

ZPRÁVA O UDRŽITELNOSTI 2025

Grant Thornton Czech Republic Holding s.r.o.

30. 4. 2026



Obsah

	Úvodní slovo	3
	Naše vize odpovědného a udržitelného podnikání	3
	Seznam zkratk	4
	Slovníček pojmů	6
1	Představení skupiny	9
2	Základy pro přípravu	12
3	Strategie ve vztahu k otázkám udržitelnosti	13
3.1	Obchodní model a udržitelnost	13
3.2	Strategické prvky vztahující se k udržitelnosti	13
3.3	Politiky environmentální, sociální a ekonomické udržitelnosti	14
4	Soulad s mezinárodními cíli a relevantními rámci ESG	15
5	Environment	16
5.1.1	Snížení emisí skleníkových plynů	16
5.1.2	Snížení spotřeby energií	17
5.1.3	Snížení spotřeby papíru	18
5.1.4	Cíle snižování emisí skleníkových plynů	18
5.2	Voda	20
5.3	Využívání zdrojů, oběhového hospodářství a nakládání s odpady	21
5.4	Znečištění ovzduší, vody a půdy	22
5.5	Biodiverzita	23
5.6	Řízení klimatických rizik	23
6	Social	29
6.1	Zaměstnanci	29
6.1.1	Pracovní podmínky a spokojenost zaměstnanců	29
6.1.2	Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	30
6.1.3	Rovné příležitosti	31
6.2	Nadační, charitativní a sponzorské aktivity	33
6.3	Zdraví a bezpečnost	34
6.4	Obecné charakteristiky pracovní síly	35
6.5	Dodavatelé	36
6.6	Zásady a postupy v oblasti lidských práv	36
6.6.1	Závažné negativní incidenty v oblasti lidských práv	38
7	Governance	39
7.1	ESG reporting a data	39
7.2	Kybernetická a informační bezpečnost	40
7.3	Risk Management	41
7.4	Compliance	42
7.5	Neetické jednání	42
7.6	Příjmy z určitých odvětví a vyloučení z referenčních hodnot EU	43
7.7	Řídící orgán	43
	Přehled datových bodů podle VSME	45

Úvodní slovo

Naše vize odpovědného a udržitelného podnikání

Klíčovým pilířem naší strategie udržitelnosti je důraz na etické a transparentní podnikání a odpovědné hospodaření se zdroji, včetně účinného využívání energie a minimalizace produkce odpadů. Naše vize spočívá v dosažení udržitelné, zdravé a odolné společnosti.

Náš záměr je ztělesněn i v designu a provozu našich kanceláří, které jsou navrženy tak, aby poskytovaly čisté, zdravé a příjemné pracovní prostředí pro naše zaměstnance a klienty.

Podporujeme environmentálně odpovědné chování a snižujeme environmentální dopad na životní prostředí. Zavázali jsme se ke snižování spotřeby energií a papíru, podpoře udržitelného cestování a transparentnímu obchodnímu jednání. Tyto závazky jsou integrovány do strategie skupiny Grant Thornton v České republice, čímž zajišťujeme, že naši zaměstnanci a spolupracovníci nejenom rozumějí změnám, které mohou provádět jako jednotlivci, ale mají také prostředky a podporu k jejich realizaci v rámci Grant Thornton. Vytváříme tak udržitelnou budoucnost, ve které jsme všichni aktivními účastníky.

Základním cílem Grant Thornton je vytvořit a naplňovat společnou vizi udržitelnosti. Toho dosahujeme tím, že naše vedení jde členům týmu příkladem, buduje potřebné kapacity a odpovědně skupinu řídí, ale také inspirováním našeho okolí k přijetí podobných hodnot a postupů. Jako poradenská společnost jsme si vědomi našeho vlivu a role v širší komunitě a jsme odhodláni být lídry v etickém a transparentním podnikání, které podporuje udržitelný rozvoj a prosperitu.



David Pirner

Managing Partner



Seznam zkratek

AI	Artificial Intelligence (umělá inteligence)
AML	Anti-Money Laundering (opatření proti praní špinavých peněz)
B2B	Business-to-Business (obchodní vztahy mezi podniky)
B2G	Business-to-Government (obchodní vztahy vůči veřejnému sektoru)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BREEAM	Building Research Establishment Environmental Assessment Method (metodika certifikace udržitelných budov)
CO₂e	ekvivalent oxidu uhličitého
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive (směrnice EU o reportingu udržitelnosti)
ČR	Česká republika
DPH	daň z přidané hodnoty
E	Environment (životní prostředí)
ELP	Emerging Leaders Programme
ESG	Environmental, Social, Governance (životní prostředí, sociální oblast, správa a řízení)
EU	Evropská unie
FTE	Full-Time Equivalent (ekvivalent plného pracovního úvazku)
FVE	fotovoltaická elektrárna
GDPR	General Data Protection Regulation / Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
GHG	Greenhouse Gases (skleníkové plyny)
GHG Protocol	mezinárodní metodika pro výpočet emisí skleníkových plynů
GT	Grant Thornton
HR	Human Resources (řízení lidských zdrojů / personální oblast)
ICT	Information and Communication Technologies (informační a komunikační technologie)
IFRS	International Financial Reporting Standards (mezinárodní standardy účetního výkaznictví)
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change (Mezivládní panel pro změnu klimatu)
IT	informační technologie
kWh	kilowatthodina
LMS	Learning Management System (systém řízení vzdělávání)
M&A	Mergers and Acquisitions (fúze a akvizice)
MFA	Multi-Factor Authentication (vícefaktorové ověřování)
MHD	městská hromadná doprava
MWh	megawatthodina
NACE/CZ-NACE	klasifikace ekonomických činností
NPS	Net Promoter Score
RCP	Representative Concentration Pathway (emisní / klimatický scénář IPCC)

Seznam zkratek

RTO	Recovery Time Objective (cílová doba obnovy IT/IS po incidentu)
S	Social (sociální oblast)
SaaS	Software as a Service
Scope 1/Scope 2	přímé emise / nepřímé emise z nakupované energie podle GHG Protocol
SSP	Shared Socioeconomic Pathways (sdílené socioekonomické scénáře)
SVR	služby výkonové rovnováhy
t CO₂e	tuny ekvivalentu CO ₂
TCO	Total Cost of Ownership (celkové náklady vlastnictví)
US GAAP	United States Generally Accepted Accounting Principles
VSME	Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (dobrovolný standard reportingu pro nekótované malé a střední společnosti)
WRI	World Resources Institute



Slovníček pojmů

Audit (interní / externí / zákaznický)	Nezávislé ověření shody, správnosti a účinnosti systému řízení, procesů nebo vykazovaných dat.
Biodiverzita	Rozmanitost živých organismů, ekosystémů a přírodních procesů. V kontextu ESG se hodnotí zejména přímé a nepřímé dopady činnosti organizace na přírodní prostředí.
Business continuity	Schopnost organizace zachovat nebo rychle obnovit klíčové činnosti při mimořádné události, výpadku nebo narušení provozu.
Cirkulární ekonomika	Přístup k využívání zdrojů založený na předcházení vzniku odpadu, opětovném použití, opravách, recyklaci a prodloužení životního cyklu materiálů a výrobků.
Cloud-first strategy	Strategický přístup, při kterém organizace přednostně zvažuje cloudová řešení při modernizaci a rozvoji IT infrastruktury a systémů.
Compliance	Soulad s právními předpisy, regulatorními požadavky, profesními standardy a interními pravidly organizace.
Data governance	Soubor pravidel, odpovědností a kontrolních mechanismů pro správu dat, jejich kvalitu, ochranu, dostupnost a auditovatelnost.
Dekarbonizace	Proces snižování emisí skleníkových plynů, zejména prostřednictvím úspor energie, změn v provozu, nízkoemisních technologií a využívání obnovitelných zdrojů.
Digitalizace	Převod procesů, dokumentů a činností do elektronické podoby za účelem zvýšení efektivity, transparentnosti a snížení materiálové náročnosti.
Diverzita a inkluze	Principy podporující rozmanitost pracovního kolektivu a vytváření prostředí, ve kterém mají různé skupiny zaměstnanců rovné podmínky a příležitosti.
Dodavatelský řetězec	Síť dodavatelů a obchodních partnerů, kteří organizaci poskytují zboží, služby nebo podpůrné činnosti nezbytné pro její fungování.
Emisní faktor	Přepočtový koeficient používaný k převodu spotřeby energie, paliv nebo jiných aktivit na množství emisí skleníkových plynů.
Energetická účinnost	Dosažení stejného nebo vyššího užítku při nižší spotřebě energie.
Environmentální stopa	Souhrn dopadů činnosti organizace na životní prostředí, například v oblasti emisí, spotřeby energií, vody, materiálů nebo odpadů.
ESG	Rámcem pro hodnocení a řízení dopadů v oblasti životního prostředí (Environment), sociálních témat (Social) a správy a řízení (Governance).
Etický kodex	Soubor pravidel a zásad chování, které určují očekávané etické standardy uvnitř organizace i ve vztazích s klienty, dodavateli a dalšími stakeholdery.
Facility management	Správa a provoz budov a souvisejících služeb, např. údržby, energií, úklidu, odpadů a technického zázemí.
FTE (ekvivalent plného pracovního úvazku)	Ukazatel přepočteného počtu zaměstnanců vyjadřující pracovní kapacitu v přepočtu na plné pracovní úvazky.
GHG (skleníkové plyny)	Plyny přispívající ke skleníkovému efektu; ve firemním reportingu jsou vyjadřovány obvykle v tunách CO ₂ e.

Slovníček pojmů

GHG Protocol

Mezinárodně uznávaná metodika pro výpočet a vykazování emisí skleníkových plynů.

Governance

Oblast správy a řízení organizace, zahrnující strukturu vedení, etiku, compliance, řízení rizik, kontrolní mechanismy a odpovědnost za rozhodování.

Greenwashing

Prezentace organizace, produktu nebo aktivity jako ekologicky odpovědné bez dostatečného faktického podkladu nebo v rozsahu, který neodpovídá realitě.

Hybridní práce / hybridní model

Způsob organizace práce kombinující práci z kanceláře a práci na dálku.

Incident

Mimořádná událost, porušení pravidel nebo narušení bezpečnosti, které může mít dopad na provoz, data, zaměstnance nebo reputaci organizace.

Intenzita emisí

Množství emisí vztažené k vybranému ukazateli výkonu, například na zaměstnance, na jednotku obrátu nebo na jinou srovnávací veličinu.

Klimatická rizika

Rizika související se změnou klimatu, obvykle dělená na fyzická rizika a přechodová rizika.

Klimatické scénáře (RCP / SSP)

Modelové varianty budoucího vývoje klimatu a souvisejících socioekonomických podmínek využívané pro posouzení klimatických rizik.

Kontrolní prostředí

Soubor pravidel, procesů, odpovědností a postupů, které podporují dodržování požadavků, řízení rizik a správné fungování organizace.

Kybernetická bezpečnost

Ochrana informačních systémů, sítí, zařízení a dat před neoprávněným přístupem, útoky, ztrátou nebo zneužitím.

Lidská práva v podnikání

Zásady zajišťující ochranu důstojnosti, rovného zacházení, bezpečnosti a dalších základních práv zaměstnanců a dalších osob dotčených činností organizace.

Materiálnost (významnost)

Podstatnost tématu z hlediska dopadů, rizik, příležitostí nebo očekávání stakeholderů; určuje, která témata jsou pro ESG reporting a řízení nejdůležitější.

MFA (vícefaktorové ověřování)

Bezpečnostní mechanismus ověřování identity uživatele pomocí více než jednoho faktoru, např. hesla a jednorázového kódu.

Mitigační opatření

Opatření zaměřená na omezení nebo snížení negativních dopadů, zejména emisí skleníkových plynů nebo jiných environmentálních rizik.

Mobilita zaměstnanců

Způsoby dopravy zaměstnanců při služebních cestách nebo dojíždění, které mají dopad na emise i celkovou environmentální stopu organizace.

Oběhové hospodářství

Praktické uplatnění principů cirkulární ekonomiky v řízení materiálů, zdrojů, obalů a odpadů.

Odpovědné podnikání

Způsob řízení organizace, který zohledňuje ekonomické, environmentální, sociální a etické dopady její činnosti.

Odpovědný nákup / udržitelný procurement

Přístup k výběru dodavatelů a nákupu zboží a služeb, který vedle ceny a kvality zohledňuje také environmentální, sociální a etická kritéria.

Pilíř E / S / G

Jednotlivé oblasti ESG: Environment (životní prostředí), Social (sociální oblast) a Governance (správa a řízení).

Pilotní iniciativa

Opatření zavedené v omezeném rozsahu nebo testovacím režimu za účelem ověření jeho funkčnosti, přínosů a vhodnosti pro širší zavedení.

Slovníček pojmů

Policy / směrnice / politika

Formálně stanovený soubor zásad, pravidel a odpovědností, podle nichž organizace řídí určitou oblast své činnosti.

Přechodová rizika

Rizika spojená s přechodem na nízkouhlíkové hospodářství, například změny regulace, technologií, cen energií nebo očekávání trhu.

Profesionální služby

Odborné služby založené na znalostech a expertize, typicky v oblastech auditu, poradenství, daní, účetnictví, práva nebo oceňování.

Responsible AI governance

Pravidla a principy pro odpovědné, bezpečné a transparentní využívání nástrojů založených na umělé inteligenci.

Reputační riziko

Riziko poškození dobrého jména organizace, které může negativně ovlivnit důvěru klientů, zaměstnanců, partnerů nebo veřejnosti.

Risk management / řízení rizik

Systematický proces identifikace, hodnocení, řízení a monitorování rizik, která mohou ovlivnit fungování organizace.

Scope 1

Přímé emise skleníkových plynů z vlastních nebo kontrolovaných zdrojů organizace.

Scope 2

Nepřímé emise skleníkových plynů vznikající při výrobě nakoupené energie spotřebované organizací.

Stakeholderi / zainteresované strany

Osoby, skupiny nebo instituce, které jsou činností organizace ovlivněny nebo ji mohou ovlivnit.

Uhlíková stopa

Součet emisí skleníkových plynů spojených s činností organizace za určité období, obvykle vyjádřený v tunách CO₂e.

VSME

Dobrovolný standard vykazování udržitelnosti pro nekótované malé a střední podniky.

Water stress / vodní stres

Situace, kdy je dostupnost vodních zdrojů omezená vzhledem k poptávce nebo kvalitě vody.

Whistleblowing

Mechanismus umožňující bezpečné a důvěrné oznámení neetického nebo protiprávního jednání.

Work-life balance

Rovnováha mezi pracovním a osobním životem zaměstnance.

Zelená energie/elektrina z obnovitelných zdrojů

Elektrina pocházející z obnovitelných zdrojů, například z vody, slunce, větru nebo biomasy.

Závažný negativní incident v oblasti lidských práv

Potvrzený případ porušení lidských práv, který má významný dopad na zaměstnance, pracovníky v hodnotovém řetězci nebo jiné dotčené osoby.

1 Představení skupiny



C1 Skupina Grant Thornton v České republice představuje integrovanou platformu profesionálních služeb poskytovaných pod značkou Grant Thornton a je součástí globální sítě nezávislých členských firem zaměřených na audit a ověřování, daňové služby a poradenství. Globální síť Grant Thornton působí ve více než 155 trzích a poskytuje služby soukromým společnostem, subjektům veřejného zájmu i veřejnému sektoru, přičemž jednotlivé členské firmy jsou samostatnými právními entitami poskytujícími služby lokálně v souladu s platnou regulací.

V České republice skupina působí prostřednictvím tří kanceláří v Praze, Brně a Ostravě. Skupina obsluhuje více než 1 800 klientů. Multidisciplinární model „one-stop shop“ umožňuje poskytovat ucelená řešení napříč servisními liniemi a pokrývat potřeby klientů od běžné compliance agendy až po komplexní transformační a transakční projekty.

Právní a organizační strukturu české skupiny tvoří několik právních entit, které společně pokrývají hlavní servisní linie. Zastřešující a primární kontaktní entitou je Grant Thornton Czech Republic s.r.o. se sídlem v Praze. V rámci skupiny dále působí Grant Thornton Advisory s.r.o., Grant Thornton Audit s.r.o., Grant Thornton Appraisal services a.s., Grant Thornton Consulting k.s., ASPECTA Consulting s.r.o., B.I.R.E.M.A. Tax Litigation s.r.o., Naviga Advisory and Valuation s.r.o., 1. VOX a.s. a Fučík & partner s.r.o. Toto uspořádání umožňuje klientům využít provázané služby, od strategie a řízení rizik, přes transakce a ocenění, až po auditní ujištění a právní podporu, s důrazem na návaznost výstupů a praktickou implementovatelnost doporučení.

Grant Thornton působí primárně na trhu profesionálních služeb v České republice a obchodní model je zaměřen zejména na B2B a B2G segment. Klientelu tvoří soukromé společnosti, včetně středně velkých a rostoucích firem, českých i mezinárodních skupin, a dále veřejný sektor a veřejné instituce. Geografické pokrytí zajišťují tři kanceláře v ČR a mezinárodní know-how a kapacity sítě Grant Thornton jsou využívány pro přeshraniční projekty a klienty s mezinárodní působností.

Klíčovými zákaznickými skupinami jsou organizace, které potřebují nezávislé ověření, podporu při plnění regulatorních a daňových povinností, transakční a transformační poradenství, oceňování pro transakce a řízení a právní podporu pro korporátní agendu a komplexní situace (např. M&A, pracovní právo, GDPR či energetika). Obchodní vztahy jsou založeny na dlouhodobém partnerství, vysoké míře důvěry, odbornosti a důrazu na kvalitu výstupů. Primárním distribučním kanálem je přímé poskytování služeb (projektové týmy, průběžná podpora, retained advisory), doplněné o odborné publikace, semináře a vzdělávání.

Mezi klíčové vztahy na straně dodavatelského a partnerského ekosystému patří využívání mezinárodní sítě Grant Thornton pro např. metodiky, odborné standardy, sdílení know-how a spolupráce na přeshraničních zakázkách, a externí poskytovatelé podpůrných služeb (např. IT infrastruktura, bezpečnost a specializované databázové nástroje), které umožňují poskytovat služby efektivně, bezpečně a v požadované kvalitě.

1 Představení skupiny



Advisory služby jsou zaměřeny na praktickou přidanou hodnotu a dlouhodobé partnerství s klienty. Portfolio zahrnuje ICT a kyberbezpečnost, Business Risk Services, Smart Data Analytics, ESG a udržitelnost, novou energetiku, infrastrukturní investice, dotace a evaluace, compliance, cirkulární ekonomiku, transakce a M&A, korporátní finance a strategii a digitalizaci. Tento záběr pokrývá potřeby klientů od analytické fáze a návrhu řešení až po implementaci a řízení změny, včetně propojení datové transparentnosti, řízení rizik a regulatorních požadavků.



Appraisal služby jsou poskytovány formou znaleckých posudků a odborných stanovisek napříč typy aktiv a situacemi, kdy je nutné stanovit hodnotu nebo doložit ekonomickou přiměřenost. Grant Thornton Appraisal services působí v České republice jako největší znalecká kancelář a poskytuje oceňování obchodních závodů a cenných papírů, nemovitého i movitého majetku, nehmotného majetku, pohledávek, informačních systémů, škod a ušlých zisků a dalších souvisejících služeb. Tyto služby se uplatňují zejména v transakcích, restrukturalizacích, pro účetní a regulatorní účely, interní rozhodování i sporné situace.



Služby Audit & Assurance jsou zaměřeny na nezávislé posouzení, soulad s předpisy a identifikaci rizik, která mohou ovlivnit stabilitu a důvěryhodnost klientských organizací. Skupina poskytuje audit účetní závěrky, finanční due diligence, interní audit, forenzní služby, účetní a ekonomické poradenství a podporu v oblasti IFRS & US GAAP. Tato servisní linie posiluje transparentnost, spolehlivost výkaznictví a kontrolní prostředí klientů a vytváří ujistění pro vlastníky, management i další stakeholdery.



Služby Tax & Accounting pokrývají daňové a účetní poradenství i operativní podporu s důrazem na řešení na míru, řízení daňových rizik a zastupování vůči správci daně. Nabídka zahrnuje poradenství pro právnické i fyzické osoby, DPH, transferové ceny, mezinárodní daně, procesní poradenství, mzdovou agendu, účetnictví a navazující transakční podporu. Kombinace průběžné compliance podpory a expertního poradenství zajišťuje klientům legislativní soulad, efektivitu procesů a předvídatelnost daňových dopadů.



Právní služby jsou poskytovány prostřednictvím spolupracující společnosti GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o. Specializace zahrnují obchodní a korporátní právo, fúze a akvizice, pracovní a cizinecké právo, bankovníctví a finance, právo nemovitostí, kapitálové trhy, ochranu osobních údajů (GDPR) a energetiku. Právní pilíř doplňuje poradenské, transakční a daňové služby skupiny a umožňuje klientům řešit komplexní situace end-to-end se zajištěním právní robustnosti i praktické realizovatelnosti.



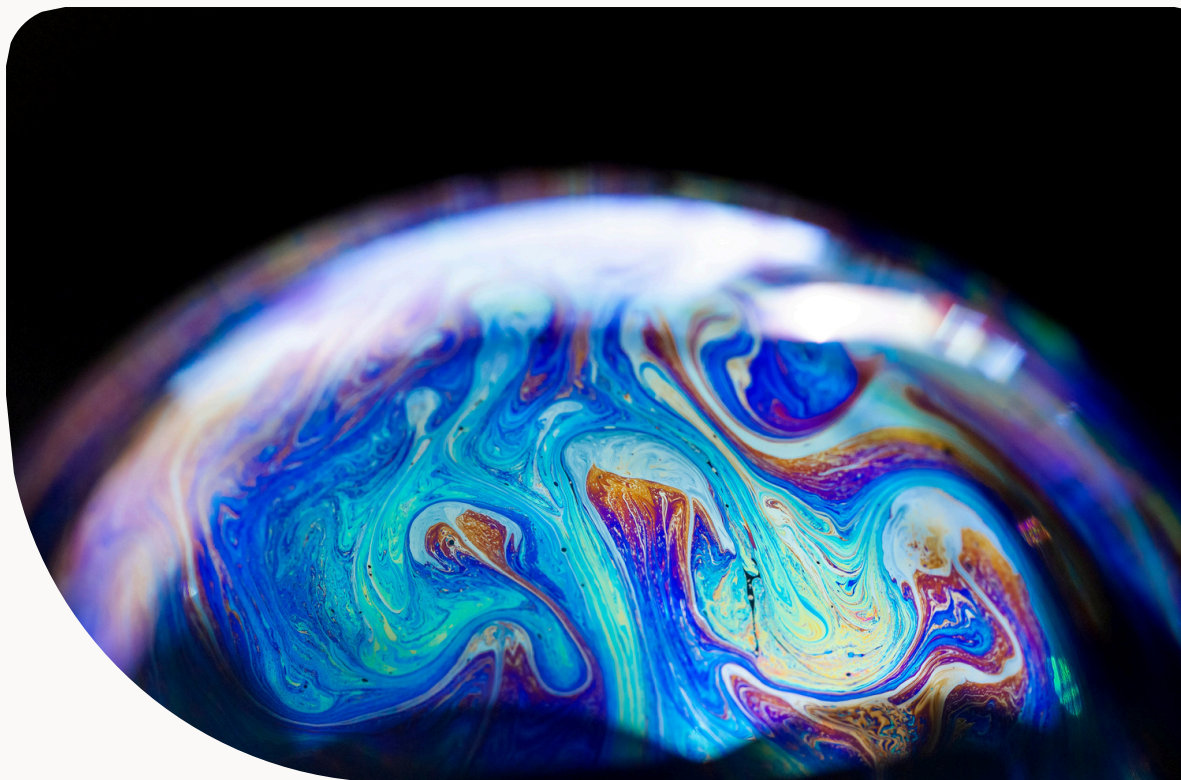
Součástí ekosystému skupiny jsou vzdělávací aktivity VOX (Grant Thornton Academy), které rozvíjejí odborné kompetence klientů i trhu prostřednictvím školení a kurzů, mimo jiné v oblastech daní a účetnictví, personalistiky a mezd, práva, ekonomiky a financí, manažerských dovedností a zakázkového vzdělávání.

1 Představení skupiny



Strategie udržitelnosti skupiny se odráží ve dvou rovinách: v externí nabídce služeb a v interním fungování organizace. Na straně trhu skupina poskytuje specializované služby v oblasti „ESG a udržitelnost“ v rámci servisní linie Advisory a rozvíjí související expertní kapacity i v navazujících disciplínách, jako compliance, risk, data analytics, energetika a transakce, což umožňuje klientům propojovat ESG s řízením rizik, transformací a výkonnostními cíli. Na straně interní skupina uplatňuje odpovědný přístup k dopadům svého fungování a podporuje společensky prospěšné aktivity, včetně využití odborných kompetencí pro veřejně prospěšné účely.

Tento obchodní model, postavený na důvěryhodnosti, odbornosti a dlouhodobých vztazích, je přirozeně propojen s tématy ESG, zejména v oblasti etiky a compliance (G), odpovědného řízení lidí a rozvoje talentů (S) a snižování environmentální stopy kancelářského provozu a služebních cest (E). V této zprávě jsou proto dále popsány konkrétní iniciativy a výkonnostní ukazatele skupiny za rok 2025 v souladu s požadavky standardu VSME.



2 Základy pro přípravu



B1 Skupina Grant Thornton v České republice (dále „Grant Thornton“ a „Skupina“) vypracovala tuto Zprávu o udržitelnosti za fiskální rok 2025, tj. období od 1. října 2024 do 30. září 2025 (dále jen „rok 2025“) v souladu s Dobrovolnými standardy pro vykazování udržitelnosti malých a středních podniků (VSME). Standardy VSME byly přijaty Evropskou komisí formou doporučení dne 30. července 2025 jako rámec pro dobrovolné, srovnatelné a přiměřené vykazování udržitelnosti ze strany podniků, na které se nevztahuje povinné vykazování dle CSRD.

Skupina zvolila výkaznictví typu B dle VSME, a tato zpráva proto zahrnuje relevantní datové body jak ze Základního modulu, tak z Komprehensivního modulu. Zpráva je zpracována za konsolidovaný celek společnosti Grant Thornton Czech Republic Holding s.r.o. v souladu s rozsahem konsolidované účetní závěrky k 30. 9. 2025., a je sestavena za mateřskou společnost Grant Thornton Czech Republic Holding s.r.o. a její dceřiné společnosti („skupina“), tj. Grant Thornton Czech Republic s.r.o., Grant Thornton Advisory s.r.o., Grant Thornton Audit s.r.o., Grant Thornton Appraisal services a.s., Grant Thornton Consulting k.s., ASPECTA Consulting s.r.o., B.I.R.E.M.A. Tax Litigation s.r.o., Naviga Advisory and Valuation s.r.o., 1. VOX a.s. a Fučík & partner s.r.o.. Klíčové činnosti skupiny jsou realizovány primárně v České republice, kde se nachází hlavní provozní zázemí (kanceláře a podpůrná infrastruktura) a kde vzniká převážná část environmentálních a sociálních dopadů spojených s kancelářským provozem a poskytováním profesionálních služeb.

Doplňující povinné informace - Konsolidované údaje za skupinu

Právní formu podniku	Společnost s ručením omezeným (s.r.o.)
Kód klasifikace odvětví podle NACE	CZ-NACE 64.20 – Činnosti holdingových společností.
Velikost rozvahy	456 771 tis. Kč
Výše obratu	930 695 tis. Kč
Počet zaměstnanců	253 FTE

Povinné doplňující údaje dle VSME, zejména velikost rozvahy, výše obratu a průměrný přepočtený počet zaměstnanců (FTE) za rok 2025, jsou v této zprávě vykázaný za reportovaný rozsah skupiny na základě interních finančních a personálních dat za rok 2025.

3 Strategie ve vztahu k otázkám udržitelnosti



3.1 Obchodní model a udržitelnost

B2 Obchodní model skupiny je založen na poskytování odborných profesionálních služeb s vysokou přidanou hodnotou, zejména v oblastech poradenství, auditu a ověřování, daní a účetnictví, oceňování a právních služeb. Skupina uplatňuje holistický přístup k zakázkám, který kombinuje mezinárodní zkušenost s lokální znalostí prostředí a je zaměřen na identifikaci rizik, zvyšování transparentnosti a tvorbu dlouhodobé hodnoty pro klienta. Udržitelnost je současně součástí tržní nabídky skupiny, a to zejména prostřednictvím poradenské servisní linie, která zahrnuje oblast „ESG a udržitelnost“ a navazující kompetence, mimo jiné compliance, cirkulární ekonomiku, novou energetiku, Smart Data Analytics a Business Risk Services. Tato kombinace umožňuje klientům propojovat ESG témata s řízením rizik, strategií, regulačními požadavky a datovou transparentností.

Udržitelnost je pro skupinu relevantní ve dvou vzájemně provázaných rovinách. Externě se promítá do služeb poskytovaných klientům, které podporují řízení dopadů, plnění regulačních a tržních očekávání a posilování důvěryhodnosti prostřednictvím kvalitních dat a nezávislého ujištění. Interně se udržitelnost vztahuje k dopadům kancelářského provozu a poskytování profesionálních služeb, zejména v oblastech spotřeby energie v kancelářích, služebních cest a mobility, digitalizace a správy IT, spotřeby materiálů a odpovědného nakládání s informacemi. Vzhledem k povaze činností skupiny je environmentální stopa tvořena primárně nepřímými dopady, zejména spotřebou energie a mobilitou, zatímco významná část sociálních a governance témat je úzce spjata s řízením lidského kapitálu, rozvojem odbornosti, profesními standardy, nezávislostí, etikou a compliance.

3.2 Strategické prvky vztahující se k udržitelnosti

Strategický rámec Grant Thornton ve vztahu k udržitelnosti vychází z charakteru profesionálních služeb, které jsou postaveny na důvěře, kvalitě, odbornosti a nezávislosti. Z pohledu dlouhodobé konkurenceschopnosti jsou klíčové zejména ty prvky, které posilují transparentnost, kvalitu výstupů a odolnost vůči regulačním i reputačním rizikům. Tomu odpovídá i struktura servisních linií skupiny, auditní a ověřovací služby (včetně podpory v oblasti IFRS & US GAAP, interního auditu a forenzních služeb), daňové a účetní poradenství, oceňování a právní služby, které klientům poskytují nezávislé ujištění, odborný rámec pro rozhodování a podporu při řízení rizik a zajištění souladu s požadavky.

Základním strategickým prvkem ve vztahu k udržitelnosti je zároveň schopnost skupiny integrovat ESG témata do poradenských a transformačních projektů klientů. Poradenství je založeno na dlouhodobém partnerství a dodávce praktických řešení s jasným dopadem, přičemž ESG a udržitelnost jsou součástí portfolia spolu s navazujícími oblastmi, jako jsou compliance, cirkulární ekonomika, nová energetika, Smart Data Analytics, strategie a digitalizace. Toto propojení umožňuje vnímat udržitelnost jako součást řízení výkonnosti a rizik, nikoli jako izolovanou oblast, a přenášet do praxe požadavky trhu a regulace prostřednictvím měřitelných ukazatelů, datové transparentnosti a kvalitního řízení. Šíří tržního zásahu podporuje rozsah působnosti skupiny v České republice a významná klientská báze, u níž je důvěryhodná a konzistentní ESG agenda důležitým předpokladem pro dlouhodobé udržení reputace.

3 Strategie ve vztahu k otázkám udržitelnosti



V kontextu této VSME zprávy se strategický přístup skupiny k udržitelnosti opírá o tři vzájemně provázané oblasti. První je odpovědné poskytování služeb a podpora klientů při řešení ESG témat a souvisejících regulatorních a tržních očekávání. Druhou oblast představuje řízení vlastních dopadů typických pro kancelářské provozy, zejména v oblasti energie, mobility a spotřeby materiálů. Třetí oblastí je důraz na kvalitní řízení, etiku, ochranu informací a compliance, které jsou pro profesionální služby klíčové z hlediska důvěryhodnosti, řízení rizik a dlouhodobé stability podnikání.

3.3 Politiky environmentální, sociální a ekonomické udržitelnosti

Politiky skupiny v oblasti environmentální, sociální a ekonomické udržitelnosti jsou nastaveny v návaznosti na charakter poskytovaných profesionálních služeb a na očekávání klientů, regulatorních orgánů a dalších stakeholderů. Základním principem je konzistentní a odpovědné řízení dopadů, rizik a příležitostí, které vyplývají jak z role poskytovatele nezávislých a odborných služeb, tak z každodenního fungování kancelářské organizace.

V environmentální oblasti se politika a řízení orientují zejména na snižování dopadů kancelářského provozu a podpůrných činností. To zahrnuje efektivní využívání zdrojů, zejména energie, podporu digitalizace a redukci materiálové náročnosti procesů, odpovědné řízení mobility a služebních cest a zvyšování povědomí o environmentálně šetrném chování v každodenní praxi. Tyto oblasti představují pro sektor profesionálních služeb hlavní zdroje environmentálních dopadů a zároveň klíčové páky, kterými lze dosahovat měřitelných zlepšení.

V sociální oblasti je těžiště politik a postupů v řízení lidského kapitálu, rozvoji odbornosti, diverzité a inkluzi a vytváření atraktivního a bezpečného pracovního prostředí. Skupina staví na tom, že kvalita a dostupnost talentu přímo určuje schopnost poskytovat služby v požadované kvalitě, rozsahu a v souladu s profesními standardy. Sociální pilíř je proto úzce provázán s nábořem a rozvojem zaměstnanců, vzděláváním, leadershipem a nastavením firemní kultury podporující spolupráci, respekt a dlouhodobou zaměstnaneckou angažovanost.

V oblasti řízení a ekonomické udržitelnosti jsou politiky zaměřeny na integritu, profesní standardy, nezávislost, etiku a compliance, včetně důrazu na ochranu osobních údajů a bezpečné nakládání s informacemi. Tato témata jsou pro poskytování auditních, daňových, poradenských a právních služeb zásadní z hlediska důvěryhodnosti a řízení rizik, a proto jsou systematicky integrována do interních pravidel, procesů a kontrol. Zaměření na ochranu osobních údajů (GDPR) je zároveň součástí právní expertizy skupiny a compliance je integrální součástí poradenského portfolia, což posiluje ukotvení těchto oblastí jak v nabídce služeb, tak v interním řízení.

Uvedené politiky a postupy jsou v této zprávě dále operacionalizovány prostřednictvím konkrétních metrik, výkazů a popisu iniciativ dle požadavků standardu VSME (Základní i Komprehensivní modul). Reportování vytváří jednotný a konzistentní základ pro komunikaci udržitelnosti vůči klientům, zaměstnancům i dalším stakeholderům a současně podporuje průběžné zvyšování transparentnosti a zralosti ESG řízení v souladu s principem přiměřenosti pro SME.

4 Soulad s mezinárodními cíli a relevantními rámci ESG



- Pařížská dohoda (Paris Agreement)
- Směrnice EU – VSME
- Grant Thornton přispívá k následujícím Cílům udržitelného rozvoje OSN a Agendě 2030, jak je popsáno v příslušných částech této zprávy:



5 Environment



5.1.1 Snížení emisí skleníkových plynů

C3 Grant Thornton řídí snižování emisí skleníkových plynů především prostřednictvím opatření v oblasti kancelářského provozu, služebních cest a dojíždění zaměstnanců, protože právě tyto oblasti představují u profesionálních služeb hlavní zdroje uhlíkové stopy. Základním krokem je průběžné vytváření přehledu o aktuálních emisích a identifikace hlavních zdrojů emisí v rámci provozu skupiny, na který navazují cílená organizační a technologická opatření. Součástí přístupu je optimalizace cestovní politiky, např. prostřednictvím Sustainable Business Travel Guideline, a systematická podpora využívání videokonferencí jako preferovaného způsobu komunikace tam, kde to nenaruší efektivitu zakázky ani spolupráci týmů. Skupina současně podporuje alternativní dopravní možnosti pro zaměstnance, zejména využívání veřejné dopravy a cyklodopravy, a průběžně vyhodnocuje účinnost přijatých opatření v kontextu technologického vývoje a interních potřeb.

Pro snižování emisí z nakupované energie představuje klíčové opatření nákup 100 % elektřiny z obnovitelných zdrojů pro provoz pražských kanceláří, který probíhá od roku 2021 a tvoří stabilní pilíř dekarbonizace kancelářského provozu. V roce 2025 byly celkové emise skleníkových plynů skupiny, v rozsahu Scope 1 a Scope 2 ve výši 137,48 t CO₂e., a meziroční změna oproti roku 2024 bylo snížení o 6,03 %. Sledovanými ukazateli úspěšnosti jsou zejména procentuální změna emisí CO₂e vůči zvolenému výchozímu roku, vývoj služebních cest (zejména letecky a automobilem) na zaměstnance a podíl zaměstnanců využívajících alternativní formy dopravy.

Doplňující povinné informace

B3

Energetika a emise skleníkových plynů	2025	2024
Celková spotřeba energie z fosilních paliv (MWh)	167,34 MWh	217,49 MWh
Celková spotřeba energie – elektřina dle vyúčtování za služby (MWh)	1 205,79 MWh	1 224,92 MWh
Spotřeba elektřiny z obnovitelných zdrojů (MWh)	1 090,21 MWh	1 107,95 MWh
Spotřeba elektřiny z neobnovitelných zdrojů a z kombinovaných zdrojů (MWh)	115,59 MWh	116,97 MWh
Odhadované hrubé emise skleníkových plynů v t CO ₂ eq (Scope 1) – z vlastních nebo kontrolovaných zdrojů	39,42 t CO ₂ eq	49,66 t CO ₂ eq
Odhadované hrubé emise skleníkových plynů v t CO ₂ eq (Scope 2) – z výroby nakoupené energie	98,06 t CO ₂ eq	96,64 t CO ₂ eq
Celkové emise skleníkových plynů (t CO ₂ eq)	137,48 t CO ₂ eq	146,3 t CO ₂ eq
Intenzita emisí skleníkových plynů (GHG) – poměr mezi „celkovými emisemi GHG“ a ročním obratem (Kč)	0,148 t CO ₂ e na 1 mil. Kč obratu	0,168 t CO ₂ e na 1 mil. Kč obratu

5 Environment



Metodická poznámka: Ukazatel „Intenzita emisí skleníkových plynů (GHG)“ je stanoven jako poměr celkových emisí GHG (t CO₂e) a čistého obratu za účetní období vyjádřeného v mil. Kč. Pro rok 2025 byl ukazatel vypočten jako $137,48 / 930,695 = 0,148$ t CO₂e na 1 mil. Kč obratu; pro rok 2024 jako $146,3 / 869,894 = 0,168$ t CO₂e na 1 mil. Kč obratu.

Ukazatele energetiky a emisí skleníkových plynů za rok 2025 jsou odvozeny z finančních dat (útraty v Kč) a průměrných cen energií, nikoli z přímého měření spotřeby. Skutečné hodnoty se mohou lišit v závislosti na konkrétním dodavateli, tarifu, období nákupu a kvalitě paliva.

Pro některé lokality nebyla k dispozici úplná data za sledované období, a proto byly aplikovány následující náhradní postupy:

- **Brno** – data o spotřebě elektřiny a plynu za rok 2025 nebyla k dispozici. Výpočet vychází z dat za předchozí rok navýšených o míru inflace.
- **Praha** – data za rok 2025 nebyly k dispozici. Výpočet vychází z dat za předchozí rok navýšených o míru inflace.
- **Ostrava** – chybějící měsíce: 10/2023 11/2023 12/2023 12/2024, 1/2025, 2/2025, 3/2025, 7/2025 a 9/2025. Chybějící hodnoty za rok 2023 byly nahrazeny hodnotami z odpovídajících měsíců následujícího roku sníženého o míru inflace. Hodnota za prosinec 2024 byla dopočítána jako průměr dostupných měsíců roku 2024. Chybějící měsíce roku 2025 byly nahrazeny hodnotami z odpovídajících měsíců předchozího roku navýšenými o míru inflace.

5.1.2 Snížení spotřeby energií

Snížování spotřeby energií je v rámci skupiny řízeno jako kombinace provozních opatření, technologické optimalizace a změny pracovních návyků, s důrazem na měřitelnost a průběžné vyhodnocování přínosů. Skupina pracuje s detailním přehledem spotřeby energie v kancelářských prostorách, s preferencí kanceláří s certifikátem udržitelnosti BREEAM, a identifikuje místa s nejvyšší spotřebou, aby bylo možné cílit opatření na oblasti s největším dopadem. Na tento přístup navazuje zavádění monitorovacích postupů pro sledování spotřeby a průběžné vyhodnocování efektivity zavedených opatření, včetně využívání prvků inteligentní správy energií, např. automatické vypínání nevyužívaných zařízení a optimalizace provozních režimů.

Skupina uplatňuje princip energeticky efektivního nákupu, např. prostřednictvím Sustainable Procurement Guideline, a obměny zařízení, tj. prioritu mají řešení s nižší spotřebou a vyšší účinností, a současně podporuje pravidelnou interní osvětu a školení zaměstnanců zaměřené na energetické úspory v každodenním provozu. V roce 2025 činila spotřeba energie 1 205,79 MWh a v roce 2024 činila 1 224,92 MWh (tj. 1,56 % změna oproti roku 2024). Skupina současně sleduje spotřebu v přepočtu na zaměstnance [2,67 MWh/FTE v roce 2024; 2,46 MWh/FTE v roce 2025] a nákladovou efektivitu zavedených opatření, tj. poměr mezi vynaloženými náklady a dosaženým snížením spotřeby.

5 Environment



5.1.3 Snížení spotřeby papíru

Grant Thornton snižuje spotřebu papíru zejména prostřednictvím digitalizace interních i klientských procesů a nastavení rutin pro tisk tak, aby papír byl využíván pouze tam, kde je to nezbytné. Řízení této oblasti vychází z analýzy spotřeby a identifikace klíčových oblastí, ve kterých lze tisk redukovat bez negativního dopadu na kvalitu služby či právní jistotu dokumentace. Na tento základ navazuje rozvoj digitálních alternativ k papírovým dokumentům, zejména využívání elektronické fakturace a digitalizované archivace, a současně průběžná edukace zaměstnanců o významu minimalizace tisku.

V provozní praxi je standardem nastavení oboustranného tisku jako výchozí volby a současně omezení tisku na nezbytné dokumenty, doplněné o sledování úspěšnosti zavedených opatření a pravidelnou zpětnou vazbu. Od roku 2021 došlo ke snížení objemu tisku z 851 482 stran na 501 966 stran v roce 2025, tj. o přibližně 41,1 %. Současně se snížila spotřeba papíru A4 z 705 155 listů v roce 2021 na 373 449 listů v roce 2025, což představuje pokles o přibližně 47,0 %. Sledované ukazatele propojují absolutní spotřebu papíru s mírou digitalizace a s intenzitou tisku, což umožňuje řídit oblast papíru jako součást celkové materiálové efektivity kancelářského provozu.

Pozn.: Uvedené údaje nezahrnují tisk realizovaný v kancelářích v Brně, Ostravě, ve VOX a tisk na osobních tiskárnách uživatelů. Tyto objemy jsou však z pohledu celkové spotřeby dlouhodobě nemateriální a nemají podstatný vliv na vyhodnocení trendu.

5.1.4 Cíle snižování emisí skleníkových plynů

Grant Thornton přistupuje k snižování emisí skleníkových plynů (GHG) v souladu s principy standardu VSME a s ohledem na profil dopadů typický pro profesionální služby. Východiskem je identifikace hlavních zdrojů emisí v kancelářském provozu a souvisejících činnostech, zejména spotřeby energie v kancelářích, služebních cest, a průběžné mapování a vyhodnocování emisní stopy tak, aby zvolený přístup odpovídal reálným provozním potřebám a dostupným technologiím.

Namísto předčasného stanovení jednotného procentuálního cíle pro celou skupinu v úvodní fázi zavádí dvě pilotní iniciativy v kontrolovaném prostředí, jejichž účelem je získat srovnatelná data, ověřit praktickou proveditelnost opatření a nastavit realistické cíle na základě měřitelných výsledků. První pilotní iniciativou je Směrnice pro udržitelnější služební cesty (Sustainable Business Travel Guideline), jejímž cílem je snížit emise ze služebních cest prostřednictvím jasné hierarchie dopravy (preferování MHD a železnice, minimalizace individuální automobilové dopravy a omezení leteckých cest tam, kde existuje realistická alternativa) a současně měřit a vyhodnocovat emise ze služebních cest na projektech. Druhou pilotní iniciativou je Směrnice pro udržitelný nákup (Sustainable Procurement Guideline), která zavádí preferenci lokálních a „zelených“ dodavatelů v klíčových kategoriích.

Na základě výstupů těchto pilotních iniciativ bude skupina vyhodnocovat dopady na emise, náklady, kvalitu dodávky služeb a provozní rizika. Následně, při zohlednění již zavedených opatření a dlouhodobých kroků v oblasti energetiky, digitalizace a efektivního kancelářského provozu, skupina stanoví realistické, měřitelné a časově ukotvené cíle pro snižování emisí a souvisejících intenzitních ukazatelů. Tento postup umožní nastavit cíle tak, aby byly věrohodné, podložené daty a současně kompatibilní s požadavky stakeholderů i s očekávaným vývojem regulačních rámců.

5 Environment



V oblasti nakupované energie zůstává klíčovým závazkem dlouhodobě udržet nákup elektřiny z obnovitelných zdrojů pro provoz pražských kanceláří a postupně rozšiřovat principy nízkoemisního nákupu energie i do dalších částí provozu skupiny v závislosti na možnostech jednotlivých lokalit a smluvních nastaveních. Paralelně skupina pokračuje v řízení spotřeby energie prostřednictvím energeticky efektivního provozu, monitoringu spotřeby a optimalizace technologií s cílem dosahovat měřitelného zlepšení v absolutních i intenzitních ukazatelích.

Úspěšnost opatření a budoucích cílů bude hodnocena kombinací absolutních a intenzitních ukazatelů, zejména celkových emisí GHG (t CO₂e), emisí v přepočtu na zaměstnance, spotřeby energie (MWh a MWh/FTE), podílu elektřiny z obnovitelných zdrojů a ukazatelů mobility (např. struktura služebních cest dle typu dopravy na zaměstnance). Průběžná aktualizace přístupu umožní skupině reagovat na vývoj technologií, klientská očekávání a regulatorní požadavky a současně řídit dekarbonizaci způsobem, který je realistický pro kancelářský charakter provozu a dlouhodobě udržitelný z pohledu dodávky služeb.



5 Environment



5.2 Voda

B2 Grant Thornton sleduje a vyhodnocuje spotřebu vody v rámci kancelářského provozu v pronajatých prostorách. Kanceláře jsou pronajímány v budově ve správě společnosti Skanska a spotřeba vody je monitorována na základě odečtů vodoměrů vztahujících se k podlažím, která skupina užívá. Vzhledem k povaze činnosti skupina nevykonává žádné technologické procesy s odběrem vody, spotřeba je tvořena téměř výhradně provozem sociálního a pomocného zázemí (toalety, kuchyňky apod.).

Celkový odběr vody za rok 2024 činil 251,5 m³ a za rok 2025 284,0 m³. Spotřeba vody u kancelářské organizace přirozeně souvisí zejména s počtem zaměstnanců a s režimem využívání kanceláří (docházka, provozní dny, návštěvy klientů). Z tohoto důvodu skupina vyhodnocuje spotřebu nejen v absolutní hodnotě, ale také v přepočtu na zaměstnance (intenzita spotřeby vody), aby bylo možné sledovat efektivitu provozu nezávisle na změnách ve velikosti týmu. Cílem skupiny je postupně snižovat spotřebu vody na osobu prostřednictvím provozních opatření a průběžné optimalizace v rámci kancelářského provozu.

V oblasti řízení spotřeby vody se skupina zaměřuje zejména na prevenci zbytečné spotřeby (rychlá identifikace a hlášení úniků, provozní disciplína a osvěta zaměstnanců) a na podporu úsporných řešení v rámci správy budovy ve spolupráci s pronajímatelem, např. úsporné armatury a optimalizace nastavení společných zařízení tam, kde je to technicky možné a kde to neomezuje komfort uživatelů. Provozní lokality skupiny se nenacházejí v oblasti s vysokým vodním stresem dle relevantních klasifikací (např. WRI Aqueduct / EU).

Tabulka 4 - Celkový odběr vody

B6

Ukazatel	Jednotka	2025	2024
Celkový odběr vody za rok	m ³	284	251.5
Počet zaměstnanců (FTE)	FTE	253	234
Intenzita odběru vody	m ³ /FTE	1.12	1.07

5 Environment



5.3 Využívání zdrojů, oběhového hospodářství a nakládání s odpady

B2 Grant Thornton přistupuje k využívání zdrojů a nakládání s odpady v souladu se svým kancelářským provozním profilem. Vzhledem k tomu, že skupina poskytuje profesionální služby a nepůsobí ve výrobním prostředí, vznikají odpady převážně v podobě běžných kancelářských frakcí, zejména papíru a lepenky, plastů, skla, kovů, biologicky rozložitelného odpadu a směsného komunálního odpadu. Základním principem je předcházení vzniku odpadu prostřednictvím digitalizace procesů, odpovědného nákupu a efektivního využívání materiálů, a současně maximalizace míry třídění a materiálového využití odpadu.

V rámci kancelářských prostor jsou k dispozici třídící nádoby, včetně recyklačních košů v kuchyňkách, které podporují průběžné třídění odpadu zaměstnanci. Skupina zároveň průběžně podporuje osvětu a odpovědné chování v oblasti třídění a minimalizace odpadu a vyhodnocuje výsledky zejména prostřednictvím celkových objemů odpadu a podílu odpadu, který je recyklován nebo jinak materiálově využit.

V roce 2024 činilo celkové množství vyprodukovaného odpadu 9,14 t, přičemž veškerý odpad byl klasifikován jako ostatní odpad a nevznikaly nebezpečné odpady (0 t). Recyklováno nebo opětovně využito bylo 4,91 t, což odpovídá podílu 54 % z celkového množství odpadu. V roce 2025 celkové množství odpadu dosáhlo 7,09 t, opět bez produkce nebezpečných odpadů (0 t). Recyklováno nebo opětovně využito bylo 3,09 t, což představuje podíl 44 %. Meziročně tak došlo k poklesu celkového množství odpadu, současně však k poklesu podílu recyklace, což skupina vyhodnocuje v kontextu změn skladby odpadových frakcí, obsazenosti kanceláří a provozních režimů budovy a třídících systémů. Z hlediska souladu s legislativou a ohlašovacích povinností skupina uplatňuje postupy odpovídající charakteru kancelářského provozu.

Celková produkce odpadu skupiny v roce 2025 dosáhla přibližně 7 tun. Veškeré odpady byly předány oprávněným osobám k zpracování nebo dalšímu využití.

V návaznosti na výsledky za roky 2024–2025 skupina dále posiluje řízení oběhového hospodářství především prostřednictvím praktických kancelářských opatření. Patří sem zejména standardizace třídících míst v rámci jednotlivých podlaží a kuchyněk (jednotné značení frakcí), průběžná edukace zaměstnanců a nastavení interních pravidel pro omezení směsného komunálního odpadu. V roce 2025 skupina současně pilotně zavedla systém objednávaných obědů s centrálním doručením, který je založen na využívání vratných REkrabiček. Tato iniciativa přispívá ke snižování jednorázových obalů a podporuje praktičtější a předvídatelnější způsob stravování v kancelářském provozu. Součástí konceptu je vrácení a opětovné využívání obalů, čímž se omezuje vznik odpadu spojeného s běžným individuálním rozvozem jídel. Pilotní režim zároveň umožňuje vyhodnocovat provozní přínosy a případné možnosti další optimalizace služby. Paralelně skupina pokračuje v digitalizaci dokumentů a interních procesů, která snižuje spotřebu papíru a s ní spojené materiálové toky a odpady. Cílem je dlouhodobě snižovat absolutní množství odpadu a současně zvyšovat podíl recyklace a materiálového využití, v souladu s principy oběhového hospodářství a přiměřenosti pro kancelářský provoz.

5 Environment



B7

Kategorie odpadu	Název druhu odpadu	Množství (t) 2025	Množství (t) 2024
Nebezpečné odpady (N)	Kyselé mořící roztoky, alkalické mořící roztoky, kaly z obrábění, absorpční materiály, olejové filtry, pryskyřice aj.	0 t	0 t
Ostatní odpady (O)	Kovové piliny/třísky, obaly (papír, plast), směsný komunální odpad, biologicky rozložitelný odpad aj.	7.09 t	9.14 t
Celkové množství odpadu		7.09 t	9.14 t
Z toho recyklováno nebo opětovně využito	Kovové odpady, dřevěné obaly aj. papír a lepenka, sklo, plasty, kovy, biologický odpad	3.09 t (44 %)	4.91 t (54 %)

5.4 Znečištění ovzduší, vody a půdy

B4

Grant Thornton má vzhledem ke svému kancelářskému provoznímu profilu pouze omezené přímé dopady v oblasti znečištění ovzduší, vody a půdy a nevykonává činnosti, které by typicky vedly k významným emisím znečišťujících látek, vypouštění odpadních vod z technologických procesů nebo kontaminaci půdy.

Nakládání s odpady, provoz budovy, technická zařízení a související environmentální ohlašovací povinnosti jsou v praxi z velké části řešeny prostřednictvím správy pronajatých prostor a facility managementu budovy. Skupina průběžně zajišťuje soulad s relevantní legislativou prostřednictvím interních postupů a spolupráce s pronajímatelem a dodavateli služeb, související opatření v oblasti materiálových toků a prevence dopadů jsou popsána v části „Využívání zdrojů, oběhového hospodářství a nakládání s odpady“.

5 Environment



5.5 Biodiverzita

B5 Grant Thornton nevykonává činnosti, které by byly spojeny s přímými významnými dopady na biologickou rozmanitost, a nevlastní ani neprovozuje výrobní areály, těžební lokality nebo zemědělské provozy. Klíčové aktivity skupiny probíhají v kancelářských prostorách v městském prostředí (Praha, Brno a Ostrava). Z tohoto důvodu se předpokládá, že přímé dopady skupiny na biodiverzitu jsou omezené a typicky nepřímé, související zejména s běžným kancelářským provozem a spotřebou zdrojů.

Skupina nevlastní ani nespravuje pozemky určené k hospodářskému využití v přírodně cenných územích. Pro účely této zprávy nebyly identifikovány pozemky nebo provozní lokality skupiny, které by se nacházely v chráněných územích z hlediska biologické rozmanitosti (např. zvláště chráněná území, chráněné krajinné oblasti, národní parky) nebo v jejich bezprostřední blízkosti. Vzhledem k charakteru činností a umístění kanceláří v urbanizovaných lokalitách není biodiverzita pro skupinu považována za materiální oblast přímých dopadů, skupina proto řídí své relevantní environmentální dopady primárně prostřednictvím opatření v oblasti energetiky, mobility, spotřeby materiálů a odpovědného nakládání s odpady.

5.6 Řízení klimatických rizik

C4

Grant Thornton působí v odvětví profesionálních služeb, které je z hlediska přímých klimatických dopadů klasifikováno jako odvětví s nízkým klimatickým dopadem. Hlavní environmentální stopa skupiny vzniká v oblasti spotřeby energie v kancelářských prostorách, služebních cest (zejména osobní automobily a letecká doprava) a provozu IT infrastruktury.

V rámci řízení klimatických rizik Skupina zohledňuje dva základní typy rizik: fyzická rizika (přímé dopady změny klimatu na provoz, zaměstnance a infrastrukturu) a přechodová rizika (dopady regulatorních, tržních a technologických změn spojených s přechodem na nízkouhlíkové hospodářství).

Za účelem posouzení expozice a citlivosti svých provozních lokalit a činností vůči těmto rizikům provedla skupina scénářovou analýzu klimatických rizik na základě mezinárodně uznávaných scénářů IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) a evropských klimatických modelů (Copernicus, CzechGlobe). Výsledky této analýzy slouží jako podklad pro přijímání adaptivních a mitigačních opatření.

5 Environment



Scénář	Fyzická rizika	Přechodová rizika	Dopad
Scénář udržitelného rozvoje	Nízká – změny klimatu jsou omezeny včasnými zásahy	Vysoká – rychlé a silné zásahy (daně, zákaz technologií, investice do přeměny)	Společnosti musí rychle přejít na nové technologie, změnit dodavatelské řetězce, čelit vysokým nákladům
Střední přechod	Střední – pomalejší oteplování, ale dopady klimatických změn narůstají	Střední – regulace je pozvolnější	Kompromisní scénář, který nezahrnuje extrém, ale existuje tlak na adaptaci i snižování emisí.
„Business-as-usual“	Vysoká – časté a intenzivní katastrofy, stoupání moří, vedra, sucha	Nízká – pomalý nebo žádný přechod, slabá regulace	Scénář neuvažuje žádný politický tlak, naopak počítá s velkými škodami a přerušeními provozu kvůli významným změnám klimatu

Scénářová analýza fyzických klimatických rizik

Analýza byla zpracována pro tři lokality, ve kterých skupina provozuje kanceláře: Praha, Brno a Ostrava. Hodnocení probíhalo pro dva časové horizonty, rok 2035 a rok 2050, a tři emisní scénáře dle metodiky IPCC:

RCP 2.6 – nízkoemisní scénář

RCP 4.5 – střední scénář

RCP 8.5 – vysoce emisní scénář

Posouzení se zaměřilo na čtyři hlavní oblasti klimatických faktorů relevantních pro kancelářský provoz a profesionální služby:

- teplotní extrém (vlny veder, tepelný stres zaměstnanců, zvýšená spotřeba energie na klimatizaci)
- vodní rizika (přivalové srážky, lokální záplavy, omezení dostupnosti kancelářských prostor)
- větrné jevy (bouře, vichřice a jejich dopad na infrastrukturu a mobilitu)
- rizika spojená s kontinuitou provozu (výpadky energetické sítě, omezení dopravní infrastruktury, narušení IT systémů)

5 Environment



Scénářová analýza Praha

Rok	Scénář (RCP)	Chronická rizika	Akutní rizika
2035	RCP 2.6	Mírný nárůst počtu tropických dnů, přechodně zvýšená spotřeba energie na klimatizaci v letních měsících.	Občasné silné bouře s rizikem krátkodobého omezení dopravní dostupnosti kanceláře a výpadků energetické sítě.
	RCP 4.5	Výraznější nárůst letních teplot, zvýšené nároky na klimatizaci, snížený komfort zaměstnanců při výpadcích chlazení.	Přivalové srážky s rizikem lokálního zaplavení podzemních garáží a technických prostor, krátkodobé výpadky veřejné dopravy.
	RCP 8.5	Časté a prodloužené vlny veder, tepelný stres zaměstnanců při cestách ke klientům, zvýšené provozní náklady na chlazení.	Extrémní přivalové deště s rizikem zaplavení nízko položených prostor, přetížení kanalizační infrastruktury v centru Prahy, výpadky elektřiny.
2050	RCP 2.6	Oteplení o přibližně 2 °C, více horkých dnů, mírně zvýšené nároky na klimatizaci a správu budov.	Silnější bouře s rizikem poškození vnějších částí budov a krátkodobých výpadků připojení a energií.
	RCP 4.5	Dlouhodobě vyšší letní teploty, zvýšený počet tropických nocí, vyšší spotřeba energie, snížená produktivita v neklimatizovaných prostorech.	Častější epizody přivalových dešťů, riziko lokálních záplav ovlivňujících přístupnost kancelářských prostor a dopravní obslužnost.
	RCP 8.5	Výrazný tepelný stres, dlouhá sucha střídaná přivalovými srážkami, potenciální omezení funkčnosti klimatizace při výpadcích napájení, zvýšené zdravotní riziko pro zaměstnance.	Kombinace extrémního horka a přivalových srážek, přetížení městské infrastruktury, riziko delších provozních výpadků a omezení dostupnosti klientských lokalit.

5 Environment



Scénářová analýza Brno

Rok	Scénář (RCP)	Chronická rizika	Akutní rizika
2035	RCP 2.6	Mírné zvýšení průměrných teplot, přechodná sezónní nerovnoměrnost srážek, minimální dopad na provoz.	Občasné silné bouře s rizikem krátkodobých výpadků elektřiny a omezení dostupnosti kanceláře.
	RCP 4.5	Výraznější nárůst teplot, nižší letní srážky, zvýšená spotřeba energie na chlazení, sucho jako faktor ovlivňující kvalitu městského prostředí.	Přivalové srážky a lokální záplavy v nižších částech města, krátkodobé omezení provozu.
	RCP 8.5	Časté vlny veder, tepelný stres zaměstnanců, zvýšené nároky na klimatizaci a energetickou náročnost provozu.	Extrémní přivalové deště s rizikem zaplavení a narušení dopravní infrastruktury, výpadky energetické sítě.
2050	RCP 2.6	Mírná degradace letní vodní bilance, více horkých dnů, zvýšené nároky na údržbu klimatizačních systémů.	Silnější bouře, riziko poškození střech a vnějších instalací budov.
	RCP 4.5	Dlouhodobě nižší letní srážky a vyšší teplotní zátěž, zvýšené provozní náklady na klimatizaci, omezení komfortu zaměstnanců při sezónních výpadcích chlazení.	Častější přivalové deště, riziko lokálních záplav v okolí kanceláře, tlak na nouzová opatření.
	RCP 8.5	Výrazný tepelný stres, potenciální omezení funkčnosti klimatizačních systémů, zvýšené zdravotní riziko pro zaměstnance.	Kombinace extrémního horka, přivalových srážek a přetížení městské infrastruktury, riziko delšího narušení provozu.

5 Environment



Scénářová analýza Ostrava

Rok	Scénář (RCP)	Chronická rizika	Akutní rizika
2035	RCP 2.6	Mírný nárůst průměrných teplot, přechodná sezónní variabilita, minimální přímý dopad na kancelářský provoz.	Občasné silné bouře, riziko krátkodobých výpadků energetické sítě a omezení dopravní dostupnosti.
	RCP 4.5	Nárůst letních teplot, zvýšené nároky na klimatizaci, zhoršená kvalita ovzduší v kombinaci s regionálními emisními zdroji.	Přivalové srážky s rizikem lokálního zaplavení komunikací a omezení přístupu do kancelářských prostor, krátkodobé výpadky.
	RCP 8.5	Časté vlny veder, tepelný stres zaměstnanců, zvýšený tlak na energetickou náročnost provozu, synergický efekt se zhoršenou kvalitou ovzduší.	Extrémní přivalové deště, riziko povodňových situací v blízkosti vodních toků (Ostravice, Odry), výpadky energetické sítě.
2050	RCP 2.6	Mírná degradace letní vodní bilance, zvýšený počet horkých dnů, nároky na údržbu technického zázemí budov.	Silnější bouře, riziko poškození vnějších částí budov a krátkodobého omezení provozu.
	RCP 4.5	Dlouhodobě vyšší teploty a nižší letní srážky, zvýšené provozní náklady, snížená kvalita pracovního prostředí v neklimatizovaných prostorách.	Častější přivalové deště a povodňové epizody, zvýšené riziko narušení dopravní infrastruktury a přístupu ke klientům.
	RCP 8.5	Výrazný tepelný stres, dlouhá sucha, potenciální omezení funkčnosti klimatizace při energetických výpadcích, synergický vliv zhoršeného ovzduší.	Kombinace extrémních teplot, přivalových srážek a povodňových situací, přetížení městské a dopravní infrastruktury, riziko delších provozních výpadků.

5 Environment



Závěry a implikace pro řízení rizik

Na základě výsledků scénářové analýzy lze konstatovat, že kancelářské lokality skupiny v Praze, Brně a Ostravě čelí v případě středního a vysoce emisního scénáře (RCP 4.5 a RCP 8.5) rostoucímu riziku tepelného stresu, přívalových srážek, lokálních záplav a krátkodobých provozních výpadků. Přestože skupina působí v odvětví s nízkou přímou emisní náročností, fyzická klimatická rizika mohou ovlivnit provozní kontinuitu, komfort a zdraví zaměstnanců i dostupnost klientských lokalit.

Tato rizika mohou mít přímý dopad na:

- kontinuitu poskytování služeb klientům (výpadky IT, nedostupnost kanceláří, omezení dopravy)
- spotřebu energie a provozní náklady (klimatizace, chlazení serverů, záložní zdroje)
- zdraví a pohodu zaměstnanců (tepelný stres, zhoršená kvalita ovzduší)
- funkčnost IT infrastruktury (energetické výpadky, přehřátí serverových místností)
- reputaci a konkurenceschopnost (reputaci schopnost v oblasti ESG)

Z těchto důvodů skupina začlenila do své strategie udržitelnosti následující adaptivní a mitigační opatření:

- flexibilní model práce (hybridní a vzdálená práce) jako nástroj snížení závislosti na fyzické přítomnosti v kancelářích a současně redukce emisí ze služebních cest a dojíždění
- průběžná optimalizace energetické náročnosti kancelářských prostor (efektivní klimatizace, úsporné osvětlení, správa budov s ohledem na energetickou účinnost)
- posílení odolnosti IT infrastruktury (záložní zdroje, cloudové řešení a geografická distribuce kritických systémů pro zajištění business continuity)
- politika odpovědných služebních cest (preference videokonferencí a hromadné dopravy, snížení využití letecké dopravy)
- rozvoj interních kompetencí v oblasti klimatických rizik a ESG (průběžné vzdělávání zaměstnanců, integrace ESG principů do interních rozhodovacích procesů)
- monitoring a vyhodnocování klimatických rizik (pravidelné přehodnocování scénářové analýzy a aktualizace adaptačních opatření v souladu s aktuálním vývojem klimatických dat a regulatorního prostředí)

Grant Thornton tak reaguje na očekávané klimatické změny proaktivním řízením rizik, které podporuje její dlouhodobou provozní odolnost, důvěryhodnost vůči klientům a udržitelný rozvoj. Současně tím posiluje svou pozici jako kompetentní a důvěryhodný partner pro klienty v oblasti ESG poradenství.



6.1 Zaměstnanci

Obecné charakteristiky

B8 Skupina k datu vykazovaného období zaměstnávala celkem 253 pracovníků v hlavním pracovním poměru (ekvivalent plného pracovního úvazku – FTE). Zaměstnanci vykonávají svou činnost primárně v rámci území České republiky, kde se nachází také kancelářské prostory skupiny.

Struktura zaměstnanců	2025	2024
Typ pracovního poměru	253 zaměstnanců v hlavním pracovním poměru (FTE)	234 zaměstnanců v hlavním pracovním poměru (FTE)
Struktura dle pohlaví	Muži: 79, Ženy: 174	Muži: 71, Ženy: 163
Fluktuace zaměstnanců	12,6 %	-

6.1.1 Pracovní podmínky a spokojenost zaměstnanců

B2
C2 Grant Thornton považuje pracovní podmínky a dlouhodobou spokojenost zaměstnanců za klíčový předpoklad kvality poskytovaných služeb, stability týmů a udržitelného růstu. V rámci své personální strategie se zaměřuje na vytváření pracovního prostředí, které podporuje profesionální výkon i zdravou produktivitu, a současně posiluje pověst Grant Thornton jako atraktivního zaměstnavatele. Strategickým cílem skupiny je dlouhodobě udržovat vysokou spokojenost zaměstnanců a systematicky zvyšovat povědomí o Grant Thornton na trhu práce.

Spokojenost zaměstnanců je řízena prostřednictvím pravidelného interního hodnocení a zpětné vazby. Skupina realizuje interní průzkumy spokojenosti a na jejich základě vyhodnocuje klíčové faktory pracovního prostředí, identifikuje prioritní oblasti ke zlepšení a stanovuje konkrétní opatření. Výsledky jsou následně promítány do praktických kroků v oblasti pracovních podmínek, včetně podpory kvalitního zázemí a ergonomie pracovních míst (např. kuchyňky, relaxační zóny, nastavení pracovního prostředí) a do opatření posilujících work-life balance, rozvoj a kariéerní růst zaměstnanců. Skupina zároveň pravidelně reviduje nastavení benefitů a odměňování tak, aby reflektovalo potřeby zaměstnanců a podporovalo dlouhodobou angažovanost.



Úspěšnost tohoto přístupu je průběžně měřena kombinací kvalitativních a kvantitativních ukazatelů. Skupina sleduje zejména výsledky interních průzkumů spokojenosti a účast zaměstnanců v průzkumech, aby byla zajištěna reprezentativnost zpětné vazby a možnost cíleného řízení opatření. Poslední komplexní průzkum zaměstnanců proběhl na konci roku 2023, kdy skupina dosáhla výsledku 82,3%. V roce 2024 vedoucí oddělení People and Culture přepracovala koncept a metodiku, čímž oddělila hodnocení výkonu od měření spokojenosti zaměstnanců. V důsledku toho byl v roce 2024 proveden pouze proces hodnocení výkonu, zatímco průzkum spokojenosti byl odložen kvůli redesignu a byl realizován v roce 2025. Ten vykázal návratnost 44,3% a NPS skóre 7,6 (při použití průměrné známky), celkový spirit byl spíše pozitivní, s vyjádřenou potřebou transparentnější komunikace vedením. Cílem, ke kterému skupina směřuje, je návratnost minimálně 60% a NPS skóre 8,5. Pro vykazovaná období 2024 a 2025 tak nejsou k dispozici výsledky interních průzkumů spokojenosti v původním formátu, ale data z roku 2025 slouží jako základ pro další opatření. Na základě vyhodnocení dopadů přijatých opatření skupina průběžně upravuje svůj přístup tak, aby opatření měla měřitelný efekt na spokojenost zaměstnanců i na dlouhodobé posilování zaměstnavatelské značky.

6.1.2 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

Grant Thornton považuje systematické vzdělávání a rozvoj zaměstnanců za klíčový předpoklad udržení vysoké odborné kvality poskytovaných služeb napříč servisními liniemi a současně za jeden z hlavních nástrojů řízení talentů a dlouhodobé zaměstnanecké angažovanosti. Strategickým cílem skupiny je udržet vysokou úroveň odborného vzdělávání a současně zajistit funkční systém rozvoje zaměstnanců, který propojuje odborné znalosti s rozvojem vhodných „soft skills“, kariérními cestami a potřebami jednotlivých týmů.

Rozvojový rámec skupiny je postaven na plánování, dostupnosti a průběžné aktualizaci vzdělávací nabídky. Skupina vytváří a implementuje plán vzdělávání a rozvoje tak, aby odpovídal aktuálním požadavkům trhu, legislativním a regulatorním změnám a specifickým potřebám servisních oborů. Zaměstnanci mají přístup k interním i externím školením, workshopům a webinářům, přičemž skupina zároveň rozvíjí vlastní vzdělávací moduly a programy včetně e-learningu, které podporují flexibilní a efektivní formy učení. Významnou součástí praxe je pravidelné odborné vzdělávání v daňových, účetních, právních a dalších odborných oblastech, interní odborná školení probíhají v pravidelném týdenním režimu. Specializované vzdělávací akce GT Academy pro klienty i zaměstnance jsou dlouhodobě využívány s vysokým zájmem a pravidelně naplněnou kapacitou, což potvrzuje relevanci a praktickou využitelnost nabízeného obsahu.

Součástí rozvojového rámce skupiny je také zapojení do mezinárodních leadership programů Grant Thornton International, které doplňují lokální vzdělávací aktivity o regionální a síťový rozměr. Pro manažery je relevantní zejména Emerging Leaders Programme (ELP), regionálně řízený program zaměřený na rozvoj budoucích lídrů, posilování globálního myšlení, vztahového leadershipu a schopnosti vytvářet hodnotu v rámci mezinárodní sítě. Tyto programy rozšiřují interní systém vzdělávání o pokročilé leadershipové kompetence a přispívají k systematickému rozvoji talentů, nástupnictví a manažerské připravenosti v rámci celé skupiny.



Systém vzdělávání je úzce provázán s řízením výkonu a rozvojem talentů. Skupina sjednocuje a průběžně aktualizuje systém hodnocení zaměstnanců a talent management tak, aby rozvojové aktivity navazovaly na identifikované kompetenční potřeby, podporovaly nástupnictví a umožňovaly cílený rozvoj odborných i manažerských kapacit. Součástí tohoto přístupu je zavádění pravidelné obousměrné zpětné vazby jako praktického nástroje motivace a rozvoje, který doplňuje formální vzdělávací programy a posiluje průběžnou kulturu učení.

Úspěšnost vzdělávání a rozvoje je řízena prostřednictvím měřitelných ukazatelů. Skupina sleduje zejména podíl zaměstnanců, kteří se v daném roce zúčastnili relevantního vzdělávacího nebo rozvojového programu nad rámec povinných školení, přičemž cílová úroveň je dlouhodobě nastavena nad 90%. Dále je vyhodnocována přiměřenost a relevance vzdělávací nabídky ve vztahu k potřebám organizace a spokojenost zaměstnanců s nabízeným vzděláváním a rozvojem, kde cílová úroveň činí nad 75%. Pro vykazované období je v této zprávě vykázan podíl účastníků vzdělávání mimo povinná školení ve výši 7,3% (2024) a 15,1% (2025), celkový rozsah vzdělávání 21088 hodin (2024) a 26504 hodin (2025), resp. v přepočtu 90,12 hod./FTE (2024) a 104,76 hod./FTE (2025). Vzdělávací programy jsou průběžně upravovány tak, aby podporovaly odbornou excelenci, efektivní spolupráci a dlouhodobou udržitelnost výkonu v rámci celé skupiny, stejně jako aktuální potřeby trhu, jednotlivých oborů a profesionálů ve skupině.

Akvizicí vzdělávací společnosti 1.VOX do skupiny, došlo k rozšíření nabídky a zvýšení dostupnosti vzdělávání pro celou skupinu.

6.1.3 Rovné příležitosti

B10 Grant Thornton dlouhodobě uplatňuje princip rovných příležitostí jako součást odpovědného řízení lidského kapitálu a firemní kultury. Cílem je udržovat rovné a srovnatelné podmínky pro všechny zaměstnance napříč servisními liniemi i organizačními úrovněmi a současně vytvářet prostředí, ve kterém jsou podporovány férové kariérní příležitosti, inkluze a respekt. Tento přístup je chápán nejen jako sociální závazek, ale i jako praktický předpoklad pro udržení talentu, stabilitu týmů a dlouhodobou výkonnost profesionální organizace.

Řízení této oblasti je postaveno na průběžné analýze aktuálního stavu a na stanovování konkrétních cílů, které reflektují potřeby zaměstnanců i očekávání trhu práce. Skupina podporuje otevřenou diskusi o inkluzi, diverzitě a narovnávání podmínek a průběžně rozvíjí opatření, která mají přímý dopad na dostupnost kariérního rozvoje pro různé skupiny zaměstnanců. V praxi jde zejména o podporu flexibility pracovních režimů, včetně možností spolupráce na dálku, pružné pracovní doby či sdílených pracovních míst, a dále o opatření umožňující udržet kontinuitu profesního zapojení zaměstnanců v životních situacích, které mohou dočasně ovlivnit jejich pracovní dostupnost.

Významným prvkem rovnosti příležitostí je také udržení kontaktu a spolupráce se zaměstnanci během rodičovské dovolené a podpora jejich postupného návratu. Skupina zavedla opatření, která umožňují spolupráci i po odchodu na rodičovskou dovolenou, aktuálně se skupinou spolupracuje 43 % zaměstnanců na rodičovské dovolené. Současně je sledována diverzita ve vedení, podíl žen na manažerských pozicích dosahuje 42,2 %, což představuje důležitý ukazatel pro vyhodnocování vyváženosti příležitostí v kariérním postupu.



Úspěšnost opatření v oblasti rovných příležitostí je vyhodnocována zejména prostřednictvím interní zpětné vazby a ukazatele spokojenosti zaměstnanců s touto oblastí, kde je cílová úroveň nastavena na více než 80 %. Skupina průběžně monitoruje situaci, vyhodnocuje dopady zavedených opatření a upravuje přístup na základě zpětné vazby zaměstnanců i vedení, aby zůstala zachována rovnost podmínek a zároveň byla posilována atraktivita Grant Thornton jako zaměstnavatele napříč různorodými skupinami pracovní síly.

Přehled údajů k jednotlivým metrikám:	2025	2024	
Zda zaměstnanci pobírají mzdu rovnou nebo vyšší než minimální mzdu	Ano	Ano	Všichni zaměstnanci pobírají mzdu vyšší než zákonem stanovená minimální mzda.
Procentuální rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi	Muži: 47,44 % Ženy: 52,56 %	Muži: 47,50 % Ženy: 52,50 %	Poměr mezd za celou společnost včetně částečných úvazků; nejedná se o přímé srovnání na stejné úrovni pracovního zařazení.
Procento zaměstnanců, na které se vztahuje kolektivní smlouva	0	0	-
Průměrný počet hodin školení na zaměstnance za rok	104,76 hod./FTE	90,12 hod./FTE	Pravidelná školení se zaměřují především na odborné dovednosti, BOZP, AML, Anti-bribery, GDPR, Tax academy, Accounting a Audit.



6.2 Nadační, charitativní a sponzorské aktivity

Grant Thornton vnímá nadační, charitativní a sponzorské aktivity jako přirozenou součást své společenské odpovědnosti a firemní kultury. Tyto aktivity jsou koncipovány tak, aby podporovaly smysluplné projekty v souladu s hodnotami skupiny a zároveň motivovaly zaměstnance k aktivní participaci, zejména s důrazem na podporu zdravého životního stylu a komunitně prospěšných iniciativ. Strategickým cílem je zvyšovat angažovanost zaměstnanců v těchto aktivitách a do roku 2026 zapojit alespoň 50 % zaměstnanců do podporovaných projektů nebo interních firemních akcí.

V roce 2025 skupina spustila iniciativu Generous Together, v jejímž rámci mají zaměstnanci přímou možnost podílet se na výběru dobročinných projektů, které budou podpořeny. Tento model posiluje transparentnost a relevanci podpory, protože rozhodování vychází z preferencí zaměstnanců a podporuje jejich osobní vztah k vybraným tématům. Objem prostředků určených na tuto podporu odpovídá částce, která byla v minulosti vynakládána na hmotné vánoční dary pro klienty, a představuje tak cílený posun směrem k udržitelnějšímu a společensky přínosnějšímu využití rozpočtu. Pro účely reportingu za rok 2025 činil objem této podpory okolo 1 mil Kč, přičemž detailní struktura podpory dle jednotlivých projektů bude průběžně vyhodnocována a interně komunikována.

Součástí nadačních a charitativních aktivit skupiny je také interní iniciativa GT Taste, která propojuje zaměstnanecké zapojení s podporou dobročinných projektů. V rámci této iniciativy je přibližně jednou měsíčně organizována tematická společná aktivita pro zaměstnance, například workshop zaměřený na líčení, degustace kávy nebo jiný zážitkový formát podporující neformální setkávání a budování firemní kultury. Účast na akci je spojena s dobročinným vstupným, jehož plná výše je vždy věnována vybranému charitativnímu projektu nebo programu. Iniciativa tak současně podporuje zaměstnaneckou angažovanost, mezitýmovou spolupráci a pozitivní společenský dopad prostřednictvím pravidelné a prakticky uchopitelné formy firemního dárcovství.

Součástí přístupu je také aktivní zapojení zaměstnanců prostřednictvím interních iniciativ podporujících zdravý životní styl. V rámci výzev realizovaných prostřednictvím interní sportovní platformy se v roce 2025 aktivně zapojilo více než 120 zaměstnanců, což odpovídá přibližně 25 % míře zapojení. Tyto aktivity propojují sociální rozměr (spolupráce, týmovost, wellbeing) s podporou zdraví a současně vytvářejí konkrétní, měřitelné ukazatele angažovanosti, které lze dále rozvíjet směrem k cílové úrovni zapojení.

Úspěšnost nadačních, charitativních a sponzorských aktivit je průběžně vyhodnocována zejména prostřednictvím míry angažovanosti zaměstnanců (podíl zaměstnanců zapojených do podporovaných projektů) a prostřednictvím zpětné vazby na výběr projektů a přínos aktivit. Skupina současně klade důraz na pravidelnou komunikaci a transparentnost vůči zaměstnancům i relevantním stakeholderům tak, aby bylo zřejmé, jaké projekty byly podpořeny, jakým způsobem a s jakým očekávaným dopadem.



6.3 Zdraví a bezpečnost

B9 Skupina klade dlouhodobý důraz na ochranu zdraví a bezpečnost zaměstnanců a na udržování bezpečného pracovního prostředí odpovídajícího charakteru kancelářského provozu. Řízení BOZP vychází z interních pravidel a standardizovaných postupů pro prevenci rizik, přičemž hlavní důraz je kladen na prevenci běžných kancelářských rizik (ergonomie pracovních míst, bezpečný pohyb v budově, práce s elektrickými zařízeními, požární ochrana a připravenost na mimořádné události). Vzhledem k tomu, že skupina působí v pronajatých administrativních prostorách, jsou vybrané prvky bezpečnosti a provozních kontrol realizovány v koordinaci s facility managementem a správcem budovy, zejména v oblasti požární bezpečnosti, evakuačních postupů a bezpečnostních režimů společných prostor.

Součástí systému prevence jsou pravidelná školení BOZP a požární ochrany pro zaměstnance, průběžná osvěta zaměřená na bezpečné pracovní návyky a zajištění dostupnosti odpovídajících prostředků první pomoci a interních kontaktních osob pro řešení incidentů. Skupina podporuje také ergonomii pracovních míst a prevenci muskuloskeletálních obtíží (např. vhodné pracovní nastavení, doporučení k režimu práce a přestávek, případně konzultace ergonomie), protože právě tyto faktory patří u kancelářské práce k nejrelevantnějším oblastem z hlediska zdraví a dlouhodobé pracovní udržitelnosti.

Díky kombinaci preventivních opatření, pravidelného školení a průběžného vyhodnocování incidentů si skupina udržuje stabilní a bezpečné pracovní prostředí. Následná opatření jsou nastavována tak, aby podporovala nejen fyzickou bezpečnost, ale i dlouhodobé zdraví zaměstnanců, což je pro profesionální služby klíčové z hlediska udržitelnosti výkonu, kvality služeb a zaměstnanecké spokojenosti.

V průběhu vykazovaného období byly zaznamenány následující údaje:

Ukazatel	2025	2024	Popis
Počet zaznamenaných pracovních úrazů	2	0	Z toho 0 úrazy s pracovní neschopností
Počet úmrtí způsobených pracovními úrazy nebo pracovním onemocněním	0	0	Žádný případ nebyl zaznamenán

Tyto ukazatele jsou posuzovány v kontextu nízkorizikového kancelářského prostředí, přesto jsou chápány jako důležité měřítko preventivní kultury a kvality interních postupů BOZP.



6.4 Obecné charakteristiky pracovní síly

C5 Grant Thornton udržuje stabilní a vysoce kvalifikovaný tým zaměstnanců, který je klíčovým předpokladem pro poskytování odborných profesionálních služeb napříč servisními liniemi. Struktura pracovní síly odpovídá charakteru činností skupiny, převládají odborné pozice v oblasti auditu, daní, účetnictví, poradenství, oceňování a právních služeb, doplněné o podpůrné role nezbytné pro zajištění plynulého chodu kancelářského provozu. Vzhledem k tomu, že skupina působí v prostředí profesionálních služeb, je lidský kapitál její hlavní „produkční kapacitou“ a důraz je proto kladen na odbornou kvalifikaci, rozvoj kompetencí a dlouhodobou stabilitu týmů.

Skupina současně podporuje rovné příležitosti a usiluje o férové a srovnatelné podmínky napříč organizační strukturou. V rámci monitoringu diversity je sledováno zastoupení žen na manažerských pozicích, které činí 42,22 %, a zároveň jsou nastavena opatření podporující spolupráci se zaměstnanci i během rodičovské dovolené, aktuálně s organizací spolupracuje 43 % zaměstnanců na rodičovské dovolené.

V rámci vykazovaného období byly identifikovány následující ukazatele:	2025	2024
Poměr žen a mužů na manažerské úrovni	Muži 57,78 % Ženy 42,22 %	Muži 63,86 % Ženy 36,14 %



6.5 Dodavatelé

Grant Thornton považuje odpovědné řízení dodavatelů a obchodních partnerů za nedílnou součást svého přístupu k udržitelnému a etickému podnikání. V prostředí profesionálních služeb je dodavatelský řetězec typicky tvořen zejména poskytovateli podpůrných služeb (např. IT a digitální nástroje, facility management a služby spojené s provozem kanceláří, školení a vzdělávání, administrativní a provozní služby). Přestože se nejedná o výrobní dodavatelský řetězec, kvalita a odpovědnost dodavatelů mají přímý dopad na reputaci skupiny, kontinuitu provozu, ochranu informací a dodržování regulatorních požadavků.

Skupina má zavedené principy a procesy pro transparentní a spravedlivý výběr a průběžné hodnocení dodavatelů, které zohledňují etická, environmentální a sociální kritéria přiměřená charakteru služby a rizikovosti dodavatele (např. prostřednictvím Sustainable Procurement Guideline). Řízení je postaveno na definovaných parametrech a objektivních postupech pro výběr a hodnocení, průběžném monitoringu dodržování dohodnutých standardů a pravidelném vyhodnocování účinnosti nastavených postupů. Součástí je také interní vzdělávání zaměstnanců, kteří se na výběru a řízení dodavatelů podílejí, aby byl proces konzistentní a aby byla zajištěna shoda s interními pravidly a očekáváními skupiny.

Z hlediska řízení compliance a reputačních rizik skupina využívá implementované procesy a pravidla pro hodnocení klientů i dodavatelů z pohledu AML. Dodržování těchto pravidel je pravidelně auditováno nezávislým týmem Grant Thornton International, což podporuje robustnost kontrolního prostředí a přispívá k důvěryhodnosti skupiny u klientů i dalších stakeholderů.

6.6 Zásady a postupy v oblasti lidských práv

- C6 Skupina uplatňuje zásady ochrany lidských práv a rovného zacházení v souladu s platnou legislativou České republiky a s očekáváními kladenými na profesní služby založené na důvěře, integritě a odpovědném řízení. Tento rámec je v praxi postaven zejména na prevenci diskriminace, zajištění férových pracovních podmínek, podpoře rovných příležitostí, ochraně důstojnosti zaměstnanců a na důsledném dodržování pravidel etiky a compliance v každodenním fungování skupiny.

Skupina uplatňuje nulovou toleranci vůči jakékoli formě diskriminace, obtěžování či nerovného zacházení a rozvíjí firemní kulturu založenou na respektu a otevřené komunikaci. Vzhledem k charakteru činností se oblasti jako dětská práce, nucená práce nebo obchodování s lidmi považují za neaplikovatelné v přímém provozu skupiny, současně jsou tato rizika pokryta standardními pracovněprávními postupy a požadavky české legislativy na pracovněprávní vztahy. Důraz je kladen na to, aby pracovní vztahy byly transparentní, dobrovolné a smluvně ošetřené a aby byly v praxi uplatňovány srovnatelné podmínky a rovné příležitosti napříč týmy a úrovněmi řízení.



Klíčovým prvkem ochrany lidských práv a integrity je důvěryhodný mechanismus pro oznamování podnětů a řešení stížností. Skupina má zaveden whistleblowing systém a související politiku tak, aby zaměstnancům poskytovala bezpečný a anonymní kanál pro hlášení nesrovnalostí nebo neetického chování, včetně zajištění ochrany oznamovatelů a standardizovaného prověřování podnětů. Součástí tohoto rámce je i pravidelné školení zaměstnanců a průběžné vyhodnocování efektivity systému, aby byla zachována důvěra a dostupnost mechanismu napříč organizací.

V návaznosti na řízení reputačních a compliance rizik skupina uplatňuje také procesy hodnocení klientů a dodavatelů z hlediska AML, přičemž dodržování těchto pravidel je pravidelně auditováno nezávislým týmem Grant Thornton International. Tento prvek posiluje robustnost kontrolního prostředí a podporuje odpovědné obchodní vztahy, které jsou relevantní i z pohledu prevence nepřímých lidskoprávních rizik v hodnotovém řetězci.

Zásady a postupy jsou v oblasti lidských práv v rámci skupiny prakticky pokryty zejména prostřednictvím (i) interních pravidel etiky, rovného zacházení a prevence diskriminace, (ii) školení a komunikace směrem k zaměstnancům a (iii) funkčního mechanismu pro podávání podnětů, který umožňuje řešit stížnosti a podezření na porušení pravidel s ochranou oznamovatele.

Etický kodex a politiky v oblasti lidských práv		
Existence etického kodexu nebo politiky lidských práv	Ano	Etické zásady a ochrana práv zaměstnanců jsou definovány ve vnitřní Směrnici
Pokrytí klíčových oblastí politiky:		
• Dětská práce	Ano	Politika týkající se dětské práce a mladistvých pracovníků
• Nucená práce	Ano	
• Obchodování s lidmi	Ano	
• Diskriminace	Ano	Zakotveno v Etickém kodexu, nulová tolerance diskriminace, rovné příležitosti pro všechny zaměstnanci
• Prevence nehod a bezpečnost práce	Ano	Součást systému BOZP; pravidelná školení a audity
• Jiné (např. ochrana osobních údajů, etika v dodavatelském řetězci)	Ano	Politika svobody sdružování a kolektivního vyjednávání
Mechanismus pro řešení stížností a podnětů zaměstnanců	Ano	Zavedena interní aplikace pro hlášení stížností a etiky, umožňuje i anonymní oznámení v souladu s principy whistleblowingu (EU Směrnice 2019/1937)



6.6.1 Závažné negativní incidenty v oblasti lidských práv

C7 Grant Thornton potvrzuje, že během vykazovaného období nebyly zaznamenány žádné závažné negativní incidenty v oblasti lidských práv, a to ani v rámci vlastní pracovní síly, ani ve vztahu k dodavatelskému řetězci či dalším zainteresovaným stranám.

Skupina trvale uplatňuje zásady nulové tolerance vůči porušování lidských práv a aktivně působí v rámci Integrovaného systému řízení, který zahrnuje oblasti bezpečnosti práce, etiky, rovného zacházení a prevence diskriminace.

Tento přístup je v souladu s mezinárodními standardy, zejména s Listinou základních práv a svobod, Zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.), a hodnotovými principy udržitelného podnikání definovanými ve standardu VSME.

Potvrzené incidenty, které se týkají:		
- Dětské práce	Ne	Nevyskytuje se, zaměstnávání probíhá výhradně v souladu s českou legislativou.
- Nucené práce	Ne	Skupina uplatňuje zásadu svobodného a dobrovolného zaměstnání.
- Obchodování s lidmi	Ne	Nepředmětné, všechny pracovní vztahy jsou smluvní a transparentní.
- Diskriminace	Ne	Nebyly zaznamenány žádné případy porušení zásad rovného zacházení.
- Jiné typy incidentů	Ne	Nevyskytly se žádné další formy porušení lidských práv.
Známy potvrzené incidenty týkající se pracovníků v hodnotovém řetězci, postižených komunit, spotřebitelů či konečných uživatelů	Ne	Skupina v rámci vztahů s dodavateli neidentifikovala žádné porušení etických nebo lidskoprávních standardů.

7 Governance



7.1 ESG reporting a data

B2 V roce 2025 Grant Thornton formálně zahájila přípravu svého prvního ESG reportu podle standardů
C2 VSME, a to s cílem vytvořit jednotný a dlouhodobě udržitelný rámec pro řízení, konsolidaci a vykazování ESG dat napříč skupinou. Tento krok je zaměřen na zvýšení transparentnosti vůči klientům, zaměstnancům, finančním institucím a dalším stakeholderům a zároveň na zajištění srovnatelnosti a opakovatelnosti vykazování mezi jednotlivými obdobími.

V rámci přípravy reportu skupina postupně konsoliduje údaje ze stávajících interních systémů, personálních evidencí a provozních podkladů poskytovaných externími partnery. V environmentální oblasti jsou klíčová data vztahována především ke kancelářskému provozu v pronajatých administrativních prostorách, relevantní provozní údaje, např. spotřeba vody a vybrané údaje k odpadu, jsou poskytovány facility managementem, resp. správcem budovy, a jsou interně validovány a mapovány na požadavky VSME. V sociální oblasti jsou konsolidovány personální ukazatele, údaje k vzdělávání, angažovanosti a vybraným aspektům pracovních podmínek, včetně evidence souvisejících procesů. V oblasti řízení jsou součástí rámce zejména procesy řízení rizik, kybernetické a informační bezpečnosti, whistleblowingu a compliance, včetně navazujících kontrolních mechanismů.

ESG metriky jsou strukturovány podle VSME tak, aby reportování bylo konzistentní, srozumitelné a auditovatelně vysvětlitelné. Součástí datového rámce je také nastavení interní odpovědnosti za jednotlivé datové domény (E, S, G), definice metodik a hranic vykazování a průběžná kontrola kvality dat, např. kontrola úplnosti, meziročních změn a vysvětlitelnosti odchylek. Výsledkem je jednotný zdroj pro ESG ukazatele, který umožňuje sledovat trendy, vyhodnocovat účinnost opatření a podkládat rozhodování vedení na základě dat.

Grant Thornton bude ESG reporting dále rozvíjet jako opakující se roční proces navázaný na VSME rámec, s cílem stabilizovat datové toky a zvyšovat kvalitu a míru automatizace sběru dat. Prioritou je postupné zpřesňování metodik, rozšiřování pokrytí datových bodů v oblastech, kde jsou k dispozici relevantní zdroje dat, a posílení dokumentace výpočtů a předpokladů tak, aby byla zajištěna konzistentní srovnatelnost mezi roky.

V environmentální oblasti bude další rozvoj zaměřen zejména na zpřesnění a standardizaci provozních dat z kancelářských lokalit (energie, voda, odpady a vybrané ukazatele mobility) a na jejich vazbu na intenzitní ukazatele, aby bylo možné realisticky vyhodnocovat efektivitu v kontextu měnící se velikosti týmu. V sociální oblasti bude důraz kladen na systematičtější propojení vzdělávání, talent managementu a angažovanosti se sledováním výsledků a na konsolidaci metodiky pro vybrané HR ukazatele. V oblasti governance bude pokračovat rozvoj datového a kontrolního rámce pro risk management, kybernetickou a informační bezpečnost a whistleblowing tak, aby byly dostupné jasné, opakovatelné a verifikovatelné ukazatele.

Cílem je každoročně schvalovat a zveřejňovat souhrnné ESG informace, posilovat interní datovou disciplínu a zároveň dlouhodobě udržovat vysokou úroveň compliance a etických standardů. Tento přístup podporuje důvěryhodnost skupiny vůči obchodním partnerům i trhu práce, zvyšuje transparentnost pro řízení na úrovni vedení a vytváří pevný základ pro průběžné řízení ESG cílů v oblasti efektivit, odpovědného podnikání a odolnosti organizace.



7.2 Kybernetická a informační bezpečnost

Skupina považuje kybernetickou a informační bezpečnost za klíčový prvek řízení a za nezbytný předpoklad důvěryhodnosti profesionálních služeb, které zahrnují práci s citlivými informacemi klientů i vlastními interními daty. Cílem je dosahovat vysoké úrovně zabezpečení a ochrany citlivých dat a současně průběžně implementovat globální standardy a osvědčené postupy, které podporují bezpečnost informačních systémů, dat a infrastruktury v celém rozsahu skupiny.

Řízení této oblasti je postaveno na vytvoření a průběžné implementaci komplexní strategie kybernetické bezpečnosti, která je pravidelně aktualizována s ohledem na vývoj hrozeb, technologické změny a regulatorní očekávání. Skupina průběžně zabezpečuje a aktualizuje informační systémy, zařízení a síťovou infrastrukturu, zavádí mechanismy pro detekci a reportování bezpečnostních rizik a zajišťuje rychlou reakci na bezpečnostní incidenty. Součástí přístupu je také spolupráce s externími odborníky a specializovanými bezpečnostními subjekty, aby byla zajištěna aktuálnost používaných opatření a účinnost zabezpečení v praxi.

Součástí dalšího rozvoje této oblasti je také posilování principů Responsible AI governance. Skupina přistupuje k využívání nástrojů založených na umělé inteligenci s důrazem na bezpečnost, odpovědnost, transparentnost a soulad s interními pravidly pro práci s daty a informacemi. Cílem je zajistit, aby využívání AI technologií probíhalo kontrolovaným způsobem, s odpovídajícím řízením rizik a s ohledem na ochranu důvěrných informací, kvalitu výstupů a regulatorní očekávání.

Strategickou prioritou je zároveň cloud-first strategy, tedy postupná adopce cloud-based infrastruktury. Přesun vybraných systémů a technologických řešení do cloudového prostředí má přispět ke zvýšení provozní odolnosti, bezpečnosti, škálovatelnosti a efektivity IT infrastruktury. Tento přístup umožňuje využívat moderní bezpečnostní standardy, centralizovanou správu a rychlejší implementaci aktualizací a současně podporuje dlouhodobou modernizaci technologického prostředí skupiny.

Zásadní součástí prevence je systematické vzdělávání zaměstnanců, protože lidský faktor představuje v prostředí profesionálních služeb jednu z hlavních oblastí rizika. Všichni zaměstnanci absolvují alespoň jednou ročně detailní školení zaměřené na kybernetickou bezpečnost, zvyšování povědomí o rizicích a správné postupy při práci s daty a informačními systémy. Tato školení podporují jednotnou „kybernetickou hygienu“ napříč skupinou a snižují riziko incidentů souvisejících s neoprávněným přístupem, phishingem nebo neúmyslným únikem informací.

Úroveň zabezpečení je průběžně ověřována prostřednictvím pravidelných bezpečnostních auditů a hodnocení, jejichž cílem je identifikovat a odstranit potenciální slabá místa. Skupina současně udržuje a rozvíjí interní politiky a procedury pro ochranu informací, včetně pravidel pro přístupová oprávnění, nakládání s daty a řízení incidentů. Úspěšnost je vyhodnocována zejména na základě výsledků bezpečnostních auditů, míry dokončení povinných školení a trendů v oblasti bezpečnostních událostí a zjištění.

7 Governance



Tento rámec umožňuje skupině systematicky posilovat provozní odolnost, chránit důvěrnost, integritu a dostupnost informací a naplňovat očekávání klientů i dalších stakeholderů v oblasti bezpečného a odpovědného poskytování služeb.

7.3 Risk Management

Grant Thornton uplatňuje systematický přístup k řízení rizik jako nedílnou součást svého řídicího a kontrolního systému. Cílem je mít plně funkční, průběžně rozvíjený systém řízení rizik, který umožňuje rizika spojená s provozem skupiny včas identifikovat, konzistentně vyhodnocovat a účinně mitigovat. Tento přístup reflektuje charakter profesionálních služeb, kde jsou klíčové zejména reputační a regulatorní aspekty, kvalita poskytovaných služeb, ochrana informací, kontinuita provozu a odpovědné řízení lidského kapitálu, a současně umožňuje řídit i environmentální a sociální rizika.

Řízení rizik je organizováno prostřednictvím definovaných procesů pro identifikaci a hodnocení rizik napříč hlavními oblastmi podnikání a podpůrnými funkcemi. Skupina uplatňuje strukturovaný postup, v rámci kterého jsou rizika posuzována z hlediska pravděpodobnosti a dopadu, stanovují se vlastníci rizik, přijímají se konkrétní mitigační opatření a průběžně se vyhodnocuje jejich účinnost. Pro identifikovaná rizika je zpracován plán mitigace, který je pravidelně aktualizován tak, aby odpovídal změnám v interním prostředí (např. organizační vývoj, změny procesů, technologická infrastruktura) i v prostředí externím (např. regulatorní změny, vývoj hrozeb v oblasti kybernetické bezpečnosti, tržní očekávání v ESG).

Součástí rámce je také začlenění řízení rizik do rozhodování a operativního řízení. Risk management je aplikován jako průřezová disciplína, která podporuje odpovědné řízení zakázek, stabilitu poskytovaných služeb a konzistentní dodržování profesních standardů, a zároveň slouží jako praktický nástroj pro řízení provozních a compliance rizik. Skupina současně zajišťuje pravidelná školení zaměstnanců zaměřená na řízení rizik a jeho význam, aby byla posílena jednotná kultura kontroly a odpovědnosti a aby byly klíčové postupy srozumitelně uplatňovány napříč organizací.

Významným prvkem řízení rizik je průběžné monitorování a reportování stavu rizik. Skupina rozvíjí nástroje a mechanismy, které umožňují sledovat klíčová rizika v čase, vyhodnocovat změny rizikového profilu a včas eskalovat situace vyžadující rozhodnutí vedení nebo nápravná opatření. Úspěšnost je posuzována zejména podle toho, zda jsou v praxi naplněny všechny klíčové prvky fungujícího systému řízení rizik na úrovni skupiny, a podle pravidelnosti aktualizace risk management plánů a souvisejících mitigačních opatření. Tento rámec podporuje odolnost skupiny, stabilitu poskytovaných služeb a dlouhodobou důvěryhodnost vůči klientům, zaměstnancům a dalším stakeholderům.

7 Governance



7.4 Compliance

Grant Thornton udržuje komplexní rámec compliance, jehož cílem je zajistit průběžný soulad s relevantními právními předpisy, profesními standardy a interními směrnicemi a současně předcházet právním a reputačním rizikům. Compliance je řízena jako další průřezová oblast napříč skupinou a je integrována do řídicích a kontrolních mechanismů, zejména v oblastech akceptace zakázek a klientů, nezávislosti, střetu zájmů, AML a souvisejících regulatorních požadavků.

Systém compliance stojí na pravidelně aktualizovaném přehledu relevantních právních a regulatorních požadavků, na interní komunikaci a školení zaměstnanců a na rozvoji kultury compliance v rámci celé organizace. Všichni zaměstnanci absolvují minimálně jednou ročně povinné školení v oblasti compliance zásad a procesů. Součástí kontrolního rámce je také formální potvrzení nezávislosti, 100 % zaměstnanců podepisuje roční prohlášení o nezávislosti. U zaměstnanců auditu je nezávislost potvrzována rovněž na začátku i na konci zakázky, včetně provedení souvisejících regulatorních opatření.

Kontrolní prostředí je dále posilováno pravidelným ověřováním dodržování compliance pravidel. Dodržování vybraných povinností je kontrolováno externě (zejména v rámci dohledu profesních orgánů a v rámci kontrol ze strany sítě), a současně probíhají interní kontroly zaměřené na ověření plnění klíčových postupů. Minimálně jednou ročně odpovědná osoba provádí audit plnění povinností v oblasti GIS, v posuzovaném období audit proběhl bez nálezu. Úspěšnost akceptačních postupů je monitorována prostřednictvím namátkových kontrol; 100 % provedených namátkových kontrol potvrdilo, že u nových zakázek došlo ke splnění akceptačních procedur.

Tento rámec zajišťuje, že compliance není vnímána jako formální požadavek, ale jako praktický nástroj pro ochranu kvality, integrity a důvěryhodnosti skupiny. Z hlediska ESG představuje compliance jeden ze základních pilířů odpovědného podnikání, protože podporuje transparentnost, konzistentní rozhodování, prevenci střetu zájmů a schopnost skupiny dlouhodobě poskytovat služby v souladu s profesními standardy a očekáváním klientů i regulatorních institucí.

7.5 Neetické jednání

- B11 Skupina uplatňuje přístup „nulové tolerance“ vůči korupci, úplatkářství, střetu zájmů a jakémukoli jinému neetickému jednání. Tento závazek je součástí firemní kultury a systému řízení, který je postaven na transparentních pravidlech, odpovědnostech a kontrolních mechanismech v klíčových procesech, zejména v oblasti schvalování, nákupu, práce s klienty a řízení zakázek. Cílem je minimalizovat právní, reputační a provozní rizika a dlouhodobě posilovat důvěru klientů, zaměstnanců a dalších stakeholderů.

7 Governance



Klíčovým prvkem prevence a včasné identifikace potenciálních nesrovnalostí je robustní a důvěryhodný whistleblowing systém. Skupina má zavedenou jasnou a snadno dostupnou whistleblowing politiku a bezpečný oznamovací kanál, který je přístupný všem zaměstnancům. V rámci nastavených postupů jsou podněty řádně evidovány, posuzovány a vyšetřovány a současně je zajištěna ochrana oznamovatelů v souladu s interními pravidly a platnými právními požadavky. Všichni zaměstnanci jsou seznámeni s možnostmi ohlášení jakýchkoliv nesrovnalostí nebo neetického chování a systém je podporován pravidelnou interní komunikací a školením, aby byla posílena důvěra v jeho využívání a zvýšeno povědomí o etických očekáváních.

Úspěšnost tohoto rámce je hodnocena zejména prostřednictvím existence a aktuálnosti oznamovacího systému, míry zaměstnanecké informovanosti a důvěry ve whistleblowing mechanismus a dále prostřednictvím vyhodnocování podnětů a přijatých nápravných opatření. Grant Thornton potvrzuje, že v průběhu vykazovaného období nebyla zaznamenána žádná odsouzení ani uloženy pokuty za porušení právních předpisů souvisejících s korupcí, úplatkářstvím nebo jiným neetickým jednáním. Tento systémový přístup potvrzuje, že integrita, transparentnost a odpovědné chování jsou trvale ukotveny v řízení skupiny a představují základní podmínku pro dlouhodobě udržitelné poskytování profesionálních služeb.

7.6 Příjmy z určitých odvětví a vyloučení z referenčních hodnot EU

- C8 Skupina potvrzuje, že nepůsobí v žádném z odvětví s omezeným nebo kontroverzním environmentálním či sociálním dopadem, jak jsou definována ve standardech VSME a v související legislativě Evropské unie, a její příjmy nepocházejí z činností neslučitelných s principy udržitelného rozvoje ani s Pařížskou klimatickou dohodou.

Obchodní činnost skupiny se zaměřuje na procesy s nízkým environmentálním rizikem, které jsou v souladu s evropskou taxonomií a odpovědným podnikáním.

7.7 Řídící orgán

- C9 Statutárním orgánem mateřské společnosti Grant Thornton Czech Republic Holding s.r.o. jsou jednatelé. K 30. 9. 2025 tvoří statutární orgán tři jednatelé. Vedle statutárního orgánu funguje rozšířené vedení skupiny (management team), které se podílí na strategickém řízení skupiny.

V rámci tohoto orgánu je aktuální zastoupení následující:

Řídící orgán	Počet členů	Zastoupení mužů
Jednatelé	3	100 %

7 Governance



Řídicí orgán zajišťuje strategické řízení skupiny a dohled nad klíčovými oblastmi řízení a kontroly, které jsou pro profesionální služby zásadní, zejména kvalitou poskytovaných služeb, dodržováním profesních standardů, integritou, compliance a řízením rizik. S ohledem na dlouhodobou udržitelnost podnikání je součástí širšího rozvojového rámce skupiny také podpora férových příležitostí, profesního růstu a rovného zacházení napříč úrovněmi řízení.

Grant Thornton zohledňuje principy rovnosti a inkluze při budoucím rozšiřování nebo obměně vedení, a to jak v rámci výběrových procesů, tak při systematickém rozvoji interních talentů. Tímto přístupem skupina dlouhodobě posiluje firemní kulturu založenou na otevřenosti, respektu a rovných příležitostech a současně podporuje diverzitu perspektiv v rozhodovacích procesech.



Přehled plánovaných cílů a milníků

Ukazatele a jejich plánované cílové hodnoty v čase	
Ukazatel	Cíl
Celkové emise GHG (Scope 1 + Scope 2)	Průběžně snižovat emise skleníkových plynů, konkrétní skupinové cíle budou stanoveny po vyhodnocení pilotních iniciativ v oblasti služebních cest a udržitelného nákupu.
Emise ze služebních cest	V pilotním režimu měřit a vyhodnocovat emise ze služebních cest na projektech, preferovat MHD a železnici, omezovat individuální automobilovou dopravu a letecké cesty tam, kde existuje realistická alternativa.
Podíl elektřiny z obnovitelných zdrojů	Dlouhodobě udržet nákup elektřiny z obnovitelných zdrojů pro provoz pražských kanceláří a postupně rozšiřovat principy nízkoemisního nákupu energie i do dalších částí provozu skupiny.
Celková spotřeba energie (MWh)	Pokračovat v řízení spotřeby energie prostřednictvím energeticky efektivního provozu, monitoringu a optimalizace technologií s cílem dosahovat měřitelného zlepšení v absolutních ukazatelích.
Tisk dokumentů / spotřeba papíru	Dlouhodobě snižovat objem tisku a spotřebu papíru prostřednictvím digitalizace dokumentů a interních procesů.
Celkové množství odpadu (t)	Dlouhodobě snižovat absolutní množství odpadu v souladu s principy oběhového hospodářství a přiměřenosti pro kancelářský provoz.
Podíl recyklace / materiálového využití odpadu (%)	Zvyšovat podíl recyklace a materiálového využití odpadu.
Spotřeba vody na osobu (m ³ /FTE)	Postupně snižovat spotřebu vody na osobu prostřednictvím provozních opatření a průběžné optimalizace kancelářského provozu.
Spokojenost zaměstnanců (%)	Dlouhodobě udržovat vysokou úroveň spokojenosti zaměstnanců, metodika měření je aktualizována a konkrétní cíle budou stanoveny v příštím reportovacím období.
Rozsah vzdělávání a rozvoje zaměstnanců	Udržet vysokou úroveň odborného vzdělávání a zajistit funkční systém rozvoje zaměstnanců propojující odborné znalosti, soft skills, kariérní cesty a potřeby jednotlivých týmů.
Rovné příležitosti / spokojenost zaměstnanců s touto oblastí	Udržovat rovné a srovnatelné podmínky pro všechny zaměstnance a průběžně rozvíjet opatření podporující inkluzi, diverzitu a férové kariérní příležitosti.

Přehled plánovaných cílů a milníků

Ukazatele a jejich plánované cílové hodnoty v čase	
Ukazatel	Cíl
Spolupráce se zaměstnanci na rodičovské dovolené	Udržovat a dále rozvíjet opatření umožňující spolupráci se zaměstnanci i během rodičovské dovolené a podporovat jejich postupný návrat.
Zapojení zaměstnanců do nadačních, charitativních a sponzorských aktivit [%]	Do roku 2026 zapojit alespoň 50 % zaměstnanců do podporovaných projektů nebo interních firemních akcí.
Zdraví a bezpečnost / prevence pracovních úrazů	Udržovat stabilní a bezpečné pracovní prostředí a podporovat dlouhodobé zdraví zaměstnanců prostřednictvím prevence, školení a vyhodnocování incidentů.
Odpovědné řízení dodavatelů	Posilovat transparentní a spravedlivý výběr dodavatelů se zohledněním etických, environmentálních a sociálních kritérií přiměřených charakteru služby a rizikosti dodavatele.
ESG reporting a data	Každoročně schvalovat a zveřejňovat souhrnné ESG informace a dále stabilizovat datové toky, zvyšovat kvalitu dat a míru automatizace sběru dat.
Kybernetická a informační bezpečnost	Dosahovat vysoké úrovně zabezpečení a ochrany citlivých dat a průběžně implementovat globální standardy a osvědčené postupy.
Responsible AI governance	Zajistit, aby využívání AI technologií probíhalo kontrolovaným způsobem, s odpovídajícím řízením rizik a s ohledem na ochranu důvěrných informací, kvalitu výstupů a regulatorní očekávání.
Pokrytí zaměstnanců školením kybernetické bezpečnosti	Zajistit, aby všichni zaměstnanci absolvovali alespoň jednou ročně detailní školení v oblasti kybernetické bezpečnosti.
Risk management	Udržovat a dále rozvíjet plně funkční systém řízení rizik, který umožňuje rizika včas identifikovat, vyhodnocovat a mitigovat.
Whistleblowing / neetické jednání	Udržovat robustní a důvěryhodný whistleblowing systém a posilovat informovanost a důvěru zaměstnanců v tento mechanismus.

Přehled datových bodů podle VSME

Datový bod VSME	Kapitola / Nadpis ve zprávě	Strana
B1	Základy pro přípravu	12
C1	Představení společnosti	9
B2 + C2	Politiky environmentální, sociální a ekonomické udržitelnosti	13,16,20,21,29,39
B3	Energetika a emise skleníkových plynů	16
B4	Znečištění ovzduší, vody a půdy	22
B5	Biodiverzita	23
B6	Voda	20
B7	Využívání zdrojů, oběhové hospodářství a nakládání s odpady	22
C3	Cíle snižování emisí skleníkových plynů	16
C4	Přístup k řízení klimatických rizik	23
B8	Zaměstnanci – obecné charakteristiky	29
B9	Zaměstnanci – zdraví a bezpečnost	34
B10	Zaměstnanci – odměňování, kolektivní vyjednávání	31
C5	Obecné charakteristiky pracovní síly	35
C6	Zásady a postupy v oblasti lidských práv	36
C7	Závažné negativní incidenty v oblasti lidských práv	38
B11	Odsouzení a pokuty za korupci a úplatkářství	42
C8	Příjmy z určitých odvětví a vyloučení z referenčních hodnot EU	43
C9	Poměr genderové diverzity v řídicím orgánu	43

