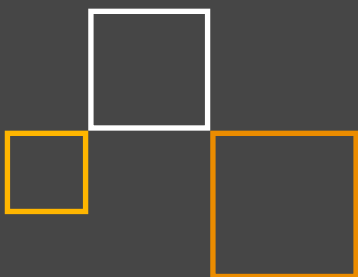




Luottamusta rakentamassa

PwC Suomen Yritysvastuukatsaus 2021



Tässä yritys vastuukatsauksessa*) esittelemme yhteenvedon PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2020–30.6.2021 toimenpiteistä ja tuloksista. Lue lisää vastuuasioista osoitteessa pwc.fi/yritysvastuu.

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

PwC lyhyesti	3
Toimitusjohtajan katsaus	4
Yritysvastuujohtajan katsaus	7
Strategiamme	10
Arvonluonti yritykselle	13
Arvonluonti yhteiskunnalle: Verojalanjälkemme	15
Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä	18
Vastuullinen liiketoiminta	24
Henkilöstö ja monimuotoisuus	28
Yhteiskunnallinen osallistuminen	35
Ympäristövaikutusten hallinta	42
Tunnuslukumme ja liitteet	44

PwC lyhyesti

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

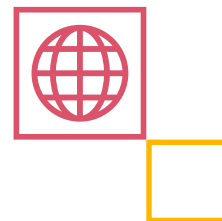
Palvelualueemme

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

Esimerkkejä osaamisestamme

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

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



PwC Global

Liikevaihto: **\$45 mrd**

Maita: **156**

Asiantuntijoita: **295 000**

PwC Suomi

Liikevaihto: **159 milj. €**

Toimistoja: **11***

9 000

Asiakkaidemme määrä

62

Asiakkaiden suositteluhaluus (NPS)

8,7

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys

1 200

Henkilöstömme määrä

9,8

Henkilöstön keskimääräinen osallistuminen koulutukseen (työpäivää)

36,4

Työntekijöidemme keski-ikä

* Toimistojen määrä per 1.10.2021

Toimitusjohtajan katsaus

Takanamme on jo yli 1,5 vuotta korona-aikaa, ja tilikauttamme 2021 värittivät edelleen jatkunut etätyösuositus ja toisaalta valmistautuminen uuteen normaaliin sekä markkinoiden piristyminen ja yrityskauppojen buumi. Etenimme hyvin strategiamme toteuttamisessa, minkä keskiössä on tarkoituksemme luoda yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

Liikevaihtomme pysyi 159 miljoonassa

Keväällä 2020 alkanut COVID-19-pandemia lykkäsi yritysten investointeja ja kehityshankkeita, mutta syksyllä 2020 hetkellisesti patoutunut investointi- ja kehitystarve alkoi purkautua. Tämä näkyi erilaisina muutoshankkeina ja eri konsultointipalveluiden kasvaneena kysyntänä liittyen mm. yrityskauppojen valmisteluun, yritys vastuun eri osa-alueiden kehittämiseen, isoihin tietojärjestelmähankkeisiin sekä muutoshankkeiden läpiviemiseen. Erityisesti yrityskauppa-markkinat lähtivät vahvaan nousuun heti tilikautemme alussa loppukesästä 2020, mikä työllisti asiantuntijoitamme eri osaamisalueiltamme.



Mikko Nieminen, PwC Suomen toimitusjohtaja

Yhdistimme osaamistamme entistä kokonaisvaltaisemmiksi ratkaisuiksi ja kasvoimme monella palvelualueella. Usean palvelualueen kasvusta huolimatta liikevaihtomme pysyi edellisvuoden tasolla 159 miljoonassa eurossa, koska tilintarkastuspalvelussa liikevaihtomme laski odotetusti tilintarkastuslainsäädäntöön liittyvän tilintarkastusyhteisön pakollisen rotaatiovaatimuksen takia. Olen liiketoimintamme kehitykseen mainitut seikat huomioiden erittäin tyytyväinen. Myös kannattavuutemme pysyi hyvällä tasolla.

Rekrytointeja kaivattiin enemmän, harjoittelupaikkoja yli 200 opiskelijalle
PwC Suomen henkilöstömäärä pysyi lähes ennallaan. Palveluksessa oli tilikauden lopussa 1 213 asiantuntijaa (edellisvuonna 1 215). Meillä oli toteutunutta kovemmat rekrytointisuunnitelmat, mutta työmarkkinan kuumentuessa emme pystyneet rekrytoimaan haluamallamme vauhdilla. Lisäksi edellisellä PwC:n muista maista vaihdossa olleista työntekijöistä moni palasi takaisin kotimaahansa tilikauden aikana.

Vakituisten paikkojen lisäksi tarjoamme vuosittain harjoittelupaikkoja opiskelijoille. Kesäkuussa päättyneellä kaudella harjoittelijoita oli yhteensä 204.

Työntekijöidemme hyvinvointi ja sen tukemiseen liittyvät toimet korostuivat

koronavuonna. Teemme jatkuvasti töitä työhyvinvoinnin eteen, mutta emme ole pystyneet tunnistamaan tukea vaativia tilanteita kaikissa tilanteissa riittävän ajoissa.

Suunnittelimme linjauksia siihen, minkälainen on uudenlainen arkemme nykyisten koronarajoitusten jälkeen. Jatkamme hyvin joustavalla linjalla; työtä voidaan tehdä siellä, missä se asiakkaan ja työn tekemisen kannalta on järkevää ja mahdollista. Yhteisöllisyyden takia toivomme myös toimitilojemme keräävän edelleen kollegoita yhteen.

Asiakastytyväisyydessä mitattiin arvojen toteutumista

Strategiamme ja toimintamme onnistuminen mitataan asiakaskokemuksessa. Keräsimme päättyneellä tilikaudella ennätysmäärän palautetta. Lisäsimme sähköisiin palautekyselyihin myös kysymyksen siitä, miten arvomme toteutuvat käytännössä.

Asiakastytyväisyytemme pysyi korkealla tasolla ja se oli 8,7 (edellisvuonna 8,8). NPS (Net Promoter Score eli asiakkaan suosittelemuus) oli 62 (65). Kiitos kaikille, joilta olemme palautetta saaneet! Jatkamme työtä sen eteen, että tuotamme kestäviä ratkaisuja, palvelumme vastaa odotuksia tai jopa ylittää ne ja että kanssamme on mukava asioida.



Tilintarkastusala kehitty edelleen

Suurimmalla liiketoiminta-alueellamme tilintarkastuksessa toimialan regulaatio ja digitalisaatio ovat kiihdyttäneet kehitystä. Kehitämme tilintarkastuksen prosesseja, työkaluja ja osaamistamme yhä laadukkaan tilintarkastuksen tekemiseksi ja esimerkiksi suurten datamäärien käsittelemiseksi osana tilintarkastusta.

Tilintarkastusalan sääntelyn näkökulmasta kulunut tilikausi ei tuonut merkittävää uutta sääntelyä – suunnitelmia ja ehdotuksia kylläkin. EU:n tasolla jatkui keskustelu ja analyysi siitä, mitä vaikutuksia Saksan Wirecard-skandaalilla tulisi mahdollisesti olla EU-sääntelyyn, tilintarkastussääntely mukaan lukien. EU:ssa on muutoinkin selvitelty tarpeita päivittää tilintarkastussääntelyä eli tilintarkastusdirektiiviä ja ns. PIE- eli yleisen edun kannalta merkittäviä yhteisöjä koskevaa asetusta vuoden 2014 ns. tilintarkastusreformin jäljiltä.

Komission huhtikuussa 2021 julkaisema ehdotus kestävyysraportointia koskevaksi direktiiviksi (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) tulisi toteutuessaan olemaan tilintarkastusalan kannalta merkityksellinen mm. sikäli, että direktiivin yrityksiltä edellyttämät kestävyystiedot tulisi varmennuttaa.

Kotimaan tasolla jo useamman vuoden vireillä ollut hanke lakisäateistä tilintarkastusta kevyemmän tarkastuksen käyttöönottoamisesta ei ole edennyt syksyllä 2020 käydyn lausuntokierroksen jälkeen.

Seuraamme PwC:llä eri hankkeiden kehittymistä ja suhtaudumme myönteisesti alan kehittämiseen.

The New Equation – luottamuksen rakentamista ja kestäviä ratkaisuja

PwC julkaisi uuden, kaikille PwC-maille yhteisen globaalin The New Equation -nimisen strategian tilikautemme lopus-

sa kesäkuussa 2021. Sen pohjana on toimintamme tarkoitus: luoda yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Strategia vastaa asiakkaiden tarpeisiin luoda luottamusta ja kestäviä ratkaisuja, joista muodostuu liike-elämän uusi yhtälö, The New Equation. Yhdistämme PwC:llä osaamisemme ratkais- taksemme asiakkaidemme merkittäviä ongelmia kestävästi ja kokonaisvaltai- sesti.

Strategian ytimessä on myös teknologian hyödyntäminen entistä laajemmin kai- kessa toiminnassamme. Tämä näkyi jo päättyneellä kaudella useana uutena ke- hityshankkeena ja kokeiluna, miten tek- nologian ja datan entistä älykkäämmän käsittelyn avulla voimme luoda uutta ja

uusia palveluita sekä myös korkeampaa laatua ja tehokkuutta toimintaamme.

Tavoitteena kasvun vuosi

Näkymät alkaneelle tilikaudelle ovat varsin positiiviset tätä katsausta kirjoit- taessani: Yritysjärjestelyissä ja pääoma- markkinatransaktioissa eletään todella vilkasta aikaa ja yritykset tekevät inves- tointeja. Myös koronarokotekattavuus kasvaa koko ajan, minkä myötä rajoituk- sia on alettu purkaa.

Vaikka markkinat toimivat pääasiassa jo normaalisti, pandemian vaikutukset ulottuvat pitkälle. Tulemme varmasti näkemään lähivuosina vielä epävarmuut- ta talouden toipuessa pandemiasta niin Suomessa kuin maailmalla.

Pandemian lisäksi mm. ilmastonmuutos aiheuttaa lähivuosina yritysten toimintaan niin mahdollisuuksia kuin uhkia, mikä kasvattaa kysyntää ilmasto- ja yritysvas- tuupalveluille. Olemme nostaneet ESG (Environmental, Social and Governance) -palvelut yhdeksi keskeiseksi kehitys- ja kasvualueeksi alkaneella tilikaudella.

The New Equation -strategian ja mark- kinoiden tuoman piristeen takia uskon, että tästä tulee hyvän kasvun vuosi.

Tarvitsemme edelleen myös lisää osaajia joukkoomme. Tavoitteenamme on rekry- toida useita kymmeniä uusia asiantunti- joita, vaikka uusien osaajien rekrytointi on osoittautunut viime kauden aikana haasteelliseksi työmarkkinan ollessa tällä hetkellä todella aktiivinen. Tulemme tarjoamaan lisäksi harjoittelupaikan noin 200 opiskelijalle.

Vastuullinen toiminta on osa kaikkea lii- ketointaamme. Toimimme itse vastuul- lisesti, minkä lisäksi tuemme asiak-

kaitamme vastuullisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Yritysvastuujohtajamme katsaus ja tämä raportti kertovat tästä meille tärkeästä työstä.

Haluan tässä kohtaa kiittää vielä lämpi- mästi pitkän ja merkittävän uran PwC:llä tehnyttä **Sirpa Juutista**, jolle päättynyt tilikausi oli viimeinen yrityksemme part- nerina ja yritysvastuujohtajana. Sirpa, iso kiitos vuosien periksi antamattomasta työstäsi asiakkaiden ja meidän oman yritysvastuun eteen!

Lämmin kiitos myös kaikille työntekijöil- le, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille merkityksellisestä yhteistyöstä!



Mikko Nieminen
Toimitusjohtaja

Vastuullinen toiminta on osa kaikkea liiketoimintaamme. Toimimme itse vastuullisesti, minkä lisäksi tuemme asiakkaitamme vastuullisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Yritysvastuujohtajan katsaus

Yritysvastuu on vihdoin kaikkialla

PwC on kehittänyt omaa yritysvastuutaan määrätietoisesti jo yli kymmenen vuoden ajan. Yhtä kauan olemme myös raportoineet tehdystä työstä ja siinä saavutetuista tuloksista. Olemme olleet tästä ylpeitä, mutta emme ole sillä ylpeilleet. Saattaa olla, että olemme tässä syyllistyneet suomalaisten yritysten tyypilliseen ajatusharhaan, että vastuullisuutemme kyllä näkyy ilman että pidämme siitä meteliä. Niin ei välttämättä ole, joten meidän on puhuttava, viestittävä ja raportoitava vastuullisuudesta edelleenkin.

Asiakkaillemme tähdennämme sitä, että yritysvastuun viestintä on muutakin kuin raportin julkaiseminen kerran vuodessa. Se on sitä, että eri yhteyksissä nostamme vastuullisuustyöstä eri puolia esille luontevana osana keskustelua. Kysyimme PwC Suomen partnereilta, onko näin tapahtunut heidän keskusteluissaan ja jos on, missä tilanteissa. Lisäksi halusimme kuulla, mitä tukea yritysvastuun ohjausryhmä tai yritysvastuujohtaja voisi niihin antaa.

Vastauksissa korostuivat keskustelut asiakkaiden ja oman henkilöstön kanssa. Myös puheenvuorot eri tilaisuuksissa

nousivat esiin, mutta paljon oli vielä niitä kohtaamisia, joissa se ei ollut tullut puheeksi. Tueksi toivottiin yhden sivun tiivistelmää kaikkein olennaisimmista vastuullisuusasioistamme. Tiivistäminen on aina haasteellista, emmekä mekään onnistuneet puristamaan vastuullisuuden laajaa sisältöä ihan yhdelle sivulle, mutta kahdelle siitä jo mahtui olennaisimmat asiat. Tämän toivomme jatkossa antavan paremmin eväitä tuleviin keskusteluihin.

Oman yritysvastuun peruselementit kiinnostivat myös henkilöstöä, jolle kerroimme sekä syksyllä että keväällä järjestetyissä tilaisuuksissa keskeisimmät yritysvastuumme asiat. Suuresta osanottajamäärästä sekä ennen tilaisuuksia että niiden aikana saatujen kysymysten määrästä voimme päätellä, että aihe kiinnostaa kovasti. Tämän yritämme pitää mielessä, ja lupaamme kertoa jatkossakin yritysvastuun tärkeimmät kuulumiset säännöllisesti myös omille joukoille.

Hieman haikkein mielin jätän PwC:n 1.7.2021 eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Olen kiitollinen yhteisistä kehittämisen vuosista, joiden aikana on tehty huima hyppy sekä vastuullisuuden hahmotta-

misessa, siitä keskustelemisessä että sen toteuttamisessa. Kaikki PwC:läiset seisovat vastuullisuuden takana, kaikilla PwC:läisillä on siinä oma roolinsa ja kaikkien PwC:läisten panostuksen tuloksena siinä onnistutaan.

Olen samalla iloinen voidessani jättää työn jatkamisen kollegalleni Tiina Puukkoniemelle. Hän tuo työskentelyyn oman vahvan osaamisensa ja nostaa vastuullisuuden yhdessä muiden kanssa seuraavalle tasolle.

Nöyrin kiitoksin ja vastuullista tulevaisuutta toivottaen,



Sirpa Juutinen
Yritysvastuujohtaja 30.6.2021 asti



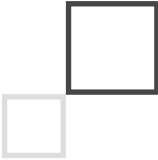
Sirpan sanoja lainatakseni nöyrin kiitos otan vastaan uuden roolini PwC Suomen yritys vastuujohtajana 1.7.2021 alkaen. Samalla haikain mielin toivotan Sirpalle antoisia ja seikkailuntäyteisiä eläkevuosia!

Kuten Sirpa sanoi, yritys vastuun merkitys ja rooli on ottanut jälleen jättä läismäisen harppauksen ja muodostunut osaksi yhä useamman yrityksen jokapäiväistä tekemistä osana yritysten liiketoimintastrategiaa. Sitä kautta myös yritys vastuun merkitys osana yrityksen arvonluontia on

kasvanut. Regulaatio on tuomassa oman lisänsä yritys vastuun pelikenttään, niin itse tekemiseen kuin siitä raportointiin. Näihin asioihin tartumme myös PwC:llä kuluvan tilikauden 2022 aikana. Toimintaamme ohjaa edelleen myös tarkoituksemme luoda yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.



Tiina Puukkoniemi
Yritys vastuujohtaja 1.7.2021 alkaen



Toimintaamme ohjaa
tarkoituksemme luoda
yhteiskuntaan luottamusta ja
ratkaista merkittäviä ongelmia.

Tiina Puukkoniemi



Strategiamme

Tilikauden 2021 alussa julkistimme uuden nelivuotisen strategiamme, jonka kantava teema on yhdessä tekemisen voima. Strategiassamme on viisi keskeistä painopiste- aluetta, joita edistämme kaikilla liiketoiminta-alueillamme sekä sisäisissä palveluissamme. Nämä painopistealueet ovat toisistamme välittäminen, yhdessä tekeminen, erilaisen osaamisen yhdistäminen uusiksi palvelukokonaisuuksiksi eli integroiduiksi ratkaisuihin, myynnin ja asiakkuuksien johtaminen sekä digi- ja datakyvykkyydet.

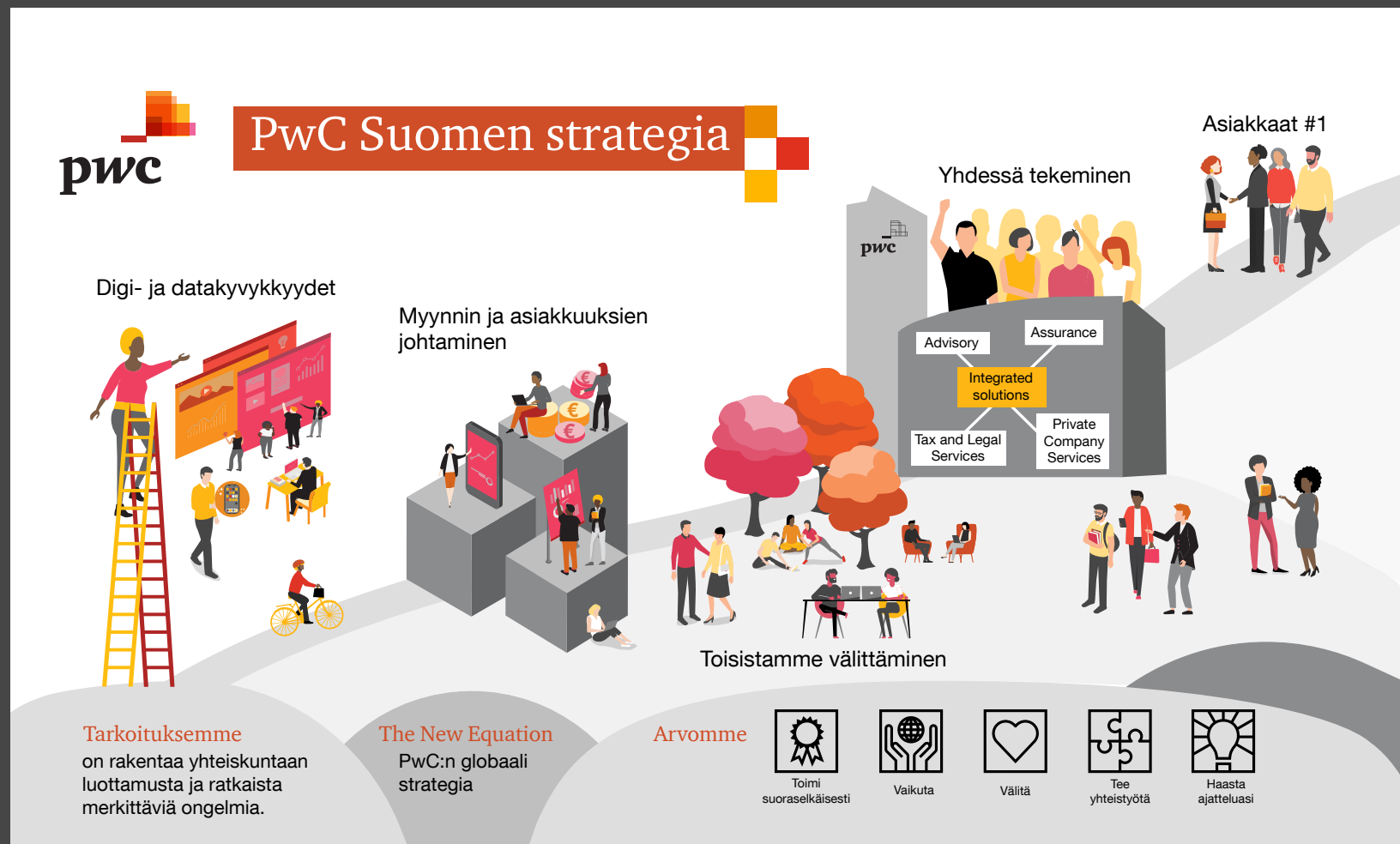


Strategiamme

“Strategiamme on alkanut elää ja toimia hyvin. Yhteistyö eri toimintojen välillä on kasvanut merkittävästi, mikä näkyy mm. siinä, että yhdistämme eri osa-alueiden osaamista entistä paremmin vastataksemme asiakkaiden kokonaisvaltaisiin haasteisiin”, toimitusjohtaja **Mikko Nieminen** tiivistää.

“Teknologian entistä parempi hyödyntäminen näkyi myös useana uutena kehityshankkeena, joiden tavoitteena on luoda uutta ja uusia palveluita sekä entistä korkeampaa laatua ja tehokkuutta toimintaamme. Asiantuntijamme ovat tarttuneet myös aktiivisesti digi- ja datataitojen kehittämishaasteeseen ja mahdollisuuteen käyttää tähän kouluttautumiseen ja opiskeluun viisi päivää vuodessa”, Nieminen jatkaa.

Voit katsoa strategiavideomme verkkosivuiltamme
www.pwc.fi/strategia.



The New Equation – lisää vauhtia globaalista strategiasta

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

Globaalin strategian painopistealueet olivat jo tiedossa, kun PwC Suomen uusi strategia julkistettiin syksyllä 2020. Täten Suomen strategia toteuttaa PwC:n globaalia strategiaa Suomessa ottaen huomioon paikallisen markkinan ja suomalaisten asiakkaidemme tarpeet. Tarkastelemme strategiaamme myös vuosittain ja teimme siihen pieniä täsmennyksiä kesällä 2021.

Tarkoituksemme, arvojemme ja uuden globaalin strategian ohjaamana jatkamme PwC Suomen strategian edistämistä Suomessa.

Miltä PwC näyttää strategiakauden lopussa?

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

Kasvaneet kyvykkyytemme digi- ja dataosaamisessa, erilaisten kompetenssien yhdistämisessä asiakkaidemme eduksi sekä vahva ja aktiivinen myynnin ja asiakasjohtamisen kulttuuri erottavat meidät kilpailijoistamme. Me yhdistämme ihmisen osaamisen teknologian mahdollisuuksiin.

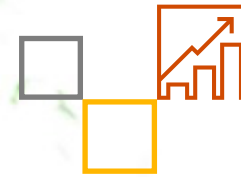
Olemme työpaikkana Suomen halutuin asiantuntijaorganisaatio, jossa arvojen

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



Arvonluonti

Yritys luo arvoa useasta eri pääomalajista, ei vain taloudellisesta. Kaikki me tiedämme, että tarvitaan myös osaavaa henkilökuntaa, kunnossa olevat asiakasverkostot, ajan tasalla olevat digitaaliset taidot ja työkalut sekä päivittyvä asiantuntemus. Yrityksen arvonluonti perustuu monelle osatekijälle ja pääomalajille.



Arvonluonti yritykselle

Monet yritykset ovat selvinneet toisesta koronakeväästä odotettua paremmin viime vuonna luotujen rutiinien ja uusien toimintatapojen myötä. Jos vuosi sitten arvonluonnista oltiin eniten huolissaan taloudellisen pääoman puolella, niin nyt pitkään jatkuneen etätyön vaikutukset alkavat tuntua inhimillisessä pääomassa.

Henkilöstön hyvinvointi on ollut koetuksella videokokousten täyttämistä etätyöpäivinä. Tilanne on tuntunut tukalalta myös sen vuoksi, ettei kenelläkään ole tarkkaa tietoa siitä, koska COVID-19-tilanne alkaa hellittää ja ns. normaalit kouluskäytännöt ovat jälleen mahdollisia.

COVID-19:n muutettua työskentelytapoja osalla henkilöstöstä on saattanut tulla elämään myös uusia positiivisia käytäntöjä, jolloin hyvinvointi on lisääntynyt. Inhimillisen pääoman näkökulmasta olisi tärkeää pystyä jatkossa hyödyntämään korona-ajan oppeja siten, että tämän pääomalajin määrä saadaan pysymään hyvällä tasolla myös tulevaisuudessa.

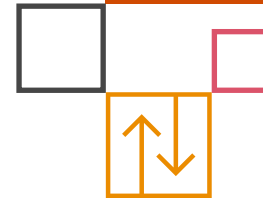
Pandemian alkuvaiheessa moni yritys kiinnitti näkyvästi huomiota sosiaaliseen

pääomaan: tehtiin vapaaehtoistyötä, annettiin lahjoituksia sekä tarjottiin osaa-mista ja välineistöä esimerkiksi julkisen sektorin tueksi. Rajoitusten vuoksi fyysistä kontaktia vaativaa vapaaehtoistyötä ei kuitenkaan ole voitu tehdä suunnitellussa määrin, ja jo päätettyjä aktiviteetteja on siirretty pandemian jälkeiseen aikaan. Näin kävi myös PwC Suomen ja HelsinkiMission yhteistyölle, joka on tarkoitus käynnistää uudelleen seuraavalla tilikaudella.

Valmistetun pääoman ongelmat ovat jatkuneet siru- ja komponenttipulana, mikä on vaikuttanut tiettyjen niistä riippuvaisen toimialojen arvonluonti- ja kasvu-edellytyksiin. Esimerkit osoittavat kouriintuntuvasti, miten monesta pääomalajista yhtiön arvonmuodostus riippuu ja miten äkillinen uhkatilanne voi muuttaa yrityksen mahdollisuuksia toimia.

Korona-ajan vaikutukset ja sen mukanaan tuomat muutokset ovat jo näkyneet sekä taloudellisina, sosiaalisina että ympäristövaikutuksina, jotka joissakin tapauksissa pienenevät matkustuksen vähetessä. Myös pidemmän aikä-

Korona-ajan vaikutukset ja sen mukanaan tuomat muutokset ovat jo näkyneet sekä taloudellisina, sosiaalisina että ympäristövaikutuksina.



lin vaikutuksia lienee odotettavissa ja niitä kannattaa seurata tarkkaan. Arvonluonnin osatekijöiden tulevaa tilaa arvioimalla niitä voinee ainakin jossakin määrin ennakoida kysymällä jokaisen pääomalajin kohdalla erikseen, mitä sen saatavuudelle, hinnalle ja laadulle on tapahtumassa tulevien vuosien aikana. Näin toimien saadaan arvokasta tietoa yrityksen liiketoiminnan muutostarpeista ja kehittämisen suunnasta.

PwC Suomen arvonaluonti

Pääomat

Taloudellinen pääoma

- Oma pääoma
- Vieras pääoma

Luonnon pääoma

- Sähkönkulutus 493 360 kWh (100 % vihreä sähkö)

Valmistettu pääoma

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

Inhimillinen pääoma

- Osaava, ammattitaitoinen ja monimuotoinen henkilöstö
 - tilikauden lopussa 1 213 henkilöä
 - 204 traineeta tilikaudella
- Työhyvinvointi ja työkyky

Aineeton pääoma

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

Sosiaalinen pääoma

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

PwC Suomi

PwC Suomi on suomalainen yhtiö, joka kuuluu kansainväliseen PwC-ketjuun. Asiakkaidemme tukena on PwC-ketjun yli 295 000 asiantuntijaa 156 maassa.

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

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

Organisaatiomme jakautuu kolmeen liiketoiminta-alueeseen: 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: asiakashallinnan tukipalvelut, brändi ja viestintä, HR, lakiasiat, taloushallinto, tietohallinto sekä toimisto- ja toimitilapalvelut.

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

Laaja asiakaskunta: meillä on noin 9 000 asiakasta, joihin lukeutuu niin listayhtiöitä kuin omistajayrittäjiä, kasvu- ja startup-yhtiöitä, säätiöitä ja yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita kuin yksityishenkilöitä.

Tuotokset

Asiakkaidemme saamat palvelut

- 885 346 työtuntia
- Jatkuvasti kehittyvät asiantuntijapalvelut seuraavilla liiketoiminta-alueilla:
 - liikkeenjohdon konsultointi
 - yritysjärjestelypalvelut
 - veroneuvonta ja lakipalvelut
 - tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut.

Asiantuntijapalveluiden tuottamisesta syntyvät muut tuotokset

- Hiilidioksidipäästöt (toimitilat ja liikematkastus)

ESG-palveluissa ja hiilineutraalin liiketoiminnan palveluissa nähtiin merkittävää kasvua vuonna 2021

Vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

PwC Suomen liikevaihto: 159 milj. euroa

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen

- Työntekijöiden ja osakkaiden palkat:
 - palkat (sis. sivukulut) 91,2 milj. euroa, muut verotettavat työsuhde-edut ja muut työsuhde-edut
- Osakkaat:
 - osingot 7,7 milj. euroa
- Julkinen sektori
 - verot ja veroluonteiset maksut 82 milj. euroa
- Kiinteistöjen omistajat ja rahoittajat
 - vuokrat ja leasing-vuokrat 6,3 milj. euroa
- Investoinnit ja tuki yleishyödyllisiin tarkoituksiin
 - oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset 380 000 euroa

Ympäristövaikutukset

Päästöjen väheneminen

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

Vaikutus asiakkaiden liiketoimintaan

Luottamuksen rakentaminen

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

Palveluillamme on vaikutusta asiakkaan liiketoimintaan eri pääomalajien kautta. Työllämme on epäsuora vaikutus yhteiskuntaan myös asiakkaiden kautta.

Arvonluonti yhteiskunnalle

Verojalanjälkemme

PwC:n toiminnan tarkoituksena on luoda yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Luottamuksen rakentamisessa avoimuus on usein avaintekijä. Siksi mekin haluamme kertoa läpinäkyvästi siitä, mitä suoria taloudellisia seurauksia yrityksemme toiminnalla on ympäröivälle yhteiskunnalle verojen ja veroluonteisten maksujen muodossa ja miten me hoidamme näihin maksuihin liittyvät velvoitteemme. Uskomme, että oma aktiivinen dialogimme tässä muodossa rohkaisee myös muita toimijoita läpinäkyvyyteen.



Markku Hakkarainen, PwC Suomen vero- ja lakipalveluiden johtaja

Asiakkaillemme tuotettavasta palvelusta syntyy taloudellista lisäarvoa niin PwC:lle ja PwC:läisille kuin yhteiskunnalle: lisäarvo jakaantuu henkilöstöllemme sekä Suomessa asuville osakkaillemme palkkojen, tulospalkkioiden ja osinkojen muodossa. Yhteiskunnalle tästä lisäarvosta seuraa erilaisia maksuja niin yrityksen tuloverojen, arvonlisäverojen, henkilöverotuksen maksujen kuin sosiaalija eläkevakuutusmaksujen muodossa.

“Hieman yksinkertaistaen sanoen yrityksemme saama tulo jakautuu tilitettyjen

arvonlisäverojen sekä vuokrien jälkeen henkilöstölle ja osakkaille kompensations muodossa sekä valtiolle ja kunnille veroina ja veronluonteisina maksuina”, toteaa vero- ja lakipalveluidemme johtaja **Markku Hakkarainen**.

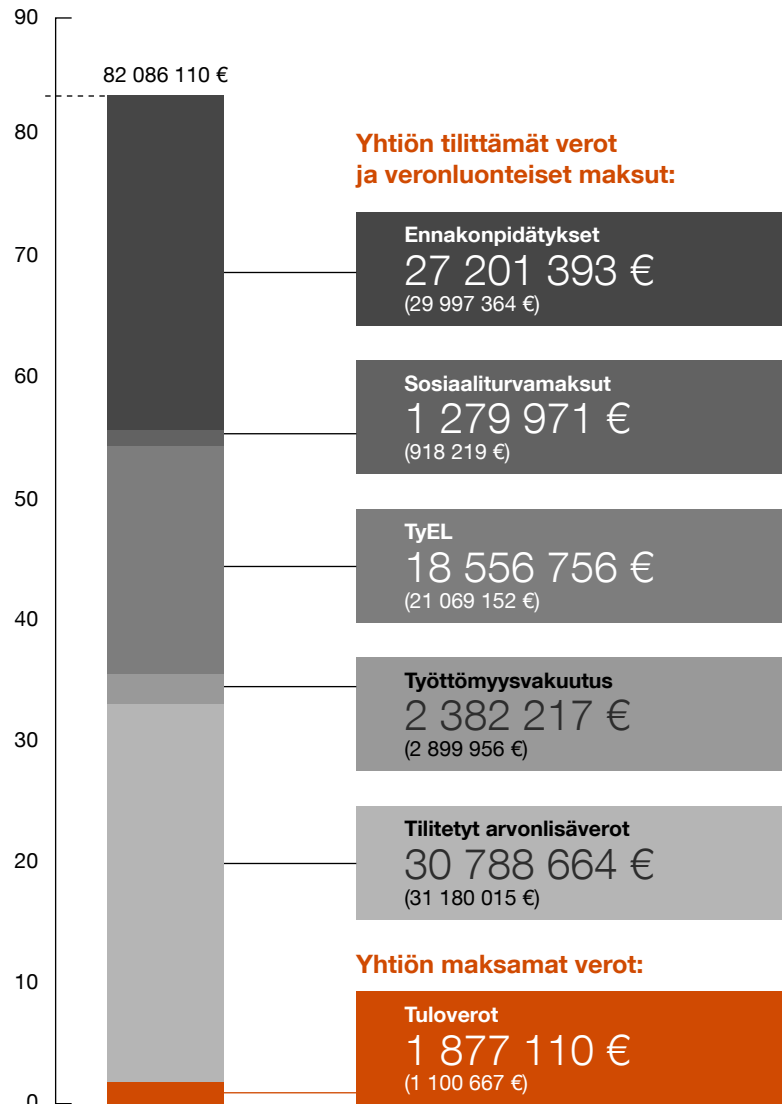
“Globaali tarve avoimuudelle ja tarkemmalle yritys vastuun raportoinnille on verojen osalta johtanut siihen, että yritykset raportoivat julkisesti myös veroasioistaan entistä avoimemmin. Raportointi on mielestämme tervetullutta, koska se osoittaa sen, kuinka merkittävä osa yrityksen

arvonluonnista ja taloudellisesta aktiivisuudesta luo ympäröivälle yhteiskunnalle tuloja eri verojen muodossa”, Hakkarainen jatkaa.

PwC Suomen verojalanjälki

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

PwC Suomen tilittämät ja maksamat verot sekä veronluonteiset maksut tilikaudella 2021 (2020)



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

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

Tilikautemme liikevaihto oli 159 miljoonaa euroa ja kaikkien maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen ja tilitysten määrä oli yhteensä yli 82 miljoonaa euroa. Näistä veroista ja veronluonteisista maksuista suurin osa, 51 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

Kirkas tavoitteemme on, että olemme toimialamme paras yhtiö vastuullisuusasioissa. Haluamme olla kunnianhimoisia vastuullisuudessamme, ja sen toteutumisesta raportoimme vuosittain. Keskitämme toimintamme kaikkein olennaisimpiin asioihin ottaen huomioon myös PwC-ketjun kansainvälisiä tavoitteita.

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Yrityksellemme olennaisimmat yritys vastuun asiat ovat vastuullisuus liiketoiminnassamme sekä vastuullisuus henkilöstöä ja tasa-arvoa sekä monimuotoisuutta koskevilla asioilla. Lisäksi suuntaamme työtämme PwC-ketjun kahdelle vastuullisuuden painopistealueelle: yhteiskunnalliseen osallistumiseen sekä ympäristövaikutusten hallintaan. Näistä kaikista muodostuu yritysvastuumme neljä teema-aluea.

Oman toimintamme yritys vastuulle laadimme strategiakaupittain 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 monimuotoisuusstrategiakkin vietään osaksi palvelutuotantoa, henkilöstö- ja tasa-arvoasioita, yhteiskunnallista osallistumista sekä ympäristövaikutusten hallintaa.

Vastuut ja johtaminen

PwC:n omaa vastuullisuus työtä johtaa ja koordinoi yritys vastuujohtaja, joka raportoi työstään toimitusjohtajalle. Tilikauden 2021 loppuun saakka tässä roolissa on toiminut **Sirpa Juutinen**. Uudeksi PwC Suomen yritys vastuujohtajaksi on nimitetty **Tiina Puukkoniemi** 1.7.2021 alkaen.

Yritys vastuujohtajan 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 vastuun 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

Yritys vastuuhjelmamme neljä painopistealuetta





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

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 esihenkilöt, joita yritys vastuujohtaja ja

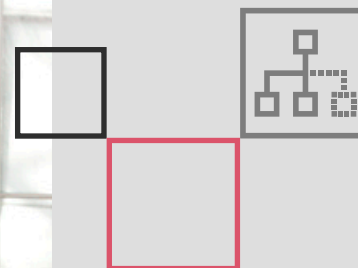
ohjausryhmän jäsenet tukevat. Tarvitessa myös Sustainability & Climate Change -liiketoiminta-alueen asiantuntijat antavat tukea PwC Suomen vastuullisuustyöhön.

PwC-ketju tavoittelee hiilineutraaliutta vuoteen 2030 mennessä

PwC-ketjun asettama tavoite olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä on

kunnianhimoinen. Sen saavuttamiseksi tarvitaan konkreettisia muutoksia toimintatapoihimme.

Muutosten toteuttaminen vaatii paneutumista ja resurssointia, minkä vuoksi eri PwC-maihin on nimetty Net Zero Leaderit. Suomessa tämä tehtävä on COO **Kati Tammilehdolla**, joka nimettiin siihen päättäneellä tilikaudella. Tammilehto



PwC Suomen yritys vastuun organisaatio

Hallitus

Hyväksyy yritys vastuuraportin

Toimitusjohtaja & Johtoryhmä

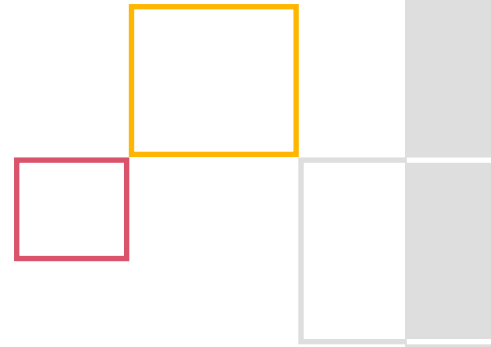
Hyväksyvät yritys vastuun ohjelman ja tavoitteet

Yritys vastuujohtaja & Yritys vastuun ohjausryhmä

Koordinoivat ja kehittävät yritys vastuutyötä

Yritys vastuun ohjausryhmän alla toimii työryhmiä, jotka valmistelevat yritys vastuun eri osa-alueisiin liittyviä asioita.

Linjaorganisaatio toteuttaa yritys vastuuta yhdessä tukifunktioiden kanssa



on myös yritys vastuun ohjausryhmän jäsen. Kerromme ympäristövaikutusten hallinnasta tarkemmin jäljempänä tässä raportissa.

Diversity & Inclusion Steering Group aloitti toimintansa

Olemme kehittäneet tasa-arvo- ja monimuotoisuustyötämme jo vuosien ajan osana omaa yritys vastuutamme. Vuoteen 2023 ulottuva diversiteettistrategia painottaa kehittämistä, josta eri liiketoiminta-alueet käytännössä vastaavat tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta vastaavan partnerin tukemana.

Vahvistaaksemme tasa-arvoasioiden johtamista perustimme Diversity & Inclusion Steering Groupin, jonka puheenjohtaja on toimitusjohtajamme **Mikko Nieminen**. Ryhmän keskeinen jäsen on PwC Suomen Diversity and Inclusion Leader eli tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta vastaava partneri, johon rooliin **Niina Vilske** nimitettiin 1.7.2021 eläkkeelle siirtyneen Sirpa Juutisen jälkeen.

Diversity & Inclusion Steering Groupin tehtävänä on mm. toimitusjohtajan ja johtoryhmän tukeminen yhteisen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskevan vision

muodostamisessa, liiketoiminta-alueiden tukeminen diversiteettistrategian toteuttamisessa, vuotuisen toimintasuunnitelman ja tavoitteiden laatiminen sekä tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä koskevien kehitystarpeiden tunnistaminen.

Liiketoiminta-alueiden toimenpidesuunnitelmissa on keskeistä saada tasa-arvon edistäminen osaksi johtamisjärjestelmää ja sitä kautta jokapäiväiseen toimintaan ja päätöksentekoon mukaan. Se edellyttää selkeää tavoiteasetantaa, tavoitteiden toteutumisen mittaamista ja seurantaa.

“On ollut ilahduttavaa nähdä liiketoiminta-alueiden johtajien määrätietoiset ponnistelut ja henkilöstöhallinnon antama tuki tasa-arvon edistämiseksi”, Niina Vilske toteaa.

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



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin tukea myös yrityksiltä

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

PwC:n liiketoiminnan yhteys SDG-tavoitteisiin

PwC tukee kestävä 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 toimialakohtaisia vaikutusmahdollisuuksia. Samoin käytimme yli 200 tietolähteeseen perustuvaa Global Business Navigator -työkalua, joka mittaa eri maiden suoriutumista SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi.

PwC Suomelle merkittävimmät SDG (Sustainable Development Goals) -tavoitteet



Koulutuksen tarjoaminen

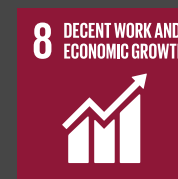
Kasvumme ja menestyksemme kannalta on keskeistä, että tarjoamme parhaan työpaikan asiantuntijoillemme. Panostamme asiantuntijoidemme tasa-arvoiseen ja monipuoliseen työssäoppimiseen, jotta jokaisella työntekijällämme olisi mahdollisuus luoda itsensä näköistä uraa PwC:llä. Koulutamme vuosittain toimialallemme noin 200 nuorta trainee-ohjelmamme kautta. Lisäämme henkilöstömme tietoisuutta kestävä kehityksen aihepiireistä, kuten ympäristövaikutusten hallinnasta ja kaikkien ihmisten tasavertaisesta kohtelusta, erilaisten kampanjoiden ja koulutusten avulla. Tärkeäksi asiaksi on myös noussut tarve päivittää henkilöstön digitaalista osaamista, johon panostamme kuluvalle strategiakaudella merkittävästi.



Sukupuolten välinen tasa-arvo

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

nitämme huomiota monimuotoisuuteen 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 yritysvastuutyön pääteemoista on etsiä ratkaisuja, joilla edistetään maailmanlaajuisesti ja paikallisesti kestävä kehitystä ja vastuullista liiketoimintaa. Muutoksen katalysaattorina tuemme asiakkaita kestävässä kasvussa, hyödynnämme fiksusti teknologiaa omassa toiminnassamme ja luomme samalla taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan esimerkiksi työllistämisen ja verojen maksun kautta.

Edistämme kestävä kehitystä 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 merkittävä osa hiilijalanjäljestämme koostuu lentomatrustuksesta. Olemme aloittaneet lentomatrustuksen hiilidioksidipäästöjen hyvittämisen jo vuonna 2018 ja tulemme laajentamaan päästökompensaatiota tulevina vuosina myös muihin laskentakohteisiin.

PwC Suomen yritys vastuun tavoitteet

Osa-alue	2024-strategiavuoden tavoite	Tilivuoden 2022 toimenpiteet
 Vastuullinen liiketoiminta	Luomme luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaisemme asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia. Haluamme olla luotettavin ESG-neuvonantaja.	- Vahvistamme PwC:n tarkoituksen (Purposen) toteutumista PwC:n liiketoiminnassa käymällä läpi koko henkilöstön kanssa konkreettisesti ja käytännönläheisesti tarkoituksen yhtymäkohdat liiketoimintaan. - Jatkamme ja tiivistämme yhteistyötä eri osaamisalueidemme välillä kehittääksemme ESG-palveluitamme, joista esimerkkinä Net Zero -palvelut. Näin pystymme tukemaan asiakkaitamme matkalla hiilineutraaliin ja kokonaisvaltaiseen vastuulliseen liiketoimintaan. - Panostamme laajasti henkilöstön osaamisen kehittämiseen ESG- ja vastuullisuusasioissa, jotta voimme tukea asiakkaitamme heidän matkalla kohti yhä vastuullisempaa liiketoimintaa sekä tarjota asiakkaillemme yhä parempaa ei-taloudellisen raportoinnin varmennus- ja konsultointipalveluita.
 Henkilöstö ja monimuotoisuus	Haluamme olla arvostavin ja arvostetuin työnantaja. Luomme kannustavan ja turvallisen työympäristön, joka innostaa työntekijöitä kehittämään urallaan.	- Jatkamme merkittävää data- ja digiosaamisen kehittämistä läpi organisaation, jotta pystymme vastaamaan asiakastarpeisiin entistä paremmin ja uudistamaan omaa työskentelytapamme. Uskomme tämän myötävaikuttavan myös työtyytyväisyyteen. - Panostamme esihenkilötyön kehittämiseen. Tavoitteenamme on tunnistaa varhaisessa vaiheessa etenkin mielenterveyden ja jaksamisen haasteet sekä vahvistaa psykologista turvallisuuden tunnetta, joka helpottaa haasteista puhumista. - Koulutamme ja viestimme monimuotoisuudesta laajasti. Käynnistämme monimuotoisuusryhmän, jotta saamme tietoa ja toimenpide-ehdotuksia organisaation eri tasoilta. Toteutamme toimenpiteitä liiketoiminnoissa kunkin oman suunnitelman mukaan perustuen talotason Diversity-strategiaan. - Kehitämme työterveyttä ja työhyvinvointi- eli BeWell-ohjelmaa kokonaisuutena ehkäisemään jaksamiseen liittyviä haasteita ja tarttumaan niihin varhaisessa vaiheessa. - Viemme käytäntöön uudenlaista joustavan työskentelyn mallia, joka tukee elämän tasapainoa ja työssä kehittymistä.
 Yhteiskunnallinen osallistuminen	Osallistumme konkreettisella vapaaehtoistyöllä tukea tarvitsevien auttamiseen. Tuomme erityisosaamisellamme näkökulmia ja lisäarvoa yhteiskunnalliseen keskusteluun tärkeiden asioiden ratkaisemiseksi.	- Tuemme vapaaehtoistyön avulla yhteiskunnan digitalisoitumista kohdentaen tukeamme digitalisoitumisen ulkopuolelle jäämässä oleviin väestöryhmiin. Toteutamme tämän yhteistyössä vanhustenhoidon järjestöjen kanssa. - Jatkamme henkilöstön vapaaehtoistyön tukemista. - Kehitämme mallia, jolla voimme avustaa yleishyödyllisten järjestöjen toiminnan ja hallinnoinnin kehittämistä vapaaehtoistyön muodossa. - Tuomme erityisosaamisellamme näkökulmia ja lisäarvoa yhteiskunnalliseen keskusteluun tärkeiden asioiden ratkaisemiseksi luentojen, podcastien, artikkelien ja muun dialogin muodossa.
 Ympäristövaikutusten hallinta	Sitoudumme PwC-ketjun globaaliin tavoitteeseen hiilineutraaliudesta vuoteen 2030 mennessä ja teemme työtä henkilöstön ympäristö- ja vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi.	- Tehostamme ympäristövaikutusten seurantaa ja laajennamme raportointia osana PwC-ketjun Net Zero -sitoumusta. - Osallistamme henkilöstöä ympäristö- ja vastuullisuustyöhön työpajojen ja erilaisten teematilaisuuksien avulla. - Tarkennamme matkustusohjeistustamme ja harkitsemme aiempaa huolellisemmin matkustustavan ja -tarpeen. - Laajennamme vastuullisuuskoulutuksiin osallistuvien toimittajien määrää ja lisäämme seurantaa vähähiilisyyskriteereistä toimittajista.



Vastuullinen liiketoiminta

Vastuullisuuden ja sen johtamisen kehittämiseen sekä siitä raportointiin yritykset tarvitsevat erikoistuneita yritysvastuun osaajia. Strategian uudistamisessa, prosessien tehostamisessa ja vaikkapa hankinta- ja tuotantoketjun kehittämisessä vastuullisuuden pitää olla keskeinen osa muita neuvontapalveluita. Tästä saimme jo muutama vuosi sitten asiakkailtamme ja muilta sidosryhmiltämme selkeän viestin. Toinen PwC:n vastuullisen liiketoiminnan tärkeä asia on liiketoiminnan eettisyys mukaan lukien riippumattomuuteen ja laatuun liittyvät tekijät.

Vastuullinen liiketoiminta

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

Osana tilikauden 2021 alussa lanseeratua strategiaamme nostimme ympäristöpalvelumme PwC-tasoiseksi, kaikkia liiketoiminta-alueita yhdistäväksi Net Zero -palvelualueeksi. Panostuksemme osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen sekä kokonaisratkaisujen kehittämiseen näkyi merkittävänä kasvuna hiilineutraaliin liiketoimintaan ja ESG:hen liittyvissä palveluissamme.

”ESG-asiat ovat nousseet vauhdilla hallituksen ja ylimmän johdon agendalle. Tämä on näkynyt merkittävänä kasvuna ESG-liittännäisissä palveluissa. Viime tilikaudella keskityimme erityisesti ilmastopalveluihin. Kehitämme alkaneella tilikaudella ja jatkossa laajasti eri osaamisalueisiin liittyviä ESG-palveluja PwC:n

globaalin The New Equation -strategian mukaisesti”, ESG-palveluista vastaava asiantuntija Jussi Nokkala toteaa.

Regulaatio kirittää myös vastuullisuuspalveluiden kehittämistä
Ilmastomuutoksen haasteisiin vastaaminen edellyttää systeemitasoisia muutoksia, joita kohti mm. Pariisin ilmastopöytäkirja, EU:n Green Deal -ohjelma sekä Sustainable Finance -lakipaketti ohjaavat ja kannustavat. Muun muassa finanssialan tiedonantovelvoitteet sekä kestävyden luokittelujärjestelmä (taksonomia) tuovat mukanaan monia muutoksia.

Parhaimmillaan muutokset mahdollistavat siirtymän kohti vähähiilisyyttä siihen rahoitusta kohdentamalla. Samalla ne tuovat yrityksille uusia vaatimuksia. Esimerkiksi raportoitujen tietojen varmennustarpeet ovat kasvamassa, kun pankit ovat alkaneet sitoa laina-ehdotuksia korkomarginaaleja osittain esimerkiksi yrityksen päästövähennyksiin. Myös Green Bondien määrän kasvu näkyy varmennuspalveluiden kysynnässä.

EU:n kestävyysraportoinnin näköpiirissä oleva uudistus tuo pakollisen varmennuksen piiriin muutaman vuoden kuluttua

suuren määrän yrityksiä. Tämä tulee näkymään myös PwC:n vastuullisuuspalveluiden sisällössä ja tuottamisen tavassa jatkossa entistäkin vahvemmin, ja tähän kaikkeen olemme aloittaneet varautumisen.

Vastuullisuus toteutuu myös palvelutuotannossamme

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



Jussi Nokkala, PwC Suomen Sustainability & Climate Change Leader

tin vaatimuksia edellyttäen toimittajiltamme niihin sitoutumista. Seuraamme myös vaatimusten toteutumista toimittajille kehitetyn itsearviointilomakkeen avulla. Päättyneellä tilikaudella lanseerasimme virtuaalisen vastuullisuuskoulutuksen toimittajillemme ja yhteistyökumppaneillemme.

Riippumattomuus ja työemme laatu

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

Riippumattomuuden ja luottamuksen ylläpitämiseksi meidän on oltava objektiivisia kaikessa työssämme. PwC:llä riippumattomuus koskee erilaisia yhtiön, partnereiden ja henkilökunnan taloudellisia ja muita suhteita tilintarkastus- ja varmennusasiakkaisiin – sekä niitä, jotka ovat sallittuja, että niitä, jotka eivät ole sallittuja, koska ne vaarantavat tai voisivat vaarantaa riippumattomuutemme. Noudatamme PwC-ketjun globaaleja riippumattomuusohjeita (PwC Global Independence Policy) sekä voimassa olevaa tilintarkastusyhteisöjä koskevaa muuta riippumattomuutta koskevaa regulaatiota.

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

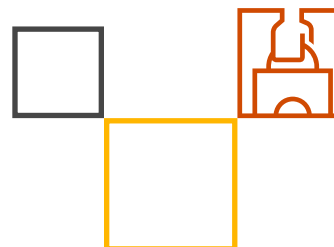
Arvojen mukainen toiminta osaksi asiakaspalautekyselyitä

Asiakaskokemus ja -tyytyväisyys ovat strategiamme ja tekemisemme keskiössä, ja koemme hyvän asiakaskokemuksen olevan tärkeä osa vastuullista toimintaamme.

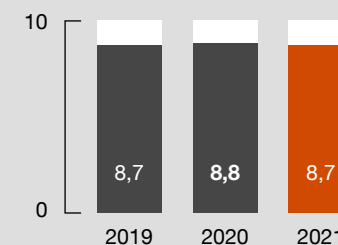
Uudistimme tilikauden aikana palautteiden keräämiseen liittyvän järjestelmämme. Päivitimme myös kyselyn sisältöä ja lisäsimme siihen kysymyksiä arvojemme toteutumisesta asiakastoimeksiannoissa. Näin voimme entisestään kehittää toimintaamme ja palvelujamme.

Otimme tilikauden aikana käyttöön myös parannetut sisäisen raportoinnin työkalut, jotka mahdollistavat asiakaspalautteen hyödyntämisen entistä paremmin ja laaja-alaisemmin toimintamme kehittämisessä.

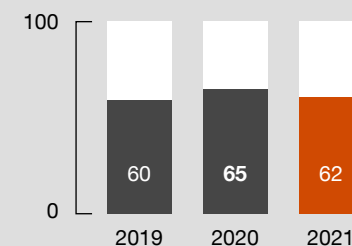
Keräsimme ennätysmäärän palautteita verrattuna aiempiin vuosiin: kysyimme palautetta yli 4 000 asiakkaalta sähköisillä kyselyillä, mikä on 38 % enemmän edelliseen vuoteen nähden. Vastausprosentti näihin oli 37 %, eli saimme palautetta yli 1 500 asiakkaalta. Sähköisten kyselyiden lisäksi teimme kymmeniä syvähaastatteluja valituille asiakkaille läpi Suomen.



Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys (0–10)



Asiakkaiden suosittelevuus (NPS)



Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys säilyi erinomaisella tasolla 8,7 (edellis- kaudella 8,8) asteikolla 0–10 mitattuna. Toisena asiakastyytyväisyyden mittarina käytämme nettosuosittehalukkuutta (NPS, Net Promoter Score). Samoin kuin kokonaistyytyväisyys, myös asiakkai- demme nettosuosittehalukkuus säilyi korkealla tasolla 62 (edellisellä tilikaudel- la 65).

Vuosittaisten projektikohtaisten pa- lautteiden sekä asiakashaastatteluiden lisäksi saamme ja keräämme palautetta myös muiden kanavien kuten internet- sivujemme chat-palvelun sekä sosiaa- lisen median kautta. Jokainen palaute on merkityksellinen ja haluamme jälleen kiittää asiakkaitamme palautteiden anta- misesta.

Saadun palautteen perusteella asiak- kaamme arvostavat vuodesta toiseen asiantuntijoidemme osaamista, tavoitet- tavuutta ja sitä, että kuuntelemme heitä ja ymmärrämme heidän liiketoimintaan- sa. Tämän lisäksi asiakkaamme toivat esiin pitkien asiakassuhteiden rakentami- sen ja ylläpidon tärkeänä osana asiakas- kokemusta ja niiden luomista.

Kehityskohteiksi nostettiin toive aktii- visemmasta ja selkeämmästä kommu- nikoinnista. Lisäksi esille nousi tarve tunnistaa entistä laajemmin asiakkaiden liiketoimintoja sekä ennakoitavuus aika- taulujen ja materiaalityöntöjen suhteen.

“Jokaisella palautteella on merkitystä. On tärkeää, että saamme kattavasti palautet- ta myös arvojemme mukaisesta tavasta toimia. Näissä palautteissa korostui erityisesti toimintamme suoraselkäisyys, yhdessä työskentely sekä aito välittämi- nen asiakkaistamme ja heidän menestyk- sestään”, Markets Leader Hannu Suonio toteaa.

“Asiakaspalaute on yksi tapamme mi- tata ja varmistaa, että strategiamme ja tavoitteemme toteutuvat käytännössä. Haluamme strategiamme mukaisesti var- mistaa, että asiakkaamme saavat PwC:ltä ensiluokkaista palvelua, ratkaisemme heidän haastavia ongelmiaan, lisääm- me luottamusta, ja että ratkaisumme ovat kestäviä – sekä myös että kokemus PwC:n kanssa työskentelemisestä jättää positiivisen tunnejäljen”, Suonio sum- maa.



Hannu Suonio, PwC Suomen Markets Leader

Henkilöstö ja monimuotoisuus



Tilikausi 2021 oli edelleen vahvasti COVID-19-pandemian värittämä. Poikkeusoloista ja pääasiallisesta etätyöstä huolimatta työmme asiakkaiden hyväksi ja kanssa jatkui keskeytyksettä. Markkinan kiihtyessä osaajien tarve korostui. Samaan aikaan tunnistimme etätyön aiheuttamat haasteet jaksamiselle ja yhteishengellemme. Panostimme virtuaalisiin kohtaamisiin, koulutimme ja tuimme esihenkilöitä ja jatkoimme avointa viestintää. Keväällä työstimme myös uudenlaisen hybridityöskentelymallin perusteita.



Henkilöstö ja monimuotoisuus

Henkilöstömme lukumäärä tilikauden päättyessä oli 1 213 (vuotta aiemmin 1 215). Keskimääräinen henkilömäärä laski hieman (1 257, vuotta aiemmin 1 286). Vuosi aloitettiin varoen, ja toisaalta vuoden loppua kohden työmarkkinan kuumentuessa emme pystyneet rekrytoimaan haluamallamme vauhdilla. Rekrytoimme 78 uutta vakinaista työntekijää ja tarjosimme harjoittelupaikan 204 opiskelijalle (240 vuotta aiemmin). Heistä monet jäivät tai palaavat opintojensa päätyttyä PwC:lle. Tämä joukko on meille tärkeä, ja pyrimme varmistamaan kaikille, niin harjoittelijoille kuin muillekin uusille PwC:läisille, hyvän perehdytyksen ja sitä kautta onnistuneen startin PwC:llä.

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

Strategia itsessään ei tuo muutosta – se edellyttää aktiivisia toimia. Seuraavassa lisää siitä, miten toimimme tilikauden



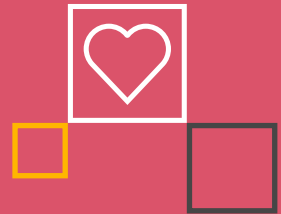
Leena Tiensuu, PwC Suomen Human Capital Leader

aikana Välitämme toisistamme -strategiateeman osaksi arkeamme.

Korona-ajan toimintatavat

COVID-19-pandemian takia jatkoimme pääosin etätyössä koko vuoden. Loimme selkeät toimintaohjeet jo keväällä 2020, jotta turvallinen toiminta voitiin varmistaa ja tartunnat minimoida. Altistuneet tai

Keskeiset osa-alueet, joihin panostamme:



Ura ja kehittyminen:

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

Johtaminen muuttuvassa maailmassa

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

Mukaanottava työyhteisö

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

Kestävä ura

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

oireiset eristettiin ja testattiin, kokoon-
tumisrajoitettiin ja turvallisuustoimia
painotettiin kaikessa kanssakäymisessä.

Etätyösuosituksesta huolimatta halusim-
me tarjota sitä tarvitseville mahdollisuu-
den työskennellä toimistolla. Väljissä ti-
loissa turvallinen tila on ollut mahdollista
löytää. Työntekijämme saivat myös viedä
kotiin erillisen näytön ja näppäimistön
työergonomian parantamiseksi.

Seurasimme tiiviisti tautitilanteen kehit-
tymistä ja päivitimme ohjeita säännölli-
sesti. Ohjeista viestitettiin ja kysymyksiin
vastattiin niin intranetissä kuin säännölli-
sissä henkilöstölle suunnatuissa webinaa-
reissa, CEO webcasteissa. Lähetysissä
oli käytössä avoin kysymyskanava, jonka
kautta sai lähettää kysymyksiä ja kom-
mentteja johdolle. Kysymyksiin ja kom-
mentteihin vastattiin suoraan live-lähe-
tyksessä. Tämä jatkuva ja avoin viestintä
on saanut paljon kiitosta henkilöstöltä.

Etätyö haastaa jaksamista

Työelämän muutokset ja COVID-19-tilan-
ne ovat yhdessä luoneet todella haas-
tavan ympäristön työssä jaksamiselle.
Tiilikauden aikana pyrimme tukemaan
työntekijöitämme erilaisin keinoin, sillä
esimerkiksi kokemukset etätyöstä vai-
htelevat laajasti.

Jo ennen pandemiaa olimme tunnista-
neet jaksamisen tärkeäksi huolenaiheek-
si. Etätyössä joillakin paineet kasautuivat
ja esihenkilön ja työpaikan epämuodol-
listen verkostojen tuki olivat heikompia
kuin kasvokkain työskennellessä. Näin
emme kyenneet kaikilta osin havaitse-
maan haasteita riittävän ajoissa.

Esihenkilötyö ja lähijohtaminen ovat
avainroolissa jaksamisen ja hyvän
työskentelyn mahdollistamiseksi.
COVID-19-tilanne on haastanut paitsi ti-
mien ja yksilöiden johtamista, myös esi-
henkilöiden omaa jaksamista. Olemme
panostaneet esihenkilöiden tukemiseen
eri tavoin. Viime kaudella panostimme
erityisesti virtuaalitiimien johtamiseen ja
haastavien tilanteiden käsittelyyn. Näitä
alueita käsittelevät koulutukset saivat
hyvää palautetta osallistujilta. Liiketo-
mintojen HR, työterveyshuollon erilaiset
palvelut ja ulkopuoliset hyvinvointival-
mentajamme ovat olleet tärkeitä toimi-
joita esihenkilötyön ja lähijohtamisen
tukemisessa korona-aikana.

Uskomme myös esimerkiksi johtamiseen
ja arjen kohtaamisten merkitykseen hy-
vässä johtamisessa. Pilottoimme kauden
aikana johtoryhmän voimin partnereille
tarkoitettua Lead by Example -koulutus-
ta, joka toteutetaan laajemmin syksyllä
2021.

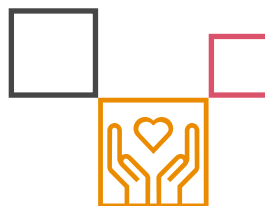
New Normal – kohti joustavampaa työskentelymallia

Poikkeustilan vähitellen väistyessä
toivomme voivamme siirtyä työsken-
telymalliin, joka yhdistää tuoreet opit
etätyöstä ja joustavuudesta ja toisaal-
ta vahvistaa yhdessä työskentelyn ja
kohtaamisten myötä sekä yhteisöllisyyttä
että tehokkuutta.

Kehitimme kevään aikana periaatteet
tälle uudelle mallille, joka tunnetaan
nimellä New Normal. Pyrimme uudessa
mallissa joustavuuteen ja henkilökohtais-
ten mieltymysten ja tilanteiden huomioi-

miseen. Olemme tarkoituksella vältäneet
tarkkojen ohjeistusten laatimista, sillä
asiakkaiden tarpeet, työtehtävät ja tilan-
teet vaihtelevat. Uskomme, että parhaat
käytännöt ja työskentelytavat löytyvät
avoimen keskustelun kautta tiimeissä.

Onnistuminen New Normal -työskente-
lyyn siirryttäessä edellyttää keskusteluille
turvallista ympäristöä, jossa omia toivei-
ta ja tehokkaan työn vaatimuksia sekä
yhteisöllisyyden rakentamista voidaan
pohtia yhdessä hyviä ratkaisuja hakien.
Tätä turvallisuuden tunnetta meidän
täytyy vielä vahvistaa.



**Esihenkilötyö ja lähijohtaminen ovat
avainroolissa jaksamisen ja hyvän
työskentelyn mahdollistamiseksi.**

PwC:llä jokainen johtaa ja kehittyy

Olemme jo vuosia panostaneet valmentavaan johtamistapaan. Innostava valmentaja -ohjelmaamme osallistuvat yleensä kaikki esihenkilörooleissa toimivat. Ohjelman yhteydessä syntynyt "Näin johdamme PwC:llä" -malli rakentuu arvojemme varaan ja luo pohjan sille, millaista johtajuutta me jokaiselta odotamme. Näitä asioita käsitellään myös vuotuisessa New Manager -koulutuksessa. Näihin esihenkilöille suunnattuihin koulutuksiin osallistui tilikaudella yhteensä yli 100 asiantuntijaa.

Nuoremmille asiantuntijoille on tarjolla Career Takeoff -ohjelma ja uusille managereille oma ohjelmansa. Career Takeoff -ohjelmaan osallistui tilikaudella 75 asiantuntijaa.

Jatkuva uuden oppiminen ja ammattilaisena kehittyminen on monille tärkeä syy hakeutua ja pysyä PwC:llä. Opimme arjen työssä, mutta panostamme paljon myös koulutukseen, keskimäärin 9,8 työpäivää jokaista työntekijää kohden.

Kunkin osaamisalueen ammatillisen osaamisen kehittyminen on edelleen keskiössä. Lisäksi olemme ottaneet yhteiseksi tavoitteeksemme kasvattaa henkilöstömme digi- ja datataitoja ollaksemme relevantteja tulevaisuuden työelämässä. Viime kaudella jokainen

PwC:läinen sai käyttää viisi työpäivää digi- ja dataosaamisen kehittämiseen kullekin sopivalla tavalla. PwC tarjoaa laajan kirjon koulutuksia, mutta aikaa on voinut käyttää myös ulkopuolisiin koulutuksiin, itseopiskeluun tai taitojen harjoittamiseen erilaisissa projekteissa.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä ja sitoutumista mitataan säännöllisesti

Vuoden tauon jälkeen PwC-ketju toteutti globaalin henkilöstökyselyn. Sen keskeinen mittari People Engagement Index (PEI) kertoo meidän selvinneen melko hyvin haastavasta vuodesta. Keväällä 2021 PEI oli 78 %, kun se edellisessä kyselyssä kaksi vuotta aiemmin oli 77 % (luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia indeksin rakenteen muutoksen myötä). Kyselyn tuloksia analysoidaan niin lukujen valossa kuin avoimien vastausten kautta, minkä kautta saamme paljon tietoa kehittämisen tueksi.

Kartoitamme henkilöstön tunnelmia myös kuukausittain lyhyellä kyselyllä. Sen trendin ja avointen kommenttien seuraaminen antaa meille jatkuvasti tarkeitä näkökulmia ja tietoa henkilöstömme ajatuksista.

Palkitseminen työtyytyväisyyden tukena

Haluamme palkita erinomaisia asiantuntijoitamme hyvistä suorituksista, ja

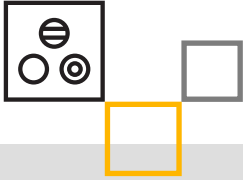
siksi meillä on koko henkilöstön kattava muuttuvan palkitsemisen järjestelmä. Tänä vuonna tilikauden tulokseen perustuvaa bonusta jaettiin merkittävästi viimevuotista enemmän, 6,8 miljoonaa euroa (viime vuonna vastaava luku oli 4,6 miljoonaa). Tämän lisäksi jaoimme toukokuussa kaikille työntekijöille ns. korona-ajan bonuksen, joka oli yhteensä 1,2 miljoonaa euroa. Lisäksi meillä on käytössä erilaisia nopean palkitsemisen malleja.

9,8
koulutuspäivää/henkilö

78 %
Työtyytyväisyydestä kertova People Engagement Index

*) Maksettujen bonuksien määrät on ilmoitettu ilman sosiaaliturvamaksuja, jotka olivat mukana aikaisempina vuosina raportoiduissa luvuissa.





Diversiteetti ja monimuotoinen työyhteisö: jokaisella on oikeus loistaa

Perustimme tilikaudella Diversity & Inclusion Steering Groupin, jonka tavoitteena on vahvistaa tasa-arvoasioiden johtamista. Ryhmän puheenjohtajana toimii toimitusjohtajamme **Mikko Nieminen**.

Olemme tehneet monimuotoisuustyötä jo pitkään ja seuraamme syksyllä 2018 hyväksytyn diversiteettistrategian toimenpiteitä ja toteutumista. Sen painopiste on miesten ja naisten välinen tasa-arvo. Tunnistamme, että toimenpiteistämme huolimatta PwC näyttäytyy osin erilaisena työpaikkana naisille kuin miehille. Vaikka yksiköiden tilanteet ovat erilaisia, tasapaino eri uratasoillamme ei kokonaisuutena ole parantunut vielä toivotusti.

Tarkastelemme säännöllisesti henkilöstökyselyidemme tuloksia myös sukupuoli-näkökulmasta. Sukupuolten vastauksien välillä havaitut erot eivät ole olennaisesti kaventuneet. Teemme vuosittain kattavan tarkastelun myös henkilöstön

vuosiarviointiprosessissa. Lisäksi tarkastelemme palkkatasoja ja bonuksia pyrkien havaitsemaan ja vähentämään mahdollisia vinoumia. Yhtä keskeistä on eri prosessiemme, kuten rekrytoinnin ja resurssoinnin, jatkuva kehittäminen huomioimaan erilaiset työntekijät.

Konkreettisena toimena jatkoimme tiedostamattomia ennakkoluuloja ja ajatusmalleja koskevaa koulutusta. Myös jokaisella liiketoiminta-alueella on oma vuosisuunnitelmansa tasa-arvostrategian edistämiseksi. Nostona toimista voidaan mainita tilintarkastuspalveluiden tiedostamattomia ennakkoluuloja ja ajatusmalleja sekä mukaanottavaa työyhteisöä koskeneet keskustelutilaisuudet sekä uusi rekrytoiville esihenkilöille suunnattu koulutus, joka tarkastelee tiedostamattomia ajatusmalleja.

Tämä monimuotoisuustyö on toki sukupuoli-näkökulmaa laajempaa. Vuosittain Pride-viikon yhteydessä näymme sisäisesti ja ulkoisesti PwC-ketjun Shine-tee-malla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioimisen puolesta. Teeman

ajatus on, että jokaisella on oikeus loistaa, ja tätä pyrimme vahvistamaan muissakin konteksteissa kuten ulkomaalaistaisten työntekijöiden osalta. Tarjoamme esimerkiksi suomen kielen kursseja ulkomaalaisille työntekijöillemme Suomeen asettumisen tueksi.

*“PwC haluaa olla mukana edistämässä omalta osaltaan tasa-arvoisuutta, monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä. Se on tärkeää PwC:n työntekijöille, mutta se on tärkeää myös meidän asiakkaillemme sekä yhteistyökumppaneille. Ollaksemme jatkossakin houkutteleva työnantaja meidän on sitouduttava jatkuvasti parantamaan tasa-arvoasioita. Tämä koskee niin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen sekä eri kulttuureista ja uskonnoista tulevien tasa-arvoista kohtelua”, PwC Suomen tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta vastaava partneri **Niina Vilske** toteaa.*



Niina Vilske, PwC Suomen partneri ja Diversity and Inclusion Leader

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

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

Kansainvälinen liikkuvuus

Kansainvälinen liikkuvuus on meille tärkeä keino vahvistaa osaamista. Pandemian tuomat rajoitteet vaikeuttivat monen muuttoa Suomeen tai Suomesta ulkomaille. Vuoden aikana Suomesta oli ulkomailla 9 henkeä, ja meillä Suomessa oli 12 lähetettyä työntekijää ja 17 muulla tavoin PwC-maista tullutta työntekijää. Rajoitusten vähitellen purkautuessa yhä useampi PwC:läinen pääsee kokemaan työskentelyä ja elämää toisessa maassa.

Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö tavoitteena

Uudistimme tilikauden alussa hyvinvointiohjelmamme, jota kutsumme nimellä BeWell. Uusiksi kumppaneiksemme valikoituivat **Mehiläinen** työterveyshuollon osalta ja **ActPro** painottuen ennaltaehkäisevään valmennukseen.

ActPron avulla toteutimme hyvinvointikartoituksen kussakin liiketoimintayksikössä. Vastausprosentti oli 68 %. Kokonaisuuksena kartoitus vahvisti kuvaamme siitä, että merkittävä osa henkilöstöstä hyötyisi tuesta ja akuutin tuen tarpeessa olevien henkilöiden määrä oli liian korkea.

Hyvinvointikartoituksesta saadun henkilökohtaisen tuloksen perusteella työntekijät ohjattiin erilaisiin palvelukokonaisuuksiin: työterveyshuoltoon, yksilö-

valmennuksiin tai hyvinvointia tukevien materiaalien pariin. Valmennustapaamiset olivat kaikkien PwC:läisten käytettävissä. Valmennustapaamisissa pääsi keskustelemaan asiantuntijan kanssa esimerkiksi fyysisestä terveydentilasta, stressinhallinnasta ja palautumisesta. Lisäksi ActPron kanssa toteutettiin erilaisia verkkovalmennuksia.

Työterveyshuollon uudistuksella tavoiteltiin vahvempaa ennaltaehkäisyä, panostusta jaksamisen tukeen ja tiivistä yhteistyötä kumppanin kanssa samalla säilyttäen korkea palvelutaso arjen työterveyshuollossa. Valitsimme kumppaniksi Mehiläisen ja käynnistimme yhteistyön syksyllä 2020. Yhteistyö muun muassa riskitilanteiden tunnistamiseksi ja tukitoimien suunnittelemiseksi on nyt vahvaa. Koetamme tuoda Mehiläisen tarjoamia palveluita etenkin psyykkisen jaksamisen alueella näkyväksi henkilöstöllemme. Digiklinikka, Huoli omasta jaksamisesta -chat ja erilaiset videovalmennukset ovat jokaisen PwC:läisen käytettävissä.



Komennuksella Suomessa: virtuaalista verkostoitumista ja uusia kokemuksia

Chanté Jansen van Vuuren saapui Etelä-Afrikan PwC:ltä Suomen PwC:lle komennukselle puoli vuotta sitten. Poikkeuksellinen maailman-tilanne on tuonut mukanaan omat haasteensa, mutta tilintarkastuksen parissa työskentelevä Chanté on ollut komennukseen tyytyväinen.

“Aika Suomessa on ollut tähänastisen elämäni antoisin kokemus! Olen saanut komennuksesta irti todella paljon paitsi uran, myös yksityiselämän näkökulmasta. Kollegat Suomessa ovat ottaneet minut lämpimästi vastaan ja erilaisten ihmisten kanssa työskentely on ollut todella rikastuttavaa”, Chanté kertoo.

Pandemian aiheuttamista rajoituksista huolimatta Chanté on päässyt osallistumaan moniin virtuaalitapahtumiin ja -aktiviteetteihin, sekä onnistunut verkostoitumaan ja ystävystymään kollegoiden kanssa. Hän kannustaakin muita komennuslaisia ottamaan kokemuksesta kaiken irti. *“Lähtekää rohkeasti mukaan ja tarttuka tilaisuuksiin, vaikka se tuntuisikin välillä vaikealta!”*

Juhlia ruudulla yhteisen tunnelman luomiseksi

PwC:n perinteisiin kuuluu kokoontua yhteen juhlistamaan menestystä ja luomaan yhteishenkeä. Pandemia on pakottanut meidät keksimään uusia muotoja näille kokoontumisille. Syyskuun 2020 strategian lanseeraustilaisuus oli ensimmäinen iso sisäinen virtuaalitapahtuma. Pikkujouluissa nautimme viihdettä etänä ruuduilta ja kotisohvilta käsin. Kesäjuhlassa kokattiin Kari Aihisen yhteisessä ohjauksessa kasvisherkkuja kotikeittiöissä, ja juhlatunnelmaa toivat Kuohu ja PwC:n oma bändi Gains 'N Losses.

Myös monet tiimit järjestivät erilaisia vapaaamuotoisia virtuaalisia kokoontumisia, kuten after ski ja tietovisa tai kokkikerho. Virtuaaliset kokoontumiset ovat olleet innostavia ja arvostettuja, mutta olemme kaivanneet yhteisiä kokoontumisia kasvokkain.

PwC:n vuosittainen Perhepäivä on odotettu tapahtuma. Jouduimme perumaan sen syksyltä 2020, mikä oli ikävää, mutta turvallisuuden takia välttämätöntä.

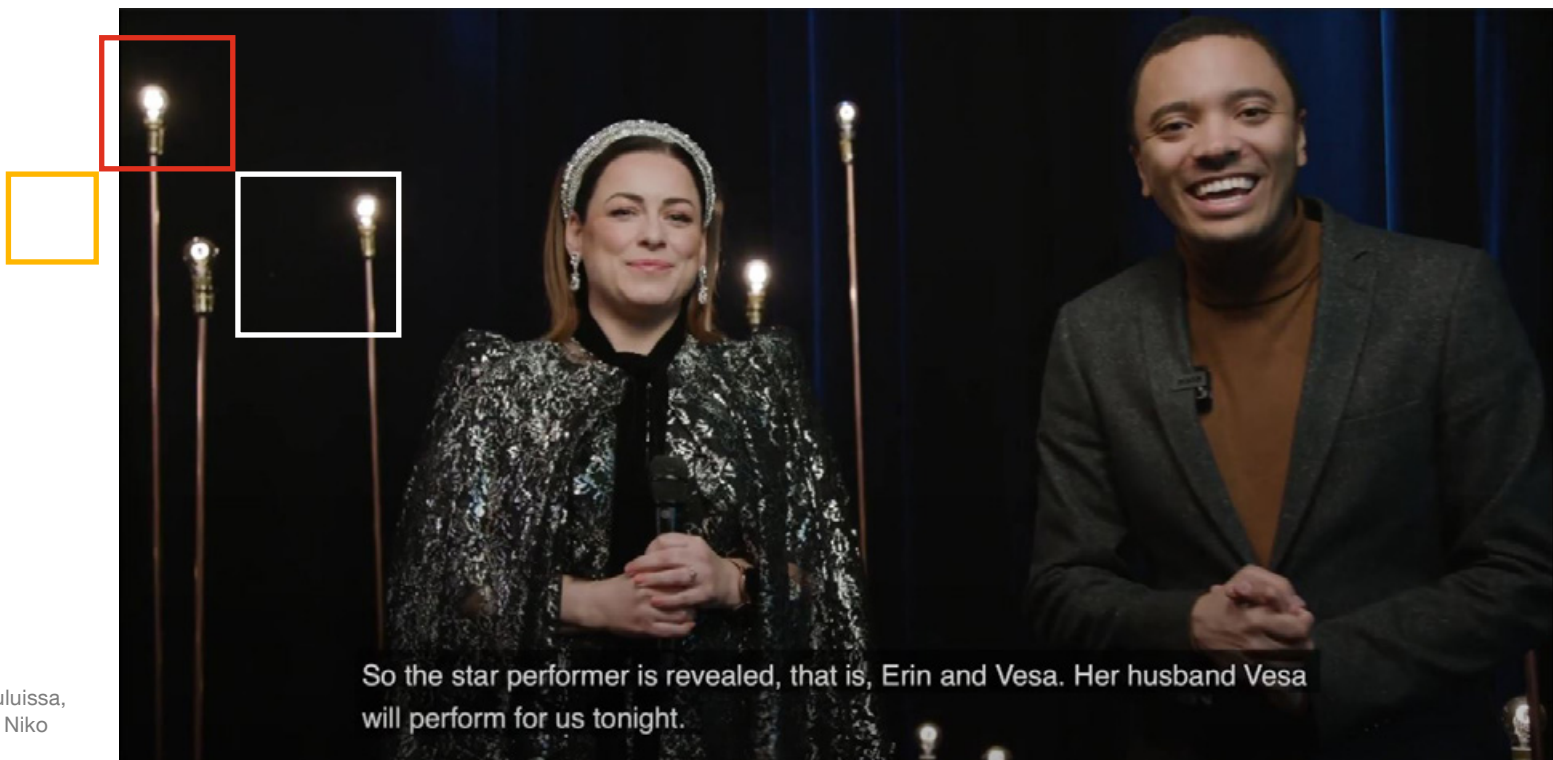
Entiset PwC:läiset ovat meille tärkeä sidosryhmä. Pyrimme pitämään heihin yhteyttä vuosittaisissa alumnitilaisuuksis-

Laulaja-lauluntekijä Erin hurmasi yleisön PwC:n pikkujouluissa, jotka järjestettiin poikkeuksellisesti virtuaalisesti. PwC:n Niko Koivuniemi juonsi tilaisuuden.

sa, joissa on iloisten jälleennäkemisten tunnelmaa. Yleensä syksyisin pidetty tilaisuus järjestettiin päättäneellä tilikaudella vasta keväällä 2021 ja poikkeuksellisten olojen takia virtuaalisena. Vaikka tällainenkin tilaisuus kokosi paljon alumneneja, toivomme pääsevämme pian taas tapaamaan alumneneja henkilökohtaisesti.



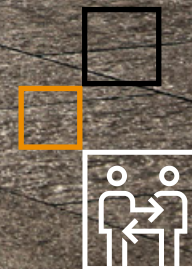
PwC:n virtuaalisilla kesäjuhlilla kokattiin kolmen ruokalajin menu huippukokki Kari "Kape" Aihisen johdolla.



So the star performer is revealed, that is, Erin and Vesa. Her husband Vesa will perform for us tonight.

Yhteiskunnallinen osallistuminen

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.



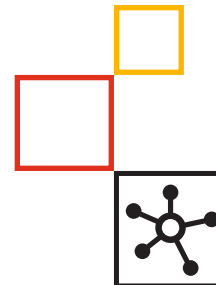
Yhteiskunnallinen osallistuminen

Monipuolista yhteistyötä ja verkostoja

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

Yhteistyökumppaneitamme tilikaudella 2021 olivat mm.

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



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



"Asiantuntemuksemme jakaminen on osa taloudellista liike-toimintaamme, mutta teemme sitä myös yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja osallistumisen näkökulmasta", PwC:n Brand & Communications Leader Kaisa Heikkinen toteaa.



Kasvunrakentajaa etsimässä

Olimme jälleen Pääomasijoittajayrityksen kumppanina Kasvunrakentaja-kilpailussa. Kilpailussa etsitään pääomasijoittajien suomalaisista kohdeyrityksistä vuoden mielenkiintoisinta ja innostavinta tarinaa, joka tuo parhaiten esiin kasvun rakentamista yhdessä pääomasijoittajan kanssa.

Vuoden 2021 Kasvunrakentaja-kilpailun finaaliin valikoituivat pohjoismaiseen kiinteistönhuoltoon erikoistunut **PHM Group**, työkaluja markkinointidatan käsittelyyn tarjoava **Supermetrics** ja muoville vaihtoehtoja muovaava **Kotkamills**. Voiton kovassa joukossa vei Kotkamills.

Omistajien ja operatiivisen johdon asialla

Omistajavetoisia pk-, kasvu- ja perheyri-tyksiä palvelee yli 250 PwC:n asiantuntijaa halki Suomen. Olemme tukeneet tätä yhteiskunnallisesti merkittävää yritysryhmää jo lähes 70 vuoden ajan. Paikallisten asiantuntijoiden lisäksi PwC:n asiakkaiden tukena on laaja kansainvälinen verkostomme auttamassa kansainvälistymisessä ja kasvussa.

“Yrittäjyyden arvostus ja omistajien tarpeet ovat korostuneet Suomessa viimeisimpinä vuosina. Haluamme mahdollistaa yrittäjille aina startuppeista jo pitkään toimineisiin yrityksiin entistä tiiviimpää tukea”, toteaa PwC:n perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden vetäjä **Marko Korkiakoski**.

“Tilintarkastus on meidän keskeinen palvelu, mutta meillä on sen lisäksi laajat mahdollisuudet tukea yrityksiä muun muassa taloushallinnon, innovaatiotoiminnan, corporate venturingin, kasvun, kansainvälistymisen ja yritysjärjestelyiden saralla. Tuemme myös omistajan agendalla olevia teemoja näiden operatiivisten asioiden lisäksi”, Korkiakoski jatkaa.

Teemme tiivistä yhteistyötä monien yrittäjyyttä tukevien tahojen kanssa. **Perheyriyten liitto** on tässä hyvä esimerkki; olemme olleet liiton kumppani jo kahden vuosikymmenen ajan. Edistämme yhteis-



Marko Korkiakoski, PwC Suomen perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden johtaja

työssä muun muassa hyvin suunniteltuja ja toteutettuja sukupolvenvaihdoksia sekä tuemme yritysten kehittymistä ammattimaisen johtamisen ja omistamisen saralla esimerkiksi omistajastrategian avulla.

Edistämme myös tasa-arvoista yrittäjyyttä mm. yhteistyöllä **Inklusiiv ry:n** kanssa *I Started This* -hankkeessa.

Olemme aktiivisessa roolissa myös **Business Finlandin Nuoret Innovatiiviset Yritykset (NIY)** -rahoitusohjelmassa, joka on Suomen merkittävin julkinen kansainvälistymistä tukeva pienille kasvuyrityksille suunnattu rahoitusmuoto. Olemme olleet ohjelmassa mukana 13

vuotta ja sen aikana valmentaneet yli 450:tä rahoituksen saanutta kasvuyritystä sekä järjestäneet lähes 100 sijoittajapaneelia keskittyen yritysten arviointiin ja kasvun sparraamiseen.

Yhteistyöverkostomme on koko Suomen kattava ja tarjoaa yrittäjille mahdollisuuden olla entistä lähempänä meidän asiantuntijoita. Virtuaalitapahtumista on tullut entistä tärkeämpi keino yhdistää ihmisiä ja keskustella ajankohtaisista aiheista. Ajankohtaistapahtumia olemme järjestäneet muun muassa **Boardman Grow'n** ja **Future Boardin** kanssa. Teemme yhteistyötä alueellisesti myös kauppakamareiden ja yritysjärjestöjen kanssa.



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

Meille merkittävä tapa tukea yrittäjyyttä niin Suomessa kuin maailmalla on lisäksi meidän monivuotinen yhteistyömme **Slushin** ja PwC:n kansainvälisen verkoston kanssa. Olemme olleet Slushin sponsori jo yli 10 vuotta, joista globaalina yhteistyötahona viimeiset viisi vuotta. Koronatilanteen takia Slush toteutettiin virtuaalisesti syksyllä 2020. PwC:lle merkittävin tapahtuma oli marraskuussa järjestetty PwCxSlush-webinaari, johon osallistui lähes 800 päättäjää 73 maasta.

Oppilaitosyhteistyö avainroolissa rekrytoinnissa

Rekrytoimme jatkuvasti uusia asiantuntijoita kasvattaaksemme ja kehittääksemme liiketoimintaamme. PwC:llä aloittaa vuosittain suuri joukko opiskelijien loppuvaiheessa olevia opiskelijoita sekä vastavalmistuneita tulevaisuuden asian-

tuntijoita, minkä vuoksi oppilaitosyhteistyö ja sen jatkuva kehittäminen on meille tärkeää. Yhteistyöllä on myös merkittävä vaikutus työnantajamielikuvan kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Tavoitteenamme on tuoda esille monipuolisia uramahdollisuuksia, joita pystymme työnantajana opiskelijoille tarjoamaan.

Tilikaudella 2021 toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun että Hankenin Partner-yrityksenä. Teimme myös aktiivista yhteistyötä monien yliopistojen, ylioppilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen.

Viime vuosien aikana yhteistyömme myös ammattikorkeakoulujen kanssa on kasvanut tasaisesti, sillä meillä on tarjolla entistä laajemmin työpaikkoja myös ammattikorkeakoulujen opiskelijoille.

PwC Suomen Instagram-tilillä esittelemme asiantuntijoidemme työtä sekä arkea, ja rakennamme näin myös PwC:n työnantajamielikuvaa. Tavoitteenamme on avata työtämme eri sidosryhmille, opiskelijoille sekä potentiaalisille työnhakijoille.

Sisällöissä korostuvat helposti lähestyttävät toteutukset, kuten erilaiset videot ja kuvat, joissa esiintyvät asiantuntijamme kertovat omasta työstään PwC:llä. Instagram-tilillä korostuvat lisäksi yhteistyöt eri oppilaitosten kanssa. Yhteistöiden kautta kerroimme opiskelijoille enemmän esimerkiksi ESG-asioista sekä kestävästä kehityksen eteen tehtävästä työstä.

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



Viime vuonna alkaneen COVID-19-pandemian vuoksi jatkoimme oppilaitosyhteistyön tekemistä pääosin virtuaalisesti. Järjestimme opiskelijoille monia virtuaalisia tilaisuuksia ja tapahtumia, joihin lukeutui muun muassa trainee-haun yhteydessä järjestetyt verotuksen ja tilintarkastuksen webinaarit. Esittelimme tilaisuuksissa liiketoimintayksiköidemme toimintaa ja kerroimme eri uravaiheessa olevien asiantuntijoidemme kokemuksia PwC:llä työskentelemisestä.

Tilikaudella 2021 teimme yhteistyötä seuraavien oppilaitosten kanssa:

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

Tiedon jakamista ja verkostoitumista virtuaalisesti

Erilaiset asiantuntijatilaisuudet, -seminaarit ja -webinaarit ovat tapa jakaa

asiantuntemustamme, käydä vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa ja verkostoitua. Koronatilanteen jatkuessa läpi tilikauden järjestimme kaikki tilaisuutemme virtuaalisesti, yhteensä noin 70 tilaisuutta tai tapahtumasarjaa ylimmälle johdolle, hallitusten jäsenille, yrittäjille, yhdistyksille ja säätiöille. Osan tilaisuuksista järjestimme yhdessä yhteistyökumppanien kanssa.

Tarjosimme tilaisuuksissamme ajankohtaisia aiheita ja parhaita käytäntöjä liittyen esimerkiksi juridiikkaan, taloushallintoon, raportointiin, verotukseen sekä yrityskauppoihin ja -järjestelyihin. ESG-teemoja käsitelimme muun muassa Yritysvastuuraportoinnin varmenusklinikka -webinaarissa sekä PwC:n globaalia perheyrittäjästudion käsitellessä webinaarissa.

Kaiken kaikkiaan virtuaaliset tilaisuutemme keräsivät tuhansia osallistujia ja saadun osallistujapalautteen perusteella voimme iloitua todeta, että onnistuimme tavoitteessamme järjestää entistä parempia virtuaalisia tilaisuuksia ja ponnistuksissamme tuottaa laadukkaampia asiakaskokemuksia.

Koronatilanne on lisännyt virtuaalisten tapahtumien ja videoiden tuottamisen tarvetta ja meille valmistui kevään aikana myös oma studio. Näin voimme panostaa jatkossakin parempaan vuorovaikutukseen ja teknologian hyödyntämiseen



ja luoda entistä korkeatasoisempia virtuaalisia tilaisuuksia (webinaarit/webcastit) ja videoita sekä tarjota näin yhä parempaa asiakaskokemusta. Studion käyttöaste on ollut korkea heti valmistumispäivästä lähtien.

Tutkimuksia ja julkaisuja sidosryhmien hyödynnettäväksi

PwC-ketju ja siihen kuuluvat yhtiöt julkaisivat päättyneellä tilikaudella lukuisia raportteja ja selvityksiä asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme hyödynnettäväksi. Tarjolla on niin toimialakohtaisia kuin eri yritystoiminnan osa-alueille keskittyviä julkaisuja.

Julkaisuista mainittakoon helmikuussa 2021 julkaistu, joka toinen vuosi tehtävä [Global Family Business Survey](#) ja maaliskuussa 2021 julkaistu, vuosittain tehtävä [Global CEO Survey](#). Näihin molempiin saimme ilahduttavan määrän vastauksia myös Suomesta henkilökohdaisiin haastatteluihin. Molemmat julkaisut tarjoavat mielenkiintoisia näkemyksiä muun muassa pandemia-ajan tuomista haasteista ja mahdollisuuksista sekä vastuullisuudesta.

Tutustu julkaisuihimme osoitteessa pwc.fi/julkaisut.

Tärkeä kanava niin ulkoiseen kuin sisäiseen tiedonjakoon on [Uutishuoneemme](#), jossa julkaisemme asiantuntijoidemme tuottamia uutisia, blogikirjoituksia ja ar-

tikkeleita ajankohtaisista aiheista. Näiden ajankohtaiset sisällöt tuovat yli puolet koko verkkosivustomme kävijämäärästä.

Syyskuussa 2018 lanseerattu podcastimme jatkui kuluneella tilikaudella aktiivisena. Asiantuntijamme keskustelivat vaihtuvien vieraidensa kanssa muun muassa vastuullisesta liiketoiminnasta, johtamisesta, omistajuudesta ja verotuksesta.

PwC:n podcast-jaksot löydät [Soundcloudista](#), iTunesista ja Spotifysta ja kootusti kaikki osoitteesta pwc.fi/fi/podcast.

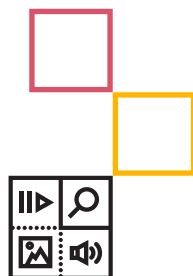
Vuorovaikutusta myös sosiaalisessa mediassa

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 relevantissa kanavissa.

PwC:n podcastissa yritysvastuujohtaja Sirpa Juutisen vieraana kävi ympäristövaikuttaja Saara Kankaanrinta. Sanna-Maria Lanki keskusteli yrittäjyydestä Inklusiivin viestintä- ja markkinointijohtaja Iina Salmisen kanssa ja Marko Korkiakosken omistajuutta käsittelevässä podcast-sarjassa vieraili Taalerin sijoitusjohtaja Tero Luoma.



Vapaaehtoistyötä ja perinteinen joululahjoitus

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

Tilikauden 2021 aikana mahdollisuuden hyödynsi 39 PwC:läistä, jotka tekivät vapaaehtoistyötä yhteensä 193 tuntia.

“Koronatilanne valitettavasti peruutti monen suunnitelmat tilikauden aikana, mikä näkyy vapaaehtoistyömme luvuissa”, yritysvastuujohtaja **Tiina Puukkoniemi** toteaa.

Henkilöstömme saa jo perinteeksi muodostuneen tavan mukaan äänestää joka joulukuun hyväntekeväisyyskohdetta, jolle annamme ns. joulurahan. Kohteeksi äänestettiin joulukuun 2020 **Ensi- ja turvakotien liitto.**

Osallistuimme jälleen myös Joulupuu-keräykseen, johon Helsingin-toimistomme henkilöstö lahjoitti paketteja. Joulupuu-keräyksen avulla kerätään joululahjoja lapsille ja nuorille, jotka ovat lastensuojelun piirissä, huostaan otettuna, sijaisperheessä, lastenkodissa tai muutoin haastavassa tilanteessa. Keräyksen toteuttaa **Joulupuu ry.**

Henkilökunnan äänestämä jouluraha Ensi- ja turvakotien liitolle

Henkilöstömme saa jo perinteeksi muodostuneen tavan mukaan äänestää joka joulukuun hyväntekeväisyyskohdetta, jolle annamme ns. joulurahan, 20 000 euroa joulukuun 2020. Kohteeksi äänestettiin Ensi- ja turvakotien liitto.

Ensi- ja turvakotien liitto auttaa lapsia, nuoria ja lapsiperheitä, jotka ovat vaikeassa tilanteessa vauvaperheiden ongelmien, eron, lähisuhdeväkivallan tai päihteiden vuoksi.

Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistysten palveluissa on apua tarvitsevia lapsia ja perheitä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Liitossa autettiin vuonna 2020 yli 23 700:aa ihmistä, joista lapsia on 6 600. Määrä on kasvanut korona-aikana useilla tuhansilla. Koronatilanne on heikentänyt erityisesti vauvaperheiden jaksamista. Ensi- ja turvakotien liiton kokemukset kertovat, että vauvaperheet ovat jääneet liian yksin pulmien kanssa.

Korona-aikana liiton valtakunnalliset chatit (Apua vauvaperheille, Apua eroon, Apua väkivaltaan sekä Vauvaperheet ja päihteet) ovat tavoittaneet apua tarvitsevia lapsia ja perheitä erittäin hyvin. Liitto on pystynyt edelleen turvaamaan henkilökohtaisen avun yksilötapaamisina ja myös ympärivuorokautiset ensikodit ja turvakodit ovat toimineet normaalisti.

”Nopea vastaaminen ihmisten kasvaneeseen hätään kertoo järjestöjen joustavuudesta ja hyvästä kyvystä reagoida muuttuneeseen tilanteeseen”, sanoo Riitta Särkelä, Ensi- ja turvakotien liiton pääsihteeri.

“Lahjoituksenne auttoi meitä tukemaan entistä paremmin tukea tarvitsevia lapsia, nuoria ja heidän perheitään uuteen alkuun. Tuki on myös tärkeä osoitus siitä, että lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointi on meidän kaikkien yhteinen asia”, Särkelä kiittää.





Ympäristövaikutusten hallinta

Päättäneellä tilikaudella olemme edistäneet strategiakaudelle asettamamme ympäristövaikutusten hallinnan tavoitteita henkilöstön ympäristö- ja vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi, ympäristövaikutustemme pienentämiseksi sekä vastuullisuuden huomioimiseksi hankinnoissamme.



Ympäristövaikutusten hallinta

Tilikauden aikana sitouduimme myös PwC-ketjun asettamaan maailmanlaajuiseen tavoitteeseen hiilineutraaliudesta vuoteen 2030 mennessä. Tulevina vuosina tulemme asteittain ottamaan konkreettisia askeleita tavoitteen saavuttamiseksi.

Henkilöstön ympäristö- ja vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi julkaisimme yritys vastuun käsikirjan. Käsikirjasta löytyy kootusti Suomen PwC:n yritys vastuun kannalta tärkeimmät asiat, kuten ympäristöpolitiikka ja toimistojemme ympäristöasiat. Lisäksi loimme yritys vastuuviestinnän vuosikellon edistämään tapahtumien suunnittelua ja toteutumista.

Järjestimme henkilökunnalle kaksi yritys vastuutilaisuutta virtuaalisesti. Tilaisuuksissa kerrottiin yritys vastuun merkityksestä PwC:lle, Net Zero -ohjelmastamme, sekä yritys vastuuohtelman tavoitteista ja toimenpiteistä tulevina vuosina.

Julkaisimme sisäisiä uutiskirjeitä ja podcasteja, joissa käytiin läpi ajankohtaisia asioita, esimerkiksi Earth Hour, LED-valaistukseen siirtyminen, kierrätyksestä muistuttaminen, vastuullinen matkailu, kasvisruokailun hyödyt sekä pölyttäji-

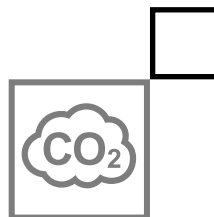
en elinpiirin parantaminen. Ulkoisissa kanavissa julkaisimme podcasteja, joissa kerroimme mm. PwC-ketjun ja Suomen PwC:n Net Zero -hankkeesta.

Ympäristövaikutusten pienentämiseksi luovuiimme toimitiloissamme olleista virvoitusjuomakapeista, minkä ansiosta säästämme muovia vuosittain noin 160 000 muovipullon verran. Jatkoimme edelleen sähkösopimustemme uusimista siten, että käytämme nyt vihreää sähköä kaikissa omien sähkösopimusten piirissä olevissa ja kaikkiaan 95 %:ssa toimitoistamme.

Helsingin-toimistossamme veimme niin ikään päätökseen valaistuksen vaihtamisen LED-valoihin, mikä osaltaan pienensi sähkönkulutustamme ja hiilijalanjälkeämme. Kaikkiaan sähkönkulutus Helsingin toimistossamme laski 44 %. Sähkönkulutuksen pienenemiseen vaikutti myös lisääntynyt etätöön määrä. Pandemiasta johtuen työmatkustamista ei päättäneellä tilikaudella juurikaan ollut ja etäkokousten määrä nousikin edellisvuodesta 182 %. Varsinaiset matkustamisen muutokset ja siitä saavutettava hiilijalanjäljen pieneminen jäivät tavoitteiksi pandemian jälkeiseen aikaan.



Kati Tammilehto, PwC Suomen operatiivinen johtaja



PwC-ketju on asettanut maailmanlaajuisesti Net Zero -tavoitteen hiilineutraaliudesta vuoteen 2030 mennessä. Myös Suomen PwC on sitoutunut tähän tavoitteeseen.

Vastuullisuus Helsingin toimitilassamme

Suomen PwC:llä on toimitiloja useilla paikkakunnilla eri puolilla Suomea. Helsingin-toimistomme Itämerentorilla Ruoholahdessa on kuitenkin ensisijainen työntekopaikka yli 80 %:lle henkilöstöstämme, joten tämän toimipaikan vaikutus hiilijalanjälkeemme on oleellinen.

Itämerentorin kiinteistöllä on BREEAM In-Use -ympäristösertifikaatti Very Good -tasolla. Kiinteistön energiatehokkuushanke valmistui lokakuussa 2020. Hankkeen tavoitteena on leikata energiankulutusta 25 % vuodesta 2016. Vuoden 2020 loppuun mennessä energiankulutus on vähentynyt vuoden 2016 tasosta 23 %, missä näkyy myös koronapandemian vaikutus kiinteistön käyttäjämääriin.

Itämerentorin toimistorakennuksen hiilijalanjäljen laskennassa on otettu huomioon kiinteistösähkön, lämmityksen, jäähdytyksen, jätehuollon ja vedenkulutuksen aiheuttamat päästöt. Hiilijalanjälki pieneni 43 % edellisvuoteen verrattuna. Suurin osuus hiilijalanjäljellä on kaukolämmössä (89 %), jonka vaihtoehtoja olemme kiinteistönomistajan kanssa sitoutuneet kartoittamaan.

Itämerentorin kiinteistön katolle asennetut aurinkopaneelit ovat tuottaneet viime vuoden aikana 47,2 MWh sähköä, mikä vastaa 9,6 %:a toimitalon sähköstä. Muu kiinteistössä käytettävä sähkö on tuuli-voimalla tuotettua.



Net Zero – ilmaston asialla

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

Tarkastelumme lähtötasona on tilikausi 2019. Vuoteen 2030 mennessä olemme sitoutuneet

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

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

Tulevina vuosina tulemme laajentamaan päästökompensaation myös muihin liiketoimintakohteisiin.

Lisäksi tavoitteenamme on tukea asiakkaitamme päästötavoitteiden asettamisessa sekä vaikuttaa muihin sidosryhmiimme ja päättäjiin ja tukea siten kestävä kehitystä ja kansainvälisten ympäristötavoitteiden toteutumista. Sitoumuksemme on linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan kanssa, joka pyrkii rajoittamaan ilmastolämpenemisen 1,5 asteeseen.

Suomen PwC on sitoutunut globaalin PwC-ketjun tavoitteisiin.

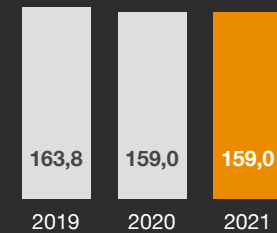
“Yrityksillä on merkittävä rooli ilmastomuutoksen vastaisessa taistelussa. Asiantuntijaorganisaationa meidän on näytettävä esimerkkiä omilla toimillamme, minkä lisäksi meillä on loistava mahdollisuus ottaa merkittävä rooli myös asiakkaidemme siirtymisessä kohti vähähiilisyttä”, PwC Suomen Net Zero Leader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

Tunnuslukumme ja liitteet

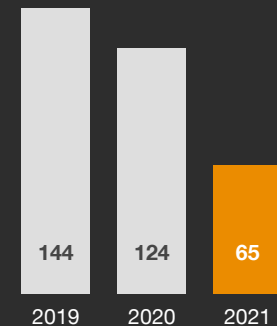
Liiketoiminta		FY 2021	FY 2020	FY 2019
Liikevaihto	milj. €	159,0	159,0	163,8
Lakisäätöiset tilintarkastuspalvelut	milj. €	58,5	70,2	71,4
Muut palvelut	milj. €	100,6	88,8	92,4
Henkilöstökulut	milj. €	111,7	98,1	101,2
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	milj. €	31,6	45,8	45,9
Liikevoitto	milj. €	15,0	14,5	15,8
Tuloverot	milj. €	1,9	1,0	1,1
Tilikauden tulos	milj. €	13,3	13,8	15,0
Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys	(0–10)	8,7	8,8	8,7
Asiakkaiden suosittelemuus (NPS)		62	65	59,6
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen				
Oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset		380	464	446

Ympäristö		FY 2021	FY 2020	FY 2019
Kasviuonekaasupäästöt ¹⁾				
Scope 1: suorat päästöt ⁴⁾	tn CO2e	124,15	157,04	183,81
Scope 2: sähkönkulutus ²⁾	tn CO2e	0	0	0
Scope 2: Lämmitys- ja jäähdytysenergia ⁵⁾	tn CO2e	65	124	144
Scope 3: lentomatkustus ³⁾	tn CO2	29	586	657
Scope 3: ajomatkustus	tn CO2	26	91	127
Päästöt yhteensä (markkinaperustainen)	tn CO2e	535,65	1148	968
Päästöt yhteensä (sijaintiperustainen)	tn CO2e	600,28	1 272,59	1 111,55
Liikematkustus				
Lentokilometrit	km	123 746	4 284 974	5 993 306
Ajokilometrit	km	248 212	774 340	1 051 405
Lentokilometrit per henkilö	km	98	3 332	4 885
Ajokilometrit per henkilö	km	197	602	857
Energia				
Sähkönkulutus ²⁾	kWh	493 360	882 641	909 691
Lämmitys- ja jäähdytysenergia	kWh	2 284 234	2 224 662	2 662 582

Liikevaihto milj. €



Lämmitys ja jäähdytysenergia tn CO2e



1) Raportoimme kasviuonekaasupäästöimme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Raportoimme taulukossa Scope 2 -päästöt käyttäen markkinaperusteista (market based) laskentatapaa, joka huomioi ostamamme sähkön ominaispäästöt. Sijaintiperustaiset sähkön kasviuonekaasupäästöt perustuvat Motivan tuottamaan, sähköntuotannon CO2-päästöjen kertoimen kolmen vuoden liukuvaan keskiarvoon 131 kg CO2/MWh. Kaukolämmön ja -jäähdytyksen päästöt perustuvat Helenin lämmön ominaispäästökertoimeen 182 kg CO2 / MWh.

2) Sähkön ja lämmön kulutus kattaa Helsingin-toimiston. Helsingin-toimistossa työskentelee noin 83 % Suomen PwC:n työntekijöistä.

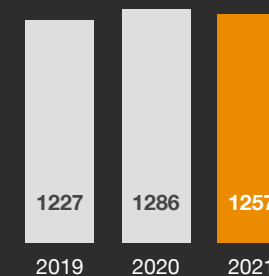
3) Olemme kompensoineet kaikki lentämisestä aiheutuneet päästöt vuodesta 2018 alkaen.

4) Olemme tarkentaneet laskelman laajuutta, edellisvuosien tiedot on päivitetty ja ovat vertailukelpoisia. Luku sisältää autoetuun kuuluvien autojen päästöt.

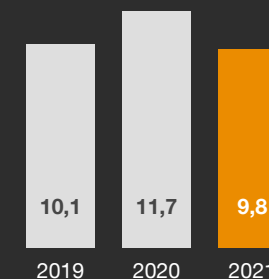
5) Olemme tarkentaneet laskelman laajuutta, edellisvuosien tiedot on päivitetty ja ovat vertailukelpoisia. Luku sisältää Helsingin toimiston lämmityksestä ja jäähdytyksestä aiheutuvat päästöt.

Henkilöstö		FY 2021	FY 2020	FY 2019
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin tilikaudella	hlö	1257	1286	1227
Henkilöstön lukumäärä tilikauden lopussa	hlö	1213	1215	1196
- Lakisääteinen tilintarkastus	hlö	501	519	539
- Muut palvelut	hlö	588	579	553
- Sisäiset palvelut ja tukitoiminnot	hlö	124	117	104
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	%	13,6	13,6	14,9
Rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	hlö	78	154	196
Traineeiden määrä tilikaudella	hlö	204	240	234
Osa-aikaiset tilikaudella keskimäärin	hlö	128	111	118
Perhevapailla keskimäärin tilikaudella	hlö	52	50	50
Perhevapailta palanneet tilikaudella	hlö	71	52	66
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	6,4	6	5,7
Henkilöstön monimuotoisuus				
Henkilöstön sukupuolijakauma	N/M %	53/47	53/47	54/46
Hallitus	hlö (N/M)	1/6	2/5	1/6
Johtoryhmä	hlö (N/M)	2/7	2/7	2/7
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	36,4	35,3	35,2
Henkilöstön tyytyväisyys ja työhyvinvointi				
Global People Survey -vastausprosentti ¹⁾	%	65	-	65
People Engagement Index (PEI) ¹⁾	%	76	-	77
Sairauspoissaoloaste	%	2,0	2,2	2,5
Työ- ja työmatkatapaturmat	lkm	5	10	20
Henkilöstön osaamisen kehittäminen				
Koulutuspäivät yhteensä	pv	10939	13406	11198
Koulutuspäivät/henkilö (FTE) ²⁾	pv	9,8	11,7	10,1
Koulutuskustannukset/hlö (FTE) ²⁾	€/hlö	560	1772	2186
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus	pv	342	748	576
Suoritettujen KHT/HTM/JHT/CIA-tutkintojen lukumäärä	hlö	20	23	27
Henkilöstön palkitseminen				
Palkat (sis. sivukulut)	milj. €	91,2	90,8	90,7
Tulospalkkiot ja muuttuvat palkanosat (sis. sivukulut)	milj. €	20,5	7,3	10,5
Maksetut osingot	milj. €	7,7	6,2	4,2
Maksetut työpanososingot	milj. €	5,2	8,8	10

Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä



Koulutuspäivät per henkilö



1) Vuodelta 2020 ei ole saatavilla vertailulukua, sillä kysely jätettiin COVID-19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen takia toteuttamatta.

2) FTE = Full Time Employees eli täysipäiväiset työntekijät

Muita henkilöstöä koskevia tunnuslukuja

Henkilöstön keskimääräiset koulutustunnit	Mies	Nainen
Partner	24,0	33,6
Salaried Partner	18,0	45,2
Director	27,5	40,3
Senior Manager	31,1	44,6
Manager	53,2	45,2
Senior Associate	85,2	72,4
Associate	85,4	70,4
Intern	33,5	38,6
Admin	13,2	21,1
Yhteensä		

Rekrytoinnit	Mies	Nainen
Alle 30 v.	131	136
30–50 v.	28	28
Yli 50 v.	5	5
Yhteensä	164	169

Hallitusjäsenien ikä- ja sukupuolijakauma	Mies	Nainen
Alle 30v.	0	0
30–50v.	2	0
Yli 50v.	4	1
Yhteensä	6	1

Määräaikaiset vs. vakituiset työntekijät	Mies	Nainen
Määräaikainen työsuhte	29	30
Vakituinen työsuhte	540	614
Yhteensä	569	644

Kokoaikaiset vs. osa-aikaiset työntekijät	Mies	Nainen
Kokoaikainen	524	571
Osa-aikainen	43	75
Yhteensä	567	646

Työsuhteessa olevat työntekijät vs. vuokratyöntekijät	Mies	Nainen
Työsuhteessa	566	644
Vuokratyöntekijät	3	0
Yhteensä	569	644

Henkilöstön vaihtuvuus	Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus-%	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Alle 30 v.	128	138	17	40	126	148	13,5 %	27,0 %
30–50 v.	28	28	48	33	309	351	15,5 %	9,4 %
Yli 50 v.	5	5	0	2	61	65	0,0 %	3,1 %
Yhteensä	161	171	65	75	496	564	13,1 %	13,3 %

Tärkeimmät sidosryhmämme

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Virtuaaliset asiakastapaamiset, virtuaaliset asiakastapahtumat (webinaarit/webcastit), asiakaspalautekyselyt, sosiaalisen median kanavat, PwC:n julkaisut, uutiskirjeet	Järjestimme useita tiedon jakamiseen tähtääviä virtuaalisia tilaisuuksia, kuten yhdessä yhteistyökumppanin kanssa toteutettu DIF-webinaari hallitusammattilaisille teemalla Vastuullisuus liiketoiminnan ajurina ja hallituksen agendalla. Julkaisimme useita selvityksiä ja raportteja, joista esimerkkinä PwC:n vuosittainen Global CEO Survey -selvitys. Suomesta kyselytutkimukseen osallistui 70 toimitusjohtajaa.	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 tiivistä viestintää koko henkilöstölle säännöllisissä johdon webcasteissa, joissa oli tilaisuus esittää kysymyksiä. COVID-19 oli säännöllinen osa näitä tilaisuuksien agendaa. Panostimme jaksamisen tukeen koulutuksin, valmennuksin ja eritukimuotojen avulla. Johtamisen kehittämisessä virtuaalijohtaminen nousi perinteisten teemojen rinnalle, jotta etätyön haasteet ja riskit havaitaan ja niihin puututaan. Rakensimme ja jalkautimme uuden hybridityöskentelymallin periaatteet otsikolla New Normal.	Haluamme edelleen olla paras työpaikka asiantuntijoille. Jatkamme työtä mukaanottavan, kehittymistä tukevan ja ihmisistä välittävän työyhteisön rakentamista koulutuksen, viestinnän, prosessin tarkastelun ja arjen johtamisen keinoin.
Oppilaitokset	Yhteistyö oppilaitosten ja ainejärjestöjen kanssa, luennot, rekrytointitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa, yritysvierailut PwC:lle, trainee-ohjelma	Järjestimme lukuisia pääosin virtuaalisia tapahtumia yhdessä opiskelijajärjestöjen kanssa, muun muassa opintopiirejä, case-tilaisuuksia, CV-klinikoita sekä muita yhteistyötapahtumia. Lisäksi monet asiantuntijostamme olivat luennoimassa oman alansa kursseilla.	Oppilaitosyhteistyötä kehitämme jatkuvasti nykyisten kumppanien kanssa (esimerkiksi uudentilaisten tapahtumakonseptien luominen yhdessä opiskelijoiden ja asiantuntijoidemme kanssa).
Yhteistyötahot	Virtuaaliset tapahtumat, webinaarit, koulutustilaisuudet, julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen	Jatkoimme pitkäaikaisia kumppanuuksia kuten yhteistyötä Perheyritysten liiton kanssa. Boardman Grow'n kanssa järjestimme neljä virtuaalista Kaaoksesta kasvuun -tapahtumaa syksyllä 2020. Meillä oli jokaisessa tapahtumassa oma roundtable-osio, jota PwC:n asiantuntijat vetivät.	Yhteistyö kumppaniemme kanssa jatkuu tiiviinä. Jatkamme yhteisten tilaisuuksien järjestämistä.

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

PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Apunasi on Suomessa yli 1 200 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: www.pwc.fi. Twitter: @PwC_Suomi.

PwC toimii 156 maassa yli 295 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.

© 2021 PricewaterhouseCoopers. Kaikki oikeudet pidätetään.