 040	982	895



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.

Rok	Složení leadershipu (partneři) podle národnosti					
	česká	britská	australská	slovenská	americká	německá
2019	19x	2x	1x	1x	0x	0x
2018	17x	2x	1x	1x	0x	0x
2017	14x	2x	2x	1x	2x	1x

Složení leadershipu (partneři) podle věku	Finanční rok		
	2019	2018	2017
Do 29 let	0	0	0
30–49	15	14	14
Nad 50	8	7	8
Celkem	23	21	22

Složení leadershipu (partneři) podle pohlaví	Finanční rok		
	2019	2018	2017
Ženy	3	2	2
Muži	20	19	20
Celkem	23	21	22

GRI 413 | Spolupráce s místní komunitou

Názory zaměstnanců	Jednotka	Finanční rok					
		2019	2018	2017	2016	2015	2014
Spokojenost s přístupem PwC k životnímu prostředí	% pozitivních odpovědí	63	48	54	74	78	67
Spokojenost s přístupem PwC k místní komunitě		64	58	61	85	82	71

Spokojenost zaměstnanců se podařilo díky zavedení řady dílčích opatření například na podporu třídění odpadu a snižování plastového odpadu opět zvýšit.

GRI 413 | Spolupráce s místní komunitou

		Jednotka	Finanční rok			
			2019	2018	2017	2016
Dary	Dary a sponzoring	Kč	437 500	615 100	678 000	793 600
	Dary vánoční charity	Kč	180 000	98 800	218 500	163 700
Zapojení zaměstnanců	Účast na dobrovolnických akcích	Počet zaměstnanců	117	83	102	90
	Celkový čas strávený zaměstnanci na dobrovolnických akcích, při bono činnostech a na podobných projektech	Hodiny	1 557	739	643	1 189

	Finanční rok		
	2019	2018	2017
Celkový počet hodin školení věnovaných neziskovým organizacím	n/a	108	160

Školení pro neziskové organizace od roku 2019 samostatně nevidujeme, údaj je obsažen v celkovém počtu dobrovolnických hodin.

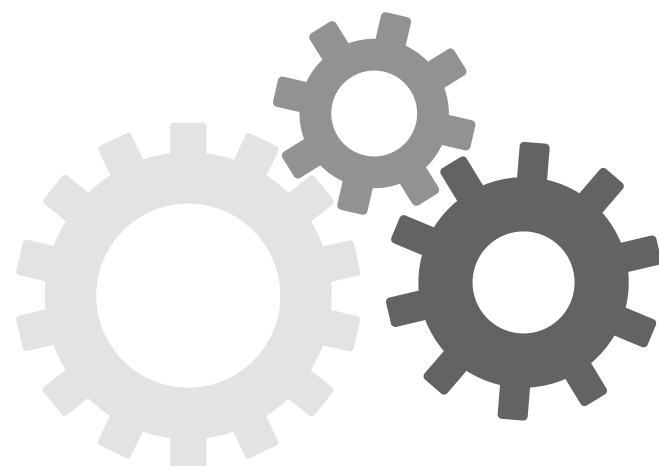


S kým, jak a proč spolupracujeme a vytváříme vztahy

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

Partner	Typ spolupráce	Přínosy
Zaměstnanci a partneři	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.
Potenciální zaměstnanci	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.
Bývalí zaměstnanci (alumni)	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.
Klienti	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.
Správní a regulační orgány, profesní skupiny a tržní prostředí	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 Sustainability 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?

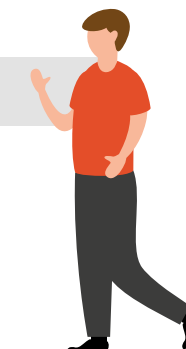
■ Potřebujete s přípravou zprávy o udržitelném rozvoji pomoci?

■ Kontakt



Radka Nedvědová
Reporting udržitelného rozvoje
 PwC Česká republika
 +420 724 561 326
 radka.nedvedova@pwc.com

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

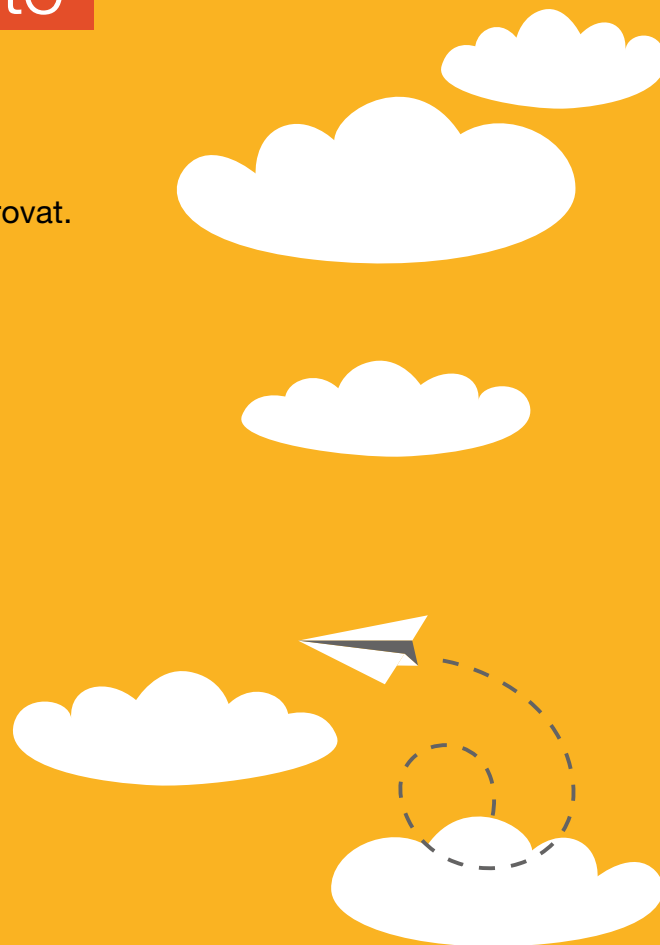


Tomáš Leixner


Marketing a komunikace

Manažer odpovědný za oblast CSR

tomas.leixner@pwc.com



www.pwc.cz/odpovednost

 Vytištěno ekologicky příznivou technologií tisku

© 2020 PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o. Všechna práva vyhrazena.
„PwC“ je značka, pod níž členské společnosti PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) podnikají a poskytují své služby.
Společně tvoří světovou síť společností PwC. Každá společnost je samostatným právním subjektem.