



Yhdessä tekemällä ykköseksi

PwC Suomen yritys vastuukatsaus 2019

Tässä yritysvaluukatsauksessa*) esitlemme yhteenvedon PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2018–30.6.2019 toimenpiteistä ja tuloksista. Lue lisää vastuuasioista osoitteessa pwc.fi/yritysvastuu.

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

PwC lyhyesti	3
Toimitusjohtajan katsaus	4
Yritysvastuujohtajan katsaus	7
Strategiamme	9
Arvonluonti yritykselle	10
Arvonluonti yhteiskunnalle: Verojalanjälkemme	12
Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä	14
Vastuullinen liiketoiminta	19
Henkilöstö ja monimuotoisuus	21
Yhteiskunnallinen osallistuminen	26
Ympäristövaikutusten hallinta	31
Tunnuslukumme ja liitteet	33

PwC lyhyesti

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

Palvelualueemme

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

Esimerkkejä osaamisestamme

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

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

PwC Global

Liikevaihto: \$42,4 mrd

Maita: 157

Asiantuntijoita: 276 000

PwC Suomi

Liikevaihto: 164 milj. €

Toimistoja: 13

Asiantuntijoita: 1 200

10 700

Asiakkaidemme
määrä

8,7

Asiakkaidemme
kokonaistyytyväi-
syys

60 %

Asiakkaiden
suosittehalukkuus
(NPS)

54 %

Naisten osuus
henkilöstöstämme

10,1

Henkilöstön keski-
määräinen osallistu-
minen koulutuksiin
(työpäivää)

35,2

Työntekijöidemme
keski-ikä

Toimitusjohtajan katsaus

Yhdessä tekemällä ykköseksi

Summaan päättynyttä tilikautta 2019 iloisella mielellä: etenimme hyvin Yhdessä tekemällä ykköseksi -strategiamme viitoittamalla tiellä. Kasvoimme tavoitteidemme mukaisesti – tai jopa yli odotusten – ja saimme Paras työpaikka -tavoitteessamme tunnustusta työntekijöiltämme. Kehitimme omia digikyvykkyyksiämme, ja muun muassa data-analytiikkaosaamisellamme oli keskeinen rooli monissa palveluissamme.

Liikevaihto kasvoi 9 prosentilla 164 miljoonaan

Liikevaihtomme kasvoi yhdeksällä prosentilla 163,8 miljoonaan euroon (vuotta aiemmin vastaava luku oli 150,7 miljoonaa). Myös kannattavuutemme parani tavoitellusti.

Ylitimme sadan miljoonan euron liikevaihdon kesällä 2013. Liikevaihtomme on kasvanut siitä noin 60 % kuudessa vuodessa.

Aktiiviset yritysjärjestely-, rahoitus- ja pääomamarkkinat ovat olleet keskeisin kasvumme ajuri viime vuosina ja näin myös päättyneellä tilikaudella. Kykymme palvella eri kokoisissa yritysjärjestely-

lytilanteissa ja järjestelyiden eri vaiheissa on tukenut kasvua lähes kaikilla osaamisalueillamme.

Neljästä keskeisestä kasvualueestamme yritysjärjestelypalveluiden lisäksi kasvivat riskienhallintapalvelut sekä palvelumme finanssisektorille. Teknologia- ja digikonsultoinnin osalta kehitimme palvelutarjontaamme, minkä odotamme näkyvän näiden palveluiden kasvussa jatkossa.

Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt -yksikön kasvu yli 25 %

Liiketoimintayksiköistämme liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt -yksikön liikevaihto kasvoi voimakkaimmin jopa yli 25 %. Vero- ja lakipalveluiden liikevaihto nousi 8 %. Myös vahvana kivijalkanamme tunnetut tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut kasvoivat 3 %. Vahva osaamisemme data-analytiikan hyödyntämisessä tuki kaikkien mainittujen liiketoimintayksiköiden palveluita ja kasvua.

Henkilöstömäärä kasvoi 77 osaajalla, harjoittelupaikkoja 234 opiskelijalle

Palveluiden kysynnän myötä myös rekrytoitimme jatkui vahvana. Saimme

Liikevaihto 163,8 miljoonaa euroa

87,5 milj. €
Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut

34,6 milj. €
Veroneuvonta ja lakipalvelut

41,7 milj. €
Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut



Mikko Nieminen, PwC Suomen toimitusjohtaja

joukkoomme ison määrän niin kokeneita kuin nuorempia asiantuntijoita, ja henkilöstömäärämme kasvoi 77 hengellä lähes 1 200 työntekijään (1 196). Tällä hetkellä tuo luku on jo ylittynyt.

Vakituisten paikkojen lisäksi tarjoamme vuosittain harjoittelupaikkoja korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoille. Kesäkuussa päättyneellä kaudella harjoittelijoita oli yhteensä jopa 234.

Työ korkean asiakastyytyväisyyden eteen jatkuu

Paras asiakaskokemus on toimintamme ytimessä. Mittaamme asiakastyytyväisyyttä jatkuvasti ja kuuntelemme tarkasti saamaamme palautetta. Olemme nöyrän iloisia saadusta palautteesta ja siitä, että kokonaistyytyväisyys asiakaidemme keskuudessa on kohonnut entisestään: asiakastyytyväisyys oli päättyneellä kaudella 8,7 ja NPS (Net Promoter Score eli asiakkaan suositeluhaluus) 60 %. Kiitos kaikille, joilta olemme palautetta saaneet! Työsen eteen, että PwC:läisten kanssa on mukava tehdä töitä ja palvelu täyttää tai jopa ylittää odotukset, jatkuu edelleen.

PwC on yksi Suomen parhaista työpaikoista

Mikään kasvu ja asiakastyytyväisyys ei ole mahdollista ilman tyytyväisiä ja osaavia ammattilaisia. Tavoitteenamme onkin ollut jo pitkään, että PwC on paras työpaikka työntekijöillemme.

Olemme tehneet tämän eteen systemaattisesti työtä. Muun muassa työhyvinvointiin tähtäävä BeWell-ohjelmamme jatkui jo kolmatta vuotta, samoin kuin jo sitäkin pidempään pyörinyt Innostava valmentaja -esimiesvalmennus.

Päätimme neljä vuotta sitten osallistua kolmeksi vuodeksi Great Place to Work -tutkimukseen saadaksemme lisää eväitä johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kahtena ensimmäisenä vuonna saimme Great Place to Work -sertifikaatin, ja nyt viimeisenä vuonna sijoituimme Suomen 5. parhaaksi työpaikaksi suurten yhtiöiden sarjassa. Tämä tunnustus on meille todistus siitä, että olemme tehneet oikeita asioita ja olemme oikealla tiellä. Työ entistä paremman työpaikan eteen jatkuu.

Tilintarkastusalan sääntely suvanto-vaiheessa

Isoin liiketoiminta-alueemme tilintarkastus on toimialana ja myös ammattina muutoksessa regulaation ja digitalisaation myötä. Sitä mukaa kun asiakkaamme digitalisoivat omaa toimintaansa, muuttuu myös tilintarkastuksen digitalisointi mahdolliseksi. Kehitämme osaamistamme ja työkaluja käsitellä suuria datamääriä osana tilintarkastusta, mikä mahdollistaa yhä laadukkaamman tilintarkastuksen tekemisen.

Regulaation osalta vuoden 2014 uudistukset EU:n tilintarkastussäätelyssä on

”

Toimimme itse vastuullisesti,
minkä lisäksi tuemme
asiakkaitamme vastuullisuuteen
liittyvissä kysymyksissä.

Mikko Nieminen

saatu implementoitua kansalliseen lainsäädäntöömme. Elämme nyt säännösten käyttöönoton aikaa, osa muutoksista tapahtuu vaiheittain. Yleisen edun kannalta merkittävät yhteisöt (PIE) täsmentävät tilintarkastajan tarjoamia tilintarkastus- ja neuvontapalveluja koskevaa seurantaansa ja myös ryhtyvät soveltamaan EU:n PIE-asetuksessa tarkoitettua tarjousmennettelyä tilintarkastajan valinnan valmistelussa. Valtaosassa PIE-yhteisöjä tilintarkastajan neuvontapalveluita koskeva palkkiokatto (fee cap) tulee ensimmäistä kertaa sovellettavaksi vuonna 2020.

Sitä vastoin kansallisen lainsäädäntöemme kehittäminen jatkuu pienempien yritysten tilintarkastuksen tiimoilta. Tilintarkastusvelvollisuuden rajoja koskenut selvitystyö huipentui elokuussa 2018 lausuntokierroksella olleeseen luonnokseen hallituksen esitykseksi rajojen korottamiseksi. Ehdotus herätti vilkkaan keskustelun sekä uudistuksen puolesta että sitä vastaan. Lausuntopalautteen perusteella työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) päätti olla viemättä esitystä tuoloin eteenpäin. Moni lausunnonantaja kuitenkin kannatti kevyemmän tarkas-

tuksen selvittämistä tai mahdollistamista pienemmille yrityksille.

Sittemmin TEM asetti työryhmän valmistelemaan lakisääteisen kevyemmän tarkastuksen käyttöönoton edellyttämät muutokset Suomen lainsäädäntöön. Tarkoituksena on mahdollistaa, että pienemmät toimijat voisivat halutessaan valita kevyemmän tarkastuksen varsinaisen tilintarkastuksen sijaan. Työryhmän toimikausi on 1.3.2019–29.2.2020 ja tätä kirjoitettaessa työryhmän työ on kesken.

Optimistisena tulevaan

Suomen talouskasvun odotetaan jäävän tänä vuonna ja lähivuosina aikaisempaa maltillisemmaksi ja ilmassa on paljon epävarmuutta muun muassa brexitin ja USA-Kiina-kauppatilanteen takia. Olemme kuitenkin varovaisen optimistisia taloustilanteen suhteen kuluva tilikauden aikana ja odotamme muun muassa yrityskauppa-markkinoiden jatkuvan aktiivisena ainakin vuoden loppuun.

Tavoittelemme liiketoimintamme kasvua ja hyvää kannattavuutta myös tältä tilikaudelta. Uskomme että yritykset tarvitsevat jatkossakin tukea erilaisten muutosten suunnitteluun ja läpivientiin.

Jotta kasvamme on mahdollista, tarvitsemme edelleen myös lisää osaajia joukkoomme. Tavoitteenamme on rekrytoida useita kymmeniä uusia asiantunti-

joita, minkä lisäksi tulemme tarjoamaan harjoittelupaikan yli 200 opiskelijalle.

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

Lämmin kiitos teille työntekijöille, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille onnistuneesta vuodesta ja merkityksellisestä yhteistyöstä!



Mikko Nieminen
Toimitusjohtaja

Yritysvastuujohtajan katsaus

Yritysvastuu vähitellen valtavirtaistumassa

Vuoden aikana yritysvastuu on ollut monella tapaa katseiden keskiössä. Huomiomme on vanginnut milloin ilmastolakkoileva ruotsalainen teini, milloin taas järkyttävät uutiset sään ääri-ilmiöiden mukanaan tuomista taloudellisista tappioista sekä inhimillisistä kärsimyksistä. Ilmastonmuutoksesta on tullut käsin kosketeltava huolenaihe. Erityisesti se tuottaa ahdistusta nuoremmille sukupolville, jotka pystyvät hyvin kuvittelemaan, kuinka vähän aikaa ongelman ratkaisulle on ja miten se uhkaa heidän omaa tulevaisuuttaan.

Enää vuosiin asiakastapaamisia ei ole tarvinnut aloittaa vastaamalla kysymyseen, että mitä se yritysvastuu oikein tarkoittaa. Asiakkaamme ovat huolissaan ilmastonmuutoksen mukanaan tuomista paineista liiketoiminnalle. Osa puolestaan on etsimässä liiketoiminnastaan siihen ratkaisuja. Vaikka mitkään muutkaan yritysvastuun osa-alueet ja keskeiset kysymykset eivät ole minnekään kadonneet, on ilmastonmuutos kuitenkin – ja ihan syystä – puheenaihe numero yksi.

Kuluneella tilikaudella näimme selvästi myös PwC Suomen henkilöstön kasvaneen kiinnostuksen yritysvastuuta koh-

taan. Saimme yritysvastuun ohjausryhmän asialistalle ennätysmäärän aihetta koskevia aloitteita. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi muovijätteen keräämisen ja lajittelun aloittaminen PwC:n Ruoholahden-toimistossa sekä kasvisruoan lisääminen kokoustarjoiluissa. Molemmat aloitteet pystyimme toteuttamaan.

Ehkä suurin yksittäinen asia yritysvastuun ohjelmassa oli monivuotisen tasa-arvostrategian valmistuminen. Sen yhteydessä järjestimme tiedostamattomien ennakko-luulojen tunnistamista tukevaa koulutusta johtoryhmälle ja koko partnerikunnalle. Jatkoa on luvassa ensi tilikaudella, sillä tavoitteemme on, että kaikki PwC:läiset saavat mahdollisuuden koulutukseen.

Kaikki liiketoimintayksikkömme ovat sitoutuneet tasa-arvon esteiden poistamiseen sekä naisten ja miesten tasa-arvoisten etenemismahdollisuuksien edistämiseen. Tämä on tärkeää, koska tasa-arvon toteutuminen mitataan arkisissa johtamistilanteissa ja päätöksissä eikä erillisprojekteina. Sen vuoksi kaikkien johtamisessa mukana olevien on pystyttävä punnitsemaan ja haastamaan omat toimintatapansa ja päätök-



Sirpa Juutinen, PwC Suomen yritysvastuujohtaja

sensä sekä tarvittaessa uudistamaan niitä. Vastasimme myös naispuoliselta henkilöstöltä saamaamme toiveeseen perustaa heitä varten oma verkosto, jonka tarkoitus on auttaa heitä uraesteiden raivaamisessa.

Tasa-arvostrategian lisäksi panostimme omasta yritysvastuustamme kerromiseen henkilöstölle useammassa tilaisuudessa. Olin iloisesti yllätynyt nähdessäni joka kerta suuremman joukon halukkaita osallistujia kuin mitä 100 hengen tilaan lopulta mahtui. Henkilöstö kertoi ajatuksensa nykyisestä yritysvastuuohjelmastamme, haastoi meitä yritysvastuun ohjausryhmän jäseniä ja toimitusjohtajaa kehittämään sitä vieläkin kunnianhimoisemmaksi sekä ilmaisi samalla tukensa lähestymistavallemme.

Vuosi on ollut merkittävä myös sen vuoksi, että PwC Suomen muutkin asiantuntijat kuin Sustainability & Climate Change -tiimin jäsenet ovat saaneet tiedusteluja omilta asiakkailtaan vastuullisuuselementin sisällyttämisestä osaksi kyseistä palvelua. Tässä työssä me vastuullisuusasiantuntijat olemme olleet tukemassa heitä. Samalla olen huomannut vastuullisuuteen liittyvän asiantuntemuksen kasvaneen muuallakin organisaatioissa kuin siihen erikoistuneessa tiimissä. Tämä kehitys tulee varmasti voimistumaan tulevana tilikausina, mikä osaltaan varmistaa asiakkaille heidän toivomansa palvelut.

Lanseerasimme syksyllä 2018 PwC:n oman Sustiskahvit-podcastin, ja julkaisimme vuoden aikana yhteensä 16 jaksoa vastuullisuudesta ja johtamisesta. Podcasteihin osallistui laaja joukko huippuvieraita monelta eri toimialalta, mistä lämmin kiitos heille. On ollut mielenkiintoista seurata kuuntelijamäärien jatkuvaa kasvua sekä iloita myönteisestä palautteesta.

Tänäkin vuonna suurin kiitos kuuluu kaikille teille PwC:läisille, jotka teette upeaa työtä vastuullisuuden edistämiseksi sekä asiakkaille tarjottavissa palveluissa että muussa omassa toiminnassamme. Yritysvastuun ohjausryhmän jäsenet eivät ole näiden vuosien aikana säikähtäneet vastuullisuushaasteita, vaan niihin on tartuttu ja uudistukset on viety määrätietoisesti käytäntöön. Johtoryhmämme on kuunnellut ajatuksiani vastuullisuudesta ja panostanut erityisesti tänä vuonna tasa-arvon edistämiseen toimitusjohtajan johdolla. Oma kotipesäni, Sustainability & Climate Change -tiimi, on antanut tukea vastuullisen liiketoiminnan kehittämiseen.

Erityisen iloinen olen saamastamme palautteesta: henkilöstökyselyn mukaan PwC:läisten arvostus omaa vastuullisuustyötämme kohtaan on 13 prosenttiyksikköä korkeammalla tasolla kuin vuotta aikaisemmin.

”

Saimme yritysvastuun ohjausryhmän asialistalle ennätysmäärän aloitteita henkilöstöltä.

Sirpa Juutinen

Vaikka vastuullisuusasiat ovat jo osittain arkipäivää, liittyy niihin edelleen jotakin suuria tunteita herättävää. Tehdään siis jatkossakin tätä työtä pitäen mukana sekä järki että tunteet. Tällä työllä on merkitystä.



Sirpa Juutinen
Yritysvastuujohtaja

Strategiamme

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 osaajien kesken menestymme itsekin.

Voit lukea lisää strategiastamme tai katsoa lyhyen strategiavideomme nettisivuillamme pwc.fi/strategia.

Tarkoitus ja arvot viitoittavat tietä

PwC:n tarkoitus (Purpose) ja arvot ovat strategiamme kivijalassa. Ne luovat merkitystä työllemme ja viitoittavat taa, jolla teemme yhteistä matkaamme.

PwC:n toiminnan tarkoituksena on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittävimpiä ongelmia; autamme asiakkaitamme rakentamaan kestäväää liiketoimintaa, ratkaisemaan ongelmia ja tunnistamaan mahdollisuuksia. Lisäämme luottamusta asiakkaan liiketoimintaan mm. edistämällä liiketoiminnan jatkuvuutta ja varmistamalla taloudellisen raportoinnin oikeellisuuden.

Toimintaamme ohjaavat arvomme: toimi suoraselkäisesti, vaikuta, välitä, tee yhteistyötä ja haasta ajattelusi.



Arvonluonti yritykselle

Finanssimarkkinatoimijat ja rahoitusneuvojat tulevat jatkossa tiedustelemaan sijoittajilta sekä sijoituskohteiltaan entistä useammin ympäristöön, yhteiskunnalliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyviä ESG-tietoja. Näin on jossain määrin ollut jo tähänkin asti, mutta vuosien 2019–2020 aikana valmistuva EU-lainsäädäntö tulee velvoittamaan toimijat keräämään näitä tietoja.

Taustalla on Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaisen päästövähennyksen vuosittainen 180 miljardin euron investointitarve, jota uusi lainsäädäntö tulee osaltaan edistämään. Tämän seurauksena yritysten on pystyttävä jollakin aikavälillä kuvaamaan oma arvonluontiprosessinsa yhdessä toiminnan vaikutusten kanssa myös muiden kuin pelkän taloudellisen pääoman kautta. Vaikka tätä odottavat jatkossa sijoittajat, arvonluonnin laajemmasta, myös ESG-asiat huomioon ottavasta, ymmärtämisestä on hyötyä kaikille.

Jo aikaisemmin kansainvälinen Integroidun raportoinnin viitekehys <IR> on tukenut yrityksiä raportoimaan arvonluontimallista. Lisäksi EU:n sisällä pakollinen muiden kuin taloudellisten tietojen raportointi on ohjeistanut suuria yleisen edun kannalta merkittäviä yrityksiä ku-

vaamaan liiketoimintansa erityisesti siitä näkökulmasta, miten se luo ja säilyttää arvonsa nyt ja tulevaisuudessa.

Nämä tekijät yhdessä ovat edistäneet sitä, että yritykset antavat toiminnastaan entistä enemmän ympäristöön, yhteiskunnalliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyviä tietoja. Osa tekee niin, koska haluaa olla edelläkävijä raportoinnissaan, osa puolestaan sijoittajien ja rahoittajien kysymysten innoittamana tai lain velvoittamina. Olipa ensisijainen motiivi mikä tahansa, on ennen raportoinnin aloittamista varmistuttava siitä, että yrityksen arvon luominen, sen säilyttäminen tai sitä uhkaavien riskitekijöiden tunnistaminen sisältää kaikki pääoman lajit: taloudellisen pääoman, luonnon pääoman, valmiitetun pääoman, inhimillisen pääoman, aineettoman pääoman sekä sosiaalisen pääoman.

Eräs lähes kaikille yrityksille tärkeä pohdittava asia on ilmastomuutoksen etenemisen ja sen torjunnan vaikutukset pääoman lajeihin: vaikutukset voivat näkyä laadun, saatavuuden tai hinnan muutoksina ja olla sitä kautta merkittäviä uhkia tai mahdollisuuksia yrityksen nykyiselle ja tulevalle arvonluonnille. Ilmastomuutoksen lisäksi myös muita

”

Arvonluonnin laajasta, myös ESG-asiat huomioon ottavasta, ymmärtämisestä on hyötyä kaikille.

Sirpa Juutinen, yritysvastuujohtaja

trendejä ja kehityssuuntia on otettava huomioon, ja niiden vaikutukset on arvioitava. Myös me PwC:llä olemme analysoineet arvonluontiamme nyt jo neljännen kerran. Malli on pysynyt perusosiltaan samana, mutta päivityksiä siihen olemme tehneet joka vuosi.

PwC Suomen arvonaluonti

Pääomat

Taloudellinen pääoma

- Oma pääoma
- Vieras pääoma

Luonnon pääoma

- Sähkönkulutus 909 691 kWh (100 % vihreä sähkö)

Valmistettu pääoma

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

Inhimillinen pääoma

- Osaava, ammattitaitoinen ja monimuotoinen henkilöstö
 - tilikauden lopussa 1 196 henkilöä
 - 234 traineeta tilikaudella
- Henkilöstön tyytyväisyys (People Engagement Index (PEI) 77 %)
- Työhyvinvointi ja työkyky

Aineeton pääoma

- Asiakaskanta
- Asiakastyytyväisyys (Net Promoter Score 60)
- Tunnettu, luotettu brändi
- Asiakasneuvonantoon liittyvät metodologi, 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 276 000 asiantuntijaa 157 maassa.

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

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

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

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

Laaja asiakaskunta: meillä on noin 10 700 asiakasta, joihin lukeutuu niin listayhtiöitä kuin omistajayrittäjiä, kasvu- ja startup-yhtiöitä, säätiöitä ja yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita kuin yksityishenkilöitä.

Tuotokset

Asiakkaidemme saamat palvelut

- 979 481 työtuntia
- Jatkuvasti kehittyvät asiantuntijapalvelut seuraavilla liiketoiminta-alueilla:
 - liikkeenjohdon konsultointi
 - yritysjärjestelypalvelut
 - veroneuvonta ja lakipalvelut
 - tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut.

Asiantuntijapalveluiden tuottamisesta syntyvät muut tuotokset

- Hiilidioksidipäästöt (liikematkustus, toimitilat ja paperinkulutus)

Vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

PwC Suomen liikevaihto: 163,8 milj. euroa

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen

- Työntekijöiden ja osakkaiden palkat:
 - palkat (sis. sivukulut) 90,7 milj. euroa, muut verotettavat työsuhte-edut ja muut työsuhte-edut
- Osakkaat:
 - osingot 4,2 milj. euroa
- Julkinen sektori
 - verot ja veroluonteiset maksut 75 milj. euroa
- Kiinteistöjen omistajat ja rahoittajat
 - vuokrat ja leasing-vuokrat 7,1 milj. euroa
- Investoinnit ja tuki yleishyödyllisiin tarkoituksiin
 - oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset 446 000 euroa

Ympäristövaikutukset

Päästöjen väheneminen

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

Sosiaaliset vaikutukset

Luottamuksen rakentaminen

- Työllistäminen
 - 196 uutta vakituista työntekijää
- Käsiliiketoiminnan kautta nuorten kouluttaminen toimialalle
 - 234 traineeta tilikaudella
- Tietopääoman ja asiantuntijuuden vaikutukset toimialalla ja yhteiskunnassa laajemminkin

Lisäksi palveluillamme on vaikutusta asiakkaidemme liiketoimintaan ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Arvonluonti yhteiskunnalle

Verojalanjälkemme

Haluamme olla osa tärkeää veroihin liittyvää yhteiskunnallista keskustelua. Osallistumme tähän keskusteluun muun muassa julkaisemalla yrityksemme verojalanjäljen, jossa kerromme, millaisen rahallisen panostuksen liiketoimintamme tuottaa yhteiskunnalle vuosittain veroina ja veronluonteisina maksuina. Uskomme, että pystymme näin osaltamme sekä lisäämään tietoisuutta yritystoiminnan merkityksestä suomalaiselle yhteiskunnalle että kasvattamaan luottamusta liiketoimintaa kohtaan.

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

”Toimintamme vaatii osaavaa ja pitkälle erikoistunutta henkilökuntaa. Lisäarvomme asiakkaille muodostuu ennen kaikkea asiantuntijoidemme tuottamista palveluista. Kontribuutiomme yhteiskun-

nalle muodostuu merkittävältä osin yhtiömme kerryttämän voiton 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. Niin sanottu verojalanjälkiraportointi on yksi alueista, joissa tuemme asiakkaitamme. Uskomme, että tälläkin alueella asiantuntemuksemme ja kokemuksemme auttaa läpinäkyvyyden ja luottamuksen rakentamisessa yhteiskuntaamme.

PwC Suomen verojalanjälki

Kaikki liiketoimintamme tapahtuu PricewaterhouseCoopers Oy:ssä. Toimintaamme 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.



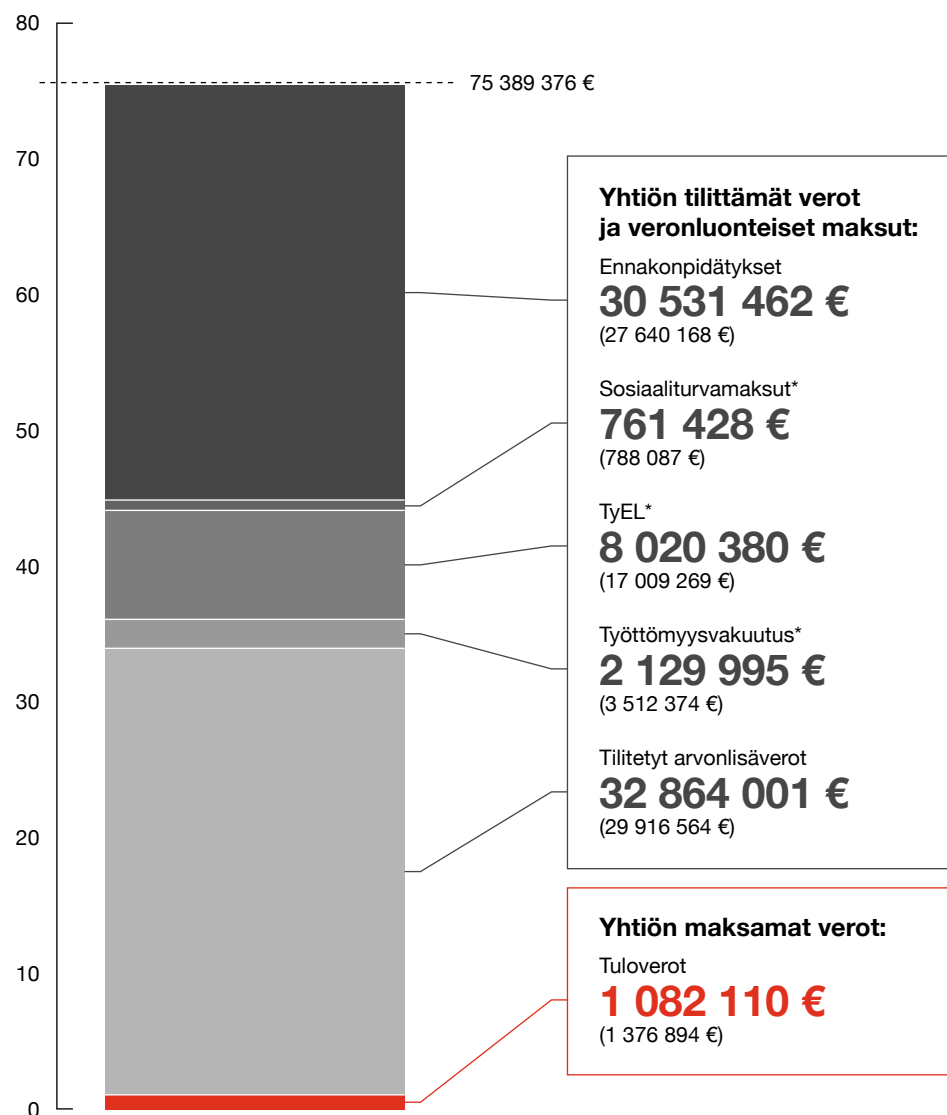
Markku Hakkarainen, PwC Suomen vero- ja lakipalveluiden johtaja

Osakkaat palkitaan palkalla, joka jakautuu kiinteään kuukausipalkkaan ja muuttuvaan palkanosaan. Tilikaudelta 2019 maksamme muuttuvan palkanosan edellisvuoden tapaan yhtiömme verotuksessa työpanososinkona käsiteltävänä osinkona, joka määräytyy suoriutumisen perusteella ja maksetaan tilikauden 2019 tuloksesta. Työpanososinko on saajalleen verotuksessa ansio-

tuloa, ja se on maksamisvuonna yhtiölle vähennyskelpoinen meno.

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

PwC Suomen tilittämät ja maksamat verot sekä veronluonteiset maksut tilikaudella 2019 (2018)



*) Vuoden 2019 luvut eivät ole vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa johtuen tulorekisterin käyttöönoton aiheuttamasta maksuaikataulujen muutoksesta TyEL- ja sosiaaliturvamaksuissa.

Yhtiön vuosittain kerryttämä liikevoitto käytetään merkittävältä osin henkilöstön ja osakkaiden palkitsemiseen. Osa voitosta jää osinkoina jaettavaksi ja omaa pääomaa kasvattamaan.

Tilikautemme liikevaihto oli 164 miljoonaa euroa ja kaikkien maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen ja tilitysten määrä yli 75 miljoonaa euroa. Näistä veroista ja veronluonteisista maksuista suurin osa, 42 miljoonaa euroa, oli yhteisöveroja, ennakonpidätyksiä sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksuja.

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

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Yritysvastuutyötämme ohjaa viitekehys, joka muodostuu PwC-ketjun maailmanlaajuisista sekä PwC Suomen asettamista tavoitteista neljälle osa-alueelle: vastuullinen liiketoiminta, henkilöstö ja monimuotoisuus, ympäristövaikutusten hallinta sekä yhteiskunnallinen osallistuminen.

Osa-alueista kaksi ensimmäistä on valittu sillä perusteella, että ne nousivat kaikkein merkittävimiksi aiheiksi kahden PwC Suomen tekemän asiakaille suunnatun sidosryhmäkyselyn tulosten perusteella. Maailmanlaajuisesti PwC-ketju yhdessä keskittyy puolestaan kahteen jälkimmäiseen osa-alueeseen.

Vastuullisuusasioissa PwC tavoittelee toimialan parhaan yrityksen asemaa. Tähän pyrimme laatimalla vuosikohtaiset toimintasuunnitelmat. Saavutettuja tuloksia seurataan asetettuja tavoitteita vasten.

Yritysvastuun vastuut ja johtaminen
PwC:n omaa vastuullisuustyötä johtaa ja koordinoi yritysvastuujohtaja, joka raportoi työstään toimitusjohtajalle. Yritysvastuujohtajamme on tällä hetkellä Sirpa Juutinen, joka on myös tasa-arvo- ja monimuotoisuusasioista vastaava

partneri. Lisäksi Sirpa osallistuu yritysvastuun asiantuntijapalveluiden liiketoiminta-alueen työhön. Sirpa on ollut vuodesta 2018 alkaen myös PwC-ketjun yritysvastuun liiketoimintaa maailmanlaajuisesti koordinoivan Global Sustainability Steering Boardin jäsen.

Yritysvastuujohtajan tukena toimii yritysvastuun ohjausryhmä (Corporate Responsibility Steering Group), joka koostuu eri liiketoimintoja edustavista

PwC:n johtajista ja asiantuntijoista ja jonka puheenjohtajana toimii PwC Suomen hallituksen puheenjohtaja Pekka Loikkanen. Ohjausryhmä asettaa yritysvastuun tavoitteet, koordinoi käytännön toimenpiteitä, seuraa toteutumista ja on mukana laatimassa yritysvastuukatsausta. Päättäneellä kaudella ohjausryhmä kokoontui viisi kertaa.

PwC:n johtoryhmällä on yritysvastuun

kokonaisvastuu. Yritysvastuupartneri esittelee johtoryhmälle vähintään kaksi kertaa vuodessa yritysvastuun kokonaistilanteen ja antaa katsauksen tavoitteiden saavuttamisesta ja yritysvastuun eri osa-alueilla edistymisestä. Hallitus käsittelee ja hyväksyy yritysvastuukatsauksen.

Johdamme yritysvastuuta osana liiketoimintaa, ja käytännön toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat liiketoimin-

PwC Suomen yritysvastuun organisaatio

Linjaorganisaatio
toteuttaa
yritysvastuuta
yhdessä
tukifunktioiden
kanssa

Hallitus
Hyväksyy yritysvastuuraportin

Toimitusjohtaja & Johtoryhmä
Hyväksyvät yritysvastuun ohjelman ja tavoitteet

Yritysvastuujohtaja & Yritysvastuun ohjausryhmä
Koordinoivat ja kehittävät yritysvastuutyötä

Yritysvastuun ohjausryhmän alla toimii työryhmiä, jotka valmistelevat yritysvastuun eri osa-alueisiin liittyviä asioita



PwC Suomen Corporate Responsibility Steering Groupin jäsenet: eturivissä vasemmalta lukien Kaisa Heikkinen, Sirpa Juutinen, Petri Seppälä, Kati Tammilehto ja Johanna Niemelä sekä takarivissä vasemmalta lukien toimitusjohtaja Mikko Nieminen (vieraileva jäsen), Leena Tiensuu, Jarkko Sihvonen, Pekka Loikkanen (pj.) ja Kimmo Vilske.

ta-alueiden esimiehet, joita yritys vastuupartneri ja ohjausryhmän jäsenet tukevat. Tarvittaessa myös Sustainability & Climate Change -liiketoiminta-alueen asiantuntijat antavat apuaan.

Tilikauden 2019 keskeisimmät vastuullisuusasiat: tasa-arvostrategia sekä yritysvastuusta viestiminen omalle henkilöstölle

Merkittävimmät kaksi asiaa tilikauden 2019 yritys vastuutyössä olivat viisivuotisen tasa-arvostrategian laatiminen sekä omasta vastuullisuudesta henkilöstölle viestiminen aikaisempaa laajemmin ja näkyvämmiin.

PwC Suomen tasa-arvon toteutumista koskeneissa selvityksissä olemme todenneet, että miesten osuus on naisia suurempi, mitä ylemmäksi senioriteettiä kuvaavalla grade-asteikolla mennään. Tämä toimi lähtölaukauksena tasa-arvostrategiamme luomiselle. Saimme strategian valmiiksi päättyneellä tilikaudella ja olemme alkaneet toteuttaa sitä systemaattisesti.

Samoissa tasa-arvon toteutumista koskevilla selvityksillä ilmeni, että osasyynä naisten ja miesten väliseen viinoutaan eri grade-asteilla saattavat olla alitajuiset päätökset vaikuttavat ennakkoluulot. Tämän johdosta järjestimme PwC Suomen johtoryhmälle tiedotustamattomia ennakkoluuloja koskevan koulutuksen ennen tasa-arvostrategian

käsittelyä. Lisäksi toteutimme kevään 2019 Partner-päivillä saman koulutuksen kaikille partnereillemme. Tulemme järjestämään jatkossa koulutusta myös muulle henkilöstölle ja erityisesti esimiehille.

Tasa-arvostrategian käytäntöön viemisen tueksi teimme päätöksen säännöllisesti seurattavista avaintunnusluvuista sekä laadimme vastuut sisältävän vuosikohtaisen toimintasuunnitelman, jonka toteutumisesta raportoimme johtoryhmälle. Tavoitteemme on saada ylemmille grade-tasolle enemmän naisia jossain määrin viinoutuneen sukupuolijakauman oikaisemiseksi. Koska kysymys on usean vuoden aikana tapahtuvasta kehityksestä, tasa-arvostrategia on tehty usealle vuodelle muutoksen mahdollistamiseksi.

Vaikka tässä ohjelmassa keskitymme erityisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, teemme työtä edelleen myös muiden monimuotoisuuteen liittyvien asioiden hyväksi. Eräs tällainen on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tasa-arvoisen kohtelun varmistaminen.

“Ilmaisimme tukemme Pride-viikolle tänäkin vuonna kiinnittämällä Ruoholahden-kiinteistön seinille sateenkaari-put. Pieni teko, jonka merkitys ja viesti on laajempi. Kiinnitimme tähän kuten muihinkin tasa-arvoasioihin huomiota myös työpaikkakulttuurissamme ja toi-

mintaprosesseissamme. Tavoitteenamme on, että kaikki PwC:läiset kokevat kuuluvansa työyhteisöön tasavertaisina ja hyväksytyinä jäseninä. Tasa-arvo on ihmisarvoon liittyvä asia ja sellaisena erittäin merkittävä jokaisen oikeuksien toteutumisen kannalta”, yritysvastuujohdamme Sirpa Juutinen toteaa.

PwC:llä Suomessa työskentelee entistä enemmän myös muiden maiden kuin Suomen kansalaisia, tällä hetkellä noin paristakymmenestä eri maasta. Meille on tärkeää ymmärtää eri kielten, kulttuurien ja uskontojen kirjo sekä saada välitettyä kaikille työntekijöillemme tunte hyväksytyksi tulemisesta työpaikalla. Myös tämän eteen tulemme tekemään töitä.

PwC Suomen henkilöstö haluaa saada tietoa oman yritysvastuun linjauksista sekä niiden käytännön toteutuksesta. Tämä kävi ilmi tilikauden alkupuolella, minkä vuoksi järjestimme kaksi kaikille PwC:läisille avointa yritys vastuuta käsittelevää tilaisuutta. Ensimmäisessä tilaisuudessa keskityimme kuvaamaan oman yritys vastuun osa-alueet, niiden tavoitteet sekä saavutetut tulokset. Lisäksi halusimme kuulla henkilöstön ajatuksia ja toiveita jatkotyölle. Tilaisuuteen ilmoittautui osallistujia jopa runsaammin, kuin luentosalissamme on tilaa, ja osa henkilöstöstä seurasi tilaisuutta etäyhteyden avulla. Saimme työntekijöiltämme useita aloitteita vas-

tuullisuustyön edistämiseksi. Keskustelu oli vilkasta ja kannusti meitä kehittämään työtä kunnianhimoisesti.

Toinen laajalle joukolle suunnattu tilaisuus käsitteli tasa-arvostrategian toteuttamista ja oli suunnattu erityisesti naisille. Myös tämä tilaisuus veti luentosalimme täyteen, mikä vahvisti näkemystämme asian tärkeydestä. Keskustelua oli runsaasti, ja saimme monia käytännön ehdotuksia tasa-arvon edistämiseksi. Palaute tilaisuudesta oli erittäin myönteistä. Näitä naisverkoston tapaamisia tullaan jatkamaan.

Kerromme lisää vastuullisuustyöstämme yritys vastuun eri osa-alueilla tämän katsauksen seuraavissa luvuissa.



YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin tukea myös yrityksiltä

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

Tavoitteet on tarkoitettu valtioille, mutta niiden saavuttamiseen tarvitaan tukea myös yrityksiltä. Monet yritykset ovatkin ottaneet tavoitteet yritys vastuunsa osaksi ja kertovat vastuullisuusraporteissaan oman toimintansa liittymisestä kestävän kehityksen tavoitteisiin.

Yritysten tulisi kohdistaa 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 saavutuksia.

PwC:n liiketoiminnan yhteys SDG-tavoitteisiin

PwC tukee kestävästä kehityksestä luomalla ympäröivään yhteiskuntaan taloudellista ja sosiaalista arvoa palveluidensa kautta. Henkilöstömme osaamisen avulla ratkaisemme merkittävimpiä ongelmia ja luomme näin luottamusta yhteiskuntaan.

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



Hyvä koulutus

Kasvumme ja menestyksemme kannalta on keskeistä, että tarjoamme parhaan työpaikan loistavil-

le asiantuntijoillemme. Panostamme asiantuntijoidemme tasa-arvoiseen ja monipuoliseen työssäoppimiseen, jotta jokaisella työntekijällämme olisi mahdollisuus luoda itsensä näköistä uraa PwC:llä. Koulutamme vuosittain toimialallemme noin 200 nuorta trainee-ohjelmamme kautta. Lisäämme henkilöstömme tietoisuutta kestävästä kehityksestä, kuten ympäristöystävällisyydestä ja kaikkien ihmisten tasavertaisesta kohtelusta, erilaisten kampanjoiden ja koulutusten avulla.



Sukupuolten välinen tasa-arvo

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

me huomiota monimuotoisuuteen ja erityisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasapuoliseen kohteluun sekä muun erilaisuuden hyväksymiseen ja arvostamiseen. Olemme laatineet tasa-arvostrategian, jonka päätavoite on edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä. Lisäksi teemme säännöllisin väliajoin erillisen palkkaselvityksen, jossa kartoitetaan miesten ja naisten välisiä mahdollisia palkkaeroja.



Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

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

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

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



Ilmastotekoja

Kiinnitämme huomiota oman toimintamme ympäristövaikutuksiin järjestelmällisesti, ja kehitämme toimintatapojamme

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 ja aloittaneet vuonna 2018 lentomatkustuksen hiilidioksidipäästöjen hyvittämisen. 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 yritys vastuun tavoitteet

Osa-alue	2020-strategiakauden tavoite	Tilikauden 2020 toimenpiteet
Vastuullinen liiketoiminta	- Jatkamme yritys vastuun mukaan ottamista osaksi PwC:n palveluja - Laajennamme toimittajien vastuullisuusvaatimusten jalkauttamista	- Jatkamme ESG-palvelujen ja ilmastomuutokseen liittyvien palveluiden tuomista osaksi kaikkia relevantteja palveluja. Vakiinnutamme Sustainable Finance -ryhmän toiminnan. - Laajennamme jalkauttamista suunnitelman mukaan. Tarkennamme ketjun vastuullisuusvaatimusten huomioon ottamista yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden valinnassa. Pyydämme valikoituja toimittajia täyttämään PwC:n vaatimusten toteutumista seuraavan itsearviointilomakkeen.
Henkilöstö ja monimuotoisuus	- Sijoitus viiden parhaan joukossa Great Place to Work -kilpailun isojen yhtiöiden sarjassa - People Engagement Index (PEI) yli 80 % - Ketjun inclusion index -mittauksen arvo on SC-maiden keskiarvon tasolla FY20	- Jatkamme Diversity-strategian jalkauttamista erillisen suunnitelman mukaisesti. Järjestämme mm. esimiehille koulutusta tiedostamattomuudesta ennakkoluuloista. Vahvistamme toimiamme myös muiden monimuotoisuusnäkökulmien kuin sukupuolten välisen tasa-arvon osalta. Toteutamme mm. selvityksen HLBT-yhteisön näkemyksistä ja toiveista. - Tuemme arvojemme mukaista käyttäytymistä mm. Respect in the Workplace -kampanjan avulla. - Jatkamme henkilöstön hyvinvointiin ja työkyvyn haasteiden ennaltaehkäisyyn liittyviä toimia kuten näihin aiheisiin keskittyviä valmennusryhmiä ja avoimia mindfulness-sessioita.
Yhteiskunnallinen osallistuminen	- Tarjoamme henkilöstölle mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoistyöhön - Jaamme tietoa ja asiantuntemusta thought leadership -toiminnan kautta	- Jatkamme vapaaehtoistyön tekemistä sekä tarkennamme siihen liittyvää ohjeistusta. - Jatkamme thought leadershipin kehittämistä ja yhteiskunnallista vaikuttamista eri kanavien kautta.
Ympäristövaikutusten hallinta	- Kehitämme toimintaamme entistäkin ympäristöystävällisemmäksi ympäristöohjelmamme avulla - Lisäämme henkilöstön ympäristötietoisuutta järjestämällä vuoden aikana ympäristöön liittyviä tapahtumia - Kompensoimme lentomat kustuksen päästöt FY19 alkaen (sitoutuminen ketjun tavoitteeseen).	- Jatkamme tavoitteiden mukaisesti paperinkulutuksen, sähkönkulutuksen sekä hiilidioksidipäästöjen pienentämistä. - Järjestämme kampanjoita ja tapahtumia henkilöstön ympäristötietoisuuden laajentamiseksi ja vahvistamiseksi. - Kompensoimme lentomat kustuksesta syntyneet päästöt.

Vastuullinen liiketoiminta

Vaatimukset vastuullisesta liiketoiminnasta ovat kasvaneet. Vastuullisuuden näkökulman on oltava mukana sekä asiakkaiden meiltä saamissa palveluissa että PwC:n omassa toiminnassa.

Aloimme muutama vuosi sitten nähdä asiakkaiden odotuksissa toiveen sisällyttää vastuullisuusnäkökulma kaikkiin palveluihimme. Tätä toivetta ovat vauhdittaneet ilmastonmuutoksen torjumiseen tähtäävät laki- ja politiikkamuutokset sekä yleinen tietoisuuden lisääntyminen ilmastonmuutoksen aiheuttamista liiketoimintariskeistä sekä toisaalta liiketoimintamahdollisuuksista.

PwC:llä vastuullinen liiketoiminta liittyykin paitsi Sustainable & Climate Change -asiantuntijoidemme tuottamiin vastuullisuuden johtamis-, raportointi- ja varmennuspalveluihin myös muihin palveluihin, joihin sisällytämme vastuullisuusnäkökulman: Yritysvastuun asiantuntijamme ovat enenevässä määrin osa muita asiantuntijatiimejä, oli kyse sitten yrityskaupoista, liiketoimintamallien kehittämisestä, hankinnoista tai vaikkapa listautumisista. Meillä on ollut muun muassa käynnissä useita asiantuntija-alueita käsittäviä Sustainable Bridge -hanke, jossa rakennetaan siltoja eri liiketoimintayksiköiden ja yritysvastuun asiantuntijoiden välille.

Sustainable Finance -työryhmä tutkimaan kestäväää rahoituksen säädäntöä ja vaikutuksia

EU:ssa ilmastonmuutoksen torjunnan vaatima rahoituksen lisäys on johtanut finanssimarkkinatoimijoita koskevaan lakipakettiin kestävästä rahoituksesta (Sustainable Finance). Vaikka se säätelee finanssialaa, johtavat määräykset kestävyysluokittelujärjestelmästä, finanssimarkkinatoimijoiden tiedonantovelvoitteista sekä vähähiilisuuden vertailuarvojärjestelmästä siihen, että säädösten vaikutukset valuvat myös finanssialan palveluita käyttävien yritysten toimintaan.

Perustimme oman Sustainable Finance -työryhmän edellä mainittujen vaikutusten tunnistamiseksi sekä niihin vastaamiseksi. Työryhmään kuuluu PwC:n asiantuntijoita usealta eri asiantunteumuksen alueelta, ja se on kokoontunut säännöllisesti.

Climate Performance Analytics -työkalun käyttö leviää

Jo pari vuotta sitten Suomen PwC:llä kehitetyn Climate Performance Analytics -työkalun käyttö leviää edelleen globaalissa PwC-ketjussa. Data-analytiikkaa hyödyntävän Climate Performance Analytics -työkalun avulla



Perustimme Sustainable Finance -työryhmän tutkimaan kestäväää rahoituksen säädäntöä ja vaikutuksia.

Jatkoimme Climate Performance Analytics -työkalun kehittämistä.

Päivitimme kumppaneidemme vastuullisuutta koskevat vaatimukset.

Asiakkaidemme PwC:tä kohtaan kokema tyytyväisyys ja suosittelemuus (NPS) kasvoivat.

asiakkaat saavat tietoa kasvihuone-kaasupäästöjen hillitsemiseksi tehdyistä toimista taloudellista suorituskkyä vasten tarkasteltuna, niin oman yrityksensä kuin esimerkiksi toimittajien, asiakkaiden tai kilpailijoiden osalta. Panostus työkalun tekemiseen ja kehittämiseen on ollut paitsi osa omaa vastuullisuuttamme myös merkittävä lisä ketjussa käytössä oleviin menetelmiin, joiden avulla yritykset voivat valmistautua ilmastonmuutoksen niiden toiminnalle aiheuttamiin muutostarpeisiin.

Eettisyys omassa toiminnassamme

Vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa meille myös sitä, että noudatamme PwC-ketjun eettisiä periaatteita omassa palvelutuotannossamme ja kaikessa toiminnassamme. Tilintarkastusyhteisöä koskevat useat eri säädökset, määräykset ja eettiset ohjeet, joiden toteuttamiseksi ja seurannan mahdollistamiseksi olemme kehittäneet prosessit ja luoneet tueksi järjestelmiä sekä koko PwC-ketjun tasolla että Suomessa. Henkilöstöä myös koulutetaan vuosittain näissä asioissa.

Arvioimme kumppaneidemme vastuullisuutta

Toimimme vastuullisesti ja haluamme myös yhteistyökumppaneidemme ja ali-hankkijoidemme toimivan siten. Samalla haluamme edistää heidän ympäristötietoisuuttaan.

Omaa hankintatoimeamme varten loimme jo useampi vuosi sitten Vastuullisen hankinnan periaatteet, toimittajien vastuullisuusvaatimukset sekä niitä tukevan itsearviointilomakkeen toimittajillemme. Päättäneellä tilikaudella korvasimme toimittajien vastuullisuusvaatimukset PwC-ketjun yhteisillä Third Party Code of Conduct -vastuullisuusvaatimuksilla. Tällä ohjeistuksen yhtenäistämällä haluamme yksinkertaistaa eri PwC-maihin palveluita tai tavaroita toimittavien tahojen toimintaa sekä niille asetettuja vaatimuksia. Päivitettyissä vastuullisuusvaatimuksissa kerromme entistä tarkemmin, mitkä arvot ovat meille tärkeitä ja miksi edellytämme vastuullista toimintaa myös kaikilta kumppaneiltamme.

Asiakaspalautteissa kiitosta vahvasta asiantuntijuudesta ja joustavuudesta

Paras asiakaskokemus on strategiaamme keskeisin mahdollistaja. Keräämme jatkuvasti palautetta asiakkailtamme,

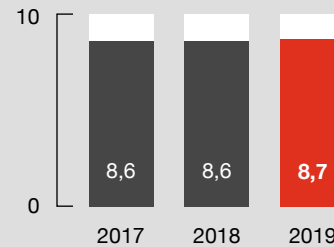
ja käytämme tätä palautetta palveluidemme ja toimintamme kehittämiseen. Projektikohtaisten palautteiden ja asiakashaastatteluiden lisäksi saamme palautetta myös muiden kanavien, kuten internet-sivujemme chat-palvelun ja sosiaalisen median, kautta.

Päättäneellä tilikaudella kysyimme palautetta 2 167 asiakkaalta sähköisten kyselyiden kautta. Vastausprosentti näihin oli 38 (edellisvuonna myös 38). Kyselyiden lisäksi teimme kymmeniä syvähaastatteluita valituille asiakkaille.

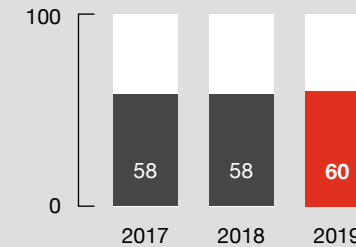
Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys oli 8,7 (edelliskaudella 8,6) asteikolla 0–10 mitattuna.

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

Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys (0–10)



Asiakkaiden suositteluhaluus % (NPS)



Asiakkaidemme nettosuositteluhaluus nousi 58 prosentista 60 prosenttiin.

Palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat vahvaa asiantuntijaosaamistamme ja ammattimaista työtä. Olemme saaneet hyvää palautetta siitä, että varmistamme asetettujen tavoitteiden saavuttamisen kaikkien sidosryhmien osalta. Kiitosta on tullut myös siitä, että olemme valmiita tarvittaessa joustamaan ja venymään laadukkaan lopputuloksen varmistamiseksi. Kehitettävää meillä on muun muassa kommunikoinnissa asiakkaiden suuntaan, proaktiivisuudessa ja sisäisessä koordinaatiossa.

“Olemme nöyrän kiitollisia saamastamme palautteesta. Kiitos kaikille, jotka vastasitte ja olette antaneet meille palautetta. Teemme töitä sen eteen, että olemme luottamuksenne arvoisia jatkossakin”, toimitusjohtaja Mikko Nieminen kiittää.

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Haluamme olla paras työpaikka asiantuntijoillemme. Siksi kehittymisen mahdollisuudet, hyvä johtaminen, kaikkien tasapuolinen kohtelu ja hyvästä työstä palkitseminen ovat meille tärkeitä. Pylimme joustavaan työkuultuuriin ja samalla ammattimaisuuteen ja vastuullisuuteen kaikessa toiminnassa. Eikä sovi unohtaa yhteisten asioiden ja onnistumisten juhlistamista, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja johon oli myös paljon aihetta päättäneellä tilikaudella.

Suomen viidenneksi paras työpaikka
Julkistimme elokuussa 2016 Yhdessä tekemällä ykköseksi -strategiamme. Yksi strategisista tavoitteistamme oli kehittyä parhaaksi työpaikaksi asiantun-

tijoillemme. Saavuttaaksemme tavoitteen päätimme ottaa osaa Great Place to Work -tutkimukseen ainakin kolmena peräkkäisenä vuotena, tavoitteena päästä parhaiden yritysten listauksen kärkipaikoille.

Saimme jo ensimmäisenä osallistumisvuonna erinomaisen työpaikan sertifikaatin, samoin toisena. Vuoden 2019 alussa ylsimme saavutukseen, josta olemme todella ylpeitä: sijoituimme viidenneksi suurten yritysten sarjassa. Juhlistimme saavutusta keskellä usean PwC:läisen kiireisintä aikaa helmikuun alussa sekä kesäjuhliessamme Helsingin Kaapelitehtaalla.

**Great
Place
To
Work®**

**Suomen parhaat
työpaikat™**

FINLAND

2019



Saavutimme viidennen sijan Great Place to Work -tutkimuksessa suurten yritysten sarjassa.

Henkilöstömäärämme kasvoi voimakkaasti.

Julkaisimme tasa-arvostrategian ja koulutimme johtoa ja partnereita tunnistamaan tiedostamattomia ennakkoluulojaan.

Uudistimme palautekuulttuuria ja -työkaluja jokaisen PwC:läisen kehittymisen tueksi.



Leena Tiensuu, PwC Suomen Human Capital Leader

”Menestys Great Place to Work -tutkimuksessa ei ollut siihen osallistumisen itsetarkoitus; haimme sen avulla ajatuksia ja tukea oman toimintamme kehittämiseen. Tutkimus onkin auttanut meitä tunnistamaan ja nostamaan esiin vahvuuksia ja kehityskohteita, joita kehitämme määrätietoisesti. Raportti hyvistä käytännöistä ja tutkimustuloksista on kaikkien PwC:läisten luettavissa intranetissämme”, henkilöstöjohtaja Leena Tiensuu kertoo.

Kolmen vuoden Great Place to Work -matkan lisäksi olemme tehneet ja teemme vuosittain PwC:n oman henkilöstötyytyväisyyskyselyn. Myös tämän kyselyn tulokset vahvistivat, että olemme oikealla tiellä: henkilöstön tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta kuvaava People Engagement Index nousi viime vuodesta neljällä prosenttiyksiköllä 77 prosenttiin. Vastausprosentti oli 65 (edellisvuonna 63).

Merkittävä työllistäjä

Jatkoimme voimakasta rekrytointia. Henkilöstömäärämme kasvoi 77 uudella asiantuntijalla, ja tätä kirjoittaessa meillä on Suomessa jo yli 1200 PwC:läistä. Lisäksi tarjosimme trainee- eli harjoittelupaikan 234 opiskelijalle, joista moni jää tai palaa meille vakituisen työsuhteeseen.

Olemmekin huomattava työllistäjä Suomessa. Yliopisto- ja ammattikorke-

kouluopiskelijoiden harjoittelu on yksi merkittävimmistä rekrytointikanavistamme.

Vahvistaaksemme PwC:n tunnettuutta kiinnostavana ja monipuolisena työnantajana teemme tiivistä yhteistyötä eri oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen kanssa.

Kehittyminen ja palautteenanto keskiössä

Asiantuntijoidemme osaaminen ja jatkuva kehittyminen ovat menestyksemme kulmakiviä. Palautteenanto ja oman toiminnan arviointi on kehityksen mahdollistamisen kannalta olennaista. Kohtaamiset, kuulluksi ja nähdyksi tuleminen ja vaikeistakin asioista puhuminen kuuluvat hyvään esimiestyöhön.

Päättäneellä tilikaudella otimme käyttöön uusia työkaluja, joiden tavoitteena on vahvistaa palautteenantoa, kehitystä ja sitä kautta tukea PwC:läisten urakehitystä.

Olemme jo yli viiden vuoden ajan panostaneet valmentavaan johtamiseen Innostava valmentaja -ohjelmamme avulla. Ohjelmaan on osallistunut jo satoja esimiehiä ja muita työtä ohjaavia PwC:läisiä.

Esimieskoulutuksen lisäksi tarjoamme paljon muuta asiantuntijatyöhön ja itsensä kehittämiseen liittyvää koulutusta.



Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin noin 10 päivää jokaista PwC:läistä kohden. Uusi koulutuslukumme tarjosi Suomen PwC:läisille pääsyn PwC-ketjun globaaliin kurssi- ja koulutustarjontaan. Henkilöstöllemme on PwC Suomen oman koulutustarjonnan lisäksi tarjolla valtava määrä kursseja, videoita, artikkeleita ja aihekohtaisia koulutuskokonaisuuksia.

Tilikauden aikana päättyi kahden vuoden Leadership Academy -ohjelmamme partnereiden kehittämisessä. Ohjelman viimeinen jakso paneutui asiakassuhteisiin. Koko kahden vuoden ja neljän jakson kokonaisuus tähtäsi siihen, että osaamme olla entistä paremmin asiakaidemme tukena ja ratkaista heidän ongelmiaan.

Itsensä johtaminen ja hyvinvointi entistäkin tärkeämmässä roolissa

Henkilöstön jaksaminen, riittävä palautuminen sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino mietittyvät myös PwC:llä. Seuraamme tiiviisti sairastamistilastoja, ja pohdimme yhdessä työterveyshuollon kanssa, kuinka edesauttaa henkilöstön terveyttä. Työssä jaksaminen aiheuttaa haasteita myös meillä. Riittävä resursointi ja hyvä johtaminen ovat avainroolissa jaksamisvaikeuksien ennaltaehkäisyssä ja tilanteiden korjaamisessa. Pyrimme puuttumaan haasteisiin mahdollisimman varhain. Samaan aikaan tiedostamme, että työn ohella myös yksityiselämässä tapahtuvat asiat

vaikuttavat jaksamiseen.

Pyrimme BeWell-hyvinvointiohjelmamme avulla tuomaan henkilöstöme saaville keinoja itsensä johtamiseen sekä työn ja yksityiselämän tasapainottamiseen. Ohjelmassa käsitellään työnteon lisäksi ravintoa, liikuntaa, lepoa ja muita asioita, kuten ihmissuhteiden ja oman ajattelun vaikutusta palautumiseen. Tilikauden aikana toteutimme ohjelman osana 60 hengelle tarjotun intensiiviohjelman, avoimia mindfulness- ja mind training -sessioita sekä hyvinvointia käsitteleviä luentoja.

Haluamme huomioida myös erilaisilla pitkillä vapailla, kuten vanhempainvapaalla, olevat työntekijät. Järjestimme toistamiseen tilaisuuden, jossa vapaalla olevat PwC:läiset pääsevät kuulemaan PwC:n kuulumisia ja tapaamaan kollegoitaan. Vapaallaolijoiden huomioimisen lisäksi onnistuneen töihinpaluun varmistaminen valmistavan yhteydenpidon ja palaajan perehdyttämisen avulla on tärkeää.

Henkilöstön palkitseminen

Uramallimme perustuu kehittymiseen ja etenemiseen, ja haluamme palkita henkilöstöämme erinomaisista suorituksista. Koko henkilöstömme on tulokseen ja suoritukseen perustuvan bonuspalkitsemisen piirissä. Jaoimme päättävältä tilikaudelta erilaisina palkkioina henkilöstölle 7,2 miljoonaa euroa



Uutta osaamista PwC:n kansainvälisen verkoston kautta

Karsten Westerling palasi huhtikuussa kahden vuoden komennukselta Saksan PwC:ltä, jossa Karsten työskenteli Capital Markets & Accounting Advisory Services -tiimin asiantuntijana IFRS 16- ja IFRS 15 -implementointiprojektien parissa.

Komennuksen aikana Karsten ehti työskennellä Frankfurtin, Münchenin ja Stuttgartin toimistoilla. “Olen itse puoliksi saksalainen, joten Saksa oli komennuskohteena luonteva valinta”, Karsten kertoo ja jatkaa: “Vaikka matkaan mahtui haasteita, muutto Saksaan sujui pääasiassa hienosti, kiitos PwC Suomen Global Mobility -tiimin tuen.”

Työskentely toisessa maassa oli Karstenin pitkäaikainen tavoite: “Olen aina halunnut päästä hyödyntämään PwC:n kansainvälisen työskentelyn mahdollisuuksia. PwC:n laaja globaali verkosto on yksi meidän suurimmista voimavaroistamme, jota meidän tulee pyrkiä hyödyntämään mahdollisimman paljon.”

Karsten kehottaa kaikkia komennusta pohtivia PwC:läisiä tarttumaan rohkeasti tilaisuuteen: “Kaikki te jotka pohditte komennukselle lähtemistä; menkää ehdottomasti! Komennus on loistava mahdollisuus verkostoitua ja kehittää omaa osaamista.”

(sis. sosiaaliturvamaksut). Palkitsemisen oikeudenmukaisuuden ja ohjaavuuden kehittäminen on jatkuvasti tarkastelussa.

Juhlaa arjen keskellä yhteisen tunnelman luomiseksi

PwC:n perinteisiin kuuluu, että kokoonnumme yhteen juhlistamaan menestystä ja luomaan yhteishenkeä. Pikkujoulut vietetään alueittain, kun taas kesäjuhlille kokoonnutaan koko PwC:n henkilöstön voimin. Tänä vuonna juhlimme sirkusteemalla. Rohkeimmat PwC:läiset olivat valmistelleet sirkusohjelman ja oma bändimme Gains 'N Losses esiintyi innostuneelle yleisölle.

PwC:n vuosittainen Perhepäivä on yhtä lailla odotettu tapahtuma. Tällä kertaa PwC:läiset perheineen kokoontuivat Duudsonit Activity Park -aktiviteettipuitossa haastamaan itseään monin tavoin.

Pidämme yhteyttä entisiin PwC:läisiin vuosittaisen alumnitapahtuman avulla.



Joukko rohkeita PwC:läisiä heittäytyi sirkustaiteen pyörteisiin kesäjuhlissa.



Tasa-arvostrategialla konkreettisia toimia ja muutoksia

Olemme tehneet töitä tasa-arvon eteen jo vuosia, mutta päättyneellä tilikaudella koimme tarpeelliseksi kiteyttää edellisen kevään sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät pohdinnat ja analyysit strategiaksi, joka julkaistiin marraskuussa.

Strategian painopiste on kaikkien prosessiemme tasapuolisuuden varmistamisessa, mutta näemme tärkeänä myös tasa-arvotietoisuuden lisäämisen ja tiedostamattomien ennakoluulojen tunnistamisen. PwC:n johtoryhmä ja koko partnerikunta käsitelivät edellä mainituja aiheita professori Janne Tienarin johdolla. Esimiehille julkaistiin ennakoluuloja koskeva koulutus ennen vuosi-arviointiprosessia. Varmistaaksemme, että ehdokkaita etsitään rohkeammin ja tasapuolisesti, päätimme päivittää rekrytointiohjeitamme. Koemme tärkeäksi myös sen, että tasapuolisuuteen panostetaan asiakas- ja projektitiimien kokoamisessa ja tiimin jäsenten valinnassa, sillä oikeilla haasteilla ja tuella on suuri merkitys etenemismahdollisuuksiin.

Järjestimme tasa-arvostrategian pohjalta ensimmäisen PwC:n naisverkoston tapahtuman. Lisäksi tasa-arvoasioita on pohdittu osana eri yksiköiden omia kehityshankkeita.

Tasa-arvo ei ole vain sukupuolten välinen asia, vaikka tasa-arvostrategiamme sitä ensisijaisesti painottaa. Tunnistamme tarpeen huomioida myös kulttuurierot, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ja muut vähemmistöt. Haluamme olla työpaikka, jossa ketään ei syrjitä ja jossa jokaisella on mahdollisuus loistaa juuri sellaisena kuin on. Otimmekin osaa PwC-ketjun keväällä lanseeraamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä tukevaan Shine-kampanjaan Helsingin Pride-viikon ajan.

Kansainvälisyys on vahvuus

PwC Suomi on entistä kansainvälisempi. Teemme entistä tiiviimpää yhteistyötä PwC-ketjun eri maiden kanssa, ja lähes kaksikymmentä PwC:läistä oli vuoden aikana ulkomailla komennuksella. Lisäksi meille tuli yli viisikymmentä osaajaa muista PwC-maista. Palkkasimme lisäksi aiempaa rohkeammin muita kuin suomalaisia ja suomenkielentaitoisia työntekijöitä.

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Monipuolista yhteistyötä ja verkostoja

PwC:llä on niin yhtiönä kuin työntekijöidemme kautta laaja kontaktiverkosto. Asiantuntemuksemme jakaminen on osa taloudellista liiketoimintaamme, mutta teemme sitä myös ilman välitöntä taloudellista intressiä. Jaamme osaamistamme, tietoa ja näkemyksiä alallemme ja elinkeinoelämälle tärkeistä aiheista



”Asiantuntijaverkostojen lisäksi monet yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat meille tärkeitä yhteistyökumppaneita”, PwC:n Brand & Communications Leader Kaisa Heikkinen kertoo.

kuten yrittäjyydestä, hallitustyöskentelystä, verotuksesta ja teknologian hyödyntämisestä niin vapaamuotoisen keskustelun kautta kuin luennoimalla, kirjoittamalla ja kouluttamalla. Asiantuntijaorganisaationa pystymme näin parhaiten osallistumaan ja tukemaan suomalaista yritystoimintaa usealla eri osa-alueella.

Yhteistyökumppaneitamme tilikaudella 2019 olivat mm.

- AmCham
- Board Professionals (BPF) Finland ry
- Boardman
- DIF – Directors’ Institute Finland
- Finnish Business & Society Ry
- Finnish Information Security Cluster, FISC
- Future Board
- Hallituspartnerit ry
- Kansainvälinen kauppakamari ICC Fi
- Kauppakamarit
- Nordic Business Forum
- Perheyrytysten liitto
- Pääomasijoittajat (FVCA)
- Slush
- Suomen Tilintarkastajat ry
- Suomen veroasiantuntijat ry
- Varsinais-Suomen yrittäjät



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

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

Työntekijämme osallistuivat PwC:n tukemaan vapaaehtoistyöhön.

Järjestimme noin 200 tapahtumaa ja koulutustilaisuutta asiakkaille, opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille.



Kuvassa vasemmalta Laura Juvonen Teknologiaeteollisuuden 100-vuotis-säätiö, Pia Santavirta Pääomasijoittajat, Petteri Koponen Lifeline Ventures, Anssi Rusi Smartly.io, Mika Hakala Ekahau, Michel Wendell Nexit Ventures, Kari Aulasmaa Renta, Christopher Zilliahus Intera.

Kasvunrakentajaa etsimässä

Olimme kolmatta vuotta peräkkäin Pääomasijoittajat ry:n kumppanina Kasvunrakentaja-kilpailussa. Kasvunrakentaja 2019 -kilpailussa etsittiin pääomasijoittajien 700 suomalaisesta kohdeyhtiöstä yhtiöitä, jotka ovat kasvaneet vastuullisesti ja kansainvälistyneet rohkeasti. Finaaliin valituilla yhtiöillä oli myös kaikilla ollut erityisen onnistunut yhteistyötaival pääomasijoittajansa kanssa.

Vuoden 2019 kilpailun finaaliin valikoituivat Smartly.io, Renta ja Ekahau, joista voittajaksi ylsi markkinointiteknologiaa kehittävä ohjelmointiyhtiö Smartly.io.

“Harvat, jos mitkään firmat ovat yhtä nopeasti pystyneet rakentamaan näin hyvän aseman nopeasti kasvavalla ja muuttuvalla alalla, ja saamaan näin hyviä asiakkaita ja kumppaneita. Smartly.io on myös pystynyt yhdistämään räjähdysmäisen kasvun erittäin hyvään kannattavuuteen”, tiivistää PwC:n Private Equity Leader Hannu Suonio.

Oppilaitosyhteistyö avainroolissa huippusaajien rekrytoinnissa

Kasvattaaksemme ja kehittääksemme liiketoimintaamme rekrytoimme jatkuvasti uusia asiantuntijoita. PwC:llä aloittaa vuosittain suuri joukko opiskeluidensa loppuvaiheessa olevia opiskelijoita sekä vastavalmistuneita tulevaisuuden asiantuntijoita, minkä vuoksi oppilaitosyhteistyö ja sen jatkuva kehittäminen on meille tärkeää. Yhteistyöllä on myös merkittävä vaikutus työnantajamielikuvan kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Haluamme tuoda esiin mahdollisuuksia, joita pystymme työnantajana opiskelijoille tarjoamaan. Tilikaudella 2019 toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun että Hankenin Partner-yrityksenä ja teimme aktiivisesti yhteistyötä monien yliopistojen, yliopilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen.

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

Tilikaudella 2019 järjestimme opiskeli-

joille lukuisia tilaisuuksia ja tapahtumia, joista suurimpia olivat perinteikkäät rekrytointitapahtumat, trainee-valintaillat sekä case-painotteiset Assurance Day, Advisory Day ja Tax Day. Esittelemme tilaisuuksissa liiketoimintayksiköidemme toimintaa ja tarjoamme mahdollisuuksia tutustua asiantuntijatyön sisältöön käytännössä. PwC:llä vieraili tilikauden aikana myös useita opiskelijaryhmiä, jotka kävivät tutustumassa yrityksemme palveluihin ja uramahdollisuuksiin ekskursioiden muodossa.

Tilikaudella 2019 teimme yhteistyötä seuraavien oppilaitosten kanssa:

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

Yrittäjyyden tukena

PwC Suomi on tukenut yrittäjiä jo 65 vuoden ajan. Omistajavetoisia kasvu- ja perheyrittäjiä palvelee Suomessa yli 250 PwC:n asiantuntijaa, minkä lisäksi



Marko Korkiakoski, PwC Suomen perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden vetäjä

asiakkaiden tukena on kansainvälinen verkostomme. Työ on meistä yhteiskunnallisesti merkittävää – onhan kansainvälisillä kasvu- ja perheyrittäjillä suuri merkitys koko Suomen työllisyydelle ja kasvuille.

”Yrittäjät startupeista suuriin yrityksiin ovat koko PwC-ketjulle tärkeä asiakasryhmä”, toteaa PwC:n perhe- ja omistajayrittäjäpalveluiden vetäjä Marko Korkiakoski.

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

Teemme yhteistyötä useiden yrittäjyyttä edistävien tahojen kanssa. Perheyrittäjien liiton kumppani olemme olleet jo useamman vuoden ajan. Yhdessä liiton kanssa edistämme muun muassa hyvin suunniteltuja ja toteutettuja sukupolvenvaihdoksia sekä yritysten ammattimaista omistamista ja johtamista esimerkiksi omistajastrategian avulla.

Lisäksi olemme osallistuneet Business Finlandin Nuoret Innovatiiviset Yritykset (NIY) -rahoitusohjelmaan, joka on Suomen merkittävin julkinen rahoitusmuoto pienille kasvuyrityksille. Olemme valmentaneet ohjelman kautta yli 300 ohjelman läpikäynyttä yritystä kymmenen vuoden aikana.

Teemme lisäksi yhteistyötä eri puolilla Suomea useamman yhteistyökumppanin kanssa. Yhdessä Future Boardin kanssa tuemme nuoria hallitusammattilaisia ja eri vaiheen yrittäjiä kokoamalla heidät yhteen pohtimaan hallitustyön merkitystä ja yrittäjyyden kannalta ajankohtaisia teemoja. Lisäksi toimim-



PwC Slushin globaali kumppani

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

Slush on kasvuyritysten ja riskisijoittajien tärkein yksittäinen fasilitaattori. Viimeaikoina Slush on tullut yhä ajankohtaisemmaksi myös suuremmille yhtiöille, jotka hakevat uutta osaamista ja innovaatiohenkeä organisaatioonsa.

”Vaikka Slush Helsinki on PwC:lle globaalilla tasolla suurin Slush-tapahtuma, sponsoroimme myös pienempiä ja tiukasti yhteen asiaan pureutuvia Slush Small Talks -tapahtumia ympäri Eurooppaa. Lisäksi olemme vahvasti tukemassa Slushin Kiinan-konferensseja”, sanoo PwC:n globaalista Slush yhteistyöstä vastaava Niko Rantala.

”Slush tuo yhteen PwC:n asiakkaat ja asiantuntijat jokaiselta mantereelta Etelämannerta lukuun ottamatta, ja luo siten täysin uniikin foorumin parhaiden ideoiden ja tiedon jakamiseen.”

me yhdessä Boardman Grow'n kanssa tukeaksemme kasvua tavoittelevia yrittäjiä ympäri Suomen. Boardman Grow'n kanssa toteutettava Kaaoksesta Kasvuun on kahden vuoden mittainen hanke, jonka tavoitteena on tavoittaa ja tunnistaa vähintään 500:n kasvuyrityksen haasteet ja vastata niihin hyödyntämällä yritys- ja hallitusmaailman ammattilaisten apua.

Toteutimme lisäksi alueellista yhteistyötä muun muassa kauppakamareiden ja yrittäjäjärjestöjen kanssa.

Yrittäjyys oli vahvasti esillä myös Nordic Business Forumissa ja Slushissa, joiden molempien kumppani PwC Suomi tilikaudella oli. Osa PwC:n strategiaa on mahdollistaa asiakkaidemme kasvua. Tapahtumakumppanuudet Slushin ja Nordic Business Forumin kanssa tukivat strategiaamme hyvin.

Haluamme olla yrittäjien näkökulmasta mahdollisimman lähestyttävä ja monipuolinen kumppani. Valtakunnallinen osaamisemme ja PwC:n laaja kansainvälinen verkosto takaavat sen, että yrittäjät ympäri Suomen saavat meiltä tarvitsemansa avun. Tilintarkastuspalveluiden lisäksi tarjoamme yrittäjille muun muassa taloushallinnon, innovaatiotoiminnan, corporate venturing, kasvun, kansainvälistymisen ja yritysjärjestelyiden palveluita, pitäen samalla mielessä omistajan agendalla olevat asiat – näin

yrittäjä voi keskittyä täysillä liiketoiminnan pyörittämiseen ja kehittämiseen.

Vuosi täynnä tapahtumia – 200 tapahtumaa eri sidosryhmille

Järjestimme noin 200 erilaista tilaisuutta asiakkaillemme, yhteistyökumppaneillemme ja opiskelijoille, minkä lisäksi olimme mukana lukuisissa yhteistyökumppaneidemme järjestämissä tapahtumissa.

Isoimpia asiakastapahtumiamme olivat Nordic Business Forumin yhteydessä järjestetty ylimmän johdon Q&A-aiamiaistilaisuus yhdessä maailman vaikuttavimman liike-elämän ajattelijan Gary Hamelin kanssa, vuosittainen naispäättäjille suunnattu PwCwomen-tilaisuutemme sekä yhdessä Aalto-yliopiston kanssa järjestetty vuosittainen ylimmälle johdolle ja hallitusammattilaisille suunnattu Capital Markets -seminaari.

Talousjohtajille suunnatussa CFO Roundtable -tapahtumasarjassa vierailimme asiakasyrityksissämme tarjoten parhaita käytäntöjä sekä ajankohtaisia teemoja talousjohtajan arkeen.

Sustainability & Climate Change -tiimilämme oli tilikauden aikana monta omaa tilaisuutta yritys vastuun eri osa-alueilta. Tärkeimpänä oli PwC:n yritys vastuubarometrin julkaisu tilaisuus hallitusten jäsenille sekä toimitusjohtajille. Keväällä 2019 analysoimme jälleen muista kuin



Päättäjänaisille suunnattu perinteikäs PwCwomen-tilaisuus järjestettiin Ravintola Pörssissä.

taloudellisista tiedoista kertovat hallitusten raportit ja kerroimme analyysin tuloksista tilaisuudessamme. Järjestimme myös DIFin kanssa tapahtuman, jossa käsitelimme yhtiöiden raportointia ilmastonmuutoksen aiheuttamista taloudellisista vaikutuksista.

Yrittäjät startupeista suuriin yrityksiin ovat meille tärkeä kohderyhmä, ja järjestimme lukuisia asiakasseminaareja niin yrittäjille kuin yhdistyksille ja säätiöille muun muassa yrityskauppoihin ja yritysjärjestelyihin sekä ajankohtaisiin verotuksen ja juridiikan aiheisiin ja muutoksiin

liittyen. Tilaisuuksia järjestettiin Helsingin lisäksi eri puolella Suomea, esimerkiksi Kuopiossa, Maarianhaminassa, Oulussa, Seinäjoella, Tampereella ja Turussa.

Noudatamme tapahtumajärjestelyisämme PwC Suomen vastuullisen hankinnan linjauksia.

Hyviä tekoja vapaaehtoistyöllä ja lahjoituksin

Haluamme saada aikaan positiivisia kokemuksia ja jakaa hyvää yhteiskunnalle. Tämä konkretisoituu henkilöstöllemme muun muassa mahdollisuutena



PwC:n Sustiskahvit -podcastissa vieraili muun muassa Compensate-säätiön perustaja Antero Vartia. Kuvassa myös yritysvastuujohtaja Sirpa Juutinen.

käyttää tilikauden aikana yksi työpäivä vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön kohteet ovat ensisijaisesti Hope ry, SPR ja HelsinkiMissio.

“Mahdollisuuden hyödynsi tilikauden 2019 aikana 92 PwC:läistä, jotka tekivät vapaaehtoistyötä yhteensä 499 tuntia. Ilo ja hyöty näistä hetkistä on ollut molemminpuolinen, ja toivomme yhä useamman työntekijämme hyödyntävän vapaaehtoistymämahdollisuuden. Tulemme viestimään tästä mahdollisuudesta aktiivisemmin alkaneen tilikauden aikana”, yritysvastuujohtaja Sirpa Juutinen toteaa.

Tuimme tilikaudella asiantuntijaosaamismme pro bono -työn kautta useita organisaatiota, joista esimerkkinä Uusi Lastensairaala ja Elävä Itämeri -säätiö.

Tuimme jo kuudetta vuotta peräkkäin yhteispohjoismaista Team Rynkeby -hyväntekeväisyyspyöräilyä, joka kerää varoja paikallisten syöpäjärjestöjen hyväksi. Suomessa lahjoituskohteena ovat syöpäsairaiden lasten ja nuorten yhdistys Sylva ry sekä Aamu Suomen lasten syöpäsäätiö, jolle Team Rynkeby vuonna 2019 lahjoitti 1 107 327 euroa.

Olemme lahjoittaneet jo useiden vuosien ajan joulurahan henkilöstön äänestämälle kohteelle. Jouluna 2018 joulurahan saivat SOS Lapsikylä ja Suomen luonnonsuojeluliiton Itämeri-ohjelma.

Osallistuimme jälleen myös Joulupuu-keräykseen, johon Helsingin-toimistomme henkilöstö lahjoitti runsain määrin paketteja. Lahjat jaetaan lastensuojelun piirissä oleville helsinkiläislapsille. Keräyksen toteuttaa Keskuspuiston Nuorkauppakamari yhdessä muiden paikallisten kamareiden ja Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden kanssa.

Tutkimukset ja julkaisut sidosryhmiemme toimintaa tukemassa

PwC-ketju ja siihen kuuluvat yhtiöt julkaisivat kuluneella tilikaudella lukuisia raportteja ja selvityksiä asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme hyödynnettäväksi. Julkaisut antavat muun muassa vertailutietoa oman liiketoiminnan tueksi tai käsittelevät esimerkiksi eri toimialojen trendejä. Esimerkkeinä globaaleista tutkimuksista ja julkaisuisista mainittakoon [Global Annual CEO Survey](#), [Global entertainment and media outlook](#), [Paying Taxes](#) sekä strategisen konsultoinnin yksikköemme Strategy&:n [Industry Trends](#).

PwC Suomen yritysvastuuasiantuntijoiden laatima [yritysvastuubarometri](#) karttoittaa tietoisuutta yritysvastuun tilasta

ja raportointikäytännöistä Suomessa.

Syyskuussa 2018 lanseerasimme [Sustiskahvit-podcastin](#), jossa yritysvastuuasiantuntijamme Sirpa Juutinen ja Jussi Nokkala keskustelevalt vastuullisesta liiketoiminnasta vaihtuvien vieraiden kanssa.

Tutustu julkaisuihimme osoitteessa [pwc.fi/julkaisut](#).

Sidosryhmien tavoitettavissa myös somessa

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

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

Ympäristövaikutusten hallinta

PwC Suomi on sitoutunut edistämään kestäväää kehitystä. Kuluvalle strategia-kaudelle asettamiemme tavoitteiden mukaisesti olemme pyrkineet pienentämään ympäristövaikutuksiamme ja kehittämään toimintaamme kestäväan kehityksen periaatteiden mukaisesti. Ympäristövaikutuksiamme mittaavat lukumme kertovat, että kehitys oli päättäneellä tilikaudella suotuisaa kaikkien avainmittareiden osalta:

- Sähkönkulutus väheni 12 prosenttia henkilöä kohden.
- Paperinkulutus väheni 18 prosenttia henkilöä kohden.
- Lentokilometrit vähenivät 14 prosenttia henkilöä kohden.
- Ajokilometrit vähenivät 14 prosenttia henkilöä kohden.

Tilikauden aikana kiinnitimme erityistä huomioita lentomat kustuksemme vaikutuksiin, ja tavoitteenamme on lentokilometrien vähentäminen. Tilikauden 2018 lopussa tekemämme päätöksen mukaan hyvitimme kaikki päättäneellä tilikaudella lentomat kustuksesta aiheutuneet päästömme. Päästöt kompensoitiin keskitetysti PwC-ketjun kautta sijoittamalla useisiin erilaisiin CO2-kompensaatiohankkeisiin ja -projekteihin. Projektit, joissa PwC on mukana, keskit-

tyvät esimerkiksi luonnonsuojelutyöhön ja ekologiseen energiantuotantoon.

Työ ilmaston ja ympäristön hyväksi on meille tärkeää, ja jatkamme edelleen yhteistyötä Ilmastokumppanit-verkoston kanssa. Verkosto toimii yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa, ja sen tavoitteena on hillitä ilmastonmuutosta ja pienentää kasvihuonekaasupäästöjä.

Kestävän kehityksen puolesta asiakastyössä ja omissa toimistoissa

Toteutimme päättäneen tilikauden aikana lukuisia pieniä ja isoja hankkeita, joiden tavoitteena on tukea kestäväää kehitystä toimistollamme.

Päätimme muuttaa asiakkaillemme tarjottavan kokousbuffetin valikoiman pääosin luomu-, lähi- ja kasvisruokapainotteiseksi. Lisäksi minimoimme ruokahävikkiä muun muassa korvaamalla manuaaliset kahvinkeitin kahviautomaateilla ja tarkkailemalla tarjolla olevan ruoan hävikin määrää. Henkilökunnalle tarjottavaan tuotevalikoimaan otimme eläinperäisen kahvimaidon rinnalle kauramaidon.

Luovuimme henkilökohtaisista roska-astioista Helsingin-toimistolla, mikä vähensi huomattavasti muovipussien



Kaikki ympäristövaikutuksiamme kuvaavat avainlukumme kehittyivät suotuisasti viime vuoteen nähden.

Hyvitimme lentomat kustuksesta syntyneet päästömme.

Päätimme muuttaa asiakkaillemme tarjottavan kokousbuffetin valikoiman pääosin luomu-, lähi- ja kasvisruokapainotteiseksi Helsingin-toimistollamme. Kiinnitämme myös huomiota ruokahävikkiin.

Aloitimme muovijätteen kierrätyksen Helsingin-toimistollamme.



PwC järjesti yhdessä WWF Suomen kanssa tilaisuuden, jossa henkilöstölle näytettiin ennakkoon ympäristömuutosta käsittelevä Our Planet: Our Business -elokuva. Kuvassa toimitusjohtaja Mikko Nieminen.

kulutusta (n. 30 000 kpl vuodessa). Käynnistimme lisäksi muovinkierrätyksen pilottihankkeen keväällä 2019. Kampanjan aikana muovia kierrätettiin 1 200 litraa viikossa.

Maaliskuussa 2019 henkilöstölle järjestettiin keskustelutilaisuus yritysvastuuohjelmamme sisällöstä neljällä eri fokusalueella: ympäristö, henkilöstö ja monimuotoisuus, yhteiskunnallinen vaikuttaminen sekä vastuullinen liiketoiminta. Tilaisuudessa kerrottiin

fokusalueisiin liittyvistä tavoitteista ja toiminnasta sekä annettiin vinkkejä siitä, kuinka asioista voi kommunikoida asiakastyössä. Tapahtuma herätti suurta mielenkiintoa ja synnytti hyvää keskustelua ja aloitteita.

Maailman ympäristöpäivänä 5. kesäkuuta järjestimme yhteistyössä WWF:n kanssa ympäristöaiheisen tapahtuman, jossa esitimme henkilöstölle ennakkonäytöksenä ilmastonmuutoksen ja ympäristön monimuotoisuuden vaikutuksia

liike-elämään käsittelevän Our Planet: Our Business -elokuvan. Elokuvan jälkeen henkilöstöllä oli mahdollisuus keskustella elokuvan herättämistä ajatuksista ja esittää kysymyksiä PwC:n johdolle PwC:n ympäristövastuuseen ja -tekoihin liittyen.

PwC:n oma Green Office -tiimi ympäristötyötä koordinoimassa

Pyrimme kehittämään toimintaamme jatkuvasti ympäristöystävällisempään suuntaan, ja olemme olleet mukana WWF:n Green Office -hankkeessa. PwC:n sisäinen Green Office -ryhmä on koordinoinut ympäristötyötä ja -toimintaa ja raportointia WWF:lle. Lisäksi ryhmä suunnittelee ja toteuttaa kampanjoita, joiden tavoitteena on henkilöstön ympäristötietoisuuden lisääminen. PwC:n Helsingin-toimistolla on ollut Green Office -merkki jo 9 vuoden ajan, vuodesta 2010 alkaen.

Green Office -tiimi järjesti tilikauden aikana erilaisia tapahtumia ja tempauksia. Järjestimme muun muassa toimiston sisäisen kierrätystapahtuman, jossa henkilökunta saattoi kierrättää vanhoja vaatteitaan. Kierrättämättä jääneet vaatteet toimitettiin Helsingin Hope ry:lle, joka auttaa vähävaraisia ja kriisin kohdanneita lapsiperheitä. Lisäksi tiimi järjesti keväällä ensimmäistä kertaa Istuta taimi -tempauksen, jonka aikana henkilökunnalla oli mahdollisuus istuttaa hyötykasvien siemeniä omaan käyttöön-



PwC:n Green Office -tiimin henkilöstölle järjestämässä istutuspäivässä riitti kävijöitä.

sä. Tapahtuma saavutti suuren suosion.

Uusien tempausten lisäksi järjestimme muutamia jo perinteeksi muodostuneita tapahtumia.

Osallistuimme jälleen kerran Earth Hour -kampanjaan, jonka aikana Helsingin-toimiston valot sekä kiinteistön logovalo sammutettiin tunnin ajaksi maaliskuun 30. päivän iltana. Lisäksi järjestimme keväällä hyvin suosittua pyörähuoltopäivää, tällä kertaa kaksipäiväisenä.

Green Officen omien aloitteiden ja tapahtumien lisäksi PwC Suomen henkilöstö tuo aktiivisesti esiin esimerkiksi kierrätykseen liittyviä aloitteita ja ideoita, joita pyrimme parhaamme mukaan toteuttamaan.

Tunnuslukumme ja liitteet

Liiketoiminta		FY 2019	FY 2018	FY 2017
Liikevaihto	milj. €	163,8	150,7	135,2
Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut	milj. €	87,5	85,3	77,9
Veroneuvonta ja lakipalvelut	milj. €	34,6	32,0	27,8
Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	milj. €	41,7	33,3	29,5
Henkilöstökulut	milj. €	101,2	91,8	83,3
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	milj. €	45,9	42,5	38,9
Liikevoitto	milj. €	15,8	15,5	12,1
Tuloverot	milj. €	1,1	1,2	0,5
Tilikauden tulos	milj. €	15,0	14,4	11,7
Asiakkaan kokonaistyytyväisyys	(0–10)	8,7	8,6	8,7
Asiakkaan suosittelevuus (NPS)	%	59,6	58,4	57,9
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen				
Oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset		446	384	522

Ympäristö		FY 2019	FY 2018	FY 2017
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: lentomat kustus ³⁾	tn CO ₂	657	828	672
Scope 3: ajomat kustus	tn CO ₂	127	127	147
Scope 3: paperinkulutus ²⁾	tn CO ₂ e	7	8	10
Päästöt yhteensä	tn CO ₂ e	791	963	828
Päästöt yhteensä per henkilö	tn CO ₂ e*)	0,64	0,87	0,84
Liikemat kustus				
Lentokilometrit	km	5 993 306	6 284 328	5 094 181
Ajokilometrit	km	1 051 405	1 066 158	1 101 744
Lentokilometrit per henkilö	km	4 885	5 672	5 146
Ajokilometrit per henkilö	km	857	962	1 113
Energia				
Sähkönkulutus ²⁾	kWh	909 691	933 410	922 041
Materiaalien käyttö				
Paperinkulutus ²⁾	riisi	3 023	3 694	4208
Paperinkulutus per henkilö	riisi/hlö	3,3	4,4	5,3

Liikevaihto 163,8 miljoonaa euroa

87,5 milj. €
Tilintarkastus- ja
muut varmennuspalvelut

34,6 milj. €
Veroneuvonta ja lakipalvelut

41,7 milj. €
Liikkeenjohdon konsultointi
ja yritysjärjestelypalvelut

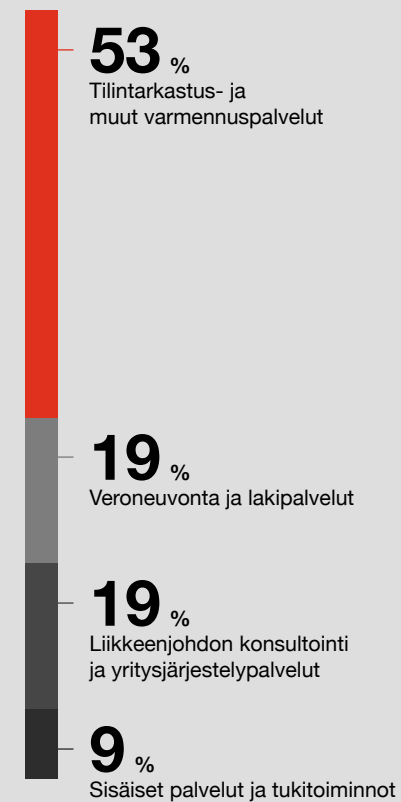
1) Raportoimme kasvihuonekaasupäästömmme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Raportoimme taulukossa Scope 2 -päästöt käyttäen markkinaperusteista (market based) laskentatapaa, joka huomioi ostamamme sähkön ominaispäästöt. Sijaintiperusteinen (location based) sähkönkulutuksesta aiheutuva päästö määrä on 144 tn CO₂, joka perustuu Suomen sähkön hankinnan keskimääräisiin ominaishiilidioksidipäästöihin.

2) Sähkön- ja paperinkulutus kattaa Helsingin-toimiston.

3) Tilikaudesta FY19 alkaen olemme hyödyntäneet kaikki lentomat kustuksesta aiheutuneet hiilidioksidipäästöt.

Henkilöstö		FY 2019	FY 2018	FY 2017
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin tilikaudella	hlö	1227	1108	990
Henkilöstön lukumäärä tilikauden lopussa	hlö	1196	1119	994
- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut	hlö	639	642	565
- Veroneuvonta ja lakipalvelut	hlö	225	206	186
- Liikkeenjohtoon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	hlö	228	180	158
- Sisäiset palvelut ja tukitoiminnot	hlö	104	91	85
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	%	14,9	13,6	13,6
Rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	hlö	196	240	143
Traineeiden määrä tilikaudella	hlö	234	159	121
Osa-aikaiset tilikaudella keskimäärin	hlö	118	106	96
Perhevapailla keskimäärin tilikaudella	hlö	50	58	48
Perhevapaalta palanneet tilikaudella	hlö	66	34	41
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	5,7	6,0	6,5
Henkilöstön monimuotoisuus				
Henkilöstön sukupuolijakauma	N/M %	54/46	55/45	55/45
Hallitus	hlö (N/M)	1/6	1/5	1/5
Johtoryhmä	hlö (N/M)	2/7	2/8	2/8
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	35,2	35,1	36,1
Henkilöstön tyytyväisyys ja työhyvinvointi				
Global People Survey -vastausprosentti	%	65	63	63
People Engagement Index (PEI)	%	77	73	73
Sairauspoissaoloaste	%	2,5	2,1	2,5
Työ- ja työmatkatapaturmat	lkm	20	12	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen				
Koulutuspäivät yhteensä	pv	11198	9521	7229
Koulutuspäivät/henkilö (FTE) ¹⁾	pv	10,1	9,8	8,3
Koulutuskustannukset/hlö (FTE) ¹⁾	€/hlö	2186	2541	2315
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus	pv	576	733	669
Suoritetujen KHT/HTM/JHT/CIA-tutkintojen lukumäärä	hlö	27	18	19
Henkilöstön palkitseminen				
Palkat (sis. sivukulut)	milj. €	90,7	82,2	76,2
Tulospalkkiot ja muuttuvat palkanosat (sis. sivukulut)	milj. €	10,5	9,6	7,1
Maksetut osingot	milj. €	4,2	2,9	2,4
Maksetut työpanososingot	milj. €	10	8,2	9,5

Henkilöstön jakauma



1) FTE = Full Time Employees.

Muita henkilöstöä koskevia tunnuslukuja

Henkilöstön keskimääräiset koulutustunnit	Mies	Nainen
Partner	90,5	80,9
Director	45,1	62,6
Senior Manager	44,4	63,9
Manager	63,7	65,3
Senior Associate	73,1	74,2
Associate	92,2	84,1
Intern	35,7	33,0
Admin	94,5	25,9
Yhteensä	62,1	61,6

Rekrytoinnit	Mies	Nainen
Alle 30v	180	171
30–50v.	41	51
Yli 50v.	6	3
Yhteensä	227	225

Hallitusjäsenien ikä- ja sukupuolijakauma	Mies	Nainen
Alle 30v	0	0
30–50v.	3	1
Yli 50v.	3	0
Yhteensä	6	1

Määräaikaiset vs. vakituiset työntekijät	Mies	Nainen
Määräaikainen ts	47	71
Vakituinen ts	500	578
Yhteensä	547	649

Kokoaikaiset vs. osa-aikaiset työntekijät	Mies	Nainen
Kokoaikainen	514	593
Osa-aikainen	33	56
Yhteensä	547	649

Työsuhteessa olevat työntekijät vs. vuokratyöntekijät	Mies	Nainen
Työsuhteessa	541	642
Vuokratyöntekijät	6	7
Yhteensä	547	649

Henkilöstön vaihtuvuus	Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus %	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Alle 30v	52	53	20	26	159	186	12,6 %	14,0 %
30–50v.	36	37	40	65	287	331	13,9 %	19,6 %
Yli 50v.	2	3	6	6	54	61	11,1 %	9,8 %
Yhteensä	90	93	66	97	500	578	13,2 %	16,8 %

Tärkeimmät sidosryhmämme

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Asiakastapaamiset, asiakastapahtumat, asiakas-palautekyselyt, sosiaalisen median kanavat, PwC:n julkaisut, uutiskirjeet	Järjestimme useita verkostoitumiseen ja tiedon jakamiseen tähtääviä tilaisuuksia, kuten talousjohtajien CFO Roundtable -tapahtumasarjan. Julkaisimme useita selvityksiä ja raportteja, joista esimerkkinä yritysten vastuullisuutta kartoittava selvitys PwC:n yritys vastuubaro-metri. Toinen esimerkki on selvitys Muiden kuin taloudellisten tietojen raportoinnista.	Paras asiakaskokemus on strategiamme keskeis-impää painopistealueita. Panostamme yhä parem-paan vuorovaikutukseen ja teknologian hyödyn-tämiseen entistä paremman asiakaskokemuksen tuottamiseksi.
Henkilöstö	People-ryhmä, toimitusjohtajan ja johtoryhmän katsaukset, intranet, henkilöstön uutiskirjeet, koko henkilöstön yhteiset ja ryhmien omat tilaisuudet, työtyytyväisyystutkimus Global People Survey, Great Place to Work -tutkimus.	Osallistuimme kolmatta kertaa Great Place to Work -tutkimukseen. Olimme Suomen 5. paras työpaikka suurten yhtiöiden sarjassa. Jatkoimme BeWell-hanketta, joka tähtää työntekijöiden henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Jatkoimme myös Innostava valmentaja -koulutuksia, joihin on osallis-tunut jo satoja esimiehiä ja muita työtä ohjaavia PwC:läisiä. Toimme henkilöstön käyttöön ja johtamisen tueksi uutta teknologiaa ja työvälineitä, jotka tukevat tavoitettamme jatkuvasta kehitymisestä. Järjestimme henkilöstölle keskustelutilaisuuksia sekä yritys vastuusta että tasa-arvokysymyksistä.	Paras työpaikka on asiakaskokemuksen rinnalla toinen keskeinen strateginen tavoitteemme. Jat-kamme jo olemassa olevia henkilöstön työtyy-tyväisyyteen ja -hyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä ja koulutuksia.
Oppilaitokset	Yhteistyö oppilaitosten kanssa, luennot, rekryto-intitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa, yritys vie-railut PwC:lle, trainee-ohjelma.	Järjestimme useita tapahtumia yhdessä opiskelijajärjestöjen kanssa, esimerkiksi erilaisia case-iltoja, verkostoitumistapahtumia sekä muita yhteistyötapahtumia.	Kehitämme yhteistyötä nykyisten kumppanien kanssa muun muassa järjestämällä uudenlaisia tapahtumia, joissa asiantuntijamme ovat mukana.
Yhteistyötahot	Tapahtumat, koulutustilaisuudet, julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen.	Jatkoimme pitkäaikaisia kumppanuuksia kuten yhteistyötä Perheyri-tysten liiton kanssa. Olimme jälleen Slushin globaali pääsponsor ja yhteistyö jatkuu nyt jo neljättä vuotta. Olimme myös yksi Nordic Business Forumin pääyhteistyökumppaneista.	Yhteistyö kumppaniemme kanssa jatkuu tiiviinä. Järjestämme mm. Pääomasijoittajat ry:n kanssa Kasvunrakentaja 2020 -kilpailun keväällä 2020.

