

Vastuullista kumppanuutta

*PwC Suomen
yritysvastuuraportti
2011*



Yrityksemme pähkinäkuoressa

PwC Suomi* on suomalainen yritys, joka kuuluu kansainväliseen 158 maassa toimivaan PwC-ketjuun. Suomessa meitä on yli 700 asiantuntijaa 20 paikkakunnalla ympäri maan.

Autamme yrityksiä kasvamaan, kehittymään, toimimaan tehokkaasti sekä raportoimaan luotettavasti – on asiakas sitten kasvuyhtiö, perheyritys, pörssilistattu tai julkisen sektorin toimija. Tärkeintä meille on, että asiakkaamme saa yhteistyöstä haluamaansa arvoa.

Palvelumme kattavat niin lakisääteisen tilintarkastuksen ja siihen liittyvät varmennuspalvelut kuin verokonsultoinnin sekä liikkeenjohdon konsultoinnin ja yritysjärjestelypalvelut.



Avainlukumme

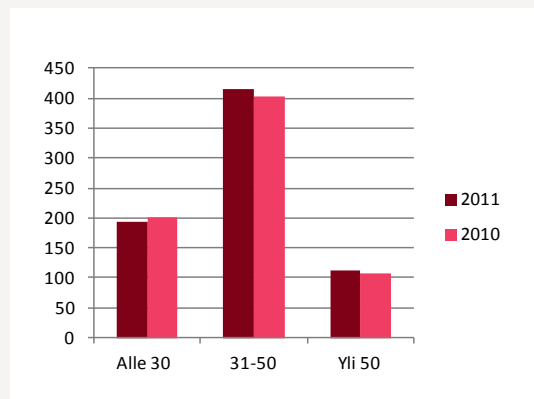
Liikevaihto

t€	2011	2010	2009
Tilintarkastus	58 387	57 544	57 307
Verokonsultointi	19 442	18 144	16 244
Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	13 579	11 319	14 160
Yhteensä	91 409	87 007	87 712

Henkilöstön lukumäärä

	2011	2010	2009
Tilintarkastus	438	446	411
Verokonsultointi	141	125	119
Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	97	94	128
Hallinto ja tukitoiminnot	63	63	60
Yhteensä	739	728	718

Henkilöstön ikäjakauma



* PricewaterhouseCoopers Oy on suomalainen yritys, joka kuuluu jäsenenä kansainväliseen PwC-ketjuun, jonka kaikki jäsenet ovat juridisesti itsenäisiä yhtiöitä ja joilla on paikallinen omistus ja johto. Jäsenyhtiöitä yhdistää jäsenyys PricewaterhouseCoopers International Limitedissä (PwCIL), joka on englantilainen yhtiö (company limited by guarantee) ja joka koordinoi ketjun jäsenyritysten tiettyjä toimintoja.

Sisällys

<i>Toimitusjohtajan katsaus tilikaudesta</i>	2
<i>Yritysvastuupalveluiden johtajan katsaus</i>	4
<i>Tästä raportista</i>	6
<i>Arvot ja eettiset periaatteet luovat pohjan toiminnallemme</i>	8
<i>Yrityksemme mukana vaikuttamassa yhteiskuntaan</i>	10
<i>Lähellä asiakasta</i>	14
<i>Haluamme olla alan halutuin työnantaja</i>	16
<i>Huolehdimme toimintamme ympäristövaikutuksista</i>	21
<i>Hallitus ja johtoryhmä</i>	24
<i>Raportointiperiaatteet</i>	26

Toimitusjohtajan katsaus tilikaudesta

Kesäkuun lopussa päättynyt tilivuotemme 2011 alkoi lupaavasti: markkinoilla alettiin nähdä yhä enemmän piristymisen merkkejä ja yritysjärjestelyjä. EU-alueen velkakriisi varjosti kuitenkin elpymistä.

Liikevaihtomme kasvoi noin viisi prosenttia edellisvuodesta ja oli 91,4 miljoonaa euroa (87,0 milj.). Kehitys oli mielestäni kohtalaisen hyvä, vaikka tavoittelimme kovempaa kasvua. Kasvuun vaikuttivat myönteisesti muun muassa panostaminen liikkeenjohdon konsultointiin, yrityskauppoihin liittyvät toimeksiannot ja veroneuvonnan kasvava tarve markkinoilla.

Tarjoamme tilintarkastukseen, verotukseen, yritysjärjestelyihin ja liiketoiminnan tehostamiseen liittyviä palveluja kokonaisvaltaisesti ja yli liiketoimintarajojen, mutta sisäisesti olemme organisoituneet kolmeen liiketoimintaluokkaan: tilintarkastuspalvelut, verokonsultointi sekä liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut.

Runsas puolet liikevaihdostamme (58,4 miljoonaa euroa) tuli tilintarkastuksesta ja siihen liittyvistä varmennus- ja konsultointipalveluista, mikä on aavistuksen viime vuotta enemmän (57,5 milj.). Markkinaosuutemme on kehittynyt ja pysynyt hyvänä, mutta kova kilpailu näkyi tilintarkastuspalveluiden heikkenevänä kannattavuutena.

Veropalveluidemme kysyntä jatkoi kasvuaan, mikä näkyi tilikaudella noin 10 prosentin nousuna liikevaihdossa (19,4 milj. euroa). Vastaava luku viime

vuonna oli 18,1 miljoonaa. Suurimman kasvun teki liikkeenjohdon konsultointi- ja yritysjärjestelypalvelumme, joiden liikevaihto nousi muutaman haastavan vuoden jälkeen 13,6 miljoonaan euroon (11,3 milj.).

Lisäarvoa asiakkaille

Lanseerasimme uuden brändin tilikautemme alkupuolella lokakuussa 2010. Ensimmäistä kertaa kaikilla PwC-yhtiöillä 158 maassa on yksi yhteinen brändilupaus, joka ohjaa toimintaamme. Markkinointinimemme lyheni samalla 22 kirjaimesta kolmeen eli PwC:ksi. Haluamme toimia yhä lähempänä asiakkaitamme ja tuottaa heille aitoa lisäarvoa – tämä on strategiamme ytimessä.

Lisäarvo tarkoittaa jokaiselle asiakkaalle eri asioita. Kuuntelemme asiakkaitamme entistä herkemällä korvalla tunnistaaksemme heidän todelliset tarpeensa. Asiakastytyvyyssyystulosten mukaan olemme onnistuneet tässä, vaikka oman Brand Health Index -tutkimuksemme mukaan emme erottaudu riittävästi kilpailijoistamme.

Palveluidemme lisäksi tuotamme asiakkaillemme ja muille sidosryhmillämme lisäarvoa erilaisten ajankohdaisseminaarien, koulutusten ja tilaisuuksien avulla. Tuotamme myös tutkimuksia ja uutiskirjeitä eri aiheista pitääksemme asiakkaamme ajan tasalla eri aihealueiden muutoksista. Näistä esimerkkinä on Suomen tässä laajuudessa ensimmäinen yritys vastuubarometri 2011, kansainvälinen CEO Survey -tutkimus ja jo perinteeksi

muodostunut päättäjänäisten PwCwomen-tapahtuma.

Tavoitteena olla halutuin työnantaja

Haluamme tuottaa lisäarvoa myös henkilöstöllemme. Tavoitteenamme on olla alamme halutuin työnantaja. Palveluksessamme oli tilikauden päättyessä 739. Edellisvuoden vastaava luku oli 728. Keskimääräinen palveluksessaoloaika oli 7,8 vuotta (7,5).

Henkilöstömme työtyytyväisyys ei ollut vuosittaisen tutkimuksen perusteella toivomallamme tasolla, vaikka se kasvoikin edellisvuodesta. Aloitin itse toimitusjohtajana kesäkuun alussa, jolloin avasimme Terveisiä tj:lle -nimisen keskustelupalstan intranetissämme. Olin tyytyväinen, kun keskustelupalsta herätti runsaasti aktiivisuutta ja saimme lyhyessä ajassa lukuisia kehitysehdotuksia toimintaamme henkilöstöltä.

Vastuullinen tapamme toimia

Yrityksemme arvoissa ja eettisissä periaatteissa korostuu vastuullisuus kaikkia sidosryhmiämme kohtaan. Olemme yritys vastuuasioissa alamme johtava toimija paitsi omassa toiminnassamme myös asiakkaille tuotetuissa yritys vastuupalveluissa.

Takanamme on ensimmäinen Green Office -vuosi, ja pääsimme hyvin ympäristötavoitteisiimme. Paljon on kuitenkin vielä tehtävää.

Takanamme on ensimmäinen Green Office -vuosi, ja pääsimme hyvin ympäristötavoitteisiimme. Paljon on kuitenkin vielä tehtävää.

Koen, että laadukas ja lisäarvoa tuottava palvelumme on parasta vastuullisuutta asiakkaillemme. Sisäisesti puhumme PwC Experiencestä, joka määrittelee tapaamme toimia asiakkaiden kanssa ja kollegojamme kohtaan. Tavoitteenamme on alkaneella tilikaudella jatkaa näiden hyvien käytäntöjen jalkauttamista koko henkilöstöllemme.

Yrittäjyyttä tukien ja yrittäjähengen kannustaen

Heinäkuussa alkanut tilikausi alkoi näyttää kevään positiivisen odotuksen jälkeen markkinatilanteen takia haastavalta. Nyt tätä katsausta syyskuussa kirjoittaessani näyttää, että meidän täytyy onnistua erinomaisen hyvin saavuttaaksemme loppukevästä asetetut tavoitteemme tälle tilikaudelle.

Visiossamme on yrittäjyyden tukeminen, ja tässä markkinatilanteessa tarvitsemme itsekin yrittäjähengeä yhä enemmän. Uskon, että osaavien ja hyvien työntekijöidemme avulla

voimme tukea asiakkaitamme haastavassa taloudellisessa tilanteessa ja saavuttaa liiketoiminnallemme asetetut tavoitteet.

Kiitän lämpimästi kaikkia työntekijöitämme arvokkaasta työstänne! Kiitos myös asiakkaillemme ja yhteistyökumppaneillemme luottamuksesta ja hyvistä hetkistä kanssanne.



Kim Karhu
Toimitusjohtaja

Yritysvastuupalveluiden johtajan katsaus

Me PwC:llä haluamme olla osa kehitystä, joka vie kohti kestäväää tulevaisuutta niin omassa yrityksessämme kuin myös asiakkaidemme liiketoiminnassa. Siksi otamme yritysvastuunme vakavasti.



Sirpa Juutinen
Yritysvastuupalvelut

Me PwC:n työntekijät olemme aitiopai- kalla – työskentely monien eri toimialo- jen yritysten kanssa avaa meille päivi- täin näkymät liiketoiminnan ja yhteiskunnan muuttuviin olosuhteisiin. Haemme yhdessä asiakkaidemme kanssa ratkaisuja, joilla vastataan joskus nopeisiinkin muutoksiin. Samalla rakennamme pidemmällä aikavälillä polkua tulevaisuuteen.

Tulevaisuutta rakentaessamme joudum- me niin yksilötasolla kuin yrityksenä ottamaan kantaa siihen, minkälaisessa maailmassa haluamme elää ja minkälai- set olosuhteet haluamme jättää lapsil- lemme. Näihin kysymyksiin on vastatta- va tänään. Aikaa on vielä, mutta sitä ei ole loputtomasti.

Me PwC:llä haluamme olla osa kehitys- tä, joka vie kohti kestäväää tulevaisuutta niin omassa yrityksessämme kuin myös

asiakkaidemme liiketoiminnassa. Siksi otamme yritysvastuunme vakavasti. Ymmärrämme, että asiakkaamme haluavat valmistautua tulevaisuuteen ottaen huomioon esimerkiksi ilmaston- muutoksesta aiheutuvat uhkakuvat sekä siihen liittyvät liiketoimintamahdolli- suudet.

Erilaiset energiankulutukseen liittyvät ratkaisut ovat tärkeitä päästöjen vähentämiseksi ja kustannusten säästämiseksi. Monen raaka-aineen saatavuuteen liittyy kysymyksiä. Globaali tuotanto yhdessä pitkien toimitusketjujen kanssa vaatii ponniste- luja hyväksyttävien työolosuhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä.

Hyvän ja osaavan henkilöstön saatavuus ei ole itsestään selvyy. Työpaikkojen henkilöstö koostuu useasta sukupolve- ta, se koostuu naisista ja miehistä ja



siinä on etniseltä taustaltaan ja monelta muulta ominaisuudeltaan erilaisia ihmisiä. Johtamisen laadukkuus ja vastuullisuus ratkaisevat, kuinka hyvin erilaisuus muuntuu yrityksen menestyksen kannalta keskeiseksi inhimilliseksi pääomaksi.

Näissä kaikissa asioissa tuemme asiakkaitamme oikeiden ratkaisujen löytämisessä. Myös omassa toiminnassamme otamme vastuullisuuden tosissamme. Olemme jo vuosien ajan kehittäneet tietoisesti yritysvastuutamme, josta nyt raportoimme ensimmäisen kerran GRI:n raportointivii-
tekehystä soveltaen. Asiakkaillemme antamiamme neuvoja noudattaen haluamme nyt itsekkin avata omille sidosryhmilllemme, mitä yritysvastuu tarkoittaa PwC:n omassa toiminnassa, minkälaisia tavoitteita olemme sille asettaneet ja mitä tuloksia olemme raportointikaudella saavuttaneet. Otamme mieliihyvin vastaan palautetta.

Tästä raportista

Luet PwC Suomen ensimmäistä yritys-vastuuraporttia. Olemme yritysvastuu-palveluidemme avulla tukeneet asiak-kaitamme yritys vastuun ja vastuuraportoinnin kehittämisessä jo vuosia ja varmentaneet kymmenien asiakkaidemme yritys vastuun tietoja. Viime aikoina asiakkaamme ovat yhä useammin tiedustelleet PwC:n omasta yritys vastuuraportoinnista.

Vuonna 2010 meille myönnetyn Green Office -merkin ja Sustainability & Climate change -tiimimme rohkaisema-na päätimme julkaista PwC:n ensimmäi-sen yritys vastuuraportin vastataksem-me sekä ulkoisten että sisäisten sidosryhmiemme odotuksiin. Haluam-me lisäksi osoittaa toimialallamme edelläkävijän roolin vastuullisuudessa ja viestiä toiminnastamme – niin haasteis-ta kuin saavutuksistakin – myös ulos-päin.

PwC Suomen johtoryhmä on määritellyt yritys vastuun olennaiset asiat yhdessä yritys vastuun asiantuntijoidemme kanssa. Olennaisuuden määrittelyn tulokset päivitettiin yritys vastuurapor-tin laatimista varten. Raportin sisällön määrittelyssä on otettu huomioon PwC:n kansainvälisen ketjun yritys vas-tuun viitekehys, toimialan keskeiset asiat sekä henkilöstön näkemykset.

Yritys vastuuraporttimme jakautuu viiteen olennaisiksi tunnistettuun pääteemaan: Tapamme toimia, Yhteis-kunnallinen vaikuttaminen, Henkilöstö, Asiakkaat ja Oman toimintamme ympäristövaikutukset. Emme käsittele raportissa taloudellista vastuutamme erikseen, koska taloudelliset tietomme

raportoidaan lakisääteisen tilinpäätök-semme avulla. Tiedostamme kuitenkin, että toimintamme tehokkuus ja talou-dellinen kannattavuus asettaa pohjan vastuulliselle toiminnallemme. Voidak-semme kantaa vastuamme asiakkaita ja henkilöstöämme kohtaan, meidän tulee huolehtia kannattavuudestamme.

Raportin laatimisessa on sovellettu kansainvälistä Global Reporting Initiativen (GRI) raportointiohjeistusta (versio 3.0). Olemme itse arvioineet, että raportointimme täyttää GRI:n C-soveltamistason vaatimukset. GRI-sisältövertailutaulukko löytyy internetsivuiltamme osoitteesta www.pwc.com/fi/gri_sisaltovertailu.

Tarkemmat raportointiperiaatteet ja laskentarajaukset on kuvattu sivulla 26. Tavoitteenamme on parantaa tietojen kattavuutta ja tarkkuutta tulevina vuosi-na kehittäessämme raportointiprosessia.

Toivomme, että ensimmäinen vastuura-porttimme kannustaa myös muita pienempiä ja keskisuuria yrityksiä raportointiin, antaa lisätietoa asiakkaillemme, omalle henkilöstöllemme, tuleville työntekijöillemme sekä muille meistä kiinnostuneille sidosryhmille. Toivotamme myös palautteen tervetulleeksi, jotta voimme jatkossa kehittää raportointiamme edelleen. Ota halutes-sasi yhteyttä tai anna palautetta osoit-teessa www.pwc.com/fi/otayhteytta.

Vastuullisuuden olennaisimmat näkökohtamme

Vastuullinen tapamme toimia

- Eettiset periaatteet
- Riippumattomuus
- Laadukkuus
- Asiantuntemus

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

- Sääntelyn kehittäminen
- Asiakkaiden vastuullisuuden kehittäminen
- Ajatusjohtajuus

Asiakkaat

- Asiakastyytyväisyys
- Avainasiakkuuksien kehittäminen
- Liiketoimintamallien kehittäminen

Henkilöstö

- Työtyytyväisyys
- Osaaminen ja asiantuntijuus
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Ympäristö

- Omien ympäristövaikutusten vähentäminen
- Asiakkaille tarjottavat neuvonta- ja varmennuspalvelut

Toiminnan tehokkuus ja kannattavuus

Arvot ja eettiset periaatteet luovat pohjan toiminnallemme



Olemme ylpeitä siitä, että tilintarkastus- ja varmennuspalvelumme edistävät yritystoiminnan läpinäkyvyyttä ja raportoinnin luotettavuutta.

Toimimme yhtiönä toimialalla, jossa kaikki perustuu luottamukseen, laadukkuuteen ja korkeaan ammattitaitoon. On ensiarvoisen tärkeää, että toimimme yhtiönä ja yksittäisinä työntekijöinä vastuullisesti ja yhteisiä toimintaperiaatteita noudattaen.

Olemme yhtiössä työskentelevien asiantuntijoidemme omistama yhtiö, ja asemamme KHT-yhteisönä asettaa meille omistus- ja hallintorakenteeseemme liittyviä vaatimuksia.

Lisäksi kansainvälisen PwC-ketjun yhteiset arvot ja eettiset periaatteemme (Code of Conduct) luovat pohjan asiantuntijaorganisaatiomme toimintatavalle. Suomessa puhumme Vastuullisesta tavastamme toimia. Uudet PwC:läiset tutustutetaan perehdytysjakson aikana sekä eettisiin periaatteisiimme että muihin toimintamme kannalta tärkeisiin periaatteisiin, joita ovat mm. eettisten ammattistandardien noudattaminen, riippumattomuuden ylläpitäminen, riskienhallinta, luottamuksellisuus sekä laadukkuus. Voit tutustua tarkemmin kyseisten osa-alueiden osalta toimintatapamme lakisääteisen läpinäkyvyyskertomuksemme avulla osoitteessa www.pwc.com/fi/lapinakyvyyskertomus. Eettiset periaatteemme löytyvät osoitteesta www.pwc.com/ethics.

Olemme ylpeitä siitä, että tilintarkastus- ja varmennuspalvelumme edistävät yritystoiminnan läpinäkyvyyttä ja raportoinnin luotettavuutta. Lisäksi osallistumme osaltamme harmaan talouden ja korruption ehkäisemiseen tilintarkastajia velvoittavan rahanpesulain velvoittamana. Kaikkien asiakastyötä tekevien asiantuntijoidemme tulee

suorittaa rahanpesun ehkäisemiseen liittyvä koulutus, ja olemme sisällyttäneet kyseiset näkökohdat osaksi asiakkuuksien ja toimeksiantojen riskiarviointia ennen asiakkaan ja toimeksiannon hyväksymistä ja vastaanottamista.

Arvomme

PwC:n arvot – tiimityöskentely, laadukkuus ja johtajuus – tukevat strategiaa ja luovat perusperiaatteet kaikelle toiminnallemme. Arvot ohjaavat jokapäiväisiä valintoja.

Tiimityöskentely

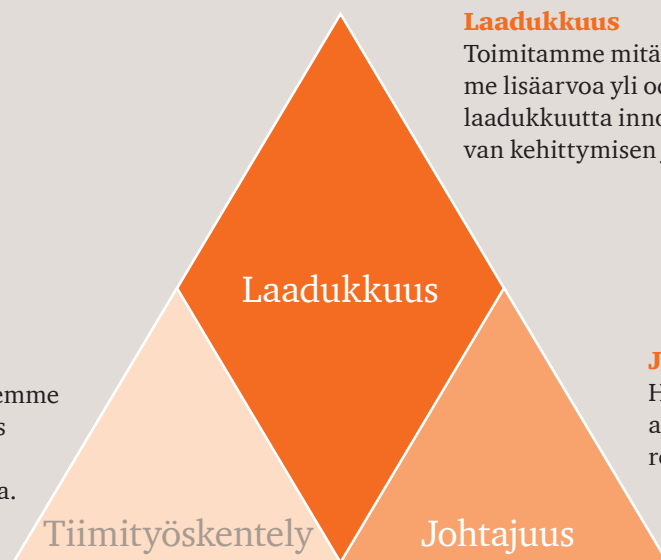
Parhaan tuloksen saavutamme tekemällä yhteistyötä asiakkaidemme ja kollegojemme kanssa. Tehokas tiimityö vaatii vuorovaikutusta, huomioimista ja tiedon jakamista.

Laadukkuus

Toimitamme mitä lupaamme ja tuotamme lisäarvoa yli odotusten. Saavutamme laadukkuutta innovatiivisuuden, jatkuvan kehittymisen ja joustavuuden avulla.

Johtajuus

Haluamme olla johtava omalla alallamme. Johtajuus vaatii rohkeutta, visiota ja rehellisyyttä.



Yrityksemme mukana vaikuttamassa yhteiskuntaan

Olemme etuoikeutettuja saadessamme toimia näköalapaikalla suomalaisessa yritysmaailmassa ja yhteiskunnassa laajemminkin. Asiakastyön lisäksi monet asiantuntijoistamme toimivat opetustehtävissä talomme ulkopuolella ja käyvät esimerkiksi luennoimassa eri oppilaitoksissa. Lisäksi osallistumme aktiivisesti oman toimialan edunvalvojamme KHT-yhdistyksen toimintaan.

Aktiivinen sidosryhmävuorovaikutus on meille tärkeää paitsi jo olemassa olevien ja potentiaalisten uusien asiakassuhteiden hoitamisen näkökulmasta myös voidaksemme osaltamme osallistua esimerkiksi alaamme koskevan sääntelyn kehittämiseen.

Teemme aktiivisesti tutkimus- ja selvitystyötä, josta koemme olevan hyötyä asiakkaillemme. Olemme esimerkiksi yhdessä Boardmanin, Hallitusammattilaisten ja Roschierin kanssa järjestäneet kilpailun ja arvioineet suomalaisten listayhtiöiden Corporate Governance -raportointia jo kahtena vuonna peräkkäin. Tilikaudella julkistimme myös PwC Suomen ensimmäisen yritys vastuubarometrin, jonka avulla on selvitetty suomalaisten yritysten yritys vastuun tilaa. Järjestämme vuosittain yhdistyksille ja säätiöille tarkoitetun Avoin raportti -kilpailun, jonka avulla yhdistyksiä ja säätiöitä kannustetaan toimintansa läpinäkyväm-
pään raportointiin.

Avainrooleissa asiakkaat ja henkilöstö

Keskeisiä sidosryhmiämme ovat asiakkaat, henkilöstö, media, oppilaitokset, järjestöt ja liitot, julkinen sektori, muut

PwC-ketjun jäsenyritykset ympäri maailman sekä yhteistyökumppanit.

Avainrooleissa sidosryhmistä ovat asiakkaat ja henkilöstö. Muut sidosryhmät linkittyvät ensisijaisesti myynnin ja markkinoinnin tai rekrytoinnin edistämiseen (kuten esimerkiksi yhteistyökumppanit ja oppilaitokset) tai esimerkiksi edunvalvontaan (kuten KHT-yhdistys).

Tärkeimpiä yhteistyökumppaneitamme olivat tilikaudella muun muassa edellä mainitut Boardman ja Hallitusammattilaiset sekä kauppakamarit, KHT-yhdistys, Perheyritysten liitto, Pääomasijoitusyhdistys, Sitra, TEKES

sekä yliopistot ja korkeakoulut. Oppilaitoksista uutena mukaan tuli tilikaudella Sibelius-Akatemia. Yhteistyöllä näiden tahojen kanssa on tavoitteena varmistaa, että olemme siellä missä asiakkaammekin; keskeinen suhdeverkostomme on näissä ryhmissä. Tärkeää on myös se, että valitut toimijat vievät eteenpäin ja kehittävät meille tärkeitä toimialoja tai asioita. Yhteistyöverkostot luovat meille myös mahdollisuuden ylläpitää suhteita sidosryhmiimme.

Edistimme tilikaudella myös yritys vastuuta muun muassa jatkamalla yhteistyötä Finnish Business & Society (FiBS) kanssa ja toimimalla KHT-yhdistyksen järjestämän Yhteiskuntavastuuraportointikilpai-

PwC Suomen toiminnasta syntyvä taloudellinen hyöty eri sidosryhmille

t€		2011	2010	2009
Asiakkaat*	Tuotot	91 598	87 123	88 384
Toimittajat**	Ostetut palvelut, tavarat, vuokrat	-26 353	-24 800	-27 291
Työntekijät	Palkat, palkkiot, sosiaalikulut	-61 175	-58 478	-58 234
Luotonantajat	Nettorahoitustuotto/kulu	121	53	378
Omistajat	Osinko	-1 369	-1340	-1 336
Julkinen sektori	Tuloverot	-627	-766	-630
Yhteisöt	Lahjoitukset ja sponsorointi	-442	-25 1	-50
Liiketoiminnan kehittämiseen		1 753	1 541	1 221

*Sisältäen liikevaihdon ja liiketoiminnan muut tuotot

** Ei sisällä pysyvien vastaavien poistoja

Yritysvastuubarometri

Toteutimme tilikaudella ensimmäistä kertaa laajan yritysvastuubarometrin, jossa kartoitettiin 580 suomalaisyrityksen vastuullisuutta. Barometrin mukaan suomalaiset yritykset ovat keskittyneet selvästi enemmän yritysvastuun raportoinnin kuin sen johtamisen kehittämiseen. Yritysvastuu ei ole myöskään kohonnut strategiselle tasolle muutamia yrityksiä lukuun ottamatta. Barometri on tarkoitus julkaista jatkossa vuosittain. Lisätietoja osoitteessa www.pwc.com/fi/yritysvastuubarometri.



lun arviointityöryhmässä. Yritysvastuupalveluidemme johtaja Sirpa Juutinen toimii KHT-yhdistyksen nimeämänä raportointikilpailun järjestäjäryhmän puheenjohtajana. Lisäksi hän kuuluu Työ- ja elinkeinoministeriön Yhteiskunta- ja yritysvastuun neuvottelukuntaan asiantuntijajäsenenä.

Oman riskienhallintamme näkökulmasta meidän tulee rajata palvelutarjontamme ulkopuolelle asiakkaat, jotka eivät täytä riskienhallintapolitiikkamme vaatimuksia esimerkiksi lain ja säännösten noudattamiseen liittyen. Valitsemalla huolella yhteistyökumppanimme toteutamme vastuullista tapaamme toimia.

Sidosryhmävuorovaikutuksemme muodot

Seuraavan sivun taulukossa on esitelty tapamme hoitaa suhteita sidosryhmiimme ja selvittää samalla sidosryhmien meitä kohtaan asettamia odotuksia. Sidosryhmäsuhteita johtaa johtoryhmämme osana normaalia liiketoiminnan johtamista. Tarvittaessa sidosryhmiltä saatua palautetta käsitellään hallitustasolla. Jokaisella merkittävällä sidosryhmällä on lisäksi yksi nimetty vastuuhenkilö, joka on yleensä yhtiömme partneri.

Asiakkaidemme osalta keskeinen vuorovaikutuksen kanava ovat vuosittain toteutettavat asiakastytyväisyyskyselyt. Tulokset käsitellään sekä johtoryhmässä

että hallituksessa, jonka jälkeen kunkin toimeksiannon asiakasvastuullinen partneri huolehtii, että palautteiden pohjalta tehdään tarvittavat toimenpiteet. Tämän jälkeen asiakkaita haastatellaan tarvittaessa myös henkilökohtaisissa tapaamisissa. Vuorovaikutustamme asiakkaiden kanssa on kuvattu tarkemmin asiakkuuskappaleessa, kts. sivu 14.

Henkilöstömme osalta keskeisiä kanavia henkilöstön mielipiteiden kuulemiseen ovat sekä vuosittainen henkilöstökysely (Global People Survey) että People-ryhmä. People-ryhmästä voit lukea lisää sivulta 20 ja henkilöstökyselyn tuloksista tilikaudella sivulta 19. Tilikaudella perustettiin lisäksi ensimmäistä kertaa Terveisiä tj:lle -keskustelupalsta, jonka avulla toimitusjohtajamme kuulee henkilöstömme mielipiteitä. Palstalle saadut kommentit on käyty läpi johtoryhmässä ja hallituksessa, ja toimenpiteisiin on jo ryhdytty esimerkiksi avoimuuden ja läpinäkyvyyden edistämiseksi sekä tasa-arvon, johtamisen ja palkitsemisen kehittämiseksi.

Asiakkaamme ovat viime aikoina nostaneet esiin huolenaiheensa esimerkiksi perheyritysten sukupolvenvaihdoksiin liittyen. Tavoitteenamme onkin tukea ja auttaa perheyrityksiä vaihdoksiin liittyvissä haasteissa entistä paremmin. Vain asiakkaitamme kuuntelemalla voimme kehittää liiketoimintaamme oikeaan suuntaan.

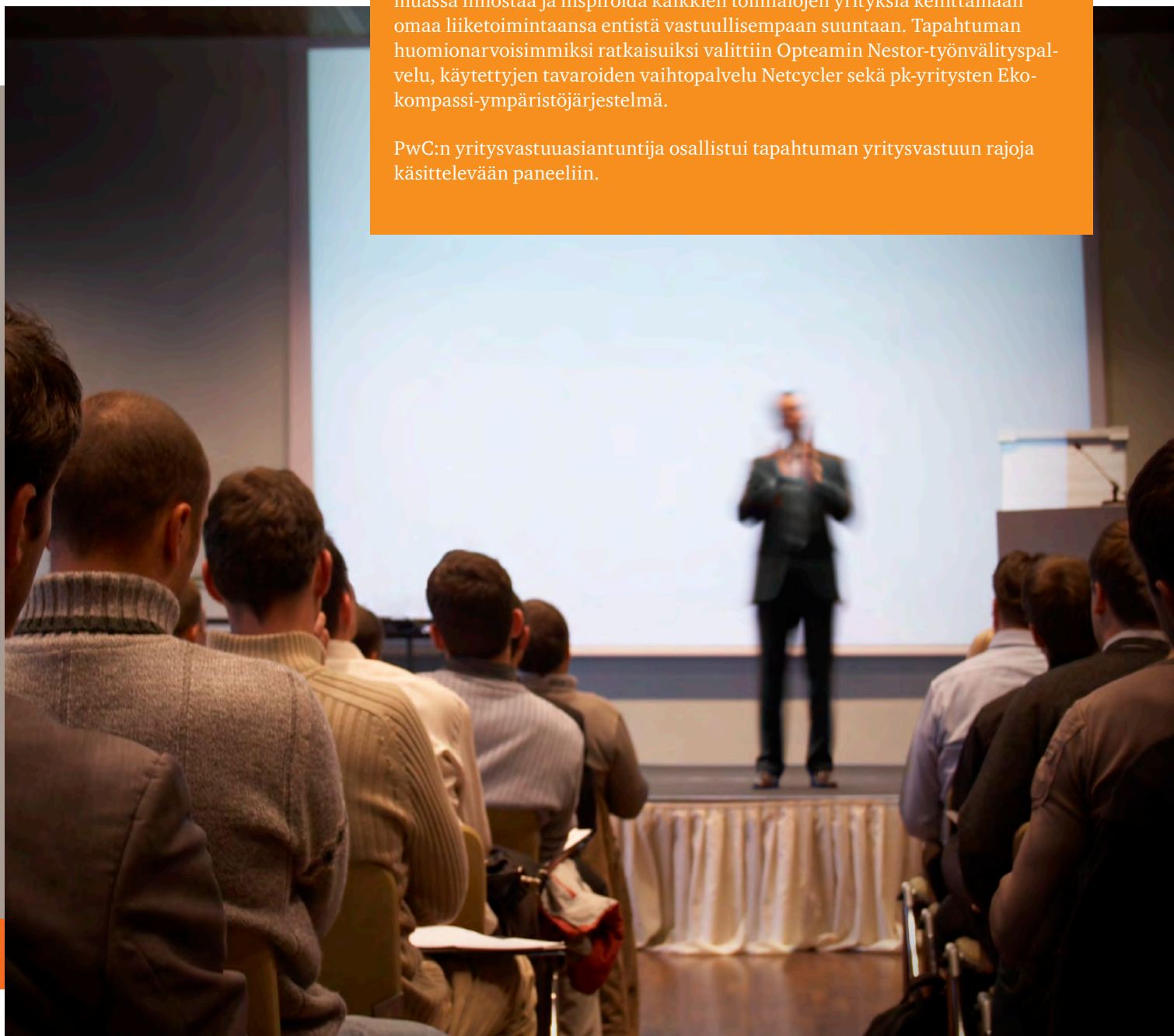
Sidosryhmävuorovaikutuksemme muodot

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Asiakastapaamiset Asiakastapahtumat Asiakaspalaute Brand Health Index -tutkimus PwC:n julkaisut ja tutkimukset	Toteutimme tilikaudella vuosittaisen asiakastytyväisyyskyselyn, jonka lisäksi liiketoiminta-alueet kysyivät pitkin vuotta toimeksiantokohtaista palautetta toimeksiantojen päättymisen jälkeen.	Haluamme varmistua asiakastytyväisyyskyselyjen osalta siitä, että tutkimuksiin saadaan riittävästi vastauksia ja että ne saadaan PwC:lle oikeilta tahoilta. Tutkimustulokset analysoidaan jatkossa paremmin yhdessä Brand Health Index -tutkimuksen tulosten kanssa.
Henkilöstö	Ilmapiiritutkimus Global People Survey Intranet Henkilöstölehti Toimitusjohtajan katsaukset Terveisiä tj:lle -palsta Ryhmätapaamiset	Keväällä toteutetun ilmapiiritutkimuksen vastausprosentti oli 66 (edellisvuonna 84). Tuloksista voit lukea lisää sivulta 19. Terveisiä tj:lle -palstalle saatiin henkilöstöltä kesäkuussa 100 kommenttia, jotka saivat yhteensä 650 tykkää/ei tykkää -painallusta.	Vuorovaikutusta, avointa keskustelua ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä lisätään. Annamme henkilöstöllemme mahdollisuuden avoimeen viestintään esimerkiksi toimitusjohtajan keskustelupalstalla.
Oppilaitokset	Yhteistyösopimukset oppilaitosten kanssa Opetus Rekrytointitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa Yritysvierailut PwC:lle Kisälli-ohjelma	Oppilaitoksista teimme tilikaudella yhteistyötä muun muassa Helsingin kauppakorkeakoulun, Turun kauppakorkeakoulun, Svenska Handelshögskolanin, Åbo Akademin sekä Jyväskylän, Oulun, Tampereen ja Vaasan yliopistojen ja Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan kanssa. Aloitimme tilikaudella yhteistyön myös Sibelius-Akatemian kanssa.	Pyrimme löytämään erilaisia ja uusia yhteistyömuotoja esimerkiksi tutkimusten osalta. Haluamme myös lisätä opiskelijoiden tietoisuutta yrityksestämme. Tavoitteena on, että PwC tunnetaan tilintarkastuksen lisäksi myös muista palveluista.
Yhteistyötahot	Tapahtumat Koulutustilaisuudet Julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen Tutkimukset	Toteutimme tilikaudella Boardmanin, Hallitusammattilaisten ja Roschierin kanssa yhteistyössä Corporate Governance -kilpailun. Osallistuimme KHT-yhdistyksen Yhteiskuntavastuuraportointikilpailun arvointityöryhmään sekä moniin KHT-yhdistyksen koulutuksiin.	Tavoitteena on syventää olemassa olevia yhteistyömuotoja, ei kasvattaa niiden määrää. Yhteistyötoiminnan malleja kehitetään niin, että mietitään entistä tarkemmin, mikä palvelee sidosryhmiä juuri kyseisellä hetkellä parhaiten.

Ratkaisun paikka

Olimme tilikaudella mukana yhtenä pääyhteistyökumppaneista Ratkaisun paikka -tapahtumassa, joka oli Suomen ensimmäinen yritys- ja yhteiskuntavastuuseen keskittyvä messutapahtuma ja alan suurin tapahtuma vuonna 2011. Tapahtumassa nostettiin esille yhteiskuntavastuun liiketoimintahyötyjä ja -mahdollisuuksia käytännön esimerkkien kautta. Tavoitteena oli myös muun muassa innostaa ja inspiroida kaikkien toimialojen yrityksiä kehittämään omaa liiketoimintaansa entistä vastuullisempaan suuntaan. Tapahtuman huomionarvoisimmiksi ratkaisuisiksi valittiin Opteamin Nestor-työnvälityspalvelu, käytettyjen tavaroiden vaihtopalvelu Netcycler sekä pk-yritysten Eko-kompassi-ympäristöjärjestelmä.

PwC:n yritys vastuuasiantuntija osallistui tapahtuman yritys vastuun rajoja käsittelevään paneeliin.



Lähellä asiakasta

Vastuullisuus asiakkaitamme kohtaan tarkoittaa meille laadukasta työtä, joka tuottaa aitoa lisäarvoa asiakkaalle. Toimintamme ja PwC-brändin ytimessä onkin lisäarvon tuottaminen asiakkaille. Tämä onnistuu vain olemalla lähellä heitä ja kuuntelemalla, jolloin voimme tunnistaa asiakkaan tarpeet ja löytää oikeat ratkaisut. Tärkeintä meille on, että asiakas saa yhteistyöstämme haluamaansa arvoa.

Asiakkainamme on niin kasvuyhtiöitä, perheyriyksiä, pörssilistattuja yrityksiä kuin julkisen sektorin toimijoita. Itse asiassa suurin osa asiakkaistamme on keskiuuria yrityksiä, jotka toimivat ympäri maan.

Ensikohtaamisesta vuosikymmenten kumppanuuteen
Tavoitteenamme on luoda aitoja kumppanuuksia, joissa asiakastarpeeseen vastaaminen ja lisäarvon tuottaminen on mahdollista. Monet asiakkaistamme ovatkin työskennelleet kanssamme vuosikymmeniä.

Laatu ja riippumattomuus ovat asioita, joista emme tingi. Uudet asiakkuudet alkavatkin aina asiakaskohtaisella alkukartoituksella, jossa varmistamme, että yhteistyö voi alkaa molempien osapuolten kannalta ilman riskejä.

Työmme laatua tukevat muun muassa asiantuntijoidemme laajat koulutautumismahdollisuudet sekä kansainvälisen verkostomme ja oman yrityksemme kattavat tutkimus- ja julkaisutoiminta. Laatua valvomme tarkoin menetelmin. Lue tarkemmin tästä PwC:n läpinäkyvyyshetimituksesta osoitteesta www.pwc.com/fi/lapinakyvyyshetimitus.

Pyrimme tuottamaan lisäarvoa asiakkaalle laadukkaana asiakastyön lisäksi myös erilaisilla asiakastilaisuuksilla, -seminaareilla ja koulutuksilla, joita järjestimme useita kymmeniä kesäkuussa 2011 päättyneellä tilikaudella. Näistä esimerkkinä Yritysvastuu hallituksen agendalla -tilaisuus hallitusten jäsenille sekä IFRS Puzzle -koulutukset, joka on yhdeksänosainen sarja IFRS:n ajankohtaisiin aiheisiin perehdyttäviä koulutuksia. Tuotamme asiakkaillemme myös tietoisuudellisia uutiskirjeitä kuten Tax Expressin kaikille veropalveluiden asiakkaille ja NonProfit-infon yhdistyksille ja säätiöille.

Asiakkaiden saaman palvelun taustalla on usein usean asiantuntijan yhteistyö, mutta asiakkuudesta vastaa aina PwC:n nimetty partneri. Käymme asiakkaidemme kanssa kehityskeskusteluja, ja myös partnereiden oman työn arvioinnissa keskustellaan siitä, kuinka hyvin asiakkuuksia on hoidettu.

Yritystasolla asiakkuuksien johtamisesta ja kehittämisestä vastaa Markets Leaderimme, joka toimii myös johtoryhmän jäsenenä. Markets Leaderin tehtävänä on seurata markkinoiden kehittymistä asiakastarpeiden ja palveluinnovaatioiden tunnistamiseksi.

Asiakaspalautte tärkein kehittämisen keino

Mittaamme onnistumistamme asiakkaidemme kanssa paitsi jatkuvassa vuorovaikutuksessa myös kolmella mittarilla: toimeksiantokohtaisilla palautekyselyillä, vuosittaisella asiakaskartoituksella (Client Experience Survey) ja brändimme arvoa kuvaavalla Brand Health Index -tutkimuksella.

Olemme jalkauttaneet yhteistä toimintatapa palautteisiin reagoimisesta nopeasti ja parhaiten tilanteeseen sopivalla tavalla. Vaikka olemme tässä vielä oppimismatkalla, reagoitukymme asiakaspalautteeseen on parantunut. Toimeksiantokohtaiset palautteet ovat myös useimpien asiantuntijoidemme tulokorteissa.

Aina kaikki ei mene kuitenkaan oppikirjojen tai suunnitelmien mukaan. Ongelmatilanteisiin ripeästi puuttumalla yhteistyö yleensä jatkuu. Pyrimme myös oppimaan menetetyistä asiakkuuksista.

Vuosittainen asiakastutkimuksemme Client Experience Survey tehdään sähköisenä kyselynä, joka lähetetään pääasiassa asiakkaan päätöksentekijöille ja avainhenkilöille. Toimeksiantosta vastaava asiantuntijamme nimeää kyselyyn kutsuttavat henkilöt.

Client Experience Surveyn kaksi keskeisintä lukua ovat asiakkaan kokema kokonaistyytyväisyys ja suosittelemalukkuus, ns. Net Promoter Score. Asiakasteille lähetetään viesti välittömästi, jos joku vastaaja antaa raja-arvoa huonomman arvostuksen. Toimeksiantannon johtajan vastuulla on käydä tulokset läpi yhdessä tiimin kanssa ja sopia tulosten käsittelystä asiakkaan kanssa tarpeen mukaan. Asiakastutkimusten tuloksia käsitellään myös liiketoiminta-alueittain ja johtoryhmässä. Sähköistä kyselyä täydentävät kasvotusten tehtävät asiakastytyväisyshaastattelut, joissa PwC Suomen partneri haastattelee asiakkaan ylintä johtoa.

Asiakkaamme antoivat meille kokonaisarvosanaksi 8,11 (asteikolla 0–10) kesäkuussa 2011 päättyneellä tilikaut-



Tavoitteenamme on luoda aitoja kumppanuuksia, joissa asiakastarpeeseen vastaaminen ja lisäarvon tuottaminen on mahdollista. Monet asiakkaistamme ovatkin työskennelleet kanssamme vuosikymmeniä.

della, mikä ylitti tavoitteemme (8,0). Edellisvuonna tulos oli 7,93. Myös asiakkaiden suositteluhaluus nousi aiemmasta vuodesta.

Alkaneella tilikaudella 2012 tavoitteenamme on parantaa suositteluhalukkuutta entisestään. Tavoitteenamme on myös kartoittaa yhä useamman päätöksentekijän odotuksia ja kokemuksia palveluistamme, minkä takia lisäämme ylimmän johdon haastatteluita.

Kuuntelemisen jalo taito

Brand Health Index -tutkimus (BHI) kuvaa PwC-brändin arvostusta asiakkaidemme ja potentiaalisten asiakkaidemme silmissä. Tutkimus kertoo meille niistä asioista, joita yritykset liittävät meihin sekä vahvuksistamme ja

heikkouksistamme kilpailijoihimme nähden. Tutkimus on tehty nyt kahtena vuonna peräkkäin. Vuoden 2011 tutkimuksen mukaan meillä on vahva brändi. Olemme onnistuneet tekemään laadukasta työtä ja auttamaan asiakasta menestymään. Tavassamme toimia on kuitenkin parannettavaa: meidän pitää oppia kuuntelemaan asiakasta entistä paremmin. Tavoitteenamme on olla aiempaa helpommin lähestyttäviä.

Brand Health Index -tulokset käsiteltiin johtoryhmässä ja laajemmassa eri liiketoiminta-alueiden edustajista koostuvassa ryhmässä. Jokaisen liiketoiminta-alueen toimintasuunnitelmassa on tavoitteet BHI-tulosten parantamiselle ja käytännön toimenpidesuunnitelmat.

Hyvistä käytännöistä tapa kaikille

Haluamme palvelulla asiakkaitamme yhä paremmin. Sisäisesti puhumme PwC Experiencestä, joka määrittelee tapaamme toimia asiakkaiden kanssa ja kollegojamme kohtaan. Tavoitteenamme on alkaneella tilikaudella jatkaa näiden hyvien käytäntöjen jalkauttamista koko henkilöstöllemme.

Toinen keskeinen kehityskohteemme on tunnistaa ja hoitaa aiempaa paremmin avainasiakkuuksiamme. Tämä vaatii meiltä myös yhä saumattomampaa yhteistyötä läpi eri liiketoiminta-alueiden.

Haluamme olla alan halutuin työnantaja

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kaltaisemme asiantuntijaorganisaation menestyksen kulmakivi. Yksi strategisista tavoitteistamme on olla toimialamme halutuin työnantaja sekä nuorten uraansa aloittelevien työntekijöiden joukossa. Toisena strategisena tavoitteena haluamme kehittää henkilöstömme keskuudessa erityisen hyvää työilmapiiriä, josta puhumme People Experienceä. Henkilöstön työtyytyväisyys ja opiskelijoille vuosittain tehtävä työnantajakuvatutkimus mittaavat suoriutumistamme suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

People Experience ja arvojemme – tiimityöskentely, johtajuus ja laadukkuus – mukainen toiminta tarkoittaa, että henkilöstömme ylittää tiimeinä toimimalla parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen, tuottavat asiakkaillemme lisäarvoa ja samalla nauttivat tekemisestään. Tämä vaatii meiltä jokaiselta oikeaa asennetta, arvostusta toisiamme kohtaan ja kykyä asettua toistemme asemaan.

Henkilöstöjohtamisessa panostamme monella tapaa työtyytyväisyyteen sekä työyhteisöimme ilmapiiriin. Meille on myös tärkeää huolehtia asiantuntijoidemme osaamisen kehittämisestä. Investoimme paljon sekä henkilökohtaiseen valmennukseen että osaamisen kasvattamiseen koulutuksen avulla. Myös työhyvinvointi ja erityisesti työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ovat henkilöstöpolitiikkamme keskiössä.

Henkilöstömme hyvinvoinnista ja kehittämisestä vastaa HR-tiimin tuella henkilöstöjohtaja, joka on myös laajennetun johtoryhmän jäsen.

PwC:n tarjoama urapolku

Saavuttaaksemme tavoitteemme toimialamme halutuimpana työnantajana meidän tulee huolehtia työnantajakuvastamme. Vuoden 2011 Universumin Nordic's Ideal employers -tutkimuksessa saavutimme menestyksekkääksi toisen sijan. Tämän Suomea koskevan tutkimuksen mukaan olimme oikeustieteitä opiskelevien keskuudessa alamme suosituin työnantaja ja kaikkien työnantajien joukossa oikeustieteitä opiskelevalta kysyttäessä sijalla 14. Kauppätieteitä opiskelevalta kysyttäessä olimme Suomessa toiseksi suosituin työnantaja toimialallamme ja kaikkien työnantajien joukossa sijalla 13.

Tämä ei kuitenkaan riitä meille, vaan haluamme suoriutua vielä paremmin. Kaltaisessamme asiantuntijaorganisaatiossa työntekijöillemme tarjotut koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat oman henkilöstömme kehittämisen lisäksi tärkeä osa hyvää työnantajakuva. Tapaamme tehdä töitä kuuluu lisäksi työssä oppiminen, koulutukset ja valmennukset sekä vaihteleviin työtehtäviin kannustaminen ja joustavat tavat työntekoon. Uskomme, että nämä ovat sekä nuorten uraansa aloittelevien että kokeneempien työntekijöiden arvostamia asioita.

Monet asiantuntijamme hyödyntävät mahdollisuutta siirtyä PwC:n sisällä ryhmästä toiseen, esimerkiksi tilintarkastuspalveluista yritysjärjestelypalveluihin. Kannustamme myös työntekijöitämme kartuttamaan kansainvälistä

Muutokset henkilöstössä

	2011	2010
Uudet rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	100	54
Kisällien määrä tilikaudella	62	45
Lähteneet työntekijät (vakinaiset)	92	63
Eläkkeelle jääneet	8	5
Lähtövaihtuvuus (vakinaiset)	12,8 %	8,9 %
Tulovaihtuvuus (vakinaiset)	13,9 %	7,6 %
Osa-aikaiset keskimäärin	65	57
Vanhempainvapaalla keskimäärin tilikaudella	53	
Vanhempainvapaalta työhön palanneet henkilöt	31	

Kisälli-ohjelma

Yrityksessämme on vuosittain noin 50–60 korkeakouluopiskelijaa harjoittelussa Kisälli-ohjelman kautta. PwC Suomella on viimeisten 16 vuoden aikana ollut 427 kisälliä, joista 275 on palkattu vakinaisiksi työntekijöiksi. Heistä noin 180 on edelleen palveluksessamme. Kisällipaikkoja on tarjolla niin liikkeenjohdon konsultoinnin, yritysjärjestelyjen, tilintarkastuksen, veropalveluiden kuin yritys juridiikan parissa. Ohjelma tarjoaa monille nuorille ensimmäisen oman alan työpaikan. Keväällä 2011 myös yritys vastuutiimi palkkasi kaksi kisälliä avustamaan yritys vastuubarometrin tulosten analysoinnissa.



kokemusta ulkomaankomennusten kautta. Autamme työntekijöitämme luomaan itselleen sopivia urapolkuja ja joustamme työntekijöidemme muuttuviin elämäntilanteiden mukaan.

Kannustamme työntekijöitämme myös verkostoitumaan sekä sisäisesti että ulkoisesti. Vuoden 2010 aikana järjestimme kaksi PwC:n sisäistä verkostoitumistapahtumaa nuoremmille asiantuntijoillemme. Palaute tapahtumista oli erittäin positiivinen, ja tavoitteena on jatkaa käytäntöä tulevaisuudessa.

Oma henkilöstömme on meille tärkein käyntikortti rekrytointeja ajatellen, ja haluamme, että henkilöstömme voi suositella meitä omalle verkostolleen. Olemme aktiivisesti mukana oppilaitosyhteistyössä, ja lähetämme asiantuntijoitamme kertomaan opiskelijoille itse, millaista työskentely PwC:llä on.

PwC-ketjun yhteistyö tarjoaa globaalit ja pohjoismaiset mahdollisuudet

Laajan kansainvälisen ketjun jäsenenä meillä on hyvät edellytykset tarjota työntekijöillemme kansainvälistä työkokemusta. Monet meillä työuransa aloittaneista ovatkin nimenneet kansainväliset työmahdollisuudet yhdeksi tärkeimmäksi heitä PwC:lle houkuttaneeksi tekijäksi. PwC:n globaaliin verkostoon kuuluu yli 158 maata, joihin kaikkiin työntekijöillämme on mahdollisuus hakeutua ulkomaankomennuksille.

Ulkomaankomennukset ovat mahdollisia kaikille hyvin suoriutuville PwC:n työntekijöille. Komennuksen tyyppi ja kohdemaata määritellään yksilöllisesti siten, että komennuksesta on mahdollisimman suuri hyöty työntekijän uralle. Ulkomaankomennusten kesto vaihtelee

3 kuukauden Nordic Swapista maksimissaan 5 vuoden työskentelyyn ulkomailla. Tavallisimmin komennukset ovat noin 2–3 vuoden mittaisia. Nuorempien asiantuntijoiden ulkomaankomennukset tähtäävät työntekijän osaamisen kehittämiseen. Kokeilemisen työntekijöiden komennukset voivat olla strategisia, eli työntekijä lähetetään ulkomaille saavuttamaan yhtiön liiketoiminnan kannalta tärkeitä tuloksia.

Tilikauden 2011 lopussa kesäkuussa PwC:n Suomen työntekijöistä 11 työskenteli ulkomailla 8 eri maassa, muun muassa Kiinassa, Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa ja Australiassa. PwC:n Global Mobility -verkosto tukee työntekijöitä ulkomaankomennuksissa: työntekijällä on apunaan sekä koti- että kohdemaassa Global Mobility Consultant, joka auttaa käytännön asioiden hoitamisessa.

Ulkomaankomennusten myötä työntekijät pystyvät kartuttamaan osaamistaan kansainvälisessä ympäristössä samanaikaisesti kun he solmivat uusia kontakteja ja laajentavat verkostoaan. Asiakastyössä kansainväliset työkokemukset tuovat lisäarvoa asiakkaillemme. Olemme asettaneet tavoitteen, että asiantuntijostamme 3 prosenttia olisi vuosittain ulkomaankomennuksella kartuttamassa osaamistaan ja kokemuksiaan.

Pohjoismaista yhteistyötä

Haluamme tarjota nuorille työntekijöillemme mahdollisuuden kartuttaa kokemusta ulkomailla ja verkostoitua pohjoismaisten kollegoiden kanssa. Olimme keväällä 2011 kolmatta kertaa mukana Nordic Swap -ohjelmassa. Kyseessä on lyhytkestoinen ulkomaankomennus Ruotsiin, Tanskaan, Norjaan tai Islantiin. Kohdemaasta tulee samaksi ajaksi työntekijä komennukselle Suomeen. Komennus kestää yleensä 3–6 kuukautta.

Monipuoliset eväät osaamisen kehittämiseen

Olemme oppiva organisaatio ja tarjoamme henkilöstöllemme monipuoliset mahdollisuudet oman osaamisensa ja tietämyksensä kehittämiseen työssä oppimisen, toisilta oppimisen (valmennus ja mentorointi) sekä erilaisten koulutusten ja valmennusten avulla. Henkilöstön kehittämistä tuetaan sekä taloudellisesti että mahdollistamalla työnteon ja opiskelun yhdistäminen.

Tilikaudella 2011 tarjosimme sisäistä ja ulkoista koulutusta henkilöstöllemme yhteensä noin 5 200 työpäivää eli keskimäärin 8,2 työpäivää/hlö. Koulutusta oli poikkeuksellisen paljon kuluneella tilikaudella, koska otimme käyttöön uuden työkalun tilintarkastustoimeksiantojen hallintaan ja dokumentointiin. Keskimääräiset koulutuskustannukset/henkilö olivat tilikaudella noin 2 000 euroa (1 700 euroa). Koulutuskustannuksiin sisältyvät vain ulkoiset koulutukset. PwC:n omat asiantuntijat kouluttivat tilikaudella henkilöstöämme lähes 700 tuntia. Nämä sisäisten koulutusten kustannukset eivät siis sisälly kirjanpitoimme koulutuskustannuksiin.

Tarjoamme myös joka vuosi asiantuntijoillemme, jotka täyttävät vaaditut edellytykset, mahdollisuuden osallistua HTM- tai KHT-tenttiin tarjoamalla tenttikirjat, valmennusta sekä mahdolli-

suuden lukulomaan. Kannustamme asiantuntijoitamme myös muihin allalamme hyödyllisiin tutkintoihin kuten sisäisen tarkastuksen ammattitutkinto CIA tai sijoitusanalyytikon CFA-tutkinto (Chartered Financial Analyst). Vuoden 2010 tenttijöistä saimme joukkoomme 10 uutta KHT-tilintarkastajaa ja 5 uutta HTM-tarkastajaa.

Uusi valmennusjärjestelmä tukemaan suoriutumista

Elokuussa 2008 lanseerasimme suoriutumisen johtamisjärjestelmän (Performance Coaching & Development, PC&D), jonka tavoitteena on tukea kaikkien työntekijöidemme kehitystä. PC&D-työkalun avulla jokainen voi suunnitella ja tarkastella kehittymistään ja omia saavutuksiaan.

Jokaisella PwC:läisellä on henkilökohtainen "valmentaja", coach, joka toimii sananmukaisesti työntekijän valmentajana. Coachiksi valmistutaan Coaching for Performance -valmennuksen kautta. Järjestimme tilikaudella myös runsaasti coacheille suunnattua täydennyskoulutusta taitojen edelleen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Meille PwC:llä on syntynyt yksimielisyys siitä, että coaching on erinomainen tapa tukea yksilöä ja sen avulla voidaan parhaimmillaan saavuttaa merkittäviä tuloksia. Tavoitteenamme on coaching-kulttuurin avulla myös edistää avoimuutta sekä rakentaa keskinäistä luottamusta ja arvostusta.

Uusi valmennusohjelma syväjohtamisen kehittämiseen

Panostimme tilikaudella esimieskoulutuksessa syväjohtamisen ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Keväällä 2011 käynnistyi johtamis- ja esimiestehävissä toimiville suunnattu valmennusohjelma, joka tukee coaching-kulttuuriamme. Valmennusohjelma keskittyy omien vuorovaikutustaitojen tunnista-

miseen ja kehittämiseen. Valmennusohjelman ensimmäiseen vaiheeseen osallistui 45 henkilöä.

Hyviin suoriutuksiin palkitsemisella

Palkitsemisessa meillä on käytössämme kannustinjärjestelmä, jossa vuosittaiset tulospalkkiot sidotaan sekä taloudelliseen suoriutumiseemme että henkilökohtaisiin tavoitteisiin kuten asiakastytyväisyyteen, toimeksiantokohtaisiin palautteisiin sekä laskutus- tai käyttöasteeseen. Palkitsemisperusteet ja suoritusarviot käydään jokaisen kanssa läpi henkilökohtaisesti vuosittain pidettävissä esimieskeskusteluissa. Tilikaudella 2011 jaoimme lisäksi kolme kertaa Special Awards -palkintoja hyvin tehdystä työstä. Special Awards -palkinnoilla muistettiin työntekijöitä ja tiimejä suorituksista, jotka edistävät strategiaamme kirjattujen painopistealueiden toteutumista. Kokonaisuudessaan bonuksia maksettiin tilikaudella 2,2 M€ (2,3 M€). Henkilöstön palkat ja palkkiot olivat yhteensä 49,6 M€ (47,7 M€).

Ilmapiiirikysely ohjaa toiminnan suunnittelussa

Mittaamme henkilöstön tyytyväisyyttä vuosittain PwC-ketjun yhteisellä ilmapiiirikyselyllä, Global People Surveylla. Kyselyllä kartoitetaan johtamisen, työtyytyväisyyden, henkilöstön sitoutu-

misen ja yritys vastuun tasoa ja muutoksia. Tilikaudella 2011 PwC Suomen kyselyn vastausaste oli 66 (84 %). Kaikissa PwC-ketjun jäsenyrityksissä vastausprosentti oli yhteensä 72 (74 %).

Olemme asettaneet kyselyn yleisindeksin (People Engagement Index) tavoitteeksi PwC Suomen osalta 70 prosenttia. Tilikauden 2011 yleisindeksi nousi hieman edellisvuodesta ja oli 63 % (61 %). Korkeimmat tulokset saimme asiakaskeskeisestä toimintatavastamme, laadustamme, kokemuksen hyödyntämisestä asiakastoimeksiannoissa, työtehtävien haastavuudesta, arvojen mukaisesta toiminnasta ja yritys vastuusta. Eniten kehitettävää kyselyn perusteella on palkitsemisessa ja suoritusarvioinnin läpinäkyvyydessä.

Henkilöstökyselyn tuloksia tarkastellaan hallituksessa, johtoryhmässä, jokaisessa liiketoiminnossa, HR-tiimissä sekä henkilöstön edustajista koostuvassa People-ryhmässä. Tulosten perusteella valitaan kehitystoimenpiteet, jotka otetaan käyttöön tulevan tilikauden aikana. Edellisten vuosien tulosten perusteella on kehitetty erityisesti coachingia, työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä ryhmien välistä yhteistyötä.

Global People Survey -tulokset
Vastausprosentti

	2011	2010	2009
PwC Suomi	66 %	84 %	78 %
PwC-ketju	72 %	74 %	71 %

People Engagement Index (PEI)

	2011	2010	2009
PwC Suomi	63 %	61 %	65 %
PwC-ketju	68 %	66 %	74 %

Työhyvinvointiin panostetaan yhteistyökumppaneiden avustuksella

Panostamme henkilöstön työhyvinvointiin yhdessä työterveyspalveluiden toimittajamme Diacorin kanssa.

Tarjoamme henkilöstöllemme erittäin kattavat työterveyshuollon palvelut, ja keskitymme erityisesti ennalta ehkäisvään työterveydenhuoltoon. Huolehdimme työergonomiasta työfysioterapeutin avustuksella, ja henkilöstöllemme on käytössä henkilökohtainen Personal Trainer. Lisäksi järjestämme kerran vuodessa Helsingin toimistolla Terveystorin, jossa henkilöstömme voi saada tietoa terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista sekä esimerkiksi niskahartiahierontaa, kehonkoostumusmittauksia ja verenpainemittauksen. Lanseerasimme tilikaudella myös näyttöpäätetyöntekijöille suunnatun Ergo Pro -taukoliikuntaohjelman.

Kannustamme henkilöstöämme huolehtimaan terveydestään tarjoamalla kattavat liikuntapalvelut tukemalla henkilöstömme kuntosalijäsenyyksiä, tarjoamalla virikeseteleitä ja liikunta-kerhoja sekä tapahtumia esimerkiksi sählyn, jääkiekon, tenniksen sekä jalkapallon tiimoilta.

Henkilöstömme hyvinvoinnista ja työlleen omistautumisesta kertoo alhainen sairauspoissaoloasteemme, 2,4 % (2,7 %). Olemme joustava työnantaja, joka tukee henkilöstöään työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa. Esimerkiksi lapsen sairastaessa tarjoamme lastenhoitopalveluita ja mahdollisuuden etätyöhön. Tiedostamme, että toimialallamme teemme projektiluon-

toista ja kausittaista työtä, joka edellyttää myös henkilöstöltämme joustoa ja ylitöitäkin. Viime vuosina olemme erityisesti panostaneet ylitöiden seurantaan ja kannustamme henkilöstöä pitämään ylityövapaita aina kun mahdollista.

Lisää henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia People-ryhmän avulla

Henkilöstömme edustajista on koottu People-ryhmä, jonka tehtävänä on toimia yritysjohdon ja henkilöstön välisenä keskustelukanavana. People-ryhmän tavoitteena on kuunnella henkilöstöä ja lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Ryhmä toimii myös työsuojelutoimikuntana ja yhteistoimintalain edellyttämänä yt-neuvottelukuntana. Ryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa ja raportoi johdolle. People-ryhmän edustajat voivat tarvittaessa viedä asioita PwC Suomen johtoryhmän ja partnereiden kokouksiin.

Tasa-arvosuunnitelman päätavoitteina yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus

Olemme laatineet tasa-arvosuunnitelman, jonka päätavoite on edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä. Tavoitteenamme on kehittää

yritystä ja sen kulttuuria siten, että sekä työnantaja että työntekijät kohtelevat toisiaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Kaikilla työntekijöillämme on vastuu huomioida omassa toiminnassaan henkilöiden yhdenvertainen kohtelu niin päivittäisessä toiminnassa kun päätöksenteossa. Tasa-arvosuunnitelmamme mukaisesti ketään ei syrjitä iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautuneisuuden tai uskonnon perusteella rekrytoinneissa tai työsuhteen eri vaiheissa.

Teemme vuosittain myös erillisen palkkaselvityksen, jossa kartoitetaan miesten ja naisten välisiä mahdollisia palkkaeroja. Vuoden 2010 selvitys ei antanut aihetta lisätoimenpiteisiin palkkatasa-arvon kehittämiseksi.

Tilikaudella lanseeratulla Terveisiä tjlle -keskustelupalstalla juuri tasa-arvo oli kuitenkin yksi paljon keskustelua herättäneistä aiheista. Olemme päättäneet kartoittaa tulevan tilikauden aikana, miten PwC Suomi toteuttaa sukupuolten välistä tasa-arvoa käytännössä ja perustaneet työryhmän tehtävää varten. Odotamme työryhmältä toimenpide-ehtouksia tasa-arvon toteutumisen kehittämiseksi mikäli niihin on kartoituksen perusteella tarvetta.

Työhyvinvointi

	2011	2010
Sairauspoissaoloprosentti	2,4 %	2,7 %
Tapaturmien lukumäärä	6	7

Tasa-arvo

	Naiset		Miehet		Yhteensä
Tilintarkastus	228	52 %	210	48 %	438
Verokonsultointi	89	63 %	52	37 %	141
Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	41	42 %	56	58 %	97
Hallinto ja tukitoiminnot	44	70 %	19	30 %	63
Yhteensä	402	54 %	337	46 %	739

	Naiset		Miehet		Yhteensä
Hallitus	1	14 %	6	86 %	7
Johtoryhmä	1	10 %	9	90 %	10
Partner	12	17 %	59	83 %	71
Director	12	29 %	29	71 %	41
Senior Manager	43	41 %	63	59 %	106



Huolehdimme toimintamme ympäristövaikutuksista

Olemme asiantuntijoista koostuva palveluorganisaatio, jonka toiminnan tavoitteena on tuottaa asiakkaiden liiketoimintaa edistäviä palveluita vastuullisesti. Osana vastuullisuutta huolehdimme toimintamme ympäristövaikutuksista, jotka aiheutuvat pääasiassa toimitiloistamme sekä työntekijöidemme työmatkustuksesta.

Myös monelle asiakasorganisaatiollemme vastuullisuus ja kestävä kehityksen mukainen toiminta ovat arkipäivää. Nykyiset ja potentiaaliset työntekijät asettavat entistä enemmän odotuksia työnantajansa ympäristövastuullisuuteen. Asiakkaitamme olemme tukeneet yritys vastuupalveluidemme asiantuntijoiden avulla ympäristövaikutustensa tunnistamisessa, johtamisessa ja kehittämisessä sekä ympäristötietojen varmuuden avulla jo yli vuosikymmenen.

Tilikaudella 2008 perustimme eri liiketoiminta-alueiden ja hallinnon

asiantuntijoista koostuvan ympäristötyöryhmän, jonka tavoitteena oli kannustaa henkilöstöä ympäristön kannalta kestävämpiin valintoihin ja parantaa henkilöstön ympäristötietoisuutta. Työryhmä laati ohjeita työntekijöille ympäristön huomioonottavista toimintatavoista ja suunnitteli ympäristöneuvontaa. Käytännön toimenpiteitä tehtiin muun muassa paperin käytön vähentämiseksi, energian säästämiseksi ja jätteiden kierrätyksen tehostamiseksi. Työsuhdeautojen valintaan vaikutettiin asettamalla päästörajat ja muuttamalla vähäpäästöisemmät valinnat työntekijälle myös taloudellisesti houkuttelevammiksi.

Ympäristötyöryhmän työ palkittiin syksyllä 2010, kun PwC Suomen Helsingin kiinteistölle myönnettiin WWF:n Green Office -merkin käyttöoikeus ensimmäisenä alan toimijoista Suomessa. Ensimmäinen Green Office -raportointi WWF:lle tehtiin keväällä 2011.

Green Office -tavoitteiksi asetettiin vuonna 2009

Sähkönkulutuksen vähentäminen	Tavoitetta ei saavutettu, uusien kokoustilojen remontointi lisäsi energiankulutusta tilapäisesti
Paperinkulutuksen vähentäminen	Tavoite saavutettiin
Jätteen lajittelun edistäminen	Tavoite saavutettiin

Seurantakäynnin perusteella WWF suositteli jatkokehityskohteiksi videoneuvottelujen käytön ja ympäristönäkökohdat huomioivien hankintojen edistämistä sekä sähkön kulutuksen vähentämistä.

Olemme ryhtyneet toimenpiteisiin WWF:n suositusten osalta, ja tilikauden 2012 aikana on tavoitteena kartoittaa mahdollisuuksia Helsingin kiinteistön energiatehokkuuden parantamiseen yhdessä kiinteistön omistajan ja muiden vuokralaisten kanssa. Jatkossa tavoitteenamme on saada myös aluetoimistojen kiinteistöt energiankulutusseuran piiriin ja haastaa asiantuntijotamme yksityisautoilun vähentämiseen GreenRiders-kimppakyytiöohjelman avulla.

Selvitimme hiilijalanjälkeämme

Laskimme arvion PwC Suomen omasta hiilijalanjäljestä keväällä 2011. Laskennan avulla halusimme selvittää itse hiilijalanjäljen lisäksi, mistä toiminnoista hiilijalanjälkemme muodostuu ja miten eri toimintojen päästöt suhteutuvat toisiinsa. Lähdimme liikkeelle toimitilojen energiankulutuksesta, lentomatkustuksesta, ajokilometreistä ja paperinkulutuksesta. Lisäksi selvitimme, paljonko päästöjä aiheutuu tärkeimpien työvälineidemme kannettavien tietokoneiden hankinnasta. Jatkossa tavoitteenamme on kartoittaa nyt tehdyn laskennan ulkopuolelle jääneitä ympäristövaikutuksia tarkemmin sekä selvittää vaihtoehtoja vaikutusten vähentämiseen tai kompensointiin.

Laskennan perusteella selvisi, että valtaosa laskennan piirissä olleista päästöistä syntyy lentomatkustuksesta (noin 60 %) ja autoilusta (noin 30 %). Asiakkaiden tapaaminen henkilökohtaisesti on tärkeä osa tapaamme toimia, emmekä näin ollen ole halunneet asettaa matkustuksen vähentämistä mitattavaksi tavoitteeksi. Olemme kuitenkin tunnustaneet nykyaikaisten videoneuvottelulaitteiden hyödyt ja mahdollisuudet entistä tehokkaamman ja lisäarvoa tuottavan yhteistyön edistämiseksi. Otimme käyttöön uudet kokoustilat ja videoneuvottelulaitteet keväällä 2011. Henkilökunnalle järjestetään syksyn aikana videoneuvottelulaitteiston käyttökoulutusta.

Arvio hiilijalanjäljestämme

tCO2/a	2010	2009
Lentomatkustus	504	394
Ajokilometrit	210	212
Sähkönkulutus*	105	103
Paperinkulutus	46	52
Yhteensä	865	762
Päästöt kgCO2/hlö	1 338	1 211
Kannettavat tietokoneet kgCO2/hlö	77	78

* Helsingin toimisto

PwC-ketjulle Green IT -palkinto

PwC-ketju sai kansainvälisesti tunnustusta tietotekniikkansa ympäristövaikutusten vähentämisestä keväällä 2011. PwC-ketju voitti Computerworld Green IT -palkinnon vähentämällä hiilijalanjälkeään 20 prosenttia kahdessa vuodessa. Pääosa säästöistä saavutettiin uuden, Yhdysvaltoihin perustetun energiatehokkaan datakeskuksen avulla.

Olemme myös Suomessa sitoutuneet energiatehokkaampiin palvelinratkaisuihin. Yli puolet palvelimistamme

virtualisoitiin vuoden 2010 aikana, ja tilikauden 2012 loppuun mennessä on tarkoitus virtualisoida kolmasosa lisää. Olosuhteista riippuen virtualisointi voi tehostaa palvelinten energiankulutusta hyvinkin merkittävästi. Odotamme mielenkiinnolla virtualisoinnin vaikutuksia omaan energiankulutukseemme tulevalle tilikaudella. Kannettavat tietokoneemme hankimme leasing-sopimuksella, ja kaikki uudet tietokoneet täyttävät Energy Star -energiatehokkuusohjelman vaatimukset.

GreenRiders

Osana ympäristön kuormittamisen vähentämistä liityimme keväällä GreenRiders-kimppakyytiohjelmaan, jonka avulla työkaverit voivat jakaa kyytejä keskenään. Toivomme, että jokainen vaikuttaa omalta osaltaan päästöjen minimointiin. Yhteensä 178 PwC:läistä on hyödyntänyt palvelua. GreenRidersin käyttäjät voivat seurata käytön vaikutuksia omasta henkilökohtaisesta Co2-säästöpankista GreenRidersin sivuilla.



Hallitus ja johtoryhmä

Hallitus

1.7.2011 alkaen



Eero Suomela
(hallituksen puheenjohtaja)
KHT, partneri
s. 1953



Janne Rajalahti
KHT, partneri
s. 1964



Heikki Lassila
KHT, partneri
s. 1958



Juha Wahlroos
KHT, partneri
s. 1956



Merja Lindh
KHT, partneri
s. 1962



Kai Wist
OTK, VT, partneri
s. 1959



Pekka Loikkanen
KHT, partneri
s. 1959

Johtoryhmä

1.9.2011 alkaen



Kim Karhu
KHT, partneri
Toimitusjohtaja
s. 1956



Johan Kronberg
KHT, partneri
Territory Senior Partner
s. 1956



Petri Seppälä
VN, LL.M., partneri
Johtaja, Verokonsultointi
s. 1967



Mikko Nieminen
KHT, partneri
Johtaja, Tilintarkastus- ja
muut varmennuspalvelut
s. 1973



Marko Korhikoski
KTM, CIA, partneri
Markets Leader
s. 1965



Timo Raikaslehto
KTM, partneri
Johtaja, Liikkeenjohdon
konsultointi ja yritys-
järjestelypalvelut
s. 1958



Jukka-Pekka Joensuu
VT, partneri
COO
s. 1966

Laajennettuun johtoryhmään kuuluvat lisäksi

Timo Takalo, KHT, Teknologiapartneri, s. 1968

Markku Tynjälä, KHT, Johtaja, Perheyrittäjäpalvelut, s. 1959

Eero Alho, DI, Henkilöstöjohtaja, s. 1957

Sirpa Korhonen, KTM, Talousjohtaja, s. 1966

Matias Lindholm, KTM, partneri, Laatu- ja riskienhallinta-asiat, s. 1962

Raportointiperiaatteet

Tämä raportti kattaa lähtökohtaisesti PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2010-30.6.2011. Tästä poikkeuksena ovat kuitenkin ympäristötiedot, jotka on raportoitu kalenterivuosilta. Raportointi kattaa PricewaterhouseCoopers Oy:n toiminnan, mutta ei osakkuusyhtiötämme PwC Julkistarkastus Oy:tä.

Taloudelliset tiedot

Raportoidut taloudelliset tiedot perustuvat tilintarkastettuun tilinpäätökseemme ja kirjanpitoomme.

Tarkempaa tietoa taloudellisesta suoriutumisestamme ja liikevaihtomme esittämistavasta voit lukea lakisääteisestä tilinpäätöksestämme.

Henkilöstötiedot

Henkilöstötiedot on johdettu palkanlaskentajärjestelmästä sekä erikseen ylläpidetyistä tilastoista.

Henkilöstömme keskimääräiset koulutuspäivät saamme tuntisyöttöjärjestelmästä. Jakajana tunnusluvulle koulutuspäivät/henkilö on käytetty henkilötyövuosia.

Sairaspoissaolotunnit saadaan tuntisyöttöjärjestelmästä ja tunnint on suhteutettu tehtyyn työaikaan. Laskennassa ei ole käytetty teoreettista säännöllistä työaika, koska asiantuntijoidemme työajat vaihtelevat kausittain.

Työtapaturmiin on laskettu mukaan vain vakuutusyhtiömme hyväksymät työtapaturmat.

Ympäristötiedot

Sähkönkulutus, jonka perusteella on laskettu sähkönkulutuksen hiilidioksidipäästöt, kattaa toistaiseksi ainoastaan Helsingin toimiston ja se perustuu kerran vuodessa tehtävään mittareiden lukuun. Mittarien luennan ajankohta ei ole vakio, joten kulutusmäärä on arvio ajanjaksolta 1.1.–31.12.2010. CO₂-laskenta on tehty käyttäen Helsingin Energian sähköntuotannon CO₂-kerrointa 126gCO₂/KWh.

Lentomatokustuksen kilometrit on johdettu yhteistyökumppaneidemme Suomen Matkatoimiston ja Kaleva Travelin raporteista, jotka kattavat kyseisten yhtiöiden kautta hankitut lennot aikaväliltä 1.1.–31.12.2010. Päästölaskennan lentojen osalta ovat tehneet kyseiset yhteistyökumppanit.

Paperinkulutus on johdettu toimistopaperin ostolaskuilta aikaväliltä 1.1.–31.12.2010. Paperinkulutuksen sekä kannettavien tietokoneiden hankinnasta johtuvat ja käytönaikaiset CO₂-päästöt on laskettu WWF:n ilmastolaskurin avulla.

Henkilökuntamme työajokilometrit tilikaudelta 2011 (ajot aikaväliltä 1.7.2010–30.6.2011) on poimittu matkalaskujärjestelmästä ja ajo kattaa sekä asiakastyöhön liittyvät asiakkailta edelleen veloittavat ajokilometrit että sisäiset hallintoon tai esimerkiksi koulutuksiin liittyvät ajokilometrit siinä määrin, kun asiantuntijamme ovat kilometrit matkalaskuilla laskuttaneet. Kilometreihin sisältyy myös työsuhdeautojemme työajossa ajatut kilometrit, mutta ei vapaa-ajan ajoja. Ajokilometriä CO₂-laskenta on tehty käyttäen henkilöauton keskiarvoista CO₂-päästöä (VTT, Lipasto-tietokanta).

**ILMASTONSUOJELUA
EDISTÄVÄ PAPERI**



PricewaterhouseCoopers Oy, PL 1015, Itämerentori 2, 00101 Helsinki. Puhelin 09 22 800.

PwC tarjoaa sinulle liikkeenjohdon konsultointia, tilintarkastusta sekä yritysjärjestelyihin, verotukseen ja varmennukseen liittyviä palveluja 158 maassa. Apunasi on maailmanlaajuisesti 169 000 ja Suomessa yli 700 alansa vankkaa ammattilaista – on yrityksesi sitten kasvuyhtiö, perheyriutus, pörssilistattu tai julkissektorin toimija. PwC viittaa PricewaterhouseCoopers International Limited -jäsenyritysten muodostamaan ketjuun, jonka jokainen jäsenyriutus on itsenäinen juridinen yhtiö. Lue lisää: www.pwc.com/fi.

© 2011 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.