



Zpráva o odpovědném podnikání 2024

KPMG v České republice



Obsah

01	ÚVODNÍ SLOVO ŘÍDÍCÍHO PARTNERA	02	O TÉTO ZPRÁVĚ
03	O KPMG	09	STRATEGIE UDRŽITELNOSTI
14	JEDNÁME ETICKY A TRANSPARENTNĚ	16	PEČUJEME O ZAMĚŠTNANCE
26	POMÁHÁME TÍM, CO UMÍME	29	FUNKUJEME ODPOVĚDNĚ
33	GRI INDEX	44	GRI DATA



GRI 2-14 | 2-24

Úvodní slovo řídícího partnera

V roce 2024 se nám podařilo udržet pozitivní trend z předchozích let. Náš 8% růst vysoce převyšuje výkon české ekonomiky jako celku, získali jsme řadu nových klientů a daří se nám plnit vysoká očekávání a cíle, které jsme si stanovili. Tento růst by nebyl možný bez investic, které směřovaly primárně do našich týmů, technologií a vzdělávání.

Tým KPMG se nadále rozšiřuje. Pro naši ostravskou pobočku jsme získali krásné nové kanceláře v IQ Building, jedné z nejmodernějších budov v Ostravě vybavené vysoce ekologickým systémem. Otevřeli jsme novou pobočku KPMG Legal na Moravě, díky které můžeme nabídnout profesionální právnické služby klientům z celého regionu. Naši právníci se připojili ke kolegům v brněnské kanceláři ve Vlněně, kterou v blízké době plánujeme rozšířit.

Všem v modrých barvách děkuji za celoroční úsilí a profesionální přístup, které nás posouvají vpřed. Klientům děkuji za projevenou důvěru.

RADEK HALÍČEK

Řídící partner
KPMG v České republice



GRI 2-2 | 2-3

O této zprávě

Zprávu o odpovědném podnikání jsme vypracovali podle mezinárodních standardů GRI Standards 2021.

Metodika GRI pomáhá organizacím vyhodnotit dopad na oblasti spojené s udržitelností, jako jsou změna klimatu, lidská práva, leadership nebo sociální problémy. Tuto metodiku používáme pro její komplexnost a provázanost se zájmy jednotlivých zainteresovaných stran.

Reportujeme za fiskální rok 2024, tedy za období od 1. října 2023 do 30. září 2024, a tři samostatné právní jednotky:

- KPMG Česká republika, s.r.o.
- KPMG Česká republika Audit, s.r.o.
- KPMG Legal s.r.o., advokátní kancelář

Zveřejněné údaje získáváme z interních systémů a z měření jednotlivých oddělení a kanceláří. Data dále zpracovává oddělení CSR. Ke sledování uhlíkové stopy používáme metodiku vyvinutou KPMG International, která vychází z metodiky Greenhouse Gas Protocol.

Obsah zprávy reviduje a schvaluje partner odpovědný za CSR, partner odpovědný za řízení kvality a rizik a řídící partner. Zprávu vydáváme každoročně od roku 2012.

Se zpětnou vazbou či případnými dotazy se obraťte na **oddělení CSR**.

GRI 2-6

O KPMG

KPMG je celosvětová síť poradenských společností poskytujících služby v oblasti auditu, daní, poradenství a práva. V jejích členských společnostech pracuje téměř 270 000 odborníků ve 143 zemích světa. Nezávislé členské společnosti sítě KPMG jsou přidružené ke KPMG International Limited, soukromé anglické společnosti s ručením omezeným. KPMG International vystupuje jako koordinující subjekt pro členské firmy, ale neposkytuje profesionální služby klientům. Ty poskytují výhradně členské firmy.

Každá společnost je samostatnou právnickou osobou, která musí ctít globální hodnoty a pravidla, zejména pak standardy kvality.

„Chceme docílit trvalého růstu a zároveň být nejdůvěryhodnější poradenskou společností, zaměstnavatelem první volby, uznávaným odborníkem, respektovaným auditorem a odpovědným lídrem v oboru.“

BILL THOMAS

Globální předseda KPMG International



Naše vize

Baví nás být součástí úspěchu našich klientů. Jsme hrdí na značku KPMG i na to, kam jako firma směřujeme.

Chceme být atraktivním zaměstnavatelem pro absolventy vysokých škol, dělat skvělou práci pro úspěšné společnosti a stát se tak vyhledávaným partnerem, který dodává ty nejlepší služby v oboru.

Zaměstnanci KPMG vytvořili jedinečnou firemní kulturu, která stojí na pevných hodnotách. Jsme šetrní k životnímu prostředí a pomáháme organizacím k udržitelnosti.

Jsme společnost, která staví na výjimečnosti svých zaměstnanců. Nebojíme se být jiní než ostatní. Klíčová je pro nás důvěra veřejnosti. Chceme být jasnou volbou pro klienty i zaměstnance.

Naše hodnoty

Podrobnější informace o hodnotách KPMG najdete na naší [webové stránce](#).



Integrita

Jednáme čestně a poctivě.



Týmový duch

Respektujeme vzájemné rozdíly.



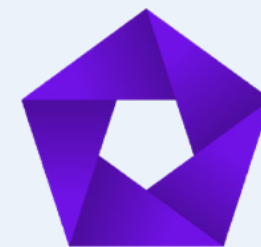
Profesionalita

Neustále zlepšujeme a inovujeme své služby.



Odvaha

Nebojíme se velkých cílů a odvážných nápadů.



Přínos

Naše práce má pozitivní dopad na okolí a společnost.

GRI 2-1 | 2-2

KPMG v České republice

KPMG v České republice založili v roce 1990 František Dostálek a Jan Žůrek. Dnes má společnost kanceláře v Praze, Brně, Českých Budějovicích a Ostravě. Poskytuje služby v oblasti auditu, daní, poradenství a práva už více než 30 let. Mezi její klienty patří významné české i zahraniční firmy, veřejný sektor i neziskové organizace. V roce 2022 byl řídící partner KPMG Radek Halíček zvolen předsedou a řídícím partnerem sítě KPMG ve střední a východní Evropě (CEE).

Ve fiskálním roce končícím 30. září 2024 poskytovala KPMG v České republice služby zákazníkům prostřednictvím tří provozních společností:

KPMG Česká republika, s.r.o. (založena v roce 1990), KPMG Česká republika Audit, s.r.o. (založena v roce 1993), KPMG Legal s.r.o., advokátní kancelář (založena v roce 2010).

Sídlo všech společností KPMG v České republice je v Praze v Pobřežní ulici 648/1a. Společnosti KPMG ČR a KPMG ČR Audit mají kanceláře také v Brně, Českých Budějovicích a Ostravě ([více zde](#)).

Klienti mohou nově využít služeb brněnské pobočky KPMG Legal, která zahájila svou činnost v září 2024.

GRI 201-1

Finanční ukazatele

V hospodářském roce končícím 30. září 2024 společnosti KPMG Česká republika, s.r.o., KPMG Česká republika Audit, s.r.o. a KPMG Legal s.r.o., advokátní kancelář vykázaly po eliminaci vzájemných vztahů celkové tržby za poskytnuté služby ve výši 2 679 mil. Kč (minulý hospodářský rok – 2 378 mil. Kč) a celkový provozní zisk ve výši 298 mil. Kč (minulý hospodářský rok – 293 mil. Kč).



GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-17 | 2-18

Vedení a organizační struktura

Řídící partner

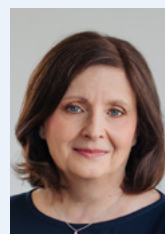
Řídící partner odpovídá za vedení řídícího výboru. Zajišťuje, aby jeho členové dostávali včas přesné a srozumitelné informace.



Petr Škoda
Zástupce řídícího partnera



Daniel Szmaragowski
Partner odpovědný za daňové a právní poradenství



Carolyn Břečťanová
Partnerka odpovědná za řízení rizik a kvality



Jindřich Vašina
Partner odpovědný za audit



Petr Bučík
Partner odpovědný za poradenství



Pavel Kliment
Partner odpovědný za risk consulting, COO

Řídícím partnerem všech společností sítě KPMG v České republice je od fiskálního roku 2017 JUDr. Ing. Radek Halíček.

Řídící výbor

Hlavním řídícím orgánem společností KPMG v České republice je řídící výbor (tzn. „Management Committee“), který odpovídá za dlouhodobý udržitelný růst společnosti. Zajišťuje organizační vedení, stanovuje strategii společností a dohlíží na její implementaci. Porovnává skutečně dosažené výsledky s podnikatelským plánem.

Řídící výbor se skládá ze sedmi členů: řídícího partnera, partnera odpovědného za oblast kvality a řízení rizik a dalších pěti členů (zástupce CEO, COO a partnerů odpovědných za profesní funkce). Ve fiskálním roce 2024 jimi byli:



Radek Halíček
Řídící partner

Řídící partner jmenuje jednotlivé členy řídícího výboru, kteří odpovídají za specifické oblasti organizační struktury firem KPMG v České republice. Řídící výbor se schází minimálně jednou za měsíc a zabývá se zásadními otázkami týkajícími se činnosti firem, tj. provozní a finanční výkonností firem, ročními plány, novými obchodními aktivitami, problematikou rozvoje technologií, lidských zdrojů a marketingu, dále pak odměňováním, otázkami udržitelnosti a politikou řízení rizik.

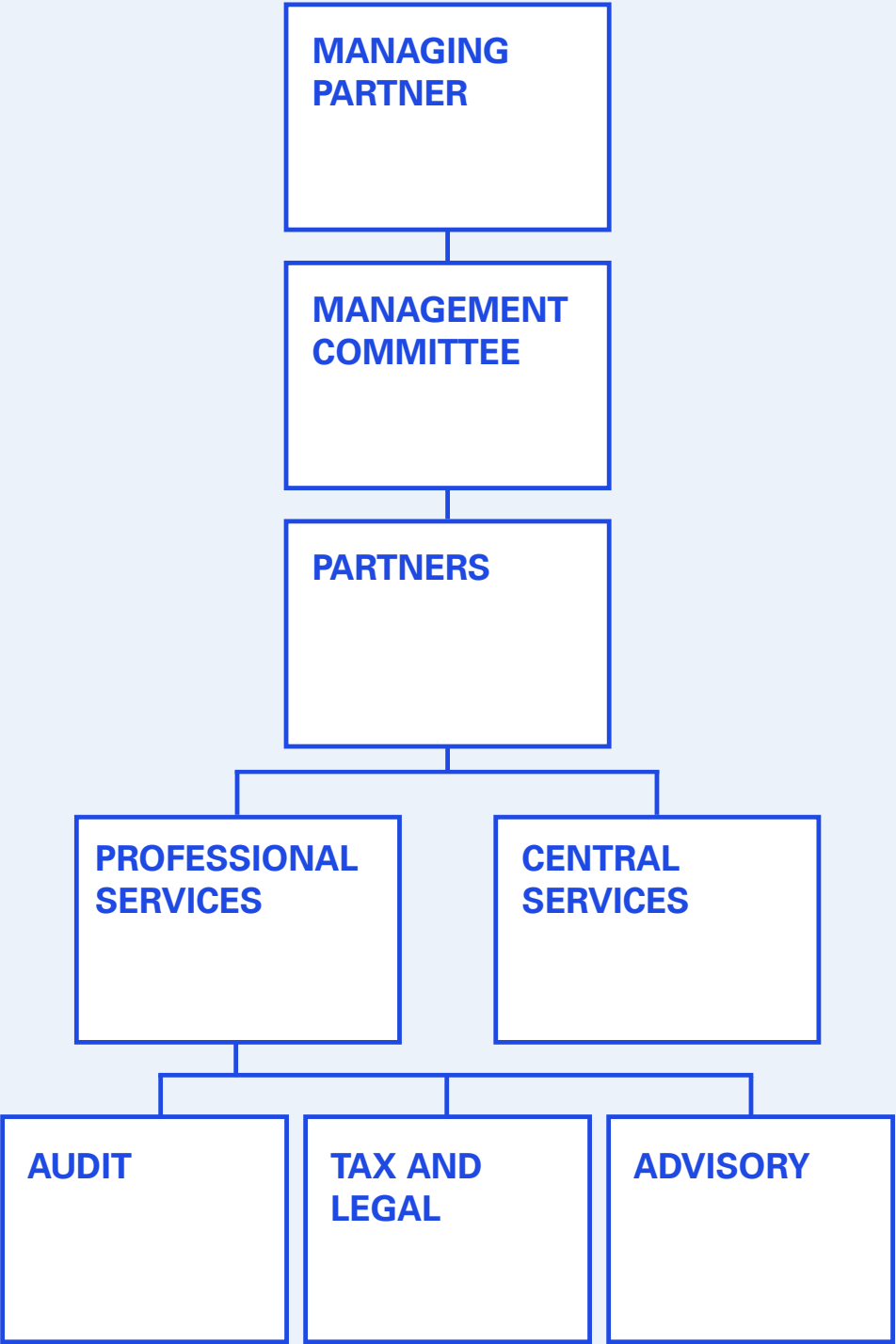
Řídící výbor pravidelně hodnotí svou činnost a spolupráci s partnery. O svém působení také průběžně informuje ostatní partnery. Jednou ročně se koná partnerské setkání, kde se posuzuje ekonomická úspěšnost firmy a efektivita jejího řízení.

Partneři

Partneři zodpovídají za každodenní implementaci strategie firmy a dohlíží na plnění cílů, které z ní vyplývají. Pravidelně přezkoumávají oblasti, které mají pro firmu zásadní význam.

Odměňování všech partnerů společnosti podléhá principům odměňování partnerů KPMG ve střední a východní Evropě. Závisí na dosažení firemních a osobních cílů a výsledku hodnocení výkonnosti partnerů. Měřítko výkonnosti partnerů zahrnují zejména kvalitu práce, soulad s vnitřními předpisy a postupy, stupeň komplexnosti zakázek, ale i rozsah a kvalitu činností spojených s vedením lidí, vzděláváním a mírou odpovědnosti v interní organizační struktuře společnosti.

Nezávislost řídících orgánů je zajišťována prostřednictvím pravidel KPMG International. Další informace o společnosti KPMG International včetně uspořádání správy a řízení pro rok končící 30. zářím 2024 lze najít v globálním reportu o transparentnosti.



Řízení odpovědného podnikání / CSR v KPMG v České republice

Odpovědnost za otázky udržitelnosti nesou tři oddělení.

Zaměstnaneckým otázkám se věnuje oddělení People, Performance & Culture, které přímo reportuje partnerovi na pozici Chief Operating Officer.

Podpora a vzdělávání neziskového sektoru a opatření přispívající ke zmírňování dopadu na životní prostředí spadají do kompetencí oddělení Společenské odpovědnosti (CSR), které vede Milan Bláha, partner odpovědný také za audit komerčních firem. Otázky udržitelnosti reportuje přímo COO. Head of CSR reportuje partnerovi odpovědnému za CSR a připravuje strategii odpovědného podnikání, kterou společně s partnerem předkládá ke schválení řídícímu výboru. Řídící výbor alespoň jednou ročně informuje o naplňování schválené strategie.

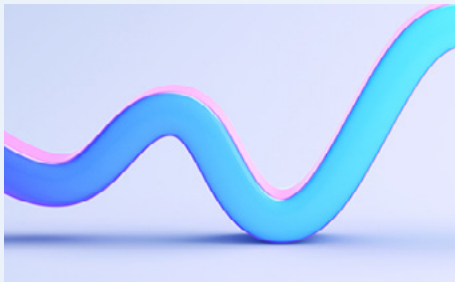
Každé oddělení má i svého koordinátora CSR, který se pak podílí na řízení odpovědného podnikání, přináší zpětnou vazbu z jednotlivých oddělení a pomáhá propagovat a organizovat aktivity udržitelnosti napříč firmou.

Otázky udržitelnosti z oblasti governance spadají pod oddělení Řízení rizik a kvality.

GRI 2-6

Služby poskytované KPMG v České republice

Podrobnější informace k poskytovaným službám najdete na naší [webové stránce](#).



Audit



Právní služby



Daňové poradenství



Vedení účetnictví a mzdové agendy



Poradenské služby



Prodeje, akvizice, oceňování a restrukturalizace firem

V České republice se systematicky věnujeme těmto sektorům:

- finanční služby (bankovníctví, pojišťovnictví a investiční fondy)
- energetika
- výrobní a průmyslové podniky
- stavebnictví a nemovitosti
- maloobchod a spotřební zboží
- automobilový průmysl
- doprava a logistika
- rodinné firmy
- telekomunikace a veřejná správa.

Důležitou roli sehrávají rovněž tzv. Foreign desks (German, Korean, Japanese a Chinese desks), v nichž kolegové z příslušných zemí pomáhají rozvíjet vztahy se zahraničními investory působícími v ČR.

GRI 2-22 | 2-23 | 2-24

Strategie udržitelnosti

Strategie KPMG vychází z témat, která jsou pro naše podnikání klíčová. Pečujeme o naše zaměstnance, stavíme na etickém a transparentním jednání, pomáháme neziskovému sektoru lépe fungovat a inspirujeme k odpovědnosti v podnikání.

Slovo partnera odpovědného za CSR

Udržitelný přístup k podnikání a odpovědnost vůči našemu okolí jsou pro nás v KPMG klíčové. Tato zpráva informuje o krocích, které podnikáme, abychom zlepšovali naše procesy, snížili dopad na životní prostředí a napomáhali rozvoji podnikatelského prostředí.

Nadále hledáme způsoby, jak fungovat udržitelně. Po zjištění, že v pražské pobočce produkujeme příliš mnoho kávové sedliny na to, abychom ji kompostovali, jsme našli inovativní způsob jejího využití. Kávovou sedlinu nyní předáváme externím společnostem k dalšímu zpracování. Z použitých zrn vznikají kávová mýdla, krémy na ruce, barvy na plasty a další užitečné produkty. Rozvíjeli jsme také náš systém třídění bioodpadu, za fiskální rok 2024 se nám ho podařilo vytrítit 7 085 kg.

Záleží nám na prostředí, ve kterém pracujeme, a proto jsme navázali spolupráci s Artotékou Moravské galerie, jejíž obrazy vystavujeme v kancelářích v Brně a Ostravě. Těší nás, že podnětné pracovní prostředí přispívá k pohodě zaměstnanců.

Ani v roce 2024 jsme nezapomněli na pomoc druhým. Tři neziskové organizace jsme zařadili do mentoringového programu a dvěma udělili servisní grant. Aktivně pomáhali také zaměstnanci – 292 našich kolegů věnovalo den dobrovolnické práci.

V uplynulém roce jsme v oblasti udržitelnosti dosáhli významných pokroků. Děkuji všem, kteří se zapojili, a těším se, co společně dokážeme v následujících letech.

MILAN BLÁHA

Partner odpovědný za CSR
KPMG v České republice



Aktivity společenské odpovědnosti jsou nedílnou součástí činnosti všech našich oddělení. Řídíme se strategií pro období 2020–2025, která se zaměřuje na tyto oblasti:

Etika a transparentnost

Protože i my rádi podnikáme v příjemném prostředí, etické a transparentní jednání se snažíme promítnout do všeho, co děláme.

Naše služby poskytujeme na základě těchto principů:

- Jdeme příkladem a všemi dostupnými způsoby podporujeme transparentnost a etické jednání na trhu.
- Otevřeně komunikujeme se všemi relevantními skupinami.
- Naše podnikání svým charakterem přispívá ke zvyšování transparentnosti českého podnikatelského prostředí.

Péče o zaměstnance

Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví, proto se staráme o jejich pohodlí a rozvoj.

- Každého našeho zaměstnance vnímáme jako jedinečnou osobnost, která k nám přišla vyrůst jak kariérně, tak lidsky.
- Pečujeme o ně, pomáháme jim v jejich rozvoji a snažíme se vytvářet inspirativní pracovní prostředí i formou aktivit v oblasti trvale udržitelného rozvoje.

Pomáháme tím, co umíme

K odpovědnému a udržitelnému fungování pomáháme nejen firmám, ale i ostatním. Prostřednictvím odborných znalostí se snažíme přispívat k rozvoji společnosti.

- Neziskovým organizacím a sociálním podnikům pomáháme zefektivnit jejich činnost a tím získat více prostoru pro dobročinné aktivity.
- Expertní dobrovolnictví zároveň vnímáme jako další nástroj rozvoje a vzdělávání našich zaměstnanců.
- Podporujeme odpovědné a udržitelné podnikání nejen mladé generace.
- K udržitelnosti pomáháme i našim klientům.

Fungujeme odpovědně

Snažíme se minimalizovat dopady své činnosti.

- Monitorujeme naši uhlíkovou stopu a pracujeme na jejím snižování.
- Snažíme se o šetrný provoz s ohledem na životní prostředí. Principy odpovědnosti vkládáme do všech operativních funkcí.
- Sociální podniky a neziskové organizace zapojujeme do dodavatelského řetězce.

GRI 2-24

Globální cíle udržitelného rozvoje (SDGs)

Sustainable Development Goals (SDGs) představují 17 cílů udržitelného rozvoje a zásadní úkoly pro období let 2015–2030. Na jejich přípravě se podíleli členské státy OSN, neziskové organizace, zástupci soukromého sektoru a akademické půdy i občané z celého světa.

K SDGs se hlásíme a relevantní cíle reflektujeme v naší strategii.

SDG 4 – KVALITNÍ VZDĚLÁNÍ

Jako znalostní a dovednostní organizace můžeme nejvíce přispět v oblasti vzdělávání. Vnímáme, že cíl **„Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny“** je klíčový faktor pro všech 17 cílů. Vzdělávání a celoživotní učení přispívají ke zvýšení životní úrovně a pomáhají snižovat společenskou nestabilitu a nerovnost. Prostřednictvím interních i externích programů přispíváme k rozvoji vzdělanosti v české společnosti a prohlubujeme znalosti a dovednosti zaměstnanců, ze kterých mohou těžit naši klienti. Zároveň tak přispíváme i k plnění dalších cílů udržitelného rozvoje.



Stakeholder dialog

Zajímáme se o dopady naší činnosti na společnost, ekonomiku a životní prostředí. Jsme v kontaktu se zájmovými skupinami a společně řešíme důležitá témata v oblasti udržitelného podnikání.

KLIENTI

Zakládáme si na budování dlouhodobých vztahů s klienty a jejich spokojenost je pro nás na prvním místě. Pomocí přístupu Client Insights, na kterém se osobně podílí partneři KPMG, sbíráme zpětnou vazbu od klientů a hledáme způsoby, jak zlepšovat naše služby.

S klienty se setkáváme na odborných akcích, osobních schůzkách i méně formálních setkáních, jako je např. Ladies Club a další tematické akce.

Pro sdílení aktuálních témat využíváme webové stránky, sociální síť a magazín Marwick.

Způsob komunikace:

osobní schůzky, odborné konference, webové stránky, sociální síť, newslettery, průzkumy a studie

ZAMĚSTNANCI

Zaměstnance se snažíme průběžně informovat a vytvářet dostatek příležitostí pro formální i méně formální setkání.

Komunikujeme především pomocí Echa, portálu pro interní komunikaci, televizí ve společných prostorech i sociálních sítí. Pravidelně se setkáváme na akcích, školeních či schůzkách pro jednotlivá oddělení.

Každý rok provádíme průzkum zaměstnanecké spokojenosti, který vedení společnosti poskytuje cennou zpětnou vazbu. Průzkum je důležitým nástrojem pro zjištění potřeb a názorů našich kolegů.

Zaměstnanci se pravidelně scházejí se svými nadřízenými, aby zhodnotili pracovní výkon, probrali následující úkoly i plán osobního rozvoje.

Způsob komunikace:

každoroční celofiremní průzkum zaměstnanecké spokojenosti, pravidelné hodnocení výkonu a plánování rozvoje zaměstnanců, projektové schůzky či setkání celých oddělení, intranet a online časopis, společenské akce

POTENCIÁLNÍ ZAMĚSTNANCI

Účastníme se pracovních veletrhů a spolupracujeme s vysokými školami a univerzitami.

Aktivně komunikujeme na sociálních sítích a náborových stránkách.

Způsob komunikace:

pracovní veletrhy, osobně při pohovorech, sociální síť a webové stránky

BÝVALÍ ZAMĚSTNANCI

Zajímá nás, kam se ubírají kariérní cesty našich bývalých zaměstnanců, a snažíme se s nimi zůstat v kontaktu pomocí sociálních sítí, newsletterů a společenských akcí, jako je večírek pro bývalé zaměstnance.

Způsob komunikace:

newsletter, sociální síť, osobní setkání

REGULÁTOŘI A PROFESNÍ ORGANIZACE

Pravidelně se setkáváme se zástupci regulačních a správních orgánů a dalších profesních skupin. Pro některé pořádáme odborné konference a jiné akce.

Způsob komunikace:

pravidelná setkání, odborné konference

MÉDIA A VEŘEJNOST

S médii jsme v častém kontaktu a informujeme je o nových postupech, službách, výsledcích i vizích. Odpovídáme na jejich dotazy a poskytujeme odborná vyjádření k tématům, kterým rozumíme.

Pořádáme tiskové konference a další setkání se zástupci médií.

Pro neziskové organizace připravujeme odborná školení, zapojit se mohou i do mentoringového programu.

Způsob komunikace:

tiskové zprávy, odborné články, osobní setkání, webové stránky či sociální síť, odborné přednášky a konference, školení a mentoring pro neziskový sektor

DODAVATELÉ

S dodavateli se pravidelně scházíme na obchodních schůzkách.

Způsob komunikace:

obchodní schůzky

KLÍČOVÁ TÉMATA

Po diskuzi se zájmovými skupinami jsme definovali klíčová témata:



- Emise
- Spotřeba energie
- Odpady



- Péče o zaměstnance
- Školení a vzdělávání
- Diverzita a rovné příležitosti
- Místní komunity



- Ekonomické výsledky
- Protikorupční mechanismy

Jednáme eticky a transparentně

Naše práce pro klienty je velmi rozmanitá a různorodé jsou i naše týmy. Všechny zaměstnance ale spojují firemní hodnoty a zaměření na kvalitu. Integrita, etické jednání a transparentnost patří mezi základní pilíře naší činnosti. Jdeme příkladem a k větší transparentnosti pomáháme i našim klientům.

Zásady práce na zakázkách

DODRŽOVÁNÍ PROFESNÍCH STANDARDŮ

Služby poskytované našim klientům se řídí nejvyššími profesními standardy a podléhají přísným regulacím a kontrolám.

PŘIJÍMÁNÍ ZAKÁZEK A KLIENTŮ

Dodržování pravidel při přijímání klientů a zakázek je klíčové pro řízení rizik. Každý rok znovu posuzujeme, zda ve spolupráci s klientem pokračovat. Během tohoto procesu také zvažujeme, zda je třeba pro zakázku zavést dodatečné postupy řízení rizik a kvality.

ODBORNOST A DODRŽOVÁNÍ HARMONOGRAMŮ

Naše týmy tvoří odborníci s mnohaletými zkušenostmi. Všechny procesy v průběhu zakázky aktivně řídíme, monitorujeme dohodnuté milníky a držíme se stanoveného harmonogramu. Odpovědnost za řízení kvality a rizik a firemní kulturu jako celek nese vedení.

NOVINKY Z OBORU

Klientům pomáháme zůstat v obraze. Organizujeme konference, školení a semináře a připravujeme studie, analýzy nebo průzkumy.

NEZÁVISLOST

Nedílnou součástí našich procesů je dodržování zásady nezávislosti. Používáme celosvětovou aplikaci KPMG, která sleduje investice společností KPMG včetně osobních investic partnerů a manažerů.

Dále pro řízení nezávislosti používáme globální elektronický systém, který prověřuje a schvaluje obchodní vztahy KPMG a klientů. Pomáhá tak zajistit, aby každý tým poskytoval pouze služby, které nejsou ve střetu s principy nezávislosti a nestrannosti.

Každý rok v KPMG:

- Interním testováním ověřujeme soulad s veškerými vnitřními pravidly společnosti.
- Vybrané zakázky procházejí kontrolou pracovníků z jiných členských kanceláří.
- Vysíláme naše zaměstnance na odborná školení zaměřená na soulad s legislativou a etické jednání.
- Požadujeme po zaměstnancích stvrzení nezávislosti vůči auditním klientům.

MLČENLIVOST

Členské společnosti KPMG mají striktní vnitřní směrnice pro zachování důvěrnosti informací klientů. Všichni zaměstnanci KPMG včetně pracovníků administrativních, podpůrných a technických oddělení jsou zavázáni tyto směrnice dodržovat.

PRINCIPY A NÁSTROJE ŘÍZENÍ KVALITY A RIZIK

Zavedli jsme komplexní systém řízení kvality a rizik, který plně zohledňuje požadavky Mezinárodního standardu pro řízení kvality (ISQM 1), etických kodexů pro auditory a účetní znalce, daňové poradce a advokáty i pravidla vyžadovaná zahraničními regulátory.

INSPIRATIVNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ A DODRŽOVÁNÍ HODNOT

Chceme, aby naši zaměstnanci klientům poskytovali jen služby nejvyšší kvality, a proto jim vytváříme motivující pracovní prostředí a firemní kulturu. Dodržování našich hodnot zaměstnanci je předpokladem pro udržení dobrého jména společnosti, a proto dbáme na výběr vhodných kandidátů a jejich profesní rozvoj.

GRI 2-16 | 2-26

KPMG Hotline a etický kodex

Všichni zaměstnanci i jakákoliv třetí strana mohou využít linku KPMG International Hotline nebo oznamovací systém KPMG, prostřednictvím kterých mohou nahlásit problém či podat stížnost na neetické jednání.

Klademe důraz na etiku při práci, lidská práva, spravedlivé pracovní podmínky a férové ohodnocení. Striktně odmítáme jakoukoli formu dětské nebo nucené práce, netolerujeme diskriminaci a podporujeme právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání.

Dbáme na to, aby naši zaměstnanci i obchodní partneři dodržovali vysoké etické standardy.

Naši firemní kulturu a hodnoty shrnujeme v etickém kodexu.



GRI 2-7 | 3-3

Pečujeme o zaměstnance

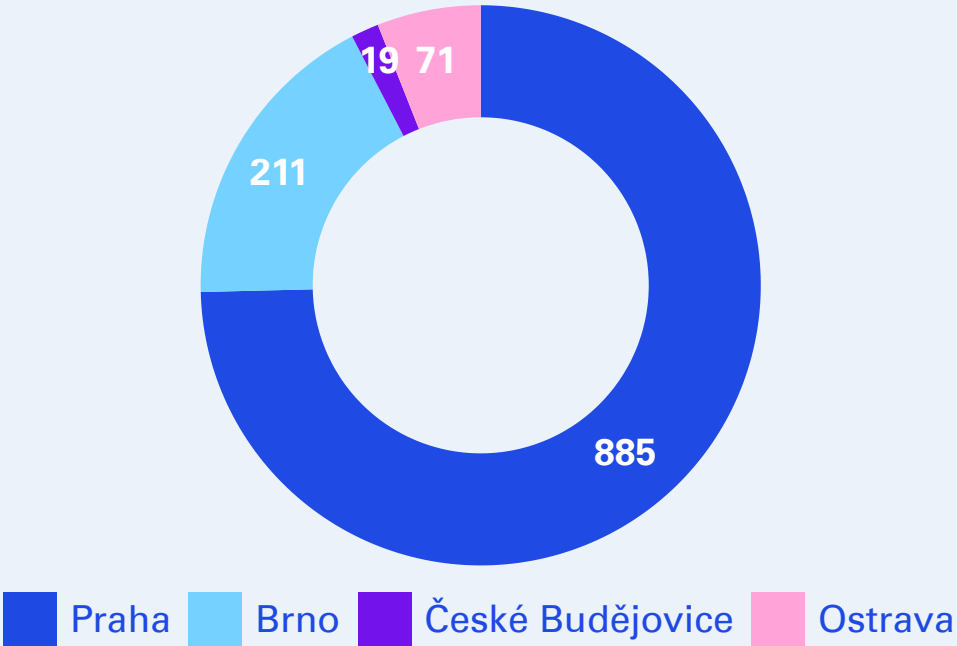
Každého našeho zaměstnance vnímáme jako jedinečnou osobnost, která k nám přišla vyrůst jak kariérně, tak lidsky.

Vysoce kvalifikovaní profesionálové jsou pro nás nepostradatelní. Vážíme si znalostí našich zaměstnanců a vytváříme inspirativní prostředí.

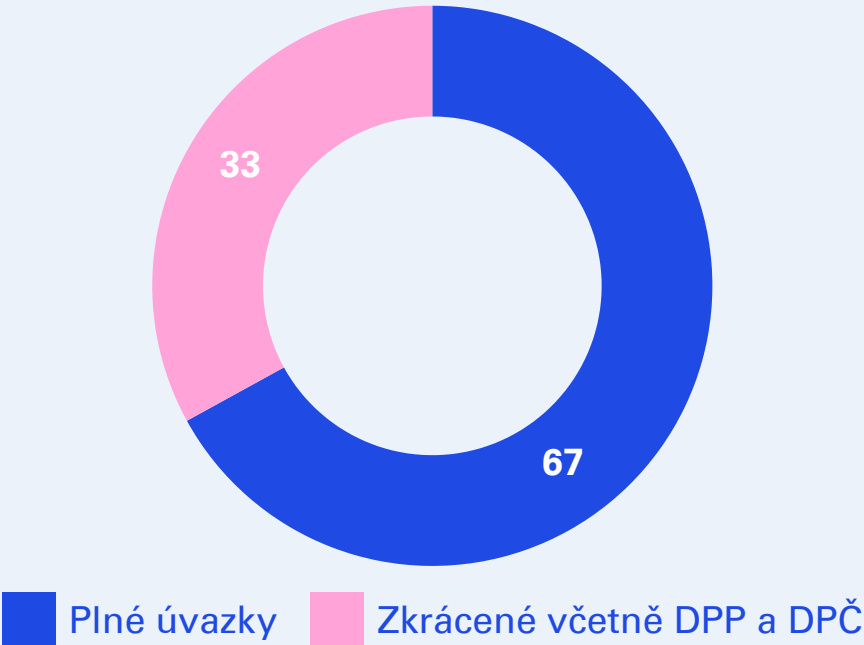




KOLIK NÁS JE V POBOČKÁCH NAPŘÍČ ČESKEM?



PLNÉ VS ZKRÁCENÉ ÚVAZKY NAPŘÍČ FIRMOU (%)



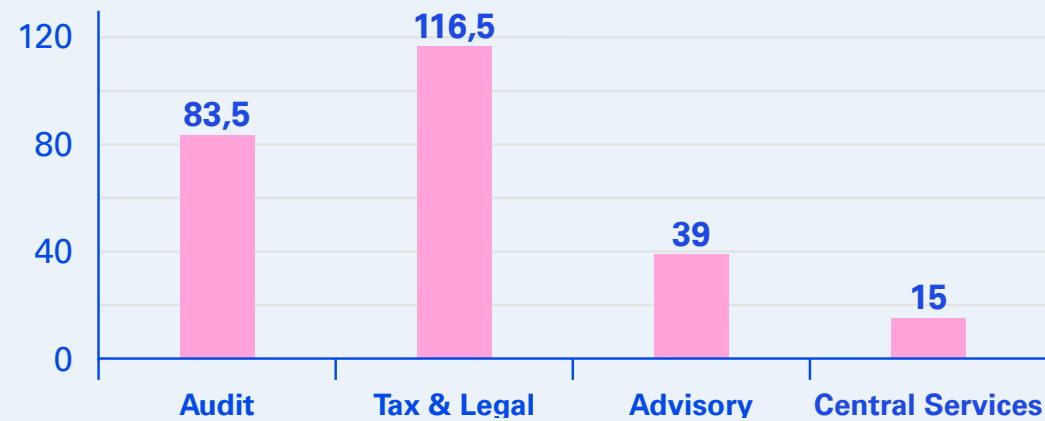
GRI 404-1 | 404-2

Vzdělávání a rozvoj talentu

Vzdělávání je jednou z našich klíčových hodnot a podporujeme jej jak interně, tak i mimo KPMG. Nasloucháme našim zaměstnancům a dáváme jim příležitosti zapojit se do aktivit, které posilují jejich angažovanost a odpovědnost.



PRŮMĚRNĚ PAK V JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ (HODIN)



Nejvíce se vzdělávali kolegové z daní a auditu. Důvodem jsou legislativní požadavky nebo požadavky KPMG International související s výkonem dané práce.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců KPMG z velké části zajišťuje KPMG Business Institute. Nabízíme školení odborných i měkkých dovedností, která každoročně revidujeme, abychom reagovali na požadavky trhu i zaměstnanců.

V návaznosti na vybrané programy mohou zaměstnanci čerpat studijní volno.

Zajišťujeme např. tato školení a certifikace:

- ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants),
- certifikace Komory auditorů ČR a Komory daňových poradců,
- kurzy Institutu certifikovaných účetních, projektově zaměřené na ISACA a PRINCE2.

Interně nabízíme kurzy IT Academy, ve kterých si zaměstnanci mohou zlepšit počítačové dovednosti.

Cizí jazyky a výborná znalost češtiny jsou u nás nepostradatelné, a proto nabízíme Language Academy. Pravidelně organizujeme lekce angličtiny, němčiny a pro zahraniční kolegy, kteří rozšiřují naše týmy (například po ruské invazi na Ukrajinu), zajišťujeme výuku češtiny.

V rámci Development Academy má každý zaměstnanec možnost strávit minimálně dva pracovní dny ročně osobním rozvojem. Všem zaměstnancům jsou také k dispozici vyškolení interní koučové.

Výše uvedené aktivity doplňujeme dalšími akcemi v průběhu roku. Například školení zaměřené na LinkedIn nebo Knowledge Café na různá témata, jako jsou možnosti využití AI aj.

Významnou roli ve vzdělávání hrají také odborné konference, do kterých se zapojujeme jako organizátoři, řečníci nebo návštěvníci, a to jak v Česku, tak na mezinárodní úrovni. V poslední době jsme vystoupili například na konferenci k tématu Compliance, SAP Now, SOCAIETY 2050 | Quo vadis homo? a mnoha dalších.

Stáže v zahraničí

Síť společnosti KPMG nabízí zaměstnancům prostřednictvím programu KPMG Global Opportunities krátkodobé (do 1 roku) i dlouhodobé (2–5 let) stáže v zahraničních kancelářích.

110

zaměstnanců jsme
doposud vyslali na stáž

3

zaměstnance jsme ve FY 2024
vyslali na stáž na **Nový Zéland**

Šance pro absolventy

Naše auditorské, daňové a poradenské služby vyžadují vysokou kvalifikaci. Proto přijímáme vysokoškolsky vzdělané uchazeče analytického typu s převážně ekonomickým, IT a právním zaměřením.

Na studenty a absolventy cílí i naše náborové kampaně. O práci u nás se hodně dozví na blogu vyrostli-jsme.cz, kde naši zaměstnanci přibližují práci v KPMG.

Spolupráci nabízíme jak na zkrácený úvazek formou stáže, tak na plný úvazek.

Juniorní kandidáti během výběrového řízení procházejí online výkonnostními testy, které ověřují jejich schopnost práce s texty a grafy, analytické a logické myšlení a znalost angličtiny. Pohovory probíhají online i offline formou.

Každý rok pořádáme workshopy, přednášky a soutěže, na kterých studentům a absolventům představujeme naši práci. Studentům nabízíme i možnost vyzkoušet si přijímací pohovor nanečisto. Mnoho našich kolegů také přednáší na univerzitách po celé republice.

GRI 404-3

Hodnocení výkonu

Nejméně dvakrát ročně probíhají pravidelná setkání zaměstnanců s nadřízenými, která poskytují prostor pro vzájemnou zpětnou vazbu a otevřený dialog. Cílem těchto schůzek je nejen vyhodnotit pracovní úspěchy a profesní rozvoj, ale také podpořit osobní růst zaměstnance a společně nastavit směřování pro další období.



Průzkum spokojenosti zaměstnanců

V každoročním globálním průzkumu spokojenosti (GPS) se zaměstnanců ptáme, jak se ve firmě cítí, jaký mají názor na její fungování a kde vidí prostor ke zlepšení.

Po vyhodnocení průzkumu probíhají v menších týmech napříč divizemi diskuse o možných řešeních. Na základě této zpětné vazby připravujeme akční plán, který řídící partner sdílí se všemi zaměstnanci.

ZAJÍMÁVÁ ČÍSLA Z POSLEDNÍHO ŠETŘENÍ GPS

91%

zaměstnanců
se zúčastnilo
celofiremního
průzkumu

84%

je spokojených
s kariérním růstem

79%

chválí nastavení
spolupráce mezi
odděleními

Nový akční plán se v roce 2025 zaměří hlavně na **technologie, komunikaci a leadership**.

Zaměstnanci své názory, nápady či obavy mohou sdělit kdykoliv během roku (bez ohledu na průzkum) svému nadřízenému nebo HR business partnerovi. Mohou využít také anonymní schránku nebo KPMG Hotline.

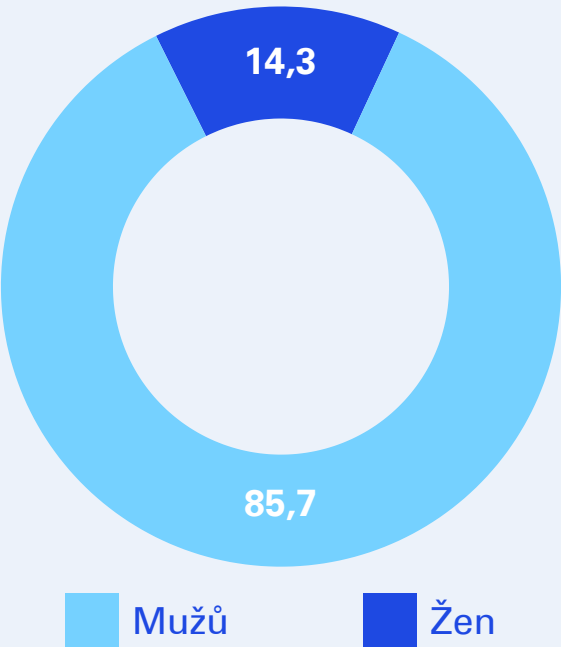
GRI 405-1

Rovné pracovní podmínky

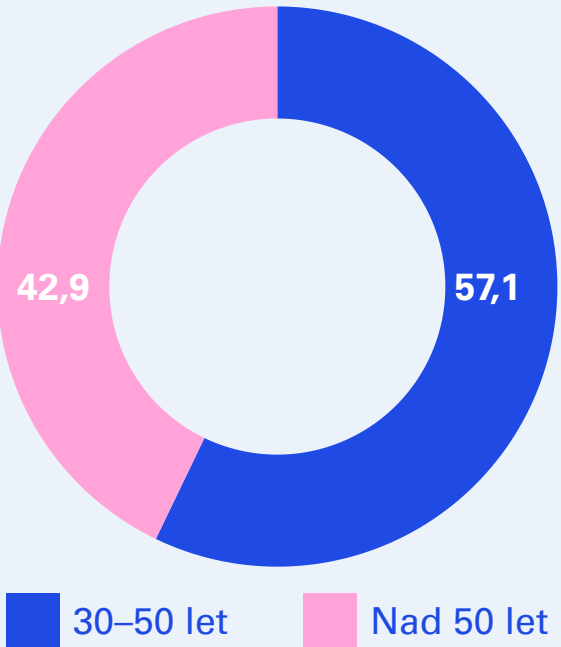
Jako součást globální sítě budujeme otevřenou firemní kulturu a bezpečné prostředí pro všechny bez ohledu na etnický původ, rasu, národnost, sexuální orientaci nebo pohlaví.

Závazek k diverzitě jsme oficiálně zpečetili již v roce 2015 podpisem Charty diverzity.

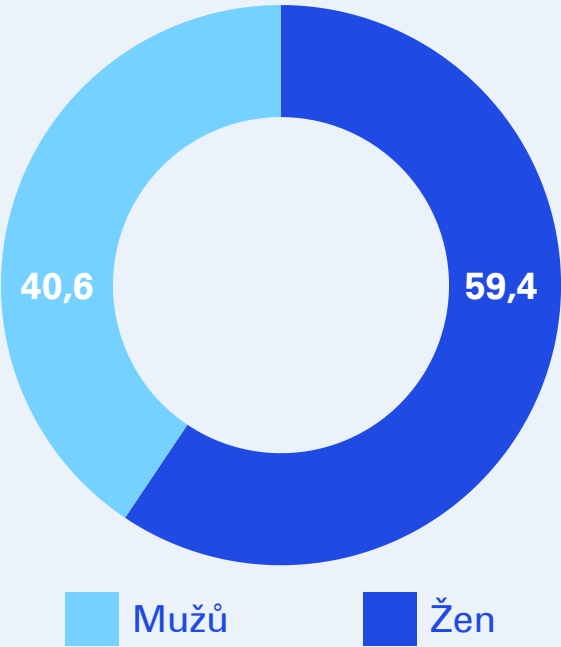
VE VEDENÍ SPOLEČNOSTI (MCO) ZASEDÁ (%)



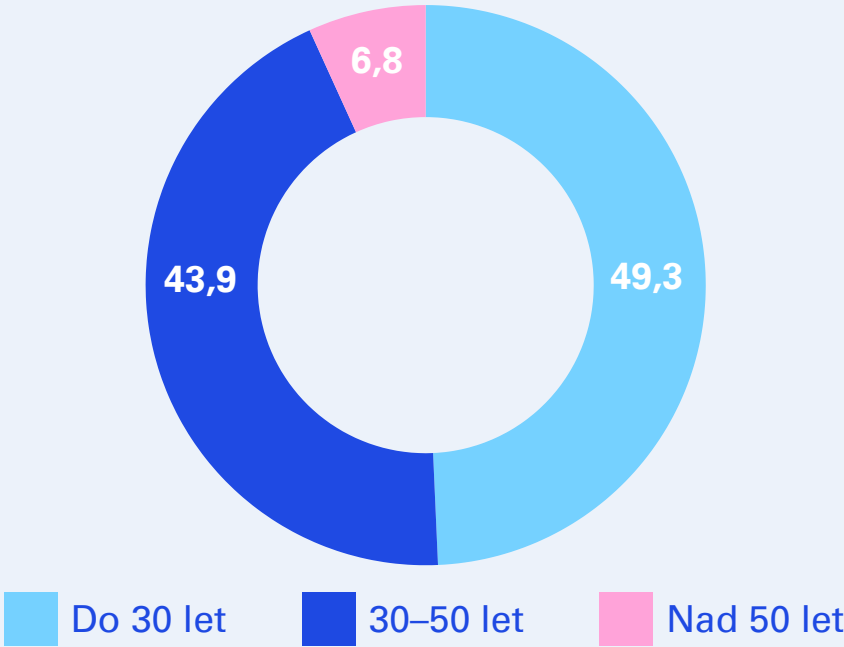
VĚKOVÉ SLOŽENÍ MCO (%)



CELKOVĚ U NÁS PRACUJE (%)



KOLIK JE NAŠIM ZAMĚSTNANCŮM LET (%)?



GRI 401-3

Zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené

Zaměstnancům na mateřské nebo rodičovské dovolené se dlouhodobě snažíme nabízet flexibilní podmínky. Pokud to typ práce dovoluje a zaměstnanci projeví zájem, vyjdeme jim vstříc se zkráceným úvazkem i rozvrhem směn.

Ve fiskálním roce 2024 čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 171 našich kolegů, konkrétně pak 170 žen a 1 muž.

Se všemi zůstáváme v pravidelném kontaktu, např. prostřednictvím teambuildingových akcí. Snažíme se, aby návrat do zaměstnání odpovídal jejich potřebám a možnostem.

GRI 401-2

Benefits

Zaměstnancům poskytujeme širokou nabídku benefitů, kterou každoročně upravujeme na základě trendů na trhu a výsledků průzkumu spokojenosti zaměstnanců.

V kafeterii mohou zaměstnanci vybírat z mnoha možností, mezi které patří např. stravenky, vzdělávací kurzy, kultura, sport, wellness nebo zdravotní péče. Nárok na kafeterii mají všichni zaměstnanci s výjimkou partnerů.

V oblasti sportu poskytujeme příspěvek na kartu MultiSport nebo startovné.

Plně hradíme členství v odborných organizacích a komorách.

Zaměstnancům v pracovním poměru hradíme životní pojištění platné po celém světě, a to 24 hodin denně během pracovních i soukromých aktivit.

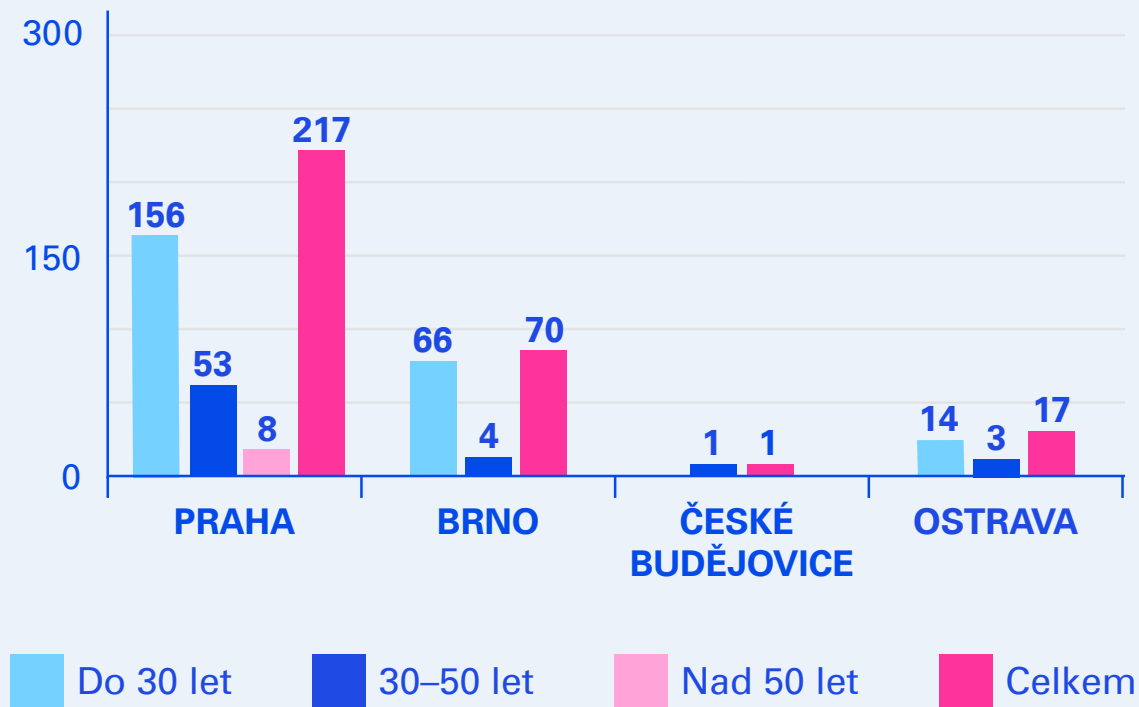
Zajišťujeme také pojištění na služební cesty v zahraničí.

GRI 401-1

Nábor a fluktuace zaměstnanců

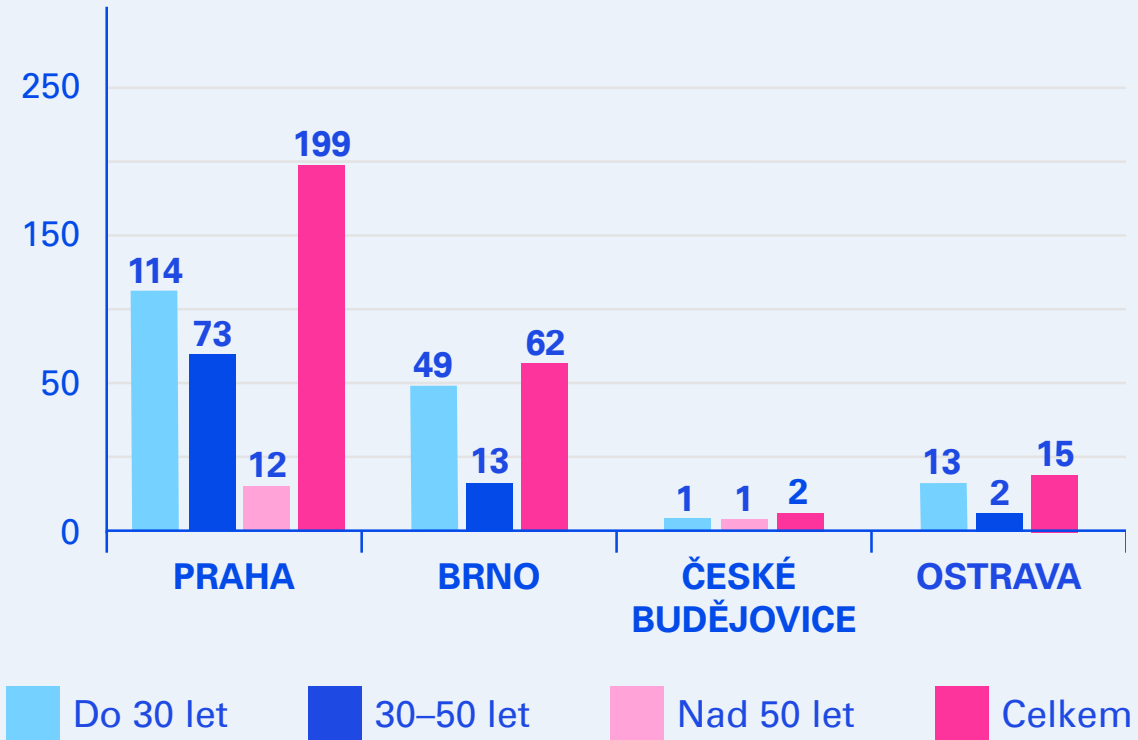
Podobně jako v předchozích letech i ve fiskálním roce 2024 přišlo nejvíce nováčků v září. Jednalo se převážně o absolventy a studenty vysokých škol. Se studenty často spolupracujeme na zkrácený úvazek, který mohou vykonávat i při studiu. Ve fiskálním roce 2024 se k nám připojilo 305 nových kolegů a většina z nich obsadila juniorské pozice. Každoročně se k nám hlásí více než 3 500 studentů a absolventů a zhruba 200 z nich přijmeme. Nabrali jsme také mnoho seniorních kolegů, kteří přispívají k rozvoji nových služeb.

NOVÁČCI ZA FISKÁLNÍ ROK 2024 DLE VĚKU A POBOČKY (POČET LIDÍ)

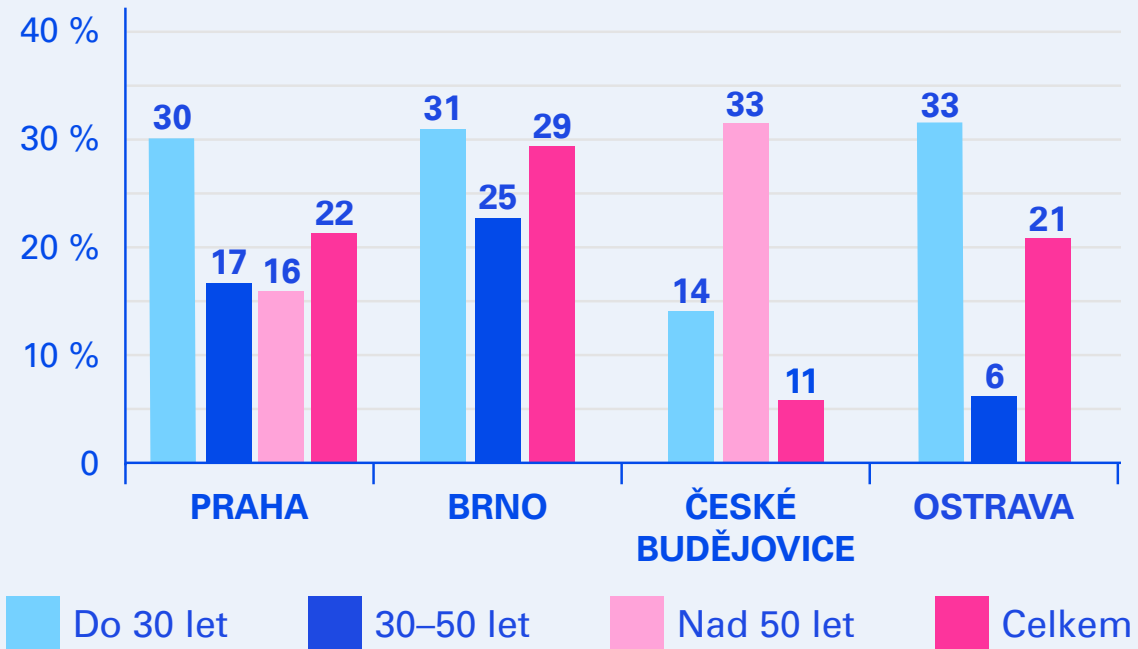


Míra fluktuace ve fiskálním roce 2024 dosáhla necelých 24 %. Celkově KPMG opustilo 278 osob. Vyšší míra fluktuace je na pozici Team Member, kterou často zastávají studenti či absolventi vysokých škol. Ti často teprve hledají obor, kterému by se chtěli věnovat.

ODCHODY ZA FISKÁLNÍ ROK 2024 DLE VĚKU A POBOČKY (POČET LIDÍ)



FLUKTUACE ZA FISKÁLNÍ ROK 2024 DLE VĚKU A POBOČKY (%)



[GRI 403-1](#) | [403-2](#) | [403-3](#) | [403-4](#) | [403-5](#) | [403-6](#) | [403-7](#)

Zdraví a bezpečnost práce

Fyzické i psychické zdraví našich zaměstnanců je pro nás důležité. Vytváříme proto příjemné pracovní prostředí a podmínky, které kromě produktivity a efektivity práce zohledňují také ergonomii, pohodlí a odpočinek.

Pro všechny zaměstnance zajišťujeme vstupní prohlídku a k péči o zdraví se je snažíme motivovat mimo jiné v rámci programu Zdravá firma. Pro otázky, konzultace nebo problémy v oblasti zdraví a bezpečnosti práce jsou k dispozici HR business partneři.

Kanceláře a jejich zařízení pečlivě vybíráme tak, aby naše pracovní prostředí bylo reprezentativní a zároveň příjemné.

Pracovní prostory jsme vybavili nadstandardním zařízením a doplnili o odpočinkové zóny. Všechny prostory (včetně teras) jsou nekuřácké.

Zaměstnance pravidelně školíme v oblasti požární ochrany a bezpečnosti práce při práci v kanceláři i z domova.

V případě psychických problémů či krizových životních situací je zaměstnancům k dispozici psychologická pomoc.

Ve fiskálním roce 2024 jsme neevidovali žádný pracovní úraz ani vážnou nemoc způsobenou prací.

V programu Zdravá firma organizujeme aktivity podporující zdraví v tematických měsících.

V loňském roce jsme se věnovali:

Zdravému pohybu v kanceláři

Duševnímu zdraví

Spánkové hygieně

Prevenci rakoviny

Výživě a stravě

První pomoci

Součástí programu **Zdravá firma** je také podpora sportovních aktivit našich zaměstnanců. Jedním z oblíbených sportů našich kolegů je běh. I letos jsme se proto zúčastnili Pražské štafety a celorepublikové sportovní výzvy Do práce na kole, pěšky nebo poklusem.

V loňském roce jsme byli partnerem Night Runů ve městech, kde máme kanceláře. Jsme také partnerem legendárního závodu Velká kunratická, kterého jsme se i zúčastnili.

Zaměstnancům jsme v loňském roce poskytli několik konzultací s fyzioterapeutem a jednou do roka organizujeme preventivní vyšetření zraku, kontrolu pigmentu a měření složení těla s následnou konzultací s odborníky.

GRI 413-1

Aktivity v oblasti CSR

Zaměstnance podporujeme v dobrovolnických aktivitách během pracovní doby i ve volném čase. Projekty v oblasti CSR přispívají k rozvoji a zároveň pomáhají tam, kde je potřeba.

DOBRODĚNÍ

Pravidelně organizujeme akce zaměřené na udržitelnost a aktuální společenské problémy, do kterých zapojujeme neziskové organizace a sociální podniky.

Ve fiskálním roce 2024 v našich kancelářích několikrát proběhlo darování krve, uspořádali jsme workshop Klimatická mozaika a zúčastnili jsme se i charitativních sportovních turnajů Liga Cup a SueRyder Charity Cup.

Pořádáme dva charitativní závody – Extra míli KPMG, v jejímž rámci se běží i Banka roku na dráze, a KPMG Noc rekordů. Peníze vybrané na startovním jsme darovali na podporu dětí a mládeže v atletickém klubu Spartak Praha 4.

DOBRODNY

Každý zaměstnanec může věnovat jeden pracovní den (na mimopražských pobočkách dva pracovní dny) pomoci v neziskové organizaci podle svého výběru, nebo se zúčastnit skupinového DobroDne.

Ve fiskálním roce 2024:

292

zaměstnanců věnovalo
jeden pracovní den
pomoci v neziskovce

Proběhlo 17 skupinových
DobroDnů

2 154

pracovních hodin
zaměstnanci strávili
dobrovolnictvím

FINANČNÍ PODPORA NEZISKOVÉHO SEKTORU

Dobročinné aktivity našich zaměstnanců podporujeme také finančně.

Na návrh zaměstnanců mohou veřejně prospěšné organizace získat grant z DobroFondy nebo finanční příspěvek ze zaměstnanecké sbírky, kterou vždy navyšujeme o dar firmy z matchingového fondu.

Celkem 1 447 154 korun jsme za fiskální rok 2024 darovali neziskovým organizacím. Z toho:

1 109 653

korun jsme poslali
28 neziskovkám
v zaměstnaneckém
grantovém
programu

212 501

korun šlo
neziskovkám
z matchingového
fondu

325 056

korun jsme vybrali
v zaměstnaneckých
sbírkách

125 000

korun činily
finanční dary
KPMG

GRI 413-1

Pomáháme tým, co umíme

Podporujeme odpovědné podnikání u mladé generace a pomáháme neziskovým organizacím zefektivnit jejich provoz.

Pomocí odborných znalostí a dovedností provázíme neziskové organizace a sociální podniky na cestě k udržitelnosti. Každý rok pomáháme desítkám neziskových organizací a sociálních podniků řešit problémy, které je zrovna pálí.

Pro bono zakázky pro neziskový sektor

Vybraným neziskovým organizacím poskytujeme naše služby zcela zdarma nebo za ceny snižené natolik, aby vyhovovaly jejich finančním možnostem.

4 820

hodin odborné péče jsme
poskytli neziskovým
organizacím

Všechna

oddělení se zapojila
do pomoci neziskovkám

Cesta k udržitelnosti

Program Cesta k udržitelnosti nabízí tři druhy podpory neziskových organizací:

- **Odborná školení:**
Pořádáme bezplatná školení pro zástupce neziskových organizací vedená našimi experty. Témata školení jsou: finanční řízení, právní minimum, daňová problematika a marketing.
- **Mentoringový program:**
Vybrané organizace mohou využít 16 hodin konzultací. Mentory přiřazujeme na základě potřeb organizací a expertízy zaměstnanců KPMG.
- **Servisní granty:**
Granty jsou naší komerční službou, kterou neziskovým organizacím poskytujeme za symbolickou cenu. Organizace procházejí výběrovým řízením.

Kompletní přehled možností podpory a přihlášky najdou neziskové organizace na stránkách cestakudrzitelnosti.cz.

26 zaměstnanců se zapojilo do programu Cesta k udržitelnosti

06 odborných školení s odborníky KPMG se zúčastnilo **116** zástupců neziskovek

03 neziskové organizace jsme zařadili do mentoringu

02 neziskovým organizacím jsme udělili servisní grant

GRI 2-28

Českým firmám pomáháme k úspěchu

Jsme partnerem pro globální korporace i lokální firmy a nevládní nebo neziskové organizace.

Spolupracujeme se start-upy a menšími firmami, např. v odvětví fintech nebo pokročilé datové analytiky.

Rozvíjíme poradenství v oblasti ESG a udržitelnosti a s klienty přispíváme k rozvoji společnosti. Se sítí KPMG IMPACT budujeme udržitelnější budoucnost.

Jsme členem více než 30 odborných a profesních organizací a zapojujeme se do činnosti expertních a pracovních skupin. V roce 2021 jsme vstoupili do České rady pro šetrné budovy, která sdružuje firmy podporující novou výstavbu i renovace na základě principů udržitelnosti. Jsme členem Změny k lepšímu a Asociace udržitelného podnikání.

Předáváme své know-how

Naše expertní týmy pravidelně diskutují o trendech, potřebách i výzvách, kterým trh čelí. Své know-how předáváme odborné veřejnosti ve studiích, na konferencích a odborných setkáních.

To nejdůležitější z oblasti daní, účetnictví, legislativy a práva každý měsíc shrneme v Daňových a právních aktualitách, které odebírá několik tisíc lidí. Několikrát do roka vysíláme zpravodajskou show Daňovky On Air. Každoročně také vydáváme studii zákaznické zkušenosti a žebříček 100 nejlepších zákaznických zkušeností v Česku, tento rok pod názvem **CX v Česku 2024**. Zákaznickou zkušenost posuzujeme optikou šesti pilířů, které nám pomáhají definovat oblasti, ve kterých má značka mezery, nebo naopak vyniká.

Dlouhodobě spolupracujeme s VŠE. Každý rok se účastníme veletrhu pracovních příležitostí ŠANCE a jsme generálním partnerem Data festivalu. Naši odborníci pravidelně přednáší studentům.



GRI 2-24

Fungujeme odpovědně

Udržitelnost promítáme do všeho, co děláme a snažíme se hledat nové způsoby, jak snižovat dopad naší činnosti.

GRI 3-3 | 308-1 | 414-1

Jsme náročným a společensky odpovědným odběratelem

Nakupujeme odpovědně a prvky odpovědnosti a udržitelnosti promítáme do každodenního provozu. Od dodavatelů vyžadujeme odpovědný přístup a do svého dodavatelského řetězce zapojujeme neziskové organizace a sociální podniky.

Naši strategičtí a významní dodavatelé prochází přísným výběrovým řízením. Mezi hlavní kritéria patří kvalita, spolehlivost, stabilita, ceny a dodací podmínky. Pozornost věnujeme také reputaci dodavatele a tomu, zda podniká odpovědně. Významným kritériem při výběru dodavatele je i otázka nezávislosti.

Naši dodavatelé se zavazují k dodržování našeho etického kodexu dodavatelů. Tímto kodexem potvrzují, že dodržují zákony a jednají eticky, respektují lidská práva a chrání životní prostředí.

V KPMG se vždy snažíme nakupovat od tuzemských společností a podnikatelů.

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-5

Snižování uhlíkové stopy

Pravidelně sledujeme uhlíkovou stopu a hledáme nové způsoby, jak ji snížit. Od roku 2010 nás v tomto úsilí podporuje globální iniciativa KPMG.

Přihlásili jsme se ke globálním závazkům KPMG:

Do roku **2050** chceme
dosáhnout **uhlíkové neutrality**.

Do roku **2030** snížíme své emise
CO₂ o 50 % v porovnání
s fiskálním rokem 2019.

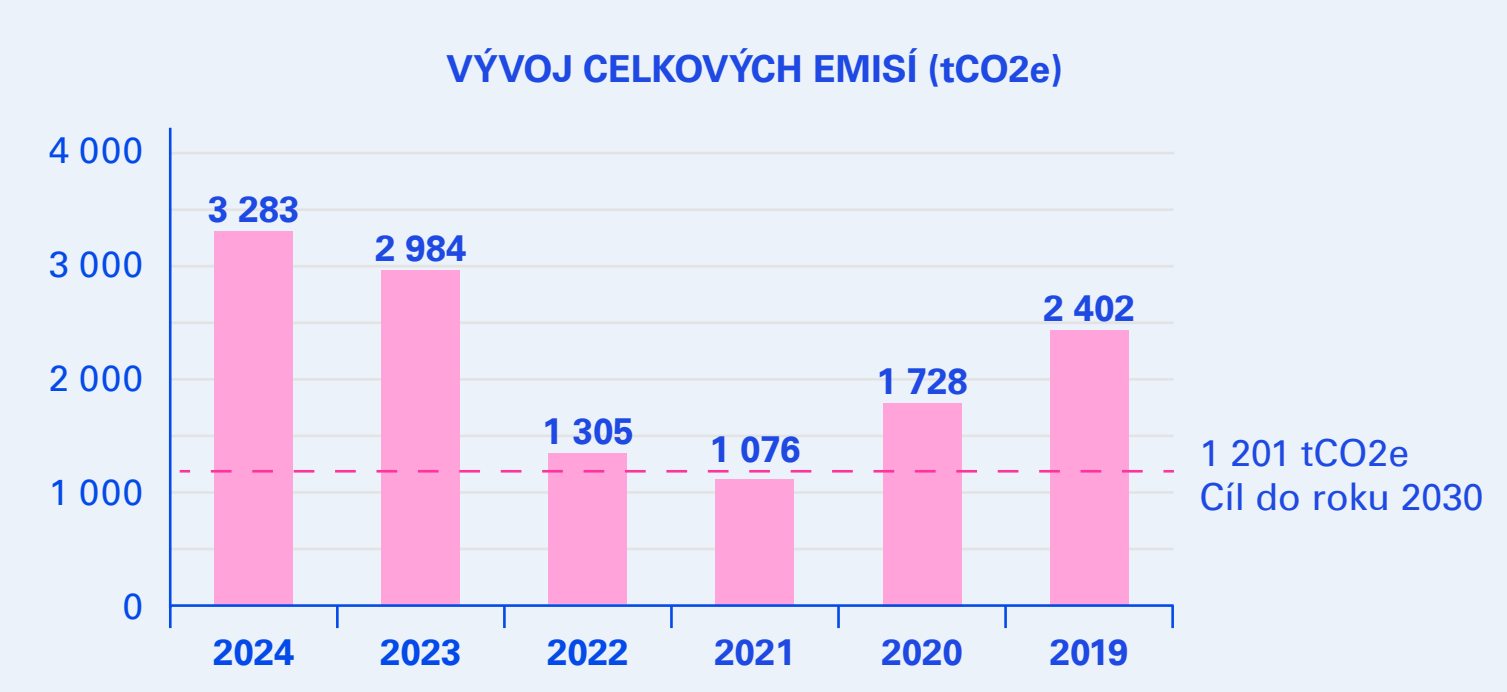
Do roku **2030** budeme
používat **energii výhradně**
z obnovitelných zdrojů.

Dekarbonizační proces je složitý a vyžaduje mnoho času i úsilí. V KPMG chceme ke snižování uhlíkové stopy přistoupit zodpovědně. KPMG International se proto rozhodla prodloužit termín dosažení uhlíkové neutrality z roku 2030 na rok 2050.

KPMG Česká republika se k tomuto závazku připojila. Naším společným cílem zůstává do roku 2030 snížit emise na polovinu oproti roku 2019 a co nejvíce využívat energii z obnovitelných zdrojů.

Naše pobočky v Brně, Ostravě a Českých Budějovicích využívají pouze čistou energii. Ve fiskálním roce 2025 dojde k instalaci solárních panelů na střechu pražské pobočky, které pokryjí část denní spotřeby.

Od fiskálního roku 2023 zpřesňujeme měření uhlíkové stopy, což se projevuje jako nárůst celkových emisí. Emise ve Scope 1 mají klesající tendenci, a to díky nižší spotřebě tepla a omezení počtu najetých kilometrů. Scope 2 je ovlivněn strategickým rozšiřováním moravských poboček, a pokles zde očekáváme až v příštím období. Nárůst celkových emisí je způsoben především kategorií Scope 3, konkrétně nákupem zboží a služeb, který byl do výpočtů nově zahrnut v předchozím období, a také vyšším počtem služebních cest.



SCOPE 1, 2, 3 A CELKOVÉ EMISE NA ZAMĚSTNANCE (tCO₂e)

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	266	298	323	334	352	424
Nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 2)	558	482	491	500	650	732
Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	2 459	2 204	491	242	726	1 246
Scope 1, 2 a 3 na zaměstnance (tCO ₂ /headcount)	2,77	2,55	1,18	0,95	1,60	2,11

Kompletní a korektní výpočet uhlíkové stopy pro nastavení funkční strategie snižování. V budoucích letech ho plánujeme doplnit o dojíždění zaměstnanců do kanceláří.

Uhlíkovou stopu jsme dříve měřili za kalendářní rok, během roku 2021 se ale změnilo sledované období na fiskální rok, tedy období od října do září. Abychom měli srovnatelná výchozí data, emise jsme za roky 2019 a 2020 zpětně přepočítali. Data uvedená v minulých zprávách o udržitelnosti se tak liší. Při výpočtu uhlíkové stopy využíváme metodiku vyvinutou KPMG International, která vychází z Greenhouse Gas Protocol a Defra Reporting. Ve fiskálním roce 2024 byla metodika aktualizována, vykazovaná data v posledním období tím mohou být částečně zkreslena. Pro zajištění porovnatelnosti proběhne během následujícího roku přepočítání uhlíkové stopy za období 2019–2024 dle nejnovější metodiky a zpětné doplnění části Scopu 3. Výsledky zveřejníme ve zprávě za rok 2025.

GRI 306-4

Cirkulární kancelář

Pracujeme s principy cirkulární ekonomiky a ukazujeme zaměstnancům, jak mohou udržitelněji fungovat i ve svých domácnostech.

CELKOVÉ ODPADY VS RECYKLOVANÉ (kg)						
	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Odpad k recyklaci	15 490	6 626	6 499	5 363	7 466	6 734
Celkový odpad	39 484	32 058	37 082	44 861	47 477	35 143

Zvyšujeme podíl odpadu určeného k recyklaci na celkovém množství odpadu.

Nově v pražské kanceláři třídíme bioodpad, který kompostujeme ve vlastních kompostérech. Třídít jsme začali také kávovou sedlinu, kterou vzhledem k velkému objemu separujeme od bioodpadu. Ve fiskálním roce 2024 jsme zajistili její svoz a další zpracování. Díky kaskádové recyklaci z ní vznikají kosmetické produkty, barviva a biomasa.

Rozšířili jsme firemní předměty o peněženky, ledvinky a pouzdra ze starých plachet a částí roll-upů. Zrecyklovali jsme 16,3 m2 materiálu a nechali vyrobit originální a praktické doplňky.

Kolegy vzděláváme v tématech udržitelnosti a ukazujeme jim, jak produkovat co nejméně odpadu.

SDÍLENÉ KRABIČKY

Díky sdíleným krabičkách v kuchyňkách si kolegové mohou donést oběd bez využití jednorázových obalů.

SWAPOVACÍ STOJAN

Ve fiskálním roce 2024 měli zaměstnanci pražské kanceláře možnost pověsit nevyužívané oblečení na swapovací stojan a vybrat si tam na oplátku něco pro sebe.

DARUJEME OBLEČENÍ

V Praze i dalších pobočkách sbíráme oblečení, doplňky nebo hračky, které už zaměstnanci nevyužijí, a darujeme je potřebným. Nejčastěji Klubu svobodných matek z. s. a Nadaci Moment.

ŽÁDNÉ JEDNORÁZOVÉ KELÍMKY

Místo jednorázových kelímků používáme hrnečky a skleničky. Pro firemní akce využíváme vratné kelímky z tvrdého plastu.

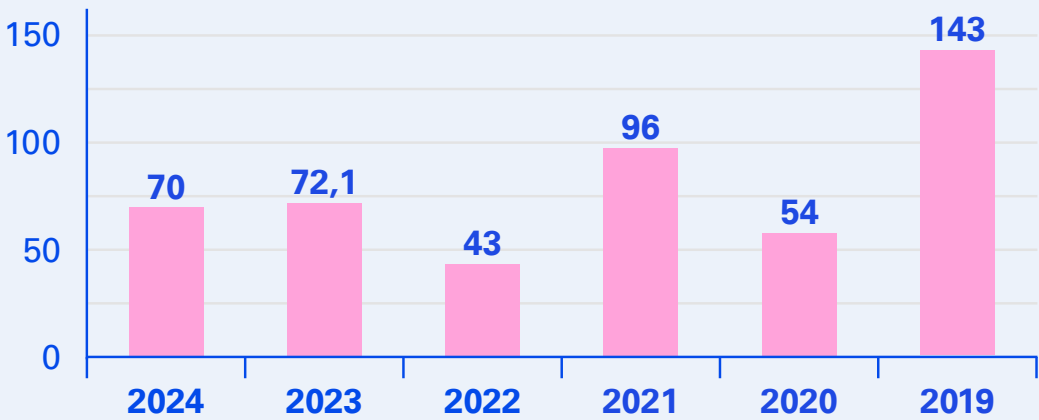
GRI 306-5

Zelená firma

Pro ochranu životního prostředí, kontrolu a minimalizaci možných rizik jsme zavedli integrovaný systém environmentálního managementu podle normy ISO 14001. Každý rok procházíme kontrolním interním i externím auditem. V říjnu 2023 jsme opět úspěšně prošli recertifikačním procesem a jsme držitelem osvědčení ISO 14001 s platností do roku 2026.

Dlouhodobě se zapojujeme do projektu Zelená firma společnosti REMA Systém, který sbírá vysloužilá elektrozařízení a baterie. S pomocí našich zaměstnanců jsme ve fiskálním roce 2024 pomohli ekologicky zlikvidovat 70 kg elektroodpadu.

MNOŽSTVÍ RECYKLOVANÉHO ELEKTROODPADU (kg)



GRI Index

OBECNÉ UKAZATELE					
		Místo/odpověď	Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 2: Obecná zveřejnění 2021	2-1 Organizační údaje	KPMG v České republice			
	2-2 Společnosti zahrnuté do reportingu udržitelnosti	KPMG v České republice O této zprávě			
	2-3 Reportovací období, frekvence a kontakt	O této zprávě			
	2-4 Úpravy dříve zveřejněných informací	Ve fiskálním roce 2024 byla upravena data za fiskální rok 2023 u věkového rozložení MCO a počtu zaměstnanců, kteří se vrátili z MD/RD v předchozím roce. V obou případech se jednalo o chybné vyplnění dat.			
	2-5 Externí ověření	Zpráva o udržitelném podnikání není auditována.			
	2-6 Činnosti, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	Služby poskytované KPMG v České republice O KPMG			
	2-7 Zaměstnanci	Pečujeme o zaměstnance GRI Data			
	2-8 Pracovníci, kteří nejsou zaměsntnanci	GRI Data			
	2-9 Řídící struktura a složení	Vedení a organizační struktura			
	2-10 Nominace a výběr nejvyššího řídícího orgánu	Vedení a organizační struktura			
	2-11 Předseda nejvyššího řídícího orgánu	Vedení a organizační struktura			
	2-12 Role nejvyššího řídícího orgánu při dohledu nad řízením dopadů	Vedení a organizační struktura			
	2-13 Delegování odpovědnosti za řízení dopadů	Vedení a organizační struktura			
	2-14 Role nejvyššího řídícího orgánu při vytváření zpráv o udržitelnosti	Úvodní slovo řídícího partnera			
	2-15 Střet zájmů	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 26			

OBECNÉ UKAZATELE					
		Místo/odpověď	Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 2: Obecná zveřejnění 2021	2-16 Komunikace o kritických otázkách	Krizové situace řeší Management Committee, tj. nejvyšší vedení naší společnosti. V reportovaném období žádné takové situace nebyly řešeny. KPMG Hotline a etický kodex			
	2-17 Kolektivní znalost nejvyššího řídícího orgánu	Vedení a organizační struktura			
	2-18 Hodnocení výkonnosti nejvyššího řídícího orgánu	Vedení a organizační struktura			
	2-19 Politika odměňování	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 38			
	2-20 Proces stanovení odměňování	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 38			
	2-21 Poměr celkové roční odměny			Informace nejsou k dispozici	
	2-22 Prohlášení o strategii udržitelného rozvoje	Strategie udržitelnosti			
	2-23 Závazky k politice udržitelnosti	Strategie udržitelnosti Jednáme eticky a transparentně			
	2-24 Zakotvení závazku k politice udržitelnosti	Úvodní slovo řídícího partnera Slovo partnera odpovědného za CSR Strategie udržitelnosti Jednáme eticky a transparentně Globální cíle udržitelného rozvoje (SDGs) Fungujeme odpovědně			
	2-25 Procesy k nápravě negativních dopadů	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 9, 32			
	2-26 Mechanismy poradenství a oznamování pochybností	KPMG Hotline a etický kodex			
	2-27 Soulad s právními předpisy	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 24-27			
	2-28 Členství v asociacích	Českým firmám pomáháme k úspěchu			
	2-29 Přístup k zapojení stakeholderů	Stakeholder dialog			
	2-30 Kolektivní smlouvy			Naši zaměstnanci nejsou sdružení v odborových svazech a nepodléhají kolektivnímu vyjednávání.	

VÝZNAMNÁ TÉMATA					
		Místo/odpověď	Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Materiální témata 2021	3-1 Postup pro určení materiálních témat	Stakeholder dialog			
	3-2 Seznam materiálních témat	Stakeholder dialog			
	3-3 Řízení materiálních témat	Stakeholder dialog Jednáme eticky a transparentně			
EKONOMICKÁ VÝKONNOST					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Jednáme eticky a transparentně			
GRI 201: Ekonomická výkonnost 2016	201-1 Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	Finanční ukazatele			
	201-2 Finanční důsledky, rizika a příležitosti vyplývající z klimatické změny			Informace nejsou k dispozici	
	201-3 Závazky z plánů stanovených příspěvků a jiných penzijních programů			Není relevantní	
	201-4 Finanční podpora obdržená od vlád	V roce 2024 nebyla přijata žádná finanční pomoc od vlády.			
PROTIKORUPČNÍ OPATŘENÍ					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 205: Prevence korupce 2016	205-1 Činnosti vyhodnocené z hlediska rizik souvisejících s korupcí	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 24-27			
	205-2 Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	Zpráva o transparentnosti 2024, str. 24-27			
	205-3 Potvrzené případy korupce a přijatá opatření	Ve sledovaném období nebyl zaznamenán žádný případ korupce.			

NESOUTĚŽNÍ CHOVÁNÍ					
	Místo/odpověď		Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 206: Nesoutěžní chování 2016	206-1 Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	Nebyly uděleny žádné postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže.			
ENERGIE					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 302: Energie 2016	302-1 Spotřeba energie uvnitř organizace	Snižování uhlíkové stopy GRI Data			
	302-2 Spotřeba energie mimo organizace	GRI Data			
	302-3 Energetická náročnost			Informace není komplexní.	
	302-4 Snížení spotřeby energií	Snižování uhlíkové stopy			
	302-5 Snížení energetické náročnosti prodáváných výrobků a služeb			Informace není komplexní.	

EMISE					
Místo/odpověď		Vynechané požadavky		Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 305: Emise 2016	305-1 Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	Snížování uhlíkové stopy			
	305-2 Nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 2)	Snížování uhlíkové stopy			
	305-3 Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	Snížování uhlíkové stopy			
	305-4 Intenzita emisí skleníkových plynů	GRI Data			
	305-5 Snížení emisí skleníkových plynů	Snížování uhlíkové stopy			
	305-6 Emise látek poškozujících ozónovou vrstvu (tzv. ODS emise)			Není relevantní	Nejedná se o materiální téma.
	305-7 Oxidy dusíku (Nox), oxidy síry (Sox) a ostatní významné emise do ovzduší			Není relevantní	Nejedná se o materiální téma.
ODPAD					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Produkce odpadu a významné dopady související s odpady	GRI Data Církulární kancelář			
	306-2 Řízení významných dopadů souvisejících s odpady	GRI Data Církulární kancelář			
	306-3 Produkovany odpad	Církulární kancelář GRI Data			

ODPAD					
		Místo/odpověď	Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 306: Odpady 2020	306-4 Odpad určený k likvidaci	GRI Data Cirkulární kancelář			
	306-5 Odpad určený k likvidaci	GRI Data Zelená firma			
PROVĚŘENÍ DODAVATELE Z POHLEDU ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog Jsme náročným a společensky odpovědným odběratelem			
GRI 308: Environmentální hodnocení dodavatelů 2016	308-1 Noví dodavatelé, kteří byli prověřeni dle environmentálních kritérií	Jsme náročným a společensky odpovědným odběratelem			
	308-2 Negativní dopady na životní prostředí v dodavatelském řetězci a přijatá opatření	V reportovaném období nebyly zaznamenány významné negativní dopady v dodavatelském řetězci.			
ZAMĚŠTNANOST					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog Pečujeme o zaměstnance			
GRI 401: Zaměstnávání 2016	401-1 Nábor a fluktuace zaměstnanců	Nábor a fluktuace zaměstnanců GRI Data			
	401-2 Benefity poskytované zaměstnancům na plný úvazek, které nejsou poskytovány pracovníkům na dobu určitou nebo na částečný úvazek	Benefity			
	401-3 Rodičovská dovolená	Zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené GRI data			

PRACOVNÍ/ŘÍDÍCÍ VZTAHY					
Místo/odpověď		Vynechané požadavky		Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog Pečujeme o zaměstnance			
GRI 402: Vztahy mezi zaměstnanci a managementem 2016	402-1 Minimální lhůta pro oznamování provozních změn	Dle zákoníku práce			
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog Pečujeme o zaměstnance			
GRI 403: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2018	403-1 Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)	Zdraví a bezpečnost práce 100%			
	403-2 Identifikace nebezpečí, posuzování rizik a vyšetřování nehod	Zdraví a bezpečnost práce			
	403-3 Pracovnělékařské služby	Zdraví a bezpečnost práce			
	403-4 Účast zaměstnanců, konzultace a komunikace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	100% Zdraví a bezpečnost práce			
	403-5 Školení pracovníků v oblasti BOZP	100 % Zdraví a bezpečnost práce			
	403-6 Podpora zdraví zaměstnanců	Zdraví a bezpečnost práce			
	403-7 Prevence a zmírňování dopadů na bezpečnost a ochranu zdraví při práci přímo souvisejících s obchodními vztahy	Zdraví a bezpečnost práce			
	403-8 Pracovníci zařazení do systému řízení BOZP	100 %			
	403-9 Pracovní úrazy	V reportovaném období nedošlo k žádným pracovním úrazům.			
	403-10 Nemoci z povolání	V reportovaném období nebyly zjištěny žádné nemoci z povolání.			

ŠKOLENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ					
	Místo/odpověď		Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog Pečujeme o zaměstnance			
GRI 404: Školení a vzdělávání 2016	404-1 Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	Vzdělávání a rozvoj talentu			
	404-2 Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnavatelnosti	Vzdělávání a rozvoj talentu			
	404-3 Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	Hodnocení výkonu			
DIVERZITA A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog KPMG Hotline a etický kodex Pečujeme o zaměstnance			
GRI 405: Diverzita a rovnost příležitostí 2016	405-1 Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	Rovné pracovní podmínky GRI Data			
	405-2 Poměr základní mzdy a odměňování v porovnání žen a mužů			Informace není k dispozici.	
NEDISKRIMINACE					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog KPMG Hotline a etický kodex Pečujeme o zaměstnance			
GRI 406: Nediskriminace 2016	406-1 Případy diskriminace a přijatá opatření	Ve sledovaném období nebyly zaznamenány případy diskriminace.			

SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ					
	Místo/odpověď		Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 407: Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání 2016	407-1 Provozy a dodavatelé, kde by mohlo být ohroženo právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání	KPMG Hotline a etický kodex		Legislativní rámec	Právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání je zakotveno v právním řádu České republiky.
DĚTSKÁ PRÁCE					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 408: Dětská práce 2016	408-1 Provozy a dodavatelé, kde by mohlo dojít k významnému riziku používání dětské práce	KPMG Hotline a etický kodex		Legislativní rámec	Zákaz dětské práce je zakotven v právním řádu České republiky.
NUCENÁ A POVINNÁ PRÁCE					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 409: Nucená a povinná práce 2016	409-1 Provozy a dodavatelé, kde by mohlo dojít k významnému riziku používání nucené nebo povinné práce	KPMG Hotline a etický kodex		Legislativní rámec	Zákaz nucené a povinné práce je zakotven v právním řádu České republiky.

PRÁVA PŮVODNÍCH OBYVATEL					
Místo/odpověď		Vynechané požadavky		Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 411: Práva původních obyvatel 2016	411-1 Případy porušení práv původních obyvatel	0			
MÍSTNÍ KOMUNITY					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 413: Místní komunity 2016	413-1 Činnosti se zapojením místní komunity, posouzení dopadů a rozvojové programy	Dobroděnění Cesta k udržitelnosti			
	413-2 Činnosti s významnými faktickými a potenciálními negativními dopady na místní komunity			Není relevantní	
PROVĚŘENÍ DODAVATELE Z POHLEDU SOCIÁLNÍCH OTÁZEK					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog Jsme náročným a společensky odpovědným odběratelem			
GRI 414: Sociální hodnocení dodavatelů 2016	414-1 Noví dodavatelé prověření dle sociálních kritérií	Jsme náročným a společensky odpovědným odběratelem			
	414-2 Negativní sociální dopady v dodavatelském řetězci a přijatá opatření	Nebyly zjištěny žádné negativní dopady.			

VEŘEJNÁ POLITIKA					
	Místo/odpověď		Vynechané požadavky	Důvod	Vysvětlení
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 415: Veřejná politika 2016	415-1 Politické příspěvky	KPMG nepodporuje politické strany a uskupení.			
OCHRANA SOUKROMÍ KLIENTŮ					
GRI 3: Významná témata 2021	3-3 Řízení významných témat	Stakeholder dialog			
GRI 418: Ochrana soukromí klientů 2016	418-1 Oprávněné stížnosti na porušení soukromí klientů a úniky osobních údajů	0			

GRI Data

2-7 ZAMĚSTNANCI

(počty jsou uváděny v headcount k poslednímu dni fiskálního roku, tj. k 30. září 2024)
Počítání jsou aktivní zaměstnanci. Nejsou zahrnuti zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené bez aktivní smlouvy a jednatele společnosti.

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ*	FY2024			FY2023			FY2022		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	509	376	885	490	381	871	470	373	843
Brno	129	82	211	120	87	207	108	62	170
České Budějovice	17	2	19	20	2	22	23	2	25
Ostrava	50	21	71	48	20	68	46	20	66
Celkem	705	481	1 186	678	490	1 168	647	457	1 104

*nesoulad mezi konečnými stavy zaměstnanců mezi fiskálními roky je dán příchozími a odchozími zaměstnanci na mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo změnami typu smluvního vztahu.

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ	FY2024								
	NA DOBU NEURČITOU			NA DOBU URČITOU			DPP, DPČ		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	398	310	708	24	14	38	87	52	139
Brno	97	61	158	10	4	14	22	17	39
České Budějovice	16	2	18	1	0	1	0	0	0
Ostrava	39	20	59	1	0	1	10	1	11
Celkem	550	83	943	36	18	54	119	70	189

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ	FY2023								
	NA DOBU NEURČITOU			NA DOBU URČITOU			DPP, DPČ		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	356	323	679	35	13	48	99	45	144
Brno	95	58	153	6	6	12	19	23	42
České Budějovice	15	2	17	4	0	4	1	0	1
Ostrava	35	19	54	2	0	2	11	1	12
Celkem	501	79	903	47	19	66	130	69	199

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ	FY2022								
	NA DOBU NEURČITOU			NA DOBU URČITOU			DPP, DPČ		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	345	319	664	15	6	21	110	48	158
Brno	83	45	128	5	2	7	20	15	35
České Budějovice	14	2	16	6	0	6	3	0	3
Ostrava	34	16	50	0	0	0	12	4	16
Celkem	476	63	858	26	8	34	145	67	212

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ	FY2024					
	PLNÝ ÚVAZEK			ZKRÁCENÝ ÚVAZEK VČ. DPP, DPČ		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	308	301	609	201	75	276
Brno	73	55	128	56	27	83
České Budějovice	13	2	15	4	0	4
Ostrava	27	15	42	23	6	29
Celkem	421	373	794	284	108	392

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ	FY2023					
	PLNÝ ÚVAZEK			ZKRÁCENÝ ÚVAZEK VČ. DPP, DPČ		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	292	307	599	198	74	272
Brno	69	53	122	51	34	85
České Budějovice	15	2	17	5	0	5
Ostrava	26	16	42	22	4	26
Celkem	402	378	780	276	112	388

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE REGIONŮ	FY2022					
	PLNÝ ÚVAZEK			ZKRÁCENÝ ÚVAZEK VČ. DPP, DPČ		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Praha	281	306	587	189	67	256
Brno	61	41	102	47	21	68
České Budějovice	16	2	18	7	0	7
Ostrava	23	13	36	23	7	30
Celkem	381	362	743	266	95	361

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE POZICE	FY2024				
	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM
Partner	28	1	0	0	29
Director	25	1	0	0	26
Senior Manager	53	6	0	0	59
Manager	77	7	1	4	89
Senior Team Member	362	55	12	30	459
Team Member	340	141	6	37	524
Celkem	885	211	19	71	1 186

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE POZICE	FY2023				
	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM
Partner	28	1	0	0	29
Director	19	1	0	0	20
Senior Manager	54	4	0	0	58
Manager	69	8	0	3	80
Senior Team Member	347	46	13	27	433
Team Member	354	147	9	38	548
Celkem	871	207	22	68	1 168

CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ PODLE POZICE	FY2022				
	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM
Partner	28	0	0	0	28
Director	18	2	0	0	20
Senior Manager	51	3	0	0	54
Manager	58	8	0	2	68
Senior Team Member	349	37	12	22	420
Team Member	339	120	13	42	514
Celkem	843	170	25	66	1 104

2-8 PRACOVNÍCI, KTERÍ NEJSOU ZAMĚSTNANCI

(počty jsou uváděny v headcount k poslednímu dni fiskálního roku, tj. k 30. září 2024)
Počítání jsou pracovníci na externí smlouvy, freelancers a jednatelé společnosti.

	FY2024	FY2023	FY2022
Celkový počet	77	68	58
Externí smlouvy*	45	44	N/A

*údaj se začal sledovat od fiskálního roku 2023

401-1 NÁBOR A FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ

(počty jsou uváděny v headcount k poslednímu dni fiskálního roku, tj. k 30. září 2024)

Počítání jsou aktivní zaměstnanci. Nejsou zahrnuti zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené bez aktivní smlouvy a jednatelé společnosti.

NOVÍ ZAMĚSTNANCI	FY2024						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	94	62	24	29	3	5	217
Brno	32	34	2	2	0	0	70
České Budějovice	0	0	1	0	0	0	1
Ostrava	10	4	2	1	0	0	17
Celkem	136	100	29	32	3	5	305

NOVÍ ZAMĚSTNANCI	FY2023						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	77	62	24	17	4	5	189
Brno	27	34	2	3	0	0	66
České Budějovice	3	0	1	0	0	0	4
Ostrava	6	3	3	0	0	0	12
Celkem	113	99	30	20	4	5	271

NOVÍ ZAMĚSTNANCI	FY2022						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	88	73	30	25	1	5	222
Brno	35	30	1	1	0	0	67
České Budějovice	6	0	2	0	0	0	8
Ostrava	11	6	1	0	0	0	18
Celkem	140	109	34	26	1	5	315

ODCHOZÍ ZAMĚSTNANCI	FY2024						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	56	58	39	34	5	7	199
Brno	23	26	6	7	0	0	62
České Budějovice	1	0	0	0	1	0	2
Ostrava	8	5	1	1	0	0	15
Celkem	88	89	46	42	6	7	278

ODCHOZÍ ZAMĚSTNANCI	FY2023						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	45	56	40	39	2	6	188
Brno	15	21	3	2	1	0	42
České Budějovice	2	0	6	0	0	0	8
Ostrava	3	3	3	1	0	0	10
Celkem	65	80	52	42	3	6	248

ODCHOZÍ ZAMĚSTNANCI	FY2022						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	68	55	42	37	3	5	210
Brno	22	17	7	4	0	1	51
České Budějovice	3	0	1	0	1	0	5
Ostrava	3	3	2	1	0	0	9
Celkem	96	75	52	42	4	6	275

FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ V %	FY2024						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	24,56 %	38,16 %	16,18 %	18,18 %	12,50 %	18,92 %	22,49 %
Brno	25,27 %	38,24 %	15,79 %	50,00 %	0,00 %	0,00 %	29,38 %
České Budějovice	14,29 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	10,53 %
Ostrava	29,63 %	41,67 %	4,35 %	11,11 %	0,00 %	0,00 %	21,13 %
Celkem	24,93 %	38,36 %	14,89 %	19,81 %	13,95 %	18,92 %	23,44 %

FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ V %	FY2023						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	23,32 %	38,36 %	16,19 %	20,74 %	4,00 %	12,77 %	21,58 %
Brno	19,23 %	32,81 %	7,32 %	8,70 %	100,00 %	0,00 %	20,29 %
České Budějovice	28,57 %	0,00 %	66,67 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	36,36 %
Ostrava	15,00 %	27,27 %	11,11 %	11,11 %	0,00 %	0,00 %	14,71 %
Celkem	21,81 %	36,20 %	16,05 %	19,00 %	5,36 %	12,50 %	21,23 %

FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ V %	FY2022						
	VĚK DO 30 LET		VE VĚKU 30-50 LET		VE VĚKU NAD 50 LET		CELKEM
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	
Praha	31,48 %	32,74 %	19,35 %	21,26 %	8,11 %	16,13 %	24,91 %
Brno	29,73 %	36,17 %	21,21 %	26,67 %	0,00 %	0,00 %	30,00 %
České Budějovice	27,27 %	0,00 %	12,50 %	0,00 %	25,00 %	0,00 %	20,00 %
Ostrava	11,54 %	17,65 %	10,00 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %	13,64 %
Celkem	29,36 %	32,33 %	18,71 %	21,65 %	9,52 %	19,35 %	24,91 %

405-1 DIVERZITA ŘÍDÍCÍCH ORGÁNŮ A ZAMĚSTNANCŮ

(počty jsou uváděny v headcount k poslednímu dni fiskálního roku, tj. k 30. září 2024)
Počítání jsou aktivní zaměstnanci. Nejsou zahrnuti zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené bez aktivní smlouvy a jednatele společnosti.

MCO DLE POZICE A POHLAVÍ	FY2024			FY2023			FY2022		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Partner	1 (14,29 %)	6 (85,71 %)	7	1 (14,29 %)	6 (85,71 %)	7	1 (16,67 %)	5 (83,33 %)	6

MCO DLE POZICE A VĚKU	FY2024				FY2023				FY2022			
	DO 30 LET	30-50	NAD 50	CELKEM	DO 30 LET	30-50	NAD 50	CELKEM	DO 30 LET	30-50	NAD 50	CELKEM
Partner	0 (0 %)	4 (57,14 %)	3 (42,86 %)	7	0 (0 %)	4 (57,14 %)	3 (42,86 %)	7	0 (0%)	1 (16,67 %)	5 (83,33 %)	6

VĚKOVÁ STRUKTURA MCO	FY2024			FY2023			FY2022		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
do 30 let	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 let	0	4	4	0	4	4	0	1	1
nad 50 let	1	2	3	1	2	3	1	4	5
Celkem	1	6	7	1	6	7	1	5	6

ZAMĚŠTNANCI DLE POZICE A POHLAVÍ	FY2024			FY2023			FY2022		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Partner	6 (20,69 %)	23 (79,31 %)	29	6 (20,69 %)	23 (79,31 %)	29	5 (17,86 %)	23 (82,14 %)	28
Director	4 (15,38 %)	22 (84,62 %)	26	3 (15,00 %)	17 (85,00 %)	20	5 (25,00 %)	15 (75,00 %)	20
Senior Manager	14 (23,73 %)	45 (76,27 %)	59	13 (22,41 %)	45 (77,59 %)	58	13 (24,07 %)	41 (75,93 %)	54
Manager	32 (35,96 %)	57 (64,04 %)	89	25 (31,25 %)	55 (68,75 %)	80	25 (36,76 %)	43 (63,24 %)	68
Senior Team Member	319 (69,50 %)	140 (30,50 %)	459	300 (69,28 %)	133 (30,72 %)	433	282 (67,14 %)	138 (32,86 %)	420
Team Member	330 (62,98 %)	194 (37,02 %)	524	331 (60,40 %)	217 (39,60 %)	548	317 (61,67 %)	197 (38,33 %)	514
Celkem	705 (59,44 %)	481 (40,56 %)	1 186	678 (58,05 %)	490 (41,95 %)	1 168	647 (58,61 %)	457 (41,39 %)	1 104

ZAMĚŠTNANCI DLE POZICE A VĚKU	FY2024				FY2023				FY2022			
	DO 30 LET	30-50	NAD 50	CELKEM	DO 30 LET	30-50	NAD 50	CELKEM	DO 30 LET	30-50	NAD 50	CELKEM
Partner	0	19 (65,52 %)	10 (34,48 %)	29 (2,45 %)	0	17 (58,62 %)	12 (41,38 %)	29 (2,48 %)	0	19 (67,86 %)	9 (32,14 %)	28 (2,54 %)
Director	0	21 (80,77 %)	5 (19,23 %)	26 (2,19 %)	0	14 (70,00 %)	6 (30,00 %)	20 (1,71 %)	0	15 (75 %)	5 (25 %)	20 (1,81 %)
Senior Manager	0	48 (81,36 %)	11 (18,64 %)	59 (4,97 %)	0	44 (75,86 %)	14 (24,14 %)	58 (4,97 %)	0	47 (87,04 %)	7 (12,96 %)	54 (4,89 %)
Manager	2 (2,25 %)	74 (83,15 %)	13 (14,61 %)	89 (7,50 %)	1 (1,25 %)	65 (81,25 %)	14 (17,50 %)	80 (6,85 %)	2 (2,94 %)	54 (79,41 %)	12 (17,65 %)	68 (6,16 %)
Senior Team Member	135 (29,41 %)	291 (63,40 %)	33 (7,19 %)	459 (38,70 %)	69 (15,94 %)	315 (72,75 %)	49 (11,32 %)	433 (37,07 %)	114 (27,14 %)	273 (65 %)	33 (7,86 %)	420 (38,04 %)
Team Member	448 (85,50 %)	68 (12,98 %)	8 (1,53 %)	524 (44,18 %)	449 (81,93 %)	90 (16,42 %)	9 (1,64 %)	548 (46,92 %)	443 (86,19 %)	64 (12,45 %)	7 (1,36 %)	514 (46,56 %)
Celkem	585 (49,33 %)	521 (43,93 %)	80 (6,75 %)	1 186 (100 %)	519 (44,43 %)	545 (46,66 %)	104 (8,90%)	1 168 (100 %)	559 (50,63 %)	472 (42,75 %)	73 (6,61 %)	1 104 (100 %)

VĚKOVÁ STRUKTURA ZAMĚŠTNANCŮ	FY2024			FY2023			FY2022		
	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM	ŽENY	MUŽI	CELKEM
do 30 let	353	232	585 (49,33 %)	298	221	519 (44,43 %)	327	232	559 (50,63%)
30 - 50 let	309	212	521 (43,93 %)	324	221	545 (46,66 %)	278	194	472 (42,75 %)
nad 50 let	43	37	80 (6,75 %)	56	48	104 (8,90 %)	42	31	73 (6,61 %)
Celkem	705	481	1 186 (100 %)	678	490	1 168 (100 %)	647	457	1 104 (100 %)

401-3 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

	FY2024					FY2023					FY2022				
	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM
Počet zaměstnanců s nárokem na mateřskou/rodičovskou dovolenou	149	31	10	18	208	150	24	11	13	198	175	27	12	15	229
- z toho mužů	17	5	0	2	24	36	6	0	3	45	40	5	0	3	48
- z toho žen	132	26	10	16	184	114	18	11	10	153	135	22	12	12	181
Počet zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené	119	26	10	16	171	134	22	12	13	181	137	17	9	11	174
- z toho mužů	0	1	0	0	1	7	1	0	2	10	1	0	0	0	1
- z toho žen	119	25	10	16	170	127	21	12	11	171	136	17	9	11	173
Počet zaměstnanců navrátilivších se z MD/RD v reportovacím období	20	2	0	2	24	24	4	1	3	32	18	4	3	0	25
- z toho mužů	0	0	0	0	0	7	1	0	2	10	1	0	0	0	1
- z toho žen	20	2	0	2	24	17	3	1	1	22	17	4	3	0	24
Počet zaměstnanců, kteří po 12 měsících po konci MD/RD, jsou stále zaměstnanci	17	3	1	1	22	15	4	3	0	22	11	2	1	1	15
- z toho mužů	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
- z toho žen	17	3	1	1	22	15	4	4	0	23	9	2	1	1	13
Počet zaměstnanců, kteří se po MD/RD nevrátili do práce*	0	0	0	0	0	10	2	2	1	15	0	0	0	0	0
- z toho mužů	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- z toho žen	0	0	0	0	0	10	2	2	1	15	0	0	0	0	0
% návratnosti zaměstnanců po MD/RD	100 %	100 %	N/A	100 %	100 %	71 %	67 %	33 %	75 %	68 %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Počet zaměstnanců, kteří se vrátili z MD/RD v předchozím roce	24	4	1	3	32	18	4	3	0	25	15	3	1	3	22
% retence zaměstnanců po MD/RD	71 %	75 %	100 %	33 %	69 %	83 %	100 %	100 %	0 %	88 %	73 %	67 %	100 %	33 %	68 %

*údaj se začal sledovat od fiskálního roku 2023

404 TRÉNINK A VZDĚLÁVÁNÍ

POČET ŠKOLÍCÍCH HODIN	FY2024					FY2023				
	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM	PRAHA	BRNO	ČB	OSTRAVA	CELKEM
Celkový počet školících hodin	48 071	20 617	1 191	5 568	75 447	43 942	16 763	682	4 678	66 066
- z toho mužů	21 107	8 120	63	1 597	30 887	20 880	6 640	54	1 587	29 160
- z toho žen	26 964	12 497	1 128	3 971	44 559	23 062	10 123	628	3 092	36 906
- Partner	1 598	29	0	0	1 627	1 439	33	0	0	1 472
- Director	1 141	121	0	0	1 262	950	69	0	0	1 020
- Senior Manager	4 036	775	0	0	4 810	3 382	516	0	0	3 898
- Manager	4 564	644	120	241	5 569	3 553	606	0	275	4 434
- Senior Team Member	16 595	4 647	602	1 708	23 552	18 270	5 423	431	1 949	26 073
- Team Member	20 136	14 402	468	3 619	38 626	16 347	10 116	251	2454	29 169
Průměrný počet školících hodin na zaměstnance	54	98	63	78	64	50	81	31	69	57
- z toho mužů	56	99	31	76	64	55	76	27	79	60
- z toho žen	53	97	66	79	63	47	84	31	64	54
- Partner	57	29	0	0	56	51	33	0	0	51
- Director	46	121	0	0	49	50	69	0	0	51
- Senior Manager	76	129	0	0	82	63	129	0	0	67
- Manager	59	92	120	60	63	51	76	0	92	55
- Senior Team Member	46	84	50	57	51	53	118	33	72	60
- Team Member	59	102	78	98	74	46	69	28	65	53

305 EMISE

(počty jsou uváděny v tCO2e)

	FY2024	FY2023	FY2022	FY2021	FY2020	FY2019
Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	266	298	323	334	352	424
Nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 2)	558	482	491	500	650	732
Scope 1 a 2 emise na zaměstnance (tCO2e/headcount)	0,69	0,67	0,74	0,74	0,93	1,01
Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)* - Nakoupené zboží a služby**	2 459 1 517	2 204 1 470	491 -	242 -	726 -	1 246 -
Celkové emise	3 283	2 984	1 305	1 076	1 728	2 402
Scope 1, 2 a 3 na zaměstnance (tCO2e/headcount)	2,77	2,55	1,18	0,95	1,60	2,11

*služební cesty, odpady a spotřeba vody
**výpočet ve fiskálním roce 2023 nově rozšířen o danou kategorii

306 ODPADY

(počty jsou uváděny v kg)

	FY2024	FY2023	FY2022	FY2021	FY2020	FY2019
Odpad k recyklaci*	15 490	6 626	6 499	5 363	7 466	6 734
Celkový odpad*	39 484	32 058	37 082	44 861	47 477	35 143

*ve fiskálním roce 2024 byl nově zahrnut i firemní elektroodpad

kpmg.cz

© 2025 KPMG Česká republika, s.r.o., společnost s ručením omezeným založená dle právních předpisů České republiky a členská společnost globální organizace nezávislých členských společností KPMG, přidružených ke KPMG International Limited, soukromé anglické společnosti s ručením omezeným. Všechna práva vyhrazena.

Název publikace: Zpráva o odpovědném podnikání 2024

Datum publikace: Květen 2025