

Yhdessä tekemällä ykköseksi

PwC Suomen yritys vastuukatsaus 2018



Yhdessä tekemällä ykköseksi

PwC Suomen yritysvastuukatsaus 2018

Tässä yritysvastuukatsauksessa) esittelemme yhteenvedon PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2017–30.6.2018 toimenpiteistä ja tuloksista. Lue lisää vastuuasioista verkkosivuiltamme (www.pwc.fi/yritysvastuu).*

PwC lyhyesti	3
Toimitusjohtajan katsaus	4
Yritysvastuujohtajan katsaus	7
Strategiamme	9
Arvonluonti yritykselle	11
Arvonluonti yhteiskunnalle: Verojalanjälkemme	13
Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä	15
Vastuullinen liiketoiminta	19
Henkilöstö ja monimuotoisuus	22
Yhteiskunnallinen osallistuminen	26
Ympäristövaikutusten hallinta	32
Tunnuslukumme ja liitteet	35

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

PwC lyhyesti

PwC Suomi on suomalainen yhtiö, joka kuuluu kansainväliseen PwC-ketjuun. Tuemme asiakkaitamme muutoksessa ja autamme yrityksiä luomaan kestäväää kasvua, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luottavasti – on asiakas sitten kasvuyhtiö, perheyriutus, pörssilistattu tai julkisen sektorin toimija. Tarkoituksenamme on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia.

Palveluitamme ovat

- liikkeenjohdon konsultointi
- yritysjärjestelypalvelut
- tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut
- veroneuvonta
- lakipalvelut
- riskienhallinnan palvelut
- yritysvastuupalvelut

PwC
Global

Liikevaihto tilikaudella 2018

41,3 mrd \$

Maita

158

Asiantuntijoita

250 930

PwC
Suomi

Liikevaihto tilikaudella 2018

150,7 milj. €

Toimistoja

17

Asiantuntijoita 30.6.2018

1 119

Asiakkaita

10 000

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys



Asiakkaiden suosittelemuus (NPS)



Henkilöstö

45 %  55 % 

Henkilöstö osallistui koulutuksiin keskimäärin 9,8 työpäivän verran.



Työntekijöidemme keski-ikä on 35,1 vuotta.

Yhdessä tekemällä ykköseksi

Toimitusjohtajan katsaus

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Jatkoimme päättäneellä tilikaudella panostustamme Yhdessä tekemällä ykköseksi -liiketoimintastrategiamme keskeisiin kasvuhankkeisiin ja kasvun mahdollistajiin. Haimme kasvua erityisesti yritys-järjestelyihin ja riskienhallintaan liittyvistä palveluista, teknologia- ja digikonsultoinnista sekä toimialoista pankki- ja rahoitusala. Korostimme tilikaudella asiakaskokemuksen merkitystä. Paransimme myös omia digivalmiuksiamme ja -työkaluja sekä teimme määrätietoista työtä johtamisen ja työtyytyväisyyden kehittämisessä.

Kaksinumeroista kasvua, 151 miljoonan liikevaihto

Työ kantoi tulosta: liikevaihtomme kasvoi jopa yli tavoitteen 11 prosentilla 150,7 miljoonaan euroon (edellisellä tilikaudella 135,2 miljoonaa). Myös kannattavuutemme parani tavoitellusti.

Kasvua vauhdittivat aktiiviset yritys-järjestely-, rahoitus- ja pääomamarkkinat, mikä lisäsi kysyntää kaikilla liiketoiminta-alueillamme. Olemme kasvattaneet ja laajentaneet viimeisten kahden vuoden aikana merkittävästi kykyämme palvella asiakkaita kaikissa yritys- ja pääomamarkkinajärjestelyjen vaiheissa, ja tämä on otettu markkinoilla hyvin vastaan. Olimme aiempaa useammin tukena mm. kauppasopimusten neuvottelussa ja laadinnassa sekä oikeudellisten due diligence -tarkastusten tekemisessä.

Olimme mukana suurimmassa osassa Suomen merkittävimmistä yritys-järjestelyistä, minkä lisäksi

olimme tukena yhä useammassa pienemmässä yritys-järjestelyssä ympäri maata.

Kehitimme ja kasvatimme tavoitteiden ja strategiamme mukaisesti myös riskienhallintapalveluita ja teknologia- ja digikonsultointia sekä palveluitamme finanssisektorille.

Liiketoimintayksiköistämme vero- ja lakipalvelut kasvoivat voimakkaimmin, 15 %. Liikkeenjohdon konsultointi ja yritys-järjestelyt -yksikön liikevaihto nousi 13 %. Myös kivijalkanamme tunnetut tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut kasvoivat 9 %. Vahva osaamisemme data-analytiikan hyödyntämisessä tuki kaikkien mainittujen liiketoimintayksiköiden palveluita ja kasvua.

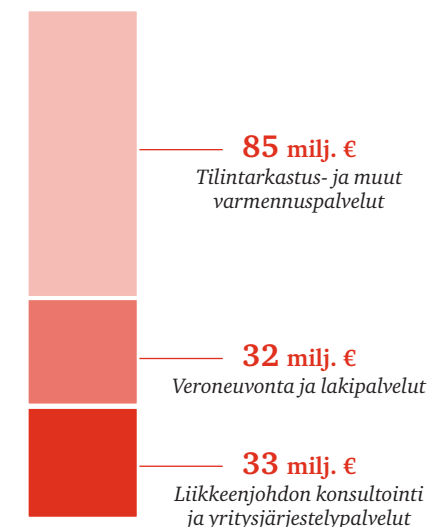
125 uutta työntekijää ja 159 kisälliä

Jatkoimme vahvaa rekrytointia. Onnistuimme saamaan joukkoomme kymmeniä niin kokeneita kuin nuoria asiantuntijoita, ja henkilöstömäärämme nousi 125 hengellä yli 1100:aan työntekijään. Tarjosimme tämän lisäksi harjoittelu- eli kisällipaikan 159 opiskelijalle.

Tavoitteena paras asiakaskokemus

Paras asiakaskokemus on strategiamme ytimessä. Mittaamme sitä jatkuvasti ja kuuntelemme asiakkaitamme saatua palautetta tarkasti. Olemme jalat maassa iloisia siitä, että asiakkaidemme tyytyväisyys on mittausten perusteella varsin hyvällä tasolla: asiakastytyväisyys oli päättäneellä kaudella 8,6 ja NPS eli asiakkaan suosittelevuus 58 %.

Liikevaihto 151 miljoonaa euroa



PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Kiitos kaikille, joilta olemme palautetta saaneet! Laadukkaat edistykselliset palvelut ja sujuva yhteistyö ovat fokuksessamme jatkossakin.

PwC:lle Great Place to Work -sertifikaatti

Parhaan asiakaskokemuksen pystymme tuottamaan vain, jos työntekijämme kokevat, että PwC on heille paras työpaikka. Niin ylivoimainen asiakaskokemus kuin hyvä tulos lähtevät siitä, millä fiiliksellä työntekijämme tekevät työtään.

Teemme systemaattista työtä Paras työpaikka -tavoitteemme eteen. Jatkoimme mm. edellisvuonna aloittamaamme BeWell-ohjelmaa, joka tähtää työntekijöidemme hyvinvoinnin lisäämiseen. Toista vuotta jatkui myös partnereillemme suunnattu PwC Leadership Academy, joka tähtää entistä parempaan johtamiseen ja asiakkaidemme liiketoiminnan ymmärtämiseen.

Osallistuimme Great Place to Work -kilpailuun haastaaksemme itsemme ja saadaksemme lisää eväitä johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Saimme suurten yritysten sarjassa Great Place to Work -sertifikaatin. Sertifikaatin saaminen osoittaa meidän olevan oikealla tiellä.

Tilintarkastusalan sääntely etenee

Tilintarkastus on toimialana ja myös ammattina niin digitalisaation kuin regulaation johdosta muutoksessa.

Tilintarkastusasiakkaiden digitalisoidessa omaa toimintaansa antaa tämä samalla isot mahdollisuudet digitalisoida myös tilintarkastusta entistä pidemmälle. Meillä on jo nyt vahva osaaminen käsitellä ja analysoida suurta datamäärää osana tilintarkastusta. Kehitämme työkalujamme ja toimintaamme edelleen, mikä mahdollistaa digitalisoidussa maailmassa yhä laadukkaamman



Mikko Nieminen, PwC Suomen toimitusjohtaja

tilintarkastuksen tekemisen.

Regulaation osalta tilintarkastussääntelyn kansallinen kehittäminen jatkuu. Viranomais selvitystyön ja vilkkaan julkisen keskustelun kohteena ovat olleet erityisesti tilintarkastusvelvollisuuden rajat, mutta myös hallinnon tarkastus tilintarkastuksen osana.

Vuonna 2016 alkanut kotimaisiin tarpeisiin nojaava selvitystyö tilintarkastussääntelyn muuttamiseksi on edennyt konkreettiseen tasolle, ja näitä asioita selvittäneen työ- ja elinkeinoministeriön (TEM)

työryhmän muistio julkaistiin tammikuussa 2018. Elokuussa TEM lähetti lausuntokierrokselle luonnoksen hallituksen esitykseksi tilintarkastuslain muuttamisesta.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi mm. tilintarkastuslaissa säädettyä yhteisöjen tilintarkastusvelvollisuutta. Muutoksella esimerkiksi nostettaisiin lakisääteistä tilintarkastusvelvollisuutta määrittäviä rajoja mikroyritysten (osakeyhtiöt, kommandiittiyhtiöt ja avoimet yhtiöt) osalta, mutta yleisen edun kannalta merkittävien yhtei-

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

”Jatkamme edelleen rohkeaa rekrytointia: tavoitteenamme on rekrytoida tilikauden aikana noin 100 uutta asiantuntijaa.”

söjen eli PIE-yhteisöjen osalta tilintarkastusvelvollisuus olisi aina.

Lausunnot lakiesitykseen pyydettiin 3.10.2018 mennessä. Mahdolliset muutokset lakiin tulisivat voimaan 1.1.2020.

Kasvua tulevaisuudessakin

Olemme optimistisia, että taloutemme tilanne ja kasvu pysyy hyvänä alkaneellakin tilikaudella. Myös yrityskaupparemarkkinat näyttävät jatkuvan toistaiseksi aktiivisina. Samaan aikaan yritykset ovat useiden muutosvoimien keskellä, ja jo kulu-neeltakin kuulostava sana digitalisaatio haastaa yrityksiä edelleen ja vielä pitkään. Muutosten suunnitteluun ja läpivientiin yritykset kaipaavat tukea ja lisäresursseja.

Näistä asetelmista näemme myös kasvumahdollisuutemme edelleen hyvinä. Meillä on osaamista ja kykyä tukea asiakkaitamme muutoksessa ja kasvussa. Tavoittelemme alkaneella tilikaudella edelleen vahvaa kasvua ja hyvää kannattavuutta.

Kehitämme myös uusia palveluita, joissa monessa yhdistämme perinteistä osaamistamme ja data-analytiikkaa. Alkaneen tilikauden alussa toimme markkinoille keskusurille yrityksille suunnatut taloushallinnon neuvonta- ja ulkoistuspalvelut. Panostamme vahvasti asiakkuuksien entistäkin paremman hallinnan kehittämiseen erillisen hankkeen avulla.

Jatkamme edelleen rohkeaa rekrytointia: tavoitteenamme on rekrytoida tilikauden aikana noin 100 uutta asiantuntijaa, minkä lisäksi tarjoamme harjoittelupaikan noin 150 harjoittelijalle eli kisällille. Sekä vanhoille että uusille työntekijöillemme haluamme olla paras työpaikka, ja sen eteen täytyy tehdä töitä jatkuvasti.

Vastuullinen toiminta on nivottu osaksi kaikkea liiketoimintaamme. Haluamme tulevaisuudessakin toimia itse vastuullisesti ja olla vastuullinen työnantaja, minkä lisäksi tuemme asiakkaitamme näissä asioissa. Yritysvastuujohtajamme Sirpa Juutisen katsaus ja tämä raportti kertovat tästä meille tärkeästä työstä.

Mennyttä tilikautta ja sen tuloksia läpikäydessä tulee nöyrän kiitollinen olo. Iso kiitos asiakkaillemme luottamuksestanne meitä kohtaan. Kiitos myös yhteistyökumppaneillemme merkityksellisestä yhteistyöstä. Lämmin kiitos myös henkilöstölle – teille jotka teette kaiken mahdolliseksi!



Mikko Nieminen
Toimitusjohtaja

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Kirjanpitolain muutos on signaali vastuullisuuden merkityksestä

Yritysvastuujohtajan katsaus

Yritysvastuun vuosi on ollut kiinnostava: suuret yritykset antoivat ensimmäisen kerran joko osana hallituksen toimintakertomusta tai erillisenä selvityksenä tietoja myös muista kuin taloudellisista seikoista. Hallituksen ja toimitusjohtajan on myös allekirjoitettava tiedot. Tämä viimeistään vei yritysvastuun asiat osaksi hallitustyöskentelyä, mikä toivottavasti suuntaa entistä enemmän huomiota yritysvastuuasioiden merkitykseen lisäarvon muodostuksessa ja liiketoiminnan kehittämisessä.

Yritykset tutustuivat myös TCFD-suosituksiin (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) sekä lukivat EU:n lakialoitteista, joilla lisätään tämän alan sääntelyä finanssisektorilla. Sen myötä sijoittajien ja rahoittajien kanssa tekemisissä oleville yrityksille näyttäisi tulevan velvoitteita ESG (Environment, Social, Governance) -asioista. On ollut yllättävää seurata, miten nopeasti tähän on tulossa EU-tasoisia sääntelyä.

Kuluttajien huoli ilmastonmuutoksen etenemisestä sekä erityisesti muovijätteen määrästä ovat olleet todisteita kasvavasta yritysvastuutietoisuudesta. Kuitenkaan Pariisin ilmastopimuksen tavoitteita ei olla saavuttamassa nykyisen tasoilla toimilla. Tämän voi ennustaa näkyvän sijoittajien, markkinoiden sekä kansalaisyhteiskunnan reaktioissa jossakin vaiheessa.

Meille PwC:llä edellä kerrottu on näkynyt tarpeena kehittää edelleen vastuullista liiketoiminta-



Sirpa Juutinen, PwC Suomen yritysvastuujohtaja

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

*”Moni PwC:läinen on
perehtynyt yritysvastuuseen
ja kokenut sen tärkeäksi
liiketoiminnan kannalta.”*

taamme. Erityisesti ilmastonmuutoksen vaikutusten liiketaloudellinen ymmärtäminen ja mukaan ottaminen koko PwC:n palvelutarjontaan on ollut paljon esillä. Tässä olemme päässeet eteenpäin sekä strategiakonsultoinnissa että esimerkiksi yrityskauppoihin liittyvissä palveluissamme, joihin olemme ottaneet ESG-näkökulman mukaan. Tätä työtä jatkamme asiakastarpeiden pohjalta sekä lisääntyvän kysynnän innoittamina.

Olemme nähneet tietoisuuden nousun myös tasa-arvokysymyksissä. Maailmanlaajuinen kampanja on nostanut esiin epäkohtia. Kansalaiset ovat reagoineet herkästi julkisuudessa olleisiin syrjintä- ja hyväksikäyttötapauksiin. Tässä asiassa meidän kaikkien on oltava myös työelämässä ja johtamisessa jatkuvasti hereillä ja valmiina kyseenalaistamaan suhtautumistapamme ja toimintamme.

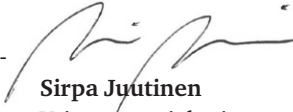
Tasa-arvo ja syrjimättömyys ovat erittäin tärkeitä koko PwC-ketjussa, niin myös PwC Suomen toiminnassa. Varmistuaksemme siitä, että asiat ovat kehittymässä oikeaan suuntaan, teimme jälleen analyysin toteutuneesta tasa-arvosta PwC:llä. Näimme joidenkin asioiden parantuneen, mutta ihan kaikki tunnusluvut eivät olleet vielä siellä, missä niiden mielestämme pitäisi olla. Selvityksen pohjalta tulemme laatimaan uuden tasa-arvo- ja syrjimättömyysohjelman tuleville vuosille.

Olemme sitkeästi pyrkineet siihen, että yritysvastuun näkökulma olisi luontevasti mukana kaikissa palveluissamme. Tämän toteutuminen on hyvässä vauhdissa. Se on edellyttänyt sitä, että moni PwC:läinen on perehtynyt yritysvastuuseen ja kokenut sen tärkeäksi liiketoiminnan kannalta. On

ollut innostavaa nähdä tämän toteutuvan käytännössä.

Suuri kiitos kirittämisestä kuuluu yritysvastuusta kiinnostuneille asiakkaillemme. He haastavat meidät ottamaan kiinni ajankohtaisista uusista asioista. He odottavat meiltä asiantuntijuuden jatkuva kehittämistä. Tähän vastaamme mielellämme jatkossakin.

On myös aika kiittää teitä kaikkia, rakkaat PwC:läiset, tämän työn kehittämisestä, sille omistautumisesta, ilojen ja haasteiden jakamisesta. Lämpimät kiitokseni. Jatketaan työtä yhdessä kuten tähänkin asti.


Sirpa Juutinen
Yritysvastuujohtaja

Strategiamme

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Strategiamme tiivistyy teemaan yhdessä tekemällä ykköseksi: tuemme asiakkaitamme muutoksissa ja autamme heitä menestymään ja kasvamaan – ja yhdessä asiakkaiden kanssa ja tekemällä tiivistä yhteistyötä myös PwC:n sisällä eri osajien kesken menestymme itsekkin.

Kiteytetty strategiatarinamme: Yhdessä tekemällä ykköseksi

Työelämä, teknologia ja markkinat ovat jatkuvassa muutoksessa. Digitalisaatio on teollisen aikakauden neljäs iso murros. Yritykset ja yhteisöt joutuvat päivittämään itsensä ja toimintansa uudelle asiakkaiden ja kilpailun vaatimalle tasolle. Samaa aikaan kansainvälistyminen, regulaatiomuutokset ja muut kannattavaan kasvuun liittyvät haasteet kirittävät yrityksiä muokkaamaan toimintaansa.

Meillä PwC:llä on osaaminen auttaa asiakkaitamme muutoksen ja kasvun kentällä. Samalla PwC:n Purpose eli tarkoituksemme toteutuu: rakennamme yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaisemme asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia.

Toimintamme perustana ovat neljä liiketoiminta-aluettamme: tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta ja lakipalvelut sekä segmenttilähtöinen eri osaamisalueet yhdistävä omistajayrittäjäpalvelut. Näistä kaikista haemme kasvua.

Tämä lisäksi panostamme neljään erikseen nimettyyn kasvualueeseen:

- **Yritysjärjestelyt:** Tuemme asiakkaitamme yritysjärjestelyissä koko osaamiskirjollamme, ennistä aikaisemmassa vaiheessa ja pidempään.
- **Teknologia & digitalisaatio:** Autamme asiakkaitamme luomaan uutta digitaalista liiketoimintaa sekä parantamaan omia prosessejaan teknologian avulla.
- **Riskienhallinta:** Tarjoamme asiakkaillemme liiketoiminnan riskeihin liittyvää neuvontaa hyödyntäen vahvasti teknologiaa ja dataa.
- **Finanssitoimiala:** Finanssitoimiala on suuressa murroksessa. Tuemme asiakkaitamme muutoksessa ja palvelemme heitä kokonaisvaltaisesti monipuolisella osaamisellamme.

Kasvumme ja menestyksemme kannalta on keskeistä, että tarjoamme parhaan työpaikan loistaville asiantuntijoillemme ja parhaan kokemuksen asiakkaillemme. Jokainen kohtaaminen kollegojen ja asiakkaiden kanssa on merkityksellinen. Teemme myös vahvaa yhteistyötä yli liiketoimintarajojen ja hyödynnämme fiksusti teknologiaa omassa toiminnassamme.

Tavoitteenamme on olla asiakkaille paras kumppani asiantuntijapalveluissa ja auttaa heitä menestymään. Teemme yhdessä asiakkaiden kanssa matkaa ykköseksi.

”PwC:n Purpose eli tarkoitus: rakennamme yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaisemme asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia.”



PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Vastuullisuutta hahmotetaan nyt entistä enemmän arvonluonnin kautta

Arvonluonti yritykselle

Yksi finanssialan eri toimijoiden, kuten sijoittajien ja rahoittajien, keskustelluimmista aiheista tänä vuonna on liittynyt kestävään rahoitukseen. Euroopan komission arvion mukaan Pariisin ilmasto-avoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan pelkästään Euroopassa 180 miljardin euron vuosittaiset investoinnit vähähiiliseen ja energiatehokkaaseen teknologiaan. Myönteisen muutoksen aikaansaamiseksi rahavirtoja on ohjattava hankkeisiin, jotka luovat ympäristöllisesti ja sosiaalisesti kestävää tulevaisuutta.

Euroopan komission asettama korkean tason työryhmä julkaisi tammikuussa 2018 Sustainable Finance -raportin, joka sisältää suosituksia kestävä rahoituksen edistämiseksi finanssimarkkinoilla. Ehdotetut toimet kohti kestävä rahoitussektoria koskevat mm. komission tekemiä aloitteita lainsäädännön luomiseksi siihen, kuinka ESG-asiat (Environmental, Social and Governance) pitää ottaa huomioon sijoituspäätösten tekemisessä, sijoitusneuvonnassa sekä sijoittajien omassa raportoinnissa. Samoin on tehty aloite EU:n taksonomian luomiseksi ”kestävyydelle” ja ”vihreydelle”, jotta päästään entistä systemaattisemmin arvioimaan taloudellisten toimien ympäristövaikutusten kestävyttä.

Sijoittajien lisääntynyt kiinnostus yritysvastuuta kohtaan näkyy myös PwC:n yritysvastuubarometrin tuloksissa. Tämän vuoden yritysvastuuba-

rometristamme näemme, että arvonluontiaan kuvaavien yritysten määrä on jatkanut kasvuaan viime vuotisesta 45 yrityksestä 58:aan.

”Sijoittajalla ja rahoittajalla on käytännössä valta päättää, mihin kohteisiin ne allokoivat varojaan sijoitusuniversumissaan. Muun muassa nyt EU:ssa kehitteillä oleva lainsäädäntö vaikuttaa siihen, että tulevaisuudessa sijoittajat ja rahoittajat pyrkivät suuntaamaan rahavirtojaan entistä enemmän kestävä kehityksen hankkeisiin. Se, millaista ESG-asioihin liittyvää tietoa niin numeerisesti kuin laadullisesti yritykset itsestään jatkossa antavat, tulee varmasti osaltaan vaikuttamaan sijoittajien ja rahoittajien tekemiin sijoituspäätöksiin”, pohtii PwC:n ESG-palveluiden vetäjä **Sanna Pietiläinen**.

PwC:n arvonluontimalli

Julkaisemme tänä vuonna jo kolmatta kertaa kuvan omasta arvonluontimallistamme. Mallin kuvaaminen tapahtui tilikaudella 2016 prosessina, johon osallistui eri pääomalajeihin liittyvien toimintojen edustajia organisaatiomme johdosta. Tällä tavalla otimme jälleen yhden askeleen eteenpäin integroidussa ajattelussa, joka on edellytys integroidulle raportoinnille.

Kuuntelemme sidosryhmiemme näkemyksiä ja odotuksia, jotta voimme kehittää edelleen arvonluontimalliamme, niin sen sisältöä kuin visuaalista muotoakin.



Sanna Pietiläinen, PwC Suomen ESG-palveluiden vetäjä

PwC Suomen arvonluonti

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Pääomat

Taloudellinen pääoma

- Oma pääoma
- Vieras pääoma

Luonnon pääoma

- Sähkönkulutus 933 401 kWh (100 % vihreä sähkö)

Valmistettu pääoma

- Liiketoimintaa 17 paikkakunnalla
- ICT, tehokas infrastruktuuri, työvälineet ja ohjelmistot

Inhimillinen pääoma

- Osaava, ammattitaitoinen ja monimuotoinen henkilöstö
 - tilikauden lopussa 1 119 henkilöä
 - 159 kisälliä tilikaudella
- Henkilöstön työtyytyväisyys (People Engagement Index (PEI) 73 %)
- Työhyvinvointi ja työkyky

Aineeton pääoma

- Asiakaskanta
- Asiakastytytyväisyys (Net Promoter Score 58)
- 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. Tarvittaessa asiakkaidemme tukena on PwC-ketjun yli 250 000 asiantuntijaa 158 maassa.

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

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

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

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

Laaja asiakaskunta: meillä on noin 10 000 asiakasta, joihin lukeutuu niin listayhtiöitä kuin omistajayrittäjiä, kasvu- ja startup-yhtiöitä, säätiöitä ja yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita kuin yksityishenkilöitä.

Tuotokset

Asiakkaidemme saamat palvelut

- 912 239 työntutia
- Jatkuvasti kehittyvät asiantuntijapalvelut seuraavilla liiketoiminta-alueilla:
 - liikkeenjohdon konsultointi
 - yritysjärjestelypalvelut
 - veroneuvonta ja lakipalvelut
 - tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut.

Asiantuntijapalveluiden tuottamisesta syntyvät muut tuotokset

- Hiilidioksidipäästöt (liikematkustus, toimitilat ja pa-perinkulutus)



Vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

PwC Suomen liikevaihto: 150,7 milj. euroa

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen

- Työntekijöiden ja osakkaiden palkat:
 - palkat (sis. sivukulut) 82 milj. euroa, muut verotettavat työsuhte-edut ja muut työsuhte-edut
- Osakkaat:
 - osingot 2,9 milj. euroa
- Julkinen sektori
 - verot ja veroluonteiset maksut 80 milj. euroa
- Kiinteistöjen omistajat ja rahoittajat
 - vuokrat ja leasing-vuokrat 6,9 milj. euroa
- Investoinnit ja tuki yleishyödyllisiin tarkoituksiin
 - oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset 384 000 euroa



Ympäristövaikutukset

Päästöjen väheneminen

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



Sosiaaliset vaikutukset

Luottamuksen rakentaminen

- Työllistäminen
 - 125 uutta vakituista työntekijää
- Kisälliohjelman kautta nuorten kouluttaminen toimialalle
 - 159 kisälliä tilikaudella
- Tietopääoman ja asiantuntijuuden vaikutukset toimialalla ja yhteiskunnassa laajemminkin



Lisäksi palveluillamme on vaikutusta asiakkaidemme liiketoimintaan ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Verojalanjälkemme Arvonluonti yhteiskunnalle

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Veroihin liittyvä yhteiskunnallinen keskustelu on ollut kiinteä osa julkista keskustelua Suomessa ja monessa muussakin maassa viime vuosina. Yritysten roolia yhteiskunnan taloudellisen lisäarvon tuottajana on arvioitu monesta näkökulmasta. Vuosi vuodelta yhä useampi yritys raportoi myös Suomessa veroina ja veroluontoisina maksuina yhteiskunnalla suorittamansa kontribuution.

Me haluamme olla osa tätä tärkeää keskustelua ja olla myös siinä joukossa suomalaisia yrityksiä, jotka kertovat läpinäkyvästi yhteiskunnalle veroina ja veroluontoisina maksuina tuottamastaan rahallisesta panostuksesta. Uskomme, että pystymme näin osaltamme sekä lisäämään tietoisuutta yritystoiminnan merkityksestä suomalaiselle yhteiskunnalle että kasvattamaan luottamusta liiketoimintaa kohtaan.

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

”PwC myy asiakkailleen korkealaatuisia asiantuntijapalveluja. Yrityksemme lisäarvon tuottaminen muodostuu ihmisten tekemästä työstä ja erityisosaamisesta. Vastaavasti verojalanjälkemme syntyy merkittäviltä osin yhtiömme kerryttämän lisäarvon jakamisesta henkilöstölle ja osakkaille

palkkana, josta pidätetään ennakonpidätykset ja erityyppiset sosiaaliturvamaksut”, toteaa vero- ja lakipalveluidemme johtaja **Markku Hakkarainen**.

Avustamme asiakkaitamme hyvin laajasti erilaisiin veroihin liittyvissä kysymyksissä. Ns. verojalanjälkiraportointi on yksi alueista, joissa tuemme ja avustamme asiakkaitamme. Uskomme, että tälläkin alueella asiantuntemuksemme ja kokemuksemme auttaa läpinäkyvyyden ja luottamuksen rakentamisessa yhteiskuntaamme.

PwC Suomen verojalanjälki

Kaikki liiketoimintamme tapahtuu Suomessa asuvien osakkaiden kokonaan omistamassa yhtiössä, PricewaterhouseCoopers Oy:ssä. Yhtiömme toimintaa ei ole rahoitettu ulkomailta eikä meillä ole korollista velkaa.

Yhtiön maksamat muuttuvat palkanosat henkilöstölle ja osakkaille määräytyvät yhtiön tuloksen, henkilökohtaisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamisen sekä arvojen mukaisen ja laadukkaan toiminnan perusteella.

Osakkaat palkitaan palkalla, joka jakautuu kiinteään kuukausipalkkaan ja muuttuvaan palkanosaan. Tilikaudelta 2018 maksamme muuttuvan palkanosan edellisvuoden tapaan yhtiömme verotuksessa työpanososinkona käsiteltävänä osinkona, joka määräytyy suoriutumisen perusteella ja maksetaan tilikauden 2018 tuloksesta. Työpanososinko on saajalleen verotuksessa ansiotuloa, ja se on maksamisvuonna yhtiölle vähennyskelpoinen meno.



Markku Hakkarainen, PwC Suomen vero- ja lakipalveluiden johtaja sekä veroasiantuntijat Saara Nyman ja Sanni Hoikkala

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

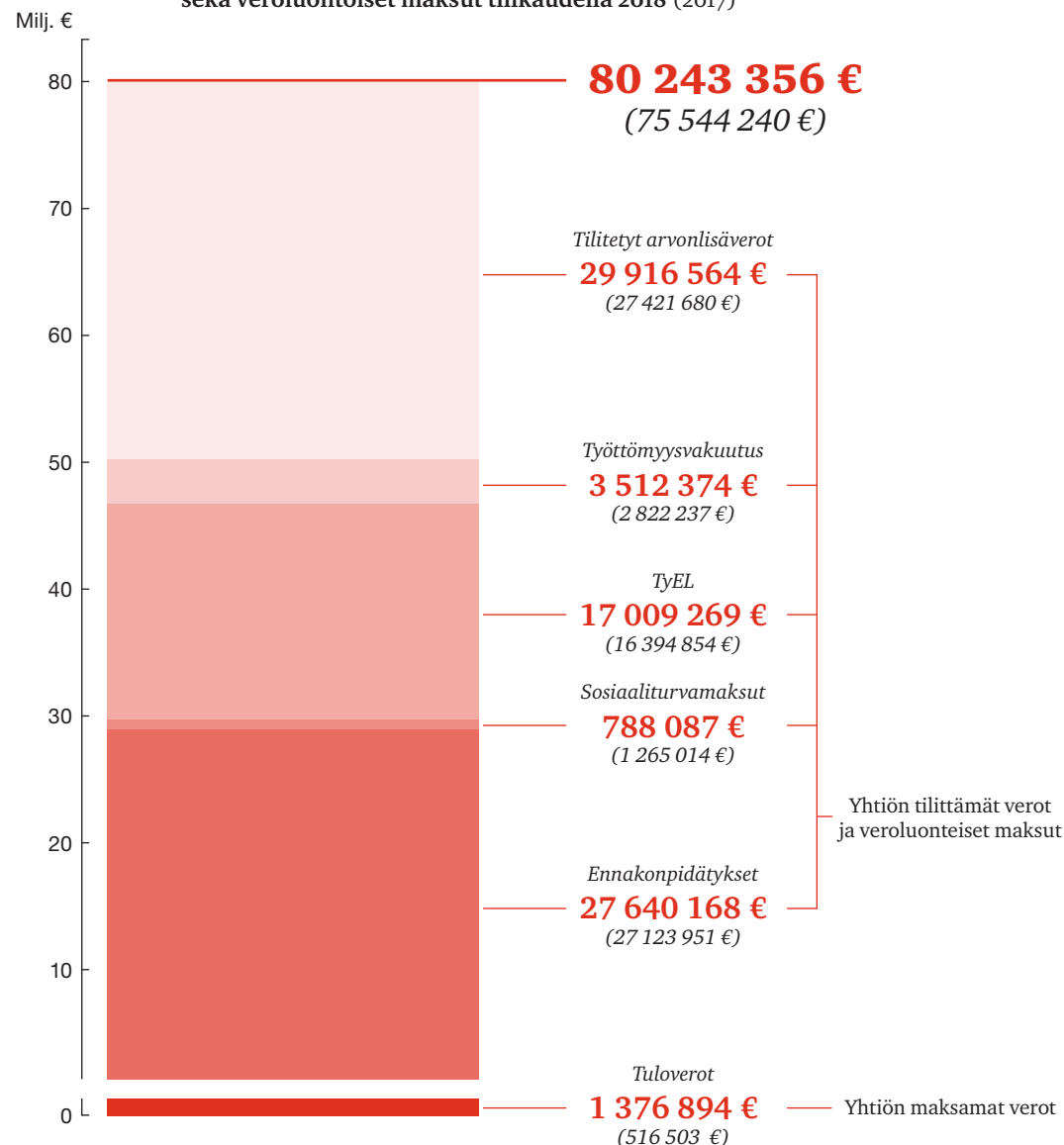
Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

PwC Suomen tilittämät ja maksamat verot
sekä veroluontoiset maksut tilikaudella 2018 (2017)



Tämän lisäksi osakkaat saavat osakekohtaisen osingon, joka verotuksessa jaetaan pääomatulona ja ansiotulona verotettavaksi. Osakkaat eivät saa missään muodossa palkkaa tai muita henkilökoh-
taisia etuuksia PwC-ketjulta.

Yhtiön vuosittain kerryttämä liikevoitto käyte-
tään merkittävältä osin henkilöstön ja osakkaiden
palkitsemiseen. Osa voitosta jää osinkoina jaetta-
vaksi ja omaa pääomaa kasvattamaan.

Tilikautemme liikevaihto oli 151 miljoonaa eu-
roa ja kaikkien maksettujen verojen ja veroluon-
teisten maksujen ja tilitysten määrä 80 miljoonaa.
Näistä veroista ja veroluonteisista maksuista suu-
rin osa, 50 miljoonaa euroa, oli yhteisöveroja, en-
nakonpidätyksiä sekä sosiaaliturva- ja eläkemak-
suja.

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

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

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

Jokainen PwC-ketjun yhtiö asettaa näille osa-alueille omat tavoitteensa ja seuraa niiden saavuttamista. Kaikki maat ovat sitoutuneet jatkuvan kehittämiseen ja tulosten parantamiseen. Tavoitteenamme on olla vastuuasioissa paras omalla toimialallamme.

Yritysvastuu on osa liiketoimintaamme

Johdamme yritysvastuuta osana muuta liiketoimintaa. Yritysvastuun työtä ja kehittämistä johtaa yritysvastuujohtaja, joka raportoi toimitusjohtajalle. Yritysvastuujohtaja toimii myös tasa-arvoasioista vastaavana partnerina sekä osallistuu yritysvastuun liiketoimintaan. Yritysvastuujohtajamme **Sirpa Juutinen** nimitettiin vuonna 2018 PwC-ketjun yritysvastuun liiketoimintaa 57 maassa koordinoivan Global Sustainability Steering Boardin jäseneksi.

Yritysvastuujohtajan tukena toimii yritysvastuun ohjausryhmä (Corporate Responsibility Steering Group), joka koostuu eri liiketoimintoja edustavista PwC:n johtajista ja asiantuntijoista. Ohjausryhmä asettaa yritysvastuun tavoitteet, koordinoi käytännön toimenpiteitä, seuraa toteutumista ja on mukana laatimassa yritysvastuukatsausta. Päättyneellä kaudella ohjausryhmä kokoontui kuusi kertaa.

PwC Suomen yritysvastuun organisaatio



PwC Suomen Corporate Responsibility Steering Groupin jäsenet: Kaisa Heikkinen, Pekka Loikkanen (pj.), Jarkko Sihvonen, Kimmo Vilske, Kati Tammilehto, Suvi Kuusi, Petri Seppälä, Leena Tiensuu ja Sirpa Juutinen

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

PwC:n johtoryhmällä on yritysvastuun kokonaisvastuu, ja yritysvastuujohtaja esittelee sille muutaman kerran vuodessa sekä yritysvastuun kokonaistilannetta että tarvittaessa antaa selvityksiä yritysvastuun eri osa-alueilla edistymisestä. Hallitus käsittelee ja hyväksyy yritysvastuukatsauksen.

Käytännön toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat liiketoiminta-alueiden esimiehet, joita yritysvastuujohtaja ja ohjausryhmän jäsenet tukevat. Tarvittaessa myös Sustainability & Climate Change -liiketoiminta-alueen asiantuntijat antavat apuaan.

Nostaja vastuutyöstämme tilikaudella 2018

Vastuullisuustyömme jatkui kaikilla neljällä osa-alueella asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Vastuullisessa liiketoiminnassa otimme monissa asiakastöissä käyttöön uusia työvälineitä, esimerkiksi hiili-intensiteettiä liiketoiminnassa arvioivaa Climate Performance Analytics eli CPA-data-analytiikkaa.

Henkilöstön vapaaehtoistyöhön osallistumisen ohjeistoa tarkennettiin palautteen perusteella entistä toimivammaksi. Toteutimme laajaa yhteistyötä yhteiskunnan ja yritys-elämän eri tahojen kanssa. Pidimme edelleen esillä tasa-arvoasioita sekä sukupuolten välisenä tasa-arvona että myös seksuaalivähemmistöjen kysymyksenä, sekä arvioimme tasa-arvon toteutumista käytännössä. Tuimme myös Pride-viikkoa kiinnittämällä sateenkaariliput Helsingin toimitilan julkisivuille.

“Sateenkaariliput olivat pieni teko, mutta sillä oli isompi ja laajempi merkitys henkilöstöllemme. Se konkretisoi viestiämme, että tasa-arvo on meille tärkeä asia. Usea työntekijä antoi asiasta positiivista palautetta”, yritysvastuujohtaja Sirpa Juutinen kommentoi.

Ympäristöasioissa etenimme Green Office -työlle asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön kanssa toteutettiin useita ympäristöteemaan liittyviä tapahtumia.

Oman toiminnan vastuullisuus ja eettisyys ovat meille lähtökohta, joka on välttämätön alusta liiketoiminnallemme. Tämän varmistamiseksi meillä on jatkuvaa koulutusta ja arviointia. Aloitimme myös omien toimittajiemme vastuullisuuden arvioinnin laatimallamme itsearviointilomakkeella. Kysymys ei ole pelkästään PwC:n seurannasta tai kontrolloinnista: arvioinnin tulosten avulla toimittajamme voivat kehittää omaa vastuullisuustoimintaansa.

Kerromme tarkemmin työstämme yritysvastuun eri osa-alueilla tämän katsauksen seuraavissa osioissa.

Yritysvastuun strategiamme uudistuu

PwC-ketju uudisti vuoden 2018 aikana globaalin yritysvastuun strategian. Yhtenä kärkeetemanasiinä on lentomatkustuksen päästöjen kompensointi, jonka myös me olemme päättäneet aloittaa. Vaikka strategia uudistui, työ jatkuu kaikilla nykyisillä osa-alueilla (vastuullinen liiketoiminta, henkilöstön monimuotoisuus, ympäristövaikutusten hallinta sekä yhteiskunnallinen osallistuminen).

PwC-ketjun yritysvastuun strategiauudistuksen myötä tarkastelemme ja täsmennämme kuluvan tilikauden 2019 aikana omaa yritysvastuun toimenpidesuunnitelmaamme.

PwC Suomen yritysvastuun tavoitteet ovat taulukossa sivulla 18.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

[YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin tukea myös yrityksiltä](#)

YK:n kestävän kehityksen vuoteen 2030 ulottuvista 17 tavoitteesta ja 169 alatavoitteesta sovitettiin 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. PwC:n yritysvastuubarometri on osoittanut, että monet yritykset ovatkin ottaneet tavoitteet yritysvastuunsa osaksi ja kertovat vastuullisuusraporteissaan oman toimintansa liittymisestä kestävän kehityksen tavoitteisiin.

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

PwC:n liiketoiminnan yhteys SDG-tavoitteisiin

PwC tukee kestävästä kehitystä luomalla ympäröivään yhteiskuntaan taloudellista ja sosiaalista arvoa palveluidemme 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 tietolähteen perustuvaa Global Business Navigator -työkalua, joka mittaa eri maiden suoriutumista SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi.



Hyvä koulutus

Kasvumme ja menestysemme kannalta on keskeistä, että tarjoamme parhaan työpaikan loistaville asiantuntijoillemme. Panostamme asiantuntijoi-

demme tasa-arvoiseen ja monipuoliseen työssäoppimiseen, jotta jokaisella työntekijällämme olisi mahdollisuus luoda itsensä näköistä uraa PwC:llä. Koulutamme vuosittain toimialallemme noin 150 nuorta Kisälli-ohjelmamme kautta. Lisäämme henkilöstömme tietoisuutta kestävästä kehityksen aihepiireistä, kuten ympäristöystä-

vällisyydestä ja kaikkien ihmisten tasavertaisesta kohtelusta, erilaisin kampanjoin ja koulutusten avulla.



Sukupuolten tasa-arvo

PwC-ketjun monimuotoisuus-työn suuntaviivojen mukaan myös me Suomen PwC:llä kiinnitämme huomiota monimuotoisuuteen ja erityisesti naisten ja miesten tasa-ar-

voon, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasapuoliseen kohteluun sekä muun erilaisuuden hyväksymiseen ja arvostamiseen. Olemme laatineet tasa-arvosuunnitelman, 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 kestävästä kehitystä ja vastuullista liike-

toimintaa. Muutoksen katalysaattorina tuemme asiakkaita kestävässä kasvussa, hyödynnämme fiksumme teknologiaa omassa toiminnassamme ja luomme samalla taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan esimerkiksi työllistämisen ja verojen maksun kautta.

Edistämme kestävästä kehitystä oman toimintamme lisäksi asiakkaidemme keskuudessa esi-

merkiksi Sustainability & Climate Change -tiimimme palveluiden kautta, ja olemme viime vuosina panostaneet vastuullisuuden sisällyttämiseen myös osaksi muita asiakkaille tarjottavia palveluita. Asiakastyön lisäksi annamme osaamistamme valittuihin pro bono -kohteisiin ja tarjoamme henkilöstöllemme mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoistyöhön.



Ilmastotekoja

Kiinnitämme huomiota oman toimintamme ympäristövaikutuksiin järjestelmällisesti, ja kehitämme toimintatapojamme jatkuvasti yhä kestävämpään

suuntaan. Matkustaminen kuuluu olennaisena osana asiakastyöhömme, ja suurin osa hiilijalanjäljestämme koostuu lentomatkustuksesta, seuraavaksi eniten autoilusta. Olemme asettaneet ilmastotavoitteet omalle toiminnallemme ilmastomuutoksen hillitsemiseksi. Tästä olemme antaneet sitoumuksemme osana Ilmastokumppanit-aloitetta. Lisäksi Sustainability & Climate Change -tiimin asiantuntijat tukevat asiakkaita ympäristövaikutusten tunnistamisessa, johtamisessa ja kehittämisessä sekä ympäristötietojen varmennuksessa.

PwC Suomen yritysvastuun tavoitteet

Osa-alue	2020 tavoite	Tilikauden 2019 toimenpiteet
Vastuullinen liiketoiminta	- Jatkamme yritysvastuun mukaan ottamista osaksi PwC:n palveluja - Laajennamme toimittajien vastuullisuusvaatimusten jalkauttamista	- Jatkamme ESG-palvelujen ja ilmastomuutokseen liittyvien palveluiden tuomista osaksi kaikkia relevantteja palveluita - Laajennamme toimittajien vastuullisuusvaatimusten jalkauttamista suunnitelman mukaan. Tarkennamme ketjun vastuullisuusvaatimusten huomioimista yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden valinnassa
Henkilöstö ja monimuotoisuus	- Sijoitus viiden parhaan joukossa Great Place to Work -kilpailun isojen yhtiöiden sarjassa - People Engagement Index (PEI) yli 80 % - Globaalin PwC-verkoston inclusion index -mittauksen arvo on Suomessa vähintään Strategic Council -maiden keskiarvon tasolla tilikaudella 2020	- Järjestämme Unconscious bias -koulutus vuonna 2018 - Esitys ja hyväksyntä Diversity-strategiasta syksyllä 2018
Yhteiskunnallinen osallistuminen	- Tarjoamme henkilöstölle mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoistyöhön - Jaamme tietoa ja asiantuntemusta Thought Leadership -toiminnan kautta	- Tarjoamme edelleen mahdollisuuden vapaaehtoistyön tekemiseen (1 päivä tilikaudessa / työntekijä) - Jatkamme Thought Leadershipin kehittämistä ja tiedon jakamista eri kanavien kautta
Ympäristövaikutusten hallinta	- Vähennämme liiketoiminnastamme aiheutuvia päästöjä - Kehitämme toimintaamme entistäkin ympäristöystävällisemmäksi Green Office -ohjelman avulla - Lisäämme henkilöstön ympäristötietoisuutta järjestämällä vuoden aikana ympäristöön liittyviä tapahtumia	- Pyrimme 100 % uusiutuvan sähkön hankintaan. Kompensoimme lentomat kustuksesta aiheutuvat päästöt tilikauden 2019 alusta alkaen - Jatkamme tulosten mittaamista Green Office -ohjelman nu-meerisilla tavoitteilla ja mittareilla (paperinkulutus, sähkönkulutus, hiilidioksidipäästöt, etäneuvottelulaitteiden käyttö, työsuh-deautojen autokannan hiilidioksidipäästöt)

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Vastuullinen liiketoiminta

- Jatkoimme toimintaa ryhmässä, jonka tehtävänä on tunnistaa asiakkaidemme liiketoiminnan kannalta oleellisia vastuullisuudesta nousevia asioita ja kehittää niihin palveluratkaisuja. Lisäksi päätimme perustaa Sustainable Finance -asioihin keskittyvän ryhmän.
- Vastasimme useisiin asiakkailta tulleisiin vastuullisuusvaatimuksia koskeviin kyselyihin.
- Otimme käyttöön toimittajille suunnatun vastuullisuusasioiden itsearviointilomakkeen tukeaksemme kumppaneidemme omaa vastuullisuustyötä ja arvioidaksemme heidän tilaansa vastuullisuusasioissa.
- Asiakastyytyväisyytemme pysyi korkealla tasolla.

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Vastuullinen liiketoiminta

Oman toiminnan ja palveluiden kautta vaikuttamista

Vastuullinen liiketoiminta katsoo meillä kahteen suuntaan. Oman toimintamme on oltava eettistä ja vastuullista, ja lisäksi asiakkaiden on saatava meiltä palveluita, joiden avulla he voivat toteuttaa omia kestävän kehityksen tavoitteitaan.

ESG-asiantuntemukselle kysyntää

Sustainability & Climate Change -tiimissä asiantuntijat tuottavat palveluita sekä yritysvastuun johtamisen ja raportoinnin että ESG-asioihin ja ilmastomuutokseen liittyvien tarpeiden pohjalta.

Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteet rajoittaa ilmakehän lämpeneminen kahteen, mieluummin puoleentoista asteeseen, ovat haasteelliset. Niiden saavuttaminen edellyttää monilta yhtiöiltä energiatehokkuuden lisäämistä. Joillekin yrityksille se saattaa näyttäytyä strategisena kysymyksenä, kun nykyisen liiketoiminnan toimintaedellytykset ovat muuttumassa ratkaisevasti. Havaintomme mukaan tähän liittyvien palveluiden tarve jatkaa kasvamistaan.

Sijoittajayhteisö on alkanut nähdä ilmastomuutoksen mukanaan tuomat riskit mutta myös siihen sisältyvät mahdollisuudet. ESG-asiat ovat olleet esillä lukuisissa finanssisektorin eri toimijoiden kanssa käydyissä keskusteluissa. ESG-sisältöä on alkanut näkyä yhä useammin analyytikoiden arvioinneissa. Eri osapuolet esittävät nykyisille ja potentiaaleille sijoituskohteilleen vastuullisuuteen liittyviä tiedusteluja, mikä näkyi tilikaudella ESG-asioihin liittyvän asiantuntemuksen tarpeen kasvuna. Erityisesti havaitsimme tämän pääomasijoittajien keskuudessa.

Vastasimme kysyntään yhdessä muiden yritys-kauppaprosesseissa työskentelevien PwC:n asiantuntijoiden kanssa sekä Sustainability & Climate Change -tiimissä osana muuta PwC:n palvelutarjontaa. Lisäksi CPA-data-analytiikkaamme on käytetty vastuullisen sijoittamisen ja teollisen liikkeen-



Jussi Nokkala, PwC Suomen Sustainability & Climate Change Leader

johdon kehittämisessä. Suomen markkinoiden lisäksi sitä on hyödynnetty myös kansainvälisesti.

Vastasimme asiakkaiden kyselyihin omasta vastuullisuudestamme

Vastasimme tilikaudella useisiin asiakkailta tulleisiin tiedusteluihin oman yritysvastuun toteutu-

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

misesta. Asia nousi esiin tarjousprosesseissa kasvavassa määrin. Jotkut asiakkaamme myös pyytävät meitä arvioimaan säännöllisesti omaa vastuullisuuttamme heidän laatimiensa kriteereiden avulla.

Arvioimme myös kumppaneidemme vastuullisuutta

PwC Suomen liiketoiminnan omat ympäristövaikutukset ovat vähäisiä ja syntyvät lähinnä liike-matkustamisesta. Oman henkilöstön ympäristö-työtoisuus kasvaa koko ajan, mutta haluamme edistää sitä myös kumppaneidemme toiminnassa.

Olemme jo aiemmin luoneet vastuullisuusvaatimuksemme toimittajille, ja jatkoimme näistä vaatimuksista viestimistä heidän keskuudessaan. Olemme myös laatineet toimittajille vastuullisuusasioiden itsearviointilomakkeen, jossa toimittajat kertovat omasta vastuullisuuden johtamisesta ja vastuullisen hankinnan kehittämisestä. Päättäneellä tilikaudella itsearviointilomake otettiin käyttöön tukeaksemme kumppaneidemme vastuullisuustyötä.

Asiakkaamme arvostavat yhteistyön sujuvuutta

Paras asiakaskokemus on strategiamme ytimessä. Keräämme jatkuvasti palautetta asiakkailtamme, ja käytämme tätä palautetta palveluidemme ja toimintamme kehittämiseen.

Teemme vuosittaisen asiakaskyselyn, pyydämme palautetta projektikohtaisesti sekä haastatamme asiakkaitamme. Lisäksi saamme palautetta myös muiden kanavien, kuten netin chat-asiakaspalvelukanavan ja sosiaalisen median kautta.

Päättäneellä tilikaudella kysyimme palautetta 2 531 asiakkaalta sähköisin kyselyin. Vastausprosentti näihin oli 38 (edellisvuonna 40). Kyselyiden

lisäksi teimme kymmeniä syvähaastatteluja valituille asiakkaille.

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys pysyi korkealla tasolla 8,6:ssa (edelliskaudella myös 8,6) asteikolla 0–10 mitattuna, mikä täytti tavoitteemme.

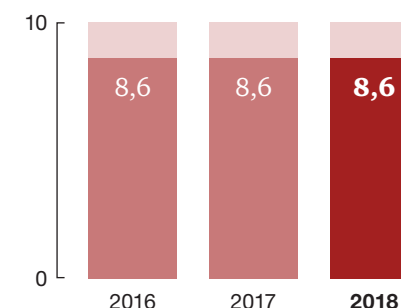
Toisena asiakastyytyväisyyden mittarina käytämme nettosuosittehalukkuutta (NPS, Net Promoter Score*). Jos luku on positiivinen, tulos on hyvä. Jos luku on yli 50 prosenttia, tulos on erinomainen.

Asiakkaidemme nettosuosittehalukkuus pysyi 58 prosentissa (edellisvuonna myös 58).

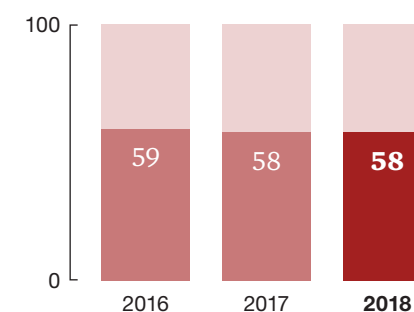
Palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat yhteistyössämme sen sujuvuutta, joustavuutta, vahvaa asiantuntijaosaamista ja ammattimaista työtä. Kehitettävää meillä on mm. asiakkaiden liiketoiminnan ja joidenkin toimialojen ymmärtämisessä sekä kommunikoinnissa niin tiimien sisällä kuin asiakkaiden kanssa.

“Teemme jatkuvasti sen eteen töitä, että kokemus PwC:n kanssa asioinnista on entistäkin parempi. Iso kiitos teille kaikille, joilta olemme saaneet palautetta ja siten syötettä toimintamme kehittämiseen”, toimitusjohtaja **Mikko Nieminen** kiittää.

Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys (0–10)



Asiakkaiden suosittehalukkuus % (NPS)



PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Henkilöstö ja monimuotoisuus

- Saimme Great Place to Work -sertifikaatin vahvistuksena kehitystyöstämme kohti entistä parempaa työpaikkaa.
- Jatkoimme BeWell-hankettamme, jonka tavoitteena on tukea jokaisen PwC:läisen kokonaisvaltaista hyvinvointia työssä ja koko elämän kentällä.
- Toimme esiin monimuotoisuuden ja tasa-arvon merkitystä esimieskoulutuksissa ja muussa viestinnässä. Järjestimme mm. HLBT-aamiaistilaisuuden mahdollisten kehityskohteiden kartoittamiseksi.
- Rekrytoimme voimakkaasti. Henkilöstömäärämme kasvoi 125 hengellä 1 119 työntekijään.
- Tarjosimme harjoittelupaikan 159 kisällille eli harjoittelijalle.

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Matkaa kohti parasta työpaikkaa tehdään pitkäjänteisesti

Matkamme kohti Paras työpaikka -tavoitettamme jatkui suunnitelmien mukaisesti. Arvot olivat vahvasti läsnä toiminnassamme ja erilaisissa viesteissä tilikauden aikana. Niihin viitattiin niin esityksissä kuin – ilahduttavan usein – myös keskusteluissa. Arvot ovat osa arkeamme ja muodostavat vahvan pohjan toiminnallemme.



Osallistuimme toisen kerran **Great Place to Work** -kilpailuun. Henkilöstön antama Trust Index -arvio (keskiarvo melko tai täysin samaa mieltä -vastauksista kyselyyn 58 eri kysymykseen) parani kaksi prosenttiyksikköä ja on nyt 76 % – siis erittäin korkealla tasolla. Saimme jo toisen kerran Great

Place to Work -sertifikaatin vahvistuksena siitä, että olemme eri mittareilla ja kaikkien eri ryhmien mielestä erittäin hyvällä tasolla. Olemme kilpailussa mukana myös alkaneella tilikaudella.

PwC:n sisäisen ja globaalin henkilöstökyselyn keskeinen henkilöstön sitoutumista mittaava indeksi pysyi samalla tasolla kuin viime vuonna (73 %). Jatkoimme myös henkilöstön tunneilmien mitaamista helpolla ja nopealla kuukausittaisella kyselyllä.

Kyselyt eivät ole itsetarkoitus, vaan tärkeää on niistä saatava tieto: ne havainnollistavat selkeällä tavalla etenemistämme ja nostavat esiin kehitysideoita ja vahvuksiamme. Kehitysideoita käsitellään

liiketoimintayksiköissä, minkä lisäksi johto käsittelee kyselyssä esiin nousseita asioita kokouksissaan ja toimitusjohtaja kommentoi niitä viesteissään.

Yli 100 työntekijää

Jatkoimme edelliskauden lailla voimakasta rekrytointia. Uusia vakinaisia työntekijöitä meillä aloitti tilikauden aikana 240, joista osa on entisiä kisällisiä. Henkilöstömäärämme ylitti ensimmäistä kertaa 100 työntekijän rajan.

Samalla tarjoamme runsaasti työpaikkoja valmistumisvaiheessa oleville nuorille. Vuoden aikana meillä työskenteli 159 harjoittelijaa, joita kutsumme kisällisiksi.

Kansainvälisyys kasvussa

Työntekijäprofiilimme suurin muutos oli voimakas kansainvälistyminen. Henkilöstön liikkuvuuden lisääminen PwC-maiden välillä on yksi globaaleista tavoitteistamme. Ketjun muista maista riveihimme siirtyikin iso joukko osaajia, minkä lisäksi palkkasimme paikallisesti selvästi aiempaa rohkeammin työntekijöitä, jotka eivät puhu suomea. Tämän myötä sisäisten tilaisuuksien ja viestinnän kieltä jouduttiin pohtimaan ja vahvistamaan englannin kielen käyttöä kaikkien PwC:läisten mukaan ottamiseksi.

Tarjosimme tulijoille kulttuurivalmennusta. Tämä monimuotoisuuden lisääntyminen on rikastuttanut toimintakulttuuriamme monin tavoin ja on myös vaatinut oppimista meiltä kaikilta.



PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet



”Muutto uuteen, kotimaasta paljon poikkeavaan maahan voi olla pelottavaa. Suomen PwC:läisistä välittyvä asenne sai minut kuitenkin heti tuntemaan, että muutos ei välttämättä ole niin pelottava kuin se voisi olla. Ensimmäinen viikkoni PwC Suomen palveluksessa osoitti, että olin oikeassa. Se, miten ihmiset kommunikoivat organisaatiossa, kertoo paljon kulttuurista: ihmiset olivat helposti lähestyttäviä, ilmapiiri kannusti oppimaan ja työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen kannustettiin. Uskonkin, että aikani täällä tulee olemaan kaunis ja antoisa!”

– Senior Associate **Ava Macalinao** (tuli töihin PwC Suomen tilintarkastuspalveluihin Filippiineiltä syksyllä 2017)

Varsinaisen Global Mobility -ohjelman myötä 25 Suomen PwC:läistä työskenteli vuoden aikana PwC-ketjun yrityksissä eri maissa. Suomessa työskenteli 13 muista PwC-maista tullutta työntekijää. Virallisten ohjelmien ulkopuolelta olemme palkanneet yli kaksikymmentä ulkomaalaista osaajaa, joista monella on taustaa ketjun yhtiöissä.

Tilikaudella osallistuimme Hanken & SSE:n Business Lead -ohjelmaan korkeakoulutetuille turvapaikan saaneille henkilöille ja muille maahanmuuttajatyönhakijoille. Jemeniläistäustainen harjoittelijamme kertoi taustastaan kahdessa haastattelussa sisäisessä uutiskanavassa. Tämä avasi henkilöstömme silmiä turvapaikanhakijana Suomeen tulleiden tilanteesta.

Esimiestyö ja kehittyminen keskiössä

Panostamme henkilöstön koulutukseen keskimäärin 9,8 päivää henkilöä kohden. Kunkin yksikön ammatilliseen osaamiseen liittyvän koulutuksen ohella tarjoamme esimiestyöhön ja esiintymistaitoon liittyviä, kaikille avoimia kursseja sekä kieli-koulutusta.

Vapaaehtoiset suomen ja englannin kielen ryhmät olivat suosittuja tänäkin vuonna. Pehdytyspäivät ja uusiin uratasoihin liittyvät tilaisuudet tarjosivat PwC:läisille hyviä eväitä toimia uudessa roolissa.

Osaamisen kehittämisen kannalta kaikkein tärkein osa on arjen työ ja jatkuva oppiminen sen puitteissa. Lisäksi vahvistamme jatkuvasti valmentavan johtamisen kulttuuria, jonka myötä jokainen jakaa osaamistaan ja oppii toisiltaan. Innostava valmentaja -ohjelmamme kaikille esimiehille jatkui jo viidettä vuotta, ja siihen on osallistunut jo yli 250 PwC:läistä.

Partnerien koulutusohjelma, **PwC:n Leader-**

ship Academy, jatkui digitaalista murrosta ja strategiaa käsittelevillä jaksoilla **Harvard Business Schoolin** huipputason professorien johdolla.

Tasapainoa itsensä johtamisen avulla

Asiantuntijatyö on intensiivistä ja vaativaa. On tärkeää, että yritys tarjoaa eväitä elämänhallintaan, vaikka jokaisella on toki myös oma vastuu valinnoistaan arjessa. Kyse ei ole vain työn tai liikunnan tasapainosta vaan keinoista johtaa omaa kapasiteettiaan. Siksi olemme jo kaksi vuotta panostaneet merkittävästi näihin teemoihin otsakkeen BeWell@PwC alla.

Kokoamme vuosittain kaksi 30 hengen BeWell-valmennusryhmää ja lisäksi järjestämme kaikille avoimia luentoja ravintoon, liikuntaan, lepoon ja stressinhallintaan liittyen. Mindfulness, eli tietoinen läsnäolo, on hyväksi koettu keino hallita stressiä ja olemmekin ottaneet sen osaksi BeWell-ohjelmaamme.

Ohjelma jatkuu myös alkaneella tilikaudella uusien ryhmien. Riskejä ennalta ehkäisevän työn ohella olemme tiivistäneet yhteistyötämme työterveyshuollon kanssa, jotta voimme tehokkaasti tukea henkilöitä, joilla on erilaisia terveydellisiä haasteita.

Työyhteisö, jossa ketään ei syrjitä

Sukupuolten tasa-arvo on PwC-ketjun keskeisiä teemoja ja myös me teemme työtä tasapuolisten mahdollisuuksien varmistamiseksi kaikille. Vuositaitosten palkka-, bonus ja ura-analyysien ohella teimme tänä vuonna laajempaa analyysiä tasa-arvon toteutumisesta. Dataa ja arjen kokemuksia koottiin fokusryhmissä, joissa oli mukana naisia ja

BeWell

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet



miehiä eri uratasoilta. Yhdessä määritellyt toimenpiteet painottuvat uuden tilikauden puolelle. Otimme käyttöön myös globaalin Pay Equity -mallin palkkaerojen tarkastelemiseksi.

Monimuotoisuus on paljon muutakin kuin miesten ja naisten välinen tasa-arvo. Kansainvälisyyden henkilöstömme myötä keskustelimme tilikaudella ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden erityistarpeista, miten otamme heidät huomioon eri tilanteissa. Olemme keskustelleet myös siitä, onko meillä kulttuuri, jossa ihmisiä kunnioitetaan riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuoli-identiteetistä. Haluamme olla työyhteisö, jossa ketään ei syrjitä.

HLBT-ryhmän erityisten tarpeiden ymmärtämiseksi järjestimme avoimen aamiaistilaisuuden

asiasta kiinnostuneille. Mielipiteet jakautuivat: yhtä lailla esitettiin näkemys, ettei mitään ryhmäkohtaista erityiskohtelua tarvita ja toisaalta todettiin tärkeäksi viestiminen seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin liittyvistä asioista. Tavoitteena pitää olla näiden ryhmien erityisten haasteiden parempi ymmärtäminen arjen tilanteissa – ja pien-tenkin syrjivien käytäntöjen poistaminen.

Pride-viikolla osoitimme tukemme asialle ripustamalla toimitalomme seinään sateenkaarilipun sekä viestimällä asiasta sisäisesti. Halukkaat saivat marssille PwC:n logolla varustetut sateenkaaripaidat. Eleet olivat pieniä, mutta tärkeitä tekoja vahvistamaan henkilöstölle suunnattua viestiä. Olemme nyt ottaneet ensimmäiset askeleet HLBT-yhteisön suuntaan.

Luottamuksen kulttuuri tuo joustavuutta

Varsin nuorena työntekijäjoukossamme perheväpaita on paljon. Haluamme varmistaa, että jokainen vapaalla ollut tuntee olevansa tervetullut palaamaan itselleen sopivana aikana ja sopivalla tavalla. Jotta tiivistäisimme yhteyttä perhe- ja muilla pitkillä vapailla oleviin, järjestimme keväällä ensi kertaa kokoontumisen tälle joukolle. Paikalle tuli muutama kymmenen vapaalla olijaa ja lukuisia eri-ikäisiä lapsia. Toimitusjohtajamme kertoi taapamisessa firman uutisia ja jakoi esimerkkejä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä mahdollisuuksista.

Elämän eri alueiden yhteen sovittamisen helpottamiseksi kehitämme jatkuvasti joustavan työskentelyn työkalujamme ja toimintatapojamme. Tärkeä edellytys toimivalle joustavuudelle on luottamuksen kulttuuri, jota pyrimme määrätietoisesti vahvistamaan.

Henkilöstön näkemykset esiin People-ryhmän kautta

Edistämme avointa keskustelukulttuuria yrityksessämme monin tavoin. Siitä huolimatta on tärkeää, että työntekijöiden ja johdon välillä on myös virallinen keskustelukanava. PwC:llä tällaisena toimii työntekijöitä virallisesti edustava People-ryhmä, joka voi tarvittaessa tukea myös yksittäisiä työntekijöitä. Keskustelu yrityksen tilanteesta ja erilaisista kehitysideoista on ryhmässä hyvin aktiivista. Ryhmän pian päättyvän kaksivuotiskauden loppuessa valmistaudumme syksyllä People-ryhmän vaaliin.

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Yhteiskunnallinen osallistuminen

- Teimme tiivistä yhteistyötä useiden alaan liittyvien yhteistyötahojen kuten Suomen Tilintarkastajien, Boardmanin, DIFin, Perheyritysten liiton ja Pääomasijoittajayhdistyksen kanssa.
- Olimme mukana monissa yrittäjyyttä tukevissa hankkeissa kuten Slushissa. PwC-ketju on yksi Slushin pääkumppaneista.
- Jaoin osaamistamme yhteiskunnalle monin eri tavoin, esimerkiksi eri verkostoihin osallistumalla, kirjoittamalla artikkeleita ajankohtaisista aiheista, julkaisemalla raportteja, pitämällä luentoja ja kouluttamalla.
- Työntekijämme osallistuivat PwC:n tukemaan vapaaehtoistyöhön. Täsmensimme myös vapaaehtoistyöhön luotuja linjauksiamme, jotta osallistumisen siihen olisi mahdollisimman helppoa ja toimivaa.
- Järjestimme noin 200 tapahtumaa ja koulutustilaisuutta asiakkaille, opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille.

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Monipuolista yhteistyötä ja verkostoja

PwC:llä on niin yhtiönä kuin työntekijöidemme kautta laaja kontaktiverkosto. Jaamme osaamistamme, tietoa ja näkemyksiä alallemme ja elinkeinolämälle tärkeistä aiheista kuten yrittäjyydestä, hallitustyöskentelystä, verotuksesta ja digitalisatiosta paitsi vapaamuotoisin keskusteluihin myös luennoimalla, kirjoittamalla ja kouluttamalla.

Tilikaudella 2018 teimme yhteistyötä mm. Suomen Tilintarkastajat ry:n, Perheyrittäjien liiton, Boardman-osaamisverkoston, Directors' Institute of Finland – Hallitusammattilaiset ry:n, Board Professionals BPF Finland ry:n, Pääomasijoittajat ry:n ja kaupapakamareiden kanssa.

“Esimerkiksi Directors' Institute of Finland – Hallitusammattilaiset ry:n sekä Board Professional BPF Finland ry:n jäsenistölle tarjosimme teemaseminaareja mm. strategiaan ja verotukseen liittyen”, Brand & Communications Leader **Kaisa Heikkinen** kertoo esimerkkeinä.

Jatkoimme yhteistyötä ja vaikuttamista myös mm. Pörssisäätiön sekä Suomen Veroasiantuntijat ry:n kanssa. Pörssisäätiön kanssa teemme yhteistyötä edesauttaaksemme yhtiöiden listautumista ja sitä kautta pääomamarkkinoiden kehittymistä. Suomen Veroasiantuntijat ry:n kanssa olemme tehneet yhteistyötä yhdistyksen perustamisesta lähtien.

“Yhdistys osallistuu aktiivisesti verolainsäädännön, verotusmenettelyn ja verotuksen oikeusturvan kehittämiseen, ja me osallistumme tähän omalta osaltamme antamalla lausuntoja lainval-



Kaisa Heikkinen, PwC Suomen Brand & Communications Leader

mistelutyöhön”, PwC:n partneri **Petri Seppälä** sanoo.

Yritysvastuun näkökulmasta merkittävä yhteistyöverkostomme on FIBS yritysvastuuverkosto, jonka jäsen olemme.

Aalto ja Hanken isoimmat oppilaitoskumppanit Tarvitsemme jatkuvasti uusia osaajia riveihimme, minkä takia oppilaitosyhteistyö on meille tärkeää. Yhteistyöllä on merkittävä vaikutus työnantaja-

mielikuvan ylläpitämiseen ja rakentamiseen.

Haluamme vastavuoroisesti jakaa osaamistamme opiskelijoille sekä tuoda esiin mahdollisuuksia, joita pystymme työnantajana tarjoamaan. Tilikaudella 2018 toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppa- korkeakoulun että Hankenin Partner-yrityksenä ja teimme aktiivisesti yhteistyötä monien yliopistojen, ylioppilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen.

Teimme yhteistyötä myös ammattikorkeakoulujen kanssa, sillä tarjoamme työpaikkoja yhä enemmän myös ammattikorkeakoulujen opiskelijoille. Teimme yhteistyötä pääasiassa kaupallisen, oikeustieteellisen ja teknillisen alan opiskelijoiden kanssa, mutta olemme pyrkineet lisäämään tunnettuuttamme myös it-alan opiskelijoiden parissa.

Järjestimme opiskelijoille kymmeniä tilaisuuksia, joista isoimpia olivat perinteikkäät rekrytointitapahtumat ja valintaillat sekä case-painotteiset Assurance Day, Advisory Day ja Tax Day. Näissä tilaisuuksissa esitellään liiketoimintayksiköidemme toimintaa, tutustutaan asiantuntijatyön sisältöön käytännössä ja usein myös teetetään case opiskelijoille.

Tiloissamme vieraili myös useita opiskelijaryhmiä tutustumassa yrityksemme palveluihin ja uramahdollisuuksiin ekskursioiden muodossa. Pyrimme tilaisuuksissa entistä enemmän vuorovaikutukseen opiskelijoiden ja asiantuntijoidemme välillä, ja tarjoamme opiskelijoille myös mahdollisuuden harjoitella käytännön tehtäviä yhdessä asiantuntijoiden kanssa.

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

200 tapahtumaa eri sidosryhmille

Järjestimme tilikaudella asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja opiskelijoille yhteensä jopa noin 200 erilaista tilaisuutta ja olimme mukana useissa yhteistyökumppaneidemme järjestämissä tilaisuuksissa.

Asiakastapahtumista isoimpia olivat vuosittainen ylimmälle johdolle ja hallitusammattilaisille suunnattu PwC:n ja Aalto-yliopiston yhdessä järjestämä Capital Markets -seminaari ja naispäättäjille suunnattu PwCwomen-tilaisuus.

Talousjohtajan arkeen ajankohtaisia teemoja ja parhaita käytäntöjä tarjosimme talousjohtajille suunnatussa CFO Roundtable -tapahtumasarjassamme. Riskienhallinnan ja tietosuojan osalta järjestimme mm. tilaisuuksia EU:n tietosuoja-asetuksen mukanaan tuomista vaatimuksista ja edellytyksistä eri toimijoille. Hallitusjäsenille meillä oli erityisiä teemoitettuja tapahtumia, kuten PwC:n Audit Committee Forum -teematilaisuudet tarkastusvaliokuntien jäsenille.

Sustainability & Climate Change -tiimillämme oli tilikauden aikana useita omia tilaisuuksia yritysvastuun eri osa-alueilta. Yksi tärkeimpiä oli vuosittainen PwC:n yritysvastuubarometrin julkaisutilaisuus hallitusten jäsenille sekä toimitusjohtajille. Keväällä 2018 analysoimme ensimmäiset muista kuin taloudellisista tiedoista kertovat hallitusten raportit, sekä kerroimme analyysin tuloksista tilaisuudessa. Järjestimme myös tapahtuman, jossa käsitelimme yhtiöiden raportointia ilmastomuutoksen aiheuttamista taloudellisista vaikutuksista.

Toteutimme myös lukuisia asiakasseminaareja niin yrittäjille kuin yhdistyksille ja säätiöille liittyen muun muassa yrityskauppoihin ja yritysjärjestelyihin sekä ajankohtaisiin aiheisiin ja muutoksiin



Hyviä tekoja vapaaehtoistyöllä ja lahjoituksin

*Haluamme saada aikaan positiivisia kokemuksia ja jakaa hyvää yhteiskunnalle. Tämä konkretisoi-
tuu henkilöstöllemme muun muassa mahdollisuu-
tena käyttää tilikauden aikana yksi työpäivä va-
paaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön kohteet ovat
ensisijaisesti **Hope ry**, **SPR** ja **HelsinkiMissio**.*

*“Mahdollisuuden hyödynsi tilikauden 2018 ai-
kana 92 PwC:läistä, jotka tekivät vapaaehtoistyö-
tä yhteensä 476 tuntia. Linjauksemme vapaaeh-
toistyöstä on ollut olemassa vasta reilun vuoden,
joten odotamme että aktiivisuus tällä saralla on
kasvamaan päin”, yritysvastuujohtaja **Sirpa
Juutinen** toteaa.*

*Tuimme tilikaudella asiantuntijaosaamisel-
lamme pro bono -työn kautta useita organisaatio-
ta, joista esimerkkinä **Uusi Lastensairaala** ja
Elävä Itämeri -säätiö.*

Team Rynkeby -hyväntekeväisyyspyöräilyssä oli
tänä vuonna mukana myös työntekijämme Maija
Heire ja Kalle Aavikko.

*Olemme lahjoittaneet jo useiden vuosien ajan
joulurahan henkilöstön äänestämälle hyvänteke-
väisyyskohteelle. Jouluna 2017 joulurahan sai **Pe-
lastakaa Lapset ry**.*

*Osallistuimme jälleen myös **Joulupuu**-kerä-
ykseen, johon Helsingin-toimistomme henkilöstö
lahjoitti runsain määrin paketteja. Lahjat jae-
taan lastensuojelun piirissä oleville helsinkiläis-
lapsille. Keräyksen toteuttaa **Keskuspuiston
Nuorkauppakamari** yhdessä muiden paikallis-
ten kamareiden ja **Helsingin sosiaali- ja ter-
veysviraston** kanssa.*

*Tuimme jo viidettä vuotta peräkkäin yhteis-
pohjoismaista **Team Rynkeby** -hyväntekeväisyys-
pyöräilyä, joka kerää varoja paikallisten syöpä-
järjestöjen hyväksi. Suomessa lahjoituskohteena
ovat syöpäsairaiden lasten ja nuorten yhdistys
Sylva ry sekä **Aamu Suomen lasten syöpäsää-
tiö**, jolle Team Rynkeby vuonna 2018 lahjoitti
886 372 euroa.*

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet



Kasvunrakentajaa etsimässä

Olimme toista vuotta peräkkäin **Pääomasijoittajat ry:n** kumppanina **Kasvunrakentaja-kilpailussa**. Kasvunrakentaja 2018 -kilpailussa etsittiin pääomasijoittajien yli 700 suomalaisesta kohdeyhtiöstä vuoden mielenkiintoisinta ja innostavinta tarinaa, joka tuo esiin parhaiten kasvun rakentamista yhdessä pääomasijoittajan kanssa.

”Kävimme Pääomasijoittajien kanssa yksityiskohtaisemmin läpi yhdeksän hienoa kasvutarinaa pääomasijoittajien kohdeyhtiöiden joukosta”, Corporate Finance -yksikön vetäjä **Kimmo Vilske** kertoo valintaprosessista.

Yhdeksästä kasvutarinasta finaaliin valikoitui kolme yritystä: **Aidon**, **HopLop** ja **Unisport**. Tuo-

Kuvassa vasemmalta tapahtuman isäntä Claes Mikko Nilsen, PwC:n Kimmo Vilske, Kasvunrakentaja-kilpailun finalistit Tommi Blomberg (Aidon), Mikko Kilpeläinen (Unisport) ja Petri Pitkänen (HopLop) sekä Pääomasijoittajat ry:n toimitusjohtaja Pia Santavirta.

maristo valitsi Vuoden 2018 Kasvunrakentajaksi Unisportin, joka suunnittelee, tuottaa ja toimittaa kokonaisvaltaisesti elinkaaren kattavia ratkaisuja sisä- ja ulkoliikuntapaikoille.

”Finalisteilla oli toisistaan selvästi poikkeavat liiketoimintamallit ja myös kaikilla erilaiset kasvutarinat; yhdellä se perustuu vahvasti yritysostoihin, toisella konseptin monistamiseen ja kolmannella teknologiakeskeiseen liiketoimintaan ja analytiikan hyödyntämiseen. Kaikki finalistit ovat liiketoiminnassaan rakentamassa kestävää kasvua”, Kimmo toteaa.

muun muassa verotuksen ja juridiikan osalta. Tilaisuuksia järjestetään Helsingin lisäksi eri puolella Suomea, kuten Kuopiossa, Oulussa, Seinäjoella, Turussa ja Tampereella.

Noudatamme tapahtumajärjestelyissämme organisaatiossamme määriteltyjä vastuullisen hankinnan linjauksia.



Tutkimukset ja julkaisut analysoivat mennyttä ja ennustavat tulevaisuuden trendejä

Julkaisimme kuluneella kaudella useita raportteja ja selvityksiä asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme hyödynnettäväksi. PwC-ketjun lukuisat selvitykset käsittelevät muun muassa johtamista, digitalisaatiota, taloudellista raportointia ja riskienhallintaa eri maissa ja toimialoilla.

Suomen PwC julkaisi mm. huhtikuussa 2018 Microsoftin kanssa Uncovering artificial intelligence in Finland -selvityksen, johon haastateltiin tekoälykehityksestä vastaavia johtajia ja asiantuntijoita 20:stä tekoälyn hyödyntämisessä edistyksestä yksityisen ja julkisen sektorin organisaatiosta Suomessa. Selvityksessä katsottiin, miten suomalaiset organisaatiot hyödyntävät tekoälyä käytännössä ja missä ne näkevät tekoälyn suurimmat haasteet ja tulevaisuuden mahdollisuudet.

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Yritysvastuuasiantuntijoidemme vuosittain laatima PwC:n yritysvastuubarometri kartoittaa tietoisuutta yritysvastuun tilasta ja raportointikäytännöistä Suomessa. Selvitimme myös kansainvälisen liikkuvuuden käytäntöjä suomalaisissa organisaatioissa.

Tutustu julkaisuihimme osoitteessa www.pwc.fi/julkaisut.

Mukana somessa kuten sidosryhmämeikin

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.

Suomen PwC:llä on olemassa sosiaalisen median ohjeet, joiden puitteissa tarjoamme säännöllisesti henkilöstöllemme koulutusta somekanavien käyttöön. Kannustamme kaikkia jakamaan ja etsimään tietoa, osallistumaan keskusteluihin ja palvelemaan asiakkaita kaikissa heille relevanteissa kanavissa.

Toimitusjohtajamme Mikko Nieminen on yksi aktiivisimmista PwC-kasvoista somessa. Mikko oli Talouselämän 500 suurimman yrityksen toimitusjohtajien Twitter-aktiivisuutta kartoittavassa listauksessa kymmenen aktiivisimman toimitusjohtajan joukossa syksyllä 2018.



PwC Slushin globaali kumppani

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

Slush on vuosien saatossa kasvanut Euroopan johtavaksi alansa tapahtumaksi, minkä lisäksi Slush näkyy entistä laajemmin ympäri maailmaa. Suurempia Slush-konferensseja järjestetään Helsingin lisäksi Tokiossa, Shanghaissa ja Singaporessa ja pienempiä sivutapahtumia, ns. warm-upeja, ympäri Eurooppaa, Aasiaa, Afrikkaa ja Yhdysvaltoja. Tapahtumiin ottaa osaa kymmeniätuhansia henkilöitä sadoista maista joka vuosi.

”Olemme vahvasti mukana Slushissa, koska

haluamme PwC:llä omalta osaltamme tukea kasvuyrittäjyyden edistämistä ja yritysten kansainvälistymistä. Slushista saamme myös ideoita niin oman kuin asiakkaidemme toimintamme kehittämiseen”, yhteistyötä PwC Suomessa luotsaava **Niko Rantala** kommentoi.

”Slush-yhteistyössä on mukana PwC:ltä aktiivisesti kymmenen eri maan PwC-yhtiötä, joiden asiantuntijat tukevat globaalin yrittäjyysyhteisön rakentamista. Asiakkaillemme tarjoamme ja haluamme mahdollistaa Slush-yhteistyön kautta uusia kontakteja ja tietoa ja näkemystä niin teknologiaan, digitalisaatioon kuin yrittäjyyteen liittyen.”

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet



Marko Korkiakoski, PwC Suomen perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden vetäjä

Yrittäjyyden tukena

PwC on ollut Suomessa yli 60-vuotisen historian sa ajan yrittäjien tukena. Meillä on Suomessa yli 250 asiantuntijaa, jotka keskittyvät tukemaan ja palvelemaan omistajavetoisia kasvu- ja perheyrittäjiä. Koemme tämän yhteiskunnallisesti tärkeäksi tehtäväksi, koska kansainvälisillä kas-

vu- ja perheyrittäjillä on suuri merkitys koko Suomen työllisyydelle ja kasvuun.

Tarvitsemme rohkeutta ja hyviä esimerkkejä onnistuneesta kasvusta ja omistajuudesta. ”Yrittäjät – niin ne, jotka luotsaavat startuppeja kuin ne jotka vaalivat satojen vuosien perinteitä isom-

missa yrityksissä – ovat koko PwC-ketjulle keskeinen asiakasryhmä”, toteaa PwC:n perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden vetäjä **Marko Korkiakoski**.

”Teemme suurella sydämellä ja laajalla skaalalla töitä yrittäjien, omistajien, seuraajasukupolvien sekä operatiivisen johdon kanssa. Haluamme olla omistajayrittäjien kumppani yrittäjyyden eri vaiheissa”, Korkiakoski jatkaa.

PwC tekee yhteistyötä useiden yrittäjyyttä edistävien tahojen kanssa. Olemme mm. Perheyrittäjien liiton strateginen kumppani jo useamman vuoden ajalta. Haluamme yhdessä liiton kanssa esimerkiksi tapahtumien, koulutusten ja julkaisujen kautta edistää mm. hyvin suunniteltuja ja toteutettuja sukupolvenvaihdoksia sekä yritysten ammattimaista omistamista ja johtamista esimerkiksi omistajastrategian avulla.

Esimerkkinä muista tilikauden yrittäjyyttä tukevista aktiviteeteista on Tekesin Nuoret Innovatiiviset Yritykset (NIY) -rahoitusohjelma, joka on Suomen merkittävin julkinen rahoitusmuoto pienille kasvuyrityksille. Tämän ohjelman kautta olemme valmentaneet ohjelman läpikäyneitä yrityksiä jo kymmenen vuoden ajan.

Teemme yhteistyötä myös mm. Future Boardin, kauppakamareiden sekä erilaisten yrittäjäverkostojen kautta.

Yrittäjyys näkyi isona teemana myös tilikautemme kahdessa isoimmassa markkinoinnillisessa kumppanuudessa Nordic Business Forumissa ja Slushissa.

PwC pähkinäkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Ympäristövaikutusten hallinta

- Sitouduimme PwC-ketjun tavoitteeseen hyvittää lentomatkustuksesta syntyneet päästömme.
- Ympäristövaikutuksiamme kuvaavista avainmittareistamme kolme neljästä kehittyi suotuisasti.
- Toimistotiloja uudistaessamme panostimme kierrätykseen ja vastuullisiin yhteistyökumppaneihin.

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Ympäristövaikutusten hallinta

Kestävän kehityksen puolesta asiakastyössä ja omissa toimistoissa

PwC Suomi on sitoutunut toimimaan kestävän kehityksen puolesta sekä asiakkaitaan opastamalla että omaa toimintaansa kehittämällä.

Olemme asettaneet nelivuotiselle strategiakaudellemme selkeät tavoitteet ympäristövaikutuksiemme pienentämiseksi. Olemme lisäksi panostaneet voimakkaasti mm. toimistokalusteiden ja -laitteiden kierrätykseen, muovinkulutuksen pienentämiseen ja kierrätyksen tehostamiseen. Keskitämme kaikki toimistoinfraan liittyvät hankintamme toimittajille, jotka ovat sitoutuneet vastuullisuusvaatimuksiimme.

Päättäneellä tilikaudella teimme päätöksen sitoutua PwC-ketjun tavoitteeseen hyvittää lento-matkustuksesta syntyneet päästömme tilikaudesta 2019 alkaen. Hyvitämme päästömme rahoittamalla yhdessä PwC-ketjun kanssa päästöjä vähentäviä hankkeita, joissa kehitetään esimerkiksi aurinkovoiman käyttöä.

Jatkamme myös yhteistyötämme **Ilmastokumppanit-verkoston** kanssa, jonka tavoitteena on kasvihuonekaasupäästöjen pienentäminen ja ilmastomuutosten hillitseminen yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa.

Ympäristövaikutuksia kuvaavat kokonaislukumme kasvoivat päättäneellä tilikaudella edelliseen tilikauteen verrattuna henkilöstömäärän voimakkaan kasvun johdosta, mutta henkilötasolla mitattuna kolme neljästä avainmittarista kehittyi



-17,0 %
Paperinkulutus
henkilöä kohden*)



-3,5 %
Sähkönkulutus
henkilöä kohden*)



-13,6 %
Ajokilometrit
henkilöä kohden



+10,2 %
Lentokilometrit
henkilöä kohden

tavoiteltuun suuntaan:

- Paperinkulutuksemme* laski edellisvuodesta 17 % henkilöä kohden.
- Sähkönkulutuksemme* laski 3,5 % henkilöä kohden.
- Ajokilometrit laskivat 13,6 % henkilöä kohden.
- Lentokilometrit kasvoivat 10,2 % henkilöä kohden.

PwC:n Helsingin-toimiston työntekijöiden on ollut mahdollista mitata omien toimintatapojensa ympäristövaikutuksia energiansäästön, paperinsäästön, jätteiden lajittelun ja kierrätyksen sekä matkustamisen näkökulmasta WWF:n Kulutuspamittarin avulla jo vuodesta 2014. Vuonna 2017 keskiarvopisteet olivat 73,4/100 (vuonna 2016 65,6/100).

Green Office koordinoi ympäristötyötä

Olemme sitoutuneet kehittämään toimintaamme

jatkuvasti ympäristöystävällisemmäksi. PwC:n eri liiketoiminta-alueiden edustajista koottu Green Office -ryhmä koordinoi toimintaa ja raportointia WWF:lle, sekä järjestää ympäristötietoutta lisääviä kampanjoita. PwC:n Helsingin-toimistolla on ollut Green Office -merkki vuodesta 2010 alkaen.

Seuraamme yhdessä WWF:n kanssa nelivuotiselle strategiakaudellemme asettamiamme tavoitteita paperinkulutuksen, sähkönkulutuksen sekä hiilidioksidipäästöjen vähentämisen osalta, minkä lisäksi tavoitteemme on lisätä etänevottelulaitteiden käyttöä 10 % ja alentaa työsuhteautojen autokannan hiilidioksidipäästöjä 8 %.

Uudistuksia kestävästi

Uudistamme toimistojamme ympäristönäkökulmat huomioiden. Kierrätämme kaikki käytöstä poistuvat kalusteet ja hankimme uudet kalusteet aina vastuullisuusvaatimuksiimme sitoutuneelta toimittajalta. Vaihdamme toimistojemme valaisi-

*) Sähkön- ja paperinkulutus kattaa Helsingin-toimiston kulutuksen

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

met asteittain LED-valaisimiin ja automatisoimme valojen toiminnan muutosten yhteydessä.

Olemme uudistaneet etäneuvotteluteknologiaamme voimakkaasti lisäämällä etäneuvottelujärjestelmiä lähes 70 neuvotteluhuoneeseen toimistoissamme Helsingissä ja muualla Suomessa. Uusien etäneuvottelulaitteiden avulla pystymme huomattavasti lisäämään sisäisten neuvotteluiden sekä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa käytävien etäneuvotteluiden määrää. Teknologiamme mahdollistaa etäneuvottelut myös mobiililaitteilla.

Henkilöstömme lisääntyneen ympäristötietouden ansiosta yhä useammalla työntekijällämme on ladattava auto ja olemmekin Helsingin-toimistolamme saaneet käyttöömmemme jo kahdeksan latauspaikkaa sähköautoille.

Henkilöstö aktiivisesti mukana ympäristövaikutusten hallinnassa

Green Office -tiimimme on järjestänyt henkilökunnalle vuosittain erilaisia ympäristötemaattisia tempauksia. Osa näistä tempauksista on muotoutunut vuosittaisiksi tapahtumiksi.

Vakiintunut tapahtuma on mm. **WWF:n Earth Hour**, johon olemme osallistuneet vuodesta 2011 lähtien sammuttamalla Helsingin-toimistomme lojien valot koko viikonlopuksi ja toimiston valot Earth Hourin ajaksi.

Lokakuussa järjestimme Reilun kaupan viikolla kahvimaistajaiset ja ennen joulua Green Office -tiimi järjesti toista kertaa Helsingin-toimistolla pop-up-joulukorttipajan, jossa askarreltiin kierrätysmateriaaleista joulukortteja.

Toteutimme Helsingin-toimistolla marraskuussa 2017 Länsimetron käynnistämisen yhteydessä kampanjan kannustaaksemme henkilökuntaa liikemaailmaan työmatkat julkisilla kulkuneuvoilla auton

sijaan. Kampanjassa jokainen, joka julkaisi intranettiin kuvan itsestään julkisessa liikenteessä, sai leffaliput. Kampanjaan osallistuneita oli yhteensä 115.

Toukokuussa 2018 Helsingin-toimistolla toteutettiin toista kertaa pyörähuoltopäivä henkilökunnalle. Päivän aikana ehdittiin korjata 25 polkupyörää, ja päivä sai paljon positiivista palautetta henkilökunnalta.

Pyörähuollon lisäksi henkilökunnalla oli mahdollista kuulla tietoisuuksia pyöräilystä. Päivä järjestettiin kannustamaan henkilökuntaa pyöräilemään toimiston ja kodin väliset matkat ja myös varmistamaan, että se tapahtuu turvallisesti. Osa henkilökunnasta on ollut vuodesta 2015 lähtien mukana leikkimielisessä kilometrikisassa, jossa joukkue kartuttaa pyöräillen kilometrejä.

Tapahtumat ovat saaneet hyvän vastaanoton, ja ne saavat henkilöstön kiinnittämään huomiota ympäristövaikutuksiin. Henkilöstö antaa myös aktiivisesti kehitysehdotuksia Green Office -tiimille, joten vuorovaikutus on molemminpuolista.



Daria Savolainen otti osaa Töihin julkisilla -haasteeseen lähettämällä kuvan työmatkaltaan puolisonsa kanssa julkisen liikenteen kyydissä.

Tunnuslukumme

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

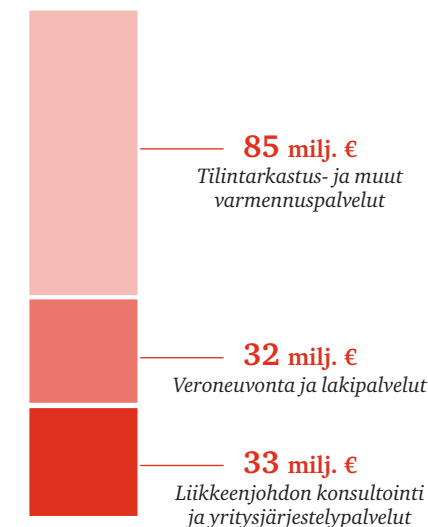
Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Liiketoiminta		FY 2018	FY 2017	FY 2016
Liikevaihto	milj. €	150,7	135,2	124,4
- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut	milj. €	85,3	77,9	71,6
- Veroneuvonta ja lakipalvelut	milj. €	32,0	27,8	27,2
- Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	milj. €	33,3	29,5	25,6
Henkilöstökulut	milj. €	91,8	83,3	77,2
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	milj. €	42,5	38,9	33,8
Liikevoitto	milj. €	15,5	12,1	12,2
Tuloverot	milj. €	1,2	0,5	2,3
Tilikauden tulos	milj. €	14,4	11,7	10,0
Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys	(0–10)	8,6	8,6	8,6
Asiakkaiden suosittelemuus (NPS)	%	58,4	57,9	59,2
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen				
Oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset	t€	384	522	468

Ympäristö ¹⁾		FY 2018	FY 2017	FY 2016
Hiilidioksidipäästöt ¹⁾				
Scope 1: suorat päästöt	tn CO ₂ e	0	0	0
Scope 2: sähkönkulutus ²⁾	tn CO ₂ e	0	0	0
Scope 3: lentomatustus ³⁾	tn CO ₂ e	828	672	607
Scope 3: ajomatustus ³⁾	tn CO ₂	127	147	147
Scope 3: paperinkulutus ²⁾	tn CO ₂	8	10	9
Päästöt yhteensä	tn CO ₂ e	963	828	763
Päästöt yhteensä per henkilö	kg CO ₂ e	0,87	0,84	0,83
Liikematustus				
Lentokilometrit	km	6 284 328	5 094 181	4 662 812
Ajokilometrit	km	1 066 158	1 101 744	1 111 155
Lentokilometrit per henkilö	km	5 672	5 146	5 090
Ajokilometrit per henkilö	km	962	1 113	1 213
Energia				
Sähkönkulutus ²⁾	kWh	933 410	922 041	894 569
Materiaalien käyttö				
Paperinkulutus ²⁾	riisi	3 694	4 208	4 013
Paperinkulutus per henkilö	riisi/hlö	4,4	5,3	5,9

Liikevaihto 151 miljoonaa euroa



1) Raportoimme kasvihuonekaasupäästömmme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Raportoimme taulukossa Scope 2 -päästöt käyttäen hankintaperusteista (market based) laskentatapaa, joka huomioi ostamamme sähkön ominaispäästöt. Sijaintiperusteinen (location based) sähkönkulutuksesta aiheutuva päästömäärä on 153 tn CO₂, joka perustuu Suomen sähkön tuotannon keskimääräisiin ominaishiilidioksidipäästöihin.

2) Sähkön- ja paperinkulutus kattaa Helsingin-toimiston.

3) Hiilidioksidipäästöissä lentomatustuksen ja ajomatustuksen päästölukuja on tarkennettu.

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

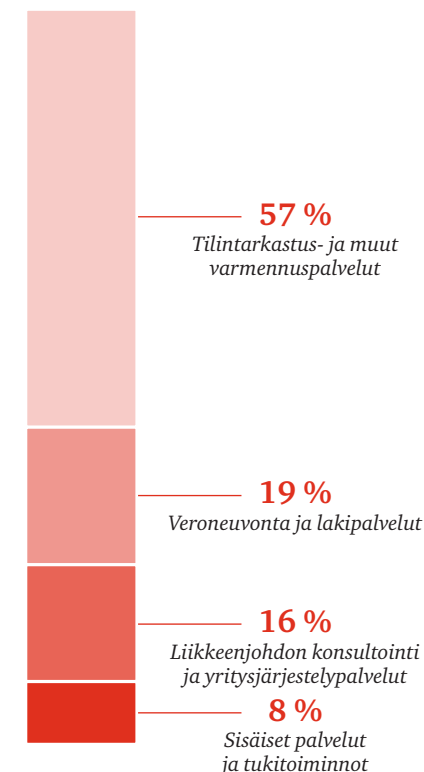
Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Henkilöstö		FY 2018	FY 2017	FY 2016
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin tilikaudella	hlö	1108	990	916
Henkilöstön lukumäärä tilikauden lopussa	hlö	1119	994	933
- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut	hlö	642	565	523
- Veroneuvonta ja lakipalvelut	hlö	206	186	180
- Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	hlö	180	158	152
- Sisäiset palvelut ja tukitoiminnot	hlö	91	85	78
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	%	13,6	13,9	10,4
Rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	hlö	240	143	139
Kisällien määrä tilikaudella	hlö	159	121	118
Osa-aikaiset tilikaudella keskimäärin	hlö	106	96	63
Perhevapailta keskimäärin tilikaudella	hlö	58	48	35
Perhevapailta palanneet tilikaudella	hlö	34	41	68
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	6,0	6,5	6,6
Henkilöstön monimuotoisuus ja tasa-arvo				
Henkilöstön sukupuolijakauma	N/M %	55/45	55/45	55/45
Hallitus	hlö (N/M)	1/5	1/5	1/6
Johtoryhmä	hlö (N/M)	2/8	2/8	3/8
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	35,1	36,1	36,1
Henkilöstön tyytyväisyys ja työhyvinvointi				
Global People Survey -vastausprosentti	%	63	63	65
People Engagement Index (PEI)	%	73	73	79
Sairaspoissaoloaste	%	2,1	2,5	2,3
Työ- ja työmatkatapaturmat	lkm	12	10	6
Henkilöstön osaamisen kehittäminen				
Koulutuspäivät yhteensä	pv	9521	7229	6666
Koulutuspäivät/henkilö (FTE) ¹⁾	pv	9,8	8,3	8,1
Koulutuskustannukset/hlö (FTE) ¹⁾	€/hlö	2541	2315	2040
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus	pv	733	669	651
Suoritetun KHT-/HTM-/JHTT-/CIA-tutkintojen lukumäärä ²⁾	hlö	18	19	9
Henkilöstön palkitseminen				
Palkat (sis. sivukulut)	milj. €	82,2	76,2	70,1
Tulospalkkiot ja muuttuvat palkanosat (sis. sivukulut)	milj. €	9,6	7,1	7,1
Maksetut osingot	milj. €	2,9	2,4	2,2
Maksetut työpanososingot	milj. €	8,2	9,5	-

Henkilöstön jakauma (%)



1) FTE = Full Time Employees.

2) JHT-tutkinnon nimi muuttui JHTT-tutkinnoksi 8/2017

Muita henkilöstöä koskevia tunnuslukuja

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Henkilöstön keskimääräiset koulutustunnit

Urataso (grade)	Mies	Nainen
Partner	51,6	59,3
Director/Senior Manager	63,6	53,4
Manager	54,0	50,4
Senior Associate / Senior Consultant	64,8	63,5
Associate / Consultant	67,8	69,1
Muu	44,3	53,4
Trainee	62,4	60,1
Vuokratyö	52,3	0,0
Yhteensä	60,5	59,4

Rekrytoinnit

Ikäryhmä	Mies	Nainen
Alle 30v.	93	114
30–50v.	41	42
Yli 50v.	4	4
Yhteensä	138	160

Henkilöstön vaihtuvuus

	Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus %	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Ikäryhmä								
Alle 30v.	69	87	14	19	138	174	10,1	10,9
30–50v.	42	37	43	45	265	332	16,2	13,6
Yli 50v.	3	2	9	8	53	55	17,0	14,5
Yhteensä	114	126	66	72	456	561	14,5	12,8

Hallitusjäsenten ikä- ja sukupuolijakauma

Ikäryhmä	Mies	Nainen
Alle 30v.	0	0
30–50v.	3	1
Yli 50v.	2	0
Yhteensä	5	1

Määräaikaiset vs. vakituiset työntekijät

Työsuhtemuoto	Mies	Nainen
Määräaikainen ts	48	54
Vakituinen ts	456	561
Yhteensä	504	615

Kokoaikaiset vs. osa-aikaiset työntekijät

Työsuhteen luonne	Mies	Nainen
Kokoaikainen	430	503
Osa-aikainen	26	58
Yhteensä	456	561

Työsuhteessa olevat työntekijät vs. vuokratyöntekijät

Työsuhteessa olevat / vuokratyöntekijät	Mies	Nainen
Työsuhteessa	503	612
Vuokratyöntekijät	1	3
Yhteensä	504	615

Tärkeimmät sidosryhmämme

PwC pähkinänkuoressa

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuujohtajan katsaus

Strategiamme

Arvonluonti yritykselle

Arvonluonti yhteiskunnalle:
verojalanjälkemme

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullinen liiketoiminta

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Ympäristövaikutusten hallinta

Tunnuslukumme ja liitteet

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Asiakastapaamiset, asiakasta-pahtumat, asiakaspalauteky-selyt, sosiaalisen median ka-navat, PwC:n julkaisut, uutis-kirjeet.	Järjestimme useita verkostoitumiseen ja tiedon jakamiseen tähtääviä tilaisuuksia, kuten talousjohtajien CFO Round-table -tapahtumasarjan. Julkaisimme useita selvityksiä ja raportteja, joista esi-merkkinä Suomen kattavin yritysten vastuullisuutta kartoit-tava selvitys PwC:n yritysvastuubarometri .	Paras asiakaskokemus on strategiamme keskei-simpiä painopistealueita. Panostamme entistä ar-vokkaampaan ja parempaan vuorovaikutukseen ja teknologian hyödyntämiseen entistä paremman asiakaskokemuksen tuottamiseksi.
Henkilöstö	Ilmapiiritutkimus Global People Survey, People-ryhmä, toimi-tusjohtajan ja johtoryhmän kat-saukset, intranet, henkilöstön uutiskirjeet, koko henkilöstön yhteiset ja ryhmien omat tilai-suudet, Great Place to Work -kilpailu.	Osallistuimme toista kertaa Great Place to Work -kilpai-luun. Saimme edellisvuoden tapaan isojen yhtiöiden sar-jassa Great Place to Work -sertifikaatin. Jatkoimme BeWell-hanketta, joka tähtää työntekijöiden henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Johtamiskoulutusten osalta jatkoimme partnereille suunnattua Leadership Academya, joka tähtää johtamisen ja johtajuuden kehittämiseen.	Paras työpaikka on asiakaskokemuksen rinnalla toinen keskeinen strateginen tavoitteemme. Jat-kamme jo olemassa olevia henkilöstön työtyyty-väisyyteen ja -hyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä ja koulutuksia. Jatkuva kehittyminen on yksi tilikautemme kes-keisistä teemoista. Tuomme henkilöstön käyttöön ja johtamisen tueksi uutta teknologiaa ja työväli-neitä, jotka tukevat tätä tavoitettamme jatkuvasta kehittämisestä.
Oppilaitokset	Yhteistyö oppilaitosten kans-sa, luennointi, rekrytointitilai-suudet ja -messut oppilaitok-sissa, yritysvierailut PwC:lle, Kisälli-ohjelma .	Järjestimme useita tapahtumia yhdessä opiskelijajärjestö-jen kanssa, esimerkiksi erilaisia case-iltoja, verkostoitumis-tapahtumia sekä muita yhteistyötapaamisia.	Kehitämme yhteistyötä nykyisten kumppanien kanssa muun muassa järjestämällä uudenlaisia ta-pahtumia, joissa asiantuntijamme ovat mukana. Lisäksi tarkastamme, että sopimukset ovat rele-vantteja, jotta yhteistyö on tarkoituksenmukaista ja tavoitamme sillä halutut kohderyhmät.
Yhteistyötahot	Tapahtumat, koulutustilaisuu-det, julkaisujen ja kirjojen kir-joittaminen.	Jatkoimme pitkäaikaisia kumppanuuksia kuten yhteistyötä Perheyrittysten liiton kanssa. Olimme jälleen Slushin globaali pääsponsori ja yhteistyö jatkuu nyt jo neljättä vuotta. Olimme myös yksi Nordic Bu-siness Forumin pääyhteistyökumppaneista.	Yhteistyö kumppaniemme kanssa jatkuu tiiviinä. Järjestämme mm. Pääomasijoittajat ry:n kanssa Kasvunrakentaja 2019 -kilpailun keväällä 2019.



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

PwC Suomi:     

PwC auttaa yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Apunasi on Suomessa yli 1100 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta sekä tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut. Tarkoituksenamme on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia. Lisää tietoa: www.pwc.fi Twitter: @PwC_Suomi.

PwC toimii 158 maassa yli 250 000 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.