



# Yhdessä tekemällä ykköseksi

PwC Suomen yritys vastuukatsaus 2020



Tässä yritys vastuukatsauksessa\*) esittelemme yhteenvedon PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2019–30.6.2020 toimenpiteistä ja tuloksista. Lue lisää vastuuasioista osoitteessa [pwc.fi/yritysvastuu](http://pwc.fi/yritysvastuu).

\*) Yritys vastuukatsauksemme soveltaa GRI-standardeja. Löydät GRI-indeksimme ja lisää tietoa raportointiperiaatteistamme osoitteesta [pwc.fi/yritysvastuu](http://pwc.fi/yritysvastuu).

<b>PwC lyhyesti</b>	<b>3</b>
<b>Toimitusjohtajan katsaus</b>	<b>4</b>
<b>Yritysvastuujohtajan katsaus</b>	<b>7</b>
<b>Strategiamme</b>	<b>9</b>
<b>Arvonluonti yritykselle</b>	<b>12</b>
<b>Arvonluonti yhteiskunnalle: Verojalanjälkemme</b>	<b>14</b>
<b>Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä</b>	<b>16</b>
<b>Vastuullinen liiketoiminta</b>	<b>21</b>
<b>Henkilöstö ja monimuotoisuus</b>	<b>23</b>
<b>Yhteiskunnallinen osallistuminen</b>	<b>27</b>
<b>Ympäristövaikutusten hallinta</b>	<b>33</b>
<b>Tunnuslukumme ja liitteet</b>	<b>36</b>

# 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

- Data-analytiikka
- IFRS-raportointi
- Kansainvälistyminen
- Omistajastrategia
- Operatiivisen toiminnan tehostaminen
- Pääomamarkkinatransaktiot
- Strategia
- Taloushallinnon kehittäminen
- Teknologia ja digitaalisuus
- Kyberturvallisuus ja tietosuoja
- Yritysvastuu

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

# PwC Global

Liikevaihto: \$43 mrd

Maita: 155

Asiantuntijoita: 284 000

# PwC Suomi

Liikevaihto: 159 milj. €

Toimistoja: 13

9 600

Asiakkaidemme määrä

8,8

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys

65 %

Asiakkaiden suositteluhaluus (NPS)

1 200

Henkilöstömme määrä

35,3

Työntekijöidemme keski-ikä

11,7

Henkilöstön keskimääräinen osallistuminen koulutukseen (työpäivää)

# Toimitusjohtajan katsaus

## Yhdessä tekemällä ykköseksi

Tilikautemme 2020 päättyi kesäkuun lopussa varsin poikkeuksellisissa olosuhteissa; liiketoimintamme kehittyi tavoitteiden mukaisesti alkukevääseen asti, kunnes COVID-19-pandemia muutti tilanteen niin maailmassa laajemmin kuin meillä. Muutimme toimintatapojamme käytännössä yhdessä yössä ja aloimme toimia virtuaaliorganisaationa maaliskuun puolesta välistä lähtien. Kiitos pilvipalveluihin siirtymisen edellisvuosien aikana, muutos etätyöskentelyyn sujui hyvin.

### **Liikevaihtomme laski 3 prosentilla 159 miljoonaan**

Koronatilanne vaikutti asiakasyrityksiimme hyvin eri tavoin, mikä heijastui vastaavasti myös meidän palveluidemme kysyntään. Esimerkiksi lakisääteiset palvelut, kuten tilintarkastus, jatkuivat ennallaan, mutta osassa konsultointipalveluitamme näkyi vahvasti yritysten investointipäätösten lykkäykset. Myös yritysjärjestelymarkkinoiden hiljeneminen näkyi lähes kaikilla osaamisalueillamme.

Liikevaihtomme laski kolmella prosentilla 159,0 miljoonaan euroon edellis-

vuoden 163,8 miljoonasta. Yhdeksän liikevaihdon kasvuvuoden jälkeen notkahdus on toki harmittava, mutta samaan aikaan pidän saavutettua liikevaihtoa tilanteeseen nähden hyvänä ja jopa paljon parempana kuin keväällä pahimman epidemiahuipun aikana ennustimme. Liiketoimintamme piristyi kevään vaikeista kuukausista tilikautemme loppua kohti mentäessä.

### **Henkilöstömäärämme jatkoi kasvuaan, harjoittelupaikkoja 240 opiskelijalle**

Henkilöstömäärämme kasvoi tilikaudella 1 215 työntekijään (edellisvuonna 1 196). Tällä hetkellä tuo luku on jo ylittynyt. Vakituisten paikkojen lisäksi tarjoamme vuosittain harjoittelupaikkoja opiskelijoille. Kesäkuussa päättyneellä kaudella harjoittelijoita oli yhteensä 240.

Jatkoimme johtamistaitojen kehittämiseen ja työhyvinvointiin tähtääviä ohjelmia ja toimenpiteitä. Koulutimme ja valmensimme muutenkin henkilökuntaamme aktiivisesti. Koronatilanteen takia keskityimme lopputilikaudesta erityisesti sisäiseen viestintään ja ihmisten tukemiseen uudenaikaisessa arjessa.



Mikko Nieminen, PwC Suomen toimitusjohtaja



**159 milj. €**

Liikevaihto



**1 215**

Työntekijää



**240**

Traineeta

### Asiakastyytyväisyys korkealla tasolla

Paras asiakaskokemus oli yksi kesällä päättyneen strategiakautemme keskeinen tavoite, ja on sitä yhä. Asiakastyytyväisyytemme kehittyi edelleen positiivisesti: se oli päättyneellä kaudella 8,8 (8,7). NPS (Net Promoter Score eli asiakkaan suositteluhaluus) oli 65 % (60 %). Kiitos kaikille, joilta olemme palautetta saaneet! Olemme tästä palautteesta nöyrän kiitollisia. Jatkamme työtä sen eteen, että kanssamme on mukava asioida ja palvelumme vastaa odotuksia tai jopa ylittää ne.

### Tilintarkastusala kehittyi edelleen

Teemme paljon kehitystyötä suurimmalla liiketoiminta-alueellamme tilintarkastuksessa. Muutoksia kirittää niin digitalisaatio, asiakasodotukset kuin toimialan regulaatio. Kehitämme tilintarkastuksen prosesseja, työkaluja ja osaamistamme yhä laadukkaamman tilintarkastuksen tekemiseksi ja esimerkiksi suurten datamäärien käsittelemiseksi osana tilintarkastusta. Hyödynnämme tarkastuksen tekemisessä jo nyt markkinoiden edistyneimpiä teknologioita.

Kulunut vuosi 2020 oli tilintarkastusalan sääntelyssä ns. PIE-yhteisöjä (listayhtiöt, luottolaitokset ja vakuutusyhtiöt) ja niiden tilintarkastajia velvoittavan EU:n tilintarkastusasetuksen soveltamisen vakiintumisen aikaa. Tilintarkastajan valitsemiseen liittyvä pakollinen tilintarkastusyhteisörotaatio alkoi näkyä käytännössä, ja se vaikutti odotustemme mukaisesti asiakaskantaamme. Vuosi on myös sikäli merkityksellinen, että tilintarkastajan muuta kuin lakisääteistä tilintarkastusta koskeva palkkiokatto (fee cap) tulee valtaosassa PIE-yhteisöjä ensimmäistä kertaa sovellettavaksi.

Kansallisen lainsäädäntömme tiimoilta työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä jatkoi valmistelutyötään sen mahdollistamiseksi, että pienemmät tilintarkastusvelvolliset voisivat halutesaan valita kevyemmän tarkastuksen

varsinaisen tilintarkastuksen sijaan. Työryhmä luovutti mietintönsä TEMille 10.6.2020. Mietintö sisältää hallituksen esityksen muotoon laaditun ja työryhmäkeskustelun pohjana olleen luonnoksen sääntelymalliksi. Mietintö ei kuitenkaan sisällä varsinaista työryhmän ehdotusta työryhmässä vallinneesta erimielisyydestä johtuen. TEM katsoo, että työryhmässä käyty keskustelu osoittaa, että asian valmistelussa etenemistä ja nykytilan selkeyttämistä tulee harkita tarkasti. TEM järjestää työryhmän mietinnöstä lausuntokierroksen syksyllä 2020.

Seuraamme PwC:llä tilanteen kehittymistä ja suhtaudumme myönteisesti alan kehittämiseen.

### Uudesta strategiasta vauhtia

Yleinen talouden kasvu on tällä hetkellä entistä vaikeammin ennustettavissa koronavirustilanteen takia. Heinäkuussa alkanut tilikautemme käynnistyi suhteellisen optimistisissa tunnelmissa, koska yrityskauppariivat olivat piristyneet loppukevään ja kesän kuluessa. Olemme myös onnistuneet omassa kriisinhallinnassamme hyvin, ja toimintamme on jatkunut läpi koko kriisin häiriöttä. Olemme pystyneet palvelemaan asiakkaitamme näissäkin olosuhteissa hyvin.

Nyt tätä katsausta kirjoittaessani koronavirus elää monissa maissa vahvaa

”

Uskomme uuden strategiamme vauhdittavan ja tukevan toimintaamme koronatilanteesta huolimatta. Tavoittemme maltillista kasvua alkaneella tilikaudella.

Mikko Nieminen

toista aaltoa ja Suomessakin tilanne on jälleen aktivoitunut, minkä myötä tilikauden näkymiin liittyy normaalia suurempaa epävarmuutta.

Julkaisimme syyskuussa 2020 sisäisesti uuden strategiamme, jonka pohjana on tarkoituksemme luoda yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Strategian nimeksi valikoitui henkilöstön ehdotusten perusteella Yhdessä. Yhdessä onkin yksi strategiamme keskeisistä teemoista: tavoitteenamme on yhdistää eri osaamisemme entistä sujuvammin ja tehdä tiivistä yhteistyötä yli liiketoimintarajojen tuottaaksemme asiakkaillemme yhä parempaa asiakaskokemusta sekä lisäarvoa. Toinen keskeinen teemamme on digi- ja datataitojen kasvattaminen: tarjoamme jokaiselle työntekijällemme mahdollisuuden näiden taitojen kehittämiseen tulevien vuosien aikana.

Uskomme uuden strategiamme vauhdittavan ja tukevan toimintaamme koronatilanteesta huolimatta. Tavoittemme maltillista kasvua alkaneella tilikaudella. Arviomme mukaan tarve laadukkaille ja hyvin toimitetuille asiantuntijapalveluille, joita tukee viimeisin teknologia, on edelleen olemassa ja kasvaa tulevien vuosien aikana.

Tarvitsemme edelleen myös lisää osaajia joukkoomme. Tavoitteenamme on rekrytoida useita kymmeniä uusia

asiantuntijoita, minkä lisäksi tulemme tarjoamaan harjoittelupaikan yli sadalle opiskelijalle.

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

Iso kiitos työntekijöille, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille merkityksellistä yhteistyöstä!

**Mikko Nieminen**  
Toimitusjohtaja

# Yritysvastuujohtajan katsaus

## Yritysvastuu vähitellen valtavirtaistumassa

Kevät 2020 tullaan muistamaan koronakeväänä, joka kaiken muun ohella mullisti myös työskentelytapoja siirtymämme toimistolta kotikonttoreihin etätöihin. Huoli pandemiasta, sen vaikutuksista läheisiimme, asiakkaiden liiketoimintaan sekä laajemminkin yhteiskuntaan ja kansantalouteen leimasi tilikautemme loppuvaihetta. Vielä tätä kirjoittaessa jää nähtäväksi, miten pandemian toinen aalto etenee.

Toista polttavaa maailmanlaajuisia ongelmia, ilmastonmuutosta, ei myöskään ole vielä saatu ratkaistuksi, vaikka koronan hiljentämänä esimerkiksi teollisuuden ja liikenteen aiheuttamat päästöt ovat vähentyneet hetkellisesti. Moni aprikoi, väistyykö huoli ilmastosta taka-alalle samalla kun pandemia väistyy: hiipunut talouskasvu halutaan elvyttää ja teollisuus nopeasti toimitaan täydellä kapasiteetilla.

Euroopan komission puheenjohtaja Ursula von der Leyen on ilmoittanut tavoitteekseen sitoa 750 miljardin euron elpymispaketti Euroopan unionin ilmastotavoitteisiin. Myös EU:n kestävä rahoituksen lakipaketti tähtää investointien ja rahoituksen ohjautumi-

seen ilmastonmuutoksen torjumisen ja siihen sopeutumisen kannalta kestäviin kohteisiin.

Uskallan olla toiveikas, että päästövähennyksiin tähtäävä työ jatkuu, kun yritykset saavat EU:lta ennustettavan ja kaikille samanlaiset olosuhteet tarjoavan alustan omille vähähiilisyteen pyrkiville liiketoimintahankkeilleen. Toivon mukaan juuri tämän mukanaan tuomat liiketoimintamahdollisuudet luovat uutta kasvua ja luottamusta talouteen.

Myös me PwC:llä olemme ottaneet ilmastonmuutoksen torjunnan ja investointien ohjautumisen vähähiilisempiin ratkaisuihin huomioon uudistaessamme liiketoimintastrategiaamme ja suunnitellessamme Sustainability & Climate Change -asiantuntijoiden palvelutarjontaa sen osana. Meillä on vahva tahto valjastaa entistä paremmin eri liiketoiminta-alueiden paras osaaminen asiakkaiden visaisten pulmien ratkaisemiseen myös näissä asioissa. Tämä näkyi selkeästi strategiatyön edetessä.

Olen ilahtunut myös siitä, että edellisellä tilikaudella hyväksytyt tasa-arvo- ja monimuotoisuusstrategian vieminen osaksi



Sirpa Juutinen, PwC Suomen yritys vastuujohtaja

käytännön johtamista on edennyt eri liiketoiminta-alueiden toimenpidesuunnitelmiksi. Eräs tasa-arvo- ja monimuotoisuusstrategian laatimisen yhteydessä tunnistettu kaikille yhteinen haaste oli ymmärrys siitä, että meillä kaikilla on omiin päätöksiimme ja arvioihimme vaikuttavia alitajuisia ennakkoluuloja ja käsityksiä muista ihmisistä. Ennen niiden ymmärtämistä on vaikeaa päästä eteenpäin tasa-arvon kehittämisessä. Sen vuoksi tilikauden suurin ponnistus kohdistui alitajuisen ennakkoluulojen tunnistamiseen tähtääviin kaksituntisiin koulutuksiin, joihin osallistui yhteensä 835 PwC:läistä. Näitä koulutuksia tulemme jatkamaan myös ensi kaudella.

Erityisen ilahduttava asia on myös PwC:n oman Green Teamin aktiivinen toiminta ympäristövaikutusten pienentämiseksi. Emme voi vedota siihen, että vaikutuksemme ovat pienet ja että ne eivät kuulu olennaisimpien vastuullisuusasioiden joukkoon. Meidän on hoidettava osuutemme. Green Teamin työ on ollut korvaamatonta sekä ympäristötyön tarpeiden tunnistamisessa että niihin vastaamisessa, mistä haluan kiittää ryhmää lämpimästi.

Kiitos kuuluu myös toimitusjohtajalle, johtoryhmälle sekä liiketoiminta-alueiden johdolle yritysvastuu- ja tasa-arvotyölle annetusta tuesta ja

kannuksesta kehittää niitä vieläkin kunnianhimoisemmin. Corporate Responsibility (CR) -ohjausryhmän kokouksissa käydään paljon avointa, kiihkeääkin, mutta aina rakentavaa keskustelua omasta yritysvastuustamme. Tämä ryhmä on ollut minulle tärkeä ja asioita eteenpäin vievä tuki.

Suurten yritysten johtajien enemmistö, 72 prosenttia, kertoi loppuvuodesta 2019 toteutetussa OP:n suuryritystutkimuksessa, että heidän yrityksensä tehtävänä on ratkaista polttavia yhteiskunnallisia ongelmia, kuten ympäristö- ja talouskysymyksiä. Onkin ollut mielenkiintoista seurata koronakevään keskusteluja yrityksen toiminnan tarkoituksesta sekä monelle nousutta huolta siitä, miten pandemia vaikuttaa yhteiskunnassa ja miten sen näkyy erilaisten ihmisten arjessa selviytymisessä. Tätä keskustelua on käyty liiketoiminnan jatkuvuuden haasteiden keskellä, ja se mielestäni vahvistaa suuryritystutkimuksen tuloksia.

Myös me PwC:llä saimme useita aloitteita sekä henkilöstöltä että partnerkunnalta erilaisista avustuskohdeista, mikä vahvistaa näkemystä PwC:n oman maailmanlaajuisen tarkoituksen, Purposen, osuvuudesta: Meidän tarkoituksemme on luoda yhteiskuntaan luottamusta sekä ratkaista merkittäviä ongelmia.

”

Meillä kaikilla on omiin päätöksiimme ja arvioihimme vaikuttavia alitajuisia ennakkoluuloja.

Sirpa Juutinen

Sen toteuttamisesta kertoo myös tämä yritysvastuukatsaus. Siinä on ollut mukana koko PwC:n henkilöstö, jota kiitän sydämestäni yhteisestä vastuullisuusmatkasta. Ja se jatkuu.

Sirpa Juutinen  
Yritysvastuujohtaja



# Strategiamme

*Olemme kulkeneet viimeiset neljä vuotta Yhdessä tekemällä ykköseksi -nimisen strategiamme viitoittamaa tietä. Kesällä päättyneen tilikauden aikana työstimme uutta strategiaamme, joka julkistettiin henkilöstölle syyskuun 2020 alussa.*

Edistyimme 2017–2020-strategiakaudella monella toivotulla alueella: Strategiassamme oli neljä erityistä kasvualuetta, joista kaksi, yritysjärjestelypalvelut ja riskienhallintapalvelut, kasvoi merkittävästi. Kolmas kasvualue, pankki- ja rahoituslalle suunnatut palvelut, vahvistui myös. Teknologia- ja digipalveluiden osalta emme saavuttaneet kunnianhimoisia tavoitteitamme ja organisoimme toimintaamme uudelleen strategiakauden loppupuolella. Strategiakauden liikevaihtotavoitteemme oli lähellä toteutua, mutta koronakevään takia jäimme siitä hieman.

Strategiamme yksi merkittävimpiä onnistumisia oli henkilöstön parantunut tyytyväisyys. Saimme keväällä 2019 tunnustuksen Great Place to Work -listauksessa saavuttamalla viidennen sijan suurten yritysten sarjassa. Sijointus kertoi meille, että olemme oikealla tiellä. Myös asiakastyytyväisyys kasvoi strategiakaudella. Lämmin kiitos tästä niin

kaikille työntekijöillemme kuin asiakkaillemme luottamuksesta meitä kohtaan!

Teknologian hyödyntämisessä teimme ison loikan ja siirryimme strategiakauden aikana laajasti pilvipalveluihin. Kehitimme myös eri osaamisalueiden ja toimintojen yhteistyötä ratkaistaksemme asiakkaidemme tärkeimpiä ongelmia saumattomasti. Jatkamme tätä työtä myös uuden strategiamme yhtenä keskeisenä teemana.

## **Uudesta strategiasta uutta energiaa**

Työstimme päättyneen tilikauden aikana uutta strategiaamme. Osallistimme sen työstöön koko henkilökuntaa ja useampia eri teemoihin keskittyneitä työryhmiä, joissa oli eri kokemustaustoja ja liiketoimintayksiköjä edustavia asiantuntijoita.

Uuden, vuoteen 2024 ulottuvan strategiamme keskeiseksi teemaksi nousi yhdessä tekemisen voima. Työntekijöidemme ehdotuksesta strategian nimeksi valikoituikin Yhdessä.

Julkaisimme strategiamme sisäisesti syyskuun alussa. Alkuperäinen tarkoituksemme oli kokoontua koko henkilöstön kanssa samaan paikkaan käsittele-

**Uuden strategian keskeiseksi teemaksi nousi yhdessä tekemisen voima.**

mään niin strategiaa kuin juhlistamaan yhdessäoloa, mutta koronatilanteen takia suunnitelmat muuttuivat ja järjestimme tilaisuuden virtuaalisesti. Yli tuhannelle hengelle tehdyn virtuaalisen strategialanseerauksen suunnittelu ja toteutus oli meille uutta, mutta tilaisuus onnistui yli odotusten ja saimme henkilöstöltä siitä paljon kiitosta.

Iso työ ja strategian eläväksi saaminen alkaa tästä. Jatkamme strategiamme käsittelyä lukuisissa eri tilaisuuksissa

syksyn aikana ja syvennämme näin ymmärrystä keskeisistä painopistealueistamme.

Asiakkaillemme strategiamme näkyy konkreettisten toimien kautta: asiantuntijoidemme kyvykkyydet kasvavat, teemme vielä saumattomammin yhteistyötä, ymmärrämme asiakkaittemme tarpeita entistäkin paremmin sekä luomme heille vieläkin parempaa asiakaskokemusta.



Strategia lanseerattiin syyskuussa 2020 koko henkilöstölle virtuaalisessa tilaisuudessa, jota juonsivat toimitusjohtaja Mikko Nieminen ja brändi- ja viestintäjohtaja Kaisa Heikkinen.

### **Yhdessä-strategiamme kiteytetysti**

PwC:n tarkoitus (Purpose) on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Tämä on strategiamme perusta ja kaikkia liiketoimintojamme yhdistävä voima.

Me PwC:läiset luomme parhaan työpaikan yhdessä arvojamme seuraten: suoraselkäisesti toimien, vaikuttaen, ajatteluamme haastaen, yhteistyötä tehden ja toisistamme välittäen – tämä kaikki näkyy joka päivä kohtaamisissamme kollegoidemme ja asiakkaidemme kanssa.

Tuntemme asiakkaamme ja heidän tarpeensa sekä toistemme kyvykkyydet, ja yhdistämme osaamisemme. Tuemme yhdessä tekemistä yhteisillä työskentelytavoilla sekä tavoiteasetannan ja palkitsemisen avulla.

Yhdessä tekeminen konkretisoituu siinä, miten hyvin yhdistämme osaamisemme palvellaksemme asiakkaitamme parhaiten. Tätä tukeaksemme luomme uuden ohjausmallin palveluille, jotka edellyttävät erilaisen osaamisen yhdistämistä. Kutsumme uuden mallin mukaisesti johdettuja ja toimitettuja palveluita integroiduiksi ratkaisuksi.

Uudistamme myynnin ja asiakasjohtamisen toimintamallimme monivuotisen ohjelman avulla, mikä auttaa meitä tuomaan asiakkaille entistä enemmän

lisäarvoa ja parempia asiakaskokemuksia.

Jotta voimme jatkossakin olla merkityksellinen kumppani asiakkaillemme, meidän täytyy hyödyntää digitaalisuuden tuomia mahdollisuuksia ja dataa entistä tehokkaammin niin omissa toiminnassamme kuin palveluissamme. Panostammekin strategiakaudella merkittävästi digi- ja datataitojen kehittämiseen. Jokainen PwC:läinen saa mahdollisuuden näiden tietojen ja taitojen opiskeluun sekä tilaa kokeilla uutta.

Miltä PwC sitten näyttää strategiakauden lopussa? Hyvältä. Onnelliselta. Innostavalta. Olemme asiakkaidemme ykkösvalinta, kun he miettivät, kuka voisi auttaa heitä ratkaisemaan heidän tärkeimpiä ongelmiaan. Kasvanut digi- ja dataosaaminen, erilaisten kompetenssien yhdistäminen asiakkaidemme eduksi sekä vahva ja aktiivinen myynnin ja asiakasjohtamisen kulttuuri erottavat meidät alan muista toimijoista. Olemme työpaikkana Suomen halutuin asiantuntijaorganisaatio, jossa arvojen mukainen toiminta, kuten toisistamme välittäminen ja hyvä johtaminen, on keskeistä. Luomme yhteiskuntaan luottamusta omalla toiminnallamme ja palveluidemme kautta sekä toimimalla esimerkillisesti hyvänä yrityskansalaisena.

Voit katsoa strategiavideomme verkkosivuiltamme [www.pwc.fi/strategia](http://www.pwc.fi/strategia).



# PwC Suomen strategia – Yhdessä

Asiakkaat #1

Yhdessä tekeminen

Digi- ja datakyvykkyudet

Myynnin ja asiakkuuksien  
johtaminen



Toisistamme välittäminen

**Tarkoituksemme**

on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta  
ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

**Arvomme**



Toimi  
suoraselkäisesti



Vaikuta



Välitä



Tee  
yhteistyötä



Haasta  
ajatteluasi

# Arvonluonti yritykselle

*Yrityksissä on jo jonkin aikaa ymmärretty, että arvonluontiin tarvitaan muutakin kuin taloudellista pääomaa. Sillakin on menestykselle merkitystä, että saadaan osaavaa henkilökuntaa, omat asiakasverkostot ovat kunnossa ja että yrityksessä digitaaliset taidot ja työkalut on päivitetty. Yrityksen arvonluonti perustuu monelle osatekijälle ja pääomanlajille.*

Korona-ajalla on ollut suuria vaikutuksia yritysten liiketoimintaan. Joillakin toimialoilla, erityisesti viennistä riippuvaisilla, vaikutukset alkoivat paljastua vasta vähän myöhemmin, kun taas toisilla liikevaihto kutistui heti rajoitusten alettua. Pandemian seuraukset saattoivatkin näkyä arvonluontiin vaikuttavista pääomanlajeista ensimmäisenä taloudellisessa pääomassa kassakriisinä.

Myös valmistetun pääoman puolella on ollut ongelmia, mikä on näkynyt esimerkiksi raaka-aine- tai komponenttipulana, kun viruksen leviämistä on yritetty ehkäistä rajoja ja tehtaita sulkemalla. Kolmaskin pääomanlaji, inhimillinen pääoma, on kohdannut koronan vuoksi haasteita: henkilöstöä on toisaalta suojattu taudilta etätyöhön siirtämällä, mutta osa on saatettu lomauttaa töiden äkillisen loppumisen vuoksi. Joillakin sektoreilla, kuten terveydenhuollossa,

on puolestaan tarvittu lisätyövoimaa.

Esimerkit osoittavat kouriintuntuvasti, miten monesta pääomanlajista yhtiön arvonmuodostus riippuu ja miten äkillinen uhkatilanne voi muuttaa yrityksen mahdollisuuksia toimia.

Mielenkiintoista on tilanteessa ollut myös se, että moni yritys on kiinnittänyt näkyvästi huomiota sosiaaliseen pääomaan: on tehty vapaaehtoistyötä, annettu lahjoituksia sekä tarjottu osaaamista ja välineistöä esimerkiksi julkisen sektorin tueksi. Jotkut ovat myös muuttaneet tuotteitaan vastaamaan paremmin pandemia-ajan tarpeita panostamalla esimerkiksi desinfiointiaineiden tai suojavarusteiden tuotantoon.

Koronavirus on vaikuttanut myös PwC:n toimintaan monen pääomanlajin kohdalla. Samalla kun olemme tehostaneet toimintaamme tukeaksemme asiakkaitamme heidän arvonluonnin mahdollisuuksissaan, olemme käyneet läpi etätyöhön siirtymisen, digitaalisten taitojen ja välineiden entistäkin laajemman käyttöönoton, henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin suojaamisen sekä huolen siitä, miten kaikkein heikoimmassa asemassa yhteiskunnassa olevat selviävät tilanteesta.

”

**Korona-aika on näkynyt jo sekä taloudellisina, sosiaalisina että ympäristövaikutuksina.**

Sirpa Juutinen, yritys vastuujohtaja

Tuotoksena tästä kaikesta asiakkaamme ovat saaneet apua omiin haasteisiinsa korona-aikaan räätälöityinä palveluina, henkilöstömme on säilynyt terveenä ja olemme myös tehneet lahjoituksen vähävaraisille lapsiperheille auttaaksemme heitä pahimman tilanteen yli. Etätyön myötä ja matkustuksen vähennyttyä myös hiilidioksidipäästöt ovat pienentyneet.

Vaikutukset tästä ajasta ja sen mukanaan tuomista muutoksista ovat jo näkyneet sekä taloudellisina, sosiaalisina että ympäristövaikutuksina. Ne tuskin jäävät tähän vuoteen, vaan myös pidemmän aikavälin vaikutuksia lienee odotettavissa. Arvonluonnin osatekijöiden tulevaa tilaa arvioimalla niitä voinee ainakin jossakin määrin ennakoita.

# PwC Suomen arvonluonti

## Pääomat

### Taloudellinen pääoma

- Oma pääoma
- Vieras pääoma

### Luonnon pääoma

- Sähkönkulutus 882 641 kWh (100 % vihreä sähkö)

### Valmistettu pääoma

- Liiketoimintaa 13 paikkakunnalla
- ICT, tehokas infrastruktuuri, työvälineet ja ohjelmistot

### Inhimillinen pääoma

- Osaava, ammattitaitoinen ja monimuotoinen henkilöstö
  - tilikauden lopussa 1 215 henkilöä
  - 240 traineeta tilikaudella
- Työhyvinvointi ja työkyky

### Aineeton pääoma

- Asiakaskanta
- Asiakastytyväisyys (Net Promoter Score 65)
- Tunnettu, luotettu brändi
- Asiakasneuvonantoon liittyvät metodologiat, työvälineet ja toimintatavat

### Sosiaalinen pääoma

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

## PwC Suomi

**PwC Suomi** on suomalainen yhtiö, joka kuuluu kansainväliseen PwC-ketjuun. Tarvittaessa asiakkaidemme tukena on PwC-ketjun yli 284 000 asiantuntijaa 155 maassa.

**Tuemme asiakkaitamme muutoksessa ja autamme yrityksiä luomaan kestäväää kasvua, toimimaan tehokkaasti ja raportimaan luotettavasti.**

**Tarkoituksenamme** (PwC:n Purpose) on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia.

**Organisaatiomme** jakautuu kolmeen liiketoimintaalueeseen: tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, veroneuvonta ja lakipalvelut sekä liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt, joihin kuuluu myös strategisen konsultoinnin Strategy&-yksikkö. Omistajayrittäjäpalvelumme toimii matriisiorganisaationa. Näiden lisäksi organisaatiomme kuuluvat sisäiset palvelut: brändi ja viestintä, HR, lakiasiat, taloushallinto, tietohallinto sekä toimisto- ja toimitilapalvelut.

**Strategiset painopistealueemme:** yritysjärjestelypalvelut, teknologiaan ja digitalisaatioon liittyvät palvelut, riskienhallintapalvelut ja finanssitoimiala.

**Laaja asiakaskunta:** meillä on noin 9 600 asiakasta, joihin lukeutuu niin listayhtiöitä kuin omistajayrittäjiä, kasvu- ja startup-yhtiöitä, säätiöitä ja yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita kuin yksityishenkilöitä.

## Tuotokset

### Asiakkaidemme saamat palvelut

- 908 807 työtuntia
- Jatkuvasti kehittyvät asiantuntijapalvelut seuraavilla liiketoiminta-alueilla:
  - liikkeenjohdon konsultointi
  - yritysjärjestelypalvelut
  - veroneuvonta ja lakipalvelut
  - tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut.

### Asiantuntijapalveluiden tuottamisesta syntyvät muut tuotokset

- Hiilidioksidipäästöt (liikematkustus, toimitilat ja paperinkulutus)

## Vaikutukset

### Taloudelliset vaikutukset

PwC Suomen liikevaihto: 159 milj. euroa

### Taloudellisen lisäarvon jakautuminen

- Työntekijöiden ja osakkaiden palkat:
  - palkat (sis. sivukulut) 90,8 milj. euroa, muut verotettavat työsuhte-edut ja muut työsuhte-edut
- Osakkaat:
  - osingot 6,2 milj. euroa
- Julkinen sektori
  - verot ja veroluonteiset maksut 87 milj. euroa
- Kiinteistöjen omistajat ja rahoittajat
  - vuokrat ja leasing-vuokrat 7 milj. euroa
- Investoinnit ja tuki yleishyödyllisiin tarkoituksiin
  - oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset 464 000 euroa

### Ympäristövaikutukset

#### Päästöjen väheneminen

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

### Sosiaaliset vaikutukset

#### Luottamuksen rakentaminen

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

Lisäksi palveluillamme on vaikutusta asiakkaidemme liiketoimintaan ja sitä kautta yhteiskuntaan.

# Arvonluonti yhteiskunnalle

## Verojalanjälkemme

*PwC:n toiminnan tarkoituksena (PwC:n Purpose) on luoda yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Osana tätä tarkoitusta haluamme osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun yritysten taloudellisesta kontribuutiosta yhteiskunnalle verojen ja veronluonteisten maksujen muodossa. Tätä toteutamme jatkamalla verojalanjälkemme julkaisua. Haluamme kertoa avoimesti siitä, miten me PwC:llä hoidamme veloitteemme ja millaisen taloudellisen jäljen jätämme verojen muodossa. Uskomme, että esimerkillämme rohkaisemme myös muita toimijoita käymään avointa dialogia ja rakennamme osaltamme luottamusta yhteiskuntaan.*

Jaamme palveluidemme myynnistä syntyvää taloudellista tulosta henkilöstöllemme ja osakkaillemme. Merkittävä osa tästä summasta kertyy myös ympäröivälle yhteiskunnalle verojen ja veronluonteisten maksujen muodossa. Yhteiskunnallisen vaikutuksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon yhtiömme maksamien verojen lisäksi henkilöstön ja osakkaiden palkitsemisesta maksettavat verot ja veronluonteiset maksut.

Osaava ja pitkälle erikoistunut henkilöstömme on toimintamme ydin ja arvokkain osa sitä. Osaamisellamme pyrimme tuottamaan lisäarvoa asiakkaille palveluidemme muodossa. Palveluiden myynnistä syntyvät muiden kulujen jälkeiset tuotot jaetaan käytännössä henkilöstölle ja osakkaille palkkoina ja tulospalkkioina. Näistä suorituksista pi-

dätetään ennakonpidätykset ja erityyppiset sosiaaliturvamaksut.

“Hieman yksinkertaistaen sanoen yrityksemme saama tulo jakautuu tilitettyjen arvonlisäverojen sekä vuokrien jälkeen henkilöstölle ja osakkaille kompensatation muodossa sekä valtiolle ja kunnille veroina ja veronluonteisina maksuina”, toteaa vero- ja lakipalveluidemme johtaja **Markku Hakkarainen**.

“Asiakkaitamme avustamme hyvin laajasti erilaisiin veroihin liittyvissä kysymyksissä. Verojen läpinäkyvä raportointi on yksi alueista, joissa neuvomme asiakkaita ja uskomme, että raportoinnin muodossa tapahtuva keskustelu on tärkeä osa veroihin liittyvää yhteiskunnallista keskustelua”, Hakkarainen jatkaa.



Markku Hakkarainen, PwC Suomen vero- ja lakipalveluiden johtaja

### PwC Suomen verojalanjälki

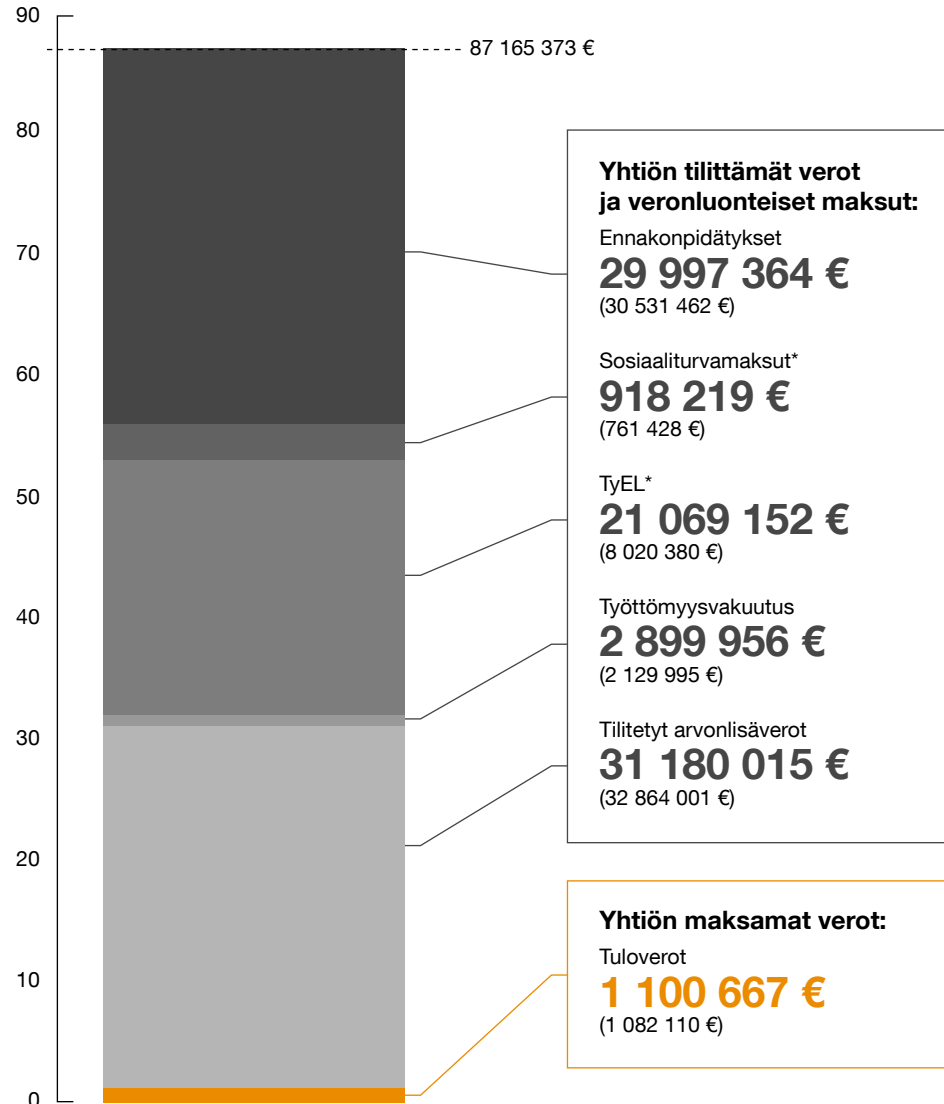
Kaikki PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu Suomessa asuvien osakkaiden kokonaan omistamassa yhtiössä, PricewaterhouseCoopers Oy:ssä. Yhtiön toimintaa ei ole rahoitettu ulkomailta eikä sillä ole korollista velkaa.

Yhtiön maksamat muuttuvat palkanosat henkilöstölle ja osakkaille määräytyvät yhtiön tuloksen, henkilökohtaisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamisen

sekä arvojen mukaisen ja laadukkaan toiminnan perusteella.

Osakkaat palkitaan palkalla, joka jakautuu kiinteään kuukausipalkkaan ja muuttuvaan palkanosaan. Tilikaudelta 2020 muuttuva palkanosa maksetaan edellisvuoden tapaan yhtiön verotuksessa työpanososinkona käsiteltävänä osinkona, joka määräytyy suoritumisen perusteella ja maksetaan tilikauden 2020 tuloksesta. Työpanososinko on

## PwC Suomen tilittämät ja maksamat verot sekä veronluonteiset maksut tilikaudella 2020 (2019)



\*) Vuoden 2020 luvut eivät ole vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa johtuen tulorekisterin käyttöönoton aiheuttamasta maksuaikataulujen muutoksesta TyEL- ja sosiaaliturvamaksuissa.

saajalleen verotuksessa ansiotuloa, ja se on maksamisvuonna yhtiölle vähennyskelpoinen meno.

Tämän lisäksi osakkaat saavat osakekohtaisen osingon, joka jaetaan verotuksessa pääomatulona ja ansiotulona verotettavaksi. 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 159 miljoonaa euroa ja kaikkien maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen ja tilitysten määrä yli 87 miljoonaa euroa. Näistä veroista ja veronluonteisista maksuista suurin osa, 56 miljoonaa euroa, oli yhteisöveroja, ennakonpidätyksiä sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksuja.

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

# Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

*Haluamme olla toimialamme paras yhtiö vastuullisuusasioissa. Sen vuoksi asetamme toiminnallemme kunnianhimoiset vastuullisuustavoitteet, joiden toteutumisesta raportoitte vuosittain. Keskitämme toimintamme kaikkein olennaisimpiin asioihin ottaen huomioon myös PwC-ketjun kansainvälisiä tavoitteita.*

Olenneisimmat yritys vastuun asiat ovat pysyneet samoina jo usean vuoden ajan. Niitä ovat vastuullisuus liiketoimintassamme sekä vastuullisuus henkilöstöä ja tasa-arvoa koskevissa asioissa. Lisäksi suuntaamme työtämme PwC-ketjun kahdelle vastuullisuuden painopistealueelle: yhteiskunnalliseen osallistumiseen sekä ympäristövaikutusten hallintaan. Näistä kaikista muodostuu yritys vastuun neljä teema-alueita.

Oman toimintamme yritys vastuulle laadimme useampivuotisen ohjelman, jonka johtoryhmä hyväksyy. Ohjelma kohdentuu valituille neljälle teema-alueelle, ja sen tarkoitus on myös tukea liiketoimintaamme ohjaavaa strategiaa. Lisäksi meillä on tasa-arvo- ja monimuotoisuusstrategia, joka ulottuu vuoteen 2023 saakka.

Vuosittain laadittava toimenpidesuunnitelma sisältää ne käytännön toimet, joilla niin yritys vastuun ohjelma kuin tasa-arvo- ja monimuotoisuusstrategiakin viedään osaksi palvelutuotantoa, henkilöstö- ja tasa-arvoasioita, yhteiskunnallista osallistumista sekä ympäristövaikutusten hallintaa.

## Vastuut ja johtaminen

PwC:n omaa vastuullisuustyötä johtaa ja koordinoi yritys vastuun johtaja **Sirpa Juutinen**, joka raportoi työstään toimitusjohtajalle. Hän on myös tasa-arvo- ja monimuotoisuusasioista vastaava partneri. Lisäksi hän osallistuu yritys vastuun asiantuntijapalveluiden liiketoiminta-alueen työhön. Yritys vastuun johtaja Sirpa Juutinen on ollut vuodesta 2018 alkaen myös PwC-ketjun yritys vastuun liiketoimintaa maailmanlaajuisesti koordinoivan Global Sustainability Steering Boardin jäsen.

Yritys vastuun johtajan tukena toimii yritys vastuun ohjausryhmä, Corporate Responsibility Steering Group, jonka jäsenet ovat eri liiketoimintoja edustavia PwC:n johtajia ja asiantuntijoita ja jonka puheenjohtajana toimii PwC Suomen hallituksen puheenjohtaja **Janne Rajalahti**. Ohjausryhmä asettaa yritys vas-

## Yritys vastuun ohjelmamme neljä painopistealuetta



Vastuullinen liiketoiminta



Henkilöstö ja monimuotoisuus



Yhteiskunnallinen osallistuminen



Ympäristövaikutusten hallinta



## PwC Suomen yritys vastuun organisaatio



tuun tavoitteet, koordinoi käytännön toimenpiteitä, seuraa toteutumista ja on mukana laatimassa yritys vastuukatsausta. Päättyneellä kaudella ohjausryhmä kokoontui kahdeksan kertaa.

PwC:n johtoryhmällä on yritys vastuun kokonaisvastuu. Yritys vastuujohtaja esittelee johtoryhmälle vähintään kaksi kertaa vuodessa yritys vastuun kokonaistilanteen, antaa katsauksen tavoitteiden saavuttamisesta sekä yritys vastuun eri osa-alueilla edistymisestä. Samoin johtoryhmä saa vuosittain

katsauksen tasa-arvo- ja monimuotoisuusstrategian toteutumisesta. Hallitus käsittelee ja hyväksyy yritys vastuukatsauksen.

Johdamme yritys vastuuta osana liiketoimintaa. Käytännön toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat liiketoiminta-alueiden esimiehet, joita yritys vastuujohtaja ja ohjausryhmän jäsenet tukevat. Tarvittaessa myös Sustainability & Climate Change -liiketoiminta-alueen asiantuntijat antavat PwC Suomen vastuullisuustyöhön apuaan.



PwC Suomen yritys vastuun ohjausryhmän jäseniä ovat muun muassa yrityksemme yritys vastuujohtaja Sirpa Juutinen ja henkilöstöjohtaja Leena Tiensuu.

### Tilikauden 2020 keskeisin vastuullisuusasia tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvä koko henkilöstön koulutus

Aloimme toteuttaa tilikaudella 2020 erityisesti naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi laadittua tasa-arvo- ja monimuotoisuusstrategiaa systemaattisesti. Kaikkien liiketoiminta-alueidemme on edellytetty tunnistanavan keskeisimmät tasa-arvoon liittyvät haasteet, laativan niiden korjaamiseksi suunnitelman ja alkavan toteuttaa sitä

määrätietoisesti. Suunnitelmat tehtiin syksyllä 2019, ja niiden toteutuksen etenemisestä johtoryhmä sai raportin keväällä 2020.

Haasteet tasa-arvossa eroavat jonkin verran liiketoiminta-alueittain, joten myös toimenpiteet ovat erilaisia. Yhteiseksi pohjaksi ja toiminnan tukemiseksi järjestimme yhteensä kahdeksan 1,5 tunnin mittaista koulutusta tasa-arvo-käsityksiimme vaikuttavien alitajuisten ennakkoluulojen tunnistamisesta. Tilaisuuksiin on tähän mennessä osallistunut 835 henkilöä eli 65 % henkilöstöstämme.

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 seurantaa. On ollut ilahduttavaa nähdä liiketoiminta-alueiden johtajien määrätietoiset ponnistelut ja henkilöstöhallinnon antama tuki tasa-arvon edistämiseksi.

“PwC haluaa olla jatkossakin houkutteleva työnantaja, eikä sellainen voi nykyaikana olla, jos tasa-arvoasiat eivät ole kunnossa. Tämä koskee niin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen sekä

eri kulttuureista ja uskonnoista tulevien tasa-arvoista kohtelua. Lisäksi maailman yhä monimutkaistuvien ongelmien keskeltä kumpuavat asiakkaiden tarpeet edellyttävät monipuolista osaamistaustaa toimivien ratkaisujen löytymiseksi. Siksi monimuotoisuudella on merkitystä”, tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta vastaava partneri Sirpa Juutinen toteaa.

#### **Ympäristön hyväksi tehtävä työ eteni**

PwC:llä toimii aktiivinen henkilöstön edustajista koostuva ympäristötyöryhmä Green Team, joka on tehnyt useita käytännön toimenpiteisiin johtaneita aloitteita ympäristövaikutusten pienentämiseksi. Ryhmä myös järjesti henkilöstölle palautekyselyn, joka muiden aloitteiden ohella nosti esiin toiveen vastuullisuus käsikirjasta sekä sen jalkauttamisesta aluetoimistoillemme. Green Team -ympäristöryhmä keskittyi myös ideoimaan keinoja ruokahävikin pienentämiseksi kokoustarjoiluissa ja loi kokousjärjestäjille ohjeistuksen vastuullisten kokousten järjestämiseen. Ympäristön hyväksi tehtävästä työstä voi lukea lisää tämän raportin sivulta 33.

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



## **SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

#### **YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin tukea myös yrityksiltä**

YYK:n kestävän kehityksen vuoteen 2030 ulottuvista 17 tavoitteesta ja 169 alatavoitteesta sovittiin syksyllä 2015. Kestävän 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 yritys vastuunsa osaksi ja kertovat vastuullisuusraporteissaan oman toimintansa liittymisestä kestävän kehityksen tavoitteisiin.

Yritysten tulisi kohdistaa kestävää kehitystä ajavat toimenpiteensä niihin SDG-tavoitteisiin, joihin se voi ydinlii-

ketoimintansa kautta eniten vaikuttaa – joko lisäämällä positiivisia tai vähentämällä negatiivisia vaikutuksia – ja jotka ovat toimintamaan hallituksen painopistealueita ja kriittisimpiä saavuttaa.

### PwC:n liiketoiminnan yhteys SDG-tavoitteisiin

PwC tukee kestävästä kehitystä luomalla ympäröivään yhteiskuntaan taloudellista ja sosiaalista arvoa palveluidensa kautta. Henkilöstömme osaamisen avulla ratkaisemme merkittävimpiä ongelmia ja luomme 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 toimialakohdaisia vaikutusmahdollisuuksia. Samoin käytimme yli 200 tietolähteeseen perustuvaa Global Business Navigator -työkalua, joka mittaa eri maiden suoriutumista SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi.



### Koulutuksen tarjoaminen

Kasvumme ja menestyksemme kannalta on keskeistä, että tarjoamme parhaan

työpaikan loistaville asiantuntijoillemme. Panostamme asiantuntijoidemme tasa-arvoiseen ja monipuoliseen työsaoppimiseen, jotta jokaisella työntekijällämme olisi mahdollisuus luoda itsensä näköistä uraa PwC:llä. Koulutamme vuosittain toimialallemme noin 200 nuorta trainee-ohjelmamme kautta. Lisäämme henkilöstömme tietoisuutta kestävästä kehityksestä, kuten ympäristöystävällisyydestä ja kaikkien ihmisten tasavertaisesta kohtelusta, erilaisten kampanjoiden ja koulutusten avulla. Tärkeäksi asiaksi on myös noussut tarve päivittää henkilöstön digitaalista osaamista, johon tulemme panostamaan tulevina vuosina merkittävästi.



### Sukupuolten välinen tasa-arvo

PwC-ketjun monimuotoisuustyön suuntaviivojen mukaisesti myös me Suomen PwC:llä

kiinnitämme huomiota monimuotoisuuden ja erityisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasapuoliseen kohteluun sekä muun erilaisuuden hyväksymiseen ja arvostamiseen. Olemme laatineet tasa-arvostrategian, jonka päätavoite on 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 paikalli-

sesti kestävästä kehityksestä 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 kestävästä kehityksestä oman toimintamme lisäksi asiakkaidemme keskuudessa esimerkiksi Sustainability & Climate Change -tiimimme palveluiden kautta, ja olemme viime vuosina panostaneet vastuullisuuden sisällyttämiseen myös osaksi muita asiakkaille tarjottavia palveluita.



### Ilmastotekoja

Kiinnitämme huomiota oman toimintamme ympäristövaikutuksiin järjestelmällisesti, ja kehitämme toimintatapojamme jatku-

vasti yhä kestävämpään suuntaan kohti PwC-ketjun tavoitetta olla maailmanlaajuisesti hiilineutraali vuonna 2030. Matkustaminen kuuluu olennaisena osana asiakastyöhömme, ja suurin osa hiilijalanjäljestämme koostuu lento-

matkustuksesta, seuraavaksi eniten autoilusta. Olemme asettaneet ilmastotavoitteet omalle toiminnallemme ilmastomuutoksen hillitsemiseksi ja aloittaneet vuonna 2018 lentomatkustuksen hiilidioksidipäästöjen hyvittämisen. Tästä olemme antaneet sitouksemme osana Ilmastokumppanit-aloitetta. Lisäksi Sustainability & Climate Change -tiimin asiantuntijat tukevat asiakkaita ympäristövaikutusten tunnistamisessa, johtamisessa ja kehittämisessä sekä ympäristötietojen varmennuksessa.

## PwC Suomen yritys vastuun tavoitteet

Osa-alue	2024-strategiakauden tavoite	Tilikauden 2021 toimenpiteet
Vastuullinen liiketoiminta	<ol style="list-style-type: none"> <li>Vahvistamme PwC:n tarkoituksen (Purpose) toteutumista PwC:n liiketoiminnassa.</li> <li>Tuemme asiakkaitamme matkalla hiilineutraaliin liiketoimintaan.</li> <li>Tuemme asiakkaitamme kestävässä sijoitustoiminnassa sekä siihen liittyvässä ESG-raportoinnissa.</li> <li>Tuemme asiakkaita kokonaisvaltaisessa raportoinnissa yhdistämällä taloudellisen raportoinnin ja ei-taloudellisten tietojen raportoinnin varmennuspalvelut.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Käymme läpi PwC:n tarkoituksen (Purpose) yhtymäkohdat liiketoimintaan PwC:n partnereiden kanssa konkreettisesti ja käytännönläheisesti.</li> <li>Teemme yhteistyötä eri osaamisalueidemme välillä kehittääksemme entisestään Net Zero -palveluitamme, joiden avulla tuemme asiakkaita matkalla hiilineutraaliin liiketoimintaan.</li> <li>Luomme kokonaisvaltaisen kestävä rahoituksen ja sijoituksen sekä niihin liittyvän ESG-raportoinnin palvelutarjonnan.</li> <li>Tarjoamme asiakkaille taloudellisen raportoinnin varmennuksen lisäksi entistä enemmän kokonaisvaltaista varmennusta, jossa huomioidaan myös muiden kuin taloudellisten tietojen raportointi.</li> </ol>
Henkilöstö ja monimuotoisuus	<ol style="list-style-type: none"> <li>Panostamme jatkuvasti jokaisen PwC:läisen osaamiseen varmistaaksemme, että osaaminen vastaa tulevaisuuden vaatimuksia.</li> <li>Vahvistamme henkilöstömme johtamistaitoja.</li> <li>Olemme haluttu työnantaja asiantuntijoille, joiden erilaiset osaamiset ja taustat tuovat lisäarvoa toimintaamme.</li> <li>Edistämme henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia, toimintakykyä ja elämän tasapainoa sekä vahvistamme työn joustavuutta ja hallittavuutta.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Panostamme osaamisen kehittämiseen etenkin Digital Upskilling -ohjelman avulla.</li> <li>Panostamme esimiestyön kehittämiseen: uudistamme johtamiskoulutusohjelmaa ja linkitämme sen entistä vahvemmin hyvinvointiohjelmaamme.</li> <li>Jatkamme monimuotoisuuteen liittyvää viestintää sekä tarpeen mukaan koulutusta talotasolla. Toteutamme toimenpiteitä liiketoiminnoissa kunkin oman suunnitelman mukaan perustuen talotason Diversity-strategiaan. Perustamme Monimuotoisuuden ohjausryhmän ohjaamaan ja koordinoimaan toimintaa.</li> <li>Kehitämme työterveyttä ja työhyvinvointi- eli BeWell-ohjelmaa kokonaisuutena ehkäisemään jaksamiseen liittyviä haasteita ja tarttumaan niihin varhaisessa vaiheessa.</li> <li>Tehostamme resurssointia ja osaamisen tehokasta liikkuvuutta.</li> </ol>
Yhteiskunnallinen osallistuminen	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tuemme vapaaehtoistyön avulla yhteiskunnan digitalisoidumista kohdentaen tukemme digitalisoidumisen ulkopuolelle jäämässä oleviin väestöryhmiin.</li> <li>Teemme aiempaa näkyvämmäksi PwC:n palveluiden ja muiden toimintojen vaikutuksia yhteiskuntaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Järjestämme Helsinki Mission kanssa yhteistyössä vanhusten palvelutaloihin suunnatun digitapahtuman, ns. digiklinikan, jossa tarkoitus on avustaa palvelutalon asukkaita heidän käytännön digihaasteissaan.</li> <li>Tuemme asiantuntijoitamme tunnistamaan kestävä kehityksen megatrendit sekä omien ja asiakkaiden palvelujen suorat ja välilliset vaikutukset niihin.</li> </ol>
Ympäristövaikutusten hallinta	<ol style="list-style-type: none"> <li>Teemme työtä henkilöstön ympäristö- ja vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi.</li> <li>Pienennämme ympäristövaikutuksia.</li> <li>Lisäämme vastuullisuuden huomioon ottamista hankinnoissa.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Viestimme henkilöstölle yritys vastuuohjelmastamme. Julkaisemme myös yritys vastuun käsikirjan, johon on koottu PwC Suomen yritys vastuun kannalta tärkeimmät asiat. Järjestämme myös sisäisiä viestintäkampanjoita yritys vastuusta yleisen tietoisuuden kasvattamiseksi.</li> <li>Parannamme energiatehokkuutta, kierrätystä ja vihreän sähkön hankintaa aluetoimistoissa.</li> <li>Huomioimme kokoustarjoiluissa ympäristönäkökulmat. Toimittajien vastuullisuuden itsearviointia laajennetaan kaikkiin merkittäviin toimittajiin.</li> </ol>

# Vastuullinen liiketoiminta

*Olemme kysyneet jo muutama vuosi sitten asiakkailtamme ja muilta sidosryhmillämme, mitä he pitävät PwC:n vastuullisuudessa tärkeänä. Kaksi asiaa nousi vahvimmin esille: meiltä odotetaan henkilöstöstämme ja sen osaamisesta huolehtimista sekä vastuullisuuden sisällyttämistä osaksi kaikkia palveluita.*

Olemme vastanneet odotuksiin vastuullisuuden sisällyttämisestä palveluihimme esimerkiksi kehittämällä ESG (Environment, Social, Governance) -asioihin ja verojalanjälkeen liittyvää osaamista sekä kyvykkyyttämme tukea asiakkaita vähähiilisiin liiketoiminnan ratkaisuihin siirtymisessä. PwC:n uudessa liiketoimintastrategiassa vastuullisuus osana muuta PwC:n palvelutarjontaa tulee näkymään entistä selvemmin.

Pariisin ilmastopöytäkirjan, EU:n Green Deal -ohjelman sekä Suomen hallitusohjelman kunnianhimoiset päästötavoitteet edellyttävät yrityksiltä uudistuksia kohti vähähiilistä liiketoimintaa. Tämä tulee näkymään myös meidän vastuullisuuspalveluidemme sisällössä ja tuottamisen tavassa jatkossa entistäkin vahvemmin.

Sustainable Bridge -hankkeen avulla olemme jatkaneet vastuullisuusnäkömyksen ja -osaamisen siirtämistä esi-

merkiksi osaksi yrityskauppoja tukevia palveluita, samoin osaksi listautumiseen liittyviä tai liiketoimintastrategioita kehittäviä palveluita. Sustainable Bridge on ollut perusta Net Zero- eli hiilineutraalille liiketoiminnalle, jossa on mukana sekä liikkeenjohdon konsultoinnin ja yritys vastuun osajia Suomesta että PwC-ketjun kansainvälisiä asiantuntijoita.

Sen lisäksi, että PwC Suomen Sustainability & Climate Change -tiimi on osallistunut edellä mainittujen palvelujen tuottamiseen, sen jäsenet ovat toimineet asiakkaiden vastuullisuuden kehittämisessä muiden asiantuntijoiden tukena yritys vastuun johtamiseen, raportointiin ja varmennukseen liittyvissä kysymyksissä. Samoin se on tuonut strategia- tai liiketoiminnan muutosta kehittäviin tiimeihin tarvittavaa osaamista ja näkemystä ilmastomuutoksesta, sen taloudellisista vaikutuksista sekä uusista liiketoimintamahdollisuuksista.

Myös PwC Suomen Sustainable Finance -työryhmä on jatkanut aktiivista toimintaansa kooten yhteen PwC:n eri osa-alueiden asiantuntijat valmistautumaan ei vain finanssialaa, vaan myös muita yrityksiä koskevaan uuteen EU-tasoiseen regulaatioon. Olemme



Anni Kasari ja Kalle Kinnunen ovat mukana Net Zero -tiimissä.

## PwC:n Hack Week vauhditti Net Zero -palveluiden kehittämistä

Järjestimme loppuvuodesta 2019 sisäisen henkilöstöllemme suunnatun Hack Week -tapahtuman osana uuden liiketoimintastrategiamme työstöä. Hack Week -tapahtuman tavoitteena oli etsiä ja kehittää uusia liiketoimintamahdollisuuksia sisäisen crowdsourcingin keinoin. Tapahtumaan osallistui yhteensä 12 tiimiä, joissa kussakin oli 2–5 asiantuntijaa.

Tapahtuman toinen palkituista voittajatiimeistä oli Climate Revolution -niminen joukkue, jonka tavoite oli osa laajempaa ilmastomuutosongelmaa: eri osaamisalueiden asiantuntijoista koostunut tiimi kehitti liiketoimintalähtöisiä ratkaisuja ilmastomuutoksen hillitsemiseen, erityisesti vähäpäästöiseen toimintaan ja palveluihin ja miten sitä tuetaan aina strategiasta toteutukseen.

“Sisäinen hackathon-tapahtumamme antoi vauhtia näiden ilmastomuutoksen hillitsemiseen tähtäävien palveluiden kehittämiseen. Konseptiimme kevään 2020 aikana Net Zero -palvelut, joille on ollut selvä kysyntä markkinoilla”, tiimissä mukana ollut yritys vastuun asiantuntija **Jussi Nokkala** kertoo.

tehneet tiivistä yhteistyötä alan toimijoiden kanssa, osallistuneet myös kansainvälisen PwC-ketjun työskentelyyn aihealueen ympärillä sekä kommentoineet säädoskehityksen eri vaiheita EU:n järjestämässä avoimessa konsultaatiossa.

Finanssialan tiedonantovelvoitteet, kestävyuden luokittelujärjestelmä (taksonomia) sekä vähähiilisuuden vertailuarvojärjestelmä tuovat mukanaan monia muutoksia. Parhaimmillaan ne mahdollistavat siirtymän kohti vähähiilisyyttä siihen rahoitusta kohdentamalla. Samalla ne tuovat yrityksille uusia vaatimuksia, joihin valmistautuminen vie aikaa.

Suomen PwC:llä kehitetty [Climate Performance Analytics](#) -analytiikkatyökalu (CPA) on osa kansainvälisen PwC-ketjun työvälineistöä. CPA:sta on kehitetty tilikauden aikana uusi versio, joka mahdollistaa entistä laajemmat analyysit maailmanlaajuisesti noin 2 500 yrityksestä. Päästötietoihin ja taloudelliseen dataan perustuvien räätälöityjen analyysien pohjalta on helppo suunnitella vähähiilisen liiketoiminnan kehittämistoimet taloudellisesti kestävällä tavalla.

### Vastuullisuus toteutuu myös palvelutuotannossamme

Vastuullinen liiketoiminta ei ole vain sitä, että tuotamme vastuullisuudesta palveluita. Vastuullisuuden on toteuduttava myös omassa palvelutuotannos-

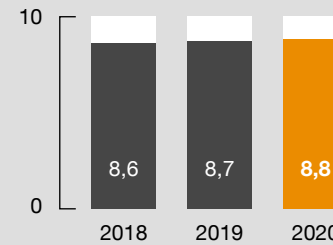
samme. Sitä tukee PwC-ketjun eettisten periaatteiden noudattaminen kaikessa liiketoiminnassamme. Tilintarkastusyhteisöä koskevat useat eri säädökset, määräykset ja eettiset ohjeet, joiden toteuttamiseksi ja seurannan mahdollistamiseksi olemme kehittäneet prosessit ja luoneet tueksi järjestelmiä ja koulutusta sekä koko PwC-ketjun tasolla että Suomessa.

Hankinnoissamme noudatamme PwC-ketjun Third Party Code of Conductin vaatimuksia edellyttäen toimittajiamme niihin sitoutumista. Seuraamme myös vaatimusten toteutumista toimittajille kehitetyn itsearviointilomakkeen avulla. Olemme lisäksi päässeet esimerkiksi kokoustarjoiluja hankkiesamme kestäväen kehityksen näkökulmasta eteenpäin laatimalla ja ottamalla käyttöön vastuullisuusohjeet kokousten ja niiden tarjoilujen järjestämisessä.

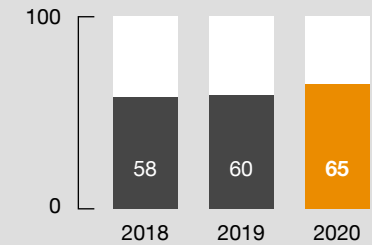
### Asiakaspalautteissa kiitosta vahvasta asiantuntijuudesta

Asiakaskokemus ja -tyytyväisyys ovat vuodesta toiseen strategiamme ja tekemisemme keskiössä. Keräämme säännöllisesti ja jatkuvasti palautetta asiakkailtamme projektien eri vaiheista, jotta voimme kehittää toimintaamme ja palvelujamme entisestään. Jokainen palaute on merkityksellinen ja haluammekin kiittää asiakkaitamme palautteiden antamisesta.

### Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys (0–10)



### Asiakkaiden suositteluhaluus % (NPS)



Vuosittaisten projektikohtaisten palautteiden sekä asiakashaastatteluiden lisäksi saamme ja keräämme palautetta myös muiden kanavien kuten internetsivujemme chat-palvelun sekä sosiaalisen median kautta.

Päättäneellä tilikaudella kysyimme palautetta 1 179 asiakkaalta sähköisten kyselyiden kautta. Vastausprosentti näihin oli 37. Kyselyiden lisäksi teimme tänä vuonna kymmeniä syvähaastatteluja valituille asiakkaille läpi Suomen.

Otimme tilikauden aikana käyttöön uuden asiakaspalautteen raportointi- ja analyysityökalun, joka mahdollistaa asiakaspalautteen hyödyntämisen entistä paremmin toimintamme kehittämisessä.

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys nousi hieman ollen 8,8 (edelliskaudella 8,7) asteikolla 0–10 mitattuna.

Toisena asiakastyytyväisyyden mittarina käytämme nettosuosittehuhalukkuutta (NPS, Net Promoter Score). Jos luku on positiivinen, tulos on hyvä. Jos luku on

yli 50 prosenttia, tulos on erinomainen. Asiakkaidemme nettosuosittehuhalukkuus nousi 60 prosentista peräti 65 prosenttiin.

Palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat asiantuntijoidemme osaamista ja sitä, että kuuntelemme heitä ja ymmärrämme heidän liiketoimintaansa. Asiakkaat arvostavat myös sitä, että haastamme heitä tarvittaessa. Asiantuntijamme saivat kiitosta myös työmoraalista, aikataulujen pitävyydestä sekä venymisestä tiukoissakin tilanteissa. Kehitettävää meillä on mm. aktiivisessa kommunikoinnissa asiakkaan kanssa. Toisinaan tietoja pyydetään asiakkaalta turhan lyhyellä varoitusajalla.

“Arvostamme suuresti asiakkailta saatavaa palautetta, niin positiivista kuin kriittistäkin. Käytämme sitä aktiivisesti toimintamme kehittämiseen. Haluamme strategiamme mukaisesti varmistaa, että asiakkaamme saavat PwC:ltä ensiluokkaista palvelua ja että kokemus PwC:n kanssa työskentelemisestä jättää positiivisen tunnejäljen”, Markets Leader **Hannu Suonio** toteaa.

# Henkilöstö ja monimuotoisuus

*Päättynyt tilikausi oli COVID-19-tilanteen takia hyvin poikkeuksellinen. Koronatilanne edellytti meiltä ketterää ja nopeaa reagointia, uusia ohjeistuksia, paljon viestintää ja uusien työskentelymallien oppimista. Työ henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen eteen jatkui. Työstimme myös uutta henkilöstöstrategiaa osana PwC:n uutta liiketoimintastrategiaa.*

Siirryimme maaliskuussa COVID-19-epidemian myötä kattavasti etätyöskentelyyn. Koska olimme jo edellisinä vuosina panostaneet pilvipohjaisiin järjestelmiin ja työkalumme olivat kunnossa, siirtymisen etätöihin sujui hyvin ja pystyimme palvelemaan asiakkaitamme virtuaalisesti ilman katkoja. Erityisen maininnan ansaitsevat PwC:läiset, jotka haastavassa tilanteessa muokkasivat työtapojaan ja löysivät keinot uudenlaiseen tekemiseen. Tilanne vaati paljon uudenlaisia toimintatapoja, minkä lisäksi se testasi – ja myös vahvisti – luottamuksen kulttuuria.

## **Korona-ajan ohjeistus ja viestintä**

Loimme koronatilanteeseen toimintaohjeet, joiden avulla altistuneet kartoitettiin ja ohjattiin testeihin. Oireettomatkin altistuneet ohjattiin työskentelemään

kotoa käsin mahdollisten tartuntaketjujen katkaisemiseksi. Toki työskentelimme kaikki pääosin virtuaalisesti koko kevään.

Panostimme viestintään järjestämällä useita virtuaalisia tiedotustilaisuuksia suomeksi ja englanniksi. Näissä tilaisuuksissa henkilöstöllä oli mahdollisuus myös esittää anonyymisti kysymyksiä, joihin johto vastasi joko lähetyksessä tai myöhemmin. Myös kirjallinen viestintä ja ohjeistus oli kattavaa ja liittyi niin työn tekemiseen ja mahdollistamiseen kuin terveyden turvaamiseen. Lisäksi painotimme jokaisen esimiehen vastuuta huolehtia tiimin jäsenten mukana pitämisestä. Virtuaalisiin tiimitapahtumiin liittyviä vinkkejä jaettiin keskitetysti ja tiimien kesken.

## **Henkilöstömäärä kasvoi 1 215:een, harjoittelijoita 240**

Henkilöstömäärämme kasvu tasaantui tilikaudella. Meitä oli kesäkuun lopussa oli 1 215, mikä on 19 enemmän kuin tilikauden alkaessa. Lisäksi meillä työskenteli tilikauden aikana 240 harjoittelijaa eli traineeta. Heistä monet jäävät tai palaavat opintojensa päätyttyä PwC:lle. Tämä joukko on meille tärkeä ja pyrimme varmistamaan kaikille, niin harjoitte-



Vakituisen henkilöstön kasvu tasaantui. Meillä oli tilikauden päättyessä 1 215 työntekijää (1 196). Tarjosimme lisäksi harjoittelupaikan 240 opiskelijalle.

Siirryimme maaliskuussa 2020 joustavasti etätyöhön – panostimme avoimeen viestintään ja yksilöiden tukemiseen haastavassa tilanteessa.

Koulutimme henkilöstöämme pohtimaan omia tiedostamattomia ennakkoluuloja ja rakentamaan mukaan ottavaa työyhteisöä. Koulutuksiin osallistui noin 840 asiantuntijaa.

Kehitimme jaksamisen haasteisiin tarttumisen mallia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

lijoille kuin muillekin uusille PwC:läisille, hyvän perehdytyksen ja sitä kautta onnistuneen startin PwC:llä.

Perehdytysprosessia ja -koulutuksia on tilikauden aikana kehitetty saadun palautteen perusteella. Lisäksi “onboarding”-prosessi oli osana PwC:n sisäistä tarkastusta tällä tilikaudella ja saimme hyviä ajatuksia sen edelleen kehittämiseen.

Haluamme olla paras työpaikka asiantuntijoille. Paikka, jossa on mahdollisuuksia kehittyä ja tehdä merkityksellistä työtä. Teemme jatkuvasti kehittämistyötä sisäisesti ja toivomme sen heijastuvan myös ulkoiseen kuvaamme.

”Edellisen vuoden eli 2019 Great Place to Work -tutkimuksen 5. sija suurten yritysten sarjassa on saavutus, josta olemme ylpeitä ja onnellisia. Vuoden 2020 tutkimukseen emme osallistuneet, vaan kehitimme toimintaa uskoen voivamme mitata kehitystämme PwC-ketjun globaalin henkilöstökyselyn avulla. Sitä ei kuitenkaan toteutettu kevään 2020 poikkeustilan vuoksi”, PwC Suomen henkilöstöjohtaja **Leena Tiensuu** kertoo.

Kaupallisen alan opiskelijoiden silmissä olimme vuonna 2020 paras Big4-yritys ja kokonaislistalla sijalla 20 (23 viime vuonna). Enemmän tietoa yhteistyötämme opiskelijoiden ja opiskelijajärjestöjen kanssa löydät sivulta 28.

### Työhyvinvointi on pysyvästi agendalamme

Jaksamisen haasteet ovat meillä, kuten koko yhteiskunnassa, tunnetusti kasva-va huolenaihe. Pyrimme tunnistamaan varhaisessa vaiheessa tilanteet, joissa tarvitaan tukea, ja luomaan kulttuurin, jossa jaksamisen haasteista on lupa puhua. Tällöin on myös mahdollista löytää keinoja tukea yksilöä.

Työstimme yhdessä työterveyshuollon palveluntarjoajamme kanssa uuden mallin, joka tähtää mielenterveyteen liittyvien poissaolojen vähentämiseen ja lyhentämiseen. Työtä tehdään yhdessä esimiesten kanssa ja tavoitteena on tuen varmistaminen ja onnistunut työhönpaluu.

Tilikauden aikana tarkastelimme työterveyden toimintamalliamme kokonaisuutena. Uudistukset toteutetaan tilikauden 2021 alkupuolella. Pyrimme jatkossakin varmistamaan hyvän ennaltaehkäisevän ja hoitavan palvelun. Uudistukset painottuvat ennaltaehkäisevään toimintaan ja tietoon perustuvaan työkykyjohtamisen malliin.

Hyvinvointiohjelmamme BeWell jatkui. Noin 60 PwC:läistä paneutui vuoden aikana kokonaiskapasiteettinsa vahvistamiseen intensiiviohjelman kautta. Ohjelmassa keskityttiin niin fyysiseen kuin henkiseen hyvinvointiin ja painotettiin liikunnan, ravinnon ja levon tasapainoa.



”

Pyrimme luomaan kulttuurin, jossa jaksamisen haasteista on lupa puhua.

Leena Tiensuu, PwC Suomen Human Capital Leader



”

Arvoistamme Välitä valikoitui henkilöstöstrategiamme otsikkoonkin, koska se koettiin niin tärkeäksi teemaksi.

Leena Tiensuu, PwC Suomen Human Capital Leader

Lisäksi useita kymmeniä PwC:läisiä osallistui MindTraining-koulutuksiin. Yhteensä strategiakauden aikana erilaiset BeWell-ohjelmat ja aktiviteetit ovat tavoittaneet satoja PwC:läisiä. Pyrimme jatkuvasti rakentamaan kulttuuria, jossa omasta kapasiteetistaan ja elämän tasapainosta huolehtiminen nähdään tärkeänä asiana. Myös BeWell-ohjelman kehittämistä tullaan jatkamaan, sillä työhyvinvointi on pysyvästi agendallamme.

Työstimme tilikauden aikana vuoteen 2024 ulottuvaa PwC Suomen strategiaa. Se nojaa vahvasti arvoihimme ja arvojen mukaiseen toimintaan. Arvoistamme Välitä valikoitui henkilöstöstrategiamme otsikkoonkin, koska se koettiin niin tärkeäksi teemaksi. Kehittyminen keskiös-

sä, eli jokaisen mahdollisuus kehittyä ja saada tukea uransa rakentamiseen, johtamisen vahvistaminen, monimuotoisuus ja mukaanottaminen sekä hyvinvoiva PwC:läinen ovat teemoja, joihin uuden strategian henkilöstöhankkeet linkittyvät. Jo itse strategiatyö, johon monet eri tavoin osallistuivat, vahvisti meitä yhteisönä.

#### **Osaamisen ja johtamisen kehittäminen keskiössä**

Jokaisen PwC:läisen osaaminen ja osaamisen jatkuva kehittäminen on keskeistä menestyksemme kannalta. Opimme jatkuvasti työssä ja hankkeissa, mutta panostamme paljon myös koulutukseen eri alueilla PwC Professional -osaamismallimme mukaisesti.



#### **Ulkomaankomennuksella Suomen PwC:llä**

PwC Suomen Finance Consulting -tiimissä työskentelevä Sonalee Natha saapui Suomeen Etelä-Afrikan PwC:ltä maaliskuussa vuoden mittaiselle komennukselle. Vaikka COVID-19:stä johtuvat poikkeusolot ovat tuoneet komennukseen omat haasteensa, Sonalee on komennukseen tyytyväinen.

“Halusin lähteä ulkomaankomennukselle oppiakseni uusia taitoja ja haastaakseni itseäni. Tähän asti kokemus on ollut todella antoisa! Kaikkein parasta komennuksessa on ollut uusiin ihmisiin tutustuminen. Kollegat täällä Suomessa ovat onnistuneet luomaan hauskan ja yhteisöllisen työympäristön, jossa on ihanaa työskennellä.”

“Olen oppinut, että eteen tuleviin mahdollisuuksiin kannattaa aina tarttua. Komennus on opettanut paitsi uusia taitoja, myös kasvattanut minua yksilönä. Uuteen ympäristöön sopeutuminen ja haasteisiin tarttuminen on opettanut sinnikkyyttä. Kaikkein tärkein komennuksella oppimani taito on kyky kohdata ja selättää yllättävät ja odottamattomat tilanteet. Kun palaan lopulta kotiin, palaan vähän vanhempana ja todella paljon viisaampana!”

Päättäneenä tilikautena kukin PwC:läinen osallistui koulutukseen keskimäärin 11,7 työpäivän verran, mikä on selkeä lisäys aiempaan (10,1 päivää). PwC:n omat asiantuntijat kouluttivat kollegoitaa yhteensä 748 päivää.

Yksi keskeinen osaamisen kehittämisen alue on johtaminen. Vahvistamme yhä Näin johdamme PwC:llä -malliamme ja sen varaan rakentuvaa johtamisen kehittämisen ohjelmaamme. Päättäneellä tilikaudella Innostava valmentaja -ohjelmiin osallistui yhteensä noin 100 henkilöä. Career Takeoff -ohjelma nuoremmille ammattilaisille tavoitti puolestaan 135 henkilöä. Lisäksi käytännön esimiestyön valmiuksia tukevien koulutusten polku on jokaisen esimiehen käytettävissä.

Yksi painopiste päättäneellä tilikaudella oli itsensä johtaminen ja toisaalta kyky tunnistaa jaksamishaasteet ja tukea niissä. Vahvistamme entisestään linkkiä hyvinvointiohjelmamme ja johtamiskoulutuksemme teemojen välillä.

Kansainvälinen liikkuvuus on meille yksi merkittävä kehittämisen muoto. Lähetämme vuosittain PwC:läisiä työskentelemään muihin PwC-kehtun maihin. Tällä tilikaudella tällaisilla ulkomaan komennuksilla työskenteli 16 PwC Suomen työntekijää. Suomessa puolestaan työskenteli yhteensä 52 muiden PwC-maiden työntekijää. Ammatillisen osaamisen ohella nämä vaihdot raken-

tavat entistä vahvempaa ymmärrystä toimimisesta erilaisissa kulttuurisissa ympäristöissä ja eritaustaisten ihmisten kanssa. Tämä on vahvasti linkissä työhön, jota teemme monimuotoisuuden ja mukaanottamisen alueella.

### Palkitseminen

Uramallimme perustuu kehittämiseen ja etenemiseen, ja haluamme palkita henkilöstöämme erinomaisista suorituksista. Koko henkilöstömme on tulokseen ja suoritukseen perustuvan bonuspalkitsemisen piirissä. Jaoimme päättäneeltä tilikaudelta erilaisina palkkioina henkilöstölle 5,3 miljoonaa euroa (6,8 milj.euroa edellisellä tilikaudella). Palkitsemisen oikeudenmukaisuuden ja ohjauksen kehittäminen on jatkuvasti tarkastelussa. Osana uutta strategiaamme olemmekin käynnistämässä hankkeen tavoitteenasetannan ja palkitsemisen päivittämiseksi.

### Monimuotoisuuden lisääminen

Olemme jo useita vuosia tehneet monimuotoisuus työtä. Syksyllä 2018 hyväksyttiin PwC Suomen monimuotoisuusstrategia, jonka edistämiseksi työskentelemme pitkäjänteisesti. Vuosittain teemme kattavan analyysin palkka-, bonus- ja ylennyspäätöksien jakautumisesta sukupuolten kesken. Liiketoiminta-alueet ovat erilaisia ja niistä jokaisella on omat tasa-arvoa edistävät toimenpiteohjelmansa. Talotasolla tarkastellaan yhteisiä prosesseja, kuten rekrytointia.



Jenni Erolainen oli yksi pikkujouluissa elokuvaroolistaan palkituista PwC:läisistä.

Painotamme vahvasti erilaisten ryhmien mukaanottamista perinteisen nais-mies-näkökulman ohella. Päättäneen tilikauden aikana panostimme eritoten tiedostamattomien ennakkoluulojen ymmärtämiseen ja siihen, miten ne vaikuttavat meistä jokaisen käsityksiin ja toimintaan. 835 PwC:läistä eli noin 65 prosenttia henkilöstöstämme osallistui tilikauden aikana yhdessä professori Janne Tienarin kanssa toteutettuihin Diversity, Inclusion & Unconscious Bias -koulutuksiin.

### Juhlaa arjen keskellä yhteisen tunnelman luomiseksi

PwC:n perinteisiin kuuluu kokoontua yhteen juhlistamaan menestystä ja luomaan yhteishenkeä. Pikkujoulu vietetään alueittain, kun taas kesäjuhille kokoontuu koko PwC:n henkilöstön voimin. Päättäneellä tilikaudella juhlim-

me Helsingissä pikkujouluja elokuvateemalla. Työntekijämme pääsivät näyttelemaan elokuva-trailereissa ja yleisö valitsi niistä voittajat.

Koronatilanteen takia emme valitettavasti päässeet viettämään perinteisiä koko henkilöstön kesäjuhliamme. Monet tiimit kokoontuivat kuitenkin virtuaalisesti.

PwC:n vuosittainen Perhepäivä on odotettu tapahtuma. Tilikauden alussa eli syksyllä 2019 PwC:läiset kokoontuivat perheineen katsomaan huikeaa Talvisirkuksen esitystä Kaapelitehtaalle.

Entisiin PwC:läisiin pidämme yhteyttä muun muassa vuosittaisessa alumni-tapahtumassa, joka järjestettiin myös syksyllä 2019.

# Yhteiskunnallinen osallistuminen

## Monipuolista yhteistyötä ja verkostoja

PwC:llä on niin yhtiönä kuin työntekijöidemme kautta laaja kontaktiverkosto. Asiantuntemuksemme jakaminen on osa taloudellista liiketoimintaamme, mutta teemme sitä myös yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja osallistumisen näkökulmasta ja vastikkeetta. Jaamme osaamistamme, tietoa ja näkemyksiä alallemme ja elinkeinoelämälle tär-

keistä aiheista kuten yrittäjyydestä, hallitustyöskentelystä, verotuksesta 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 2020 olivat mm.

- Board Professionals (BPF) Finland ry
- Boardman ja Boardman Grow
- DIF – Directors' Institute Finland
- FiBS Ry
- Finnish Information Security Cluster, FISC
- Future Board
- Hallituspartnerit ry
- Kansainvälinen kauppakamari ICC Fi
- Kauppakamarit
- Nordic Business Forum
- Perheyritysten liitto
- Pääomasijoittajat (FVCA)
- Slush
- Suomen riskienhallinnan yhdistys SRHY
- Suomen Tilintarkastajat ry
- Suomen veroasiantuntijat ry
- Varsinais-Suomen yrittäjät.



"Asiantuntijaverkostot ovat meille keskeinen kanava yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen", PwC:n Brand & Communications Leader Kaisa Heikkinen toteaa.



Teimme tiivistä yhteistyötä useiden aliamme liittyvien yhteistyötahojen, kuten Suomen Tilintarkastajien, Boardmanin, DIFin, Perheyritysten liiton, Pääomasijoittajat ry:n ja kauppakamarien kanssa.

Olimme mukana monissa yrittäjyyttä tukevissa hankkeissa kuten Boardman Grow'n Kaaoksesta kasvuun-hankkeessa ja Slushissa. PwC-ketju on yksi Slushin pääkumppaneista.

Järjestimme noin 100 fyysistä asiakastapahtumaa ja koulutustilaisuutta sekä noin 20 webinaaria asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Lisäksi järjestimme noin 60 fyysistä tilaisuutta opiskelijoille.

Työntekijämme osallistuivat PwC:n tukemaan vapaaehtoistyöhön.

PwC-ketju lanseerasi syksyllä 2019 New world. New skills -ohjelman. Hanke tähtää sekä PwC:n oman henkilöstön digitaalisen osaamisen kehittämiseen että digitaalisen osaamisen kehittämisen mahdollistamiseen niille, jotka ovat jäämässä syrjään tästä kehityksestä.

### Oppilaitosyhteistyö avainroolissa huippuosaajien rekrytoinnissa

Rekrytoimme jatkuvasti uusia asiantuntijoita kasvattaaksemme ja kehitteäksemme liiketoimintaamme. PwC:llä aloittaa vuosittain suuri joukko opiskelijujen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita sekä vastavalmistuneita tulevaisuuden asiantuntijoita, minkä vuoksi oppilaitosyhteistyö ja sen jatkuva kehittäminen on meille tärkeää. Yhteistyöllä on myös merkittävä vaikutus työnantajamielikkyyden kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Haluamme tuoda esiin mahdollisuuksia, joita pystymme työnantajana opiskelijoille tarjoamaan.

Tilikaudella 2020 toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun että Hankenin Partner-yrityksenä ja teimme aktiivisesti yhteistyötä monien yliopistojen, ylioppilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen.

Viime vuosien aikana yhteistyömme myös ammattikorkeakoulujen kanssa on kasvanut tasaisesti; tarjoamme yhä enemmän työpaikkoja myös ammattikorkeakoulujen opiskelijoille. Olemme tehneet yhteistyötä pääasiassa kaupallisen, oikeustieteellisen ja teknillisen alan opiskelijoiden kanssa, mutta olemme pyrkinneet lisäämään tunnettuuttamme myös esimerkiksi it- ja teknologia-alan opiskelijoiden parissa.

Tilikaudella 2020 järjestimme opiskelijoille lukuisia tilaisuuksia ja tapahtumia, joista suurimpia trainee-hakujen valintaillat sekä case-painotteiset Advisory Day ja Tax Day. Esittelimme tilaisuuksissa liiketoimintayksiköidemme toimintaa ja tarjosimme mahdollisuuksia tutustua asiantuntijatyön sisältöön käytännössä.

PwC:llä vieraili tilikauden syyskauden aikana myös useita opiskelijaryhmiä, jotka kävivät tutustumassa yrityksemme palveluihin ja uramahdollisuuksiin ekskursion muodossa. Keväällä 2020 alkaneen COVID-19-pandemian vuoksi sopeutimme oppilaitosyhteistyötä virtuaaliseen muotoon.

Tilikaudella 2020 teimme yhteistyötä seuraavien oppilaitosten kanssa:

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



Marko Korkiakoski, PwC Suomen perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden johtaja

### Yrittäjyyden tukena

PwC on tukenut yrittäjiä jo yli 65 vuoden ajan Suomessa. Omistajavetoisia kasvu- ja perheyrittäjiä palvelee läpi Suomen yli 250 PwC:n asiantuntijaa.

Tämän lisäksi asiakkaiden tukena on tiivis kansainvälinen verkostomme. Työ on yhteiskunnallisesti merkittävää – onhan niin kotimaassa toimivilla kuin kansainvälisillä pk-, kasvu- ja perheyrittäyksillä suuri merkitys koko Suomen työllisyydelle ja kasvulle.

“Yrittäjyyden merkitys ja tarpeet korostuvat Suomessa vuosi vuodelta. Haluamme mahdollistaa yrittäjille aina startupeista jo pitkään toimineisiin yrityksiin entistä tiiviimpää tukea. Panostamme asiantuntijoidemme osaamisen kehittämisessä kyvykkyyteen tunnistaa

eri asiakassegmenttien tarpeet entistä paremmin”, toteaa PwC:n perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden vetäjä **Marko Korkiakoski**.

”Teemme suurella sydämellä, laajalla skaalalla sekä monipuolisella osaamisella töitä yrittäjien, omistajien, seuraajasukupolvien sekä operatiivisen johdon kanssa. Meille on tärkeää, että ymmärrämme kokonaisuuden yrittäjän harteilla ja että voimme auttaa yrityksiä niin operatiivisessa liiketoiminnassa kuin omistajuuden eri vaiheissa lokaalisti ja globaalisti”, Korkiakoski jatkaa.

Teemme yhteistyötä useiden yrittäjyyttä edistävien tahojen kanssa. **Perheyrittäjäliiton** kumppani olemme olleet jo useamman vuoden ajan. Yhdessä liiton



kanssa edistämme muun muassa hyvin suunniteltuja ja toteutettuja sukupolvenvaihdoksia sekä yritysten ammattimais- ta omistamista ja johtamista esimerkiksi omistajastrategian avulla.

Lisäksi monivuotinen yhteistyömme **Slushin** kanssa on meille merkittävä tapa tukea kansainvälisen verkostomme kanssa yrittäjyyttä niin Suomessa kuin maailmalla.

Aktiivinen työmme **Business Finlandin Nuoret Innovatiiviset Yritykset (NIY)** -rahoitusohjelman koordinoijana jatkuu edelleen. Ohjelma on Suomen merkittävin julkinen kansainvälistymistä tukeva rahoitusmuoto pienille kasvuyrityksille. Olemme valmentaneet ohjelmassa yli 400 rahoituksen saanutta kasvuyritystä 12 vuoden aikana ja järjestäneet lähes 100 sijoittajapaneelia yritysten arviointiin ja kasvun sparraamiseen.

Läpi Suomen kattava monipuolinen työmme useamman yhteistyökumppanin kanssa on meille tärkeä mahdollisuus olla entistä enemmän läsnä yrittäjille. Yhteistyökumppaneistamme muun muassa **Future Board** ja **Boardman Grow** ovat luoneet mahdollisuuksia yhdistää asiantuntijoita ja muita yrittäjiä läpi Suomen kuluneen tilikauden aikana. Boardman Grow'n kanssa tehty kahden vuoden yhteistyö jatkuu vielä syksyllä 2020 muuttaen muotoaan virtuaalita- pautumiksi.

Lisäksi alueellinen yhteistyö läpi Suomen muun muassa kauppakamareiden ja yrittäjäjärjestöjen kanssa on ollut aktiivista kuluneella tilikaudella. Järjestimme myös ensimmäisen Scale & Raise -tapahtuman syksyllä 2019 yhteistyössä kansainvälisen PwC-ketjun kanssa tuoden esille kansainvälisiä kasvuohjelmia, joihin myös suomalaiset kasvua hakevat yritykset voivat hakea mukaan.

“Haluamme olla aidosti läsnä yrittäjille monipuolisena ja helposti lähestyttävänä kumppanina. Tilintarkastus on toki tekemisemme keskiössä, mutta lisäksi mahdollisuutemme tarjota yrittäjille muun muassa taloushallinnon, inno- vaatiotoiminnan, corporate venturingin, kasvun, kansainvälistymisen ja yritysjärjestelyiden palveluita kasvaa koko ajan. Tuemme myös omistajan agendalla olevia teemoja”, Korkiakoski sanoo.

### **Tapahtumissa hyppy virtuaalisiin tapahtumiin**

Kesällä päättyneen tilikautemme oli erityisesti tapahtumien osalta isoa muutoksen aikaa. Olemme aiemmin suosineet kasvokkain tapahtuvia tilaisuuksia, joiden yhteydessä on mahdollisuus vapaamuotoiseen verkostoitumiseen. Maaliskuun puolella välissä alkanut etätösuositus muutti tilanteen täysin.

Koronatilanteen huomioiden halusimme toimia vastuullisesti, ja samalla tarjota



## **New World. New Skills**

Syksyllä 2019 lanseerattiin koko PwC-ketjussa New world. New skills -ohjelma. Hanke tähtää sekä PwC:n oman henkilöstön ja asiakkaiden digitaalisen osaamisen kehittämiseen että digitaalisen osaamisen kehittämiseen niille, jotka ovat jäämässä syrjään tästä kehityksestä.

Hankkeen kohderyhmänä ovatkin paitsi PwC:n omat työntekijät ja asiakkaat, myös sellaiset ulkoiset sidosryhmät, joilla on joko mahdollisuus edistää digitaalisia taitoja yhteiskunnassa tai jotka tarvitsevat näitä taitoja. Ohjelma kokoa ja luo uusia hankkeita digitaalisen osaamisen kehittämiseen näille eri kohderyhmille ja osin heidän kanssaan.

”Olemme sopineet HelsinkiMission kanssa vapaaehtoistyöstä vanhusten palvelukeskuksissa ikääntyneiden digitaitojen tukemiseksi. Valitettavasti korona on siirtänyt hankkeen aloituksen myöhemmäksi”, kertoo PwC Suomen yritys vastuujohtaja Sirpa Juutinen.

New world. New skills -ohjelma tulee jatkumaan ainakin seuraavat kolme vuotta. PwC-ketju aikoo investoida hankkeeseen noin 3 miljardia dollaria, joista pääosa kohdistuu omien työntekijöidemme kouluttamiseen ja osa uusien teknologioiden kehittämiseen.

”Viimeistään laaja etätöihin siirtyminen on osoittanut, että digitaidot ovat myös tasa-arvokysymys. On tärkeä ottaa ihan kaikki mukaan ja tarjota erilaisia oppimispolkuja erilaisille oppijoille, jotta kaikki pystyvät osallistumaan myös digitaalisissa työympäristöissä ja yhteisöissä”, PwC Suomen operatiivinen johtaja **Kati Tammilehto** toteaa.



asiakkaillemme ja yhteistyökumppaneille edelleen tietoa ja ajatuksia ajankohtaisista asioista. Siirryimmekin käytännössä lähes yhdessä yössä virtuaalisiin tapahtumiin ja webinaareihin. Järjestimme loppukeväästä noin 20 webinaaria,

joista osa käsitteli COVID-19-tilanteen vaikutuksia ja osa muita ajankohtaisia teemoja. Osa näistä kevään virtuaalisista tilaisuuksista järjestettiin yhteistyökumppanien kanssa.

Ennen koronaa ehdimme järjestää syksyn 2019 ja alkukevään 2020 aikana yhteensä noin 100 asiakastilaisuutta ja tapahtumasarjaa ylimmälle johdolle, hallitusten jäsenille, yrittäjille, yhdistyksille ja säätiöille. Tilaisuuksia järjestettiin Helsingin lisäksi eri puolella Suomea, esimerkiksi Kuopiossa, Maarianhaminassa, Oulussa, Tampereella ja Turussa. Olimme mukana myös isoissa asiakastapahtumissa kuten Nordic Business Forumissa ja Slushissa.

Tilaisuuksissa käsiteltiin ajankohtaisia aiheita ja parhaita käytäntöjä liittyen esimerkiksi yrityskauppoihin ja -järjestelyihin, verotukseen, juridiikkaan tai taloushallintoon.

#### **Vapaaehtoistyö ja lahjoitukset**

Henkilöstöllämme on mahdollisuus käyttää tilikauden aikana yksi työpäivä vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön kohteet ovat ensisijaisesti HelsinkiMiso, Helsingin Seniorisäätiö, Hope ry ja SPR.

Tilikauden 2020 aikana mahdollisuuden hyödynsi 44 PwC:läistä, jotka tekivät vapaaehtoistyötä yhteensä 224 tuntia.

## **PwC-ketjun yhteistyö UNICEFin kanssa**

Monet nuoret ajattelevat, ettei heidän nykyinen koulutuksensa tarjoa oikeita valmiuksia työelämää varten. Tämä ilmenee internetkyselystä, johon vastasi 40 000 nuorta yli 150 maasta. UNICEFin U-Report-alustan kautta tehdyn kyselyn mukaan joka kolmas nuori kokee, etteivät tarjotut koulutusohjelmat vastaa hänen urahaaveitaan. Yli kolmasosa vastaajista kertoi, ettei heidän tavoittelemiaan töitä ole tarjolla heidän yhteisöissään.

Kyselyssä esiin nousseita toivottuja taitoja tulevan vuosikymmenen aikana työllistymiseen ovat johtaminen, analyttinen ajattelu ja innovointi sekä datan käsittely ja hallinta.

Samaan aikaan lähes kolme neljästä toimitusjohtajasta on huolissaan oikeanlaisen osaamisen löytämisestä yrityksen kasvun tueksi, kertoo [PwC:n toimitusjohtajatutkimus](#).

UNICEF ja PwC-ketju aloittivat yhteistyön näihin haasteisiin vastaamiseksi. Yhteistyö tukee Maailman talousfoorumin Reskilling Revolution -hanketta, jonka perustajajäseniä sekä UNICEF että PwC ovat. Hankkeen tavoitteena on tarjota parempia töitä, koulutusta ja taitoja miljardille ihmiselle seuraavien 10 vuoden aikana.

PwC:n osaaminen ja resurssit tukevat myös UNICEFin hallinnoimaa globaalia Generation Unlimited -hanketta, jonka tarkoituksena on auttaa nuoria siirtymään opinnoista työelämään.

Hankkeen pääkohderyhmänä ovat nuoret, jotka asuvat sellaisissa yhteisöissä ja alueilla, joilla avun tarve on suuri. Ensimmäisessä yhteistyö kohdistuu erityisesti Intiaan ja Etelä-Afrikkaan.



“COVID-19-pandemia valitettavasti peruutti monen suunnitelmat maaliskuun puolivälistä eteenpäin, mikä näkyy vapaaehtoistyömme luvuissa”, yritys-vastuujohtaja **Sirpa Juutinen** toteaa.

Henkilöstömme saa jo perinteeksi muodostuneen tavan mukaan äänestää joka joulukuun hyväntekeväisyyskohdetta, jolle annamme ns. joulurahan. Kohteeksi äänestettiin jouluna 2019 Elävä Itämeri Säätiö. Osallistuimme jälleen myös Joulupuu-keräykseen, johon Helsingin-toimistomme henkilöstö lahjoitti paketteja. Lahjat jaetaan eriarvoisessa asemassa oleville helsinkiläislapsille. Keräyksen toteuttaa Keskuspuiston Nuorkauppakamari yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston kanssa.

PwC Suomen partnerit ja yhtiö tekivät lisäksi kesäkuussa 2020 yhteensä yli 20 000 euron lahjoituksen Pelastakaa Lapset ry:lle, joka ohjasi rahat vähäva-



raisten perheiden ruokalahjakortteihin Suomessa. Lisäksi osa rahoista kohdistettiin netissä lapsille ja nuorille tarjottavaan keskustelutukeen. Idea lahjoitukselle syntyi muutamista johdolle tulleista kyselyistä, joissa pohdittiin, miten PwC voisi tehdä hyvää koronatilantessa.

### Tutkimukset ja julkaisut

PwC-ketju ja siihen kuuluvat yhtiöt julkaisivat kuluneella tilikaudella lukuisia raportteja ja selvityksiä asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme hyödynnettäväksi. Tarjolla on niin toimialakohtaisia kuin eri yritystoiminnan osa-alueille keskittyviä julkaisuja. Perinteikkäitä vuosittaisia globaaleja selvityksiä ovat esimerkiksi Global Annual CEO Survey, Global Entertainment & Media Outlook, State of Compliance Study ja Paying Taxes. Tutustu julkaisuihimme osoitteessa [pwc.fi/julkaisut](https://pwc.fi/julkaisut).

Yritykset kohtasivat koronapandemian alettua uusia tilanteita ja liiketoiminnallisia haasteita. PwC:n asiantuntijat eri puolilla maailmaa tuottivat sisältöä vastatakseen kysymyksiin ja tarjotakseen neuvoja. Suomen PwC tuotti kesäkuun loppuun mennessä noin 50 COVID-19-tilanteeseen liittyvää uutista tai artikkelia yritysten liiketoiminnan tueksi.

Syyskuussa 2018 lanseeraamamme podcast jatkui kuluneella tilikaudella aktiivisena vastuullisuuden ja johtamisen



### Kasvunrakentaja-kilpailu

Olimme jälleen Pääomasijoittajat ry:n kumppanina Kasvunrakentaja-kilpailussa. Kilpailussa etsitään pääomasijoittajien suomalaisista kohdeyhtiöistä vuoden mielenkiintoisinta ja innostavinta tarinaa, joka tuo parhaiten esiin kasvun rakentamista yhdessä pääomasijoittajan kanssa.

Vuoden 2020 kilpailun finaaliin valikoituivat Forenom, Framery, Oura ja Swappie. Elokuussa 2020 pidetyssä finaalissa voittajaksi valittiin käytettyjä ja huollettuja älypuhelimia myyvä Swappie.

PwC teki vuosien 2014–2019 voittajayrityksistä analyysin, joka kertoo, että sekä yritysten liikevaihto että henkilöstömäärä ovat kasvaneet reipasta vauhtia voiton jälkeen.



PwC:n podcastissa yritysvastuujohtaja Sirpa Juutisen vieraana kävi muun muassa Lauri Rosendahl.

teemoihin pureutuen, koronapandemiaa unohtamatta.

### Sosiaalinen media

PwC Suomella on aktiiviset profiilit LinkedInissä, Twitterissä, Facebookissa, Instagramissa ja YouTubeissa. Sosiaalisen median kanavat tarjoavat meille mahdollisuuden paitsi jakaa tietoa, myös olla vuorovaikutuksessa sidosryhmiemme kanssa.

Tarjoamme henkilöstöllemme koulutusta somekanavien käyttöön. Kannustamme kaikkia jakamaan ja etsimään tietoa, osallistumaan keskusteluihin ja palvelemaan asiakkaita kaikissa heille relevanteissa kanavissa.

Osallistuimme loppuvuodesta 2019 Jyväskylän yliopiston toteuttamaan tutkimukseen, jossa kartoitettiin asiantuntijayritysten työntekijöiden ajatuksia

ja kokemuksia sosiaalisen median käytöstä. Kyselyyn vastasi 211 PwC:läistä, jotka edustivat hyvin henkilöstörakennettamme ja eri liiketoiminta-alueitamme. Avoimissa vastauksissa korostuivat hyödyt työnantajamielikuvaan. Somen käytöstä hyötyjä näkevät asiantuntijamme nostivat esille muun muassa tiedon saamisen, verkostoitumisen ja oman asiantuntijuuden esille tuomisen. Vastauksista ilmeni myös edelleen jatkuva tarve tuelle ja koulutukselle somen hyödyntämisessä.

“Yksittäisen asiantuntijan kannalta sosiaalista mediaa voi hyödyntää tiedon hakemisen, verkostoitumisen ja asiantuntijaprofiilin kasvattamisen lisäksi suoraan myyntiin. Meillä on esimerkkejä, miten asiantuntija on saanut liidejä somen avulla”, PwC Suomen brändi- ja viestintäjohtaja **Kaisa Heikkinen** toteaa.



### PwC Slushin globaali kumppani

Suomen PwC on ollut kansainvälisen teknologia- ja kasvuyritystapahtuma Slushin tukija jo vuodesta 2010. Viimeiset viisi vuotta olemme olleet Slushin globaali pääyhteistyökumppani.

Slush on kasvuyritysten ja riskisijoittajien tärkein yksittäinen fasilitaattori niin Suomessa kuin johtava tapahtuma myös maailmanlaajuisesti. Viimeaikoina Slush on tullut yhä ajankohtaisemmaksi myös suuremmille yhtiöille, jotka hakevat uutta osaamista ja innovaatiohenkeä organisaatioonsa. Lisäksi ulkomaalaisten sijoittajien kiinnostus Slushia kohtaan tuntuu edelleen vahvistuvan.

“Slush Helsinki on PwC:lle globaalilla tasolla suurin yksittäinen yrittäjyyttä tukeva tapahtuma. Meille on ollut jokaisena vuotena äärimmäisen tärkeää, että pystymme yhdistämään Slushissa kansainvälisiä asiakkaitamme, nykyisiä ja uusia, laajan globaalin verkostomme asiantuntijoiden kanssa”, sanoo PwC:n globaalissa Slush-yhteistyössä tiiviisti mukana ollut **Kia Lund**.

“Slush tuo yhteen koko yrittäjyyden globaalin ekosysteemin ja luo siten täysin uniikin foorumin parhaiden ideoiden ja tiedon jakamiseen ja uusien menestystarinoiden luontiin – niihin tarinoihin, jotka todella muuttavat maailmaa”, Lund jatkaa.



# Ympäristövaikutusten hallinta

*Kestävän kehityksen edistäminen on vahvasti yritysvastuun agendalla PwC:llä. Pyrimme kehittämään toimintaamme ympäristöystävällisemmäksi ja pienentämään ympäristövaikutuksiamme. Kesällä 2020 päättyneelle nelivuotiselle strategiakaudelle asettamamme tavoitteet tähtäsivät paperinkulutuksen, energiankulutuksen ja hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen.*

”Strategiakauden 2017–2020 päättyessä voimme todeta, että onnistuimme



PwC Suomen operatiivinen johtaja  
Kati Tammilehto

saavuttamaan suurimman osan tavoitteistamme jopa yli odotusten”, PwC Suomen operatiivinen johtaja **Kati Tammilehto** toteaa.

Jäimme tavoitteesta vain sähkönkulutuksen osalta:

- Paperinkulutus on vähentynyt vuodessa 40 % henkilöä kohden. Neljässä vuodessa kulutus on vähentynyt 55 %. Tavoittelimme 5 % laskua, joten lopputulos ylitti kaikki odotuksemme.
- Sähkönkulutus väheni vuodessa 3 % ja neljässä vuodessa 1,3 %. Jäimme siis sähkönkulutuksen osalta tavoitteestamme, joka oli 4 %.
- Hiilidioksidipäästöt vähenivät vuodessa henkilöstömäärään suhteutettuna 17 %. Neljässä vuodessa hiilidioksidipäästöt vähenivät 31 %. Tavoite laskulle oli 4 %.
- Etänevottelulaitteiden käytön osalta tavoittelimme 10 %:n kasvua. Vertailulukuja ei ole mahdollista saada koko strategiakaudelta, mutta päättyneen tilikauden aikana etänevottelut ovat kuitenkin kolminkertaisuneet. Tämä selittyy suurelta osin COVID-19-pandemiasta johtuvasta etätyöskentelyn lisääntymisestä.



Saavutimme neljälle vuodelle asetetut ympäristötavoitteemme sähkönkulutuksen vähentämistä lukuunottamatta.

Kesällä 2020 toteutettu valojen automatisointi sekä LED-valohanke vähentää energiankulutusta Helsingin-toimistolla tulevien vuosien aikana.

PwC:n Helsingin-toimiston kokouskeskuksessa on tehty merkittäviä muutoksia vastuullisten kokousten järjestämiseksi kiinnittämällä huomiota kokousbuffetin valikoimaan ja hävikin minimoimiseen.

Aloitimme PwC:n vastuullisuuskäsikirjan laatimisen.



### **Koronapandemia vähensi lentopäästöjä**

Edellisvuoteen verrattuna PwC Suomen lentokilometrit vähenivät 32 % henkilöä kohden. Lentokilometrien vähentymiseen vaikuttaa suurilta osin COVID-19-pandemia, jonka johdosta lentomat kustaminen käytännössä loppui kokonaan huhtikuusta alkaen.

Kulutuksen pienentämisen lisäksi jatkoimme lentomat kustuksen vaikutusten osalta edellisvuoden linjalla ja hyvitimme kaikki vuoden aikana lentomat kustuksesta aiheutuneet päästömme. Kompensoimme päästöt sijoittamalla yhdessä globaalin PwC-ketjun kanssa erilaisiin päästöjen vähentämiseen tähtääviin hankkeisiin, joissa mm. kehitetään aurinko- ja tuulivoiman käyttöä.

### **Huomiota tarjoilujen vastuullisuuteen ja hävikin vähentämiseen**

Järjestämme vuosittain lukuisia ulkoisia ja sisäisiä tapahtumia ja kokouksia niin PwC:n omissa kuin ulkopuolisten toimijoiden tiloissa. Edistääksemme kestävä kehityksen periaatteiden noudattamista loimme tilikauden aikana PwC:n kokous- ja tapahtumajärjestäjille ohjekirjan vastuullisten kokousten järjestämisestä. Ohjeiden mukaan PwC:n järjestämissä tapahtumissa on kiinnitettävä huomiota muun muassa ruokatarjoilun ja tilaisuudessa jaettavien materiaalien ekologisuuteen.

Tarjoilujen osalta myös Helsingin-toimistolla asiakkaillemme tarjottavan kokousbuffetin valikoimaa muokattiin. Tarjonnassa suositaan nykyään luomu-, lähi- ja kasvisruokapainotteisia tuotteita. Lisäksi keskityimme ruokahävikin minimoimiseen muun muassa ennakoimalla ruoan menekkiä tehokkaammin ja korvaamalla erilliset kahvinkeitin kahviautomaateilla. Perustimme lisäksi henkilöstölle tarkoitettun Hävikkichat-nimisen viestikannan, jossa tiedotetaan kokousbuffetin ylijääneistä tarjoiluista. Henkilöstöllä on mahdollisuus noutaa ylijääneet ruoat omaan käyttöön. Kokouskeskuksessa tarjottu muovipullotettu kivennäisvesi vaihdettiin hanaveteen ja lautasliinoin vaihdettiin ympäristöystävällisempi materiaali.

Helsingin-toimiston lisäksi myös alue-toimistoissamme kiinnitetään huomiota kierrätykseen ja ruokahävikin pienentämiseen.

Lisäksi toimistoympäristön ekologisuutta kehitettiin energiatehokkuutta parantamalla. PwC:n Helsingin-toimiston kiinteistössä tehtiin mittavia remontteja, joiden avulla pyrittiin parantamaan sisäilman laatua, optimoimaan ilmastointi toimiston käyttöaikojen mukaan ja pienentämään sähkönkulutusta siirtymällä automatisoituun käytävävalaistukseen ja LED-valaistukseen.

### Green Team tukee ympäristötavoitteiden eteen tehtävää työtä

Lokakuussa 2019 luovuimme Helsingin-toimistollamme olleesta WWF:n Green Office -sertifikaatista. Työ ympäristön hyväksi jatkuu nyt Suomen PwC:n sekä PwC-ketjun asettamien ympäristötavoitteiden mukaisesti. Syksyllä perustettu PwC:n Green Team jatkaa ympäristötyötä Green Office -tiimin jalanjäljissä.



PwC:n Ruoholahden-toimiston remontin yhteydessä kaikki lamput vaihdettiin LED-lamppuihin.

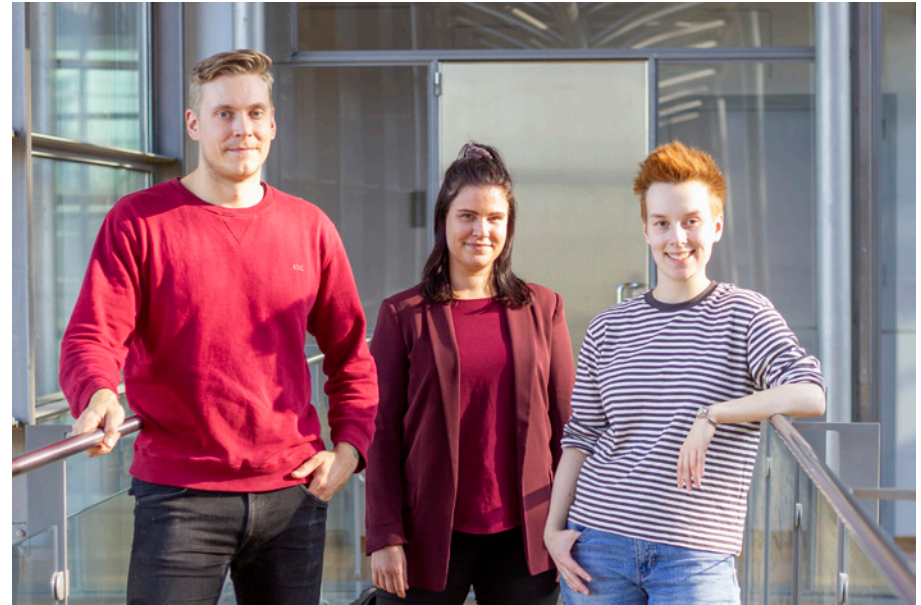
Tavoitteenamme on kehittää edelleen PwC:n sisäistä ympäristö- ja vastuullisuustyötä. Uuden ympäristötiimin perustamisen yhteydessä henkilöstölle järjestetty palautekysely poiki monia hyviä kehitysehdotuksia ja -toiveita, joita Green Team lähti tilikauden aikana toteuttamaan. Merkittävimmät kehityskohteet tilikauden aikana olivat ympäristötyön laajentaminen aluetoimistoihin ja PwC:n vastuullisuuskäsikirjan työstämisen aloittaminen. Vastuullisuuskäsikirjasta tulee ajan myötä löytymään kaikki vastuullisuus- ja ympäristötyöhömmä liittyvä sisältö.

Tulevan tilikauden tavoitteenamme on jalkauttaa uusi yritys vastuuhjelma PwC:n Helsingin-toimiston lisäksi myös aluetoimistoihin.

### Koronapandemia muutti suunnitelmia ja aikatauluja

Vaikka COVID-19-tilanne estikin useiden PwC:llä perinteisesti järjestettyjen sisäisten tapahtumien ja kampanjoiden järjestämisen, onnistui Green Teamin järjestää muutamia erilaisia tempauksia PwC:n Helsingin-toimistolla tilikauden aikana.

Jätteiden kierrätystä on tehostettu parin viime vuoden ajan merkittävästi. Vaikka henkilöstö on ottanut kierrätyksen pääosin hyvin haltuun, matkaa täydellisyteen on vielä paljon. Green Team



PwC:n Green teamissa toimivat mm. Jarkko Kallio, Miira Kettunen ja Amanda Mononen.

järjestikin tilikaudella infotilaisuuksia kierrätyksen edistämiseksi.

Keväällä 2020 järjestetty lelukeräys innosti PwC:läisiä lahjoittamaan leluja Hope ry:n kautta vähävaraisille lapsille ja nuorille. Koronatilanteen aiheuttaman viivästyksen vuoksi lelut päästiin luovuttamaan lokakuussa 2020.

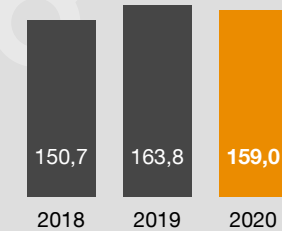
Suuren suosion saavuttaneet pyörähuoltopäivät ja vaatteiden kierrätykseen kannustaneet tempaukset jouduttiin tautitilanteen takia siirtämään keväältä nyt alkaneeseen tilikauteen. Kaikista perinteistä ei silti tarvinnut luopua, vaan Earth Hour sammutti PwC:n Helsingin-toimiston valot tänäkin vuonna 28.3.2020.

# Tunnuslukumme ja liitteet

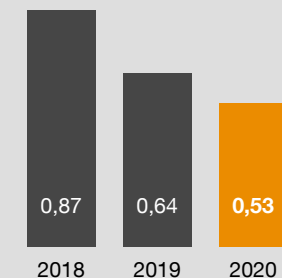
Liiketoiminta		FY 2020	FY 2019	FY 2018
Liikevaihto	milj. €	159,0	163,8	150,7
Lakisääteiset tilintarkastuspalvelut	milj. €	70,2	71,4	66,2
Muut palvelut	milj. €	88,8	92,4	84,5
Henkilöstökulut	milj. €	98,1	101,2	91,8
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	milj. €	45,8	45,9	42,5
Liikevoitto	milj. €	14,5	15,8	15,5
Tuloverot	milj. €	1,0	1,1	1,2
Tilikauden tulos	milj. €	13,8	15,0	14,4
Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys	(0-10)	8,8	8,7	8,6
Asiakkaiden suosittelemuus (NPS)	%	65	59,6	58,4
<b>Yhteiskunnallinen vaikuttaminen</b>				
Oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset		464	446	384

Ympäristö		FY 2020	FY 2019	FY 2018
<b>Hiilidioksidipäästöt <sup>1)</sup></b>				
Scope 1: suorat päästöt	tn CO <sub>2</sub> e	0	0	0
Scope 2: sähkönkulutus <sup>2)</sup>	tn CO <sub>2</sub> e	0	0	0
Scope 3: lentomatkestus <sup>3)</sup>	tn CO <sub>2</sub>	586	657	828
Scope 3: ajomatkestus	tn CO <sub>2</sub>	91	127	127
Scope 3: paperinkulutus <sup>2)</sup>	tn CO <sub>2</sub> e	4	7	8
Päästöt yhteensä	tn CO <sub>2</sub> e	681	791	963
Päästöt yhteensä per henkilö	tn CO <sub>2</sub> e*)	0,53	0,64	0,87
<b>Liikematkestus</b>				
Lentokilometrit	km	4 284 974	5 993 306	6 284 328
Ajokilometrit	km	774 340	1 051 405	1 066 158
Lentokilometrit per henkilö	km	3 332	4 885	5 672
Ajokilometrit per henkilö	km	602	857	962
<b>Energia</b>				
Sähkönkulutus <sup>2)</sup>	kWh	882 641	909 691	933 410
<b>Materiaalien käyttö</b>				
Paperinkulutus <sup>2)</sup>	riisi	1 826	3 023	3 694
Paperinkulutus per henkilö	riisi/hlö	2,0	3,3	4,4

Liikevaihto



Päästöt yhteensä per henkilö



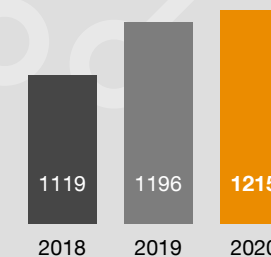
1) Raportoimme kasvihuonekaasupäästömmme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Raportoimme taulukossa Scope 2 -päästöt käyttäen markkinaperusteista (market based) laskentatapaa, joka huomioi ostamamme sähkön ominaispäästöt. Sijaintiperusteinen (location based) sähkönkulutuksesta aiheutuva päästömäärä on 124 tn CO<sub>2</sub>, joka perustuu Suomen sähkön hankinnan keskimääräisiin ominaishiilidioksidipäästöihin.

2) Sähkön- ja paperinkulutus kattaa Helsingin-toimiston.

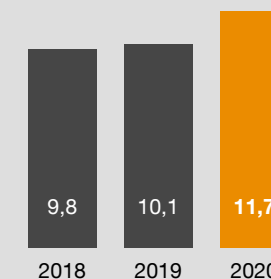
3) Tilikaudesta FY19 alkaen olemme hyödyntäneet kaikki lentomatkestuksesta aiheutuneet hiilidioksidipäästömmme.

Henkilöstö		FY 2020	FY 2019	FY 2018
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin tilikaudella	hlö	1286	1227	1108
Henkilöstön lukumäärä tilikauden lopussa	hlö	1215	1196	1119
- Lakisääteinen tilintarkastus	hlö	519	539	530
- Muut palvelut	hlö	579	553	499
- Sisäiset palvelut ja tukitoiminnot	hlö	117	104	90
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	%	13,6	14,9	13,6
Rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	hlö	154	196	240
Traineeiden määrä tilikaudella	hlö	240	234	159
Osa-aikaiset tilikaudella keskimäärin	hlö	111	118	106
Perhevapailla keskimäärin tilikaudella	hlö	50	50	58
Perhevapailla palanneet tilikaudella	hlö	52	66	34
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	6	5,7	6,0
<b>Henkilöstön monimuotoisuus</b>				
Henkilöstön sukupuolijakauma	N/M %	53/47	54/46	55/45
Hallitus	hlö (N/M)	2/5	1/6	1/5
Johtoryhmä	hlö (N/M)	2/7	2/7	2/8
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	35,3	35,2	35,1
<b>Henkilöstön tyytyväisyys ja työhyvinvointi</b>				
Global People Survey -vastausprosentti	%		65	63
People Engagement Index (PEI)	%		77	73
Sairauspoissaoloaste	%	2,2	2,5	2,1
Työ- ja työmatkatapaturmat	lkm	10	20	12
<b>Henkilöstön osaamisen kehittäminen</b>				
Koulutuspäivät yhteensä	pv	13406	11198	9521
Koulutuspäivät/henkilö (FTE) <sup>1)</sup>	pv	11,7	10,1	9,8
Koulutuskustannukset/hlö (FTE) <sup>1)</sup>	€/hlö	1772	2186	2541
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus	pv	748	576	733
Suoritettujen KHT/HTM/JHT/CIA-tutkintojen lukumäärä	hlö	23	27	18
<b>Henkilöstön palkitseminen</b>				
Palkat (sis. sivukulut)	milj. €	90,8	90,7	82,2
Tulospalkkiot ja muuttuvat palkanosat (sis. sivukulut)	milj. €	7,3	10,5	9,6
Maksetut osingot	milj. €	6,2	4,2	2,9
Maksetut työpanososingot	milj. €	8,8	10	8,2

## Henkilöstön lukumäärä



## Koulutuspäivät per henkilö



1) FTE = Full Time Employees.

## Muita henkilöstöä koskevia tunnuslukuja

Henkilöstön keskimääräiset koulutustunnit	Mies	Nainen
Partner	37,5	44,5
Salaried Partner	37,0	42,4
Director	42,2	58,8
Senior Manager	46,8	55,3
Manager	76,8	56,2
Senior Associate	83,5	108,7
Associate	108,4	107,7
Intern	53,2	57,6
Admin	126,8	28,2
<b>Yhteensä</b>	<b>71,3</b>	<b>73,4</b>

Rekrytoinnit	Mies	Nainen
Alle 30v.	183	143
30–50v.	42	51
Yli 50v.	2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>227</b>	<b>195</b>

Hallitusjäsenien ikä- ja sukupuolijakauma	Mies	Nainen
Alle 30v.	0	0
30–50v.	3	0
Yli 50v.	2	2
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

Määräaikaiset vs. vakituiset työntekijät	Mies	Nainen
Määräaikainen työsuhde	40	38
Vakituisen työsuhde	527	610
<b>Yhteensä</b>	<b>567</b>	<b>648</b>

Kokoaikaiset vs. osa-aikaiset työntekijät	Mies	Nainen
Kokoaikainen	525	593
Osa-aikainen	41	56
<b>Yhteensä</b>	<b>566</b>	<b>649</b>

Työsuhteessa olevat työntekijät vs. vuokratyöntekijät	Mies	Nainen
Työsuhteessa	562	645
Vuokratyöntekijät	4	4
<b>Yhteensä</b>	<b>566</b>	<b>649</b>

Henkilöstön vaihtuvuus	Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus-%	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Alle 30v.	40	47	30	33	163	203	18,4 %	16,3 %
30–50v.	29	35	37	46	308	342	12,0 %	13,5 %
Yli 50v.	2	1	3	5	55	65	5,5 %	7,7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>71</b>	<b>83</b>	<b>70</b>	<b>84</b>	<b>526</b>	<b>610</b>	<b>13,3 %</b>	<b>13,8 %</b>

## Tärkeimmät sidosryhmämme

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Asiakastapaamiset, asiakastapahtumat, virtuaaliset asiakastapahtumat (webinaarit/webcastit), asiakaspalautekyselyt, sosiaalisen median kanavat, PwC:n julkaisut, uutiskirjeet	Järjestimme useita verkostoitumiseen ja tiedon jakamiseen tähtääviä tilaisuuksia, kuten yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa K-Kam-puksella toteutettu Culture and Diversity -teematilaisuus ylimmälle johdolle ja hallitusammattilaisille sekä webinaarin rahoitusvaihtoehdoista pk-yrityksille COVID-19-tilanteessa Fundun kanssa.  Julkaisimme useita selvityksiä ja raportteja, joista esimerkkinä PwC:n globaali toimitusjohtajatutkimus, johon haastateltiin lähes 1 600 toimitusjohtajaa 83 maassa.	Panostamme yhä parempaan vuorovaikutukseen ja teknologian hyödyntämiseen entistä paremman ja laadukkaamman ja asiakaskokemuksen tuottamiseksi. Tarkoituksemme mukaisesti haluamme myös olla asiakkaiden tukena ratkaisemassa merkittäviä ongelmia.
Henkilöstö	People-ryhmä, toimitusjohtajan ja johtoryhmän katsaukset, johdon webcastit, intranet, henkilöstön uutiskirjeet, koko henkilöstön yhteiset ja ryhmien omat tilaisuudet, työtyytyväisyystutkimus Global People Survey	Jatkoimme BeWell-hanketta, joka tähtää työntekijöiden henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin lisäämiseen.  Jatkoimme myös Innostava valmentaja -koulutuksia, joihin on osallistunut jo satoja esimiehiä ja muita työtä ohjaavia PwC:läisiä.  Toimme edelleen henkilöstön käyttöön ja johtamisen tueksi uutta teknologiaa ja työvälineitä. Ne tukevat tavoitettamme jatkuvasta kehittämisestä ja mahdollistivat etätöön ja asiakkaiden sujuvan palveluksen COVID-19:n aikana.  Järjestimme henkilöstölle keskustelutilaisuuksia ja koulutusta sekä yritys vastuusta että tasa-arvokysymyksistä.	Paras työpaikka on yksi keskeinen strateginen tavoitteemme. Jatkamme jo olemassa olevia henkilöstön työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä ja koulutuksia.
Oppilaitokset	Yhteistyö oppilaitosten kanssa, luennot, rekrytointitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa, yritysvierailut PwC:lle, trainee-ohjelma	Järjestimme useita tapahtumia yhdessä opiskelijajärjestöjen kanssa, esimerkiksi erilaisia case-iltoja, verkostoitumistapahtumia sekä muita yhteistyötapahtumia. Lisäksi asiantuntijamme ovat luennoineet oman alansa kursseilla.	Kehitämme yhteistyötä nykyisten kumppanien kanssa muun muassa järjestämällä uudenlaisia tapahtumia, joissa asiantuntijamme ovat mukana.
Yhteistyötahot	Tapahtumat, webinaarit, koulutustilaisuudet, julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen	Jatkoimme pitkäaikaisia kumppanuuksia kuten yhteistyötä Perheyri-tysten liiton kanssa.  Olimme jälleen Slushin globaali pääyhteistyökumppani. Olimme myös yksi Nordic Business Forumin yhteistyökumppaneista.	Yhteistyö kumppaniemme kanssa jatkuu tiiviinä. Järjestimme mm. Pääomasijoittajat ry:n kanssa keväällä 2020 Kasvunrakentaja 2020 -kilpailun, jonka finaali oli elokuussa 2020.

