

Luottamusta rakentamassa

PwC Suomen Yritysvastuukatsaus 2022



Tässä yritys vastuukatsauksessa*) esittelemme yhteenvedon PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2021–30.6.2022 toimenpiteistä ja tuloksista. Lue lisää vastuuasioista osoitteessa pwc.fi/yritysvastuu.

*) Yritys vastuukatsauksemme soveltaa GRI-standardeja. Löydät GRI-indeksimme ja lisää tietoa raportointiperiaatteistamme osoitteesta pwc.fi/yritysvastuu.

PwC lyhyesti	3
Toimitusjohtajan katsaus	4
Yritysvastuujohtajan katsaus	7
Strategiamme	9
Arvonluonti	12
Arvonluonti yhteiskunnalle	14
Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä	17
Vastuullinen liiketoiminta	23
Henkilöstö ja monimuotoisuus	27
Yhteiskunnallinen osallistuminen	35
Ympäristövaikutusten hallinta	44
Tunnuslukumme ja liitteet	47

PwC lyhyesti

PwC Suomi on suomalainen yhtiö, joka kuuluu kansainväliseen PwC-ketjuun. PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä – on asiakas sitten pörssilistattu, perheyritys, kasvuyhtiö, julkisen sektorin toimija tai yleishyödyllinen yhteisö.

Palvelualueemme

- Lakipalvelut
- Liikkeenjohdon konsultointi
- Riskienhallinta ja varmennuspalvelut
- Taloushallinnon palvelut
- Tilintarkastus
- Veroneuvonta
- Yritysjärjestelyt

Esimerkkejä osaamisestamme

- Analytiikka ja tekoäly
- ESG
- HR-palvelut
- IFRS-raportointi
- Kansainvälistyminen
- Kyberturvallisuus ja tietosuojat
- Myynti ja asiakaskokemus
- Omistajastrategia
- Operatiivisen toiminnan tehostaminen
- Pääomamarkkinatransaktiot
- SAP S/4 HANA
- Strategia
- Taloushallinnon kehittäminen
- Teknologia ja digitaalisuus
- Yritysvastuu

Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: [pwc.com/structure](https://www.pwc.com/structure).

PwC Global

Liikevaihto: **50.3 mrd. US\$**

Maita: **152**

Asiantuntijoita: **328 000**

PwC Suomi

Liikevaihto: **182 milj. €**

Toimistoja: **11**

62

Asiakkaiden
suosittehalukkuus
(NPS)

8 600

Asiakkaidemme
määrä

8,7

Asiakkaidemme
kokonaistyytyväisyys

36,2

Työntekijöidemme
keski-ikä

1 260

Henkilöstömme
määrä

12,0

Henkilöstön keskimääräinen osallistuminen koulutuksiin (työpäivää)

Toimitusjohtajan katsaus

Tilikautemme alkoi syksyllä 2021 edelleen koronan väritymänä ja hybridityöskentelyn merkeissä. Liiketoiminta lähti kuitenkin kesälomakauden jälkeen vilkkaasti liikenteeseen, ja koronankin hellittäessä yleinen markkinatilanne näytti hetkellisesti varsin positiiviselta. Venäjän hyökkäys Ukrainaan helmikuussa 2022 muutti tilannetta niin geopolittisen jännitteen kuin markkinoiden kannalta. Sota ja sen myötä voimistuneet taloudelliset pakotteet sekä liiketoimintarajoitukset asettivat haasteita sekä omille toiminnollemme että useiden asiakkaidemme liiketoiminnalle.

Myös PwC ketjuna joutui haastavaan tilanteeseen: PwC toimi niin Venäjällä kuin Ukrainassa, ja konfliktialueilla oli PwC:n työntekijöitä yli 750. PwC on tarjonnut näille ihmisille ja heidän perheilleen tukea eri muodoissa. Lisäksi olemme tehneet eri PwC-maiden, kuten Suomen, toimesta lahjoituksia ukrainalaisten hyväksi. Sota jatkuu edelleen ja mietimme, miten voimme tukea tilannetta omalta osaltamme jatkossa. PwC-ketju irtaantui kesän 2022 aikana PwC Venäjästä, eikä PwC:llä ole enää toimintaa Venäjällä.

Liikevaihtomme kasvoi 182 miljoonaan

Sodasta, pakotteista ja liiketoimintarajoitteista huolimatta monet yritykset jatkoivat edelleen investointeja ja kehityshankkeita ja myös yrityskaupparakkinat pysyivät vilkkaana. Saamme olla nöyrän kiitollisia siitä, että asiakkaamme kääntyivät sekä yksittäisten hankkeiden kuin jatkuvan asiantuntijatuken tarpeissa meidän puoleemme. Tarkoituk-



Mikko Nieminen, PwC Suomen toimitusjohtaja

182 milj. €
liikevaihto

253
traineeta

1 257
asiantuntijaa

semme on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia, ja tätä tarkoitusta olemme saaneet toteuttaa asiakkaiden kanssa tilikauden aikana.

Liikevaihtomme kasvoi 14 prosentilla 181,8 miljoonaan euroon (edellisenä vuonna 159,0 milj.). Suurinta kysynnän kasvu oli yritysjärjestelyihin ja erilaiseen liiketoimintajohdon konsultointiin liittyvissä palveluissamme, kuten ESG-konsultoinnissa (Environmental, Social and Governance). Vahvistimme ESG-raportointiin, -varmennukseen ja -konsultointiin liittyviä palveluitamme ostamalla näihin erikoistuneen Mitopro Oy:n 1.7.2022, minkä myötä Mitopron osaajat ovat vahvistaneet joukkojamme nyt kuluvan tilikauden alusta alkaen.

Myös tilintarkastus- ja varmennuspalveluiden sekä vero- ja lakipalveluiden liikevaihto nousi merkittävästi. Palvelimme asiakkaita entistä useammin laaja-alaisissa projekteissa, joihin osallistui eri osaamisalueiden asiantuntijoita eri liiketoiminnoista. Kannattavuutemme parani edellisvuodesta.

Maltillista kasvua henkilöstömäärässä, harjoittelupaikkoja jopa yli 250 opiskelijalle

PwC Suomen henkilöstömäärä oli tilikauden lopussa 1 257 (edellisvuonna 1 213 asiantuntijaa). Emme saavuttaneet rekrytointitavoitteitamme kaikilta osin, ja työ uusien niin nuorempien kuin kokeneempien asiantuntijoiden palkkaamiseksi jatkuu. Iloksemme saimme tarjota kuitenkin ennätysmäärän harjoittelupaikkoja opiskelijoille: kesäkuussa päättyneellä tilikaudella meillä oli jopa 253 traineeta.

Työstimme tilikauden aikana linjauksia, miten jatkamme työskentelyä koronarajoitusten jälkeen. Päädyimme hyvin nopeasti siihen, että jatkamme joustavalla hybridilinjalla: työtä voidaan tehdä siellä, missä se asiakkaan ja työn tekemisen kannalta on järkevää ja mahdollista. Yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi kannustamme kaikkia kerääntymään edelleen myös toimitiloihimme, joiden suhteen emme ole tehneet vähennyksiä.

Henkilöstömme hyvinvointi on merkittävä osa vastuullisuuttamme. Panostimme entistä parempaan esihenkilötyöhön mm. asettamalla yhtenäisiä tavoitteita esihenkilötyölle ja kouluttamalla esihenkilöitä virtuaalisen johtamisen ja varhaisen tukemisen alueilla. Työntekijöiden sitoutuneisuudesta kertova People Engagement Index pysyi edellisvuoden tasolla, joka on hyvä, mutta tavoittelemme tämän mittarin osalta jatkuvaa parantamista. Kerromme lisää henkilöstöasioistamme raportin sivuilla [26-33](#).

Asiakastyytyväisyydessä kiitosta suoraselkäisestä toiminnasta

Mittaamme säännöllisesti asiakastyytyväisyyttä, joka on meille keskeisimpiä mittareita toimintamme arvioimisessa. Päättyneellä tilikaudella meillä oli käytössämme uusi kysymyspatteristo, jossa selvitetään muun muassa sitä, miten arvomme toteutuvat käytännössä.

Asiakastyytyväisyytemme pysyi edellisvuoden korkealla tasolla: keskiarvo oli 8,7 ja suositteluhaluukkuus (Net Promoter Score, NPS) 62. Arvokysymyksissä kiitosta keräsi mm.

suoraselkäinen tapamme toimia asiakkaidemme kanssa ja aito välittäminen asiakkaistamme. Saamme edelleen kuitenkin haastaa itseämme uuden innovoinnissa Haasta ajattelusi -arvomme mukaisesti.

Kiitos kaikille palautteen antajille! Jatkamme työtä sen eteen, että työskentely kanssamme vastaa odotuksia tai jopa ylittää ne.

EU-tason hankkeet vaikuttavat tilintarkastusalan kehittämiseen

Suurimmalla liiketoiminta-alueellamme tilintarkastuksessa kehityksen keskeisiä ajureita ovat toimialan regulaatio ja digitalisaatio. Kehitämme tilintarkastuksen prosesseja, työkaluja ja osaamistamme yhä laadukkaamman tilintarkastuksen tekemiseksi ja esimerkiksi suurten datamäärien käsittelemiseksi osana tilintarkastusta.

EU-tason hankkeet linjaavat tilintarkastusalan kehitystä sääntelyn näkökulmasta. Kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) valmistelu on edennyt jo hyvin pitkälle. Hanke on merkityksellinen mm. sikäli, että direktiivin yrityksiltä edellyttämät kestävyystiedot tulisi varmennuttaa. Näillä näkymin esimerkiksi suuret yritykset julkaisisivat ensimmäiset direktiivin mukaiset raporttinsa vuonna 2025 ja raportoisivat sekä varmennuttaisivat silloin vuoden 2024 tietonsa.

Komissio järjesti vuodenvaihteessa 2021–2022 julkisen kuulemisen yritysraportoinnin laatuun liittyen. Kuuleminen

koostui yritysraportoinnin kolmesta pilarista: 1) yritysten hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, 2) lakisääteisestä tilintarkastuksesta ja 3) yritysraportoinnin sekä tilintarkastusalan valvonnasta. Lainsäädäntöehdotusta odotetaan julkaistavaksi vuoden 2023 ensimmäisellä kvartaalilla.

Seuraamme näiden ja muidenkin alaamme liittyvien hankkeiden etenemistä ja suhtaudumme myönteisesti alan kehittämiseen.

Positiivisin odotuksin alkaneeseen kauteen

Markkinoilla on paljon epävarmuutta Ukrainan sodan, inflaation, energiakriisin ja edelleen myös koronan takia. Olemme silti positiivisia oman liiketoimintamme ja alkaneen tilikauden osalta. Tavoittelemme kasvua terveellä kannattavuudella.

Ilmastonmuutos aiheuttaa lähivuosina yritysten toimintaan niin mahdollisuuksia kuin uhkia, mikä kasvattaa kysyntää ilmasto- ja yritys vastuupalveluille. Olemme kasvattaneet kyvykkyyttämme palvella asiakkaita ilmasto- ja muissa ESG (Environmental, Social and Governance) -kysymyksissä sekä vastuullisuusraportoinnin lisääntyvissä vaatimuksissa.

Tarvitsemme edelleen uusia asiantuntijoita joukkoomme kasvun mahdollistamiseksi. Tavoitteenamme on palkata alkaneella kaudella yli 100 uutta asiantuntijaa ja tarjota harjoittelupaikka yli 200 opiskelijalle.

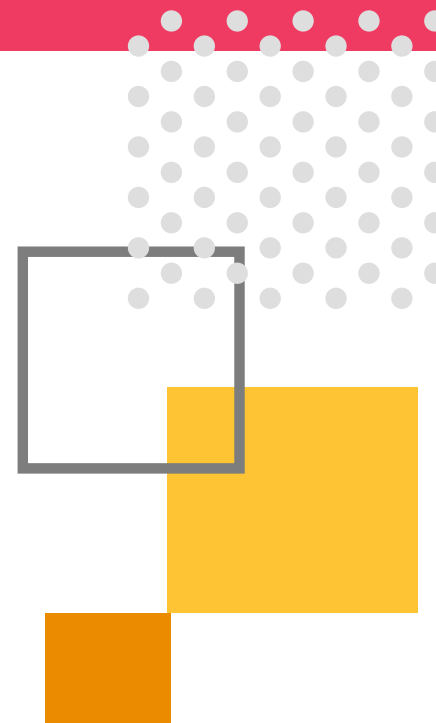
Ollaksemme paras työpaikka asiantuntijoillemme haluamme kehittää työskentelykulttuuriamme yhä inklusiivisemmaksi ja monimuotoisemmaksi. Olemme laatineet uuden Inclusion First -toimintasuunnitelman, jonka jalkautus alkaa tällä tilikaudella.

Vastuullinen toiminta on osa kaikkea liiketoimintaamme. Toimimme itse vastuullisesti, minkä lisäksi tuemme asiakkaitamme vastuullisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Yritysvastuujohtajamme katsaus ja tämä raportti kertovat tästä meille tärkeästä työstä.

Lämmin kiitos kaikille PwC:läisille, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille yhteistyöstä!

Mikko Nieminen
Toimitusjohtaja

Ollaksemme paras työpaikka asiantuntijoillemme haluamme kehittää työskentelykulttuuriamme yhä inklusiivisemmaksi ja monimuotoisemmaksi.



Yritysvastuujohtajan katsaus



Tiina Puukkonieni, PwC Suomen yritys vastuujohtaja

Jos jo usean vuoden ajan on puhuttu siitä, miten yritys vastu on pikkuhiljaa valtavirtaistumassa osaksi yritysten liiketoimintastrategiaa ja arvonluontia, viimeistäänkin nyt myös ne, jotka ovat tätä väitettä epäilleet, uskovat sen todeksi.

Keskeisimpinä vastuullisuusraportoinnin ja arvonluonnin muutosvoimana ovat olleet sidosryhmien kasvaneet vaatimukset sekä EU:ssa kehitteillä ollut ja jo osittain voimaan tullut lainsäädäntö. Uudet säädökset vaikuttavat siihen, että tulevaisuudessa sijoittajat ja rahoittajat pystyvät halutessaan suuntaamaan rahavirtojaan entistä enemmän kestäväen kehityksen hankkeisiin.

Regulaation ja uusien raportoinnin viitekehysten myötä vastuullisuusraportoinnista tulee entistä määrämuotoisempaa ja vertailukelpoisempaa. Vastuullisuustietojen merkitys taloudellisessa päätöksenteossa kasvaa, ja sitä kautta myös raportoinnin luotettavuuden merkitys kasvaa. Tämä johtanee väistämättä myös siihen, että yhtiöiden raportointiin liittyvien prosessien ja järjestelmien on kehityttävä samalla tasolla kuin taloudellisen raportoinnin. On oltava prosessit, kontrollit ja audit trail – ei riitä, että raportoidaan raportoinnin vuoksi, vaan on oltava oikeita tavoitteita, tekoja ja tuloksia.

On ollut ilo huomata, miten edellä kuvattu kehitys on näkynyt myös useiden yritysten johtoryhmä- ja hallitustyöskentelyssä. Myös PwC Suomen johtoryhmässä heräsi paljon keskustelua oman vastuullisuutemme raportoinnista ja sen ambitiotason nostamisesta, kun käsitelimme johtoryhmän kokouksessa vastuullisuusaiheita. PwC:n oma henkilös-

Samaan aikaan kun regulaatio, sidosryhmät ja taloudellinen päätöksenteko vauhdittavat yhtiöiden vastuullisuustavoitteita, vastuullisuus saa uusia muotoja ja näkökulmia Ukrainan sodan, inflaation, energiakriisin sekä myös koronapandemian myötä.

tö on ollut erityisen innokas ja motivoitunut oppimaan lisää vastuullisuudesta ja ESG:stä. PwC-keijun lukuisat ESG-koulutukset tarjoavat tähän laajasti mahdollisuuksia.

Samaan aikaan kun regulaatio, sidosryhmät ja taloudellinen päätöksenteko vauhdittavat yhtiöiden vastuullisuustavoitteita, vastuullisuus saa uusia muotoja ja näkökulmia Ukrainan sodan, inflaation, energiakriisin sekä myös koronapandemian myötä: miten pidämme huolta heikoimmista ja mitä jokainen ihminen ja yritys voi tässä tilanteessa tehdä omalta osaltaan. Meillä kaikilla, niin organisaatioilla kuin yksittäisillä henkilöillä, on mahdollisuus tehdä oma osuutemme – oli se sitten rahallinen avustus tai energian säästäminen – niitä kaikkia tarvitaan.

Näinä aikoina koen, että PwC:n globaalien tarkoitusten, Purposen, merkitys ja tärkeys korostuu entisestään. Meidän tarkoituksemme on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Kiitos PwC:läiset, että olette yhdessä mukana toteuttamassa tätä tärkeää tehtävää! Rakennetaan luottamusta ja ratkaistaan merkittäviä ongelmia myös jatkossa!

Tiina Puukkonieni
Yritysvastuujohtaja

The background features a close-up of water with vibrant, colorful reflections in shades of orange, red, and blue. Overlaid on the right side are several semi-transparent, overlapping squares in orange, pink, and yellow. A grid of small black dots is visible on the right side, partially overlapping the water and the squares. A white rectangular box with a pink border is positioned on the left side, containing the title text.

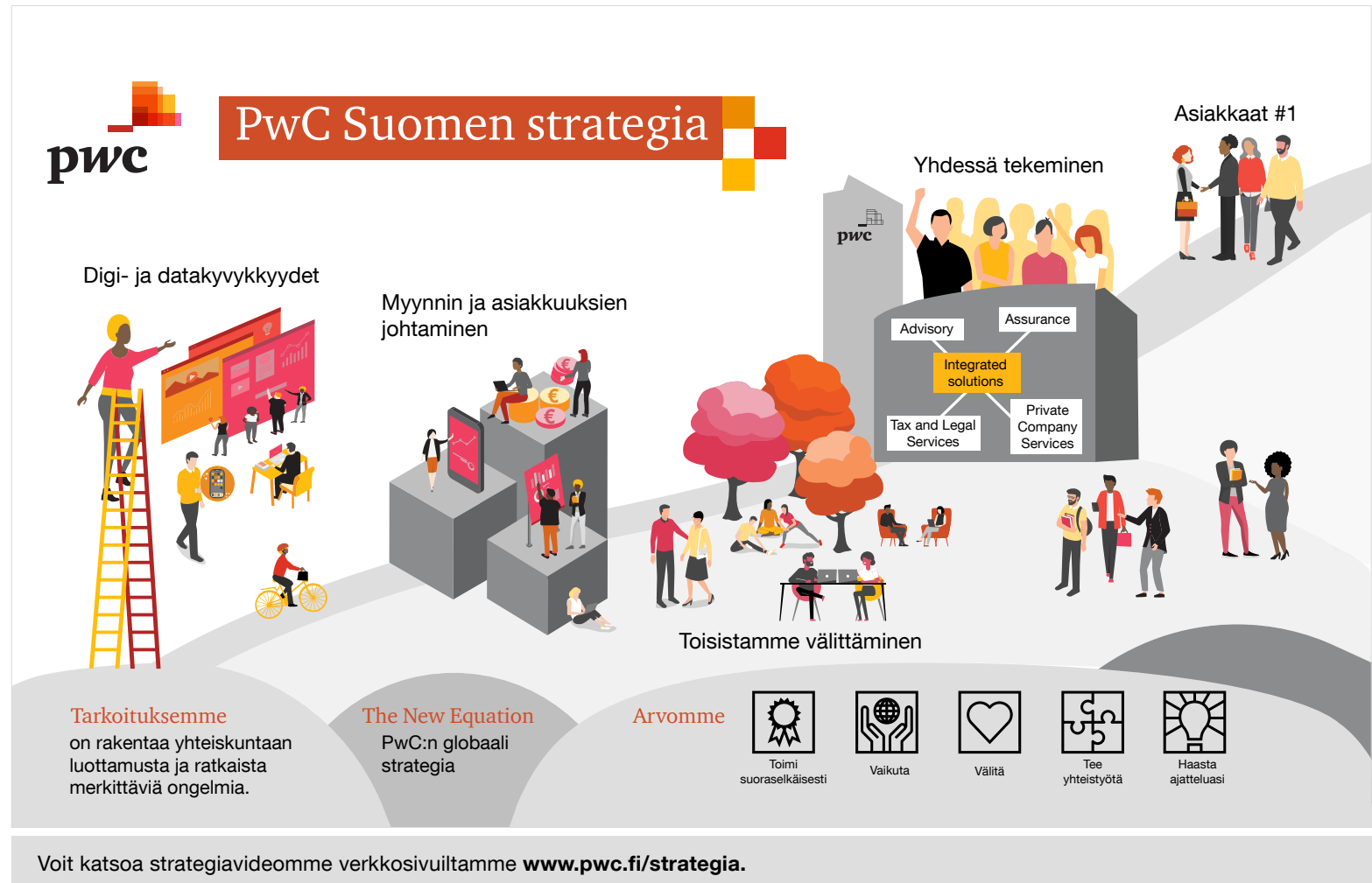
Strategiamme

Kesäkuussa 2021 PwC-ketju julkisti uuden globaalin strategian, joka kantaa nimeä The New Equation. Sen tarkoituksena on vastata kahteen kysymykseen, joihin asiakkaamme ympäri maailman etsivät vastauksia: kuinka rakentaa luottamusta omissa sidosryhmissä ja yhteiskunnassa sekä kuinka luoda aidosti kestäviä ratkaisuja? Näiden kahden kysymyksen pohjalta muodostuu liike-elämän uusi yhtälö, The New Equation. Autamme asiakkaitamme luomaan kestäviä ratkaisuja sekä rakentamaan luottamusta yhdistämällä parhaat osaajamme ja teknologian asiakkaidemme hyväksi.

Strategiamme

PwC Suomen strategia toteuttaa PwC:n globaalia strategiaa Suomessa ottaen huomioon paikallisen markkinan ja suomalaisten asiakkaidemme tarpeet. Strategiamme kantava teema on yhdessä tekemisen voima. Meillä on myös viisi keskeistä painopistealuetta, joita edistämme kaikilla liiketoiminta-alueillemme ja sisäisissä palveluissamme. Nämä painopistealueet ovat toisistamme välittäminen, yhdessä tekeminen, erilaisen osaamisen yhdistäminen uusiksi palvelukokonaisuuksiksi eli integroiduiksi ratkaisuihin, myynnin ja asiakkaidemme johtaminen sekä digi- ja datakyvykkyudet.

“Olemme eläneet strategiaamme todeksi. Muun muassa digi- ja datataitojen tukemiseksi annoimme kaikille PwC:läisille vapauden käyttää viisi työpäivää näiden taitojen opiskeluun parhaaksi katsomallaan tavalla. Markkinoille olemme vieneet aiempaa enemmän kokonaisvaltaisia ratkaisuja, joissa yhdistämme osaamistamme eri puolilta PwC:tä asiakkaidemme tärkeimpien ongelmien ratkaisemiseksi”, toimitusjohtaja **Mikko Nieminen** kertoo esimerkkeinä.





Miltä PwC näyttää strategiakauden lopussa?

Hyvältä. Onnelliselta. Innostavalta. Tämä on tavoitteemme 2024 vuoteen päättyvällä strategiakaudellamme. Olemme asiakkaidemme ykkösvalinta, kun he miettivät, kuka voisi auttaa heitä ratkaisemaan heidän tärkeimpiä ongelmiaan. Meidät tunnetaan alan luotettavimpana kumppanina, joka auttaa asiakasta rakentamaan luottamusta ja saavuttamaan kestäviä ratkaisuja.

Kasvaneet kyvykkyytemme digi- ja dataosaamisessa, erilaisten kompetenssien yhdistämisessä asiakkaidemme eduksi sekä vahva ja aktiivinen myynnin ja asiakasjohtamisen kulttuuri erottavat

meidät kilpailijoistamme. Me yhdistämme ihmisen osaamisen teknologian mahdollisuuksiin.

Olemme työpaikkana Suomen halutuin asiantuntijaorganisaatio, jossa arvojen mukainen toiminta, kuten toisistamme välittäminen ja hyvä johtaminen, on keskeistä. Kasvamme markkinaa ja kilpailijoitamme nopeammin ja kannattavuutemme on erinomainen. Luomme yhteiskuntaan luottamusta omalla toiminnallamme ja palveluidemme kautta sekä toimimalla esimerkiksi hyvänä yrityskansalaisena.



Arvonluonti

Arvonluontimallimme tukipilareita ovat strategiamme ja tarkoituksemme rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Yrityksen arvonluontiin kuuluu paljon muutakin kuin taloudellinen arvonluonti, ja yksi keskeisimmistä pääomlajeistamme on henkilöstömme. Vain motivoituneen ja osaavan asiantuntijajoukon avulla voimme toteuttaa tarkoitustamme parhaalla mahdollisella tavalla – unohtamatta muitakaan pääomalajeja.

Arvonluonti

Arvonluonnin kuvaaminen auttaa sekä sijoittajia että muita yrityksen keskeisiä sidosryhmiä ymmärtämään, mihin yrityksen arvonluonti perustuu sekä miten yritys luo ja säilyttää arvonsa tulevaisuudessa. Arvonluonnissa ei ole kyse yrityksen yksipuolisesta analyysistä, vaan yhtiöiden on kuunneltava herkällä korvalla keskeisimpiä sidosryhmiä ymmärtääkseen, mitkä eri tekijät luovat arvoa ja mitkä pääomalajit ovat tässä olennaisimmassa roolissa.

Viimeisimpinä vuosina on ollut mielenkiintoista seurata, miten yhä useammassa yrityksessä arvonluonnissa ovat nousseet esille erityisesti vastuullisuudesta kumpuavat teemat. Yhä useampi yritys on nähnyt sen, miten vastuullisuudella voidaan luoda arvoa ja sitä kautta saada tukea myös taloudelliseen päätöksentekoon.

Viimeistään lähiaikojen tapahtumat – koronapandemia, Venäjän hyökkäysota Ukrainaan ja sen seurauksena pahentunut energiakriisi – ovat hyvin konkreettisella tavalla tuoneet esiin sen, että yritysten arvonluontiin tarvitaan muutakin kuin taloudellista pääomaa. Arvonluontia on jouduttu useissa yrityksissä lähestymään myös täysin uudesta näkökulmasta ja mahdollisesti muuttamaan strategiaa ja arvonluontia radikaalistikin.

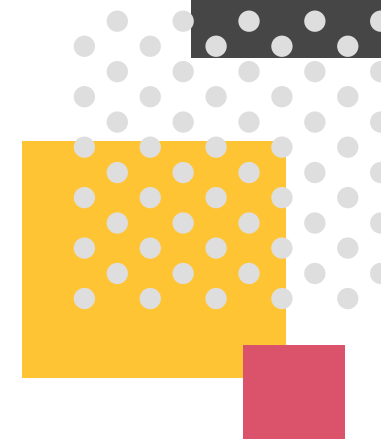
PwC:n arvonluontimalli

Osallistamme PwC:n arvonluonnin, eli eri pääomalajien sekä niiden vaikutusten ja tuotosten, kuvaamiseen edustajia eri pääomalajeihin liittyvistä toiminnoista. Kuuntelemme myös sidosryhmiemme näkemyksiä ja odotuksia, jotta voimme kehittää arvonluontimalliamme edelleen. Sidosryhmien tunnistaminen auttaa hallitsemaan riskejä sekä tukemaan yrityksen menestystä.

Olemme analysoineet arvonluontiamme nyt jo usean vuoden ajan. Vaikka maailma näyttää muuttuneen hyvinkin nopeasti, PwC:n arvonluonnin perusteet ovat pysyneet hyvin samoina vuodesta toiseen. PwC:n arvonluontimalli lähtee strategiastamme ja tarkoituksesta (Purposesta) ranskentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

Asiantuntijaorganisaationa yksi meille tärkeimmistä ja keskeisimmistä pääomalajeista on inhimillinen pääoma eli henkilöstömme. Vain motivoituneen ja osaavan asiantuntijajoukon avulla voimme toteuttaa tarkoitustamme parhaalla mahdollisella tavalla – unohtamatta muitakaan pääomalajeja.

Viimeistään lähiaikojen tapahtumat – koronapandemia, Venäjän hyökkäysota Ukrainaan ja sen seurauksena pahentunut energiakriisi – ovat hyvin konkreettisella tavalla tuoneet esiin sen, että yritysten arvonluontiin tarvitaan muutakin kuin taloudellista pääomaa.



PwC Suomen arvonluonti

Pääomat

Taloudellinen pääoma

- Oma pääoma
- Vieras pääoma

Luonnon pääoma

- Sähkönkulutus 738 900 kWh (100 % vihreä sähkö)

Valmistettu pääoma

- Liiketoimintaa 11 paikkakunnalla
- ICT, tehokas infrastruktuuri, työvälineet ja ohjelmistot

Inhimillinen pääoma

- Osaava, ammattitaitoinen ja monimuotoinen henkilöstö
 - tilikauden lopussa 1 257 henkilöä
 - 253 traineeta tilikaudella
- Työhyvinvointi ja työkyky

Aineeton pääoma

- Asiakaskanta
- Asiakastytyvyisyys (Net Promoter Score 62)
- Tunnettu, luotettu brändi
- Asiakasneuvonantoon liittyvät metodologiat, työvälineet ja toimintatavat

Sosiaalinen pääoma

- Yhteiskunnallinen osallistuminen ja vaikuttaminen:
 - Yhteistyökumppanuudet
 - Hyväntekeväisyystyö
 - Ajatusjohtajuus (thought leadership), osaamisen kehittäminen ja jakaminen

PwC Suomi

PwC Suomi on suomalainen yhtiö, joka kuuluu kansainväliseen PwC-ketjuun. Asiakkaidemme tukena on PwC-ketjun lähes 328 000 asiantuntijaa 152 maassa.

Tuemme asiakkaitamme muutoksessa ja autamme yrityksiä luomaan kestävä kasvua, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti.

Tarkoituksenamme (PwC:n Purpose) on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

Organisaatiomme Organisaatiomme jakautuu neljään liiketoiminta-alueeseen: liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt, omistajayrittäjäpalvelut, tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut sekä veroneuvonta ja lakipalvelut. Strategisen konsultoinnin Strategy&-yksikkö kuuluu liikkeenjohdon konsultoinnin ja yritysjärjestelyiden liiketoiminta-alueeseen. Näiden lisäksi organisaatioomme kuuluvat sisäiset palvelut: asiakashallinnan tukipalvelut, brändi ja viestintä, HR, lakiasiat, taloushallinto, tietohallinto sekä toimisto- ja toimitilapalvelut.

Strategiset painopistealueemme: Toisistamme välittäminen, yhdessä tekeminen, integroidut ratkaisut, digi- ja datakyvykkyudet sekä myynnin ja asiakkuuksien johtaminen.

Laaja asiakaskunta: meillä on yli 8 600 asiakkuutta, joihin lukeutuu niin listayhtiöitä kuin omistajayrittäjiä, kasvu- ja startup-yhtiöitä, säätiöitä ja yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita kuin yksityishenkilöitä.

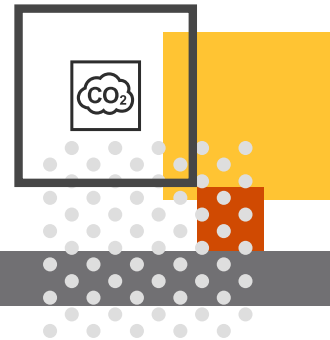
Tuotokset

Asiakkaidemme saamat palvelut

- 917 491 työtuntia
- Jatkuvasti kehittyvät asiantuntija-palvelut.

Asiantuntijapalveluiden tuottamisesta syntyvät muut tuotokset

- Hiilidioksidipäästöt (toimitilat ja liikematkustus)



ESG-neuvonantopalveluissa ml. hiilineutraalin liiketoiminnan palveluissa sekä yritysjärjestelyihin liittyvissä ESG-palveluissa nähtiin merkittävää kasvua tilikaudella 2022.

Vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

PwC Suomen liikevaihto: 182 milj. euroa

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen

- Työntekijöiden ja osakkaiden palkat:
 - palkat (sis. sivukulut) 96,5 milj. euroa, muut verotettavat työsuhte-edut ja muut työsuhte-edut
- Osakkaat:
 - osingot 12 milj. euroa
- Julkinen sektori
 - verot ja veroluonteiset maksut 98 milj. euroa
- Kiinteistöjen omistajat ja rahoittajat
 - vuokrat ja leasing-vuokrat 6,5 milj. euroa
- Investoinnit ja tuki yleishyödyllisiin tarkoituksiin
 - oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset 660 000 euroa

Ympäristövaikutukset

Päästöjen väheneminen

- Palveluiden tuottaminen kestävämmällä tavalla
- Positiivinen vaikutus omien palveluiden kautta
- Henkilöstön kannustaminen kierrätykseen ja kestävään kulutukseen
- Toimittajavaatimusten kautta päästöjen väheneminen

Vaikutus asiakkaiden liiketoimintaan

Luottamuksen rakentaminen

- Työllistäminen
 - 196 uutta vakituista työntekijää
- Trainee-ohjelman kautta nuorten kouluttaminen toimialalle
 - 253 traineeta tilikaudella
- Tietopääoman ja asiantuntijuuden vaikutukset toimialalla ja yhteiskunnassa laajemminkin

Palveullamme on vaikutusta asiakkaan liiketoimintaan eri pääomajajien kautta. Työllämme on epäsuora vaikutus yhteiskuntaan myös asiakkaiden kautta.

Arvonluonti yhteiskunnalle

Verojalanjälkemme

PwC:n toiminnan tarkoituksena on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Luottamuksen ylläpitämisessä avoimuus on tärkeää, ja haluamme olla läpinäkyviä myös ympäröivälle yhteiskunnalle tuottamastamme taloudellisesta kontribuutiosta verojen ja veroluonteisten suoritusten muodossa. Osallistumme keskusteluun yritystoiminnan merkityksestä yhteiskunnalle avaamalla sitä, miten taloudellisen lisäarvon luominen yritystoiminnassamme luo taloudellista lisäarvoa myös yhteiskunnalle.

Asiakkailemme tuotettavista palveluista syntyy taloudellista lisäarvoa niin PwC:lle ja PwC:läisille kuin yhteiskunnalle. Henkilöstöllemme ja osakkailemme lisäarvo jakaantuu palkkojen, tulospalkkioiden ja osinkojen muodossa. Yhteiskunnalle tästä lisäarvosta kertyy erilaisia tuloja niin yrityksen tuloverojen, arvonlisäverojen, henkilöverotuksen maksujen kuin sosiaali- ja eläkevakuutusmaksujen muodossa.

“Yrityksemme tilikausi oli taloudellisesti erittäin hyvä ja näin ollen kontribuutiomme valtiolle ja kunnille maksettujen tulovero-

jen sekä tilitettyjen ennakonpidätysten ja arvonlisäverojen muodossa oli ennätysellinen verrattuna aiempiin tilikausiin”, toteaa vero- ja lakipalveluidemme johtaja **Markku Hakkarainen**.

“Olemme raportoineet verojalanjälkeämme usean vuoden ajan. Haluamme olla läpinäkyviä toiminnassamme, ja meistä tämä on erinomainen tapa tuoda samalla esiin, kuinka merkittävä osa yrityksen arvonluonnista synnyttää myös yhteiskunnalle tuloja veroluonteisina maksuina. Toimimme tässä samalla tavalla kuin kasvava joukko muita kotimaisia ja kansainvälisiä yrityksiä, jotka raportoivat verojalanjäljestään”, Markku jatkaa.

PwC Suomen verojalanjälki

Kaikki PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu Suomessa asuvien osakkaiden kokonaan omistamassa yhtiössä, PricewaterhouseCoopers Oy:ssä. Yhtiön toimintaa ei ole rahoitettu ulkomailta, eikä sillä ole korollista velkaa.

Yhtiön maksamat muuttuvat palkanosat henkilöstölle ja osakkaille määräytyvät



Markku Hakkarainen, PwC Suomen vero- ja lakipalveluiden johtaja

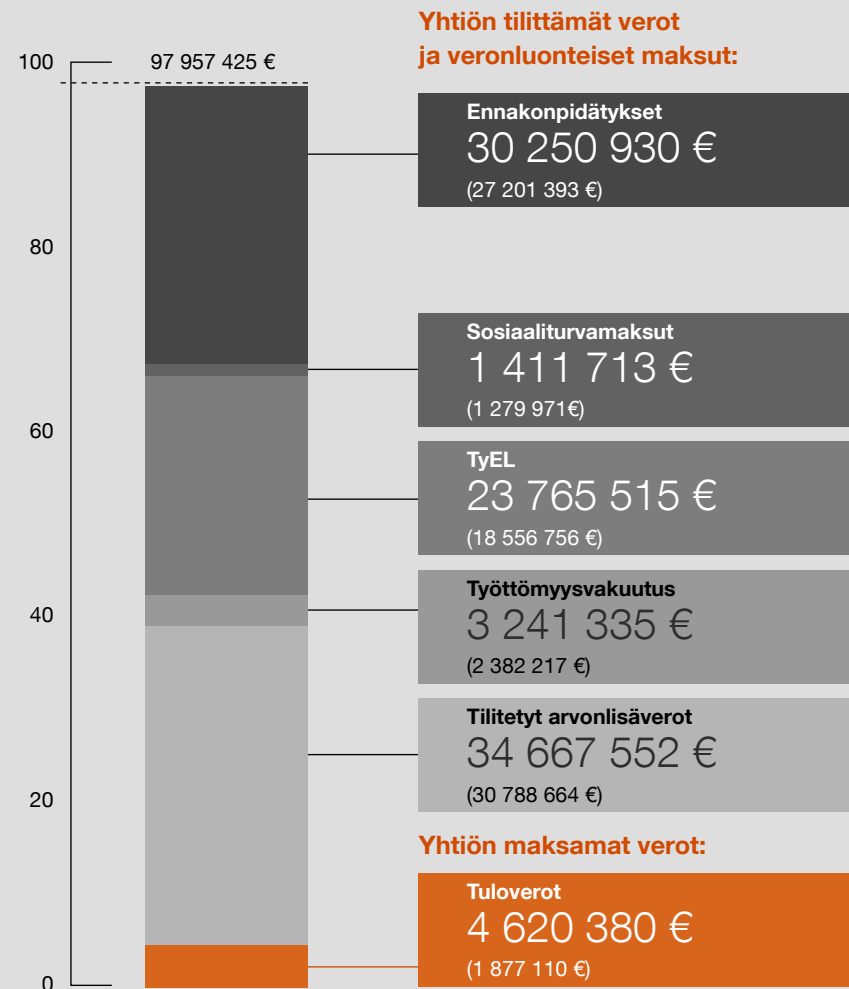
yhtiön tuloksen, henkilökohtaisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamisen sekä arvojen mukaisen ja laadukkaan toiminnan perusteella. Osakasasemassa olevat henkilöt saavat palkan lisäksi omistuksensa kautta osinkoja yhtiöstä. Osakkaat eivät saa missään muodossa palkkaa tai muita henkilökohtaisia taloudellisia suorituksia globaalilta PwC-ketjulta.

Yhtiön vuosittain kerryttämä liikevoitto käytetään merkittävältä osin henkilöstön ja osakkaiden palkitsemiseen.

Tilikautemme liikevaihto oli 182 miljoonaa euroa ja kaikkien maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen ja tilitysten määrä oli yhteensä 98 miljoonaa euroa. Näistä veroista ja veronluonteisista maksuista suurin osa, 63 miljoonaa euroa, oli yhteisöveroja, ennakonpidätyksiä sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksuja.

Yhtiömme tuottama taloudellinen lisäarvo yhteiskunnalle, eli yhtiön toiminnan verojalanjälki, muodostuukin merkittävältä osin yhtiön perimistä ja tilittämistä ennakonpidätyksistä, joiden määrä ilmenee oheisesta kuvasta.

PwC Suomen tilittämät ja maksamat verot sekä veronluonteiset maksut tilikaudella 2022 (2021)





Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Kunnianhimoinen tavoitteemme on olla toimialamme ykkösen vastuullisuusasioissa. Tämä vaatii meitä jatkuvasti tarkastelemaan ja kehittämään toimintaamme. Yritysvastuumme pohjautuu PwC-ketjun kansainväliseen yritys vastuustrategiaan.

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

PwC Suomen yritysvastuu pohjautuu PwC-ketjun globaaliin yritysvaluustrategiaan. Keskitymme työssämme neljään osa-alueeseen: vastuullinen liiketoiminta, henkilöstön monimuotoisuus, ympäristövaikutusten hallinta sekä yhteiskunnallinen osallistuminen.

Olemme asettaneet näille osa-alueille omat tavoitteensa, joiden edistymistä seuraamme säännöllisesti. Olemme sitoutuneet jatkuvaan kehittämiseen ja tulosten parantamiseen. Tavoitteenamme on olla vastuuasioissa paras omalla toimialallamme, mutta samalla arvioida kriittisesti tekemistämme ja tavoitteidemme saavuttamista sekä tunnistaa konkreettisia kipukohtia, joihin tarttua entistä hanakammin.

Yritysvaluun johtaminen ja vastuut

PwC:n omaa vastuullisuusystyötä johtaa ja koordinoi yritysvaluujohtaja, joka raportoi työstään toimitusjohtajalle. Yritysvaluujohtajanamme toimii partnerimme **Tiina Puukkoniemi**. Tiina vastaa myös PwC Suomen yritysvaluun raportointi- ja varmennuspalveluista.

Yritysvaluujohtajan tukena on jo usean vuoden ajan toiminut yritysvaluun ohjausryhmä

(Corporate Responsibility Steering Group), joka koostuu eri liiketoimintoja edustavista PwC:n johtajista ja asiantuntijoista. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii PwC Suomen hallituksen puheenjohtaja **Janne Rajalahti**. Ohjausryhmä asettaa yritysvaluun tavoitteet, koordinoi käytännön toimenpiteitä, seuraa tavoitteiden toteutumista kauden aikana ja on mukana laatimassa yritysvaluukatsausta. Päättäneellä tilikaudella ohjausryhmä kokoontui kahdeksan kertaa.

PwC:n johtoryhmällä on yritysvaluun kokonaisvastuu. Yritysvaluujohtaja esittelee kokonaistilanteen ja antaa katsauksen tavoitteiden saavuttamisesta ja yritysvaluun eri osa-alueilla edistymisestä. Hallitus käsittelee ja hyväksyy yritysvaluukatsauksen.

Johdamme yritysvaluuta osana liiketoimintaa. Käytännön toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat liiketoiminta-alueiden esihenkilöt, joita yritysvaluujohtaja ja ohjausryhmän jäsenet tukevat tarvittaessa.

PwC Suomen yritysvaluun organisaatio





Niina Vilske, PwC Suomen Inclusion & Diversity Leader

Monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi erillinen suunnitelma

Olemme kehittäneet tasa-arvo- ja monimuotoisuustyötämme jo vuosien ajan osana omaa yritysvastuutamme. Vahvistaaksemme näiden osa-alueiden johtamista perustimme keväällä 2021 Inclusion & Diversity Steering Groupin, jonka puheenjohtaja on toimitusjohtajamme **Mikko Nieminen**. Ryhmän keskeinen jäsen on PwC Suomen Inclusion & Diversity Leader eli tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta vastaava partneri **Niina Vilske**.

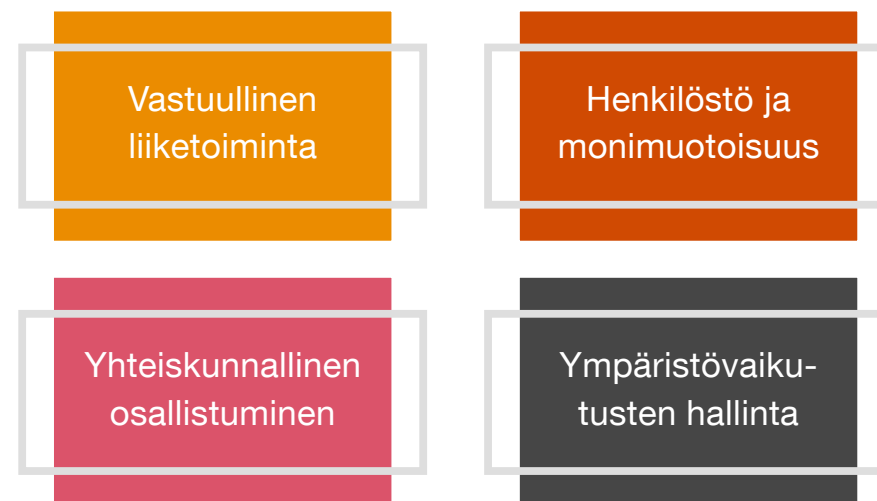
Inclusion & Diversity Steering Groupin tehtävänä on mm. toimitusjohtajan ja johtoryhmän tukeminen yhteisen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskevan vision muodostamisessa, liiketoiminta-alueiden tukeminen monimuotoisuuden edistämiseksi, vuotuisen toimintasuunnitelman ja tavoitteiden laatiminen sekä tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä koskevien kehitystarpeiden tunnistaminen.

Liiketoiminta-alueiden toimenpidesuunnitelmissa on keskeistä saada tasa-arvon edistäminen osaksi johtamisjärjestelmää ja sitä kautta jokapäiväiseen toimintaan ja

päätöksentekoon mukaan. Se edellyttää selkeää tavoiteasetantaa, tavoitteiden toteutumisen mittaamista ja seuranta.

Niina Vilskeen johdolla loimme päättyneellä tilikaudella Inclusion First -nimisen toimintasuunnitelman entistä inklusiivisemmän ja monimuotoisemmän työyhteisön kehittämiseksi. Tämän suunnitelman edistäminen ja elävöittäminen on yksi keskeisimpiä painopisteitämme heinäkuussa 2022 alkaneella tilikaudella.

Yritysvastuuohjelmamme neljä painopistealuetta





PwC Suomen yritys vastuun ohjausryhmän jäseniä ovat (vasemmalta) Leena Tiensuu, Jarkko Sihvonen, Kaisa Heikkinen, Mikael Guarneri, Johanna Niemelä, Tiina Puukkoniemi ja Petri Seppälä sekä kuvasta puuttuvat Kati Tammilehto ja Janne Rajalahti.

PwC-ketju tavoittelee hiilineutraaliutta vuoteen 2030 mennessä

PwC-ketjun ja myös PwC Suomen tavoite on olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tavoite edellyttää systemaattista työtä ja toiminnan muutosta, jota johtavat eri maihin nimetyt Net Zero Leaderit. Suomen PwC:llä tätä tehtävää hoitaa partnerimme ja COO **Kati Tammilehto**, joka on myös yritys vastuun ohjausryhmän jäsen.

Tilikauden 2022 vastuullisuusteemojen keskiössä henkilöstön hyvinvointi ja PwC Suomen Net Zero -tavoite

Tilikauden 2022 keskeisimmät vastuullisuusteemat liittyivät henkilöstömme hyvinvoinnin tukemiseen, monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä kasvihuonepäästöjen vähennystavoitteen saavuttamiseen vuoteen 2030 mennessä.

Hyvä johtaminen on oleellista henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Asetimme tilikaudella entistä yhtenäisemmät tavoitteet esihenkilötyölle sekä koulutimme esihenkilöitä virtuaalisen johtamisen ja varhaisen tukemisen alueilla. Yksi tärkeimmistä toimistamme oli myös uuden Inclusion & Diversity -toimintasuunnitelman työstäminen.

Ympäristötavoitteitamme edistimme muun muassa vaihtamalla Helsingin toimitalomme kaukolämmön päästötömäksi, uusimalla autopoliitikamme ja päivittämällä matkustusohjeistuksemme.

Kerromme yksityiskohtaisemmin vastuullisuustyöstämme yritys vastuun kaikilla osa-alueilla tämän katsauksen seuraavissa luvuissa.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

YK:n kestävä kehityksen tavoitteet

YK:n kestävä kehityksen vuoteen 2030 ulottuvista 17 tavoitteesta ja 169 ala-tavoitteesta sovittiin syksyllä 2015. Kestävä kehityksen tavoitteiden (Sustainable Development Goals, SDG-tavoitteet) tarkoituksena on poistaa maailmasta äärimmäinen köyhyys, edistää tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta sekä suojella maapallon kantokykyä.

Tavoitteet on tarkoitettu valtioille, mutta niiden saavuttamiseen tarvitaan tukea myös yrityksiltä. Monet yritykset ovatkin ottaneet tavoitteet osaksi yritys vastuutaan ja kertovat vastuullisuusraporteissaan, miten yrityksen toiminta liittyy kestävä kehityksen tavoitteisiin.

Yritysten tulisi kohdistaa kestävää kehitystä ajavat toimenpiteensä niihin SDG-tavoitteisiin, joihin se voi ydinliiketoimintansa kautta eniten vaikuttaa – joko lisäämällä positiivisia tai vähentämällä negatiivisia vaikutuksia – ja jotka ovat hallituksen painopistealueita ja kriittisimpiä saavuttaa.

PwC:n liiketoiminnan yhteys SDG-tavoitteisiin

PwC tukee kestävää kehitystä luomalla ympäröivään yhteiskuntaan taloudellista ja sosiaalista arvoa palveluidensa kautta. Henkilöstömme osaamisen avulla ratkaisemme merkittäviä ongelmia ja rakennamme näin luottamusta yhteiskuntaan.

Priorisoimme PwC Suomelle merkittävimmät SDG-tavoitteet tarkastelemalla, mihin SDG-tavoitteisiin toimialallamme on eniten vaikutusta ja mitkä SDG-tavoitteet luovat meille eniten mahdollisuuksia. Käytimme analyysissä hyväksi PwC-ketjun luomia työkaluja, kuten PwC Selector -työkalua, joka kartoittaa SDG-tavoitteisiin liittyviä toimialakohtaisia vaikutusmahdollisuuksia. Samoin käytimme yli 200 tietolähteeseen perustuvaa Global Business Navigator -työkalua, joka mittaa eri maiden suoriutumista SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi.

PwC Suomelle merkittävimmät SDG (Sustainable Development Goals) -tavoitteet



Koulutuksen tarjoaminen

Kasvumme ja menestyksemme kannalta on keskeistä, että tarjoamme parhaan

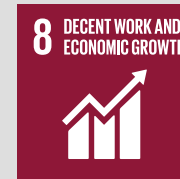
työpaikan asiantuntijoillemme. Panostamme asiantuntijoidemme tasa-arvoiseen ja monipuoliseen työssäoppimiseen, jotta jokaisella työntekijällämme olisi mahdollisuus luoda itsensä näköistä uraa PwC:llä. Koulutamme vuosittain toimialallemme noin 200 nuorta trainee-ohjelmamme kautta. Lisäämme henkilöstömme tietoisuutta kestävän kehityksen aihepiireistä, kuten ympäristövaikutusten hallinnasta ja kaikkien ihmisten tasavertaisesta kohtelusta, erilaisten kampanjoiden ja koulutusten avulla. Lisäksi kannustamme henkilöstöämme päivittämään osaamistaan sekä digi- ja datataitojen että ESG-asioiden alueilla. Näiden molempien osaamisalueiden kehittämiseen on henkilöstölle omat koulutusohjelmansa.



Sukupuolten välinen tasa-arvo

PwC-ketjun monimuotoisuustyön suunta- viivojen mukaisesti

myös me Suomen PwC:llä kiinnitämme huomiota monimuotoisuuteen ja erityisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasapuoliseen kohteluun sekä muun erilaisuuden hyväksymiseen ja arvostamiseen. Olemme laatineet erillisen Inclusion & Diversity -toimintasuunnitelman, joka pitää sisällään tavoitteen edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä. Lisäksi teemme säännöllisin väliajoin erillisen palkkaselvityksen, jossa kartoitetaan miesten ja naisten välisiä mahdollisia palkkaeroja.



Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

Yksi yritys vastuutyön pääteemoista on etsiä ratkaisuja, joilla edistetään maailmanlaajuisesti ja paikallisesti

kestävää kehitystä ja vastuullista liiketoimintaa. Muutoksen katalysaattorina tuemme asiakkaita kestävässä kasvussa, hyödynnämme fiksusti teknologiaa omassa toiminnassamme ja luomme samalla taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan esimerkiksi työllistämisen ja verojen maksun kautta.

Edistämme kestävää kehitystä oman toimintamme ohella myös asiakkaidemme keskuudessa esimerkiksi ESG (Environmental, Social and Governance) -palveluidemme kautta. Lisäksi olemme viime vuosina panostaneet vastuullisuuden sisällyttämiseen myös osaksi asiakkaille tarjottavia palveluita.







Ilmastotekoja

Kiinnitämme huomiota oman toimintamme ympäristövaikutuksiin järjestelmällisesti ja kehitämme toimintatapojamme

jatkuvasti yhä kestävämpään suuntaan kohti PwC-ketjun tavoitetta olla maailmanlaajuisesti hiilineutraali vuonna 2030. Olemme vaihtaneet omien toimistojemme käyttämän sähkön ja Helsingin toimitalon käyttämän kaukolämmön päästöttömiin vaihtoehtoihin ja kompensoimme kaikki jäljelle jäävät suorat hiilidioksidipäästöt. Ohjaamme kompensoitumme sekä matkustamisesta aiheutuvat päästöt. Ohjaamme kompensoitumme PwC-ketjun validoimiin biodiversiteettiä tukeviin kohteisiin.

PwC Suomen yritys vastuun tavoitteet

Osa-alue	2024-strategiakauden tavoite	Tilikauden 2023 toimenpiteet
 <p>Vastuullinen liiketoiminta</p>	<p>Rakennamme luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaisemme asiakkaidemme merkittäviä ongelmia. Haluamme olla luotettavin ESG-neuvonantaja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehitämme ja kasvatamme entisestään yritys vastuun raportointiin ja varmennukseen sekä konsultatiivisiin ESG-palveluihin liittyvää osaamistamme. Valmistaudumme mm. kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) ja EU-taksonian kehittämiseen, jotta pystymme palvelemaan asiakkaitamme relevantilla osaamisella parhaalla mahdollisella tavalla ajantasaisen kouluttautumisen myötä. • Integroimme ESG-palvelumme entistä kiinteämmin osaksi PwC Suomen neuvontapalveluita, minkä tavoitteena on tarjota parasta palvelua mm. ESG-strategioihin, ilmasto-ohjelmiin ja yritysjärjestelyihin liittyviin ESG-asioihin. • Käynnistämme uuden ESG-dataan ja -analytiikkaan keskittyvän palvelukokonaisuuden, joka yhdistää uudella tavalla PwC:n ESG-, teknologia- ja prosessiosaamisen. Palvelukokonaisuuden avulla asiakkaamme pystyvät vauhdittamaan ESG-strategioiden toimeenpanoa sekä automatisoimaan raportointia luotettavan ja oikea-aikaisen tiedon saamiseksi. • Jatkamme koko henkilöstömme ESG-tietoisuuden ja -osaamisen lisäämistä.
 <p>Henkilöstö ja monimuotoisuus</p>	<p>Haluamme olla arvostavin ja arvostetuin työnantaja. Luomme kannustavan ja turvallisen työympäristön, joka innostaa työntekijöitä kehittymään uralaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkamme henkilöstön digi- ja dataosaamisen kehittämistä läpi organisaation. Tavoittelemme sekä entistä parempaa asiakaspalvelua että lisääntyvää työtyytyväisyyttä uusien työtapojen myötä. • Vahvistamme esihenkilöiden roolia yhteisten tavoitteiden ja koulutusten avulla, jotta esihenkilöt voivat tukea tiimiään ja tunnistaa erilaiset haasteet varhaisessa vaiheessa. • Kannustamme koko henkilökuntaa osallistumaan koulutuskokonaisuuteen, joka pyrkii entistä inklusiivisemmän ja monimuotoisemman työyhteisön kehittämiseen. • Osana BeWell-hyvinvointiohjelmamme tarjoamme koko henkilöstöllemme mielen hyvinvointiin keskittyvän valmennuspalvelun. • Jatkamme joustavien työtapojen tukemista.
 <p>Yhteiskunnallinen osallistuminen</p>	<p>Osallistumme konkreettisella vapaaehtoistyöllä tukea tarvitsevien auttamiseen. Tuomme erityisosaamisellamme näkökulmia ja lisäarvoa yhteiskunnalliseen keskusteluun tärkeiden asioiden ratkaisemiseksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tuemme edelleen vapaaehtoistyön tekemistä. Viestimme tästä mahdollisuudesta mm. koko henkilökunnalle suunnatussa CEO webcastissa. Koronapandemian helpottumisen myötä tavoitteenamme on jatkaa vapaaehtoistyötä taas laajemmin mm. vanhusten parissa. • Luomme sopimusoikeydellisen mallin ns. skilled volunteeringin toteuttamiseen, jotta voimme tehdä jatkossa vapaaehtoistyötä myös sellaisessa muodossa, jossa voimme luoda lisäarvoa erityisosaamisellamme. • Osallistumme yhteiskunnalliseen keskusteluun jakamalla näkemyksiä PwC:n eri osaamisalueilta erilaisten tapahtumien, blogien, artikkelien, podcastien ja somen välityksellä.
 <p>Ympäristövaikutusten hallinta</p>	<p>Sitoudumme PwC-ketjun globaaliin tavoitteeseen hiilineutraaliudesta vuoteen 2030 mennessä ja teemme työtä henkilöstön ympäristö- ja vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Julkaisemme henkilökunnan käyttöön Travel Dashboardin, jonka avulla voi seurata omaa matkustamista lento-, auto- ja taksimatkustuksen osalta. Tavoitteenamme on seurata matkustamisen kehitystä ja päästä sen avulla 2030 Net Zero -tavoitteeseemme. • Tehostamme hankintojen seurantaa, jotta voimme varmistua siitä, että vähintään 50 % palveluiden ja hyödykkeiden toimittajitamme on asettanut omat SBTi-tavoitteensa vuoteen 2025 mennessä. • Julkaisemme aiempaa enemmän tietoa siitä, miten PwC-ketjun kautta maksamamme kompensatit hiilidioksidipäästöistämme edistävät luonnon monimuotoisuutta.



Vastuullinen liiketoiminta

PwC:lle vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa vastuullisuuden huomioimista kaikessa tekemisessä, mikä pitää sisällään myös toimintamme laadun ja riippumattomuuden sekä asiakastyytyväisyyden. Lisäksi PwC:n globaalin The New Equation -strategian mukaisesti tavoitteenamme on auttaa asiakkaitamme rakentamaan tulevaisuuden kannalta kestäväää liiketoimintaa.

Vastuullinen liiketoiminta

Vastuullisuudesta on tullut yrityksille keskeinen tekijä kaikessa kehittämistyössä, kuten strategian, toimintamallien sekä hankinta- ja toimitusketjujen uudistamisessa. Myös PwC:lle vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa vastuullisuuden huomioimista kaikessa tekemisessä, mikä pitää sisällään myös toimintamme laadun ja riippumattomuuden sekä asiakastytyvyyden.

Toinen keskeinen tekijä PwC:n vastuullisessa liiketoiminnassa on vastuullisuusnäkökulmien sisällyttäminen palveluihimme; yritykset tarvitsevat erikoistuneita yritysvastuun osaajia vastuullisuuden johtamisen ja raportoinnin kehittämiseen. Yhtä lailla myös muissa neuvonta- ja varmennuspalveluissa tulee huomioida vastuullisuusnäkökulmat. Tämä tavoite sisältyy jo PwC:n globaalin The New Equation -strategian ytimeen: tavoitteenamme on auttaa organisaatioita rakentamaan tulevaisuuden kannalta kestävää liiketoimintaa.

ESG-koulutusta koko henkilökunnalle

Jotta voimme vastata asiakkaidemme tarpeisiin ja tukea heitä huomioimalla vastuullisuuden kaikissa palveluissamme, meidän tulee lisätä ESG-tietoisuutta (Environmental, Social and Governance) ja kaikkien eri liiketoiminta-alueidemme asiantuntijoiden kouluttamista. Tätä varten lanseerasimme päättyneellä tilikaudella virtuaalisen ESG & Me -koulutuksen koko henkilöstölle. Tarjosimme myös syvällisempää ESG-koulutusta mm. vero- ja lakipalveluiden asiantuntijoillemme.



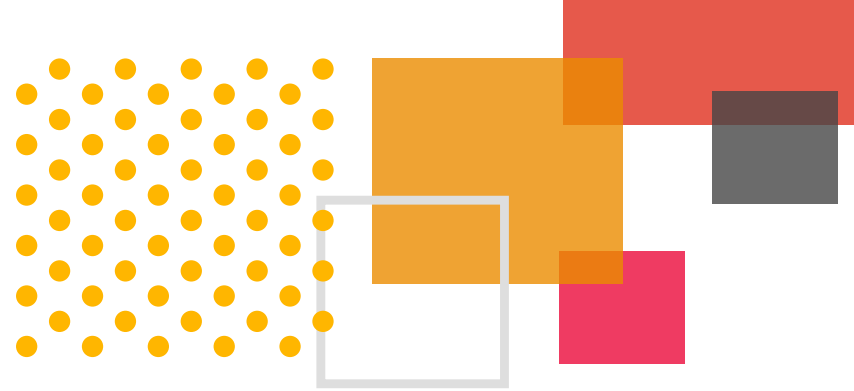
Yhteiskuvassa (vasemmalta)
Tomi Pajunen, Tiina Puukkoniemi,
Jussi Nokkala ja Mikael Niskala.

Vastuullisuuteen erikoistuneisiin palveluihin vahvistusta

Otimme tilikaudella 2021 tavoitteeksi sekä laajentaa että syventää vastuullisuuspalveluitamme, joihin yhdistämme osaamista eri liiketoiminta-alueilta. Etenimme päättyneellä tilikaudella 2022 tässä harppauksin: paransimme muun muassa verojalanjälkeen liittyvää osaamistamme sekä kyvykkyyttä tukea asiakkaitamme kokonaisvaltaisesti vähähiilisiin liiketoiminnan ratkaisuihin siirtymisessä. Toimme markkinoille myös uusia palveluita, kuten Green Bond -varmennukset ja EU-taksonoman regulaatio- ja gap-analysit.

Valmistelimme tilikaudella myös yrityskauppaa, joka toteutui päivä tilikauden päättymisen jälkeen: PwC osti yritysvastuun raportointiin, varmennukseen ja konsultointiin erikoistuneen Mitopron 1.7.2022. Yrityskaupan myötä Mitopron osakkaat **Mikael Niskala** ja **Tomi Pajunen** siirtyivät PwC:lle.

"Kasvaneiden markkinoiden ja sidosryhmien vastuullisuutta koskevien odotusten sekä olemassa olevan ja tulevan regulaation myötä Suomessa tulee olemaan kasvava joukko yrityksiä, jotka tarvitsevat tukea näiden asioiden kanssa. Toteutuneen kaupan myötä pääsemme palvelemaan laa-



*jempaa asiakasrintamaa”, PwC:n yritysvas-
tuun raportointi- ja varmennuspalveluista
vastaava partneri **Tiina Puukkoniemi** ja
yritysvastuu- ja ESG-konsultoinnista vas-
taava partneri **Jussi Nokkala** toteavat.*

Regulaatiovaatimukset ja sidosryhmien odotukset kasvavat

Vastuullisuuden ja ilmastonmuutoksen haasteisiin vastaaminen edellyttää yrityksiltä perusteellisia muutoksia, joita kohti mm. Pariisin ilmastopöytäkirja, EU:n Green Deal -ohjelma sekä kestävä rahoituksen laki-paketti ja kestävyden luokittelujärjestelmä (taksonomia) ohjaavat ja kannustavat. Tämän vuoden helmikuussa (23.2.2022) Euroopan komissio julkaisi lainsäädäntöehdotuksen, jonka tavoitteena on edistää ihmisoikeuksien kunnioittamista ja siirtymää kohti hiilineutraalia taloutta sekä luoda yhtenäinen toimintaympäristö ja yhdenmukaiset vaatimukset unionissa toimiville yrityksille.

Samalla kun muutokset tuovat yrityksille uusia toimintavaatimuksia myös raportointivaatimukset kasvavat.

”Tulevaisuudessa ESG-tietojen merkitys pääomamarkkinoilla ja yritysten liiketoimintamalleissa korostuu uudella tavalla.

Niin asiakkaat, sijoittajat kuin lainsäätäjät ovat kiinnostuneita nykyään muustakin kuin perinteisistä taloudellisista tiedoista. Ne odottavat yritysten ottavan vastuuta tunnistamalla liiketoimintamallinsa ekologiset ja sosiaaliset vaikutukset sekä ohjaavan liiketoimintaa kestäväällä tavalla”, PwC:lle Mitopro-kaupan myötä siirtynyt partneri Mikael Niskala sanoo.

Vastuullisuus oleellista myös omassa toiminnassamme

Vastuullisuuden on toteuduttava myös omassa toiminnassamme. Sitä tukevat mm. sitoutumisemme PwC-ketjun Net Zero -tavoitteeseen, PwC:n globaali Inclusion First -strategia sekä ketjun eettisten periaatteiden noudattaminen kaikessa toiminnassamme. Näiden – sekä tilintarkastusyhteisöä koskevien useiden eri säädösten, määräysten ja eettisten ohjeiden – toteuttamiseksi ja seuraamiseksi olemme kehittäneet prosessit sekä luoneet tueksi järjestelmiä ja koulutusta koko henkilöstöllemme.

Noudatamme hankinnoissamme PwC-ketjun Third Party Code of Conductin vaatimuksia vastuullisesta toiminnasta ja edellyttämme toimittajiltamme niihin sitoutumista. Seuraamme vaatimusten toteutumista toimittajien ulottuvien toimenpiteiden avulla

ja olemme myös luoneet keinoja (mm. virtuaaliset vastuullisuuskoulutukset) vastuullisen toiminnan kehittämiseksi toimittajillemme ja yhteistyökumppaneillemme.

Covid-19-pandemian aikana kehitimme ja opiskelimme digitaalisia toimintatapoja niin yhtiön sisäisessä toiminnassa kuin toiminnassamme asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. Päättyneen tilikauden loppupuolella liikematkustaminen alkoi jälleen olla mahdollista, mutta arviomme mukaan se ei palaa pandemiaa edeltävälle tasolle digitaalisten vaihtoehtojen ja vastuullisuustietoisuuden lisääntymisen ansiosta. Tehostaaksemme matkustamisen ja sen päästövaikutusten seurantaan olemme kehittäneet raportointiportaalin, joka otetaan käyttöön uuden tilikauden alussa.

Riippumattomuus ja laatu PwC:n toiminnan peruspilareita

Riippumattomuus ja työemme laatu ovat perustana toiminnallemme. Katsomme näiden asioiden olevan myös osa vastuullista liiketoimintaamme.

Riippumattomuuden ja luottamuksen ylläpitämiseksi meidän on oltava objektiivisia kaikessa työssämme. PwC:llä riippumattomuus koskee erilaisia yhtiön, partnereiden

ja henkilökunnan taloudellisia ja muita suhteita tilintarkastus- ja varmennusasiakkaisiin – sekä niitä, jotka ovat sallittuja, että niitä, jotka eivät ole sallittuja, koska ne vaarantavat tai voisivat vaarantaa riippumattomuutemme. Noudatamme PwC-ketjun globaaleja riippumattomuusohjeita (PwC Global Independence Policy) sekä voimassa olevaa tilintarkastusyhteisöjä koskevaa muuta riippumattomuutta koskevaa regulaatiota.

Työmme laatu linkittyy vahvasti toimintamme tarkoitukseen ja tilintarkastuspalveluidemme strategiaan, johon on sisäänrakennettu sitoutumisemme tilintarkastuksen laatuun. Laatuvaatimusten toteutumiseksi strategian mukaisesti olemme luoneet toimintaperiaatteet ja menettelytavat, jotka koskevat henkilöstön suoriutumisen arviointia, palkkausta ja uralla etenemistä. Lue lisää PwC:n riippumattomuutta ja laatua koskevista asioista erikseen julkaistavasta avoimuusraportistamme.

Päättyneen tilikauden aikana jatkoimme riippumattomuuteen ja laatuun liittyvien prosessien edelleen kehittämistä pystyäksemme yhä paremmin tukemaan henkilöstöämme vaatimusten noudattamisessa näillä alueilla.

8,7

Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys (0–10)

62

Asiakkaiden suositteluhaluus (NPS)

Arvojen mukainen toiminta osaksi asiakaspalautekyselyitä

Asiakaskokemus ja -tyytyväisyys ovat merkittävä osa vastuullista toimintaamme. Toimintamme arvioimiseksi ja kehittämiseksi keräämme systemaattisesti palautetta asiakkailtamme. Viime vuonna saimme palautetta yli 1 000 asiakkaalta.

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys oli kesäkuussa päättyneellä tilikaudella erinomaisella tasolla: kokonaistyytyväisyys oli 8,7 asteikolla 0–10 (edellisvuonna myös 8,7). Toisena asiakastyytyväisyyden mittarina käytämme nettosuositteluhalukkuutta (Net Promoter Score, NPS). Myös tämä säilyi korkealla tasolla ja oli edellisvuoden tapaan 62.

Keräämme palautetta sähköisin kyselyin, minkä lisäksi teemme syvähaastatteluja valituille asiakkaille läpi Suomen. Tämän lisäksi saamme ja keräämme palautetta myös muiden kanavien – kuten internet-sivujemme chat-palvelun ja sosiaalisen median kautta – unohtamatta sitä tärkeintä, eli jatkuvaa henkilökohtaista vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa.

Tilikauden aikana kehitimme sisäistä raportointiamme asiakaspalautteista. Laajensimme niiden hyödyntämistä eri organisaatiotasolla ja asiakastiimeissä.

Merkittävä askel viime tilikauden aikana oli asiakaspalautekyselyn laajennettu sisältö. Otimme mukaan kysymyksiä arvojemme toteutumisesta toimeksiannoissa. Saatu palaute on antanut meille entistä paremmin näkyvyyttä

siihen, miltä toimintamme ja asiantuntijatiimimme näyttävät asiakkaidemme näkökulmasta.

Palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat vuodesta toiseen asiantuntijoidemme osaamista, kokemusta sekä luotettavuutta. Asiakkaamme kokevat myös pitkien asiakassuhteiden rakentamisen ja ylläpidon tärkeänä osana asiakaskokemusta ja antoivat siitä kiitosta asiantuntijoillemme. Alue, josta asiantuntijamme saivat sekä kiitosta että kehittämistoiveita, on viestintä. Asiakkaamme toivoivat entistä proaktiivisempaa ideointia ja asioiden käsittelyä sekä systemaattisempaa koordinoitua osassa projekteja. Kehityskohteisessa esiin nousivat myös välillä koettu aikapaine ja resurssien puute. Lisäksi asiakkaamme toivoivat entistä proaktiivisempaa ideointia ja asioiden käsittelyä sekä systemaattisempaa koordinoitua osassa projekteja.

“Arvojen mukaisesta toiminnasta kysyttäessä kiitosta saivat suoraselkäinen tapamme toimia asiakkaiden kanssa, yhdessä tekeminen sekä aito välittäminen asiakkaista”, Markets Leader Hannu Suonio summaa.

“Tavoitteenamme on vastata entistä paremmin asiakkaidemme toiveisiin, antaa heille aktiivisesti uusia ideoita ja tuottaa entistä konkreettisemmin lisäarvoa. Meidän tulee myös haastaa niin omaa kuin asiakkaidemme ajattelua jatkuvasti.”

“Kiitokset jälleen kerran kaikista asiakaspalautteista! Arvostamme vilpittömästi jokaista palautetta”, Hannu kiittää.



Hannu Suonio, PwC Suomen Markets Leader

Henkilöstö ja monimuotoisuus



Lähdimme tilikauteen 2022 positiivisissa tunnelmissa. Covid-19-pandemia tuntui vähitellen väistyvän, ja paluu toimistolle tuntui realistiselta rajoitusten värittämän puolentoista vuoden jälkeen. Ensin väljensimme koronarajoituksia ja lokakuussa 2021 poistimme kokoontumisten henkilömäärärajoituksen. Kuitenkin helmikuussa syttynyt Ukrainan sota synkisti tilannetta ja aiheutti monenlaista huolta. Otimme Venäjään liittyvät pakotteet vakavasti ja teimme paljon työtä niihin liittyvien eri näkökulmien huomioimiseksi toiminnassamme.

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Lähdimme tilikauteen 2022 positiivisissa tunnelmissa. Liiketoimintamme kasvoi hyvässä vauhdissa, ja rekrytoimme uusia työntekijöitä aktiivisesti. Pandemia tuntui vähitellen väistyvän, ja paluu toimistolle tuntui realistiselta rajoitusten värittämän puolentoista vuoden jälkeen. Ensimmäisimmekin koronarajoituksia ja lokakuussa 2021 poistimme kokoontumisten henkilömäärärajoituksen. Iloisia kohtaamisia kahvikoneella oli entistä enemmän. Houkutelimme henkilöstöä toimistolle paikallisiin toimin, kuten Helsingissä ”Käy pullakahvilla kollegan kanssa”-kampanjalla.

Työpaikalla saatujen Covid-19-tartuntojen määrä on jäänyt tietojemme mukaan vähäiseksi, vaikka koronatilanne eli vielä aalloissa loppuvuoden 2021 ja kevään 2022 aikana.

Helmikuussa Ukrainan sota synkisti tilannetta ja aiheutti monenlaista huolta. Otimme Venäjään liittyvät pakotteet vakavasti ja teimme paljon työtä niihin liittyvien eri näkökulmien huomioimiseksi toiminnassamme. Pakotteet vaikuttivat myös työntekijöihimme: tiettyjen maiden kansalaiset eivät voineet osallistua joihinkin muuten sallit-

tuihin asiakastoimeksiantoihin. Halusimme ja haluamme yhä huolehtia sotaa käyvien maiden kansalaisista ja varmistaa, että he kokevat olevansa yhä arvostettuja työyhteisön jäseniä. Teimme myös lahjoituksen Ukrainan hyväksi, mistä lisää [Yhteiskunnallinen osallistuminen](#) -osiossa.

Maltillista henkilöstömäärän kasvua ja yli 250 trainee-paikkaa

Henkilöstömme lukumäärä tilikauden päättyessä oli 1 257 (vuotta aiemmin 1 213). Keskimääräinen henkilömäärä nousi hieman (1 296, vuotta aiemmin 1 257). Sekä liikevaihdon kasvu että henkilöstön aiempaa korkeampi vaihtuvuus vaikuttivat rekrytointiin. Kiihkeässä rekrytointimarkkinassa onnistuimme melko hyvin, mutta kaikki rekrytointitavoitteemme eivät täytyneet. Tunnistimme myös tarpeen panostaa aiempaa enemmän työnantajaviestintään ja näkyvyyteen kohderyhmissämme. Tätä työtä teimme päämäärätietoisesti etenkin vuodenvaihteesta alkaen.

Rekrytoimme 196 uutta vakinaista työntekijää ja tarjosimme harjoittelupaikan 253 opiskelijalle (204 vuotta aiemmin). Heistä monet jäävät tai palaavat opintojensa pää-

Toisistamme välittäminen – Caring for people

Syksyllä 2020 julkaistun strategiamme yksi keskeisistä painopistealueista on henkilöstön hyvinvointi ja monimuotoisuus. Tämän osion nimeksi valikoitui Toisistamme välittäminen – Caring for people. Tunnistamme ympäristön, työelämän sekä nykyisten ja tulevien työntekijöiden odotusten muuttuvan, ja siksi meidän täytyy yrityksenä kehittyä.

Strategia itsessään ei tuo muutosta – se edellyttää aktiivisia toimia. Näitä toimia jatkoimme ja täydensimme myös päättyneellä tilikaudella.

Keskeiset osa-alueet, joihin panostamme:

Ura ja kehittyminen:

- Opimme jatkuvasti ollaksemme relevantteja myös tulevaisuudessa.
- Urapolkumme ovat jatkossa entistä monipuolisempia.
- Annamme ja otamme vastaan palautetta, jotta voimme kehittyä.

Johtaminen muuttuvassa maailmassa

- Kehitämme johtamista kaikilla tasoilla painottaen esimerkkinä toimimista.
- Vahvistamme hyvän johtamisen näkymistä palkitsemisessa.

Mukaanottava työyhteisö

- Haluamme olla hyvä työpaikka erilaisille ihmisille.
- Luomme lisäarvoa erilaisten näkökulmien kautta.

Kestävä ura

- Panostamme hyvinvointia tukeviin palveluihin ja kulttuuriin.
- Kehitämme joustavia työskentelymalleja ja keinoja jakaa työtä entistä tasaisemmin.



Leena Tiensuu, PwC Suomen Human Capital Leader

tyttyä PwC:lle. Tämä joukko on meille tärkeä, ja pyrimme varmistamaan kaikille, niin harjoittelijoille kuin muillekin uusille PwC:läisille, hyvän perehdytyksen ja sitä kautta onnistuneen startin PwC:llä.

Merkittävä panostus koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen

Asiantuntijaorganisaationa meille on ensiarvoisen tärkeää, että jokainen PwC:läinen kehittyy jatkuvasti ammatillisena erilaisten taitojen osalta. Päätyneellä kaudella koulutuspäiviä oli keskimäärin 12 työntekijää kohden ja omat kouluttajamme kouluttivat 236 työpäivän verran.

Kullakin liiketoimintayksiköllä on oma koulutus suunnitelmansa ammatillisen osaamisen osalta. Keskitetysti tarjoamme muun muassa riskienhallintaan ja johtamistaitoihin liittyvää valmennusta sekä esiintymis- ja kielikoulutusta.

Jo toisen vuoden ajan henkilöstöllämme on ollut mahdollisuus panostaa viisi työpäivää data- ja digitaalisiin liittyvään koulutukseen ja kehittymiseen, koska tunnistamme tämän olevan merkittävä osaamisalue tulevaisuuden työn kannalta. Kyse ei ole pelkästään koulutuksiin osallistumisesta vaan aikaa voi käyttää myös itseopiskeluun ja työn puitteissa vaikka uusien datatyökalujen harjoitteluun. Innostuneiden joukko on perustanut yhteisen chat-ryhmän, jossa jaetaan ideoita ja vinkkejä, sekä kuukausittaiset lounasajan Data Analytics and AI Learning Circle -virtuaalisessiot.

Johtamistaidot keskeistä – PwC:llä jokainen johtaa

Olemme jo useiden vuosien ajan määritelleet avaintee- maksemme valmentavan johtamisen. PwC:llä päätyy usein varsin varhaisessa vaiheessa toisten työtä ohjaaviin tehtäviin. Siksi johtamisen teemoista puhutaan heti perehdytysvaiheessa ja tutustutetaan aloittajat PwC:n tapaan johtaa. Muuttuva työelämä ja tuoreiden PwC:läisten erilaiset odotukset haastavat meitä ajattelemaan myös johtamista uudella tavalla.

Päätyneellä tilikaudella painotimme entistä enemmän vuorovaikutus- ja tunnetaitoja hyvän johtamisen mahdollistavana tekijänä. Partnereille suunnattu Lead by Example -ohjelma laittoi jokaisen partnerin pohtimaan psykologisen turvallisuuden merkitystä ja keinoja sen vahvistamiseksi. Uuden ajan osaajien johtaminen, ideoiden esiin saaminen ja jaksamisen tukeminen vaativat läsnäolevaa johtamista ja omien ja toisen tunteiden tunnistamista. Tämä ei aina ole asiaorientoituneessa organisaatiossa helppoa, mutta haluamme kehittyä. Samat teemat näkyivät läpi koko johtamis- ja esihenkilövalmennuspaletin eri rooleille ja uratasoille suunnatuissa kokonaisuuksissa.

Pandemia ja etätyö koettelivat jaksamista

Koronapandemian aallot lisääntyvästä vapaudesta taas tiukempiin rajoituksiin veivät meiltä voimia. Vaikka etätyö toimi teknisesti hyvin, tiimityön tunnelma ja sitoutuminen työnantajaan oli aiempaa heikompaa, mikä näkyi vaih-

12

koulutuspäivää
/henkilö

78 %

Työtyytyväisyydestä kertova
People Engagement Index

tuvuuden kasvuna. Sama havaittiin monissa muissakin PwC-maissa ja yrityksissä. Vaihtuvuus osaltaan lisäsi työpainetta ja etätyöskentely vaikeutti tuen saamista ihan arkisissakin asioissa.

Haluamme säilyttää joustavan työskentelyn mallin ja samalla koemme tärkeäksi houkutella henkilöstöä toimistolle. Tiimejä kannustettiin sopimaan käytännöistä uudessa normaalissa ja siitä, millä keinoin tiedonkulku ja yhteishenki varmistetaan. Suunnittelimme ja toteutimme myös kampanjoita työntekijöiden houkuttelemiseksi toimistolle.

Sairauspoissolojemme määrä on perinteisesti ollut toimialan tasoa tai sitä alempana, eikä pandemia aiheuttanut merkittävää muutosta kevään hetkellistä piikkiä lukuun ottamatta. Sen sijaan näimme mielenterveyspoissaolojen kasvun viime syksynä, joskin taso oli edelliskevättä matalampi, ja keväällä trendi oli laskeva.

Jaksamisen haasteet ovat keskeinen huolenaihe. Tunnistamme, että meidän tehtävänä on huolehtia työtäkasta ja sen tasaisesta jakaantumisesta. Tässä on nopean kasvun ja henkilöstön vaihtuvuuden takia haasteita, joihin pyrimme vaikuttamaan rekrytoinnin ja työprosessien kehittämisen sekä asiakasselektiivisyyden kautta.

Yhtä lailla tärkeää on vahvistaa hyvinvointia tukevaa kultuuria ja johtamista sekä tukea jokaisen oman työkykyyn johtamista. Tässä olemme hyödyntäneet edelleen henkilöstölle tarjottuja valmentajatapaamisia, joissa on voinut käsitellä niin fyysisen kuin henkisen hyvinvoinnin asioita. Keväällä lanseerasimme esihenkilöille uuden virtuaalisen valmennuspalvelun, joka keskittyy mielen hyvinvointipalveluihin. Sama psykologien tarjoamien valmennuspakettien valikoima tuotiin koko henkilöstön saataville nyt syksyllä 2022.

Koska esihenkilön rooli on ratkaiseva jaksamishaasteiden varhaisessa tunnistamisessa ja tuessa, tarjoamme heille koulutusta ja varhaisen tuen keinoista. Työskentelemme tiiviisti työterveyskumppanimme kanssa sekä ennakoivan viestinnän alueella että työkykytapausten käsittelyssä. Pyrimme tavoittamaan tukea tarvitsevan henkilön varhain, jotta ongelmien ratkaiseminen ja työkyvyn palauttaminen olisi helpompaa kuin tilanteen pitkittyessä. Työterveysammattilaisten mukaan PwC:läiset eivät kuitenkaan usein hae apua riittävän varhain. Tähän pyrimme vaikuttamaan avoimempaa työkulttuuria ja haasteiden tunnistamista kehittämällä ja säännöllisten esihenkilö-alaiskeskustelujen merkitystä painottamalla.

Tiedolla johtaminen on avaintema myös henkilöstöasioissa

Keräämme paljon tietoa henkilöstöstämme johtamisen tueksi. Keräämme tietoa eri keinoin mm. henkilöstön hyvinvoinnista, suoriutumisesta, työtunneista ja poissaoloista. Yksi kattavin kyselymme, jolla saamme arvokasta tietoa, on PwC-keijun vuosittainen henkilöstökysely. Siihen sisältyvä henkilöstön sitoutumista mittaava indeksi on yksi keskeisimpiä mittareitamme. Vuonna 2022 se pysyi ennallaan 78 %:ssa, mitä pidimme kohtuullisena suorituksena edelleen varsin haastavana vuonna.

Henkilöstön tunnelmia kysytään myös lyhyessä kyselyssä kuukausittain, minkä lisäksi joillakin yksiköillä on omia, ennen muuta työn määrään ja jakautumiseen liittyviä kyselyitä. Kyselyiden tuloksia ja avoimia kommentteja analysoidaan ja hyödynnetään toiminnan kehittämisen tukena. Tänä vuonna merkittäviä askeleita otettiin henkilöstöä koskevan tiedon tuomisessa johdon ja esihenkilöiden käyttöön helppokäyttöisten datatyökalujen avulla. Tämä lisää mahdollisuuksia trendien ja ongelmakohtien nopeaan tunnistamiseen ja reagointiin.

Bonukset ovat osa palkitsemista

Haluamme palkita erinomaisia asiantuntijoitamme hyvistä suorituksista, ja siksi meillä on koko henkilöstön kattava muuttuvan palkitsemisen järjestelmä. Tänä vuonna tilikauden tulokseen perustuvaa bonusta jaettiin selvästi viimevuotista enemmän, 9,0 miljoonaa euroa (ilman sosiaaliturvamaksuja), kun viime vuoden vastaava summa oli 6,8 miljoonaa euroa. Tämän lisäksi jaoimme maaliskuussa kaikille työntekijöille lisäbonuksen, joka oli yhteensä 1,2 miljoonaa euroa. Lisäksi meillä on käytössä erilaisia nopean palkitsemisen malleja.

Kansainvälinen liikkuvuus

Kansainvälinen liikkuvuus on meille tärkeä keino vahvistaa osaamista. Pandemia vaikeutti alkuvuonna edelleen liikkuvuutta rajojen yli. Päättäneen tilikauden aikana Suomesta oli ulkomailla viisi henkeä, ja meillä Suomessa oli kolme lähetettyä työntekijää ja kahdeksan muulla tavoin PwC-maista tullutta työntekijää. Rajoitusten purkaututtua odotamme, että yhä useampi PwC:läinen pääsee kokemaan työskentelyä ja elämää toisessa maassa.

Haaveista totta: ulkomaankomennuksella länsirannikolla

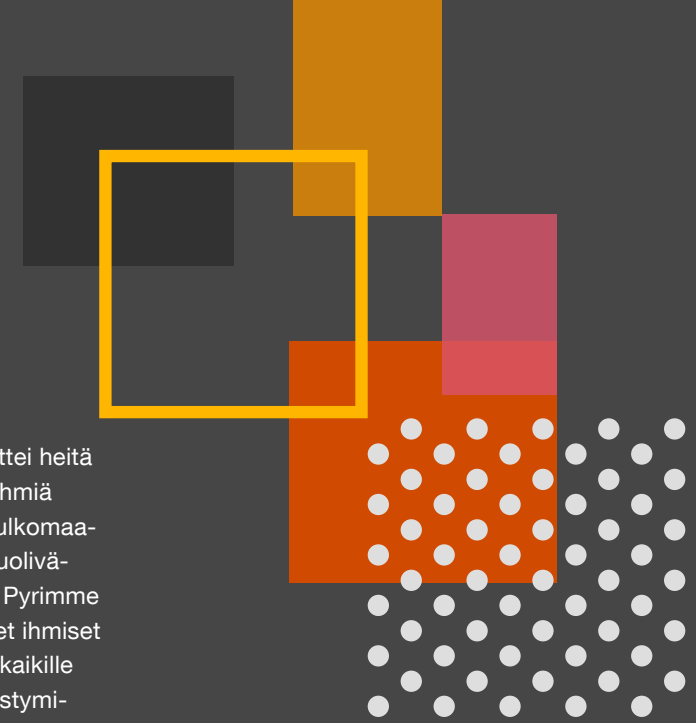
PwC:llä Managerina työskentelevän Riikka Suomilammin pitkäaikainen haave toteutui tammikuussa, kun lähtö komennukselle Yhdysvaltoihin PwC:n San Franciscon -toimistoon koitti. Kahdeksan kuukautta Trust Solutions -tiimissä on opettanut paljon ja antanut uutta näkökulmaa.

“Koen, että tiimin jäsenenä minut on otettu todella hyvin vastaan ja oma rooli tiimissä löytyi helposti. Yhdysvalloissa asuminen on sitten oma asiansa, eroja Suomeen löytyy paljon. Onneksi komennuslaisille on olemassa selkeä tukiverkko ja resurssit asettumisen tueksi. Olen saanut kunnolla vastuuta ja koen oppineeni jo paljon”, Riikka kertoo.

Ulkomaankomennus on ollut Riikan tavoite alusta asti, ja kokemus on vastannut odotuksia.

“Tiesin jo heti PwC:lle tullessani, että haluan lähteä komennukselle. Komennusta onkin suunniteltu kaiken taustalla jo muutamia vuosia. Kehotan kaikkia komennuksesta kiinnostuneita pohtimaan ja ilmaiseemaan komennustoiveitaan jo hyvissä ajoin. Itse olen nauttinut täällä olosta todella paljon ja kannustan jokaista komennuksesta kiinnostunutta oikeasti harkitsemaan lähtöä”, Riikka sanoo.





Tavoitteena monimuotoinen ja mukaanottava työyhteisö

Tilikaudella 2021 perustamamme Inclusion & Diversity Steering Group uudisti päättyneellä tilikaudella 2022 monimuotoisuutta koskevan suunnitelmamme Inclusion & Diversity Partner **Niina Vilskeen** johdolla. Tuloksena on Inclusion First -niminen toimintasuunnitelma, jonka jalkautus on alkanut syksyllä 2022. Suunnitelma on osa laajempaa liiketoimintastrategiaamme, ei erillinen asia. Suunnitelman tavoitteena on vahvistaa sitoutumistamme kaikki mukaan ottavan työyhteisön rakentamiseen. Toimitusjohtajamme **Mikko Nieminen** on ryhmän puheenjohtaja ja toimii aktiivisesti monimuotoisuustyön tukena.

“PwC haluaa olla mukana edistämässä omalta osaltaan tasa-arvoisuutta, monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä. Se on tärkeää PwC:n henkilöstölle, mutta se on tärkeää myös meidän asiakkaillemme sekä yhteistyökumppaneille. Ollaksemme jatkossakin houkutteleva työnantaja meidän on sitouduttava jatkuvasti rakentamaan yhä inklusiivisempaa, tasa-arvoisempaa sekä yhteenkuuluvutta ja läpinäkyvyyttä vaalivaa kulttuuria. Tämä koskee niin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin sukupuoli-

ja seksuaalivähemmistöjen sekä eri kulttuureista ja uskonnoista tulevien ihmisten tasa-arvoista kohtelua”, Niina toteaa.

Asiakkaiden tarpeet ovat monimutkaisia ja globaaleja, ja ratkaisuja niihin toteuttavat parhaiten eri taustoja, kokemuksia ja osaamisia edustavat ihmiset.

“Erilaiset ihmiset ja monimuotoisuus ovat vahvuus. Me PwC:llä haluamme entistä määrätietoisemmin tehdä töitä monimuotoisuuden ja erilaisuutta arvostavan työyhteisön edistämiseksi”, Niina jatkaa.

Inclusion First -toimintasuunnitelmasta vauhtia kehitykseen

Inclusion First -toimintasuunnitelman keskeinen ajatus on luoda inklusiivinen työyhteisö, jossa erilaisia ihmisiä arvostetaan ja jokainen voi kokea olevansa arvostettu omana itsenään. Tunnistamme, että meillä on vielä varaa parantaa miesten ja naisten tasa-arvoa. Tätä indikoivat sekä tunnuslukumme että henkilöstökyselyjemme vastaukset. Eri osat organisaatiota ovat tämän suhteen kuitenkin hyvin erilaisia.

Tunnistamme tärkeäksi laajentaa katsantokantaamme ja huomioida erilaiset aliedustetut ryhmät, jotka voivat kokea, ettei hei-

dän äänensä pääse kuuluviin tai ettei heitä huomioida tasapuolisesti. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi ulkomaalaiset ja ulkomaalaistaustaiset, seksuaali- ja sukupuoli- vähemmistöt sekä vajaatyökykyiset. Pyrimme tunnistamaan keinoja ottaa erilaiset ihmiset paremmin huomioon ja varmistaa kaikille tasapuoliset työskentelyn ja menestymisen edellytykset. Voidaksemme saavuttaa tämän meidän on tarkasteltava prosessejamme ja käytänteitämme mutta myös niitä pieniä asioita, joiden myötä syntyy ulkopuolisuuden kokemus.

Tarkastelemme säännöllisesti henkilöstökyselyidemme tuloksia myös sukupuolinäkökulmasta. Sukupuolten vastauksien välillä on havaittavissa eroja, joihin vaikuttavia tekijöitä pyrimme ymmärtämään. Teemme vuosittain kattavan tarkastelun myös henkilöstön vuosiarviointiprosessissa. Lisäksi tarkastelemme palkkatasoja ja bonuksia pyrkien havaitsemaan ja vähentämään mahdollisia vinoumia. Yhtä keskeistä on eri prosessiemme, kuten rekrytointin ja resursoinnin, jatkuva kehittäminen huomioimaan erilaiset työntekijät. Yhteisenä toimena on kaikille rekrytoiville esihenkilöille suunnattu koulutus, joka auttaa havaitsemaan tiedostamattomia syrjiviä ajatusmalleja.



Haluamme olla työpaikka, jossa jokaisella on tilaa loistaa juuri sellaisena kuin on. Kuvassa PwC:n Pride-juhlijoita.

Omistajayrittäjiä palvelevassa liiketoimintayksikössämme panostettiin mukaan-ottavan ja monimuotoisen työyhteisön ja kulttuurin edistämiseen kaikkein vahvimmin tämän tilikauden aikana. Tiimitilaisuuksissa pohdittiin henkilöstöltä koottujen tarinoiden avulla tällaisen kulttuurin edellytyksiä ja yhdessä toteuttamista. Muissa yksiköissä toimenpiteet vaihtelivat yksikön tilanteen ja suunnitelmien mukaisesti.

Inclusion Teamiltä ideoita kehittämiseen


Jotta henkilöstö olisi mukana inklusiivisen työyhteisön vahvistamisessa, perustimme koko henkilöstölle avoimen vapaaehtoisuuteen perustuvan ryhmän nimeltä Inclusion Team. Se on tuonut johdolle näkemyksiä haasteista ja kehittämisen painopisteistä. Näiksi tunnistettiin kulttuurinen integraatio, sukupuolten tasa-arvo ja reilu kohtelu työssä sekä perhe ja muu elämän tasapaino. Keskustelu Inclusion-tiimin ja ohjausryhmän välillä on ollut avointa ja rohkeaa. Ensimmäinen tapahtuma toukokuussa liittyi ulkomaisten työntekijöiden tunnelmiin ja tutustumiseen (kulttuuriseen integraatioon) ja oli nimeltään Language Café. Integrointumista tuemme myös tarjoamalla suomen kielen kursseja työntekijöillemme.

PwC Shine – Jokaisella on oikeus loistaa

Emme ole toistaiseksi tehneet merkittäviä toimia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioimisen puolesta. Tunnistamme kuitenkin aiheen merkityksen. Haluamme näkyä vuosittain Pride-viikon yhteydessä sisäisesti ja ulkoisesti PwC-ketjun Shine-teemalla. Teeman mukaisesti jokaisella on oikeus loistaa. PwC-ketju tarjosi kesäkuussa 2022 Pride-kuukauden aikana sarjan erinomaisia luentoja ja perusti kaikille avoimen Shine-teemaisen chat-ryhmän, jossa keskustelu oli todella vilkasta.

Perheet tärkeitä

Perheystävällisyys koetaan yhtenä mukaanottavan työyhteisön osa-alueista. Joustavan työskentelyn toivomme tukevan perhe-elämää. Olemme jo useita vuosia tarjonneet henkilöstölle mahdollisuutta Mothers in Business -verkoston jäsenyyteen. Keväällä 2022 julkistimme myös tasa-arvoisen vanhempainvapaan, yhtäläisen palkallisen vanhempainvapaan niin synnyttävälle kuin ei-synnyttävälle puolisol-le. Uudistus sai kiitosta myös sateenkaari-väen puolelta.

A wide-angle photograph of a large indoor concert venue. The stage is illuminated with bright blue and red lights, and a large audience is visible in the foreground. The venue has a modern, industrial feel with exposed ceiling structures and large speakers. The overall atmosphere is vibrant and energetic.

Kokoontumisten riemu ja riskit

Alueelliset koronaohjeistukset rajoittivat osallistujamääriä erilaisiin kokoontumisiin syksyllä 2021. Järjestimme tilikauden avaustilaisuudet tämän takia virtuaalisesti elo-syyskuun vaihteessa. Loppusyksystä rajoituksia vähitellen purettiin, ja tiimit olivat tyytyväisiä voidessaan kokoontua yhteen. Tätä oli kaivattu!

Pikkujouluja vietämme paikallisesti eri toimistoissa. Helsingin-toimiston pikkujoulujen osalta jouduimme miettimään tarkoin, uskallammeko järjestää lähes 700 hengen tilaisuuden fyysisesti. Vielä kolme päivää ennen juhlia pohdimme peruutusta uuden korona-aallon lähestyessä. Päädyimme kuitenkin pitämään juhlat. Ilo tapahtumassa oli käsinkosketeltavaa, varmasti yhtä lailla kollegojen tapaamisen kuin Chisun esiintymisen ansiosta. Tunnistimme myös tapahtumaan osallistumisen aiheuttaman huolen, ja tarjosimme tilaisuuteen myös virtuaalisen osallistumismahdollisuuden.

Kevään mittaan tiimit alkoivat kokoontua säännöllisesti, ja myös illanviettoja voitiin vähitellen järjestää. Nämä ja epämuodolliset tapaamiset toimiston taukotiloissa toivat hyvää tunnelmaa ja ajatustenvaihtoa. Kevätkauden todellinen

kohokohta oli kuitenkin kesäjuhla, jota toimitusjohtajamme Mikko Nieminen oli jo maalailnut vuosisadan bileiksi, kun kahden edellisen vuoden juhlat oli jouduttu järjestämään virtuaalisina. Tunnelma olikin katossa ja Metro-Areenan tanssilattia täynnä niin oman **Gains 'N Losses** -bändimme kuin **Anna Abreun** esiintyessä. **Lauri Tähkä** vei tunnelman vielä uusiin sfääreihin. Lähes 800 PwC:läistä nautti kesäilasta, musiikista ja toistensa seurasta. Saimme jälleen todeta, että juhlat ovat tärkeä osa yhteistä PwC:n kulttuuria.

PwC:n vuosittainen Perhepäivä on ollut odotettu tapahtuma. Pandemian vuoksi sitä ei voitu järjestää perinteemme mukaisesti syksyllä 2021.

Entiset PwC:läiset ovat meille myös tärkeä sidosryhmä. Pyrimme pitämään heihin yhteyttä vuosittaisissa alumnitilaisuuksissa, joissa on iloisten jälleennäkemisten tunnelmaa. Pyrimme taas pian järjestämään alumnitilaisuuden kasvokkain, kun se päättäneen vuonna jäi väliin ja edellisenä keväänä 2021 järjestettiin virtuaalisena. Toivomme siis pääsevämme pian taas tapaamaan alumneja henkilökohtaisesti.



Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

PwC:llä on niin yhtiönä kuin 1 300 asiantuntijan myötä laaja kontaktiverkosto, jonka kautta osallistumme ajankohtaisiin keskusteluihin ja jaamme tietoa. Asiantuntemuksemme jakaminen on osa taloudellista liiketoimintaamme, mutta teemme sitä myös yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja osallistumisen näkökulmasta ja vastikkeetta.

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Tiedon jakaminen keskeisin osallistumisen keino

Jaamme osaamistamme, tietoa ja näkemyksiä alallemme ja elinkeinoelämälle tärkeistä aiheista kuten yrittäjyydestä, hallitustyöskentelystä, verotuksesta, kirjanpidosta ja teknologian hyödyntämisestä niin vapaamuotoisen keskustelun kautta kuin luennoimalla, kirjoittamalla ja kouluttamalla. Asiantuntijaorganisaationa pystymme näin parhaiten osallistumaan ja tukemaan suomalaista yritystoimintaa usealla eri osa-alueella. Yhteistyökumppaneitamme tilikaudella 2022 olivat mm.

- Boardman ja Boardman Grow
- DIF – Directors' Institute Finland
- Finnish Information Security Cluster, FISC
- Future Board
- Hallituspartnerit Helsinki - Board Professionals Finland ry
- Helsingin kaupungin Ilmastokumppanit
- Inklusiiv ry
- Kansainvälinen kauppakamari ICC Fi
- Kasvuryhmä
- Kauppakamarit
- Perheyrittäjien liitto
- Pääomasijoittajat (FVCA)
- Slush
- Suomen riskienhallintayhdistys SRHY
- Suomen Tilintarkastajat ry
- Suomen Veroasiantuntijat ry
- Varsinais-Suomen yrittäjät.



Vuoden nuorta hallitustekijää valitsemassa

Yritysten hallitustyöskentelyä uudistava ja hallitustyöskentelyosaamista kehittävä Future Board ry on yksi PwC:n kumppaneista. Future Board jakoi 16.11.2021 Vuoden Nuori Hallitustekijä -palkinnon jo 8. kerran. Palkinto on huomionosoitus ja tunnustus hallitustekijän laadukkaasta, ansiokkaasta ja suuntaa näyttävästä hallitustyöstä. PwC:n partneri Marko Korkiakoski oli mukana valintaa tekevässä raadissa.

Palkinnon voitti **Ilkka Kaikuvuo**. Ilkka on tunnettu sarjayrittäjänä, sekä toimii hallitusammattilaisena startup- ja kasvuyhtiöissä.

Future Board ry:n Vuoden Nuori Hallitustekijä -kilpailun finaalikolmikko (vasemmalta) Matti Parpala, Ilkka Kaikuvuo ja Noora Fagerström.



Marko Korhonen, PwC:n perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden johtaja

Omistajien ja operatiivisen johdon tukena jo lähes 70 vuotta

PwC:llä on yli 250 asiantuntijan verkosto halki Suomen palvelemaan omistajavetoisia pk-, kasvu- ja perheyhtiöitä. Olemme tukeneet tätä yhteiskunnallisesti merkittävää yritysryhmää jo lähes 70 vuoden ajan. Koko laaja kansainvälinen verkostomme on PwC:n paikallisten asiantuntijoiden lisäksi asiakkaiden tukena kansainvälistymiseen ja toiminnan kasvuun liittyvissä erityiskysymyksissä.

*“Omistajuuden merkitys osana yhteiskuntaa on korostunut aivan viime aikoina. Haluamme mahdollistaa omistajille ja yrittäjille aina startupeista toimintansa vakiinnuttaneisiin yhtiöihin tiiviin ja relevantin tuen”, toteaa PwC:n perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden johtaja **Marko Korhonen**.*

“Tilintarkastus on yksi keskeisistä palveluistamme. Tämän lisäksi meillä on laajat mahdollisuudet tukea yrityksiä muun muassa kasvun, kansainvälistymisen ja yritysjärjestelyiden saralla. Haluamme ymmärtää omistajan agendalla olevia teemoja, kuten omistajastrategian kirkastaminen, ja olla tukena näissä”, Marko jatkaa.

Teemme aktiivista yhteistyötä valittujen yrittäjyyttä tukevien tahojen kanssa. **Perheyhtiöiden liitto** on tässä hyvä esimerkki; olemme olleet liiton kumppani jo kahden vuosikymmenen ajan ja vuonna 2022 olemme yhdessä juhloneet liiton 25-vuotista taivalta. Edistämme yhteistyössä muun muassa hyvin suunniteltuja ja toteutettuja sukupolvenvaihdoksia sekä tuemme yritysten kehittymistä ammattimaisen johtamisen ja omistamisen saralla esimerkiksi omistajastrategiatyön avulla.

Edistämme myös tasa-arvoista yrittäjyyttä mm. yhteistyöllä **Inklusiiv ry:n** kanssa Monimuotoinen yrittäjyys -hankkeessa.

*“Monimuotoinen yrittäjyys -hanke yhdistää inklusiivisuuden meille keskeiseen yrittäjyyden edistämiseen. Inklusiivisuus on otettava työyhteisöissä vakavasti, ja pääyhteistyökumppanina tässä hankkeessa olemme päässeet konkreettisesti vaikuttamaan tähän ja lisäämään tietoisuutta aiheesta sekä sisäisesti että sidosryhmiemme suuntaan”, toteaa **Sanna-Maria Lanki**, PwC:n edustaja yhteistyössä.*

Olemme aktiivisessa roolissa myös **Business Finlandin Nuoret Innovatiiviset Yritykset (NIY)** -rahoitusohjelmassa, joka on Suomen merkittävin julkinen kansainvälistymistä tukeva pienille kasvuyrityksille suunnattu rahoitusmuoto. Olemme olleet ohjelmassa mukana 14 vuotta ja sen aikana valmentaneet yli 500:aa rahoituksen saanutta kasvuyritystä sekä järjestäneet lähes 100 sijoittajapaneelia keskittyen yritysten arviointiin ja kasvun sparraamiseen. Rahoituksen ja valmennusta saaneiden yritysten joukossa on mm. **Dream Broker Oy, Framery Oy ja Rye Rye Oy (Kyrö Distillery Company)**.

Asiantuntijoidemme verkosto kattaa koko Suomen ja tarjoaa yrittäjille mahdollisuuden asioida paikallisesti tuttujen henkilöiden kanssa. Järjestämme aktiivisesti virtuaalitahtumia yhdistämään ihmisiä ja keskustelua ajankohtaisista aiheista. Näihin tapahtumiin on kaikilla mahdollisuus osallistua omasta sijainnista riippumatta. Fyysisiä ajankohtaistapahtumia olemme järjestäneet muun muassa **Boardman Grow'n ja Future Boardin** kanssa. Alueellisesti teemme yhteistyötä myös kauppakamareiden ja yritysjärjestöjen kanssa.

Meille merkittävä tapa tukea yrittäjyyttä niin Suomessa kuin maailmalla on lisäksi meidän monivuotinen yhteistyömme **Slushin** ja PwC:n kansainvälisen verkoston kanssa. Olemme olleet Slushin yhteistyökumppani jo yli 10 vuotta, joista globaalina yhteistyötahona viimeiset kuusi vuotta. Koronatilanne salli Slushin fyysisen toteuttamisen syksyllä 2021, mutta aiempaa pienemmässä mittakaavassa. Vallinneista matkustusrajoituksista huolimatta saimme kattavan kansainvälisen verkoston edustuksen paikalle ja pääsimme järjestämään vastuullisuutta käsitelleen työpajan.



Oppilaitokset ja opiskelijat ovat keskeinen sidosryhmämme

Rekrytoimme jatkuvasti uusia asiantuntijoita kasvattaaksemme ja kehittääksemme liiketoimintaamme. PwC:llä aloittaa vuosittain suuri joukko opiskelijoiden loppuvaiheissa olevia opiskelijoita sekä vastavalmistuneita tulevaisuuden asiantuntijoita, minkä vuoksi oppilaitosyhteistyö ja sen jatkuva kehittäminen on meille tärkeää. Yhteistyöllä on myös merkittävä vaikutus työnantajamielikuvan kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Tavoitteenamme on tuoda esille monipuolisia uramahdollisuuksia, joita pystymme työnantajana opiskelijoille tarjoamaan.

Tilikaudella 2022 toimimme sekä **Aalto-yliopiston** kauppakorkeakoulun että **Hankenin** Partner-yrityksenä. Teimme myös aktiivista yhteistyötä monien muiden yliopistojen, ylioppilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen.

Viime vuoden aikana yhteistyömme ammattikorkeakoulujen kanssa on syventynyt, sillä meillä on tarjolla entistä laajemmin työpaikkoja myös ammattikorkeakoulujen opiskelijoille.

Olemme tehneet yhteistyötä pääasiassa kaupallisen, oikeustieteellisen ja teknillisen alan opiskelijoiden kanssa, mutta olemme pyrkineet lisäämään tunnettuuttamme myös esimerkiksi it- ja teknologia-alan opiskelijoiden parissa.

Covid-19-pandemian vuoksi jatkoimme oppilaitosyhteistyön tekemistä pääosin virtuaalisesti vuoden 2022 alkuun asti. Järjestimme opiskelijoille monia virtuaalisia tilaisuuksia ja tapahtumia, joihin lukeutuivat muun muassa trainee-haun yhteydessä järjestetyt verotuksen, konsultoinnin ja tilintarkastuksen webinaarit. Esittelimme tilaisuuksissa liiketoimintayksiköidemme toimintaa ja kerroimme eri uravaiheissa olevien asiantuntijoidemme kokemuksia PwC:llä työskentelemisestä. Kevään 2022 aikana pääsimme järjestämään myös fyysisiä kohtaamisia ja tapahtumia.

Benita Piela ja Lotta Tontti edustamassa PwC:tä opiskelijatapahtumassa.



Tilikaudella 2022 teimme yhteistyötä seuraavien oppilaitosten kanssa:

- Aalto-yliopisto
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- Hanken Svenska Handelshögskolan
- Helsingin yliopisto
- Itä-Suomen yliopisto
- Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu
- Lapin yliopisto
- Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT
- Laurea-ammattikorkeakoulu
- Oulun yliopisto
- Tampereen yliopisto
- Turun ammattikorkeakoulu
- Turun kauppakorkeakoulu
- Turun yliopisto
- Vaasan yliopisto
- Åbo Akademi



Asiakaskohtaamisia ja verkostoitumista kasvokkain ja virtuaalisesti

Asiantuntijatilaisuudet ja webinaarit ovat tärkeitä kanavia yrityksemme strategian ja arvojen välittämiseen, asiakassuhteiden lujittamiseen sekä uusasiakashankintaan ja vuoropuheluun sidosryhmiemme kanssa. Koronatilanne jatkui osittain läpi tilikauden, joten järjestimme joustavasti tilanteen mukaan osan tilaisuuksista virtuaalisesti, osan hybridimallisena ja osan fyysisinä tilaisuuksina henkilökohtaisin kohtaamisina.

Meillä oli tilikauden aikana yhteensä noin 80 tilaisuutta ylimmälle johdolle, hallitusten jäsenille, yrittäjille, yhdistyksille ja säätiöille. Osan tilaisuuksista järjestimme yhdessä yhteistyökumppanien kanssa.

”Asiakastapahtumamme keräsivät tuhansia osallistujia. Osallistujapalautteen perusteella onnistumme tavoitteessamme järjestää entistä parempia virtuaalisia tilaisuuksia, laadukkaita henkilökohtaisia kohtaamisia sekä positiivisia asiakaskokemuksia”, sanoo Kaisa Heikkinen, Brand & Communications Leader.

Tilaisuuksissa käsitelimme ajankohtaisia aiheita ja parhaita käytäntöjä liittyen esimerkiksi juridiikkaan, omistajuuteen, raportointiin, verotukseen sekä yritys-kauppoihin ja -järjestelyihin. Meillä oli myös useita ESG-teemaisia tapahtumia. Esimerkiksi päättäjänaisille ja vaikuttajille suunnatussa virtuaalisessa PwCwomen-tapahtumassamme kuulumme eri näkökulmia ja puheenvuoroja ESG:n ympäriltä, samoin kuin työelämän tunnetaidoista ja myötätunnosta.

Tutkimuksia ja julkaisuja sidosryhmien hyödynnettäväksi

PwC-ketju ja siihen kuuluvat yhtiöt julkaisivat lukuisia raportteja ja selvityksiä asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme hyödynnettäväksi. Tarjolla on niin toimialakohtaisia kuin yritystoiminnan eri osa-alueisiin keskittyviä julkaisuja. Tilikauden keskeisimpiä julkaisuja Suomessa oli Global CEO Survey, johon Suomesta osallistui yli 70 toimitusjohtajaa. Tutustu julkaisuihimme osoitteessa [pwc.fi/julkaisut](https://www.pwc.fi/julkaisut).

Ajankohtaisia blogeja ja uutisia tarjoamme Uutishuone-verkkosivullamme osoitteessa

uutishuone.pwc.fi. Sivusto keräsi tilikaudella 2022 yli puolet koko verkkosivustomme kävijämäärästä.

Podcasteissa käsitelimme monipuolisesti omistajuusaihetta. Tuotimme tilikaudella viisi Marko Korhikosken isännöimää jaksoa. PwC:n podcastit löytyvät Soundcloudista, iTunesista ja Spotifysta sekä kootusti osoitteesta [pwc.fi/podcast](https://www.pwc.fi/podcast).

Vuorovaikutusta myös sosiaalisessa mediassa

PwC Suomella on profiilit LinkedInissä, Instagramissa, Twitterissä, Facebookissa ja YouTubeissa. Näistä aktiivisimpia kaudella 2022 olivat LinkedIn ja Instagram. Sosiaalisen median kanavat tarjoavat meille mahdollisuuden paitsi jakaa tietoa myös olla vuorovaikutuksessa sidosryhmiemme kanssa.

Tarjoamme asiantuntijoillemme koulutusta eri somekanavien käyttöön. Kannustamme jakamaan ja etsimään tietoa, osallistumaan keskusteluihin ja palvelemaan asiakkaita heille relevanteissa kanavissa.

Hyväntekeväisyys osana yhteiskunnallista osallistumista

Osana yhteiskunnallista vaikuttamista tarjoamme henkilöstöllemme mahdollisuuden tehdä vapaaehtoistyötä yhden työpäivän verran tilikaudessa. Tämän lisäksi teemme myös muuta hyväntekeväisyyttä.

Tilikaudella 2022 vapaaehtoistyön kohteita olivat **Eläinsuojelukeskus Tuulispää, Helsingin Seniorisäätiö, HelsinkiMissio, Hope ry, Luonnonsuojeluliitto, Siisti Biitsi Ry, Suomen Pakolaisapu ry ja Suomen Punainen Risti**. Kautta väritti vielä korona-aika, joka vähensi mahdollisuuksia tehdä vapaaehtoistyötä. Tilaisuuden hyödynsi kuitenkin 43 PwC:läistä, jotka tekivät vapaaehtoistyötä yhteensä 183 tuntia.

“Luvut ovat varsin maltillisia, ja tavoitteenamme on alkaneella kaudella nostaa henkilöstön tietoisuutta vapaaehtoistyön mahdollisuuksista ja kannustaa asiantuntijoita osallistumaan vapaaehtoistyöhön”, PwC:n yritysvastuujohtaja **Tiina Puukkonen** kommentoi.

Tukea Ukrainalle

Muista hyväntekeväisyshankkeista merkittävimpiä oli tukemme Ukrainalle. Teimme 100 000 euron lahjoituksen Suomen Punai-

PwC mukana Team Rynkeby -hyväntekeväisysspyöräilyssä

Suomen PwC oli yksi Suomen Team Rynkeby -pyöräilyjoukkueen tukijoista kaudella 2021–2022. Team Rynkeby – God Morgon Finland on osa eurooppalaista hyväntekeväisysspyöräilyjoukkuetta, jossa joukkueet pyöräilevät joka vuosi Pariisiin ja keräävät tempauksella rahaa vakavasti sairaiden lasten hyväksi.

Suomessa Rynkebyn keräämät varat jaetaan **Aamu Suomen Lasten Syöpäsäätiölle**, jossa tuki kohdistuu lasten syövän tutkimukseen ja hoitojen kehitykseen, sekä **Sylva ry:lle**, jonka tuki menee syöpää sairastavien lasten, nuorten ja heidän perheidensä hyväksi.

Vuonna 2022 Suomen Team Rynkeby – God Morgon keräsi Aamu Säätiölle ja Sylvalle lähes miljoona euroa (912 464 €).

“Suomen PwC oli Rynkebyn tukija vuosina 2013–2019, joten pyöräilyjoukkueen toiminta oli meille siten jo tuttua. Pyöräilijät maksavat itse välineensä ja harrastuksesta aiheutuneet kulut, ja Eckes-Granini sekä avun kohteena olevat organisaatiot kattavat hallinnolliset kulut. Näin meidänkin tukirahat menevät suoraan syöpäsairaiden lasten ja syövän tutkimuksen hyväksi”, Brand & Communications Leader Kaisa Heikkinen taustoittaa.

selle Ristille Ukrainan hyväksi maaliskuussa 2022, minkä lisäksi tuimme PwC-ketjuna sota-alueella olevia työntekijöitämme ja heidän perheitään monin tavoin.

Tätä aiemmin olimme tehneet perinteisen 25 000 euron joululahjoituksen henkilökunnan äänestämälle kohteelle, joksi valikoitui

tällä kertaa **MIELI Suomen Mielenterveysliitto ry**. Tuimme myös mm. **Naisten linja Suomessa ry:n** toimintaa.

Joulupuu-keräys

Osallistuimme edellisvuosien tapaan Joulupuu-keräykseen, johon Helsingin-toimistomme henkilöstö lahjoitti paketteja.



Merkityksellistä vapaaehtoistyötä

PwC Suomen COO **Kati Tammilehto** on yksi niistä PwC:läisistä, jotka hyödynsivät vapaaehtoistyömahdollisuuden viime tili-kaudella. Kati ilmoittautui vapaaehtoiseksi avustamaan **HelsinkiMission** palvelutalo Cecilian kesäjuhlassa yhdessä muiden PwC:n sisäisten palveluiden työntekijöiden kanssa.

“Saavuttuamme paikalle palvelutalon henkilökunta antoi meille lyhyen opastuksen vanhusten kanssa toimimiseen, minkä jälkeen jokainen meistä esiteltiin yhdelle asukkaista. Minun avustettavani oli vakavasti sairas asukas, joka osoittautui mitä mukavimmaksi ja positiivisimmaksi herrasmieheksi”, Kati kertoo.

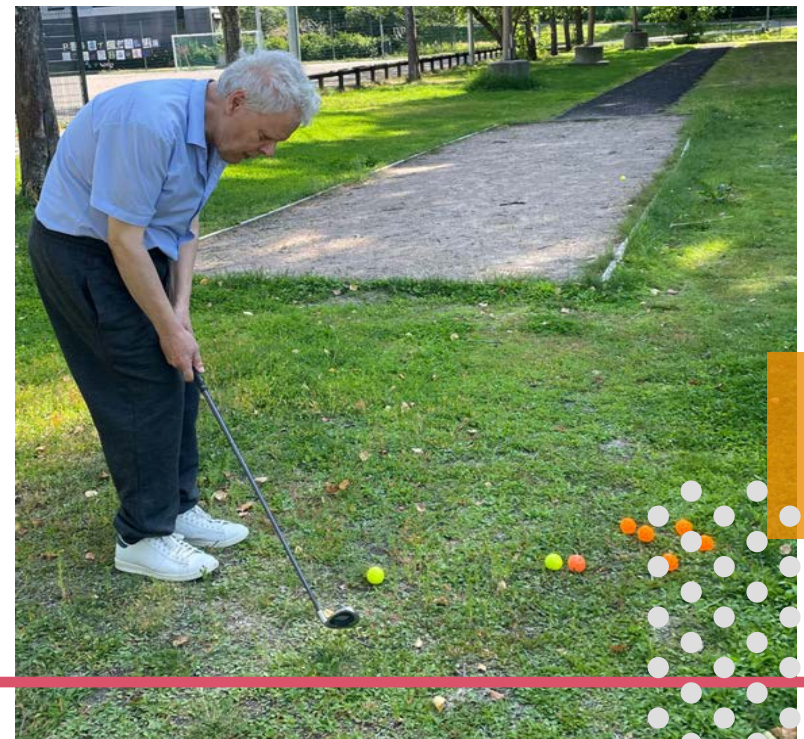
Palvelutalon pihalla järjestetyssä kesäjuhlassa oli iloinen tunnelma. Tarjolla oli grillimakkaraa, ja vieraat pelasivat pihapelejä. Musiikista vastasi HelsinkiMission ylläpitämän vammaisille suunnatun musiikkiopisto Resonaarin orkesteri.

“Jutellessani uuden tuttavani kanssa kävi ilmi, että hän on toiminut tilitoimistoyrittäjänä ja kirjoittanut verotukseen liittyviä kirjoja.

PwC oli hänelle tuttu yritys. Lisää yhdistäviä tekijöitä löytyi niin golfin kuin musiikinkin harrastusten parista. Yhteinen aikamme oli ollut niin merkityksellistä meille molemmille, että kysyin saisinko tulla joskus uudestaan käymään. Olin yhteydessä myös Palvelutalo Cecilian johtajaan varmistuakseni, että vierailuni olisivat sallittuja. Vierailut sopivat kaikille mainiosti”, Kati jatkaa.

Yhteinen päivä oli molemmille tärkeä kokemus, ja Kati onkin vierailut uuden tuttuunsa luona vapaaehtoistyöpäivästä lähtien melkein joka toinen viikko.

“Uskallan sanoa, että välillemme on rakentunut lämmin ystävyys. Olemme käyneet rollaattorikävelyillä ja puistossa golfaamassa. Silloin tällöin olemme myös musisoineet yhdessä ja suunnitelmassa on esiintyä palvelutalon joulujuhlassa. Minulla ei ole aiempaa kokemusta vanhusten kanssa toimimisesta, enkä osaa sanoa, mitä vapaaehtoistyöhön ilmoittautuessani odotin. Jälkeenpäin voin vain olla iloinen, että tartuin tähän mahdollisuuteen ja sain elämäni näin merkityksellisen uuden ihmissuhteen”, Kati toteaa.



Perinteinen joululahjoitus lasten ja nuorten mielenterveyden hyväksi

Lahjoitimme jouluna 2021 25 000 euron suuruisen summan henkilöstömme äänestyksellä valitsemalle hyväntekeväisyyskohteelle. Niin kutsutulla joulurahalla on pitkät perinteet, ja lahjoitus tehtiin jo 18. kerran peräkkäin. Joulurahan saajaksi äänestettiin **MIELI Suomen Mielenterveys ry.**

MIELI Suomen Mielenterveys ry on mielenterveysjärjestö, jonka perustehtävä on mielenterveyden edistäminen ja ongelmien ehkäisy. Valtakunnallisesti toimiva MIELI ry edistää kaikenikäisten mielenterveyttä ja auttaa vahvistamaan mielenterveystaitoja erilaisten koulutusten, materiaalien ja vapaaehtoistoiminnan avulla. Järjestö koordinoi ympärivuorokautista Kriisipuhelinta ja pyrkii vähentämään

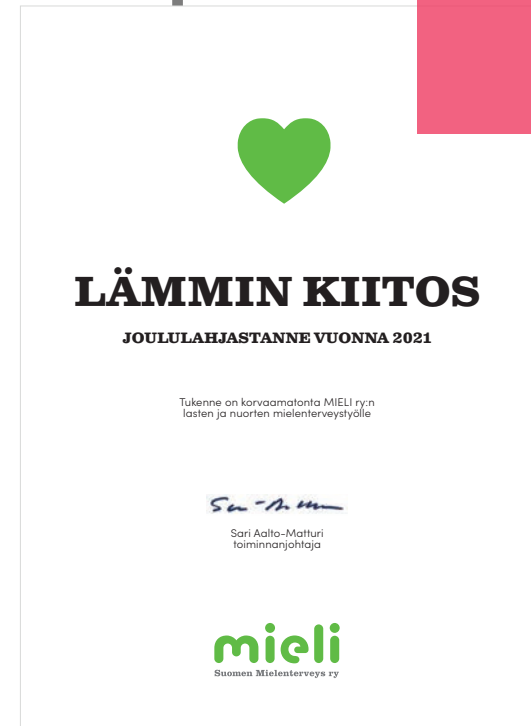
mieli
Suomen Mielenterveys ry

mielenterveyteen liittyviä kielteisiä asenteita. MIELI ry ylläpitää nuorille tarkoitettua Sekasin-chat-keskustelualustaa yhdessä Suomen Punaisen Ristin, Setlementtiliiton ja SOS-Lapsikylän kanssa.

Lisäksi MIELI ry pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnallisesti osallistumalla aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun ja vaikuttamalla rakenteisiin ja päättäjiin.

"Lämmin kiitos PwC:n henkilöstölle, että valitsitte joululahjoituskohteeksenne MIELI ry:n tekemän lasten ja nuorten mielenterveystyön. Elämme poikkeuksellista aikaa, jossa lasten ja nuorten mielenterveyden tukemiselle on erityinen tarve. Kaikki lapset ja nuoret tarvitsevat jonkun, jolle puhua ja jolla on aikaa keskustella", MIELI ry:n toiminnanjohtaja **Sari Aalto-Matturi** kiittää.

"Lahjoitusten avulla voimme rakentaa maailmaa, jossa myös yksinäiset tai vaikeassa tilanteessa elävät lapset ja nuoret voivat luottaa siihen, että lähellä on aikuisia tukemassa", Aalto-Matturi toteaa.



Ympäristövaikutusten hallinta

PwC-ketju on asettanut maailmanlaajuisen kasvihuonepäästöjen vähennystavoitteen vuoteen 2030 mennessä. Myös Suomen PwC on sitoutunut tähän tavoitteeseen.

Päättyneellä tilikaudella edistimme omia ympäristötavoitteitamme muun muassa vaihtamalla Helsingin toimitalomme kaukolämmön päästötömäksi, uusimalla autopoliitikamme ja päivittämällä matkustuksen ohjeistuksemme.



Ympäristövaikutusten hallinta



Kati Tammilehto, PwC Suomen operatiivinen johtaja ja Net Zero Leader

PwC-ketju on asettanut maailmanlaajuisen kasvihuonepäästöjen vähennystavoitteen vuoteen 2030 mennessä. Myös Suomen PwC on sitoutunut tähän tavoitteeseen.

Päätyneellä tilikaudella edistimme omia ympäristötavoitteitamme muun muassa vaihtamalla Helsingin toimitalomme kaukolämmön päästöttömäksi, uusimalla autopoliitikamme ja päivittämällä matkustuksen ohjeistuksemme.

PwC Suomen Helsingin-toimisto sijaitsee KOy Itämerentorilla, joka siirtyi 1.4.2022 alkaen käyttämään täysin fossiilivapaasti ja päästöttömästi tuotettua kaukolämpöä. Toimitalomme katolla olevien aurinkopaneelien tuottama sähkö oli PwC:n kiinteistön osalta 48 MWh, josta PwC:n osuus on laskennallisesti noin puolet. Muu kiinteistön käyttämä sähkö tuotetaan tuulivoimalla. Omissa toimistoissamme olemme jo pidempään käyttäneet vihreää sähköä ja minimoineet sähkönkäytön muun muassa LED-valaistuksella ja valaistuksen automaattisella ohjauksella.

Huomio vastuulliseen matkustamiseen

Matkustaminen kuuluu olennaisena osana asiantuntijatyöhömme, ja siksi matkustamisen päästöjen vähentäminen on merkittävä osa ympäristötavoitettamme.

Olemme pitkään tarjonneet henkilöstöllemme mahdollisuuden työsuhteutoon. Keväällä 2022 uudistimme autopoliitikamme määrittämällä työsuhteautojen enimmäispäästörajaksi 140g/km. Samalla lisäsimme valikoimaan huomattavan määrän hybridi- ja sähköautoja sekä muutimme autoedun käyttöeduksi, minkä toivomme kannustavan autoilun vähentämiseen.

Päätyneellä tilikaudella päivitimme myös yleisiä matkustusohjeitamme kokonaisuudeksi, jossa kiinnitämme erityistä huomiota kokousten ja matkustamisen vastuulliseen järjestämiseen. Alkaneella tilikaudella julkaisimme henkilöstölle matkustuksen raportointiportaalin matkustamisen ja päästöjen aiempaa tarkempaan seurantaan.

Ympäristöraportointimme noudattaa PwC-ketjun Net Zero -tavoitteita. Tilikaudesta 2022 alkaen olemme laajentaneet aiempaa raportointiamme Scope 3 -päästöjen osalta sisällyttämällä niihin ostetut tuotteet ja palvelut. Olemme kompensoineet matkustamisesta aiheutuvat hiilidioksidipäästöt jo vuodesta 2018 alkaen ja ohjanneet kompensoitiot PwC-ketjun validoimiin luonnon monimuotoisuutta tukeviin kohteisiin.

Vastuullisuusvaatimuksia myös yhteistyökumppaneille

Omien suorien päästöjemme vähentämisen lisäksi tuemme yhteistyökumppaneitamme ja toimittajiamme ympäristövaikutusten pienentämisessä. Olemme jo usean vuoden ajan edellyttäneet toimittajiltamme sitoumista PwC-ketjun kolmansien osapuolien vastuullisuusvaatimukseen. Olemme tehneet myös useiden kumppaniemme kanssa sopimuksen laitteiden ja kalusteiden kierrättämisestä.

Kartoitamme aktiivisesti toimittajiemme ympäristösitoumuksia ja teemme tar-

vittaassa muutoksia toimittajasopimus-
siimme, jotta saavuttaisimme Net Zero
-sitoumuksemme tavoitteen siitä, että
vuoteen 2025 mennessä 50 %:lla toimitta-
jistamme tulee olla omat tieteeseen perus-
tavat SBTi-ilmastotavoitteensa.

Aktiivista toimintaa ilmaston ja biodiversiteetin hyväksi

Ympäristövaikutusten edistämiseksi yhtiös-
sämme on jo pitkään toiminut Green Team,



Johanna Juura osallistui Green Teamin järjestä-
mään roskienkeräyspäivään.

joka koostuu henkilöstön edustajista. Ryh-
män tarkoituksena on pitää yllä henkilöstön
ympäristötietoisuutta ja aktivoida henki-
löstöä mukaan ilmaston ja biodiversiteetin
hyväksi tehtävään työhön.

Green Team järjesti syksyllä 2021 koko
henkilöstölle suunnatun workshopin, jossa
pohdittiin laajasti toimistoympäristössä
toteutettavia ympäristötekoja jo aiemmin
toteutettujen lisäksi. Työpajan seurauksena
olemme muun muassa kehittäneet jättei-
den kierrätystä, hävikin torjuntaa sekä vas-
tuullisempia kokous- ja tarjoilupalveluita.

Green Team järjesti tilikauden aikana myös
kolme roskienkeräyspäivää, joiden aikana
Ruoholahden-toimiston alueelta kerättiin
roskia. Yhteiset aktiviteetit ovat saaneet
positiivisen vastaanoton, joten jatkamme
teeman mukaisia päiviä myös alkaneella
tilikaudella lähiympäristön siistinä pitämi-
seksi. Järjestimme keväällä myös pyörän-
huoltopäivän kannustaaksemme henkilö-
kuntaa taivattamaan työmatkat pyörillä. Earth
Hour maaliskuun 26. päivänä sammutti
Ruoholahden-toimiston valot jokavuotiseen
tapaan.

Toukokuusta 2022 alkaen meillä on ollut
kaksi mehiläispesää Korpikuusikon Hunaja
Oy:ltä. Myös tällä toiminnalla pyrimme
lisäämään henkilöstömme tietoisuutta

luonnon monimuotoisuuden merkityksestä
ja erityisesti pölyttäjien tärkeästä roolista
maapallon hyvinvoinnissa. Mehiläispesät
sijaitsevat Hotelli Nuuksiossa.

Nostamme viestinnässämme aktiivisesti
esille tapoja, joilla jokainen voi vaikuttaa
ilmastoon ja luonnon monimuotoisuuteen



PwC:n mehiläiset asustavat Hotelli Nuuksion pihapiirissa.

omilla valinnoillaan. Olemme mukana
Count Us In -kampanjassa, joka alkoi
syyskuussa 2021 ja jatkuu vuoden 2023
syksyyn saakka. Tähän mennessä 41
PwC:läistä Suomessa on tehnyt kampan-
jassa 96 lupausta omista ilmastotoimis-
taan.

Net Zero – ilmaston asialla

PwC-ketju on asettanut maailmanlaajuisesti Net Zero -tavoitteen vuoteen 2030 mennessä. Päästövähennystavoitteemme perustuu ajanmukaiseen ilmastotieteeseen kansainvälisen Science Based Targets iniciativin (SBTi) kautta.

Tarkastelumme lähtötasona on tilikausi 2019. Vuoteen 2030 mennessä olemme sitoutuneet

1. vähentämään omasta toiminnastamme aiheutuneita päästöjä (scope 1 & 2) 50 %
2. vähentämään liikematkuksesta aiheutuvia päästöjä (scope 3) 50 %
3. tukemaan yhteistyökumppaneitamme asettamaan omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteet siten, että ne kattavat 50 % ostamistamme tuotteista ja palveluista vuoteen 2025 mennessä.

Jäljelle jäävistä hiilidioksidipäästöistä olemme hyvittäneet lentomatkustuksen vaihtuksen jo vuodesta 2018 alkaen.

Tulevina vuosina tulemme laajentamaan päästökompensaation myös muihin laskentakoihteisiin.

Lisäksi tavoitteenamme on tukea asiakkaittamme päästötavoitteiden asettamisessa sekä edistää kestävästä kehitystä ja kansainvälisten ympäristötavoitteiden toteutumista vaikuttamalla muihin sidosryhmiimme ja päättäjiin. Sitouksemme on linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan kanssa, joka pyrkii rajoittamaan ilmastolämpenemisen 1,5 asteeseen.

Suomen PwC on sitoutunut globaaliin PwC-ketjun tavoitteisiin.

*“Yrityksillä on merkittävä rooli ilmastomuutoksen vastaisessa taistelussa. Asiantuntijaorganisaationa meidän on näytettävä esimerkkiä omilla toimillamme, minkä lisäksi meillä on loistava mahdollisuus ottaa merkittävä rooli myös asiakkaidemme siirtymisessä kohti vähähiilisyttä”, PwC Suomen Net Zero Leader **Kati Tammilehto** sanoo.*

Tunnuslukumme ja liitteet

Liiketoiminta		FY 2022	FY 2021	FY 2020
Liikevaihto	milj. €	181,8	159,0	159,0
Lakisääteiset tilintarkastuspalvelut	milj. €	59,6	58,5	70,2
Muut palvelut	milj. €	122,2	100,6	88,8
Henkilöstökulut	milj. €	120,0	111,7	98,1
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	milj. €	40,1	31,6	45,8
Liikevoitto	milj. €	23,4	15,0	14,5
Tuloverot	milj. €	4,6	1,9	1,0
Tilikauden tulos	milj. €	19,0	13,3	13,8
Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys	(0–10)	8,7	8,7	8,8
Asiakkaiden suositteluhalu (NPS)		62	62	65
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen				
Oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset	t€	660	380	464

Ympäristö		FY 2022	FY 2021	FY 2020
Kasvihuonekaasupäästöt ¹⁾				
Scope 1: suorat päästöt ²⁾	tn CO ₂ e	102	124	157
Scope 2: sähkönkulutus (markkinaperusteinen) ³⁾	tn CO ₂ e	0	0	0
Scope 2: sähkönkulutus (sijaintiperusteinen) ³⁾	tn CO ₂ e	66	65	124
Scope 2: lämmitysenergia ⁴⁾	tn CO ₂ e	269	356	303
Scope 2: jäähdytysenergia	tn CO ₂ e	0	0	0
Scope 3: ostetut tuotteet ja palvelut ⁵⁾	tn CO ₂	1 715	-	-
Scope 3: lentomatkustus ⁶⁾	tn CO ₂ e	203	29	586
Scope 3: ajomatkustus ⁷⁾	tn CO ₂	82	42	120
Liikematkustus				
Lentokilometrit	km	1 095 180	123 746	4 284 974
Ajokilometrit	km	557 640	277 486	774 340
Energia				
Sähkönkulutus	kWh	738 900	493 360	882 641
Lämmitysenergia	kWh	1 728 000	1 958 111	1 664 331
Jäähdytysenergia	kWh	314 400	325 723	560 351

1) Raportoimme kasvihuonekaasupäästöimme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Raportoimme taulukossa Scope 2 -päästöt käyttäen markkinaperusteista (market based) laskentatapaa, joka huomioi ostamamme sähkön ominaispäästöt. Sijaintiperusteiset sähkön kasvihuonekaasupäästöt perustuvat Motivan tuottamaan, sähköntuotannon CO₂-päästöjen kertoimen kolmen vuoden liukuvaan keskiarvoon 89 kg CO₂/MWh. Kaukolämmön päästöt perustuvat Helenin lämmön ominaispäästökertoimeen 182 kg CO₂ / MWh"

2) Luku sisältää PwC Suomen omistamien autojen päästöt.

3) Kehitämme raportointia. Sähkönkulutuksen luvut FY20 ja FY21 kattaa vain Helsingin-toimiston. FY22 luvut sisältävät Suomen PwC:n sähkönkulutuksen 98,8 % tarkkuudella, eli raportointia on laajennettu Helsingin lisäksi muihin toimistoihin.

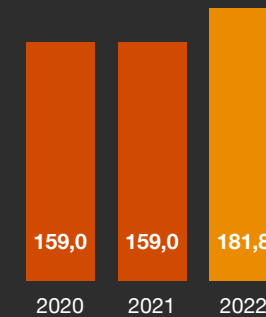
4) Kehitämme raportointia. Olemme eritelleet lämmön- ja jäähdytyksen kulutukset raportille. Kulutus on raportoitu Helsingin-toimiston osalta, jonka pinta-ala kattaa 77 % koko PwC Suomen osalta. Edellisvuoden raportoinnissa on ollut rivivirhe, luvut on korjattu tämän vuoden raporttiin. Helsingin-toimisto on siirtynyt 1.4.2022 alkaen päästöttömään kaukolämpöön, joka tulee vähentämään lämmityksen päästöjä huomattavasti.

5) Hankinnat sisältävät mm. koulutus-, markkinointi-, catering- ja IT-hankinnat.

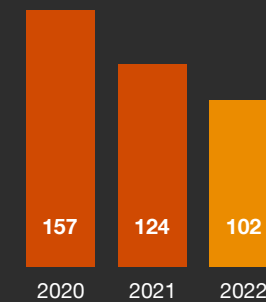
6) Olemme kompensoineet kaikki lentämisestä aiheutuneet päästöt tilikaudesta 2019 alkaen.

7) Ajomatkustuksen päästöjen laskutapa on muutettu. Sisältää taksi- ja työmatkustuksen päästöt pl. PwC Suomen omistamien autojen päästöt. Käytämme Traficomien keskimääräistä autojen päästökertoimia. FY20 osalta ei ole taksimatkojen päästöjä selvítettävissä.

Liikevaihto milj. €

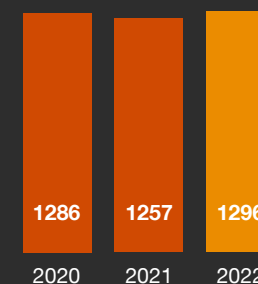


Suorat päästöt
tn CO₂e

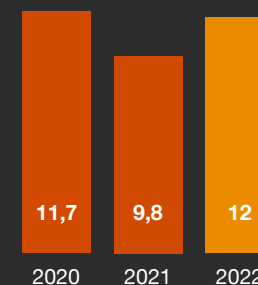


Henkilöstö		FY 2022	FY 2021	FY 2020
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin tilikaudella	hlö	1 296	1 257	1 286
Henkilöstön lukumäärä tilikauden lopussa	hlö	1 257	1 213	1 215
- Lakisääteinen tilintarkastus	hlö	493	501	519
- Muut palvelut	hlö	620	588	579
- Sisäiset palvelut ja tukitoiminnot	hlö	144	124	117
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	%	19,2	13,6	13,6
Rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	hlö	196	78	154
Traineiden määrä tilikaudella	hlö	253	204	240
Osa-aikaiset tilikaudella keskimäärin	hlö	138	128	111
Perhevapailla keskimäärin tilikaudella	hlö	57	52	50
Perhevapaista palanneet tilikaudella	hlö	109	71	52
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	6	6,4	6
Henkilöstön monimuotoisuus				
Henkilöstön sukupuolijakauma	N/M %	53/47	53/47	53/47
Hallitus	hlö (N/M)	2/5	1/6	2/5
Johtoryhmä	hlö (N/M)	2/7	2/7	2/7
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	36,2	36,4	35,3
Henkilöstön tyytyväisyys ja työhyvinvointi				
Global People Survey -vastausprosentti	%	63	65	-
People Engagement Index (PEI)	%	78	78	-
Sairauspoissaoloaste	%	2,0	2,0	2,2
Työ- ja työmatkatapaturmat	lkm	5	5	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen				
Koulutuspäivät yhteensä	pv	13 905	10 939	13 406
Koulutuspäivät/henkilö (FTE) ¹⁾	pv	12,0	9,8	11,7
Koulutuskustannukset/hlö (FTE) ¹⁾	€/hlö	1 016	560	1 772
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus	pv	236	342	748
Suoritettujen KHT/HTM/JHT/CIA-tutkintojen lukumäärä	hlö	27	20	23
Henkilöstön palkitseminen				
Palkat (sis. sivukulut)	milj. €	96,5	91,2	90,8
Tulospalkkiot ja muutuvat palkanosat (sis. sivukulut)	milj. €	23,5	20,5	7,3
Maksetut osingot	milj. €	12,0	7,7	6,2

Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä



Koulutuspäivät per henkilö



1) FTE = Full Time Employees eli täysipäiväiset työntekijät

Muita henkilöstöä koskevia tunnuslukuja

Henkilöstön keskimääräiset koulutustunnit	Mies	Nainen
Partner	38,2	30,1
Salaried Partner	45,3	66,6
Director	44,7	54,8
Senior Manager	48,1	55,9
Manager	73,9	61,6
Senior Associate	103,2	86,2
Associate	101,6	81,8
Intern	36,5	43,8
Admin	31,9	24,1
Yhteensä		

Rekrytoinnit	Mies	Nainen
Alle 30 v.	167	161
30–50 v.	56	75
Yli 50 v.	10	4
Yhteensä	233	240

Hallitusjäsenien ikä- ja sukupuolijakauma	Mies	Nainen
Alle 30 v.	0	0
30–50 v.	1	1
Yli 50 v.	4	1
Yhteensä	5	2

Määräaikaiset vs. vakituiset työntekijät	Mies	Nainen
Määräaikainen työsuhde	27	29
Vakituisen työsuhde	562	639
Yhteensä	589	668

Kokoaikaiset vs. osa-aikaiset työntekijät	Mies	Nainen
Kokoaikainen	541	600
Osa-aikainen	48	68
Yhteensä	589	668

Työsuhteessa olevat työntekijät vs. vuokratyöntekijät	Mies	Nainen
Työsuhteessa	589	667
Vuokratyöntekijät	0	1
Yhteensä	589	668

Henkilöstön vaihtuvuus	Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus-%	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Alle 30 v.	167	161	29	43	140	147	20,7 %	29,3 %
30–50 v.	56	75	59	67	324	374	18,2 %	17,9 %
Yli 50 v.	10	4	5	4	60	72	8,3 %	5,6 %
Yhteensä	233	240	93	114	524	593	17.8 %	19.2 %

Tärkeimmät sidosryhmämme

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Henkilökohtaiset ja virtuaaliset asiakastapaamiset, asiakastapahtumat (fyysiset, virtuaaliset ja hybriditapahtumat), asiakaspalautekyselyt, verkkosivujen chat, sosiaalisen median kanavat, PwC:n julkaisut, uutiskirjeet	Järjestimme useita niin tiedon jakamiseen kuin verkostoitumiseen tähtääviä tilaisuuksia ja webinaareja, kuten yhdessä yhteistyökumppanin kanssa toteuttamamme hybridimuotoisen Boardman Aamustudion teemalla Vasuullisuus numeroina. Julkaisimme useita selvityksiä ja raportteja, joista esimerkkinä PwC:n vuosittainen Global CEO Survey -selvitys. Suomesta kyselytutkimukseen osallistui 70 toimitusjohtajaa.	Panostamme vuorovaikutukseen ja teknologian hyödyntämiseen myös korona-ajan jälkeen paremman ja laadukkaamman asiakaskokemuksen tuottamiseksi. Tarkoituksemme mukaisesti haluamme myös olla asiakkaiden tukena ratkaisemassa merkittäviä ongelmia.
Henkilöstö	People-ryhmä, toimitusjohtajan ja johdoryhmän katsaukset, johdon webcastit, intranet, henkilöstön uutiskirjeet, koko henkilöstön yhteiset ja ryhmien omat tilaisuudet, työtyytyväisyystutkimus Global People Survey	Jatkoimme aktiivista viestintää henkilöstöllemme säännöllisissä johdon webcasteissa, joissa on mahdollisuus esittää johdolle kysymyksiä. Panostimme jaksamisen tukemiseen koulutuksin, valmennuksin ja eri tukimuotojen avulla. Johtamisen kehittämisessä virtuaalijohtaminen nousi perinteisten teemojen rinnalle, jotta etätöön haasteet ja riskit havaitaan ja niihin puututaan. Jalkautimme uuden hybridityöskentelymallin periaatteita otsikolla New Normal.	Haluamme edelleen olla paras työpaikka asiantuntijoille. Jatkamme työtä mukaanottavan, kehittymistä tukevan ja ihmisistä välittävän työyhteisön rakentamiseksi koulutuksen, viestinnän, prosessien tarkastelun ja arjen johtamisen keinoin.
Oppilaitokset	Yhteistyö oppilaitosten ja ainejärjestöjen kanssa, luennointi, rekrytointitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa, yritysvierailut PwC:lle, trainee-ohjelma	Järjestimme lukuisia pääosin virtuaalisia tapahtumia yhdessä opiskelijajärjestöjen kanssa, muun muassa opintopiirejä, case-tilaisuuksia, CV-klinikoita sekä muita yhteistyötapahtumia. Lisäksi monet asiantuntijostamme olivat luennoimassa oman alansa kursseilla.	Oppilaitosyhteistyötä kehitämme jatkuvasti nykyisten kumppanien kanssa (esimerkiksi uudenlaisten tapahtumakonseptien luominen yhdessä opiskelijoiden ja asiantuntijoidemme kanssa).
Yhteistyötahot	Fyysiset ja virtuaaliset tapahtumat, webinaarit, koulutustilaisuudet, julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen	Jatkoimme pitkäaikaisia kumppanuuksia, kuten yhteistyötä Perheyritysten liiton ja Boardman Grow'n kanssa koulutusten ja yhteistapahtumien merkeissä.	Yhteistyö kumppaniemme kanssa jatkuu tiiviinä. Jatkamme yhteisten tilaisuuksien järjestämistä.

PricewaterhouseCoopers Oy, PL 1015 (Itämerentori 2), 00101 Helsinki. Puhelin 020 787 7000.

PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Apunasi on Suomessa 1 300 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: www.pwc.fi. Twitter: @PwC_Suomi.

PwC toimii 152 maassa lähes 328 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyrytykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.

© 2022 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.