

# *Tillsammans mot hållbar tillväxt*

PwC Finlands företagsansvarsrapport 2014

*part  
of it:*



# PwC Finlands företagsansvarsrapport 2014

*I denna företagsansvarsrapport ger vi en sammanfattning av PwC Finlands, dvs. PricewaterhouseCoopers Oy:s åtgärder och resultat under räkenskapsperioden 2014 (1.7.2013–30.6.2014). Läs mer om ansvarsfrågorna på vår webbplats ([www.pwc.fi/yritysvastuu](http://www.pwc.fi/yritysvastuu)). Vårt ekonomiska resultat framgår av bokslutet ([www.pwc.fi/vuosiraportit](http://www.pwc.fi/vuosiraportit)).*

PwC Finlands företagsansvarsrapport 2014.....	2
VD har ordet .....	3
Vår företagsansvarspartner har ordet .....	5
Ansvarsfullhet och ledning .....	7
Ansvarsfull verksamhet.....	11
Personal och mångfald.....	15
Samhällsengagemang.....	18
Skatteavtrycket ökar insynen.....	20
Hantering av miljöpåverkan .....	22
Nyckeltal.....	24
Bilaga: PwC Finlands intressentrelationer.....	26

# VD har ordet

*Hjulen snurrar inte i Finlands ekonomi: den offentliga sektorn skuldsätter sig, arbetslösheten ökar och konsumenterna är försiktiga. Även vi påverkades oundvikligen av detta under räkenskapsperioden.*

## **Ekonomiskt läge och tillväxtutmaningar**

Samhället har ingen naturlig tillväxt och inte heller vi. Under året gjordes dock flera omstruktureringar av företaget och finansiering i den privata sektorn och vi har haft överraskande mycket arbete med detta.

Vår omsättning ökade måttliga 1,2 procent till 104,1 miljoner euro (102,8 miljoner). Totalresultatet låg på nästan samma nivå som föregående period och vi nådde

inte målet att öka resultatet.

Marknadsläget avspeglas i utvecklingen för våra affärsområden. Ledningskonsultering och företagsstrukturering ökade omsättningen med 15 % och enheten nådde sitt tillväxtmål. Skatterådgivningstjänsternas omsättning ökade med 3 %, vilket låg något under målet. Inom revision och andra kvalitetssäkringstjänster minskade omsättningen med 2,5 % och enheten nådde inte sitt mål.

Vi mätte vår prestation under räkenskapsperioden med ekonomiska indikatorer, men också med personalens arbetstillfredsställelse, kundrespons och varumärkets styrka. Du kan läsa mera om resultaten senare i denna rapport.

## **Företagsansvaret i verksamhetens kärna**

I maj fyllde Finlands PwC 60 år. Under jubileumsåret belystes vår historia ur många synvinklar. Vi är ett anrikt företag med stolta tra-

Kim Karhu



ditioner. Ansvarstagandet har alltid funnits i verksamhetens kärna. Detta sammanfattas i vår mission: att skapa förtroende i samhället och lösa viktiga problem.

Vår vision och strategi inkluderar många ansvarsrelaterade element. Vi vill vara en samarbetspartner för hållbar tillväxt, dvs. hjälpa kunderna att bygga sin affärsverksamhet på hållbar grund – så att den utgår från

en stabil ekonomisk grund och långsiktigt tänkande. Vi arbetar långsiktigt, kvalificerat och i nära samarbete med våra kunder.

Företagsansvaret var framträdande på ledningens agenda under räkenskapsperioden. PwC-kedjans Global Sustainability Leader, Malcolm Preston, ledde en utbildning för våra partners som ökade medvetenheten om företagsansvar. Vårt mål är att integre-

ra företagsansvarsperspektivet i alla våra tjänster. Det är viktigt att vi alla deltar i detta utvecklingsarbete.

Vi berättar närmare om de ansvarsrelaterade målen och åtgärderna senare i denna rapport.

### **I främsta ledet inom strategikonsultering**

I våras köpte PwC-kedjan ledningskonsultbolaget Booz & Company. Vid förvärvet fick Booz & Companys affärsverksamhet ett nytt namn: Strategy&. Namnet speglar bolagets starka strategikompetens och dess fördelar för oss, kunderna och intressenterna.

Samarbetet har börjat bra och våra kunder är inspirerade av de nya samarbetsmöjligheterna. Strategy& tillförde vårt tjänsteutbud en hundraårig erfarenhet av praktisk och starkt branschorienterad strategikonsultering. Nu kan vi möta kundernas efterfrågan med ett fullserviceutbud, ”från strategi till genomförande”, såväl i Finland som globalt.

### **Regleringen förändrar marknaden**

Diskussioner om reglering av revisionsbranschen började inom EU för mer än två år sedan och avslutades i våras. Bland de största förändringarna finns obligatorisk

byrårotation för börsbolag (närmare bestämt PIE-bolag) och begränsningar i tjänster som tillhandahålls revisionskunder. Begränsningarna som gäller tillhandahållandet av tjänster införs våren 2016, men vissa förändringar som t.ex. byrårotationen har en betydligt längre övergångsperiod.

EU-regleringens mål är att förbättra revisionens kvalitet och öka konkurrensen i branschen. Vi stöder alla kvalitetsförbättrande åtgärder och sund konkurrens i branschen, men enligt vår uppfattning kommer inget av målen att uppnås genom dessa förändringar av regelverket. Det är beklagligt att EU-regleringen har en utveckling som avviker från regleringen i andra världsdelar, t.ex. Nordamerika och Asien.

EU-förordningen inbegriper flera nationella tillämpningsområden och nu under övergångsperioden bereder medlemsstaterna nationell lagstiftning.

Det är för tidigt att säga hur den slutgiltiga tolkningen av regelverket blir och på vilket sätt och hur snabbt marknaden reagerar. Regleringen kommer dock att påverka både oss och våra konkurrenter.

Just nu har vi diskussioner med kunderna i syfte att förstå deras förväntningar och planerar för hur vi ska agera i den nya

regleringsmiljön. Det står klart att vi måste anpassa oss snabbt, kommunicera öppet och vara lätttrörliga.

### **Räkenskapsperioden 2015**

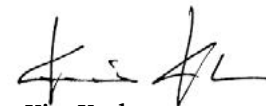
Utvecklingen på marknaden ser inte ut att vara ljus. Det finns många hot, t.ex. Ukrainakrisen och Rysslandssanktionerna, som slår mot vår kundkrets och i det långa loppet även mot oss. Dock finns det även positiva sidor: en glimt av hopp märks i ledarnas attityder, transaktioner förekommer och en del investeringar startar. Dessa behöver nu komma igång bra och skapa fler arbetstillfällen i Finland.

Vårt mål för räkenskapsperioden 2015 är att växa måttligt och öka lönsamheten. De största tillväxtmålen har vi inom ledningskonsultering och företagsstrukturering samt skatterådgivning. Målet i fråga om företagsansvar är bl.a. att utveckla chefsarbetet och se över vår praxis för samhällsengagemang. Dessutom är målet att starkare föra in ansvarsperspektivet i vår offertverksamhet och tillämpade avtalsvillkor.

I strategiarbetet har vi definierat fyra strategiska utvecklingsområden, Must Win Battles, som är kritiska för vår framgång. Under de följande åren satsar vi starkt på

kundorienterad verksamhet, målinriktad och interaktiv företagskultur, förändring av affärsmodellen och möjligheterna som regleringen av branschen ger. Läs mera om strategin på vår webbplats

Vi är i god fart på väg mot partnerskap för hållbar tillväxt. Jag vill tacka våra kunder och samarbetspartners för ett gott samarbete och visat förtroende. Tack till PwC-medarbetarna för ett kvalificerat arbete och till våra samarbetspartners för ett konstruktivt samarbete!



**Kim Karhu**  
verkställande direktör

# Vår företagsansvarspartner har ordet

*Utvecklingen av företagsansvaret handlar om att skapa processer och strukturer som har effekt långt in i framtiden. Målet är ett bolag som snabbt upptäcker ett förändringstryck i omvärlden och vid behov kan reagera smidigt på det. En sådan förmåga har vi byggt upp i PwC under denna rapportperiod.*

Företagsansvar börjar bli ett välbekant tema för alla PwC-medarbetare. Vi har fortsatt temauppdateringen och partnerna har utbildat sig i det senaste som hänt inom området. Under årets gång lyfte vi fram ansvarsteman vid interna möten för att ge alla möjlighet till uppdatering av kunskaperna i dessa frågor.

## **Företagsansvaret avslöjar risker och möjligheter**

I allt fler av våra kundföretag har företagsansvaret integrerats i ledningsgruppens arbete när ansvarsfrågornas koppling till långsiktig framgång i affärsverksamheten börjat bli synlig.

Vi tror att kunderna på många sätt har nytta av att inte bara experterna på företagsansvar utan också övrig personal hos oss kan diskutera ansvarsfrågor som påverkar kundens affärsverksamhet. Det räcker dock inte med ett års utvecklingsarbete för att upprätthålla denna förmåga utan vi måste ständigt tänka på denna utmaning. Utveckling av företagsansvaret handlar i högsta grad om att leda en förändringsprocess – med hjälp av den säkerställer vi förmågan att ge råd till kunderna i de föränderliga utmaningarna inom företagsansvar.

Optimalt fungerar företagsansvaret som en katalysator för förändring. Den ger ledningen



Sirpa Juutinen

---

skarpare och framsyntare glasögon med vilka man kan se både risker och affärsmöjligheter som annars kanske förblivit dolda. Då kan affärsverksamheten planeras på en hållbar grund. Enligt vår strategi vill vi alltjämt vara en samarbetspartner för hållbar tillväxt.

### **Vi ökar förtroendet**

Under rapportperioden stötte vi allt oftare på kundernas förväntningar om företagsansvar. Vi kunde stöta på dem redan vid offertförfrågan eller så åtar vi oss vissa saker som en del av avtalsvillkoren. Under året svarade vi även på kundernas förfrågningar om vårt företagsansvar. Ibland hör vi positiva kommentarer från kunderna om ansvarsrapporten som finns på vår webbplats. Detta uppmuntrar oss att ta ett ännu bättre grepp om ansvarsfrågorna och gör oss belåtna eftersom vi satsat på dessa frågor i flera år.

Viktiga motivationskällor när vi utvecklar vårt företagsansvar är att vara katalysator

för förändring och möta kundernas och den egna personalens förväntningar. En lika viktig anledning är att vi vill handla korrekt och följa etiska principer i vår affärsverksamhet. På så sätt kan vi ha en positiv inverkan på det rådande förtroendet i samhället, vilket i sin tur är positivt för företagsverksamheten och t.ex. kapitalmarknaden.

Företagsansvaret hjälper oss att vara flexibla i förändringar och bidra till ett förtroendefullt klimat i allmänhet. Det handlar således inte om småsaker. Genomförandet kräver målmedvetet och målinriktat utvecklingsarbete. Här har vi tagit ett stort steg under denna rapportperiod. Vi har arbetat i flera arbetsgrupper och involverat tiotals personer från olika organisationsnivåer och enheter. Den högsta ledningen har visat verkligt ledarskap genom att utmana oss på en ambitiös resa mot bättre resultat. Ett varmt tack till alla som deltagit i arbetet. Vi har gjort bra framsteg, men är inte framme ännu.

Lyckligtvis är riktningen klar.

Arbetet fortsätter på alla områden inom företagsansvar så att vi kan förankra ansvars tagandet djupt i företagskulturen. Samtidigt vill vi fortsätta ansträngningarna för att nå de ambitiösa målen eftersom vi tror att det har en positiv inverkan på vårt tjänsteutbud och därmed hämtar nytta både för oss och för våra kunder.



**Sirpa Juutinen**  
Partner  
Företagsansvar

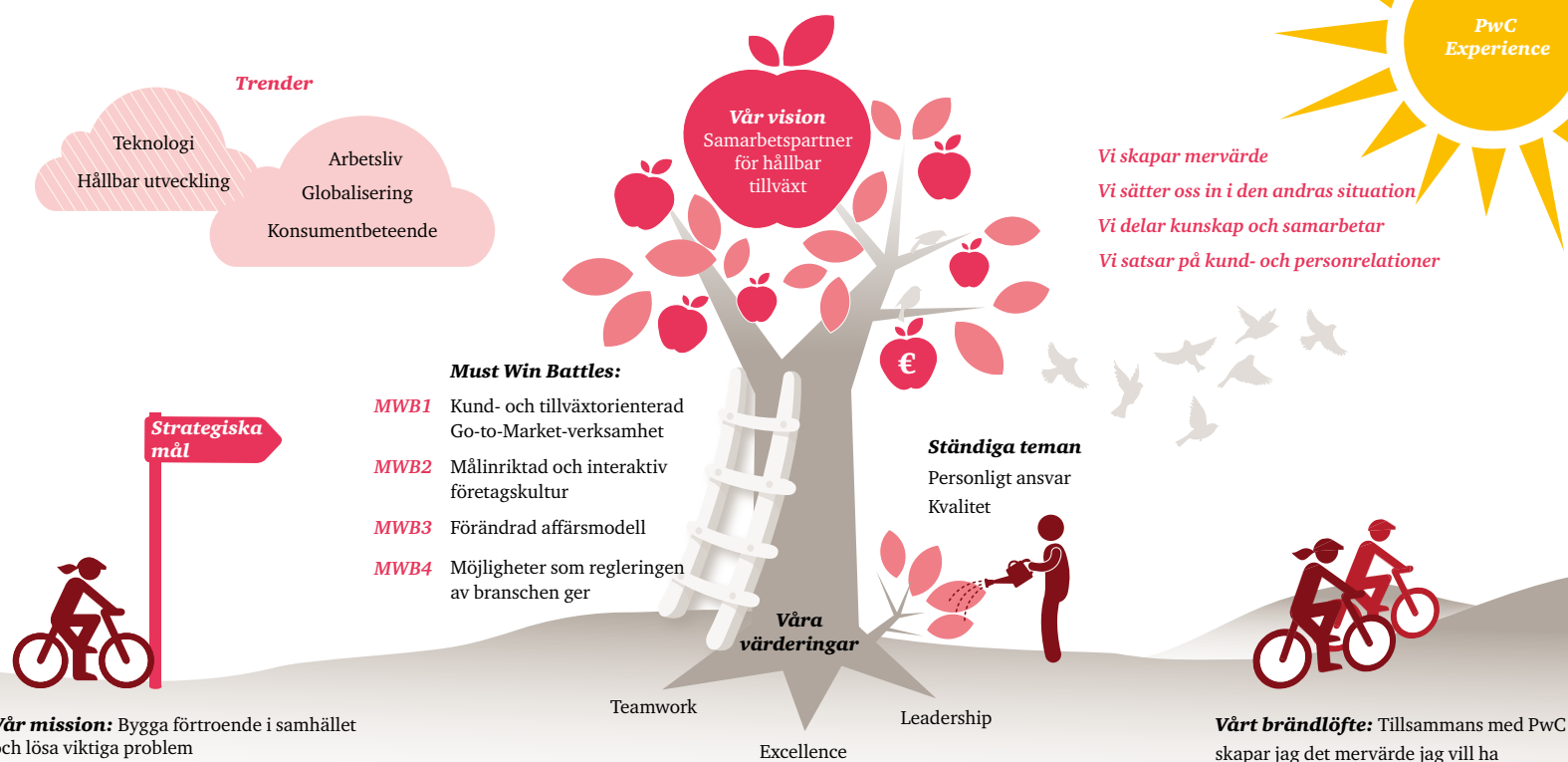
# Ansvarsfullhet och ledning

För oss innebär ansvarsfullhet att vi är en del av den utveckling som leder mot en hållbar framtid i vår egen verksamhet och i tjänster som stöder kundernas affärsverksamhet och företagsansvar.

Vår affärsstrategi går under namnet Samarbetspartner för hållbar tillväxt (3 K – Kestävän kasvun kumppani) vi hjälper kunderna att bygga hållbar tillväxt. För oss innebär hållbarhet att både vår och kundernas affärsverksamhet är korrekt uppbyggd och står på en hållbar grund. Dessutom innebär det att vi agerar ansvarsfullt som arbetsgivare och i fråga om vår miljöpåverkan. 3K-strategin och våra värderingar sammanfattas i bilden bredvid.

## 3K PwC Finlands strategi och värderingar

Vi vill vara en samarbetspartner för hållbar tillväxt, dvs. hjälpa kunderna att bygga sin affärsverksamhet på hållbar grund. Vi hjälper kundföretag och organisationer att växa och verka effektivt samt verifierar rapporteringens tillförlitlighet.



### Företagsansvarets referensram

PwC Finlands referensram för ansvarsfullhet utgår från affärsstrategin och viktiga teman som vi själva definierat samt den globala PwC-kedjans strategi för företagsansvar. Grundtanken i detta är viljan att vara en del av den hållbara tillväxten – ”part of it”. Strategin har två huvudteman: ”Do the right thing”, som syftar på ansvarsfullhet i vår egen verksamhet, och ”Be a catalyst for change”, som avser vår roll som förändringskraft i främjandet av globala och lokala lösningar för hållbar utveckling och ansvarsfullare affärsverksamhet.

Att göra rätt saker inom företagsansvar handlar för det första om att fokusera på väsentliga saker för vår affärsverksamhet. För det andra handlar det om att etiska principer och ansvarsfullhet är en del av vår företagskultur i både kundarbetet och t.ex. personalpolicyn.

Med hjälp av vårt tjänsteutbud kan vi vara katalysatorer för kunderna genom att stödja dem i hållbar tillväxt. På en mer övergripande nivå kan vi påskynda förändring t.ex. genom arbetet med Thought Leadership när vi uppdaterar kompetensen och producerar ny kunskap för olika intressenters bruk.

### Ledning och organisering av arbetet med företagsansvar

Vi leder företagsansvaret som en integrerad del av verksamheten. Utvecklingsarbetet leds av företagsansvarsdirektören, som rapporterar till verkställande direktören. Direktören har också uppgiften som Diversity Partner.

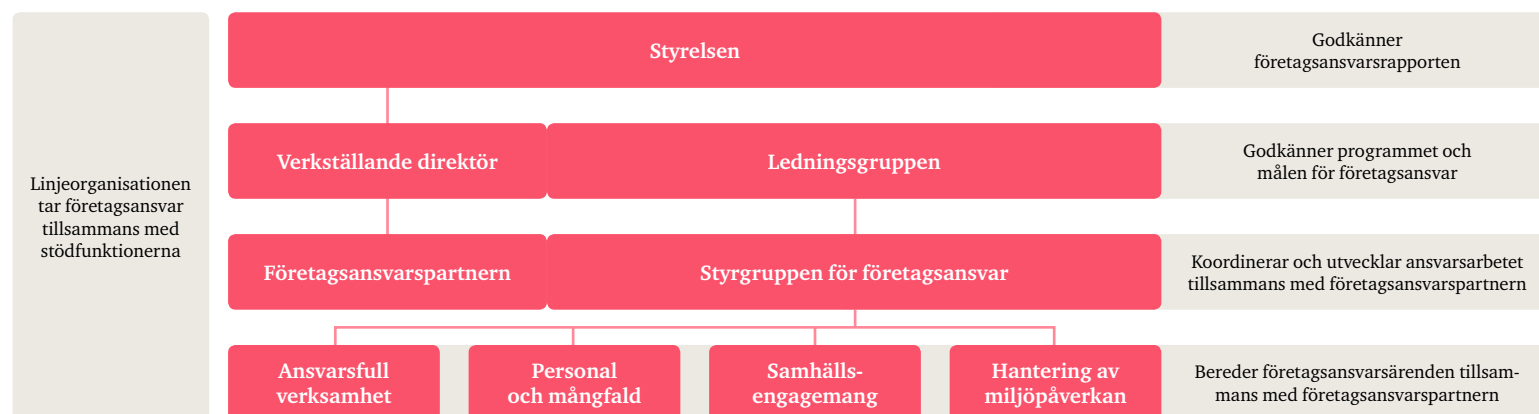
Styrgruppen för företagsansvar ska följa upp och koordinera utvecklingen av företagsansvaret. Den sammanfattar resultaten av sitt arbete för ledningsgruppen och vid behov för

beslutsfattandet minst två gånger om året. Medlemmar i styrgruppen är företagsansvarsdirektören, styrelseordföranden, företrädare för affärsenheterna samt bolagets Brand & Communications Leader och Human Capital Leader. Även verkställande direktören deltar vid de flesta styrgruppsmötena. Under rapportperioden 2014 sammanträdde gruppen fem gånger.

Under styrgruppen finns det fyra arbetsgrupper, vars ordföranden är medlemmar

i styrgruppen. Övriga medlemmar i arbetsgruppen företräder olika organisationsenheter och -nivåer.

### PwC Finlands företagsansvarsorganisation





### Vår ledning av företagsansvaret utvecklas

Under rapportperioden 2013 skapade vi en bra grund för ansvarsarbetet. Då utredde vi kundernas och personalens förväntningar på PwC:s företagsansvar. Utifrån detta underlag fastställde ledningsgruppen de centrala aspekterna av vårt företagsansvar och deras allmänna målnivåer. Arbetet utfördes som en del av PwC:s affärsstrategi Samarbetspartner för hållbar tillväxt. Alla centrala teman integrerades i de strategiska målen.

Vi intensifierade och utvidgade ansvarsarbetet under den gångna perioden 2014 samtidigt som styrgruppen och dess arbetsgrupper inledde verksamheten.

Vi fokuserar på fyra områden inom företagsansvar genom vilka vi kan påverka utvecklingen:

- Ansvarsfull verksamhet (Responsible Business)
- Personal och mångfald (Diversity & Inclusion)
- Samhällsengagemang (Community Engagement)
- Hantering av miljöpåverkan (Environmental Stewardship)

Vi kartlade tillhörande risker och möjligheter i fyra fokusgrupper, utarbetade en plan för nödvändiga förbättringar och vidtog utvecklingsåtgärder. Vi driver arbetet så långt som möjligt i de befintliga processerna och tillsätter vid behov ett utvecklingsprojekt för att nå den önskade nivån. I maj godkände ledningsgruppen en utvecklingsplan.

Du kan läsa mer om åtgärderna under räkenskapsperioden 2014 i de följande delarna av rapporten.



PwC-ledningen definierar centrala aspekter av företagsansvaret.

### Utvecklingsområden och mål

De objekt som utvecklas inom PwC:s fyra fokusområden för företagsansvar har valts utifrån en stor riskkartläggning. Utvecklingsområden:

1. Större integrering av ansvarsperspektivet i offert- och avtalsförhandlingsprocessen
2. Ansvarsperspektivet integreras i inköpsprocessen
3. Cheferna fortbildas i ansvarsfrågor
4. Uppdaterad verksamhetsmodell för pro bono-, välgörenhets- och frivilligarbetet
5. Utveckling av ledningens kommunikationsförmåga ur ett ansvarsperspektiv
6. Utveckling och utvidgning av Green Office-arbetet.

De utifrån riskkartläggningen definierade utvecklingsområdena har beaktats i ansvarsprogrammet och verksamhetsplanen för räkenskapsperioden 2015. En del av målen har fastställts till utgången av strategiperioden, dvs. år 2016. Det finns fastställda mål för alla fyra fokusområden.

Styrgruppen för företagsansvar koordinerar utvecklingsåtgärderna. Vid behov

tillsätts ett temporärt utvecklingsprojekt, men ansvaret för måluppfyllelsen finns hos linjecheferna. Företagsansvarsdirektören rapporterar till verkställande direktören om utvecklingsarbetets framskridande.

### Företagsansvarsmålen fram till utgången av strategiperioden 2016

#### Ansvarsfull verksamhet

1. Stärka företagsansvaret som konkurrensfaktor
2. Stärka ansvarsperspektivet i riskhanteringsprocesserna

#### Personal och mångfald

1. Öka personalens medvetenhet om företagsansvar
2. Integrera företagsansvaret i chefsutbildningarna
3. Öka medvetenheten om mångfald i arbetslivet

#### Samhällsengagemang

1. Uppdatera riktlinjerna för pro bono-, välgörenhets- och frivilligarbetet
2. Uppdatera mätarna och prioritera mätområdena avseende samhällsengagemang

#### Hantering av miljöpåverkan

1. Minska CO2-utsläppen: affärsresor -5 %, telekonferenser +5 %
2. Minska elförbrukningen med 7 %
3. Minska pappersförbrukningen med 3 %

# Ansvarsfull verksamhet

*Vi beaktar företagsansvaret och kunderna förväntningar på det bl.a. när vi utvecklar tjänster, deltar i anbudsöfaranden och utformar avtalsvillkor. Ansvar är ett viktigt tema i evenemang och samarbetsprojekt som genomförs tillsammans med våra samarbetspartners.*

## **Ansvarsfullhet integreras i alla tjänster**

Ett av de centrala målen för vårt företagsansvar är att integrera det i alla tjänster. Detta arbete fick en bra start under räkenskapsperioden. Vi integrerade ansvarspektivet i Supply Chain -tjänsterna genom att våra ex-

perter fick utbildning i ansvarsfulla underleveranser. Våra experter delade med sig av sin kompetens till kunderna vid ett evenemang om underleveranser och ansvarsfullhet. Vi deltog aktivt i debatten om företagsbeskattningens ansvarsfullhet och tillhandahåller nu skatteavtryckstjänster. Vårt tio personer starka Sustainability & Climate Change -team stöder kunderna inom många områden av företagsansvar och vi beaktar ansvarspektivet vid utveckling av nya tjänster.

## **Kundnöjdhet**

Vi lyssnar aktivt på kunderna och samlar löpande in kundrespons. Under räkenskapsperioden 2014 kontaktade vi 2 622 kunder för att få respons. Svarsprocenten för våra elektroniska undersökningar var 42. Vi fokuserade på responsens kvalitet – ambitionen är att skicka fler förfrågningar och fånga in alla uppdrag mer heltäckande.

Kundernas totala nöjdhet sjönk från i fjol:

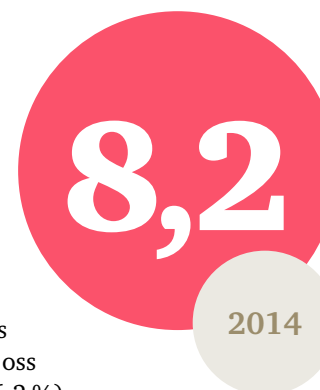
den var **8,2** på skalan 0–10 (i fjol 8,4). Vi nådde inte strategimålet 8,6.

Dessutom mäter vi kundernas villighet att rekommendera oss (NPS = Net Promoter Score\*): Positivt tal innebär ett bra resultat. Över 50 % är ett utmärkt resultat. Kundernas villighet att rekommendera oss var detta år 43,3 % (i fjol 46,2 %).

Vi anser att resultatet är förhållandevis bra trots minskningen. Framöver strävar vi att bibehålla den nuvarande nivån.

Enligt kundresponsen skapar vi mervärde för kundernas verksamhet. Kunderna tycker att PwC:s experter kommunicerar och lyssnar aktivt. Vi behöver utveckla förmedlingen av branschkunskap och bästa praxis till kunderna.

Kundnöjdheten beaktas alltid när vi for-



mulerar målen för kundansvariga. I prestationsutvärderingarna granskade vi hur processen sköts och aktiviteten snarare än enstaka siffror. Vi fäste särskild vikt vid att man hade reagerat på kritisk respons enligt den avtalade processen.

## **Utfallet av vår varumärkesutveckling**

I en separat undersökning gör vi årliga mätningar av varumär-

kets styrka och av PwC:s image hos kunderna. Enligt de senaste resultaten har PwC ett starkt varumärke: igenkänningen är stor och vi är oftast med bland de två första på listan när ett företag överväger köp av tjänster från Big4-bolagen. Utvecklingen har dock avstannat och vi behöver förbättra oss framförallt i interaktionen och hanteringen av kundrelationen.

\*) Net Promoter Score-metoden bygger på att kunden får en fråga som ger en prognos över sannolikheten att de köper igen och rekommenderar oss för andra. Kunderna svarar på skalan 0–10. Vid beräkning av NPS minskas den procentuella andelen rekommenderare (9–10) med den procentuella andelen kritiker (0–6).



Årets tema för PwCwomen, som brukar arrangeras på våren nära kvinnodagen, var Footprint, Feelings and Future.

### **Företagsansvar och insyn teman vid våra evenemang**

Olika evenemang är en viktig form av samarbete med våra intressenter. Under räkenskapsperioden arrangerades cirka 135 evenemang för kunder och samarbetspartners. En del evenemang arrangerade vi tillsammans med våra samarbetspartners.

De största kundevenemangen var det årliga Capital Markets-seminariet för företagsledningar och styrelseproffs, PwCwomen för kvinnliga beslutsfattare och PwC:s 60-årsjubileum.

Seminariet Merkur Lectures in Business arrangerade vi redan för 11:e gången tillsammans med Ekonomföreningen Merkur rf och Handelshögskolan vid Åbo Akademi. Vi lanserade en ny seminarierie riktad till styrelseledamöter, Board Forum. Under räkenskapsperioden arrangerades fyra seminarier med fokus på internationellt styrelsearbete. Vid varje seminarium deltog cirka 30–40 styrelseledamöter.

Vårt företagsansvarsteam arrangerade flera evenemang inom relevanta områden under räkenskapsåret, bl.a. publiceringen av ansvarsbarometerns resultat för styrelseledamöter och verkställande direktörer, kvällsmötet ”nya vindar” för våra kunder, frukost-

mötet för kapitalplacere och evenemanget om integrerad rapportering. Teamet var även samarbetspartner till ett seminarium (Ratkaisun paikka) som arrangerades av Finnish Business & Society rf.

### **Vi uppmuntrade transparent rapportering**

Tävlingen Öppen rapport främjade den tredje sektorns transparens. Tävlningen uppmuntrar aktörerna att rapportera på ett transparent och kvalificerat sätt. Den totala prissumman är 15 000 euro, som fördelas mellan tävlingsseriernas (små & stora) vinnare.

”PwC har arrangerat Öppen Rapport under nästan tjugo år i Finland. Under samma tid har den tredje sektorns rapportering förändrats i en klart öppnare riktning. Många stora organisationer som tidigare rapporterade mycket sparsamt om sin verksamhet och ekonomi har de senaste åren deltagit med fina och omfattande rapporter. Tävlingsjuryns och -kommitténs starka uppfattning är att tävlingen spelat en viktig roll när det gäller att uppmuntra öppen intressentransportering”, säger tävlingskommitténs **Samuli Perälä**, som är partner i PwC.

Årets bästa rapportörer inom den tredje sektorn blev stiftelsen John Nurmisen Säätiö och Stiftelsen för Diabetesforskning.



Matti Honkala, ordförande i tävlingsjuryn för Öppen rapport 2013, Tuula Putkinen och Maija Salmiovirta från John Nurmisen Säätiö, som segrade i kategorin för stora föreningar och stiftelser och Merja Lindh från PwC.

### **Publikationer till nytta för våra kunder**

Även i år publicerade vi flera rapporter och undersökningar som våra kundföretag kan utnyttja. Den årliga företagsansvarsbarometern ökade medvetenheten om hur man i Finland leder arbetet med företagsansvarsfrågorna. Våra globala publikationer behandlade bl.a. vilka värderingar kvinnor

i Y-generationen har inom arbetslivet och arbetsgivarna fick tips om hur de kan stödja kvinnornas karriärutveckling. Vi undersöker kvinnornas ställning inom arbetslivet i olika länder genom Women in Work -indexet, som publicerats sedan 2000. Strategy& publicerar en årlig vd-undersökning. Den fokuserade på kvinnlig vd-rotation och framgång i världens största företag under de 10 senaste åren.

Ta del av publikationerna på vår webbplats: [www.pwc.fi/julkaisut](http://www.pwc.fi/julkaisut)

### **Företagande nära hjärtat**

För oss är det viktigt att stödja företagande. Under räkenskapsperioden samarbetade vi med Familjeföretagarnas förbund och fortsatte det mångåriga samarbetet med Slush, ett av Europas största evenemang för tillväxtföretag och investerare. Samarbetet med Aalto-universitetets AppCampus fortsatte.

I ett nytt projekt tillsammans med Teknologindustri rf understödde vi Tillväxtgruppen, som har grundats av finländska tillväxtföretag och privatpersoner. Gruppens ambition är att främja tillväxtpotentialen hos finländska medelstora företag. "Tillväxtgruppens mål är att hjälpa medlemsföretagen att förstå hur viktigt det är att våga satsa på tillväxt för utveckling av företags affärsverk-

samhet. Man vill främja tillväxt i finländska medelstora företag genom mycket konkreta åtgärder. Dessutom vill gruppen främja en positiv tillväxtföretagskultur i det finländska företagsfältet", berättar PwC:s **Lauri Lehtovuori**, som är med i verksamheten.

Sedan 2008 har PwC koordinerat Tekes tillväxtföretagsprogram (Nuoret Innovativiset Kasvuyritykset), som är den viktigaste formen av offentlig finansiering till små tillväxtföretag. PwC coachade även förra räkenskapsperioden några av Finlands mest potentiella och kapabla företag som satsar på snabb internationell tillväxt och söker finansiering. PwC har redan coachat totalt cirka 300 tillväxtföretag i utveckling av affärsplaner och förberedelse av investerarpresentationer. PwC organiserade även paneler där privata investerare utvärderar företag som söker finansiering. De bästa beviljades 1 miljoner euro i tillväxtfinansiering.

Fram till sommaren 2014 har 220 företag fått finansiering. Av dem har 60 erhållit maximala 1 miljoner euro i finansiering (bl.a. Supercell, Mendor, DealDash, SkySQL Corporation och Beneq). Under räkenskapsperioden 2014 kom det allt fler snabbväxande företag även utanför ICT-branschen. PwC coachade flera företag inom bl.a. mode, design och



PwC var med på Slush i november 2013.

hälsa. Allt oftare bjuder PwC in utländska investerare som företagsutvärderare. Under 2014 var de 13 stycken.

### **På jakt efter Finlands värdefullaste företagare**

Under räkenskapsperioden 2013 understödde vi första delen av projektet Taivas + Helvetti genom köp av 1 000 böcker. I gengäld levererade förlaget ytterligare tusen böcker för unga i Finland. Vi ville stödja idealen bak-

om boken – företagsamhet och bekämpning av arbetslösheten bland unga.

Under förra räkenskapsperioden 2014 blev vi ännu mer engagerade i Taivas + Helvetti, som denna gång söker Finlands värdefullaste företagare – PwC's Most Valuable Entrepreneur. Tillsammans med Taivas + Helvetti -gruppen sökte vi under våren 2014 Finlands värdefullaste företagare. En företagare med hållbar affärsverksamhet som tar hand om arbetstagarerna och tar ansvar för

miljön. De bästa företagarberättelserna publiceras under september 2014 i en uppföljare till boken Taivas + Helvetti. Vinnaren av PwC's Most Valuable Entrepreneur tillkännages 9–10.10.2014 vid Nordic Business Forum i Helsingfors Mässcentrum. Läs mera om projektet: [www.taivasjahelvetti.fi](http://www.taivasjahelvetti.fi)

### **Viktigt intressentsamarbete**

Med tanke på företagsansvar är ett av våra viktigaste samarbetsnätverk Finnish Business & Society rf (FiBS), där vi är medlem. Vi fortsatte som medlem i bedömningsgruppen för tävlingen om ansvarsfull rapportering och därtill var en PwC-partner ordförande i tävlingens organisatörsgrupp som företrädare för Föreningen CGR.

Vi har samarbetat med Suomen Veroasi-antuntijat rf sedan föreningen grundades.

”För oss är föreningen en viktig kanal till deltagande i skattedebatten i dess olika former. Ett väsentligt tema är deltagande i lagberedningsarbetet genom utlåtanden. I våra utlåtanden lyfter vi fram praktiska aspekter som vi ser hos kunderna”, säger **Petri Seppälä**, direktör för PwC:s skatterådgivningstjänster.

Föreningen deltar aktivt i utvecklingen av skattelagstiftningen, beskattningsförfarande-

na och rättssäkerheten i beskattningen. Föreningen ger utlåtanden om de ovannämnda sakerna till finansministeriet, Skatteförvaltningen och riksdagen samt lämnar förslag till utveckling av beskattningen. ”Föreningen arrangerar diskussions- och förhandlingsmöten med olika intressenter. ”Genom att vi är verksamma i föreningen kan vi delta i ett samhällsviktigt arbete och samtidigt säkerställa att vi är i främsta ledet när det gäller utveckling av kompetens”, säger Seppälä.

Under räkenskapsperioden samarbetade vi med Boardman och Directors' Institute of Finland (Hallitusammattilaiset ry) för att bidra till utvecklingen av ägarskapet och styrelsearbetet.

Boardman-nätverket utvecklar finländsk kompetens inom aktivt ägarskap och styrelsearbete samt producerar och förmedlar ny kunskap som stöd för ägarnas, styrelsens och ledningens samarbete och beslutsfattande.

Directors' Institute of Finland – Hallitusammattilaiset ry är en icke vinstdrivande förening som bidrar till utveckling av god styrelsepraxis och tar ställning till bolagsstyrning och andra viktiga styrelsefrågor genom beredning av utlåtanden och ställningstaganden.

Vi samarbetade med Boardman och Directors' Institute of Finland bl.a. genom att

tillhandahålla expertresurser och i form av evenemang.

Vi samarbetar med Börsstiftelsen för att underlätta börsintroduktion av bolag och därmed bidra till kapitalmarknadens utveckling. Bland viktiga samarbetspartners under räkenskapsperioden fanns också handelskamrarna, Föreningen CGR, Familjeföretagarnas förbund och investerarföreningen Pääomasijoitusyhdistys.

### **Studerande som samarbetspartners**

Vi har ett kontinuerligt och intensivt samarbete med läroanstalter. Under räkenskapsperioden 2014 var vi högskolepartner till Aalto-universitetets handelshögskola och Hanken. Vi arbetade aktivt med ämnesföreningar på Finlands olika universitet och intensifierade kontakterna med yrkeshögskolorna. PwC har sex samarbetsavtal med ekonomiska ämnesföreningar. Vi bedrev också en hel del samarbete utan avtal, t.ex. med juridiska universitet och tekniska högskolor.

### **Ställningstaganden och diskussioner inom sociala medier**

Vi uppmuntrar PwC-personalen att aktivt delta i diskussioner inom sociala medier. Sådana kanaler ger oss möjligheter till öppen,

aktuell och ställningstagande diskussion och interaktion med våra intressenter. PwC Finland öppnade egna profiler i Twitter och SlideShare under räkenskapsperioden 2014 utöver de befintliga LinkedIn-, Facebook- och YouTube-kontona.

# Personal och mångfald

*Öppenhet och coachande ledarskap var chefsarbetets viktigaste teman under räkenskapsperioden 2014.*

## **Inspiration i chefsarbetet**

Under räkenskapsperioden deltog 99 av våra chefer i utbildningen Inspirerande coach, som betonar vikten av att uppmärksamma framgångar, öppenhet och konkret respons i chefsarbetet. Gruppchefen **Enel Sintonen** var en av deltagarna. "För mig är den största frågan just nu hur man leder olika typer av människor. För att nå bästa resultat behövs det olika typer av människor och perspektiv samt kombinationer av dem. Detta skapar nya insikter, kunskaper och arbetssätt. Ibland behövs det mycket intensiva diskussioner.

Chefens uppgift är att låta olika synpunkter komma fram", säger Enel.

"Det bästa med chefsutbildningarna är att man får tid att helt och hållet fokusera på utveckling av chefskompetensen med stöd av proffs", poängterar Enel. Temat upplevde Enel som viktigt: "Vi människor vill hela tiden lösa nya uppgifter och när vi lyckas kommer känslan av framgång. Det händer dock för ofta att vi underbetonar framgångar och överbetonar misslyckanden. Jag arbetar själv hela tiden på att vända detta tvärtom. Dessutom tänker jag aktivt på vad som får andra att känna framgång och försöker lyfta fram detta som chef."

Chefsarbetet understöddes också genom att vi under räkenskapsperioden lanserade nya personal- och utbildningsadministrativa system för effektivare hantering och användning av personaldata. Syftet är även att systemet ska lyfta fram vårt utbildningsutbud på ett bättre sätt.



Enel Sintonen

## ” Hos PwC Finland arbetade 102 praktikanter under räkenskapsperioden 2014.

Vi fortsätter att satsa på chefsarbetet under räkenskapsperioden 2015. Programmet Inspirerande coach fortsätter och vi ordnar chefsutbildningar för att stärka chefsarbetet i vardagen.

Vårt nära samarbete med företagshälsovården och pensionsbolagets företrädare under räkenskapsperioden syftade till att stödja de anställdas ork och välbefinnande ännu bättre. Dessa kunskaper förs vidare i kommande utbildningar.

### **Samvaro föder god interaktion**

Personlig interaktion är väsentligt för levan-

de kommunikation. Vi hade flera nätverks-träffar för personalen såsom PwC-klubbar efter jobbet och sommarens golftävlingar. Det största evenemanget var bolagets gemensamma sommarfest. På Fars dag tillbringades en familjedag på dansteatern Hurjaruuths vintercirkus dit vi bjöd in PwC-anställda inklusive makar och barn. Lillajul firades i såväl Helsingfors som vid olika regionkontor.

Alla affärsområden och regionkontor har egna rekreations- och trivselkommittéer som ordnar ytterligare evenemang för personalen.

Vid sidan av träffar och evenemang kommunicerar vi med personalen genom

diskussioner, enkäter, ett elektroniskt discussionsforum och en intern kanal inom sociala medier. I kommunikationen betonas ansvarsfulla arbetssätt. Redan vid introduktionen av PwC-anställda ingår ett viktigt faktapakett om hur man handlar ansvarsfullt i arbetet.

### **Jämställdhet under luppen**

Under räkenskapsperioden utredde vi hur jämställdheten realiseras i PwC. Vi gjorde motsvarande utredning 2012. Nu ville vi följa upp utvecklingen och förstå vad vi bör göra i följande skede. Nu fokuserar vi på jämställdhet mellan kvinnor och män, men mångfald innebär också många andra saker.

Dataanalysen var djupare än tidigare och vi förde en öppen, utmanande debatt. Trots att alla våra processer strävar efter jämställt bemötande och främjande av mångfald visade utredningen att det finns faktorer i verksamheten som kan leda till snedvridning. Vi har lyft fram omedvetna attityder som lätt förblir oupptäckta. Vi vill säkerställa att jämställdheten realiseras i våra prestationsutvärderingar, rekryteringsprocesser och projektteam. Vi publicerade en jämställdhetsrapport med slutsatser och åtgärdsförslag vid personalens sommarfest och på intranätet.

### **Undersökning av klimatet: Öppenheten ökar, ledarskapet behöver utvecklas**

I maj fick personalen en enkät om arbetsklimatet. Årets svarsprocent var 71 jämfört med 63 i fjol. Undersökningens generalindex steg till 65 % från fjolårets 62 %. Utvecklingen går i rätt riktning, men vi hade siktat på ett ännu bättre resultat.

Vi har gjort framsteg i öppenhet, påverkningsmöjligheter och kommunikation om belöningar. Vi behöver förbättra oss i fråga om att ge respons och vara tydliga i ledningsarbetet. Jämn arbetsfördelning och belöningar är områden där det finns frågetecken. Överlag är alla ändå ganska stolta över vår organisation. Vi gjorde en noggrann analys av enkätresultaten för att finna de viktigaste utvecklingsområdena och välja lämpliga åtgärder.

People är en arbetsgrupp bestående av företrädare för PwC:s personal och företaget. Den utgör en kommunikationskanal mellan företagsledningen och personalen. Gruppens verksamhet omfattar arbetarskyddsorganisationens och den i samarbetslagen avsedda samarbetsdelegationens uppgifter. Gruppens syfte är att öka personalens påverkansmöjligheter och interaktionen mellan ledningen och de PwC-anställda. ”På





Hannu Holopainen

## ” Räkenskapsperioden 2014 hade en PwC-anställd i genomsnitt 6,5 utbildningsdagar.

grund av branschens periodiska natur har en av People-gruppens viktigaste uppgifter varit och är fortsatt att främja arbetshälsan genom att följa upp och bidra till utjämning av arbetsbördan och till personalens ork på alla möjliga sätt”, säger gruppmedlemmen **Hannu Holopainen**.

### **Global kedja som ger oss en internationell dimension**

Under räkenskapsperioden har vi bedrivit nordiskt samarbete med andra PwC-länder bl.a. inom Talent-projekten. Huvudfokus i vårt internationella samarbete ligger dock på arbetet med PwC-kedjan och klusternivån bl.a. inom teman som kompetensutveckling

samt utveckling och förtydligande av karriärmodeller och bedömningar.

Ett strategiskt mål på global nivå är att öka rörligheten mellan PwC-länderna. Rörligheten garanterar att kunderna får den bästa kompetensen oavsett var den finns. Utstationeringar och internationella förflyttningar ger personalen möjlighet att utvidga professionella nätverk, utvecklas som experter och skaffa värdefull internationell arbetserfarenhet.

Under räkenskapsperioden hade vi 21 personer i utbyte utomlands. Hos oss hade vi 11 utländska experter i utbyte.

# Samhällsengagemang

*Välgörenhet och pro bono-arbete ingår i vår samhällspåverkan. PwC gör gott är ett välgörenhetsprogram som ger personalen möjlighet att bidra till åtgärder som skapar egenmakt. Programmet är ett paraply för allt välgörenhets- och pro bono-arbete vi gör.*

## **Välgörenhet och pro bono-arbete**

I pro bono-anda använde vi under räkenskapsperioden 2014 vår expertis för att bl.a. stödja barnsjukhusprojektet Uusi lastensairaalaa 2017.

Vid jultiden uppmärksammade vi på traditionellt sätt hjälpbehövande. Vi har under flera år donerat julpengen till ett välgörande

ändamål som personalen röstar fram bland föreningar och stiftelser som är kandidater i tävlingen Öppen rapport. Nu donerades julpengen till HelsingforsMission.

”Med företagets donationer har vi bl.a. utvecklat frivilligarbetet bland gamla och unga. Ensamheten har inte försvunnit någonstans. Antalet hjälpbehövande har ökat kraftigt. Vi utbildade över tvåhundra volontärer 2013, och nu har vi över 600 utbildade finsk- och svenskspråkiga frivilligasom är aktiva”, säger kommunikationschef **Kristiina Backberg** från HelsingforsMission.

PwC-anställda donerade 127 paket till en Joulupuu-insamling som genomfördes av Centralparkens Juniorhandelskammare. Julpaketen går till barn i barnhem, familjehem och barnskyddets öppenvård.

Våren och sommaren 2014 var fyra av PwC Finlands anställda med och cyklade i Team Rynkeby, som har sitt ursprung i Danmark och samlar in medel för lokala cance-



Skördefesten på servicehuset Cecilia hade inte kunnat organiseras utan de frivilligas insatser.



rorganisationer. I Finland doneras medlen till Sylva ry, en förening för cancersjuka barn och unga. PwC Finland var även i år en av projektets sponsorer.

”För mig var det redan andra gången som jag cyklade till Paris och fungerade som kapten i Finlands Team Rynkeby. Det har varit glädjande att se hur antalet deltagare och bidragsgivare ökat år efter år. Välgörenhetsarbetet är verkligen viktigt för donationsmotagarna. Det årlånga projektet kulminerade i slutet av september i en donationsgala där vi som team kunde vara med och överlämna alla insamlade medel till Sylva. Jag rekommenderar varmt alla att delta i projektet, oberoende av träningsbakgrund”, säger **Heikki Lähteenmäki** från PwC.

PwC-anställda inledde hösten 2011 ett frivilligarbete för objekt man valt själv och detta fortsatte under räkenskapsperioden med aktiva medarbetare i spetsen. Under innevarande räkenskapsperiod kommer

styrgruppen för företagsansvar att behandla frågan om hur företaget ska stödja frivilligarbetet i fortsättningen.

Målsättningen för den innevarande räkenskapsperioden är att precisera riktlinjerna för vårt välgörenhetsarbete.

---

Heikki Lähteenmäki är en av de fyra PwC-anställda som cyklade till Paris till förmån för cancersjuka barn. I bakgrunden syns ”Invalidkyrkan”.

---

# Skatteavtrycket ökar insynen

*Vi vill vara vägvisare inom transparens och informera anställda, kunder och andra intressenter om verksamhetens ekonomiska konsekvenser för samhället.*

Transparensens betydelse framhävs i vår bransch. När vi ger andra insyn i vårt skatteavtryck skapas ett förtroende för vår verksamhet och dess centrala principer. Förtroendet för oss, vår verksamhet och dess principer är en förutsättning för att vi ska kunna utveckla verksamheten på ett hållbart sätt.

Vårt sätt att rapportera om verksamhetens ekonomiska konsekvenser för samhället intresserar framförallt personalen, kunderna och möjliga nya anställda – och säkerligen även andra intressenter.

Genom transparent rapportering om verksamhetens ekonomiska konsekvenser visar vi inte bara vilka skatter och avgifter av skattenatur som verksamheten genererar utan ger även insyn i hur det genererade ekonomiska mervärdet används. ”Vi tycker inte att det räcker att informera om betalda skatter för att ge en bild av det värde som tillförs samhället i form av olika utbetalningar”, säger **Petri Seppälä**, direktör för PwC:s skatterådgivningstjänster.

Vi ger råd till kunderna om rapportering som gäller skatter och avgifter av skattenatur i samband med rapportering som krävs enligt bestämmelserna – eller när kunderna vill rapportera mera omfattande och detaljerat än vad som krävs.

## **PwC Finlands skatteavtryck**

All vår affärsverksamhet sker i PricewaterhouseCoopers Oy, som ägs helt och direkt av i Finland bosatta delägare. Bolagets verksam-

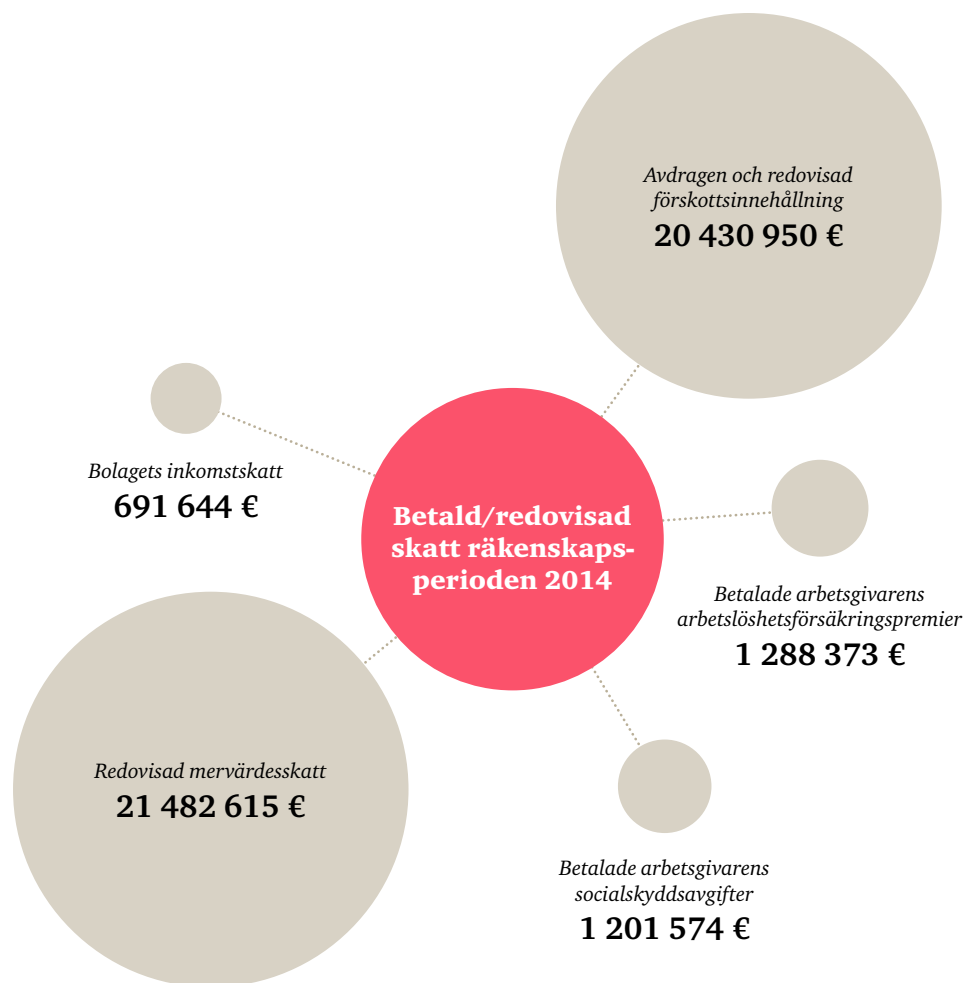


Petri Seppälä

het finansieras inte från utlandet och vi har inga räntebärande skulder.

De rörliga lönedelar som bolaget betalar till delägarna och personalen bestäms utifrån bolagets resultat. Ersättningen till bolagets delägare består av lön, fördelat på en fast månadslön och en rörlig lönedel, samt utdelning från bolaget. Delägarna får givetvis ekonomiska fördelar i form av aktiens värdeökningar. Delägarna får inte lön eller förmåner i någon annan form från PwC-kedjan.

Det ekonomiska mervärde bolaget årligen genererar används i betydande grad för belöning av personalen och delägarna, och bara en relativt liten del går till vinstutdelning och ökning av eget kapital. Det ekonomiska mervärde bolaget tillför samhället, verksamhetens skatteavtryck, utgörs i betydande grad av de redovisade förskottsinnehållningarna, vars belopp framgår av bilden intill. Bolagets årliga resultat efter löner och ersättningar är litet i förhållande till bolagets omsättning. Därmed betalar bolaget inga betydande belopp i inkomstskatt.



# Hantering av miljöpåverkan

*Olemme sitoutuneet vähentämään Vi har åtagit oss att minska verksamhetens miljöpåverkan Green Office-märkets giltighet förlängdes.*

## **Miljöpolicy**

Vid sidan av att kontrollera vår egen miljöpåverkan kan vi bidra till att minska miljöpåverkan genom våra kunder. Med hjälp av våra experter inom företagsansvar bistår vi kunderna med att identifiera, styra och utveckla sin miljöpåverkan samt med verifiering av miljöuppgifter. Genom att sprida god praxis till personalen och våra samarbetspartners ökar vi medvetenheten om miljöfrågornas betydelse.



”Inom ramen för Green Office-verksamheten ordnade vi olika aktiviteter för personalen, t.ex. en föreläsning om matvanor (Voiko maailmaa muuttaa syömällä), och deltog i Earth Hour, då all kontorsbelysning släcktes under ett helt veckoslut”, berättar Johanna Niemelä från Green Office-gruppen.

## **Green Office-märkets giltighet förlängdes**

PwC:s Helsingforskontor har haft Green Office-märket sedan 2010. Green Office är ett kontinuerligt utvecklingsprojekt som innebär att vi åtagit oss att göra verksamheten ännu miljövänligare. Projektet koordineras av Green Office-gruppen, som har deltagare från PwC:s olika affärsområden. Gruppen sammanträdde åtta gånger under räkenskapsperioden 2014.

Vid Helsingforskontoret gjordes 19.11.2013 en Green Office-granskning där WWF:s granskare bedömde vår miljöpolicy och de förändringar som genomförts. WWF granskar Green Office-kontoren vart tredje år. Rätten att använda märket förlängs om miljöaspekterna är välskötta och det skett verklig utveckling på kontoret efter förra granskningen. Utifrån granskningen kunde giltigheten för vårt Green Office-märke förlängas med tre år, varefter vi bedöms igen.

### Verksamhetens miljöpåverkan

Vi har identifierat de viktigaste miljökonsekvenserna av vår verksamhet. Dessa orsakas i huvudsak av lokalerna och personalens arbetsresor. Vi har räknat ut verksamhetens koldioxidavtryck på ovannämnda delområden.

Beräkningen visade att den största delen av utsläppen, cirka 53 procent (föregående år 55 %), kom från flygresorna och cirka 21 procent från bilresorna (20 %). Enligt beräkningen kommer alltså ungefär tre fjärdedelar av våra utsläpp från affärsresor.

Vi minskade vår miljöpåverkan inom flera delområden.

Flygresorna minskade från föregående år med cirka 18 procent räknat i flygkilometrar och med cirka 12 procent räknat i koldioxidutsläpp. Pappersförbrukningen minskade med cirka sju procent jämfört med föregående år. På fyra år har vi kunnat minska den totala pappersförbrukningen med

36 procent. Elförbrukningen minskade med cirka en procent från föregående år.

Vid möbelinvesteringar strävar vi alltjämt efter lång livslängd på möbler och inredning. Befintliga möbler utnyttjades så mycket som möjligt i samband med förändring av lokaler.

Under räkenskapsperioden fortsatte åtgärderna för effektivare lokalutnyttjande på Helsingforskontoret. Förändringarna påverkar hyres- och

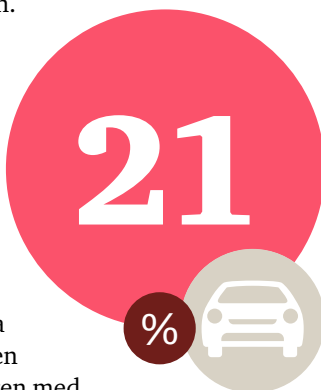
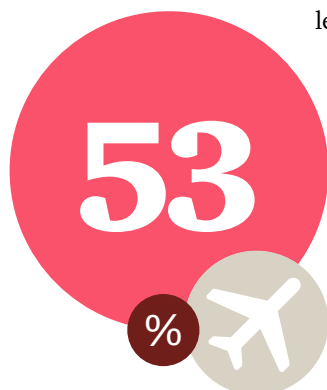
underhållskostnaderna, men också behovet av energi t.ex. för belysning.

Våren 2014 beviljades ett LEED-certifikat (Leadership in Energy and Environmental Design) till byggnaden där vårt Helsingforskontor finns.

Våra miljömål för den innevarande räkenskapsperioden är att kontrollera och minska miljökon-

sekvenserna från resor t.ex. genom att öka videokonferenserna. Vi kommer att kartlägga möjligheterna att övergå till ekologisk el. Därtill är målet att personalen ska börja använda den mätare av förbrukningssätten som WWF utvecklat för kontorsmiljöer. Med hjälp av den kan varje anställd mäta miljövänligheten i sina arbetssätt.

Målet är att minska utsläppen från affärsresorna med 5 procent, elförbrukningen med 7 procent och pappersförbrukningen med 3 procent samt att öka användningen av telekonferensutrustning med 5 procent. De ovannämnda målen ska nås fram till 2016. Vi följer upp måluppfyllelsen årligen.

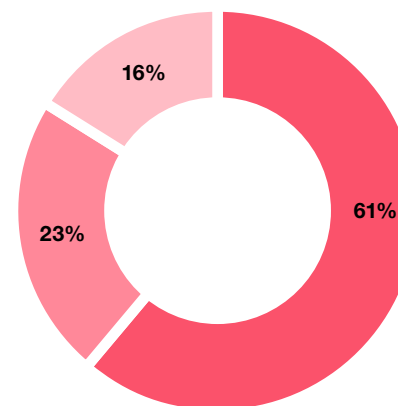


# Nyckeltal

Affärsverksamhet		FY 2014	FY 2013	FY 2012
Omsättning	mn euro	104,1	102,8	97,6
- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster	mn euro	63,7	65,3	61,9
- Skatterådgivning	mn euro	23,7	23,0	22,3
- Ledningskonsultering och företagsstrukturering	mn euro	16,7	14,5	13,4
Personalkostnader	mn euro	70,0	67,6	63,3
Köpta tjänster och övriga rörelsekostnader	mn euro	29,2	30,1	30,5
Räkenskapsperiodens resultat	mn euro	2,9	3,0	2,1
Rörelsevinst	mn euro	3,7	4,0	2,8
Skatt	mn euro	0,7	1,0	0,7
Kundernas totalnöjdhet	(0–10)	8,2	8,6	8,3
Kundernas rekommendationsvillighet (NPS)	%	43,3	46,2	45,0
<b>Samhällspåverkan</b>				
Allmännyttiga stöd och sponsorskap	t€	461	464	554

Miljö		FY 2014	FY 2013	FY 2012
<b>Koldioxidutsläpp <sup>1)</sup></b>				
Scope 1: direkta utsläpp	tn CO <sub>2</sub> e	0	0	0
Scope 2: elförbrukning <sup>2)</sup>	tn CO <sub>2</sub> e	202	205	201
Scope 3: flygresor	tn CO <sub>2</sub> e	440	502	480
Scope 3: bilresor	tn CO <sub>2</sub> e	175	186	187
Scope 3: pappersförbrukning <sup>2)</sup>	tn CO <sub>2</sub> e	11	11	12
Utsläpp totalt	tn CO <sub>2</sub> e	827	904	880
Utsläpp totalt per person (genomsnitt)	kg CO <sub>2</sub> e	1,03	1,17	1,18
<b>Affärsresor</b>				
Flygkilometrar	km	3 945 667	4 808 554	4 820 838
Körkilometrar	km	1 045 773	1 113 253	1 117 551
<b>Energi</b>				
Energiförbrukning <sup>2)</sup>	kWh	977 770	989 430	971 616
<b>Materialanvändning</b>				
Pappersförbrukning <sup>2)</sup>	ris	4 655	5 005	5 840
Relativ pappersförbrukning/pers	ris/pers	8,3	8,4	10,3

1) Vi rapporterar växthusgasutsläpp enligt principerna för det internationella GHG-protokollet.  
2) El- och pappersförbrukningen omfattar Helsingforskontoret.



## Omsättningens fördelning

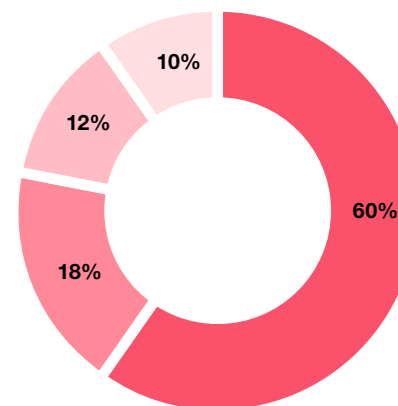
- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster
- Skatterådgivning
- Ledningskonsultering och företagsstrukturering



Personal		FY 2014	FY 2013	FY 2012
Antalet anställda i medeltal under räkenskapsperioden	pers	806	775	747
Antalet anställda vid utgången av räkenskapsperioden	pers	790	782	751
- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster	pers	473	468	438
- Skatterådgivning	pers	145	152	145
- Ledningskonsultering och företagsstrukturering	pers	97	90	94
- Förvaltning och stödverksamheter	pers	75	72	74
Personalomsättning, frivillig avgång	%	15,5	11,8	15,3
Rekryteringar under räkenskapsperioden (fast anställda)	pers	107	99	100
Antalet praktikanter under räkenskapsperioden	pers	102	85	66
Genomsnittligt antal deltid arbetande under räkenskapsperioden	pers	75	88	80
Genomsnittligt antal familjelediga under räkenskapsperioden <sup>1)</sup>	pers	40	52	52
Återgående från familjeledighet under räkenskapsperioden <sup>1)</sup>	pers	57	27	29
Genomsnittlig anställningstid	år	8,9	7,5	7,6
<b>Personalens mångfald och jämställdhet</b>				
Andelen kvinnor i personalen	%	55	55	55
Styrelse	pers (K/M)	1/6	2/7	1/6
Ledningsgrupp	pers (K/M)	3/7	0/7	0/7
Personalens medelålder	år	37,1	37,5	37,7
<b>Personalens tillfredsställelse och välbefinnande</b>				
Global People Survey, svarsprocent	%	71	63	63
People Engagement Index (PEI)	%	65	62	64
Sjukfrånvaro	%	1,9	2,1	2,3
Arbetsolyckor	antal	3	11	11
<b>Kompetensutveckling</b>				
Utbildningsdagar totalt	dgr	4 611	4 235	4 541
Utbildningsdagar/person (FTE <sup>2)</sup> )	dgr	6,5	6,6	7,2
Utbildningskostnader/person (FTE <sup>2)</sup> )	€/pers	1 725	1 685	2 207
Utbildning som ges av egna experter	dgr	677	494	510
Antalet nya CGR/CGM/OFR/CIA-revisorer	pers	24	12	21
<b>Ersättningar till personalen</b>				
Löner (inkl. lönebikostnader)	milj. €	60,2	57,5	53,9
Resultatpremier och rörliga lönedelar (inkl. lönebikostnader)	milj. €	9,8	10,1	9,4
Betald vinstutdelning	milj. €	2,3	1,4	1,4

1) Moderskaps- och vårdledigheter har beaktats i siffrorna för räkenskapsperioden 2014. I de tidigare siffrorna ingår endast moderskapsledighet.

2) FTE = Full Time Employees.



#### Personalfördelning

- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster
- Skatterådgivning
- Ledningskonsultering och företagsstrukturering
- Förvaltning och stödverksamheter

# Bilaga: PwC Finlands intressentrelationer

Intressent	Typ av interaktion	Exempel på samarbete med intressenten under räkenskapsperioden	Hur samarbetet ska utvecklas
<b>Kunder</b>	Kundmöten, kundevenemang, kundrespons, varumärkesundersökning, PwC:s publikationer och undersökningar	Årlig kundnöjdhetenkät, uppdragsspecifik respons och djupintervjuer av ledande befattningshavare i nyckelföretag.	Vi utvecklar interaktionen med kunderna så att den möter kundernas behov ännu bättre. Vi vill sprida t.ex. de senaste branschkunskaperna och bästa praxis på ett effektivare sätt till kunderna.
<b>Personal</b>	Undersökning av klimatet: Global People Survey, People-gruppen, verkställande direktörens översikter, personaltidning, intranät, diskussionsforum, interna sociala medier, evenemang för personal och grupper	Enkät till personalen om PwC:s image som arbetsgivare  Global People Survey – mera detaljerad kunskap om personalens åsikter	Målet är att interaktionen mellan personalen, cheferna och ledningen, de öppna diskussionerna och insynen i beslutsfattandet ska öka.
<b>Läroanstalter</b>	Samarbetsavtal med läroanstalter, föreläsningar, rekryteringsstillfällen och -mässor vid läroanstalterna, företagsbesök hos PwC, Kisälli-programmet för praktikanter	Vi höll CV-kliniker som gav jobbsökartips för studerande vid Hanken och Aalto-universitetet.  Vi bjöd in studerande till bedömningsgruppen i tävlingen om ansvarsfull rapportering.	Vi strävar efter att hitta nya och annorlunda samarbetsformer med läroanstalterna.  Målet är att utveckla PwC:s image som arbetsgivare och göra kommunikationen i samband med detta enhetligare.
<b>Samarbetspartners</b>	Evenemang, utbildningstillfällen, publikationer och böcker, undersökningar	Vi var en aktiv medlem i Finnish Business & Society rf och arbetsgruppen som bedömer deltagarna i tävlingen om ansvarsfull rapportering.	Målet är att mer direkt länka samarbetsaktiviteterna till våra affärs- mål och därigenom fördjupa samarbetet med utvalda parter.



PricewaterhouseCoopers Oy, PB 1015 (Östersjötorget 2), 00101 Helsingfors. Tfn +358 20 787 7000.

Följ oss: PwC Suomi



PwC hjälper företag att växa, verka effektivt och rapportera pålitligt. Till din tjänst står i Finland över 800 sakkunniga experter i olika delar av landet. Vi producerar tjänster med hög kvalitet inom konsultering av företagsledning, företagsstrukturering, be- skattning, revision och annan kvalitetssäkring. Vår målsättning är att skapa hållbar framgång. Kontakta oss eller läs mer på: [www.pwc.fi](http://www.pwc.fi).

PwC verkar i 157 länder och har över 195 000 sakkunniga anställda. Namnet PwC hänvisar till PwC-kedjan och/eller till en eller flera av dess medlemsföretag som alla är självständiga bolag. Mer information: [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).

© 2014 PricewaterhouseCoopers. Alla rättigheter förbehålles.