



PwC Suomen Yritysvastuukatsaus

2025



Sisältö

	Johdanto	3
01	Yleiset tiedot	5
02	Ympäristötiedot	29
03	Yhteiskunnalliset tiedot	43
04	Hallintotapatiedot	69

Johdanto

Yritysten raportointiin kohdistuu kestävyystietoihin liittyviä odotuksia EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) astuttua voimaan, vaikka yritykset eivät vielä olisikaan lakisääteisen kestävyysraportoinnin piirissä.

Kirjanpitolakia koskevan hallituksen esityksen (79/2025) mukaan lakisääteinen kestävyysraportointivelvoite koskisi PricewaterhouseCoopers Oy:tä (PwC Suomea) ensimmäisen kerran 1.7.2027 alkavalta tilikaudelta. Nyt julkaistava yritys vastuukatsaus tilikaudelta 1.7.2024–30.6.2025 ei vielä pyri vastaamaan kaikkiin kestävyysraportointia koskeviin vaatimuksiin, vaikka katsauksessa esitetään tietoja yhtiön olennaisista kestävyysaiheista eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) rakennetta ja yleisiä periaatteita soveltaen.

Koska lakisääteiseen kestävyysraportointiin siirtyminen vaatii paljon työtä, raportoinnin kehittäminen on aloitettu etupainotteisesti vapaaehtoisuuteen perustuen. Tätä yritys vastuukatsausta varten tehty kehitystyö muodostaa myöhemmin perustan lakisääteiselle kestävyysraportoinnille. Tämä yritys vastuukatsaus on itsenäinen raportti, joka ei sisälly PwC Suomen toimintakertomukseen, eikä se ole kirjanpitolain tarkoittama kestävyysraportti. Raporttia ei ole varmennettu.

01



Yleiset tiedot

Yleiset tiedot

Laatimisperusteet

BP-1: Yleiset laatimisperusteet

PricewaterhouseCoopers Oy (PwC Suomi, Suomen PwC) on suomalainen, yhtiössä työskentelevien asiantuntijoiden omistama yksityinen osakeyhtiö, jolla on tilintarkastusyhteisön asema. PwC Suomen liiketoiminta-alueet ovat tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut sekä veroneuvonta ja lakipalvelut.

PwC Suomi on osa maailmanlaajuista PwC-ketjua, joka toimii PricewaterhouseCoopers International Limited -yhtiön brändin (PwC) alla. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö.

Tämä yritys vastuukatsaus (raportti) on laadittu PwC Suomen tilikaudelta 1.7.2024–30.6.2025 (tilikausi 2025), ja siinä esitetyt kestävyystiedot kattavat tietoja PwC Suomen oman toiminnan sekä soveltuvin osin arvoketjun alku- ja loppupään kestävyystekijöistä (kts. kohta [IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista](#)). Yritys vastuukatsaus kattaa PwC Suomen tiedot samassa laajuudessa kuin tilinpäätöksessä eli yksittäisenä yrityksenä, koska PwC Suomella ei ole tytäryhtiöitä. Raportti on laadittu vapaaehtoisesti soveltaen tiettyjä eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) rakenteita ja periaatteita. Yritys vastuukatsausta ei ole varmennettu.

Raportoidut kestävyysseikat perustuvat PwC Suomen kaksoisolennaisuuden arviointiprosessiin (kts. kohdat [IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista](#) ja [IRO-2: Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset](#)). PwC Suomi ei ole hyödyntänyt mahdollisuutta jättää pois tietoja, jotka liittyvät immateriaalioikeuksiin, tietotaitoon tai innovoinnin tuloksiin.

Euroopan komissio julkaisi 26. helmikuuta 2025 ensimmäisen Omnibus-lainsäädäntöehdotuksen, jonka tarkoituksena on yksinkertaistaa kestävyysraportointivaatimuksia. Omnibus-muutosehdotukseen kuuluva Stop the Clock -muutos käsiteltiin nopeutetusti keväällä 2025. Direktiivimuutos on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä viimeistään 31. joulukuuta 2025. Stop the Clock -muutoksen mukaan lakisääteisen kestävyysraportoinnin aloittamiseen tulee kahden vuoden lykkäys, jolloin sen soveltaminen on pakollista PwC Suomelle vasta 1.1.2027 jälkeen alkavalla tilikaudella.

BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

Aikavälit

Raportissa noudatetaan ESRS-standardien määrittelemiä aikavälejä. Lyhyt aikaväli tarkoittaa raportointikautta (yksi vuosi), keskipitkä tilikauden päättymisestä viiteen vuoteen ulottuvaa ajanjaksoa (1-5 vuotta) ja pitkä tätä pidempää aikajännettä (yli 5 vuotta).

Arvoketjun estimointi, estimoinnissa käytetyt lähteet ja tuloksen epävarmuus

Osa raportissa esitetyistä kasvihuonekaasupäästöjä koskevista tiedoista on arvioitu käyttäen epäsuoria tietolähteitä. Arviointiepävarmuutta liittyy erityisesti arvoketjun alkupäähän kasvihuonekaasupäästöjen laskennan lähtötietoihin liittyvien tietojen saatavuuden vuoksi. Estimaattien käyttöä koskevat tiedot on annettu esitettyjen tietojen yhteydessä kohdissa [E1-5: Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä](#) sekä [E1-6: Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt](#).

Muutokset kestävyystietojen valmistelussa ja esittämisessä, raportointi aiemmilla kausilla tehdyistä virheistä

Suomen PwC ei ole aiemmin julkaissut varmennettua, kirjanpitolain 7 luvun tarkoittamaa kestävyysraporttia. Muutokset edellisessä yritys vastuukatsauksessa annettuihin tietoihin, niiltä osin kuin tiedot esitetään myös tässä yritys vastuukatsauksessa, on annettu kunkin aihekohtaisen osion tietojen yhteydessä.

Muuhun lainsäädäntöön tai yleisesti hyväksyttyihin kestävyysraportointia koskeviin säännöksiin perustuva tietojen antaminen

Verotusta koskevat tiedot on raportoitu soveltaen Global Reporting Initiativen (GRI) -standardia GRI 207 Verot siltä osin kuin se soveltuu PwC Suomen toimintaan.

Hallinto

GOV-1: Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

PwC Suomen hallinnon muodostavat hallitus ja toimitusjohtaja apunaan johtoryhmä. Hallinnon toimintaperiaatteet määrittävät kunkin hallintoelimen työjärjestyksessä.

PwC Suomen hallitus

PwC Suomen hallitus on kestävyysasioissa yhtiön ylin hallintoelin. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Tilikaudella 2025 PwC Suomen hallitukseen kuului seitsemän jäsentä. PwC Suomi on tilintarkastusyhteisö, jonka hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten enemmistön on tilintarkastuslain ja yhtiöjärjestyksen mukaan oltava yhtiössä työskenteleviä tilintarkastajia. PwC Suomen hallituksessa ei ole työntekijöiden valitsemaa edustajaa.

Hallitus vastaa yhtiön strategiasta ja siihen sisältyvistä kestävyysseikoista, joita on kuvattu kohdassa SBM-1: Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju. Tilikauden 2025 aikana hallitus käsitteli PwC Suomen olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia (impacts, risks and opportunities, IRO) ja hyväksyi PwC Suomen kaksoisolennaisuusanalyysin ja arvoketjun osana vapaaehtoisen yritys vastuukatsauksen laatimista.

PwC Suomen hallituksella on monipuolinen kokemus yhtiön eri liiketoiminta-alueista ja riittävä osaaminen käsitellä olennaisia kestävyteen liittyviä seikkoja. Kolme hallituksen jäsentä oli kestävyysraportointitarkastajia (KRT) 30.6.2025 päättyneellä tilikaudella.

Hallituksella on ollut lisäksi tilikaudella käytössään yhtiön palveluksessa olevien vastuullisuus-asiantuntijoiden asiantuntemus. Yhtiön palveluksessa on yritys vastuun asiantuntijoita, kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) ja eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) asiantuntijoita sekä kestävyysraportointitarkastajia. Saatavilla oleva asiantuntemus kattaa kaikki Suomen PwC:n omassa toiminnassa ja arvoketjussa olennaisiksi tunnistetut kestävyysseikat. Hallitus päättää vuosikellonsa mukaisesti asiantuntijaresurssien käytöstä ja mahdollisesta koulutustarpeesta.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaavat PwC Suomen liiketoimintojen johtamisesta ja strategian jalkauttamisesta sekä strategisten tavoitteiden saavuttamisesta mukaan lukien yhtiön kestävyteen liittyvät aihealueet. Toimitusjohtaja vastaa PwC Suomen vapaaehtoisesti laadittavasta yritys vastuukatsauksesta.

Toimitusjohtaja on Territory Senior Partner, joka edustaa PwC Suomea PwC-ketjussa. Hän vastaa yhtiön juoksevan hallinnon hoitamisesta hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa, joka toimii johtoryhmän puheenjohtajana. Johtoryhmän muodostavat

kahdeksan jäsentä, jotka edustavat PwC Suomen eri liiketoiminta-alueita ja toimintoja.

Johtoryhmällä ei ole lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa toimivaltaa. Tilikaudella 2025 kahdella johtoryhmän jäsenellä oli kestävyysraportointitarkastajan pätevyys.

Toimitusjohtaja vastaa kestävyteen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien valvonnasta mukaan lukien niihin liittyvän tavoitteiden asetannan valvonnasta yhtiötasolla. Toimitusjohtaja vastaa vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvien tavoitteiden asettamisesta niistä vastaavien johtajien henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja arvioi näissä suoriutumista. Hallitus vahvistaa nämä henkilökohtaiset tavoitteet ja suoriutumisen arvioinnin.

Seuraavien johtoryhmän jäsenten vastuulla on valmistella tavoitteiden asettaminen ja toimenpide-ehdotukset tunnistettujen olennaisten kestävyysseikkojen hallintaan, vastata osa-alueen seurannasta ja päätöksenteosta sekä raportoida niistä toimitusjohtajalle:

- Chief Operating Officer ja Sustainability Leader. Hänen vastuullaan on ilmastonmuutoksen hillintään ja energiaan liittyvät oman toiminnan ja arvoketjun alkupään kestävyysseikat sekä tietosuojaan ja veroihin liittyvät kestävyysseikat.
- Human Capital Leader ja Ethics Leader. Hänen vastuullaan on omaan henkilöstöön liittyvät ja yrityskulttuuriin liittyvät kestävyysseikat.
- Liiketoiminta-alueiden (tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut sekä veroneuvonta ja lakipalvelut) johtajat. Heidän vastuullaan on kuhunkin liiketoiminta-alueeseen liittyvät kestävyysseikat kuten omaan henkilöstöön liittyvät tasa-arvo ja monimuotoisuus. Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt -liiketoiminta-alueen johtaja vastaa lisäksi ilmastonmuutoksen hillintään liittyvistä konsultointipalveluista ja tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut -liiketoiminta-alueen johtaja kestävyysraportoinnin varmennuspalveluista.
- Risk and Quality Leader. Hänen vastuullaan on yrityksen riskienhallintaprosessit.
- Clients and Markets Leader. Hänen vastuullaan on muun muassa yhtiön strategiaprosessin johtaminen sekä fokusasiakasohjelman johtaminen.

Osa PwC Suomen kestävyystavoitteista pohjautuu PwC-ketjun asettamiin kestävyystavoitteisiin. Tällaisia tavoitteita ovat esimerkiksi ilmasto- ja energiatavoitteet sekä arvoketjun toimittajien päästötavoitteisiin sitoutumisen seuranta (SBT). Näiden ketjun yhteisten tavoitteiden osalta kyseisestä kestävyiden osa-alueesta vastaava johtaja vastaa tavoitteen paikallisesta toimeenpanosta sekä edistymisen raportoinnista PwC-ketjulle. Yhtiön tasolla toimitusjohtaja seuraa vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvien tavoitteiden edistymistä vähintään vuosittain, mutta pääsääntöisesti kuukausittain.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä ovat tilikaudella käyttäneet yhtiön palveluksessa olevien vastuullisuusasiantuntijoiden asiantuntemusta luodessaan uusia vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien seurantaa, hallintaa ja valvontaa varten käytettäviä prosesseja sekä valmistellessaan yritys vastuukatsausta. Yhtiön palveluksessa on yritys vastuun asiantuntijoita, kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) ja eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) asiantuntijoita sekä kestävyysraportointitarkastajia. Saatavilla oleva asiantuntemus kattaa kaikki tunnistetut olennaiset kestävyysseikat. Johtoryhmä päättää vuosikellonsa mukaisesti asiantuntijaresurssien käytöstä ja mahdollisesta koulutustarpeesta.

Tiedot yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelinten kokoonpanosta ja niiden jäsenten monimuotoisuudesta:

Hallituksen kokoonpano ja sen jäsenten monimuotoisuus**Kokoonpano ja sukupuolijakauma**

	Mies		Nainen		Ei ilmoitettu		Yhteensä
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä
Liikkeenjohtoon osallistuvat jäsenet	5	71 %	2	29 %	0	0 %	7
Muut jäsenet	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Jäsenet yhteensä	5	71 %	2	29 %	0	0 %	7

Muut tiedot hallituksen jäsenten monimuotoisuudesta

Hallituksen sukupuolijakauma (nais- ja miesjäsenten suhdeluku)	suhdeluku	2/5
Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus	%	0 %

Johtoryhmän jäsenten monimuotoisuus**Kokoonpano ja sukupuolijakauma**

	Mies		Nainen		Ei ilmoitettu		Yhteensä
	hlöä	suhdeluku	hlöä	suhdeluku	hlöä	suhdeluku	hlöä
Jäsenet yhteensä	4	4/8	4	4/8	0	0/8	8

Hallituksen jäsenten toimialan ja kestävyiden kannalta merkityksellinen osaaminen

Hallituksen jäsen	Liiketoiminta-alue			Pätevyys	
	Tilintarkastus - ja muut varmennus-palvelut	Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestely-palvelut	Veroneuvonta ja lakipalvelut	Tilintarkastaja ⁽¹⁾	KRT ⁽²⁾
Sari Elonheimo, pj					
Marko Koski					
Elina Kumpulainen					
Markku Launis					
Samuli Perälä					
Kimmo Vilske					
Panu Vänskä					

(1) Tilintarkastuslain mukaan yli puolet hallituksen jäsenistä tulee olla tilintarkastajia

(2) Kestävyysraportointitarkastaja

G1 Liiketoiminnan harjoittaminen, GOV-1: Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Hallitus ja toimitusjohtaja, johtoryhmä apunaan, vastaavat liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvien asioiden hallinnasta ja toimista. Käytännön tasolla Ethics Leader, joka on yhtiön johtoryhmän jäsen, valvoo yhtiön eettisten tavoitteiden toteutumista mukaan lukien esiin tulleiden mahdollisten väärinkäytöstopausten käsittelyä.

Hallituksen ja johtoryhmän kaikki jäsenet ovat perehtyneet liiketoiminnan harjoittamista koskeviin aiheisiin koulutuksen ja työelämän kautta. Sekä hallituksen että johtoryhmän jäsenet suorittavat vuosittain kaikille yhtiön työntekijöille pakollisen liiketoiminnan etiikkaa ja vaatimustenmukaisuutta koskevan Ethics and Compliance -koulutuksen. Lisäksi sekä hallituksen että johtoryhmän jäseniä koulutetaan säännöllisesti erilaisista liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvistä aiheista, kuten toimimisesta julkishallinnon edustajien kanssa.

GOV- 2: Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat

Hallitus, toimitusjohtaja ja johtoryhmä käsittelevät säännöllisesti olennaisiin kestävyysaiheisiin liittyviä asioita. Hallitus saa säännöllisesti katsauksen PwC Suomen yritys vastuun eri osa-alueiden etenemisestä ja olennaisiin kestävyysaiheisiin liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Kunkin osa-alueen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien valvonnasta sekä osa-alueesta tiedottamisesta, kuulemisesta ja päätöksenteosta vastaa osa-alueesta vastaava johtaja, kuten on kuvattu kohdassa GOV-1: Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli.

PwC Suomen due diligence -prosessia kehitetään tilikauden 2026 aikana (kts. kohta GOV-4: Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista). Samalla määritellään, kuinka usein ja kenen toimesta hallitusta ja johtoryhmää tiedotetaan asianmukaisen huolellisuuden prosessista.

Tilikaudella 2025 hallitus ja toimitusjohtaja ovat perehtyneet kaksoisolennaisuusanalyysin tuloksiin ja PwC Suomen olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin.

Hallitus hyväksyi kaksoisolennaisuusanalyysin ja käsitteli tilikauden aikana seuraavia kestävyysaiheita vuosikellon mukaisissa kokouksissaan:

- Yhtiön omat ilmastovaikutukset ja -riskit
- Palkitsemiseen, terveyteen ja turvallisuuteen, työ- ja yksityiselämän tasapainoon, osaamisen kehittämiseen, sukupuolten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvät vaikutukset ja riskit
- Yksityisyyteen liittyvät vaikutukset
- Yrityskulttuuriin liittyvät vaikutukset
- Verojalanjälki

Toimitusjohtaja on seurannut yhtiön strategisten hankkeiden toimeenpanoa, mukaan lukien omaa työvoimaa koskevan People-strategian, monimuotoisuutta koskevan Inclusion First -strategian ja eettisten periaatteiden (PwC's Code of Conduct) noudattamista. Lisäksi johtoryhmä seuraa kuukausittain strategisten liiketoiminta-alueiden, kuten Sustainability-liiketoiminnan, kehittymistä.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä ovat käsitelleet tilikauden aikana seuraavia olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia vuosikellon mukaisissa kokouksissaan:

- Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvät vaikutukset ja riskit
- Riittävään palkkaan, terveyteen ja turvallisuuteen, työ- ja yksityiselämän tasapainoon, koulutukseen ja taitojen kehittämiseen, sukupuolten tasa-arvoon ja palkkatasa-arvoon ja moninaisuuteen liittyvät vaikutukset ja riskit
- Yrityskulttuuriin liittyvät vaikutukset
- Verojalanjälki

GOV-3: Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Yhtiön hallituksen ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu kiinteästä ja suoritusperusteisesta, muuttuvasta palkkio-osasta. Suoriutumista ja tavoitteiden saavuttamista arvioidaan vuosittain kokonaisvaltaisesti. Kannustinjärjestelmän periaatteet hyväksytään yhtiön hallituksessa. Järjestelmän tavoitteena on tukea PwC Suomen strategisten tavoitteiden saavuttamista ja PwC-ketjun yhteisiä toimintatapoja.

Tilikaudella palkitsemisessa huomioitiin kaksi yhtiön kestävyysvaikutuksiin liittyvää tekijää: työntekijäkokemusta mittaava People Engagement Index (PEI) ja työntekijöiden pysyvyyteen liittyvä mittari. Yhdessä muiden henkilöstöön liittyvien tavoitteiden kanssa nämä mittarit muodostavat 25 % muuttuvasta palkkio-osuudesta.

ESRS 2 GOV-3:een liittyvä tiedonantovaatimus – Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

PwC Suomi ei ole toistaiseksi vienyt ilmastonmuutoksen hillintään tai päästöjen vähentämiseen liittyviä tavoitteita osaksi hallituksen tai johtoryhmän palkitsemisjärjestelmää.

GOV-4: Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista

PwC Suomen toimintatapoihin sisältyy asianmukaisen huolellisuuden prosessia (due diligence) koskevia elementtejä. Due diligence -prosessia kehitetään tilikauden 2026 aikana. Tilikaudella käytössä olleet prosessit on kuvattu alla olevassa yhteenvedossa, sekä annettu kohdat, joissa aihetta on käsitelty tässä raportissa.

Due diligence -prosessin keskeiset osatekijät	Arvoketjun alkupää	Oma toiminta	Arvoketjun loppupää
Asianmukaisen huolellisuuden velvoitteen sisällyttäminen hallintoon, strategiaan ja liiketoimintamalliin	- PwC-ketjun kolmansien osapuolien eettiset periaatteet - PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka - Toimittajien tunnistamis- ja hyväksymisprosessi	- PwC-ketjun eettiset periaatteet - PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka	- PwC-ketjun kolmansien osapuolien eettiset periaatteet - PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka - Asiakkaiden tunnistamis- ja hyväksymisprosessi
Kohta raportilla	<u>E1-2, S1-1, S2-1 & S4-1, G1-1</u>		
Yhteydenpito vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien kanssa	Ethics Helpline -kanava	- Ethics Helpline -kanava - GPS-henkilöstökysely - People-ryhmä	Ethics Helpline -kanava
Kohta raportilla	<u>SBM-2, IRO-1, S1-2, S1-3, G1-1</u>		
Haitallisten vaikutusten tunnistaminen ja arviointi	- Kaksoisolennaisuusanalyysi - Päästölaskenta - Eettisten ja pakoteasioiden arviointi osana toimittajien tunnistamis- ja hyväksymisprosessia	- Ethics Helpline -kanava - Työpaikkaselvitykset - Päästölaskenta - GPS-henkilöstökysely - Kaksoisolennaisuusanalyysi	- Kaksoisolennaisuusanalyysi - Eettisten ja pakoteasioiden arviointi osana asiakkaiden tunnistamis- ja hyväksymisprosessia
Kohta raportilla	<u>IRO-1, E1 SBM-3, S1 SBM-3, S2 & S4 SBM-3, G1-1</u>		
Toimien toteuttaminen kielteisiin vaikutuksiin puuttumiseksi	Toimittajakoulutukset kolmansien osapuolien eettisistä periaatteista	- Omien työntekijöiden ja PwC:lle alihankintana työskentelevien henkilöiden kouluttaminen esimerkiksi eettisistä periaatteista ja tietosuojakäytännöistä - Omien työntekijöiden kouluttaminen esimerkiksi hyvinvointi- ja monimuotoisuusaiheista - Työterveyden toimintaohjelma - Tietosuojaan liittyvät teknologiset ratkaisut ja vaatimustenmukaisuusohjelma - Päästövähennystoimet, kuten sähköistäminen, uusiutuvan energian hankinta	- Omien työntekijöiden ja PwC:lle alihankintana työskentelevien henkilöiden kouluttaminen esimerkiksi eettisistä periaatteista ja tietosuojakäytännöistä - Tietosuojaan liittyvät teknologiset ratkaisut ja vaatimustenmukaisuusohjelma
Kohta raportilla	<u>E1-3, S1-3, S1-4, S2-4 & S4-4, G1-1</u>		
Kyseisten toimien tuloksellisuuden seuranta ja viestintä	- Vuosittain julkaistava yritys vastuukatsaus - I&D-strategian toteutukseen liittyvä sisäinen viestintä - GPS-tulosten ja People-strategian toteutukseen liittyvä sisäinen viestintä		
Kohta raportilla	<u>E1-4, S1-4, S1-5 – S1-17, S2-5 & S4-5</u>		

GOV-5: Riskienhallinta ja sisäinen valvonta yritys vastuuraportoinnin osalta

PwC Suomen riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan prosessien tavoitteena on varmistaa, että yhtiön eri liiketoimintoihin liittyvät riskit tunnistetaan ja arvioidaan asianmukaisesti, niitä seurataan ja niistä raportoidaan PwC-ketjun periaatteiden ja soveltuvin osin asianmukaisen lainsäädännön

mukaisesti. PwC Suomen riskienarviointimalli perustuu PwC-ketjussa yleisesti käytettyyn viitekehykseen.

PwC Suomen yritys vastuuraportoinnin prosessiin liittyvä pääasiallinen riski on esitettävien tietojen täydellisyys ja oikeellisuus. Yhtiöllä on käytössä riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan menettelyjä, joiden tarkoituksena on varmistaa raportissa esitettävien tietojen täydellisyys ja oikeellisuus:

- Yritys vastuukatsauksen valmistelua seurattiin yhtiön vastuullisuusjohtajan ja kestävyysraportoinnin varmennuksen asiantuntijan toimesta.
- Raportointiprosessiin osallistuneita sisäisiä sidosryhmiä koulutettiin ESRS-standardien tavoitteista ja vaatimuksista.
- Yritys vastuukatsauksen valmisteluun osallistettiin kunkin aiheen sisäisiä asiantuntijoita.
- Tiedon tuottamiselle ja hyväksynnälle määritettiin selkeät vastuut. Tiedon tuottamisessa noudatettiin neljän silmän periaatetta: tiedon validoi aina toinen henkilö kuin se, joka tiedon oli tuottanut.
- Yhtiön toimitusjohtaja hyväksyi raportin.

Strategia

SBM-1: Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

PwC Suomen palvelut kattavat tilintarkastuksen ja muut varmennuspalvelut, yritys järjestelypalvelut, liikkeenjohdon konsultoinnin sekä veroneuvonnan ja lakipalvelut. Yhtiö palvelee asiakkaita koko Suomessa. Asiakkaat ovat pörssilistattuja yrityksiä, perheyriä, kasvuyhtiöitä, julkisen sektorin toimijoita sekä yleishyödyllisiä yhteisöjä. Tilikaudella 2025 merkittävimmät PwC Suomen palvelemat toimialat olivat teollisuus, rahoitus- ja vakuutustoiminta sekä televiestintä, ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, tietotekninen konsultointi ja tietopalvelutoiminta.

PwC Suomi on merkittävä työllistäjä. Yhtiön palveluksessa oli 1 423 työsuhteista työntekijää 30.6.2025 tilikauden päättyessä. Kaikki työntekijät työskentelivät Suomessa. Yhtiö tarjoaa myös noin 250 opiskelijalle tai uransa alussa olevalle vuosittain mahdollisuuden perehtyä monipuolisiin asiantuntijatehtäviin harjoittelijana. PwC Suomen tilikauden 2025 liikevaihto oli 198 miljoonaa euroa.

Strategia

PwC Suomen strategian perustana on PwC-ketjun globaali strategia, yhteiset arvot sekä toiminnan tarkoitus: rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Strategian keskiössä ovat PwC Suomen henkilöstö, asiakkaat ja asiakkaille tuotettavat ratkaisut. Strategian mahdollistajia ovat vahva laatuun pohjautuva yrityskulttuuri, teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen sekä laadukkaat sisäiset palvelut. Yksi PwC Suomen tavoitteista on vaikuttaa myönteisesti ja kestäväällä tavalla suomalaisen yhteiskuntaan. Tähän kokonaisuuteen liittyvät myös PwC Suomen olennaiset kestävyysseikat.

PwC Suomi on korkean osaamistason asiantuntijapalveluja tarjoava yhtiö, ja keskeinen osa sen strategiaa on oman henkilöstön osaamisen ja siten asiakkaiden odottaman laadukkaan palvelutason varmistaminen. Osaamisen kehittämisen lisäksi strategian painopistealue on oman henkilöstön hyvinvointi, joka nähdään strategiassa edellytyksenä niin yksilötason kuin liiketoiminnan kasvulle. Merkittävä osa yhtiön strategian ja liiketoimintamallin kestävyysvaikutuksista ja -riskeistä liittyy PwC Suomen henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin. Tätä yhteyttä käsitellään tarkemmin kohdassa S1 Oma työvoima, ESRS 2, SBM-3: Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa.

Vastuullisuusjohtamisen asiantuntijapalveluita tarjoavana yrityksenä PwC Suomella on korostunut velvollisuus toimia suunnannäyttäjänä vastuullisuudessa ja kestävyysvaikutusten hallinnassa. Liiketoiminta-alueiden yhteistä kasvua vauhdittamaan PwC Suomi on määritellyt strategiassaan kolme erityistä painopistealuetta, joista yksi keskittyy yhtiön asiakkaiden liiketoiminnan kestävyyshaasteiden ratkaisemiseen. Yhtiön tavoitteena on kestävyysaiheisiin liittyvien palvelujen merkittävä kasvu ja uuden liiketoiminnan mahdollistaminen. Tilikauden 2025 alussa pääpaino oli kestävyysraportointiin liittyvien palveluiden kasvussa. Keväällä 2025 Euroopan komissio julkaisi EU:n kestävyysraportointisääntöjä yksinkertaistamaan pyrkivän Omnibus-ehdotuksen, joka rajaa kestävyysraportoinnin piiriin kuuluvien yhtiöiden määrää merkittävästi. Ennakoidun kysynnän muutoksen vuoksi strategian painopistettä siirrettiin tältä osin kestävyysraportoinnista muihin palveluihin, kuten ilmastomuutoksen hillintään ja vihreään siirtymään tähtääviin palveluihin.

Liiketoimintamalli

PwC Suomen liiketoiminta-alueet ovat tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut sekä veroneuvonta ja lakipalvelut. Liiketoiminta-alueet tuottavat palvelut ja yhdistävät monipuolisen osaamisensa vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Yhtiön sisäiset palvelut mahdollistavat laadukkaita asiantuntijapalvelut tukemalla liiketoiminta-alueita esimerkiksi tuottamalla palveluiden tuottamista tukevia viestintä-, riskienhallinta- ja teknologiapalveluita.

Asiantuntijapalveluita tuottavana yhtiönä PwC Suomen liiketoimintamalli perustuu ihmisille. Ihmiset ja heidän osaamisensa ovat tärkein tuotantopanoks, jota yhtiö tarvitsee liiketoimissaan ja tuottaessaan asiantuntijapalveluita. Ihmisten tietämys ja taidot tarjoavat sen monipuolisen ja merkittävän osaamispääoman, jota yhtiö tarvitsee auttaessaan asiakkaitaan. Yhtiön liiketoimintamallin tärkeimpiin tuotantopanoksiin kuuluvat inhimillinen, taloudellinen ja älyllinen pääoma sekä fyysiset tuotantopanokset, kuten vuokratut toimistotilat sekä IT-laitteet.

Yhtiön tyypillisiä tuotoksia ovat erilaiset raportit, neuvontapalvelut sekä asiantuntijakannat. Valtaosa näistä tuotetaan asiakkaille sähköisessä muodossa. Palveluntuotannossa käsitellään yritys- ja henkilötietoja, ja yhtiö ymmärtää näiden tietojen luottamuksellisuuden. Tästä syystä yhtiö panostaa liiketoiminnassaan laadukkaisiin tietoturva- ja tietosuojakäytäntöihin.

Arvoketju

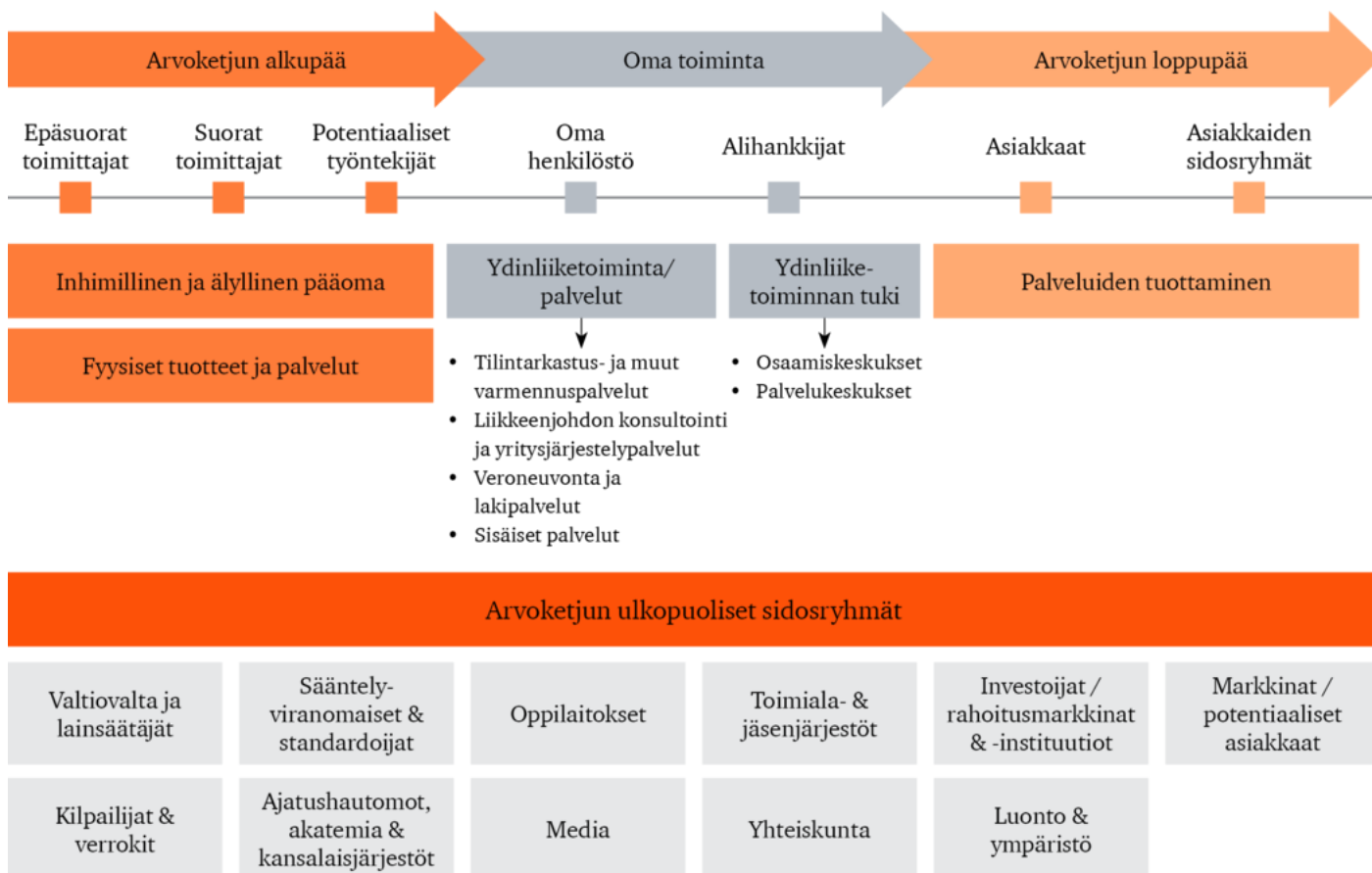
PwC Suomen arvoketju muodostuu arvoketjun alkupäästä, omasta toiminnasta ja arvoketjun loppupäästä. Yhtiöllä on suoran arvoketjun toimijoiden lisäksi muita merkittäviä sidosryhmiä.

- **Arvoketjun alkupää:** Yhtiön tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat toimittavat yhtiölle sen tarvitsemia tuotteita ja palveluita, kuten viestintäinfrastruktuurin, sekä teknologia- ja matkailupalveluita, joita tarvitaan päivittäisissä liiketoiminnoissa.
- **Oma toiminta:** Palvelutuotanto tehdään pääasiassa yhtiön omien asiantuntijoiden voimin Suomessa. Palvelutuotantoa tukevat yhtiön sisäiset palvelut sekä PwC-ketjun kansainväliset osaamiskeskukset (Acceleration Center) ja palvelukeskukset (Service Delivery Center).
- **Arvoketjun loppupää:** Yhtiö tarjoaa palveluita yksityisen ja julkisen sektorin asiakkaille eri toimialoilla. Yhtiö toimii myös allianssikumppanuuksissa yritysten kanssa, jotka täydentävät sen palveluvalikoimaa. Tavoitteena on kiihdyttää innovointia ja auttaa asiakkaita näiden liiketoimintamurroksessa johtavia teknologioita hyödyntäen.
- **Muut sidosryhmät:** Yhtiön liiketoimintaan vaikuttaa joukko sen suoran arvoketjun ulkopuolisia sidosryhmiä. Sidosryhmistä on kerrottu tarkemmin kohdassa [SBM-2: Sidosryhmien edut ja näkemykset](#).

Suomen PwC:n toiminta hyödyttää sen sidosryhmiä eri tavoin. Asiakkaat saavat tarvitsemansa palvelun tai ratkaisun ongelmiinsa. Työntekijät saavat toimeentulon lisäksi esimerkiksi mahdollisuuksia kasvattaa osaamistaan asiantuntijoina ja tehdä merkityksellistä työtä. PwC Suomi

tukee suomalaista yhteiskuntaa veronmaksajana, yhteiskunnallisena keskustelijana sekä lisäämällä luottamusta yhteiskunnassa eettisellä yrityskulttuurillaan.

PwC Suomen arvoketju



SBM-2: Sidosryhmien edut ja näkemykset

PwC Suomen sidosryhmäyhteistyön tavoitteena on verkostoitua yhtiölle tärkeiden tahojen kanssa sekä kerätä ja jakaa liiketoiminnalle ja merkittävälle sidosryhmille oleellista tietoa. Yhtiölle on tärkeää, että yhtiössä ymmärretään sidosryhmien asettamia odotuksia PwC Suomen liiketoiminnalle ja kestävyysvaikutuksille ja että yhtiö rakentaa ratkaisuja asiakkaiden ja yhteiskunnan olennaisiin kestävyyskysymyksiin. Yhtiön johtoryhmä johtaa sidosryhmäsuhteita osana normaalia liiketoiminnan johtamista.

Yhtiön tärkeimmät sidosryhmät ovat henkilöstö, asiakkaat ja asiakkaiden sidosryhmät sekä tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat kuten vuokranantajat ja ohjelmistotoimittajat. Lisäksi keskeisiä sidosryhmiä ovat oppilaitokset ja yhteistyötahot, kuten alaan läheisesti liittyvät järjestöt, liitot ja yhdistykset sekä yhtiön toimintaa valvovat viranomaiset. Myös muut PwC-ketjun jäsenyritykset eri maissa ovat Suomen PwC:lle tärkeitä sidosryhmiä.

Olennaisuuden arviointiprosessin (kts. kohta [IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista](#)) aikana muodostettu käsitys strategiaan ja liiketoimintamalliin liittyvistä sidosryhmien eduista ja näkemyksistä, esimerkkejä sidosryhmävuorovaikutuksen keskeisistä menetelmistä sekä vuorovaikutuksen tarkoitus ja tulosten huomiointi yhtiössä on kuvattu oheisessa taulukossa. Ymmärrys muodostettiin kaksoisolennaisuusarviointin yhteydessä toteutettujen sidosryhmähaastattelujen, aiemmin toteutettujen henkilöstö- ja asiakaskyselyjen sekä olennaisuuden arviointiprosessin aikana pidettyjen sisäisten arviointityöpajojen perusteella.

Yhtiö huomioi sidosryhmien näkemykset erilaisissa liiketoimintamallia ja strategiaa koskevissa päätöksissä. Päätöksenteossa pyritään huomioimaan niin ulkoista markkinaa kuin yhtiön sisäistä tilannetta.

Hallitus ja johtoryhmä käsittelevät säännöllisesti asiakkailta, omalta henkilöstöltä ja PwC-ketjulta tulleita näkemyksiä. Asiakkailta saadut palautteet käsitellään liiketoimintojen johdossa ja yhteenvedot toimitetaan sekä yhtiön johtoryhmälle että hallitukselle. Henkilöstön osalta kokonaisvaltaisin vuorovaikutuksen kanava henkilöstöön liittyvissä kestävyysasioissa on vuosittainen henkilöstökysely, Global People Survey (GPS). Sen keskeiset tulokset käsitellään sekä yhtiön hallituksessa että johtoryhmässä vuosittain. Myös GPS-kyselyn pohjalta tehdyt toimintasuunnitelmat käsitellään johtoryhmässä.

PwC Suomen sidosryhmä	Sidosryhmä edut ja näkemykset, odotukset PwC Suomelle	Esimerkkejä vuorovaikutuksen keinoista	Vuorovaikutuksen tarkoitus ja tulosten huomiointi
Oma henkilöstö	- Kohtuullinen palkka - Turvallinen, hyvinvointia edistävä työpaikka - Työn ja vapaa-ajan tasapaino - Tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja inklusiivinen työyhteisö - Mahdollisuus kehittää osaamista ja taitoja - Ympäristövastuullisuus	- Päivittäinen johtaminen ja vuorovaikutus - GPS-henkilöstökysely - Työntekijöiden edustajien People-ryhmä - Intranet - Ethics Helpline -kanava - Tiimi-, ryhmä-, liiketoiminta-alue- ja yhtiötasoiset tilaisuudet ja palaverit	- Ajankohtaisia aiheita ja yhteisiä toimintatapoja koskevan tietoisuuden varmistaminen - Henkilöstötyytyväisyyden varmistaminen - Omaan henkilöstöön liittyvien kehityskohteiden tunnistaminen ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi - Liiketoimintaryhmäkohtaisten suunnitelmien, People- ja Inclusion First -strategioiden luominen
Asiakkaat ja asiakkaan sidosryhmät	- Riippumaton, objektiivinen, eettinen, luotettava palvelu - Tietojen turvallinen käsittely - Asiantunteva ja laadukas palvelu - Luotettava, laadukas tieto	- Asiakastytytyväisyyskyselyt - Säännöllinen vuorovaikutus asiakastoimeksiantoissa - Sidosryhmätaapahtumat	- Asiantuntijoiden osaamisen kehittäminen - Palveluiden kehittäminen
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	- Taloudellisesti kestävä liiketoiminta - Yhteistyö relevanteissa ympäristökysymyksissä, kuten jätehuolto ja energiatehokkuus	- Säännölliset vuositapaamiset suurten toimittajien kanssa - Päivittäinen yhteistyö	Yhteiset tietoisuuden lisäämisen kampanjat esimerkiksi sähkönsäästästä ja kierrätyksestä

S1 Oma työvoima, SBM-2: Sidosryhmien edut ja näkemykset

Henkilöstön osalta keskeisiä vuorovaikutuskanavia ovat vuosittainen henkilöstökysely (Global People Survey, GPS) sekä työntekijöitä virallisesti edustava People-ryhmä. Henkilöstön näkemykset on otettu huomioon yhtiön strategiassa, jonka yksi keskeisistä asioista on oma henkilöstö. Strategian omaa henkilöstöä koskevan toimenpidesuunnitelman valmistelussa huomioitiin henkilöstön näkemyksiä, joita oltiin saatu esimerkiksi People-ryhmän keskusteluista ja GPS-henkilöstökyselyjen tuloksista. Henkilöstön näkemykset vaikuttavat liiketoimintamalliin esimerkiksi siten, että GPS-henkilöstökyselyn perusteella laaditaan vuosittain liiketoimintaryhmäkohtaiset kehityssuunnitelmat.

S2 Arvoketjun työntekijät sekä S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät, SBM-2: Sidosryhmien edut ja näkemykset

Yhtiö ei ole suoraan tai edustuksellisesti vuorovaikutuksessa arvoketjunsä työntekijöihin tai kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kestävyteen liittyvistä kysymyksistä. Yhtiön liiketoimintamalli ottaa kuitenkin huomioon näihin ryhmiin kohdistuvan, kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistetun mahdollisen kielteisen vaikutuksen näiden ryhmien yksityisyydelle yhtiön käsitellessä henkilötietoja osana palvelutuotantoaan. Yhtiöllä on käytössä toimintatapoja ja teknisiä ratkaisuja, joilla pyritään varmistamaan, ettei yhtiön toiminta vaaranna kenenkään henkilön yksityisyyden suojaa. Näitä on kuvattu tarkemmin kohdassa [S2-4 & S2-4 olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus](#).

SBM-3: Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksena yhtiö tunnisti seitsemän kielteistä vaikutusta, yhdeksän myönteistä vaikutusta ja kolme riskiä, jotka ylittivät olennaisuuden kynnyksarvon. Veroihin liittyvä myönteinen vaikutus on yhteisökohtainen, muut vaikutukset ja riskit liittyvät ESRS-tiedonantovaatimuksiin. Tunnistetut kestävyysseikat on kuvattu taulukossa alla.

Kaksoisolennaisuusarviointi tehtiin voimassa olevalla strategiakaudella, joten sen tuloksia ei ole voitu huomioida strategian valmistelussa. Tunnistetut kestävyysseikat liittyvät kuitenkin monelta osin yhtiön strategiaan ja liiketoimintamalliin.

Yhtiöllä on käytössä tunnistamiinsa kestävyysriskeihin liittyen riskienhallintatoimenpiteitä, minkä vuoksi riskeillä ei ennakoita olevan taloudellisia vaikutuksia. Yhtiö ei myöskään tunnista, että sen tunnistettuihin olennaisiin vaikutuksiin tai riskeihin liittyisi merkittävä riski siitä, että niihin liittyviin tilinpäätöksissä ilmoitettuihin omaisuuserien ja velkojen kirjanpitoarvoihin tehtäisiin seuraavan tilikauden aikana olennaisia oikaisuja.

Asiantuntijapalveluita tuottavana yhtiönä PwC Suomen liiketoimintamalliin kuuluu esimerkiksi energian käyttöä toimistoilla, liikematkustusta ja erilaisia palvelu- ja tavarahankintoja. Nämä aiheuttavat kasvihuonekaasupäästöjä, jotka kiihdyttävät ilmastomuutosta. Toisaalta PwC Suomi tarjoaa strategiansa mukaisesti kestävyteen liittyviä palveluita, kuten ilmastomuutoksen hillintään tähtääviä ympäristökonsultointipalveluita. Ilmastomuutokseen liittyy maineriski: yhtiö voi menettää asiakkaitaan, mikäli nämä kokevat, ettei PwC Suomi toimi vastuullisesti ja osallistu vaikuttavalla tavalla ilmastomuutoksen hillintään. Strategiansa mukaisesti kestävyyspalveluita tarjoavana yhtiönä Suomen PwC:llä on korostunut tarve toimia myös itse vastuullisesti. PwC Suomeen voi kohdistua ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski myös epäsuorasti, jos sen asiakkaat joutuvat taloudellisiin vaikeuksiin esimerkiksi ilmastomuutoksen hillintään tähtäävän sääntelyn vuoksi ja tämän seurauksena vähentävät palveluiden ostamista Suomen PwC:ltä. Tämä voi koskea erityisesti ilmastomuutoksen kannalta merkityksellisiä aloja, kuten energiantuotantoa ja metsäteollisuutta. Ilmastomuutoksen hillintään ja energiaan liittyvien tunnistettujen vaikutusten ja riskien yhteyttä strategiaan ja liiketoimintamalliin kuvataan myös kohdassa [E1 Ilmastomuutos, ESRS 2, SBM-3: Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa](#).

PwC Suomen toiminnalla on vaikutuksia oman henkilöstön työoloihin, yhdenvertaiseen kohteluun ja muihin työelämän oikeuksiin. Tärkeitä osa-alueita ovat riittävä palkka, terveys ja turvallisuus, työ- ja yksityiselämän tasapaino, koulutus ja taitojen kehittäminen, sukupuolten tasa-arvo, monimuotoisuus ja yksityisyys.

Yhtiö maksaa työntekijöilleen riittävää palkkaa, mikä lisää henkilöstön hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta. Asiantuntijatyö on intensiivistä, ja ajoittain työkuorma on erittäin korkea, mikä vähentää työntekijöiden hyvinvointia. Toisaalta yhtiön tavoitteena on tarjota työntekijöilleen työyhteisö, joka luo hyvinvointia, joten yhtiö toteuttaa itse ja tarjoaa kumppaneidensa kanssa kattavasti työntekijöiden hyvinvointia tukevia toimia ja palveluita. Yhtiön työkuormassa joustavuus työaikojen suhteen sekä esimerkiksi etätyömahdollisuudet edistävät osaltaan työ- ja vapaaajan tasapainon saavuttamista.

Työntekijöille tarjotaan runsaasti oppimismahdollisuuksia, mikä vahvistaa henkilöstön ammattitaitoa. Yhtiön liiketoiminta on riippuvainen pätevän henkilöstön jatkuvasta saatavuudesta, sillä osaava henkilöstö on olennainen tekijä tarjottavien palveluiden laadun takaamisessa. Rekrytoinnin epäonnistuminen esimerkiksi heikentyneen työnantajaimagon vuoksi voi johtaa tulonmenetyksiin.

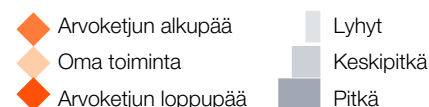
PwC Suomi panostaa monimuotoisuustyöhön, millä on myönteisiä vaikutuksia koko henkilöstön osallisuuden tunteeseen ja työhyvinvointiin. Yhtiö tekee esimerkiksi toimenpiteitä varmistaa, että se tarjoaa yhtäläiset työllistymismahdollisuudet sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Vuotuisessa suoritusarvointiprosessissa pyritään varmistamaan, että palkkaus ja urakehitys ovat tasapuolisia. Tästä huolimatta korkeimman vaativuustason tehtävissä miesten ja naisten sukupuolijakauma on epätasainen, millä on kielteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

PwC Suomi käsittelee osana omia henkilöstöprosessejaan ja tietyissä asiakasprojekteissa henkilötietoja. Tiedot voivat koskea omaa henkilöstöä, asiakkaiden työntekijöitä tai asiakkaiden asiakkaita. Tällaisten tietojen käsittelyyn sisältyy aina mahdollisuus siitä, että tiedot joutuvat väärin käsiin joko tietomurron tai inhimillisen virheen seurauksena. Tällaisella tapauksella olisi kielteisiä vaikutuksia kyseisten henkilöiden yksityisyyden suojaan.

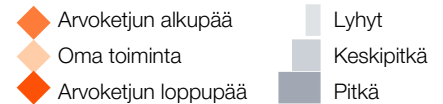
PwC-ketju on määritellyt eettiset periaatteet, ja kaikkien yhtiön työntekijöiden on suoritettava niihin liittyviä koulutuksia. Eettistä toimintakulttuuria painotetaan sisäisessä viestinnässä ja toimintatavoissa. Tämä lisää oman henkilöstön hyvinvointia ja asiakkaiden luottamusta. Eettisen yrityskulttuurin nähdään vaikuttavan myönteisesti myös laajemmin yhteiskuntaan luottamusta ja vakautta tuovana tekijänä.

PwC Suomi vaikuttaa yhteiskuntaan myönteisesti myös veronmaksajana. PwC Suomi on suomalainen yritys, joka tukee suomalaista hyvinvointivaltiota maksamalla yhteisöveronsa Suomeen.

Olennaisen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien painotuksia muutettiin edellisestä yritys vastuukatsauksesta. Päivityksissä tarkennettiin arvioinnin perusteita ja haettiin tasapainoista kokonaiskuvaa yhtiön kestävyteen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Päivityksen myötä olennaisuuden kynnysarvon ylittäviä uusia kestävyysaiheita olivat omaa työvoimaa koskeva sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä, monimuotoisuus ja yksityisyys. Yksityisyyden osalta raportointia tarkennettiin edellisestä yritys vastuukatsauksesta noudattamaan ESRS-standardien aihejakoa niin, että kaikki mahdollisen kielteisen vaikutuksen kohteena olevat ryhmät huomioitiin erikseen. Olennaisuuden kynnysarvoa eivät ylittäneet enää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, korruptiota ja lahjontaa sekä väärinkäytösten paljastajien suojelua koskeneet vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.



Osa-aihe – osa-osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus	Arvo-ketjun vaihe	Aika-horisontti
E1 Ilmastonmuutos				
Ilmastonmuutoksen hillintä	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomen oma energiankäyttö, liikematkustaminen ja hankinnat aiheuttavat kasvihuonekaasupäästöjä.		
	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi auttaa asiakkaitaan kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisessä ilmastostrategiaan liittyvän konsultoinnin avulla.		
	Taloudellinen riski	PwC Suomeen voi kohdistua maineriskejä ja vähenevää asiakaskysyntää, jos se ei osallistu merkittävällä tavalla ilmastonmuutoksen vastaiseen työhön tai osoita edistymistä ilmastotavoitteidensa saavuttamisessa.		
	Taloudellinen riski	PwC Suomi voi kohdata asiakkaidensa kautta välillisesti ilmastonmuutokseen liittyviä siirtymäriskejä. Kysyntä yhtiön palveluille voi vähetä, jos asiakkaiden taloudellinen tilanne heikkenee ilmastonmuutoksen hillintään tähtäävien toimintaympäristön muutosten, kuten lainsäädännön tiukennusten, vuoksi.		
Energia	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi kuluttaa energiaa omassa toiminnassaan ja arvoketjunsä kautta. Digitalisaation ja tekoälyn käytön lisääntyessä energiankulutus kasvaa.		



Osa-aihe – osa-osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus	Arvo-ketjun vaihe	Aika-horisontti
S1 Oma työvoima				
Työolot - Riittävä palkka	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi maksaa työntekijöilleen riittävää palkkaa, mikä lisää henkilöstön tyytyväisyyttä sekä arvostuksen ja turvallisuuden tunnetta.		
Työolot – Terveys ja turvallisuus	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi luo myönteistä ja fyysisesti ja psyykkisesti terveellistä työympäristöä tarjoamalla työntekijöilleen erilaisia terveyden ja hyvinvointiin liittyviä etuja ja ohjelmia. Näiden avulla se ennaltaehkäisee työn aiheuttamia kielteisiä fyysisiä ja psyykkisiä terveysvaikutuksia sekä vahvistaa työntekijöidensä hyvinvointia.		
	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	Työntekijöiden työkuorma asiakas- ja projektityössä on epätasaista ja vaikeasti ennustettavaa. Työkuorma voi olla liian suuri ja intensiivinen lyhyellä tai pidemmällä aikavälillä, mikä voi aiheuttaa joillekin työntekijöille stressiä ja jopa mielenterveysongelmia.		
Työolot – Työn ja vapaa-ajan tasapaino	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomen tarjoama joustava hybridityömalli tukee työntekijöiden hyvinvointia. Yhtiö tarjoaa palkallisia ja palkattomia vanhempainvapaita perhevapaamääräysten mukaisesti.		
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Koulutus ja taitojen kehittäminen	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi huolehtii työntekijöidensä osaamisen kehittämisestä tarjoamalla sekä yhteisiä että liiketoiminta-aluekohtaisia koulutuksia ja tarjoamalla kehittymismahdollisuuksia eri työtehtävissä.		
	Taloudellinen riski	Epäonnistuminen työntekijöiden taitojen päivittämisessä voi johtaa työnantajajakokemuksen heikentymiseen, vaikeuksiin pitää ja houkutella uusia osaajia sekä asiakkaiden menettämiseen, mikäli PwC Suomi ei kykene tuottamaan korkean osaamisen asiantuntijapalveluita laadukkaasti.		
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomen sukupuolijakauma ylemmissä tehtäväluokissa on epätasainen miesten osuuden kasvaessa kaikissa luokissa senior manager -roolissa ja sitä ylemmissä tehtäväluokissa. Tilanne voi vaikuttaa naisten kokemukseen tasa-arvoisista etenemismahdollisuuksista ja vähentää pitkällä aikavälillä PwC Suomen palvelukseen hakeutuvien naisten määrää.		
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Monimuotoisuus	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi panostaa monimuotoisuustyöhön eri painopistealueilla. Toimenpiteillä se luo työyhteisöä, joka on monimuotoinen ja johon kaikki työntekijät voivat kokea kuuluvansa, riippumatta taustastaan tai ominaisuuksistaan.		
Muut työhön liittyvät oikeudet – Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi käsittelee osana HR-prosessejaan henkilöstön henkilötietoja. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.		
S2 Arvoketjun työntekijät				
Muut työhön liittyvät oikeudet - Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi tuottaa palveluita, joiden yhteydessä käsitellään yhtiön asiakkaiden työntekijöiden henkilötietoja. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.		
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät				
Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja/tai loppukäyttajiin kohdistuvat vaikutukset – Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi tuottaa palveluita, joiden yhteydessä käsitellään yhtiön asiakkaiden henkilötietoja. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.		
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen				
Yrityskulttuuri	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi edistää arvolahtöistä ja eettistä yrityskulttuuria. Työntekijöiden henkilökohtaisten arvojen mukainen eettinen yrityskulttuuri edistää heidän työhyvinvointiaan ja työtyytyväisyyttään.		
	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC pyrki aktiivisesti luomaan kulttuuria ja toimintatapoja, jotka lisäävät asiakkaiden luottamusta, edistävät asiakassuhteita ja toiminnan jatkuvuutta. Tämä lisää osaltaan työntekijöiden vakaudentunnetta. Eettinen yrityskulttuuri hyödyttää asiakassuhteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.		
Yhteisökohtainen olennainen vaikutus				
Verojalanjälki	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomen maksamat verot ja veronluonteiset suoritukset hyödyttävät suomalaista yhteiskuntaa. Veroja käytetään hyvinvointiyhteiskunnan rahoittamiseen, mikä mahdollistaa esimerkiksi koulutus-, sosiaaliturva- ja terveydenhuoltopalvelut kansalaisille.		

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Olennaisuuden arviointiprosessi

IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

PwC Suomen kaksoisolennaisuusanalyysiä eli kaksinkertaisen olennaisuuden arviointia päivitettiin 30.6.2025 päättyneellä tilikaudella. Päivitetty analyysi perustui syksyllä 2023 toteutettuun PwC Suomen ensimmäiseen kaksoisolennaisuusanalyysiin. Kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistettiin ja arvioitiin yhtiön kestävyysseikat eli yhtiön toiminnan tosiasiallisesti ja mahdollisesti aiheuttamat vaikutukset ympäristöön ja ihmisiin sen arvoketjussa sekä kestävyysaiheisiin liittyvät taloudelliset riskit ja mahdollisuudet yhtiölle lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Kaksoisolennaisuusanalyysin päivitysprosessiin osallistui päivityksestä vastanneen ydintyöryhmän lisäksi eri kestävyysaiheiden vastuuhenkilöitä sekä asiantuntijoita. Kaksoisolennaisuusanalyysissä käytettiin menetelminä perehtymistä sisäisiin ja ulkoisiin selvityksiin ja raportteihin, tutustumista yhtiön aiempiin riski- ja vaikutusarviointeihin, yhteistyötä PwC-ketjun ja sen muiden jäsenyhtiöiden kanssa, yhtiön sisäisiä asiantuntijatyöpajoja sekä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien haastatteluja.

Arvoketjukuvaus ja sidosryhmät

Päivitys aloitettiin tarkistamalla yrityksen arvoketjukuvaus ja varmistamalla, että siinä on otettu huomioon liiketoimintamalli, keskeiset liiketoimintasuhteet ja tärkeimmät sidosryhmät. Arvoketjukuvausta ja sidosryhmäanalyysiä tarkennettiin edelleen prosessin aikana vastuuhenkilöiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Alkuvaiheessa havaittiin tarve varmistaa, että sidosryhmiä on kuultu riittävässä laajuudessa, joten ensimmäisen kaksoisolennaisuusanalyysin aikana toteutettuja sidosryhmäkuulemisia täydennettiin kahdella lisähaastattelulla eri asiakasryhmiä edustaneiden asiakkaiden kanssa sekä toteuttamalla ryhmähaastattelu yhtiön palveluksessa olevien harjoittelijoiden kanssa. Sidosryhmien näkemyksistä kerrotaan kohdassa [SBM-2: Sidosryhmien edut ja näkemykset](#).

Kestävyysseikkojen tunnistaminen

Toisessa vaiheessa tehtiin niin sanottu pitkä lista mahdollisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Lähtökohtana selvityksessä käytettiin aiemmassa kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistettuja kestävyysseikkoja, PwC-ketjun ilmastoriskinarviointia, yhtiön yleistä riskienarviointi-viitekehystä sekä vertailuanalyysiä muiden PwC-jäsenyhtiöiden ja muiden alan toimijoiden olennaisista kestävyysseikoista.

Mahdollisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien määrittelyssä käytettiin lähtökohtana ESRS-standardien kattamia kestävyysaiheita, osa-aiheita ja osa-osa-aiheita. Näiden lisäksi huomioon otettiin mahdolliset standardien ulkopuoliset, PwC Suomen kannalta sen arvoketjukuvaus perusteella mahdollisesti olennaiset kestävyysseikat. Vaikutusten määrittelyssä huomioitiin yhtiön oman toiminnan ja liiketoimintasuhteiden kautta arvoketjussa syntyvät vaikutukset. Vaikutuksia ei pyritty määrittämään tiettyjen asiakkaiden tai sektoreiden mukaisesti, vaan yleisemmällä tasolla. PwC Suomi toimii vain Suomessa, mutta vaikutuksia tunnistettaessa pyrittiin ottamaan huomioon arvoketjun toimijat maantieteellisestä sijainnista riippumatta.

Kestävyysseikkojen tunnistamisen yhteydessä tunnistettiin tarve perehtyä yhtiön mahdollisiin ihmisoikeusvaikutuksiin yhtiön arvoketjun alku- ja loppupäässä tarkemmin kuin kaksoisolennaisuusanalyysin puitteissa oli mahdollista, joten arvoketjua koskeva arviointi rajattiin vain niihin kestävyysseikkoihin, joista yhtiöllä katsottiin olevan riittävästi tietoa arvioinnin tueksi. Analyysi päätettiin ulottaa arvoketjun ihmisoikeusvaikutuksiin vasta tilikauden 2026 aikana, kun yhtiö

kehittää prosessejaan, joilla se tunnistaa, arvioi, priorisoi ja seuraa mahdollisia ja todellisia vaikutuksiaan ihmisiin ja ympäristöön.

PwC Suomen liiketoimintaan kohdistuvia kestävyysaiheisiin liittyviä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia määritettiin myös tunnistettujen riippuvuuksien kautta. Riippuvuudet liittyvät PwC Suomen kohdalla erityisesti henkilöresursseihin, sillä liiketoiminta perustuu asiantuntijapalveluiden tuottamiseen. Lisäksi riskien määrittämisessä hyödynnettiin yhtiön riskienhallintajärjestelmän kautta tunnistettuja riskejä.

Kestävyyseikkojen arviointi

Kolmannessa vaiheessa tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet arvioitiin sisäisissä työpajoissa. Työpajat toteutettiin ESRS-aihealueita mukaillen, jotta kuhunkin aiheeseen voitiin syventyä juuri sitä tuntevien vastuuhenkilöiden ja asiantuntijoiden voimin. Ydintyöryhmä osallistui kaikkiin työpajoihin.

Kussakin työpajassa käytiin läpi tapaamisen aiheeseen liittyvät tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet pitkältä listalta. Arviointi tehtiin yhteisesti keskustellen ja tarvittaessa hakien päätöksenteon tueksi lisänäyttöä esimerkiksi henkilöstökyselyn (Global People Survey) tai Ethics Helpline -kanavan kautta saadusta tiedosta. Vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia arvioidessa tarkasteltiin niiden olennaisuutta lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä ESRS 1 -standardin määritelmien mukaisesti.

Kunkin vaikutuksen osalta arvioitiin, onko kyseessä kielteinen vai myönteinen vaikutus ihmisiin tai ympäristöön. Lisäksi arvioitiin, onko vaikutus tosiasiallinen vai mahdollinen. Olennaisuuden arvioinnissa otettiin huomioon vaikutuksen

- mittakaava eli kuinka vakava tai hyödyllinen vaikutus on ympäristölle tai ihmisille
- laaja-alaisuus eli kuinka laajalle vaikutukset ulottuvat, esimerkiksi kuinka suurta ihmisjoukkoa vaikutus koskee tai miten laajaan alueeseen ympäristövaikutus ulottuu
- todennäköisyys eli kuinka todennäköisesti myönteinen tai kielteinen vaikutus tapahtuu, sekä
- korjaamattomuus eli onko kielteiset vaikutukset mahdollista korjata, esimerkiksi palauttamalla ympäristön tila. Korjaamattomuus arvioitiin vain kielteisille vaikutuksille.

Mittakaava, laaja-alaisuus, todennäköisyys ja kielteisten vaikutusten korjattavuus arvioitiin asteikoilla 1–5. Mahdollisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten osalta huomioitiin, että vaikutuksen vakavuus on ensisijainen sen todennäköisyyteen nähden. Numeerisen arvioinnin tueksi kukin asteikko kuvattiin myös sanallisesti. Tällä pyrittiin varmistamaan, että arviointi on yhtenevää työpajasta toiseen.

Tunnistettujen riskien ja mahdollisuuksien olennaisuutta arvioitiin PwC Suomen riskienhallintajärjestelmän kolmiportaista arviointimallia ja aiemmin yhtiön riskienhallintajärjestelmän puitteissa toteutettuja arviointeja hyödyntäen. Mallissa arvioidaan riskien ja mahdollisuuksien esiintymisen todennäköisyyttä ja taloudellista vaikutusta, joiden perusteella ne luokitellaan vakavuudeltaan vähäisiksi (1), huomattaviksi (2) tai merkittäviksi (3). Arviointiasteikkoon liittyy myös tarkempi sanallinen määrittely, joka tuki arvioinnin yhtenäisyyttä työpajasta toiseen.

Kestävyysvaikutukset ja taloudelliset vaikutukset pisteytettiin numeerisesti edellä kuvattuja asteikkoja käyttäen. Olennaisiksi kestävyysseikoiksi määritettiin ne vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet, joiden kokonaisarvio ylitti asetetun kynnsarvon.

Kaksoisolennaisuusanalyysin hyväksyntä ja jatkokehitys

Kaksoisolennaisuusanalyysi ja sen tulokset esiteltiin yhtiön johtoryhmälle ja hallitukselle maaliskuussa 2025. Yhtiön hallitus hyväksyi päivitetyn analyysin ja sen tulokset. Yhtiön operatiivinen johto arvioi jatkossa vuosittain kaksoisolennaisuusanalyysin päivittämisen tarpeen.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin tulokset on integroitu PwC Suomen riskienhallintajärjestelmään siten, että riskienhallintajärjestelmän tietoja hyödynnetään kaksoisolennaisuusanalyysin päivittämisessä ja kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistettuja riskien pohjalta päivitetään tarvittaessa riskienhallintaprosessissa tunnistettuja riskejä. Ihmisoikeusvaikutuksiin liittyviä riskiprosesseja kehitetään yhtiötasolla tilikauden 2026 aikana.

E1 Ilmastonmuutos, IRO-1: Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

Osana tilikaudella toteutettua kaksoisolennaisuusanalyysin päivitystä työryhmä arvioi PwC Suomen toimintaa tunnistukseen ilmastoon liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Ilmastovaikutusten tunnistamisen perustana käytettiin aiemmin toteutettua GHG-protokollan (Greenhouse Gas Protocol) mukaista kasvihuonekaasujen (GHG) inventaariota, PwC Suomen arvoketjun ja palveluvalikoiman katselmointia sekä arvoketjun alkupään osalta ymmärrystä merkittävien kumppaneiden toiminnasta sekä edellisellä tilikaudella toteutettuja sidosryhmähaastatteluja.

Ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien tunnistamisen perustana käytettiin PwC-ketjun Climate related risks and opportunities -riskinarviointia, jota peilattiin PwC Suomen toimintaympäristöön. PwC-ketjun riskinarviointi sisältää fyysiset ja siirtymäriskit. PwC Suomi ei ole toteuttanut tarkempaa analyysiä yhtiöön kohdistuvista ilmastonmuutokseen liittyvistä fyysisistä uhkista eikä toteuttanut skenaarioanalyysiä erilaisia ilmastoskenaarioita soveltaen. Ilmastovaikutusten ja -riskien arviointia täydennetään tilikauden 2026 aikana osana siirtymäsuunnitelman valmistelua.

Muiden ESRS-standardien ympäristöä koskevien aiheiden (E2 Pilaantuminen, E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat, E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit sekä E5 Kiertotalous) kestävyysseikkojen tunnistamisessa ja arvioinnissa käytettiin lähtökohtana PwC Suomen arvoketjun ja palveluvalikoiman katselmointia, ymmärrystä pitkäaikaisten kumppaneiden toiminnasta, edellisellä tilikaudella toteutettuja sidosryhmähaastatteluja sekä vertailuanalyysiä muiden PwC-jäsenyhtiöiden ja muiden alan toimijoiden olennaisista kestävyysseikoista. Yhtiö ei tunnistanut muihin ympäristöaiheisiin liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia.

G1 Liiketoiminnan harjoittaminen, IRO-1: Kuvaus liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

Kaksoisolennaisuusanalyysissä tarkasteltiin myös liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Tunnistaminen tehtiin perehtymällä saatavilla oleviin aineistoihin ja arviointi työpajassa. Tunnistamis- ja arviointiprosessi on kuvattu yllä kohdissa [Kestävyysseikkojen tunnistaminen](#) ja [Kestävyysseikkojen arviointi](#). Arviointiprosessissa huomioitiin yhtiön toimiala, toiminta-alue ja liiketoimintamalli.

IRO-2: Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset

Luettelo täytetyistä tiedonantovaatimuksista

Sisältöindeksi

ESRS	Tiedonantovaatimus	Sivunumero
Yleiset tiedot		
ESRS 2	BP-1 Yritysvastuukatsauksen yleiset laatimisperusteet	<u>5</u>
	BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	<u>5</u>
	GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	<u>6</u>
	GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	<u>9</u>
	GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	<u>9</u>
	GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	<u>10</u>
	GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta yritys vastuuraportoinnin osalta	<u>10</u>
	SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	<u>11</u>
	SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	<u>14</u>
	SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	<u>15</u>
	IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	<u>18</u>
	IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	<u>21</u>
Ympäristötiedot		
ESRS E1 Ilmastonmuutos	ESRS 2, GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	<u>10</u>
	E1-1 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma	<u>29</u>
	ESRS 2, SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa	<u>29</u>
	ESRS 2, IRO-1 Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	<u>20</u>
	E1-2 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet	<u>30</u>
	E1-3 Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit	<u>32</u>
	E1-4 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet	<u>33</u>
	E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	<u>35</u>
	E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	<u>36</u>
	E1-7 Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet	<u>40</u>
Yhteiskunnalliset tiedot		
ESRS S1 Oma työvoima	ESRS 2 SBM-2:een liittyvä julkistamisvaatimus – Sidosryhmien edut ja näkemykset	<u>14</u>
	ESRS 2, SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa	<u>43</u>
	S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	<u>45</u>
	S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa	<u>47</u>
	S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	<u>50</u>
	S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	<u>51</u>
	S1-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	<u>54</u>
	S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	<u>56</u>
	S1-7 Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	<u>57</u>
	S1-9 Monimuotoisuuden mittarit	<u>58</u>
	S1-10 Riittävä palkka	<u>58</u>
	S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	<u>58</u>
	S1-14 Terveystta ja turvallisuutta koskevat mittarit	<u>59</u>
	S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	<u>61</u>
	S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	<u>61</u>

ESRS	Tiedonantovaatimus	Sivunumero
ESRS S2 Arvoketjun työntekijät	ESRS 2, SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	14
	ESRS 2, SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa	62
	S2-1 Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet	63
	S2-4 Arvoketjun työntekijöihin kohdistuviin olennaisiin vaikutuksiin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat arvoketjun työntekijöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus	65
	S2-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	66
ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	ESRS 2, SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	14
	ESRS 2, SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa	62
	S4-1 Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet	63
	S4-4 Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuviin olennaisiin vaikutuksiin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat asiakkaisiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus	65
	S4-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	66
Hallintotapatiedot		
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	ESRS 2, GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	8
	ESRS 2, IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	20
	G1-1 Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	69
	Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet ja toimenpiteet	72
	Yrityskulttuuria koskevat mittarit	73
Verot (yhteisökohtainen)		
GRI-207	Veroihin liittyvät toimintaperiaatteet, GRI 207-1 Lähestymistapa ja suhtautuminen veroihin	74
	Veroja koskevat toimenpiteet, GRI 207-2 Veroja koskeva hallintomalli, kontrollit ja riskienhallinta	75
	GRI 207-3 Sidosryhmien sitouttaminen ja veroja koskevien huolien hallinta	75
	Veroja koskevat tavoitteet ja mittarit, GRI 207-4 Maakohtainen raportointi sekä PwC Suomen veroalanjälki	75

Luettelo EU:n lainsäädännöstä johdetuista monialaisten ja aihekohtaisten standardien tietopisteistä

Yhtiö toteutti raportoitavien tiedonantovaatimusten kartoituksen kaksoisolennaisuusanalyysin ja siinä olennaisiksi määriteltyjen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arvioinnin pohjalta ala-aihe- ja ala-ala-aihetasolla. Kaksoisolennaisuuden arviointiprosessia ja kynnysarvojen käyttöä on kuvattu kohdassa [IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista](#). Kartoituksessa huomioitiin myös tiedon merkittävyyttä suhteessa asiaan, jota pyritään kuvaamaan tai selittämään. Tiettyjä tiedonantovaatimuksia on voitu jättää tämän yritys vastuukatsauksen ulkopuolelle, mikäli niihin on esimerkiksi liittynyt sisäistä kehitystyötä.

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS 2 GOV-1 Hallituksen sukupuolijakauma	21 (d)	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 13		Komission delegoitu asetus (EU) 2020/1816 (5), liite II		8
ESRS 2 GOV-1 Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus	21 (e)			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		8
ESRS 2 GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	30	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 10				10
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen fossiilisiin polttoaineisiin liittyvään toimintaan	40 (d) i	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 4	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 (6) taulukko 1: Ympäristöön liittyvää riskiä koskevat laadulliset tiedot ja taulukko 2: Yhteiskuntaan liittyvää riskiä koskevat laadulliset tiedot	Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Epä-olennainen

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen kemikaalien tuotantoon liittyvään toimintaan	40 (d) ii	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 9		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Epä- olennainen
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen kiistanalaisiin aseisiin liittyvään toimintaan	40 (d) iii	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 14		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 (7) 12 artiklan 1 kohta, delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II		Epä- olennainen
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen tupakan viljelyyn ja tuotantoon liittyvään toimintaan	40 (d) iv			Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta, delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II		Epä- olennainen
ESRS E1-1 Siirtymäsuunnitelma ilmastoneutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2050 mennessä	14				Asetuk- sen (EU) 2021/11 19 2 artiklan 1 kohta	<u>29</u>
ESRS E1-1 Pariisin sopimuksen mukaisten vertailuarvojen ulkopuolelle suljetut yhtykset	16 (g)		Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 1: Kaupankäyntivaraston ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Vastuiden luottoluokka toimialan, päästöjen ja jäljellä olevan maturiteetin mukaan	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohdan d–g alakohta ja 12 artiklan 2 kohta		<u>29</u>
ESRS E1-4 Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet	34	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 4	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 3: Kaupankäyntivaraston ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Mukauttamismittarit	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 6 artikla		<u>33</u>
ESRS E1-5 Fossiilista lähteistä peräisin olevan energian kulutus eriteltynä lähteiden mukaan (vain ilmastovaikutuksiltaan merkittävät alat)	38	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 5 ja taulukon 2 indikaattori 5				Epä- olennainen
ESRS E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	37	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 5				<u>36</u>
ESRS E1-5 Energiaintensiteetti, joka liittyy toimintaan ilmastovaikutuksiltaan merkittäväillä aloilla	40-43	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 6				Epä- olennainen
ESRS E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	44	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattorit 1 ja 2	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 1: Kaupankäyntivaraston ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Vastuiden luottoluokka toimialan, päästöjen ja jäljellä olevan maturiteetin mukaan	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 5 artiklan 1 kohta, 6 artikla ja 8 artiklan 1 kohta		<u>40</u>

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS E1-6 Kasvihuonekaasujen bruttopäästöjen intensiteetti	53-55	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 3	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 3: Kaupankäyntivaraston ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Mukauttamismittarit	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 8 artiklan 1 kohta		<u>40</u>
ESRS E1-7 Kasvihuonekaasujen poistot ja päästöhyvitykset	56				Asetuk- sen (EU) 2021/11 19 2 artiklan 1 kohta	<u>41</u>
ESRS E1-9 Vertailuarvosalkun alttius ilmastoon liittyville fyysisille riskeille	66			Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II		Epä- olennainen
ESRS E1-9 Rahallisten määrien erittely akuutin ja kroonisen fyysisen riskin mukaan	66 (a) ja (c)		Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetus (EU) 2022/2453, 46 ja 47 kohta; Lomake 5: Kaupankäyntivaraston ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä fyysinen riski: Vastuut, joihin kohdistuu fyysinen riski			Epä- olennainen
ESRS E1-9 Sellaisten merkittävien omaisuuserien sijaintipaikka, joihin kohdistuu olennainen fyysinen riski						
ESRS E1-9 Yrityksen kiinteistöomaisuuden kirjanpitoarvo eriteltynä energiatohokkuusluokittain	67 (c)		Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetus (EU) 2022/2453, 34 kohta; Lomake 2: Kaupankäyntivaraston ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Kiinteistövakuudelliset lainat – Vakuuden energiatohokkuus			Epä- olennainen
ESRS E1-9 Ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien huomioiminen salkussa	69			Delegoitu asetus (EU) 2020/1818, liite II		Epä- olennainen
ESRS E2-4 Kunkin sellaisen ilmaan, veteen ja maaperään päätyvän epäpuhtauden määrä, joka mainitaan E-PRTR-asetuksen (epäpuhtauksien päästöjä ja siirtoja koskeva eurooppalainen rekisteri) liitteen II luettelossa	28	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 8, taulukon 2 indikaattorit 1, 2 ja 3				Epä- olennainen
ESRS E3-1 Vesivarat ja merten luonnonvarat	9	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 7				Epä- olennainen
ESRS E3-1 Kohdennetut toimintaperiaatteet	13	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 8				Epä- olennainen
ESRS E3-1 Merien ja valtamerten kestävyys	14	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 12				Epä- olennainen
ESRS E3-4 Kierrätetyn ja uudelleenikäytetyn veden kokonaismäärä	28 (c)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 6.2				Epä- olennainen
ESRS E3-4 Kokonaisvedenkulutus kuutiometreinä oman toiminnan liikevaihtoa kohti laskettuna	29	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 6.1				Epä- olennainen

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS 2 – SBM-3 – E4	16 (a) i	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 7				Epä- olennainen
ESRS 2 – SBM-3 – E4	16 (b)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 10				Epä- olennainen
ESRS 2 – SBM-3 – E4	16 (c)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 14				Epä- olennainen
ESRS E4-2 Kestävät maata tai maataloutta koskevat käytännöt tai toimintaperiaatteet	24 (b)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 11				Epä- olennainen
ESRS E4-2 Kestävät meriin liittyvät käytännöt tai toimintaperiaatteet	24 (c)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 12				Epä- olennainen
ESRS E4-2 Metsäkatoon puuttumista koskevat toimintaperiaatteet	24 (d)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 15				Epä- olennainen
ESRS E5-5 Kierrättämätön jäte	37 (d)	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 13				Epä- olennainen
ESRS E5-5 Vaarallinen jäte ja radioaktiivinen jäte	39	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 9				Epä- olennainen
ESRS 2 – SBM-3 – S1 Pakkotyötapauksen riski	14 (f)	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 13				Epä- olennainen
ESRS 2 – SBM-3 – S1 Lapsityövoimatapausten riski	14 (g)	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 12				Epä- olennainen
ESRS S1-1 Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	20	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				<u>46</u>
ESRS S1-1 Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt	21			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		<u>46</u>
ESRS S1-1 Ihmiskaupan ehkäisemistä koskevat prosessit ja toimenpiteet	22	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 11				Epä- olennainen
ESRS S1-1 Työtapaturmien ehkäisemistä koskevat toimintaperiaatteet tai hallintajärjestelmä	23	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 1				<u>45</u>
ESRS S1-3 Epäkohtien tai valitusten käsittelyjärjestelmät	32	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 5				<u>50</u>
ESRS S1-14 Kuolemantapausten lukumäärä ja työtapaturmien lukumäärä ja osuus	88 (b) ja (c)	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 2		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		<u>60</u>
ESRS S1-14 Loukkaantumisten, onnettomuuksien, kuolemantapausten tai sairauksien vuoksi menetettyjen päivien määrä	88 (e)	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 3				<u>60</u>
ESRS S1-16 Sukupuolten välinen tasoittamaton palkkaero	97 (a)	Liitteen I taulukon 1 indikaattori 12		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Ei raportoitu
ESRS S1-16 Toimitusjohtajan suhteettoman suuri palkka	97 (b)	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 8				Ei raportoitu
ESRS S1-17 Syrjintätapaukset	103 (a)	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 7				<u>62</u>

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto-velvoite-asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo-asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto-lakiin	Sivu-numero
ESRS S1-17 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n periaatteiden noudattamatta jättäminen	104 (a)	Liitteen I taulukon 1 indikaattori 10 ja taulukon 3 indikaattori 14		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta		61
ESRS 2 – SBM-3 – S2 Huomattava lapsityövoiman tai pakkotyön käytön riski arvoketjussa	11 (b)	Liitteen I taulukon 3 indikaattorit 12 ja 13				Epä-olennainen
ESRS S2-1 Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	17	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				65
ESRS S2-1 Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet	18	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattorit 11 ja 4				63
ESRS S2-1 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen	19	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 10		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta		63
ESRS S2-1 Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt	19			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		65
ESRS S2-4 Arvoketjun alkua- ja loppupäähän liittyvät ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	36	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14				65
ESRS S3-1 Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	16	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				Epä-olennainen
ESRS S3-1 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden, ILO:n periaatteiden tai OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen	17	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 10		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta		Epä-olennainen
ESRS S3-4 Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	36	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14				Epä-olennainen
ESRS S4-1 Kuluttajiin ja loppukäyttäjisiin liittyvät toimintaperiaatteet	16	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				63
ESRS S4-1 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen	17	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 10		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta		63
ESRS S4-4 Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	35	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14				65
ESRS G1-1 Korruption vastainen Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus	10 (b)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 15				69
ESRS G1-1 Väärinkäytösten paljastajien suojeleminen	10 (d)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 6				70

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS G1-4 Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta määrätyt sakot	24 (a)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 17		Delegoitu asetukset (EU) 2020/1816, liite II		Epä- olennainen
ESRS G1-4 Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevat normit	24 (b)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 16				Epä- olennainen

An aerial photograph of a large, dark blue lake. A long, narrow, and winding peninsula covered in dense green forest extends from the bottom left towards the center of the lake. The lake's surface is calm, reflecting the sky. In the background, more forested land and distant hills are visible under a blue sky with scattered white clouds.

02

Ympäristötiedot

Ympäristötiedot

ESRS E1 Ilmastomuutos

Strategia

E1-1 Ilmastomuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Asiantuntijapalveluita tarjoavana yhtiönä PwC Suomen kielteiset ilmastovaikutukset koostuvat pääasiassa oman toiminnan tarpeisiin käytettävästä energiasta, liikematkustuksesta ja työmatkaliikenteestä. Välillisesti ilmastovaikutuksia syntyy yhtiön hankintaketjusta.

PwC Suomen oman toiminnan päästöjen hillintätoimet perustuvat PwC-ketjun siirtymäsuunnitelmaan ja ilmastomuutoksen hillintää ja energiaa koskeviin PwC-ketjun tavoitteisiin. Suomen PwC osana PwC-ketjua on sitoutunut ketjun globaaleihin päästövähennystavoitteisiin. Suomen PwC:llä ei ole vielä omaa siirtymäsuunnitelmaa. Yhtiö laatii tilikauden 2026 aikana siirtymäsuunnitelman, jossa se määrittelee tulevat päästövähennyskeinot, joilla se varmistaa tavoitteiden saavuttamisen omalta osaltaan.

Ilmastotavoitteet ja edistyminen niiden saavuttamisessa raportoidaan tarkemmin kohdassa [E1-4: Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet](#). Keskeiset hiilestä irtautumisen toimenpiteet kuvataan kohdassa [E1-3: Ilmastomuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit](#).

Syyskuussa 2020 PwC-ketju julkaisi globaalin sitoumuksensa, jolla se sitoutui kasvihuonekaasujen nettonollatasoon sekä asettamaan lyhyen aikavälin päästötavoitteet vuodelle 2030. Heinäkuussa 2021 riippumaton Science Based Targets initiative (SBTi) vahvisti nämä tavoitteet. Marraskuussa 2024 PwC-ketju asetti pitkän aikavälin tieteen mukaiset tavoitteet vuodelle 2050, jotka SBTi riippumattomasti vahvisti. Sitoumus on Pariisin sopimuksen 1,5-asteen skenaarion mukainen. 1,5-asteen tavoitetasolla pyritään vähentämään merkittävästi ilmastovaikutuksia ja -riskejä. Sitoutuminen kattaa PwC-ketjun koko verkoston ja velvoittaa siten myös Suomen PwC:tä.

PwC Suomella ei ole sen toiminnan luonteen takia keskeisiin omaisuuseriin tai tuotteisiin liittyviä kasvihuonekaasupäästöjen lukkiumia. PwC Suomea ei ole suljettu EU:n Pariisin sopimuksen mukaisten vertailuarvojen ulkopuolelle.

ESRS 2, SBM-3: Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa

Yhtiö tunnisti kaksoisolennaisuusanalyysissä kaksi ilmastomuutoksen hillintään liittyvää olennaista vaikutusta, kaksi riskiä ja yhden energiaan liittyvän vaikutuksen. Molemmat PwC Suomen tunnistamat ilmastoriskit ovat siirtymäriskejä.

Kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistettiin kielteinen vaikutus ilmastomuutoksen hillintään, joka syntyy, kun PwC Suomi aiheuttaa toiminnallaan kasvihuonekaasupäästöjä. Oman toiminnan suoriin päästöihin (scope 1) lasketaan PwC Suomen työsuhdeautojen käytöstä syntyvät päästöt. Oman toiminnan epäsuoriin päästöihin (scope 2) kuuluvat toimitilojen sähkön ja kaukolämmön päästöt. Suurin osa PwC Suomen kasvihuonekaasupäästöistä syntyy sen arvoketjussa (scope 3). Merkittävin päästölähde on tavara- ja palveluhankinnat (kategoria 1).

Arvoketjun loppupään osalta tunnistettiin myönteinen vaikutus, joka syntyy PwC Suomen tarjoamista ilmastomuutoksen hillintään tähtäävistä konsultointipalveluista.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin yhteydessä tunnistettiin kaksi PwC Suomen liiketoimintaan kohdistuvaa olennaista ilmastomuutoksesta aiheutuvaa siirtymäriskiä: maineriski, mikäli PwC Suomi ei onnistu saavuttamaan PwC-ketjun tasolla asetettuja ilmastositoumuksia, sekä epäsuora siirtymäriski, joka voi kohdistua PwC Suomeen välillisesti, kun ilmastomuutokseen liittyvät kysynnän, lainsäädännön ja muut toimintaympäristön muutokset kohdistuvat PwC Suomen merkittäviin asiakkuuksiin.

PwC Suomi ei ole tehnyt ESRS-standardien mukaista resilienssianalyysiä.

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Ilmastomuutoksen hillintä	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomen oma energiankäyttö, liikematkustaminen ja hankinnat aiheuttavat kasvihuonekaasupäästöjä.
	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi auttaa asiakkaitaan kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisessä ilmastostrategiaan liittyvän konsultoinnin avulla.
	Riski	PwC Suomeen voi kohdistua maineriskejä ja vähenevää asiakaskysyntää, jos se ei osallistu merkittävällä tavalla ilmastomuutoksen vastaiseen työhön tai osoita edistymistä ilmastotavoitteidensa saavuttamisessa.
	Riski	PwC Suomi voi kohdata asiakkaidensa kautta välillisesti ilmastomuutokseen liittyviä siirtymäriskejä. Kysyntä yhtiön palveluille voi vähetä, jos asiakkaiden taloudellinen tilanne heikkenee ilmastomuutoksen hillintään tähtäävien toimintaympäristön muutosten, kuten lainsäädännön tiukennusten, vuoksi.
Energia	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi kuluttaa energiaa omassa toiminnassaan ja arvoketjunsä kautta. Digitalisaation ja tekoälyn käytön lisääntyessä energiankulutus kasvaa.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

E1-2: Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Suomen PwC:n ilmastomuutoksen hillintää ja energiaa koskevat toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin sekä yhtiön omaan ympäristöpolitiikkaan. Toimintaperiaatteet kattavat olennaiset ilmastomuutoksen hillintään ja energiaan liittyvät kielteiset vaikutukset ja ilmastomuutoksen hillintään liittyvän maineriskin.

PwC Suomen keskeiset ilmastoon liittyvät toimintaperiaatteet on ilmaistu PwC Suomen ympäristöpolitiikassa (Environmental Policy) ja PwC-ketjun yhteisissä kolmansien osapuolien eettisissä toimintaperiaateissa (PwC's Global Third Party Code of Conduct).

PwC Suomi osana PwC-ketjua on sitoutunut PwC-ketjun asettamiin tieteeeseen perustuviin päästötavoitteisiin (science-based targets, SBT), jotka riippumaton Science Based Targets initiative (SBTi) on vahvistanut, sekä noudattamaan YK:n Global Compactin kymmentä periaatetta mukaan lukien varovaisuusperiaatteen ympäristöasioissa, vastuullisuutta ympäristöasioissa edistävien aloitteiden tekemisen sekä ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämisen ja levittämisen kannustamisen.

Environmental Policy

Suomen PwC:n oman toiminnan ympäristövaikutuksia ohjaavat periaatteet on kirjattu yhtiön ympäristöpolitiikkaan (Environmental Policy). Toimintaperiaatteen yleisenä tavoitteena on ilmaista PwC Suomen omassa liiketoiminnassaan ja hankinnoissaan noudattamat ympäristöön liittyvät käytännöt ja toimintatavat sekä yhtiön yleinen suhtautumistapa ympäristöasioihin. Ilmastomuutoksen hillintään ja energiaan liittyen ympäristöpolitiikassa linjataan, että PwC Suomi sitoutuu jatkuvasti parantamaan ja seuraamaan suoriutumistaan ympäristöasioissa, mittaamaan ja hillit-

semään ilmastovaikutuksiaan, huomioimaan ympäristöseikat, kuten ilmasto- ja energia-asiat, hankinnoissaan ja toimistoihin liittyvissä päätöksissä, sekä noudattamaan ympäristölainsäädäntöä ja muita keskeisiä ympäristövaatimuksia.

Ympäristöpolitiikkaa seurataan valittujen mittarien kautta vähintään vuosittain. Toimintaperiaatteen toteuttamisesta vastaava yhtiön ylin taso on johtoryhmä ja sen jäsenenä yhtiön vastuullisuusjohtaja.

Global Third Party Code of Conduct

PwC-ketjun kolmansien osapuolten eettisten toimintaperiaatteiden (Global Third Party Code of Conduct) tavoitteena on kuvata integriteettiä ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat vähimmäisvaatimukset, joita PwC-ketju ja PwC Suomi sen osana edellyttää alihankkijoidensa sekä tavarantoimittajiensa noudattavan.

Ilmastonmuutoksen hillintään ja energiaan liittyen toimintaperiaatteissa linjataan koko PwC-ketjun sitoutuneen tieteesen perustuviin päästötavoitteisiin (SBT), siirtymään puhtaaseen energiaan, tukemaan hiilidioksidin poistohankkeita ja tekemään yhteistyötä arvoketjunsä kanssa hiilidioksidipäästöjen vähentämiseksi. Toimintaperiaatteissa linjataan, että PwC edellyttää myös sopimuskumppaniensa osallistuvan ilmastön lämpenemistä hillitseviin toimiin esimerkiksi asettamalla tieteesen perustuvat tavoitteet tai siirtymällä uusiutuvaan energiaan.

Toimintaperiaatetta seurataan kolmesti vuodessa selvittämällä, mikä osuus ostetuista tuotteista ja palveluista on toimittajilta, jotka ovat asettaneet tieteesen perustuvat päästötavoitteet (SBT) tai sitoutuneet asettamaan ne. Tieto raportoidaan myös PwC-ketjulle. Toimintaperiaatteen toteuttamisesta vastaava yhtiön ylin taso on johtoryhmä ja sen jäsenenä yhtiön operatiivinen johtaja.

Global Third Party Code of Conduct on sidosryhmien saatavilla PwC-ketjun verkkosivuilla ja se toimitetaan yhteistyökumppaneille osana hankintasopimusta.

Yhtiöllä ei ole käytössä toimintaperiaatteita, joilla ohjattaisiin suoraan tunnistettua myönteistä vaikutusta tai tunnistettuja ilmastonmuutoksen hillintään liittyviä siirtymäriskejä. Suomen PwC on kuitenkin osana PwC-ketjua sitoutunut auttamaan asiakkaitaan irtautumaan hiilestä ja siirtymään kohti kasvihuonekaasupäästöjen nettonollaa sekä tukemaan asiakkaitaan siirtymässä vähähiiliseen maailmaan. Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvää maineriskiä puolestaan hallitaan välillisesti toimintaperiaatteilla, jotka koskevat ilmastonmuutoksen hillinnän kielteisiä vaikutuksia, joten tarvetta erilliselle maineriskiä koskevalle politiikalle ei ole katsottu tarpeelliseksi. Välillistä siirtymäriskiä hallitaan samoilla toimintaperiaatteilla kuin muita asiakkuuksiin liittyviä riskejä, joten erillistä ilmastonmuutokseen liittyvää toimintaperiaatetta ei myöskään ole katsottu tarpeelliseksi.

E1-3: Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Ilmastonmuutoksen hillintä ja energia

Suomen PwC on sitoutunut ympäristöpolitiikkansa mukaan parantamaan jatkuvasti ympäristösuorituskykyään. Tilikauden aikana yhtiö jatkoi aiemmin aloitettuja toimia omien suorien ja epäsuorien päästöjensä hillitsemiseksi.

Keskeiset ilmastonmuutoksen hillintää ja energiaa koskevat tilikauden aikana toteutetut toimenpiteet liittyivät uusiutuvan energian käyttöön sekä matkustusohjeen ja autopoliitiikan noudattamiseen kestävämpää liikkumista ohjaavina työkaluina. Toteutettujen toimenpiteiden ei arvioitu aiheuttaneen merkittäviä pääoma- tai toimintamenoja. Tilikauden 2026 aikana toimenpidevalikoimaa arvioidaan uudelleen päästövähennystavoitteiden varmistamiseksi.

Uusiutuvan energian käyttö

Suomen PwC siirtyi käyttämään uusiutuvaa sähköä omissa sähkösopimuksissaan vuonna 2015. Osassa yhtiön aluetoimistoista on käytössä vuokrasopimukseen sisältyvä uusiutuva sähkö. Toimistot, joilla on yhtiön valitsema uusiutuvan sähkön sopimus, kattavat 75 prosenttia kaikkien PwC Suomen toimistojen sähkönkulutuksesta. Jäljelle jäävä neljännes on myös peräisin uusiutuvista lähteistä, joko vuokranantajan tarjoamaa, vuokrasopimukseen sisältyvää uusiutuvaa sähköä tai mikäli tätä ei ole saatavilla, Suomen PwC:n uusiutuvan sähkön alkuperätakuiden peruutustodistuksella kattamaa tuotantoa. Tilikauden päättyessä uusiutuvan sähkön osuus oli 100 prosenttia yhtiön kaikista toimistojen käyttämästä ja työsuhteautojen lataukseen käytetystä sähköstä. Yhtiö hankkii työsuhteautoissa käytettyä latausmäärää vastaavan määrän alkuperätakuiden peruutustodistuksia. Toimenpiteelle ei ole tehty tarkkaa arviota ennakoiduista päästövähennysvaikutuksista.

Sisäiset ohjeet ja politiikat

PwC Suomi on päivittänyt vuonna 2023 henkilöstön liikematkustamista koskevan matkustusohjeistuksen, jossa henkilöstöä ohjeistetaan minimoimaan liikematkustukseen liittyvät päästönsä matkustustapavalinnoillaan ja käyttämään matkustamisen vaihtoehtona virtuaalista tapaamista aina silloin, kun se on mahdollista. Sen varmistamiseksi, että henkilöstö tunnistaa matkustuksesta aiheutuvat kustannukset ja päästöt, yhtiössä ylläpidetään Travel Dashboardia, josta jokainen voi seurata oman liikematkustamisensa vaikutuksia. Matkustusohjeistus koskee koko PwC Suomen henkilöstöä. Suoraa yhteyttä päästövähennykseen on haastavaa osoittaa, mutta osaltaan ohjeet ja politiikat ovat vaikuttaneet siihen, että tilikaudella lennettyjen liikematkojen kasvihuonekaasupäästöt olivat 51 prosenttia pienemmät kuin päästötavoitteiden perusvuonna 2019. Toimenpiteelle ei ole tehty tarkkaa arviota ennakoiduista päästövähennysvaikutuksista.

Sähköistäminen

Yhtiössä on muutettu autopoliitiikkaa siten, että autoetuun oikeutetut työntekijät voivat saada auton vain käyttöetuna, ei täysautoetuna. Tällä pyritään ohjaamaan autoilijoita harkitsemaan autoilun tarpeellisuutta. Huhtikuussa 2022 muutetun autopoliitiikan myötä autojen hankintarajoja muutettiin siten, että yhä useampi sähköautomalli mahtuu hankintarajojen puitteisiin. Näiden

muutosten myötä yhtiön työsuhteautojen keskiarvopäästöt ovat tilikauden päättyessä 19 gCO₂/km (WLTP). Toimenpide yhdessä yleisen autojen päästökehityksen kanssa on auttanut saavuttamaan scope 1 -päästöissä 83 prosentin päästövähennyksen verrattuna päästötavoitteiden perusvuoteen 2019. Toimenpiteelle ei ole tehty tarkkaa arviota ennakoituista päästövähennysvaikutuksista.

Mittarit ja tavoitteet

E1-4: Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet

Ilmastonmuutoksen hillintä ja energia

PwC Suomi osana PwC-ketjua on sitoutunut PwC-ketjun globaaleihin lyhyen ja pitkän aikavälin ilmastotavoitteisiin. PwC Suomen tavoitteena on ketjun tavoitteen mukaisesti saavuttaa koko arvoketjuna kattava kasvihuonekaasupäästöjen nettonolla vuoteen 2050 mennessä. Loppuvuodesta 2024 asetetut pitkän aikavälin ilmastotavoitteet täydentävät PwC-ketjun maailmanlaajuisia, vuonna 2020 asetettuja lyhyen aikavälin tavoitteita. Päästötavoitteiden perusvuosi, josta edistymistä mitataan, on tilikausi 2019.

PwC-ketju ja Suomen PwC osana ketjua on sitoutunut:

- Yleiseen nettonollatavoitteeseen:
 - Saavuttamaan kasvihuonekaasupäästöjen nettonollatason koko arvoketjussaan tilikauteen 2050 mennessä
- Pitkän aikavälin tavoitteeseen:
 - Vähentämään absoluuttisia scope 1-, 2- ja 3-päästöjä 90 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2050 mennessä
- Lyhyen aikavälin tavoitteisiin:
 - Vähentämään absoluuttisia scope 1- ja 2-päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä
 - Siirtymään 100 % uusiutuvan sähkön käyttöön tilikauteen 2030 mennessä
 - Vähentämään absoluuttisia liikematkustuksen päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä
 - Hankkimaan tilikauteen 2025 mennessä 50 % ostetuista tuotteista ja palveluista (päästöissä mitattuna) toimittajilta, jotka ovat asettaneet omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteensa (SBT) vähentääkseen omia ilmastovaikutuksiaan

Lisäksi PwC Suomi PwC-ketjun sitoumuksen mukaisesti jatkaa niiden scope 1- ja 2-päästöjen ja liikematkustuksen päästöjen kompensointia, joita ei voida vielä pienentää. Kompensointi tehdään ostamalla laadukkaita päästöhyvityksiä. Tavoitteena on tilikauteen 2030 mennessä siirtyä kompensoinnista hiilenpoistoihin, eli toimenpiteisiin, joilla hiilidioksidia poistetaan ilmakehästä. Markkinaratkaisuja ja vaihtoehtoja tämän toteutukseen arvioidaan säännöllisesti. Saavuttaakseen nettonollan PwC-ketju sitoutuu neutraloimaan mahdolliset jäljelle jäävät päästöt tilikauteen 2050 mennessä.

Lyhyen aikavälin tavoitteet koskevat oman toiminnan suoria (scope 1) ja epäsuoria (markkinaperusteinen scope 2) päästöjä sekä arvoketjun (scope 3) olennaisimpia päästöjä. Suomen PwC:llä oman toiminnan suoriin päästöihin lukeutuvat työsuhteautojen polttoaineiden kulutuksesta syntyvät päästöt. Oman toiminnan epäsuorat päästöt liittyvät yhtiön sähkön ja lämmön kulutukseen. Arvoketjun osalta lyhyen aikavälin tavoitteet kattavat GHG-protokollan (Greenhouse Gas Protocol) kategorian 1 eli Suomen PwC:n ostamat tavarat ja palvelut, kategorian 2 eli käyttöomaisuus sekä kategorian 6 eli PwC Suomen työntekijöiden tekemät liikematkat. Tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä yhtiö vähentää omasta toiminnastaan aiheutuvia absoluuttisia scope 1- ja markkina-

perusteisia scope 2 -päästöjään 50 prosenttia sekä liikematkustuksesta aiheutuvia absoluuttisia päästöjään 50 prosenttia.

Absoluuttisten päästötavoitteiden lisäksi Suomen PwC:tä koskevat PwC-ketjun globaalisti asettamat uusiutuvan sähkön käyttöä ja hankintoja koskevat ilmastotavoitteet. Vuoteen 2030 mennessä PwC Suomen tavoitteena on siirtyä kokonaan uusiutuvan sähkön käyttöön toimistoillaan sekä työsuhte-autojensa sähkölatauksessa (markkinaperusteinen scope 2). Vuoteen 2025 mennessä yhtiön tavoitteena on ostaa vähintään 50 prosenttia tuotteista ja palveluista toimittajilta, jotka ovat asettaneet omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteensa (SBT).

Scope 1-, 2- ja 3-päästöjä koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet perustuvat tieteelliseen näyttöön ja ovat riippumattoman Science Based Targets iniciatiivin vahvistamat. Uusiutuvan sähkön käyttöönottoa koskeva tavoite ei ole tieteeseen perustuva, ulkopuolisen tahon vahvistama tavoite.

Tavoitteet tarkentavat sekä ympäristöpolitiikassa että PwC-ketjun kolmansien osapuolten eettisissä toimintaperiaatteissa kuvattuja ilmastoon ja energiaan liittyviä yleisiä päämääriä asettamalla mitattavan tavoitetaso ja lähtö- ja tavoitevuodet tavoitteille.

PwC-ketju on asettanut kaikkia ketjun yhtiöitä velvoittavat ilmastotavoitteet, joten sidosryhmiä ei ole osallistettu tavoitteen asettamiseen Suomen PwC:n toimesta.

PwC Suomi raportoi ketjulle vuosittain kaikki yllä mainittuihin kategorioihin sisältyvät päästönä sekä neljännesvuosittain liikematkustuksen ja hankintojen päästöt. Päästökehityksen mittarina käytetään ketjutasolla olennaisiksi määriteltyjen päästölähteiden osalta tehtyä päästölaskentaa. Vastuullisuusjohtaja valvoo ketjulle tehtävää raportointia. Tuloksia seurataan yhtiön sisäisesti johtoryhmässä ja hallituksessa vähintään vuosittain osana vastuullisuusraportoinnin hyväksymisprosesseja. Tavoitteiden seurannassa keskitytään lyhyen aikavälin tavoitteisiin. Scope 1- ja 2 -tavoitteiden osalta yhtiö on saavuttanut etuajassa lyhyen aikavälin tavoitteensa. Liikematkustusta koskevan tavoitteen perusvuoden tiedoissa on mukana vain lentomatkustuksen päästöt. Lentomatkustuksen osalta liikematkustuksen päästöt ovat puolittuneet verrattuna perusvuoteen, mutta tilikauden aikana liikematkustuksen kokonaispäästöt ovat kasvaneet edellisestä tilikaudesta. Toimittajien päästötavoitteisiin liittyvää tavoitetta ei saavutettu tavoitevuoteen mennessä. Toimittajien kannustaminen asettamaan omat tieteeseen perustuvat tavoitteensa on edelleen ajankohtainen tavoite niin PwC-ketjulle kuin Suomen PwC:lle, joten se pidetään edelleen voimassa tilikaudella 2026.

Asetetut tavoitteet liittyvät PwC Suomen olennaisiin kielteisiin ilmastomuutokseen hillintään ja energiaan liittyviin ympäristövaikutuksiin. PwC Suomi ei ole asettanut ESRS-standardien tarkoittamia mitattavia, tulossuuntautuneita ja aikasidonnaisia tavoitteita ilmastomuutoksen hillintään liittyvälle olennaiselle myönteiselle vaikutukselle tai riskeille. Yhtiö ei ole asettanut tavoitetta, joka keskittyisi nimenomaisesti lisäämään myönteistä vaikutusta ilmastomuutoksen hillintään. Yhtiöllä on kuitenkin taloudellisia, koko yhtiön vastuullisuuspalveluiden tarjontaa ja kehittämistä koskevia tavoitteita, joiden osana myös ilmastomuutoksen hillintää koskevia palveluita kehitetään ja pyritään lisäämään. Yhtiö ei ole asettanut tunnistettuihin ilmastoriskeihin liittyen suoria tavoitteita, mutta niihin liittyviä toimia seurataan osana yhtiön riskienhallintaa.

Laskentaperiaatteet

Tavoitteiden seuranta perustuu yhtiön päästölaskennalle, jonka laskentaperusteet kuvataan kohdassa E1-6: Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt.

Perusvuoden tiedot poikkeavat laajuudeltaan tilikausien 2024 ja 2025 laskennasta. Perusvuoden scope 1 -päästöissä on mukana vain vapaan autoedun haltijoiden polttoaineostot, kun vuosien 2024 ja 2025 tiedoissa mukana on myös käyttöautojen polttoaineen kulutus. Perusvuoden scope 2 -tiedoissa on mukana vain Helsingin toimiston energiankulutus, kun vuosien 2024 ja 2025 tietoihin

on sisällytetty kaikkien yhtiön toimistojen sähkön, lämmön ja kaukojäähdytyksen päästöt. Lyhyen aikavälin tieteeeseen perustuvan päästötavoitteen (SBT) scope 3 -tavoitteessa on mukana arvoketjun päästöistä vain liikematkustuksesta aiheutuvat päästöt. Perusvuoden lähtöarvo sisältää vain lento- matkustuksen päästöt, tilikauden 2025 ja vertailuvuoden 2024 arvot myös muun matkustamiseen.

	2030	2050
Monialainen (ACA) päästövähennysten kehityspolku, jonka viitevuosi on 2020	-42 %	-90 %

Lähde: perustuu asiakirjaan "Pathways to Net-zero – SBTi Technical Summary" (versio 1.0, lokakuu 2021)

	Perusvuosi 2019	2024 toteuma	2025 toteuma	Tavoitetaso vuoteen 2030 mennessä ¹²	Tavoitetaso vuoteen 2050 mennessä
Scope 1 -päästöt ovat 50 prosenttia pienemmät vuoteen 2030 mennessä ja 90 prosenttia pienemmät vuoteen 2050 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta	100 %	-70 %	-83 %	-50 %	-90 %
Scope 2 -päästöt ovat 50 prosenttia pienemmät vuoteen 2030 mennessä ja 90 prosenttia pienemmät vuoteen 2050 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta	100 %	-89 %	-97 %	-50 %	-90 %
Scope 3 -päästöt ovat 90 prosenttia pienemmät vuoteen 2050 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta	100 %				-90 %
Liikematkustuksen ⁽¹⁾ päästöt ovat 50 prosenttia pienemmät vuoteen 2030 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta	100 %	-61 %	-51 %	-50 %	
Kulutettu sähkö tuotetaan 100-prosenttisesti uusiutuvilla vuoteen 2030 mennessä, uusiutuvan sähkön osuus		74 %	100 %	100 %	
Hankinnoista 50 prosenttia on toimittajilta, jotka ovat asettaneet SBT-tavoitteet, vuoteen 2025 mennessä, SBT-tavoitteet asettaneiden toimittajien osuus päästöissä mitattuna		24 %	24 %	50 %	

(1) Vertailuvuonna mukana vain lennot

(2) Hankintoja koskeva tavoitetaso 2025 mennessä

E1-5: Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Suomen PwC:n energiankulutustietoihin sisältyvät yhtiön omassa toiminnassaan kuluttamat polttoaineet, sähkö ja lämpö. Yhtiön hallinnoimat työsuhdeautot kuluttivat sekä uusiutuvia että fossiilisia polttoaineita. Yhtiö osti uusiutuvan sähkön alkuperätaakuiden peruutustodistuksia sille osuudelle toimistojen ja työsuhdeautojen sähkönkulutusta, joka ei ollut esimerkiksi uusiutuvan sähkön hankintasopimuksella todennettavasti uusiutuvaa alkuperää. Yhtiön toimistoilla oli käytössä sekä uusiutuvaa että fossiilista sähköä ja kaukolämpöä. Kahdessa toimistossa oli käytössä kaukojäähdytys, joista toisen alkuperä oli täysin uusiutuvista lähteistä ja toisen sekä uusiutuvista että ydinvoimalla tuotetusta sähköstä.

Laskentaperiaatteet

Työsuhdeautojen polttoaineen kulutustiedot perustuvat sekä suoraan kulutusraporttiin että kilometriperusteiseen kulutuslaskentaan. Kilometriperusteisessa kulutuslaskennassa muunnettiin kuljetut kilometrit ensin polttoaineen kulutukseksi käyttämällä Euroopan ympäristökeskuksen (European Environment Agency, EEA) selvitystä ensirekisteröityjen henkilöautojen todellisesta polttoaineen keskikulutuksesta käyttövoimittain vuonna 2023. Polttoaineen kulutus muunnettiin

DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) muuntokertoimella litroista megawattitunneiksi. Tilikauden 2024 osalta laskentaa päivitettiin vastaamaan tilikauden 2025 laskentaa siten, että mukaan laskentaan otettiin työsuhteautojen kulutuksesta myös käyttö-etuautojen polttoaineen kulutus (aiemmin raportoitu liikematkustuksen päästöissä).

Toimistoilla käytetyn sähkön kulutustiedot perustuvat kulutusraportteihin, vuokranantajien toimittamiin kiinteistön kulutuksen neliöperusteisiin allokointiraportteihin sekä estimoituun kulustietoon niiden toimistojen osalta, joista kulutustietoa ei ollut saatavilla. Sähkön alkuperätiedot perustuvat sähkö Sopimukselle, vuokranantajan kautta saaduille tiedoille sekä alkuperätakuiden peruutustodistuksille. Tilikauden 2024 osalta laskentaa päivitettiin tarkistamalla vuokranantajilta saadut laskennalliset sähkönkulutustiedot sekä sähkön alkuperää koskevat vaatimukset ja luokittelu vastaamaan PwC-ketjun ohjeistusta.

Kaukolämmön kulutustiedot perustuvat vuokranantajien toimittamaan kulutuksen neliöperusteiseen allokointiin sekä estimointiin niiden toimistojen osalta, joista kulutustietoja ei ollut saatavilla. Tilikauden 2024 osalta laskentaa päivitettiin tarkistamalla vuokranantajilta saadut laskennalliset lämmönkulutustiedot sekä lämmön alkuperää koskevat vaatimukset ja luokittelu vastaamaan PwC-ketjun ohjeistusta.

Kaukojäähdytyksen tiedot perustuvat vuokranantajien toimittamaan kulutuksen neliöperusteiseen allokointiin. Tilikauden 2024 osalta laskentaa päivitettiin tarkistamalla kaukojäähdytyksen alkuperää koskevat tiedot.

Työsuhteautojen kuluttama lataussähkö perustuu kilometriperusteiseen kulutuslaskentaan. Laskennassa muunnettiin täyssähkö- ja lataushybridiautoilla kuljetut kilometrit megawattitunneiksi käyttäen DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) muunto-kertoimia. Tilikauden 2024 osalta laskentatapa päivitettiin vastaamaan tilikauden 2025 laskentaa.

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	Yksikkö	Vertailuvuosi	Toteuma
		2024	2025
Fossiilisen energian kokonaiskulutus	MWh	494	296
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	22 %	16 %
Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus	MWh	245	164
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	11 %	9 %
Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa (sekä biologista alkuperää oleva teollisuus- ja yhdyskuntajäte, biokaasu, uusiutuva vety jne.), peräisin olevan polttoaineen kulutus	MWh	5	4
Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus	MWh	1 510	1 388
Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus	MWh	0	0
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus	MWh	1 514	1 392
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	67 %	75 %
Energian kokonaiskulutus	MWh	2 253	1 852

E1-6: Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 - bruttopäästöt ja kokonaispäästöt

Yhtiön scope 1- ja scope 2-päästöt laskivat edellisestä tilikaudesta. Merkittävimpiä tekijöitä kehityksen taustalla olivat siirtyminen 100-prosenttisesti uusiutuvan sähkön käyttöön, työsuhteautokannan sähköistyminen, lämpimämpi talvi ja siten vähäisempi lämmitysenergian tarve sekä yleinen energiantuotannon päästökehitys Suomessa.

Scope 3-päästöjen osalta päästöt kasvoivat kokonaisuudessaan. Suurin osa kasvusta tuli ostettujen tavaroiden ja palveluiden euromääräisestä kasvusta sekä liikematkustuksen kasvusta.

Tilikausien 2024 ja 2025 tiedot ovat keskenään vertailukelpoiset, sillä tilikauden 2024 tiedot tarkastuslaskettiin noudattaen PwC-ketjun ohjeistusta ja tilikauden 2025 laskentaa. Muutokset koskevat pääasiassa scope 3 -tietojen laskennan laajuutta ja raportointia. Tehdyt muutokset kuvataan tarkemmin alla olevassa taulukossa. Aiemmin osana kategoriassa 1 raportoidut IT-laitteiden, toimistolaitteiden ja -koneiden, rakentamisen sekä huonekalujen hankinnat raportoidaan nyt kategoriassa 2. Katteoria 3 sisällytettiin päästölaskentaan, sillä se on osa yhtiön ja PwC-ketjun pitkän aikavälin scope 3 -päästövähennystavoitetta. Kategorian 6 osalta raportoidaan aiemmin raportoitujen lento- ja taksimatkojen sekä työntekijöiden omilla autoillaan tekemien liikematkojen päästöjen lisäksi päästöt, jotka syntyvät majoituksesta ja junamatkoista. Kategoriassa 6 aiemmin raportoitujen työsuhteautoilla tehtyjen matkojen päästöt siirrettiin osaksi scope 1- ja 2 -päästöjä riippuen käyttövoimasta. Katteoria 7 on sisällytetty laskentaan, koska työmatkaliikenteen arvioitiin olevan olennainen päästölähde Suomen PwC:lle asiantuntijaorganisaationa. Työmatkaliikenteen päästöjen raportointi sisältyy uutena kategoriana myös yhtiön päästöraportointiin PwC-ketjulle. Perusvuoden 2019 lähtötiedot eivät sisällä scope 1-tietojen osalta käyttöetuautojen polttoaineen kulutusta. Perusvuoden scope 2 -tiedoista puuttuu sähkön ja lämmönkulutustiedot osasta toimistoja ja työsuhteautojen sähkölataus. Lisäksi perusvuoden 2019 liikematkustuksen scope 3- tiedoissa on mukana vain lentomatkustus eli tiedot puuttuvat taksimatkojen, hotelliöiden, junamatkojen ja kilometrikorvattujen ajojen osalta. Lähtötiedoista puuttuvat kokonaan scope 3 -päästöt kategorioissa 1 ostetut tavarat ja palvelut, 2 käyttöomaisuus, 3 muut energiankäyttöön liittyvät päästöt sekä 7 työmatkaliikenne.

Laskentaperiaatteet

Suomen PwC noudattaa kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa ja raportoinnissa PwC-ketjun ohjeita ja periaatteita PwC-yhtiöiden päästölaskennalle. Ketjun periaatteet ovat yhdenmukaiset GHG-protokollan (Greenhouse Gas Protocol) kanssa. Lämmönkulutukseen ja uusiutuvan energian käyttöön liittyvät tiedot ovat ulkoisesti varmennettu osana PwC-ketjun päästölaskennan ulkoista varmennusta. Laskennassa käytettiin pääasiassa samoja päästökertoimia kuin PwC-ketjun laskennassa. Sähkön ja lämmön kulutuksen markkina- ja sijaintiperusteisia päästöt, junamatkustuksen päästöt Suomessa sekä työmatkaliikenteen päästöt laskettiin kertoimilla, jotka eivät ole käytössä PwC-ketjun päästöraportoinnissa.

Yhtiö noudattaa laskennassa operatiivisen kontrollin periaatetta. Laskennassa ovat mukana oman toiminnan suorat scope 1 -päästöt ja epäsuorat, ostoenergiaan liittyvät scope 2 -päästöt. Arvoketjun scope 3 -päästöistä mukana ovat PwC-ketjun tasolla olennaisiksi arvioidut päästölähteet: ostetut tavarat ja palvelut, käyttöomaisuus, polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot, joita ei ole huomioitu scope 1- ja -päästöissä, liikematkustus ja työmatkaliikenne.

Scope tai kategoria	Sisältykö päästö-laskentaan	Laskennassa käytetyt menetelmät, oletamat, päästökertoimet, tiedonantovaatimuksessa ESRS BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot tarkoitettuihin estimointiin liittyvät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle
Scope 1	Sisältyy	Scope 1 -päästöt on laskettu käyttäen työsuhteautojen polttoainekuluraportteja ja matkalaskujärjestelmän raporttia kilometrikorvatuista ajoista. Käyttöetuautojen kulutus- tai ominaispäästötietoja ei ollut saatavilla, joten päästökertoimena käytettiin keskimääräisen auton kulutusta kilometriä kohden käyttövoimittain. Laskennassa käytettiin DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) päästökertoimia liikennepolttoaineille ja keskimääräisille CO₂-ekv.-päästöille kilometriä kohden vuodelta 2025. Tiedot tarkastuslaskettiin myös tilikaudelle 2024 käyttäen PwC-ketjun ohjeita ja rajauksia laskennalle. Tilikautta 2024 koskeva lukema kasvoi 3 tCO₂-ekv. tilikauden 2024 yritys vastuukatsauksessa annetusta lukemasta, sillä korjattuun lukuun lisättiin käyttöetuautojen polttoaineen kulutus. Biogeenisiä päästöjä ei raportoitu.

Scope tai kategoria	Sisältyykö päästö-laskentaan	Laskennassa käytetyt menetelmät, oletamat, päästökertoimet, tiedonantovaatimuksessa ESRS BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot tarkoitetut estimointiin liittyvät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle
	Sisältyy	Scope 2 -päästöissä on mukana yhtiön toimitiloissa kulutettu, yhtiön omalla sopimuksella hankkima tai vuokraan sisältyvä sähkö-, lämpö- ja jäähdytysenergia sekä työsuhteautojen lataussähkön kulutus. Toimistosähkön, lämmön ja jäähdytyksen kulutustiedot kerätään energiatoimittajan kulutusraportilta ja vuokranantajilta. Vuokranantajilta saadut kulutustiedot perustuvat yhtiön toimistovuokraneliöperustaiseen laskennalliseen osuuteen koko kiinteistön energiankulutuksesta. Mikäli sähkön ja lämmön kulutustietoja ei ollut saatavilla, tiedot arvioitiin niiden toimistojen neliöperustaisen keskimääräisen kulutuksen perusteella, joilta mittausdataa oli saatavilla. Lämmityksen osalta lämmitysmuodoksi oletettiin muiden toimistojen tapaan kaukolämpö myös toimistoilla, joista tietoa ei ollut saatavilla. Vuokranantajien ilmoittaman neliöperusteisen jyvitetyn sähkönkulutuksen osuus on 18 % ja estimoidun sähkön osuus on 7 % kaikesta yhtiön toimistoilla kulutetusta sähköstä tilikaudella 2025. Vuokranantajien ilmoittaman neliöperusteisen jyvitetyn kaukolämmönkulutuksen osuus on 87 % ja estimoidun kaukolämmön osuus on 13 % kaikesta yhtiön toimistoilla kulutetusta lämmöstä tilikaudella 2025. Markkinaperusteisten päästöjen laskennassa käytettiin päästökerronta 0 kg CO₂-ekv./MWh niiden sähkön ja kaukolämmön kulutuskohteiden osalta, joissa oli käytössä hankintasopimuksella tai alkuperätakuilla vahvistettu uusiutuva energia tai ydinvoima. Lämmönkulutus, jonka ei voitu vahvistaa olevan peräisin uusiutuvista lähteistä, laskettiin kunkin paikallisen energiayhtiön päästökertoimella. Kertoimet koottiin Energiategollisuuden Kaukolämpölaskurista ja ne olivat vuosilta 2023 ja 2024. Sijaintiperusteisten sähkön- ja lämmönkulutuksen päästöjen laskennassa käytettiin Tilastokeskuksen julkaisemia Suomen keskimääräisen sähkön ja lämmöntuotannon päästökertoimia, jotka on laskettu kolmen viimeisen tilastovuoden (2021–2023) keskiarvona. Kaukojäähdytyksen kertoimena käytettiin 0 kg CO₂-ekv./MWh, sillä yhtiöllä oli käytössä vain kahdessa toimistossa kaukojäähdytys, joka oli toisessa kohteessa peräisin täysin uusiutuvista lähteistä, toisessa tuotettu uusiutuvilla ja ydinsähköllä. Tiedot tarkastuslaskettiin myös tilikaudelle 2024 käyttäen PwC-keijun ohjeita ja rajauksia laskennalle. Tilikautta 2024 koskeva sijaintiperusteinen lukema kasvoi 95 tCO₂-ekv. ja markkinaperusteinen lukema laski 39 tCO₂-ekv. edellisessä yritys vastuukatsauksessa raportoidusta lukemasta. Muutosten syynä oli työsuhteautojen lataussähkön ja yhden toimiston kaukojäähdytyksen kulutustietojen lisääminen laskentaan, vuokranantajilta saatujen sähkön- ja lämmönkulutustietojen tarkistus, toimistoilla käytetyn sähkön ja kaukolämmön alkuperän tarkistus sekä markkinaperusteisissa tiedoissa fossiilista sähkönkäyttöä koskevan kertoimen vaihtaminen Energiaviraston julkaisemaan vuoden 2023 jäännösjakaumaan ja kaukolämpöyhtiökohtaisten päästökerrontien käyttöönotto markkinaperusteisten kaukolämmön päästöjen osalta. Biogeenisiä päästöjä ei raportoitu.
Scope 3 -kategoriat		
1 Ostetut tavarat ja palvelut	Sisältyy	Kategorian päästöt on estimoitu käyttäen ostosummaan perustuvia päästökertoimia ja euromääräistä ostodataa PwC-keijutasolla määritellyissä hankintakategorioissa. Laskennan tiedot perustuvat yhtiön kirjanpitolähteille. Laskennassa huomioidut hankintakategoriat ovat koulutus, markkinointi, finanssipalvelut, vakuutukset, asiantuntijapalvelut, catering ja tapahtumat, viihde, muut ostetut tuotteet, IT- ja televiestintäpalvelut, toimitilapalvelut, toimistotarvikkeet, ruoka ja juoma, vesi, matkustaminen ja kuljetukset. Laskennassa käytettiin hankintakategoriakohtaisia päästökertoimia, jotka ovat peräisin PwC-keijun globaalista päästölaskentatyökalusta. Kertoimet ovat maakohtaisia. Niissä on otettu huomioon inflaatio ja valuuttakurssi. Kertoimissa on otettu huomioon tuotteen tai palvelun arvoketjun alkupään päästöt. Tiedot tarkastuslaskettiin myös tilikaudelle 2024 käyttäen PwC-keijun ohjeita ja rajauksia laskennalle. Tilikautta 2024 koskeva lukema kasvoi 3 390 tCO₂-ekv. tilikauden 2024 yritys vastuukatsauksessa annetusta lukemasta, sillä korjattuun lukuun liitettiin huomattavasti aiempaa laajemmin yhtiön tekemiä hankintoja. Tilikaudella 2024 yritys vastuukatsauksessa raportoituihin yhtenä lukemana sekä kategorian 1 että kategorian 2 tiedot. Tilikauden 2025 raportointia varten nämä eriytettiin PwC-keijun ohjeiden mukaisesti.
2 Käyttöomaisuus	Sisältyy	Kategorian päästöjen perusteena ovat euromääräiset hankinnat PwC-keijutasolla määritellyissä hankintakategorioissa. Laskennassa huomioidut hankintakategoriat ovat IT-laitteet, rakentaminen, toimistolaitteet ja -koneet sekä huonekalut. Laskennassa noudatettiin samoja periaatteita kuin kategorian 1 Ostetut tavarat ja palvelut osalta. Tiedot tarkastuslaskettiin myös tilikaudelle 2024 käyttäen PwC-keijun ohjeita ja rajauksia laskennalle. Tietoja ei raportoitu erikseen tilikautta 2024 koskeneesta yritys vastuukatsauksessa, vaan ne sisältyivät kategorian 1 tietoihin.
3 Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot, joita ei ole huomioitu osana scope 1 ja 2 -laskentaa	Sisältyy	Laskenta perustuu scope 1- ja scope 2-laskentoihin lähtötiedoille. Laskennassa on huomioitu sellaiset kulutetun polttoaineen tuotannon päästöt sekä kulutetun sähkön ja kaukolämmön tuotannon ja siirtohävikin päästöt, jotka eivät ole mukana scope 1- ja 2 -laskennassa. Laskennassa käytettiin DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) päästökertoimia polttoaineiden, sähkön ja kaukolämmön WTT- ja siirtohävikin päästöille vuosilta 2024 ja 2025. Tiedot laskettiin takautuvasti myös tilikaudelle 2024.
4 Arvoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä asiantuntijapalveluita tarjoavana toimijana sen toimintaan ei liity merkittäviä tuotteiden tai raaka-aineiden kuljetuksia.
5 Toiminnassa syntyvät jätteet	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä asiantuntijapalveluita tarjoavana toimijana sen toiminnassa ei synny merkittävästi jätettä.

Scope tai kategoria	Sisältyykö päästö-laskentaan	Laskennassa käytetyt menetelmät, oletamat, päästökertoimet, tiedonantovaatimuksessa ESRS BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot tarkoitettuihin estimointiin liittyvät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle
6 Liikematkustus	Sisältyy	Kategoria sisältää työn vuoksi tehdyt lennot, juna- ja taksimatkat, työntekijöiden omilla ajoneuvoilla kulkemat kilometrikorvatut ajot sekä hotelliyöt. Lentomatkustuksen laskenta perustuu matkatoimiston kilometriraportoinnille, jossa lennot on luokiteltu matkustusluokittain eri etäisyyksille. Laskennassa käytettiin DESNZ:in päästökertoimia vuodelta 2025 määritellyille matkustusluokille lentomatkan pituuden mukaan. Junamatkustuksen päästöt Suomessa tehtyjen junamatkojen osalta laskettiin VR:n toimittaman kilometriraportin perusteella käyttäen päästökertoimena VR:n vuoden 2023 vuosikertomuksessa annettua päästöintensiteettikerrointa henkilökilometriä kohden. Taksimatkustuksen päästöt laskettiin arvioimalla kuljetut kilometrit matkalaskujärjestelmästä saatujen taksikulujen perusteella. Laskennassa huomioitiin aloitusmaksun osuus sekä palveluntarjoajien keskimääräinen hinta kilometriä kohden. Päästökertoimena käytettiin DESNZ:in päästökerrointa vuodelta 2025 tavallisella taksilla kuljettua kilometriä kohden. Työntekijöiden omilla autoilla tekemien liikematkojen päästöt laskettiin matkalaskujärjestelmästä saatujen kilometritietojen perusteella. Laskennassa käytettiin DESNZ:in päästökerrointa keskimääräiselle henkilöautolle ajettua kilometriä kohden vuodelta 2025. Hotelliöiden päästöt laskettiin matkatoimiston raportoimien kotimaan ja ulkomaan hotelliöiden lukumäärän perusteella. Päästökertoimena käytettiin PwC-ketjun laskennan mukaisesti Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Indexin (CHSB) kertoimia. Tiedonkeruumenetelmien rajoitteiden vuoksi osa yllä mainittuihin päästölähteisiin liittyvistä liikematkustuksen tiedoista saadaan kerättyä vain euromääräisenä, eikä tiedoista ole mahdollista eritellä esimerkiksi kuljettuja kilometrejä. Tällaiset päästöt on sisällytetty spend-tietojen perusteella kategoriaan 1, ostetut tavarat ja palvelut. Tiedot tarkastuslaskettiin myös tilikaudelle 2024 käyttäen PwC-ketjun ohjeita ja rajauksia laskennalle. Tilikautta 2024 koskeva lukema laski 163 tCO₂-ekv. tilikauden 2024 yritys vastuukatsauksessa annetusta lukemasta, sillä korjatusta luvusta poistettiin scope 1- ja scope 2-tietoihin siirretyt työsuhteautoilla tehtyjen matkojen päästöt, lisättiin junamatkustusta koskevat tiedot, tarkistettiin taksimatkoja koskevat tiedot ja päivitettiin lentomatkustusta koskevat päästökertoimet eri etäisyyksille PwC-ketjun ohjeiden mukaisiksi.
7 Työmatkaliikenne	Sisältyy	Kategoria koskee yhtiön työntekijöiden kodin ja työpaikan välisiä matkoja. Tiedot on kerätty yhtiössä tilikauden aikana toteutetulla työmatkaliikennekyselyllä. Kyselyn avulla laskettiin keskimääräiset työmatkaliikenteen päästöt vuodessa työntekijää kohden vastaajien antamien etäisyyss- ja kulkutapatietojen perusteella. Vastaukset laajennettiin kattamaan koko yhtiön henkilöstö 30.6.2025 henkilömäärän mukaan. Laskennassa käytettiin DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) päästökertoimia keskimääräiselle henkilöautolle käyttövoimittain, paikallisiikenteen linja-autolle, kaukoliikenteen linja-autolle sekä moottoripyörälle. Juna-, metro- ja raitiovaunulla kuljettujen kilometrien kertoimena käytettiin keskiarvoa lähijunien, raitiovaunun ja Lontoon metron päästöistä henkilökilometriä kohden. Kertoimet olivat vuodelta 2025. Tiedot laskettiin ensimmäisen kerran tilikaudelle 2025.
8 Vuokralle otettu omaisuus	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi yhtiölle, sillä yhtiölle liittyen ei synny vuokrattuun omaisuuteen liittyviä päästöjä, joita ei olisi sisällytetty scope 1- ja 2 -päästöihin.
9 Arvoketjun loppupään kuljetukset ja jakelu	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä asiantuntijapalveluita tarjoavana toimijana sen toimintaan ei liity tuotteiden kuljetuksia tai varastointia.
10 Myytyjen tuotteiden prosessointi	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä se ei myy tuotteita.
11 Myytyjen tuotteiden käyttö	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä se ei myy tuotteita.
12 Myytyjen tuotteiden loppukäsittely	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä se ei myy tuotteita.
13 Vuokralle annettu omaisuus	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi yhtiölle, sillä yhtiö ei tarjoa vuokralle omaisuutta, josta voisi syntyä scope 1- ja 2 -päästöjä.
14 Franchising	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä se ei toimi franchising-mallilla.
15 Investoinnit	Ei sisälly	Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä yhtiöllä ei ole kategorian tarkoittamaa merkittävää sijoitusvarallisuutta.

Kasvihuonekaasupäästöt

		Perusvuosi	Vertailu- vuosi	N	Muutos	Vuotuinen %-tavoite		
		2019 ⁽¹⁾	2024	2025	% (2025/2024)	2030	2050	/ perusvuosi
Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt								
Kasvihuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt	tCO ₂ -ekv.	184	55	32	-42 %	92	18	-83 %
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuuluvien scope 1 -kasvihuonekaasupäästöjen prosenttiosuus	%	0	0	0	0 %	0	0	0
Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt								
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset scope 2 -bruttopäästöt	tCO ₂ -ekv.	538	221	152	-31 %			-72 %
Kasvihuonekaasujen markkinaperusteiset scope 2 -bruttopäästöt	tCO ₂ -ekv.	394	43	11	-75 %	197	39	-97 %
Merkittävät scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt								
Kasvihuonekaasujen epäsuorat scope 3 -kokonaisbruttopäästöt yhteensä ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	1 148	7 180	8 852	23 %			
1 Ostetut tavarat ja palvelut ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	5 390	6 504	21 %			
2 Käyttöomaisuus ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	1 075	970	-10 %			
3 Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot, joita ei ole huomioitu osana scope 1 ja 2 -laskentaa ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	58	48	-18 %			
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	1 148	656	839	28 %	574		-27 %
7 Työmatkaliikenne	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	ei raportoitu	491				
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt								
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (sijaintiperusteiset)	tCO ₂ -ekv.	1 870	7 455	9 036	21 %			
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteiset)	tCO ₂ -ekv.	1 726	7 277	8 895	22 %			

(1) Perusvuoden 2019 lähtötiedot poikkeavat tilikauden 2024 ja 2025 laajuudesta. Perusvuoden tiedot eivät sisällä scope 1-tietojen osalta käyttöetuautojen polttoaineen kulutusta. Perusvuoden scope 2 -lähtötiedoista puuttuu sähkön ja lämmönkulutustiedot osasta toimistoja sekä työsuhteautojen sähkölataus. Liikematkustuksen osalta mukana on vain lentomatkustus, ja tiedot puuttuvat taksimatkojen, hotellien, junamatkojen ja kilometrikorvattujen ajojen osalta. Lähtötiedoista puuttuvat kokonaan scope 3 -päästöt kategorioissa 1, 2, 3 ja 7.

Kasvihuonekaasuintensiteetti suhteessa liikevaihtoon**2025**

Kasvihuonekaasujen kokonaispäästöt sijaintiperusteiset	tCO ₂ -ekv.	9 036
Kasvihuonekaasujen kokonaispäästöt markkinaperusteiset	tCO ₂ -ekv.	8 895
Liikevaihto	M€	198
Kasvihuonekaasujen (sijaintiperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon	tCO ₂ -ekv./M€	45,6
Kasvihuonekaasujen (markkinaperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon	tCO ₂ -ekv./M€	44,9

Lisätietoa kasvihuonekaasujen scope 2- ja scope 3 -päästöistä

Markkinaperusteisten scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjen osuus, joka liittyy yhdessä alkuperätaakuun tai uusiutuvan energian sertifikaattien kaltaisten välineiden kanssa ostettuun sähköön	%	84 %
Osuus scope 3 -päästöistä, joka on laskettu käyttäen toimittajilta tai muilta arvoketjuun kuuluvilta kumppaneilta saatuja ensisijaisia tietoja	%	8 %

E1-7: Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet

Suomen PwC on sitoutunut vähentämään päästöjään tieteeseen perustuvien päästötavoitteidensa (SBT) mukaisesti. Kaikkia päästöjä ei kuitenkaan voida vähentää tai poistaa. Yhtiö ostaa vuosittain laadukkaita päästöyksiköitä scope 1-, scope 2- sekä liikematkustuksen scope 3 -päästöjään vastaavan määrän. Näitä päästöyksiköitä ei huomioida päästövähennyksinä yhtiön lähiajan tavoitteessa. PwC-ketjun vuonna 2020 tekemän päästökompensointisitoumuksen mukaisesti PwC-ketju ja

Suomen PwC sen osana suunnittelee siirtymää poistohyvityksiin tilikaudesta 2030 lähtien. Pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisesti PwC-ketjulla ja siten myös Suomen PwC:llä on tavoitteena saavuttaa nettonolla vuoteen 2050 mennessä ja neutraloida siitä eteenpäin kaikki päästöt, joita ei voida välttää. PwC-ketju seuraa kehittyviä markkinaratkaisuja ja vaihtoehtoja näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Suomen PwC hankkii päästöyksikkönsä keskitetysti PwC-ketjun kautta. Hankkiessaan päästöyksiköitä yhtiö haluaa tukea laadukkaita projekteja, jotka tuottavat todellisia, varmennettuja tuloksia. Tämän saavuttamiseksi PwC-ketju on laatinut minimilaatukriteerit, jotka ohjaavat PwC-ketjua ja sen jäseniä hankkimaan uusimpia yksiköitä projekteista, jotka ovat kolmannen osapuolen johtavien markkinakäytäntöjen mukaisesti varmentamia. PwC-ketjun tekee yhteistyötä päästökompensointia tarjoavien kumppaniensa kanssa laatukriteerien täyttämiseksi ja saavuttaakseen halutun vaikutuksen. PwC-ketju arvioi ja päivittää laatukriteerejään säännöllisesti uusien standardien ja markkinkehityksen mukaisesti. Kaikki päästöyksiköt läpikäyvät kolmannen osapuolen due diligence -tarkastuksen.

Valtaosa PwC-ketjun päästöyksikköportfoliosta perustuu luontopohjaisiin ilmastoratkaisuihin eli projekteihin, jotka auttavat suojelemaan tai ennallistamaan luonnonympäristöjä. Tilikaudella 2025 yhtiön päästöyksiköt tulevat kokonaisuudessaan LEAF-hankkeen (The Lowering Emissions by Accelerating Forest finance Coalition) kautta. Hankkeen pioneerihenkisyydestä johtuen päästöyksiköiden toimitus on kestänyt odotettua kauemmin ja päästöyksiköt, jotka yhtiö on sitoutunut hankkimaan LEAFin kautta, odottavat raportointihetkellä vielä liikkeellelaskua ja mitätöintiä.

Päästöyksiköiden yhteenveto		Tilikaudella 2025 mitätöidyt päästöyksiköt	Tilikaudella 2025 viivästyneet päästöyksiköt ⁽²⁾	Tulevaisuudessa mitätöitävät päästöyksiköt yhteensä ⁽³⁾
Yhteensä ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	0	1 251	0
Osuus poistotoimista	%	0 %	100 %	
Osuus poistotoimista, jotka kuuluvat ART-TREES-laatustandardin piiriin	%	0 %	100 %	
Osuus poistotoimista, jotka kuuluvat VCS-laatustandardin piiriin	%	0 %	0 %	
Osuus poistotoimista, jotka on myönnetty EU:ssa toteutettavista hankkeista	%	0 %	0 %	
Osuus vastaavista mukautuksista	%	0 %	0 %	

(1) PwC-ketju käyttää ennako-ostomenetelmää päästöyksikköportfoliolleen. Se tarkoittaa, että Suomen PwC PwC-ketjun jäsenenä arvioi tulevien vuosien päästönsä ja päästöyksiköitä ostetaan arviota vastaava määrä. Toteutuneita päästöjä verrataan ostettuihin päästöyksiköihin ja mahdollinen yli- tai alijäämä huomioidaan. Tästä syystä raportoitu päästöyksiköiden määrä ei välttämättä vastaa kompensointia koskevan sitoumuksen piiriin kuuluvia raportoituja päästöjä.

(2) Päästöyksiköt, joiden ostamiseen yhtiö on alun perin sitoutunut LEAF-hankkeen kautta tilikaudelle 2025, mutta joiden liikkeellelasku on viivästynyt. Kun päästöyksiköt on laskettu liikkeelle, PwC-ketju mitätöi nämä päästöyksiköt Suomen PwC:n puolesta yhtiön tilikautta 2025 koskevan sitoumuksen täyttämiseksi.

(3) Päästöyksiköt, jotka on sopimuksissa määritetty mitätöitäviksi tulevaisuudessa. Ei sisällä päästöyksiköitä, jotka toimitetaan LEAF-hankkeen kautta, ja joista lopullisia sopimuksia ei ole vielä tehty.

A close-up photograph of a person's hands holding a large, dense bundle of green leaves. The leaves are tied together at the top with a bright orange string. The bundle is held vertically, and the leaves are mostly green with some yellowing and small holes, suggesting they might be for drying or a craft project. The background is blurred, showing more green foliage.

03

Yhteiskunnalliset tiedot

Yhteiskunnalliset tiedot

ESRS S1 Oma työvoima

Strategia

ESRS 2, SBM-3: Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

PwC Suomi tunnisti kaksoisolennaisuusanalyysissä omaan työvoimaansa liittyen viisi myönteistä vaikutusta, kolme kielteistä vaikutusta ja yhden riskin. Niiden tunnistettiin monilta osin liittyvän yhtiön liiketoimintamalliin ja strategiaan tai syntyvän niistä. PwC Suomella ei toistaiseksi ole laadittuna prosessia tunnistettujen vaikutusten ja riskin huomioimiseen strategiassa ja liiketoimintamallissa eikä niiden mukauttamisessa. Olennaiset kielteiset vaikutukset nähdään luonteeltaan systeemisinä ja rakenteellisina haasteina.

Riittävään palkkaan liittyvä ja kaikkia työsuhteisia työntekijöitä koskeva myönteinen vaikutus syntyy yhtiön liiketoimintamallista ja strategiasta, sillä liiketoiminnan tuotannontekijät muodostuvat henkilöstön osaamisesta. Korkeasti koulutettujen työntekijöiden sitouttamiseksi yhtiö tarjoaa henkilöstölle riittävää palkkaa.

Työn ja yksityiselämän tasapainoon sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät kielteiset vaikutukset syntyvät PwC Suomen liiketoimintamallista ja toimialasta, jolla työskennellään. Työkuormaa lisäävät yhtiön tuottamien palveluiden syklinen luonne, tiiviit aikataulut sekä asiakkaiden korkea vaatimustaso. Yhtiön strategian kautta pyritään tuottamaan tunnistettuja myönteisiä ja kaikkiin työntekijöihin kohdistuvia vaikutuksia, joiden tarkoitus on taklata ja minimoida kielteisiä vaikutuksia.

Koulutusten ja taitojen kehittämisen osalta myönteinen vaikutus juontuu liiketoimintamallista. PwC Suomi tarjoaa vaativia asiantuntijapalveluja markkinassa, johon kohdistuva regulaatio ja jatkuvat muutokset aiheuttavat myös jatkuvan tarpeen oppia uutta. Siksi koko henkilöstölle tarjotaan laajat ja monipuoliset mahdollisuudet kehittää osaamistaan. Tunnistettu riski juontuu strategiasta ja liiketoimintamallista, sillä PwC Suomen henkilöstö ja henkilöstön osaaminen muodostavat liiketoiminnan tärkeimmät tuotannontekijät.

Sukupuolten tasa-arvoon liittyvä kielteinen vaikutus syntyy yhtiön liiketoimintamallista. Yhtiöön hakeutuu suunnilleen yhtäläinen määrä naisia ja miehiä ja hierarkian alemmissa työntekijäryhmissä sukupuolijakauma on tasainen. Toimialan ja liiketoimintamallin kuormitustekijöiden on tunnistettu johtavan siihen, että naiset jättävät omasta tahdostaan yhtiön miehiä useammin ennen hierarkian ylempiin työntekijäryhmiin siirtymistä ja etenevät siten keskimäärin harvemmin johtotehtäviin. PwC Suomi on strategiassaan sitoutunut edistämään urakehitystä ja monimuotoisuutta ja tarjoaa henkilöstölle muun muassa lastenhoitopalveluita, joiden avulla perheellisten työntekijöiden tehtävissä toimimista tuetaan.

Monimuotoisuuteen liittyvä myönteinen vaikutus juontuu yhtiön strategiasta, jonka mukaisesti yhtiö pyrkii edistämään työyhteisön inklusiivisuutta. Toimet, joiden kautta myönteistä vaikutusta synnytetään kohdistuvat erityisesti vähemmistöryhmiin kuuluviin työsuhteisiin työntekijöihin. Niiden katsotaan kuitenkin hyödyttävän koko henkilöstöä, sillä psykologisen turvallisuuden ja inklusiivisten käytäntöjen edistäminen tuottaa yhteisöllisempää työympäristöä kaikille.

Yksityisyyden osalta tunnistetun mahdollisen kielteisen vaikutuksen ei nähdä juontuvan yhtiön strategiasta tai liiketoimintamallista, sillä vastaava vaikutus koskee lähes jokaista organisaatiota tänä päivänä ja henkilötietojen käsittely sisältää aina inhimillisen virheen mahdollisuuden.

Omaan työvoimaan liittyen tunnistetut olennaiset vaikutukset koskevat PwC Suomen omaa toimintaa ja kattavat sekä työsuhteiset että muut kuin työsuhteiset työntekijät. Valtaosa henkilöstöstä on työsuhteisia työntekijöitä, joiden lisäksi yhtiössä työskentelee pieni määrä muita kuin työsuhteisia työntekijöitä, jotka ovat pääosin itsenäisiä ammatinharjoittajia. PwC Suomi palkkaa vuosittain noin 250 harjoittelijaa perehtymään monipuolisiin asiantuntijatehtäviin. Osa harjoittelijoista työllistyy vakituiseen työsuhteeseen harjoittelujaksonsa jälkeen.

HR-asiantuntijoiden sekä työterveyden ammattilaisten kanssa käytyjen keskustelujen perusteella PwC Suomi on tunnistanut henkilöstön keskuudesta erityisen haavoittuvaisessa asemassa olevan ryhmän, johon kuuluvat pitkiltä sairauslomilta työhön palaavat työntekijät. Yhtiössä on tunnistettu, että työkuormaan liittyvä kielteinen vaikutus koskee tätä ryhmää muuta henkilöstöä todennäköisemmin.

Osa-aihe – Osa-osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Työolot – Riittävä palkka	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi maksaa työntekijöilleen riittävää palkkaa, mikä lisää henkilöstön tyytyväisyyttä sekä arvostuksen ja turvallisuuden tunnetta.
Työolot – Terveys ja turvallisuus	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi luo myönteistä ja fyysisesti ja psyykkisesti terveellistä työympäristöä tarjoamalla työntekijöilleen erilaisia terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä etuja ja ohjelmia. Näiden avulla se ennaltaehkäisee työn aiheuttamia kielteisiä fyysisiä ja psyykkisiä terveysvaikutuksia sekä vahvistaa työntekijöidensä hyvinvointia.
	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	Työntekijöiden työkuorma asiakas- ja projektityössä on epätasaista ja vaikeasti ennustettavaa. Työkuorma voi olla liian suuri ja intensiivinen lyhyellä tai pidemmällä aikavälillä, mikä voi aiheuttaa joillekin työntekijöille stressiä ja jopa mielenterveysongelmia.
Työolot – Työn ja yksityiselämän tasapaino	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomen tarjoama joustava hybridityömalli tukee työntekijöiden hyvinvointia. Yhtiö tarjoaa palkallisia ja palkattomia vanhempainvapaata perhevapaamääräysten mukaisesti.
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Koulutus ja taitojen kehittäminen	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi huolehtii työntekijöidensä osaamisen kehittymisestä tarjoamalla sekä yhteisiä että liiketoimintaluokkojen koulutuksia ja tarjoamalla kehittymismahdollisuuksia eri työtehtävissä.
	Riski	Epäonnistuminen työntekijöiden taitojen päivittämisessä voi johtaa työnantajakokemuksen heikentymiseen, vaikeuksiin pitää ja houkutella uusia osaajia sekä asiakkaiden menettämiseen, mikäli PwC Suomi ei kykene tuottamaan korkean osaamisen asiantuntijapalveluita laadukkaasti.
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomen sukupuolijakauma ylemmissä tehtäväluokissa on epätasainen miesten osuuden kasvaessa kaikissa luokissa senior manager -roolissa ja sitä ylemmissä tehtäväluokissa. Tilanne voi vaikuttaa naisten kokemukseen tasa-arvoisista etenemismahdollisuuksista ja vähentää pitkällä aikavälillä PwC Suomen palvelukseen hakeutuvien naisten määrää.
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Monimuotoisuus	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi panostaa monimuotoisuustyöhön eri painopisteilla. Toimenpiteillä se luo työyhteisöä, joka on monimuotoinen ja johon kaikki työntekijät voivat kokea kuuluvansa, riippumatta taustastaan tai ominaisuuksistaan.
Muut työhön liittyvät oikeudet – Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi käsittelee osana HR-prosessejaan henkilöstön henkilötietoja. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

S1-1: Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Suomen PwC:n omaa työvoimaa koskevat toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin sekä PwC Suomen linjauksiin omaa henkilöstöä koskevissa asioissa. Toimintaperiaatteet kattavat kaikki omaan työvoimaan liittyen tunnistetut olennaiset vaikutukset sekä riskin.

Yhtiön omat työvoiman kannalta merkityksellisimmät ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset on kuvattu PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikassa (kts. kohta [PwC's Human Rights Policy](#)). Yhteydenpito oman työvoiman kanssa kuvataan kohdassa [S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa](#) ja [S1-3: Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi](#). Tilikaudella 2025 oman työvoiman kanssa käsiteltiin esimerkiksi yhdenvertaisuuteen ja palkkatasa-arvoon liittyviä aiheita.

Yhtiö kehittää tilikauden 2026 aikana asianmukaisen huolellisuuden prosessejaan sekä näihin liittyviä toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että mahdolliset kielteiset ihmisoikeusvaikutukset tunnistetaan ja että kielteiset ihmisoikeusvaikutukset korjataan tai niiden korjaaminen mahdollistetaan.

Yhtiö hallitsee työtapaturmien ehkäisemistä osana työterveyshuoltotoimintaansa. Kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät kuuluvat työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin. Järjestelmä perustuu kansallisiin oikeudellisiin vaatimuksiin ja yhtiö toteuttaa sitä yhteistyössä työterveyspalveluntarjoajan kanssa. Työterveyden hallintajärjestelmää on kuvattu tarkemmin kohdassa [S1-4: Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus](#).

Omaa työvoimaa koskevien tunnistettujen vaikutusten ja riskin kannalta olennaisimmat toimintaperiaatteet ovat PwC-ketjun eettiset periaatteet (PwC's Code of Conduct), PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka (PwC's Human Rights Policy) sekä PwC-ketjun luottamuksellista tietoa ja tietosuoja koskeva politiikka (Confidentiality and Data Protection Policy) sekä yhtiön tietosuojakäytäntö.

PwC Suomi on tunnistanut henkilöstön keskuudesta erityisen haavoittuvaisessa asemassa olevan ryhmän, johon kuuluvat pitkiltä sairauslomilta työhön palaavat työntekijät. Yhtiön omaa työvoimaa koskeviin toimintaperiaatteisiin ei ole kirjattu erityisiä sitoumuksia, jotka koskisivat inklusiota tai positiivista toimintaa koskien tätä tunnistettua, erityisen haavoittuvaisessa asemassa olevaa ryhmää.

PwC's Code of Conduct

PwC-ketjun eettisiin periaatteisiin (PwC's Code of Conduct) liittyvät yleiset tiedot on annettu kohdassa [G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri](#).

Code of Conductiin on kirjattu PwC-ketjun sitoumus ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä kansainvälisesti tunnustettujen työhön liittyvien periaatteiden noudattamiseen.

Toimintaperiaatteen mukaisesti ihmisiä tulee kohdella syrjimättömästi riippumatta yksilön rodusta, etnisyydestä, ihonväristä, iästä, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai -ilmaisusta, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisista näkemyksistä, kansalaisuudesta, kansallisesta alkuperästä, sukulaisuhteista, kielestä, uskonnosta, henkisestä tai fyysisestä vammasta, terveydentilasta, siviilisäädystä, vanhemmuusasemasta, raskaustilanteesta, taloudellisesta tai yhteiskunnallisesta asemasta, veteraanistatuksesta tai muusta laissa suojatusta ominaisuudesta. Lisäksi toimintaperiaatteen mukaisesti

PwC Suomi on inklusiivinen organisaatio, jossa monimuotoisuus nähdään kilpailuetuna, jota vaalitaan.

Toimintaperiaate sisältää myös kirjauksen työntekijöiden urakehitykseen investoimisesta sekä siitä, että jatkuva oppiminen on avain yhtiön kykyyn innovoida ja toteuttaa tarkoitustaan eli ratkaista tärkeitä yhteiskunnallisia haasteita. Yksityisyyden osalta tunnistetun kielteisen vaikutuksen hallitsemiseksi toimintaperiaate sisältää kirjauksen kaiken luottamuksellisen tiedon suojelemisesta, mukaan lukien omaan henkilöstöön liittyvien tietojen suojelun.

PwC's Human Rights Policy

Kesäkuussa 2024 PwC:n globaalin hallituksen operatiivinen komitea hyväksyi PwC-ketjun globaalin ihmisoikeuspolitiikan. Toimintaperiaatteella luodaan yhtenäisyyttä ihmisoikeusperiaatteisiin koko PwC-ketjun sisällä. Uusi ihmisoikeuspolitiikka otettiin osaksi PwC Suomen ohjeistuksia tilikauden 2025 aikana. Toimintaperiaate määrittää ihmisoikeuksiin liittyvät vaatimukset ja odotukset, jotka ohjaavat PwC Suomen ja sen kaikkien työntekijöiden toimintaa.

Ihmisoikeuspolitiikkaan on sisällytetty ihmisoikeudet, jotka ovat erityisen olennaisia PwC-ketjun ja siten myös Suomen PwC:n liiketoiminnan näkökulmasta. Ihmisoikeuspolitiikkaa kehitettäessä pyrkimyksenä oli luoda kansainvälisten standardien mukaiset toimintaperiaatteet, jotka keskittyvät toimialalle merkittäviin ihmisoikeuksiin. Toimintaperiaatteen mukaisesti Suomen PwC muun muassa

- on sitoutunut tarjoamaan turvallisen ja terveellisen työympäristön
- on sitoutunut luomaan monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta korostavan kulttuurin, jossa eri taustoista tulevilla on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä ja saada työmahdollisuuksia
- ei hyväksy minkäänlaista häirintää tai väkivaltaa, ja käsittelee näihin liittyvät tapaukset asianmukaisesti
- ei hyväksy ihmiskauppaa, modernia orjuutta tai minkäänlaista pakkotyön tai työvoiman hyväksikäyttöä
- on sitoutunut rakentamaan vuoropuheluun ja konfliktien ratkaisuun ja tunnustaa henkilöstönsä oikeuden laillisesti muodostaa ja liittyä valitsemiinsa järjestöihin
- on sitoutunut tukemaan elämiseen riittävän palkan periaatetta omalle henkilöstölle sekä edistämään työn joustavuutta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa
- on sitoutunut suojaamaan asiakkaiden, partnerien ja henkilöstön sekä muiden liikeympäristön yksityisyyttä ja tietojen luottamuksellisuutta kaikissa muodoissaan.

Uusi ihmisoikeuspolitiikka vahvistaa yhtiön sitoutumista ihmisoikeuksien noudattamiseen. Ihmisoikeuspolitiikassa sitoudutaan Kansainväliseen ihmisoikeussopimukseen (International Bill of Human Rights) ja sen alaisiin sopimuksiin, kuten Ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen (Universal Declaration of Human Rights, UDHR). Lisäksi PwC-ketju on sitoutunut YK:n Global Compactin kymmeneen periaatteeseen (Ten Principles of the UNGC), ILO:n julistukseen työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista, OECD:n ohjeistuksiin monikansallisille yrityksille, YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin periaatteisiin (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) sekä YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin (United Nations Sustainable Development Goals, SDGs). PwC Suomella ei ole kansainvälisten sitoumusten noudattamisen valvontaan liittyen käytössä erillistä seurantaprosessia.

Ihmisoikeuspolitiikka ohjaa useiden olennaiseksi tunnistettujen vaikutusten hallintaa. Terveiden ja turvallisuuden vaikutukset on huomioitu politiikassa sitoutumalla tunnistamaan ja vähentämään kielteisiä terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä riskejä. Lisäksi politiikassa sitoudutaan luomaan työympäristö, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja mielenterveyttä. Työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyen yhtiö on sitoutunut edistämään kulttuuria, joka tukee joustavuutta työpaikalla sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Ihmisoikeuspolitiikassa on otettu kantaa myös riittävän palkan

maksamiseen, ja sen mukaisesti työntekijöille tulee maksaa vähintään maassa sovellettavaa vähimmäispalkkaa ja taata elämiseen riittävä palkka. Ihmisoikeuspolitiikkaan on sisällytetty lisäksi kirjaus henkilötietojen suojeluun liittyen, kuuluivat henkilötiedot sitten yhtiön työntekijälle, asiakkaalle tai muille henkilöille.

Sukupuolten tasa-arvon ja moninaisuuden osalta ihmisoikeuspolitiikkaan on kirjattu pyrkimys vaalia monimuotoista ja inklusiivista kulttuuria. Politiikkaan on listattu henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden perusteella tapahtuva syrjintä on kiellettyä. Lista ominaisuuksista on sama, joka löytyy myös PwC-ketjun Code of Conductista. Ihmisoikeuspolitiikkaan on lisäksi kirjattu, että työhön liittyvät päätökset – kuten muun muassa rekrytointi, ylennykset, kehittyminen, koulutus, palkitseminen, kurinpitotoimet ja työsuhteen päättäminen – perustuvat liiketoiminnan kannalta olennaisiin tekijöihin, kuten pätevyyteen, kokemukseen, suoritukseen ja taitoihin.

Kaikkien PwC Suomen työntekijöiden velvollisuus on seurata ihmisoikeuspolitiikan ohjeistuksia. PwC Suomen johtoryhmä on viime kädessä vastuussa siitä, että ihmisoikeuspolitiikan mukaisia periaatteita noudatetaan yhtiön toiminnassa. PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka on kaikkien sidosryhmien saatavilla PwC Suomen julkisilla verkkosivuilla ja henkilöstön nähtävillä yhtiön intranetissä.

Confidentiality and Data Protection Policy ja tietosuojakäytäntö

Yksityisyyteen liittyvän kielteisen vaikutuksen osalta PwC Suomen toimintaa ohjaa PwC-ketjun laatima Confidentiality and Data Protection Policy. Lisäksi toimintaa ohjaa yhtiön tietosuojakäytäntö. Näitä toimintaperiaatteita sovelletaan koko PwC Suomen henkilöstöön.

Yksityisyyteen liittyvät periaatteet ja niihin liittyvät tiedot on kuvattu raportin kohdassa [S2-1 & S4-1 Arvoketjun työntekijöihin ja kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet](#).

S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa

PwC Suomi on vuorovaikutuksessa oman työvoimansa kanssa sekä suoraan että edustuksellisesti. Tilikauden 2025 aikana yhtiöllä on ollut käytössä useita vuorovaikutuskanavia, joissa työntekijät voivat esittää näkemyksiään sekä vaikuttaa tunnistettujen olennaisten vaikutusten hallintaan.

PwC Suomi on sitoutunut rakentamaan kulttuuria, jossa avoin vuorovaikutus työntekijöiden kanssa ja niin sanottu speak up -kulttuuri ovat vahvassa roolissa. Yhtiön tavoitteena on vaalia ilmapiiriä, jossa jokainen uskaltaa ilmaista mielipiteensä, tuoda oman panoksensa työyhteisön ja työn kehittämiseksi sekä tarvittaessa puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin. Psykologisen turvallisuuden kehittämisen tiimeissä on olennainen osa speak up -kulttuurin vahvistamista.

CEO webcast

Koko henkilöstölle suunnattu keskeinen viestintäkanava on toimitusjohtajan isännöimä CEO webcast -lähetys, jossa keskustellaan vierailevien puhujien kanssa strategiasta ja sen eri teemoista, asiakasesimerkeistä ja ajankohtaisista asioista. Jokaisen lähetyksen lopussa on avoin kysymys-vastaus-osio, jossa henkilöstö saa esittää kysymyksiä ja ilmaista ajatuksia johdolle nimellään tai anonyymisti. Kysymyksiin vastaamassa on toimitusjohtajan lisäksi henkilöstöjohtaja tai operatiivinen johtaja. Kanavan tavoitteena on lisätä avointa ja läpinäkyvää kulttuuria yhtiössä. Tilikaudella 2025 järjestettiin viisi CEO webcastia. Lähetysten lopun kysymys-vastaus-osiossa kysymyksiä esitettiin runsaasti. Vastaukset annettiin aina mahdollisuuksien mukaan suorassa lähetyksessä.

People-ryhmä

PwC Suomen henkilöstön ja johdon vuorovaikutuksen lisäämiseksi on perustettu oma toimielin, People-ryhmä. Ryhmä on henkilöstön valitsemista edustajista ja yrityksen edustajista koostuva työryhmä, jonka puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja. Toimitusjohtaja osallistuu sovittuihin ryhmän kokouksiin. Henkilöstöjohtaja varmistaa säännöllisen yhteydenpidon sekä ryhmän

palautteen huomioimisen yhtiön toimintatapojen kehittämisessä mahdollisuuksien mukaan. Ryhmä kattaa toiminnallaan työsuojeluorganisaation ja yhteistoimintalain edellyttämän vuoropuhelun vaatimukset.

People-ryhmässä käsitellään merkittäviä organisaatiota koskevia uudistuksia, yleisiä henkilöstöön vaikuttavia ohjeistuksia ja käytäntöjä, työyhteisön ja osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita, työsuhde-etuihin liittyviä muutosehdotuksia tai muita edellä mainitun kaltaisia asioita sekä lain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäväksi määritetyt asiat. Henkilöstön jäsenet voivat ryhmän henkilöstöedustajien kautta nostaa People-ryhmän käsittelyyn näkökantoja kaikkiin tunnistettuihin olennaisiin vaikutuksiin ja riskiin liittyen. Tilikaudella 2025 People-ryhmän kautta vaikutettiin esimerkiksi tuomalla esiin liiketoiminnan kuulumisia ja huolia, aluetoimistojen näkökulmaa, Admin-tason työntekijöiden urapolkunäkemyksiä sekä henkilöstön näkemyksiä tilintarkastuksen resursoinnista ja perehdytysprosessista. People-ryhmän jäsenet toimivat keväällä 2025 henkilöstön edustajina muutosneuvotteluissa. Tilikaudella 2025 ryhmä kokoontui kahdeksan kertaa.

Inclusion & Diversity -ohjausryhmä ja Inclusion-tiimi

Inclusion & Diversity (I&D) -johtajan ohjaama Inclusion & Diversity -ohjausryhmä on yhtiön johdon ja henkilöstön välisen vuoropuhelun sekä monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön kehittämisen tärkeä väylä. I&D-johtajan lisäksi ohjausryhmään kuuluu edustaja jokaisesta yhtiön liiketoimintayksiköstä sekä yhtiön henkilöstöjohtaja ja toimitusjohtaja. Ohjausryhmä kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Ryhmän tarkoitus on varmistaa, että yhtiö edistyy monimuotoisuutta ja inklusiota koskeissa tavoitteissaan niin yhtiötasolla kuin liiketoimintayksiköissä ja sisäisissä palveluissa. Ohjausryhmä käy aktiivista vuoropuhelua ja tekee yhteistyötä vapaaehtoisista henkilöstön jäsenistä koostuvan Inclusion-tiimin kanssa. Inclusion-tiimin tavoitteena on edistää konkreettisin toimin inklusiivista yrityskulttuuria ja työyhteisöä.

Global People Survey (GPS)

Anonyymi henkilöstökysely Global People Survey (GPS) toteutetaan vuosittain tilikauden loppupuolella PwC-ketjun ohjaaman prosessin mukaisesti. HR, tiimien esihenkilöt, liiketoimintayksiköiden vetäjät sekä esimerkiksi Inclusion & Diversity -ohjausryhmä analysoivat tuloksia liiketoimintalue- ja tiimikohtaisesti. Tuloksia käsitellään tiimitasolla yhdessä henkilöstön kanssa ja henkilöstöltä kerätään näkemyksiä ja kehitysehdotuksia työyhteisön kehittämiseksi. Edellisten perusteella tiimien vetäjät laativat tilikausikohtaiset toimenpidesuunnitelmat todettujen kehitysalueiden vahvistamiseksi. Johtoryhmä hyväksyy toimenpidesuunnitelmat ja seuraa niiden toteutumista.

GPS-kyselyn tärkein mittari, People Engagement -indeksi, on keskeinen työkalu sen hahmottamisessa, miten PwC Suomi voi kehittää työympäristöään. Tulokset korostavat niitä osa-alueita, joihin henkilöstön näkökulmasta yhtiön tulee keskittyä.

Toinen tärkeä GPS-kyselyn mittari on Inclusion-indeksi, joka mittaa inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden kokemusta työpaikalla. People Engagement -indeksistä ja Inclusion-indeksistä kerrotaan tarkemmin kohdassa S1-5: Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan.

Näiden lisäksi GPS-kysely sisältää muita kysymyksiä ja indeksejä, joilla mitataan työn ja vapaa-ajan tasapainoa, koulutusmahdollisuuksia, uralla kehittymistä, johdon viestintää ja toimia, työn tunnustusta ja kokemusta palkitsemispäätösten perusteista. Kyselyssä vastaajan on mahdollista antaa myös avoimia kommentteja.

Tiimi- ja osastopalaverit

Tiimi- ja osastopalaverissa keskustellaan muun muassa ajankohtaisista asioista, työaikaan ja työkuormaan liittyvistä asioista ja töiden tasaisesta jakautumisesta. Tavoitteena on varmistaa, että työt jakautuvat tiimeissä tasaisesti. Erityisesti kiirekausiin varaudutaan etukäteen käymällä työtehtävät ja töiden jako yhdessä lävitse. Käytännöt vaihtelevat tiimeittäin.

Liiketoiminta-alueiden johtajat järjestivät tilikaudella 2025 myös eri uratasojen (grade) henkilöille suunnattuja keskusteluja henkilöstölle tärkeistä aiheista kuten urakehityksestä, palkitsemisesta ja työmäärän jakautumisesta.

Performance management -prosessi

PwC Suomen suorituksen johtamisen prosessi on suunniteltu tukemaan ja ohjaamaan työntekijöiden ja partnerien ammatillista kehittymistä ja suoriutumista linjassa yrityksen strategian, tarkoituksen ja arvojen kanssa. Prosessin aikana käsitellään kunkin henkilön kanssa tämän toiveita ja tavoitteita osaamisen kehittämiseen ja uratoiveisiin liittyen sekä yhtiön näkökulmaa näihin asioihin.

Työntekijöitä koskeva Career Roundtable (CRT) -prosessi ja partnereita koskeva Partner Goals and Evaluation -prosessi toteutetaan vuosikellon mukaisesti. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä ja partner pyytää ja saa prosessin aikana palautetta omasta suorituksestaan monipuolisesti työyhteisössä sekä henkilöiltä, joiden työtä työntekijä ohjaa, vertaisiltaan että omaa työtään ohjaavilta henkilöiltä oman osaamisensa kehittämisen tueksi.

Muutosneuvottelut

Yhtiössä pidettiin keväällä 2025 muutosneuvottelut toimintojen uudelleenjärjestämiseksi. Muutosneuvottelut koskivat yhteensä 44 työntekijää kolmessa aluetoimistossa ja sisäisten palveluiden yksikössä. Yhteensä 12 työntekijän työsuhde päättyi.

Muutosneuvottelut käytiin People-ryhmän neuvottelun piirissä olevia toimintoja tai aluetoimistoja edustavien jäsenten sekä työnantajan edustajien välillä. Neuvottelujen piiriin kuulunut henkilöstö oli aktiivisesti mukana vuoropuhelussa tuoden esiin omia huoliaan ja ehdotuksiaan People-ryhmän edustajien välityksellä.

Jokaisen neuvottelujen piirissä olleen työntekijän kanssa käytiin henkilökohtainen keskustelu neuvotteluiden päätöksistä ja niiden vaikutuksista työsuhteeseen. Niille työntekijöille, joiden työsuhde päättyi, tarjottiin uuden uran löytymistä tukevaa uraohjausvalmennusta.

Vaikuttavuuden arviointi

PwC Suomi arvioi työntekijöiden kanssa käydyn yhteydenpidon vaikuttavuutta vuosittaisen Global People Survey (GPS) -kyselyn yhteydessä. GPS-kyselyssä yhtiön johdon toimien vaikuttavuutta mitataan esimerkiksi väittämällä "Johdon viimeisen vuoden aikana tekemät toimet ovat vaikuttaneet myönteisesti päivittäiseen työkokemukseeni" sekä "Olen tyytyväinen toimiin, joita yhtiön johto on tehnyt rakentaakseen monimuotoista ja inklusiivista työympäristöä".

Tilikaudella toteutettiin myös kohdennetuille liiketoimintayksiköille rajatumpi GPS Pulse -kysely. Kyselyssä kerättiin tietoa tehtyjen toimenpiteiden onnistumisesta ja arvioitiin lisätoimien tarvetta alkuperäiseen GPS-toimintasuunnitelmaan. Kyselyn tulosten käsittely tapahtui organisaation eri tasoilla, pääosin siinä liiketoimintayksikössä, jota kysely koski. GPS Pulsen teemoina tilikaudella 2025 olivat eettinen käyttäytyminen sekä henkilöstön sitoutuminen.

Haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät

PwC Suomi on tunnistanut erityisen haavoittuvaisessa asemassa olevaksi ryhmäksi pitkiltä sairauspoissaoloilta palaavat henkilöt. Näiden työntekijöiden työhön paluuta tuetaan työkykykeskustelulla, jossa työntekijä, esihenkilö, työterveys ja tarvittaessa HR sopivat yhdessä työn muokkauksesta, mahdollisesta osasairauspäivärahasta tai ammatillisesta kuntoutuksesta. Työhön paluun alkuvaiheessa käydään työhönpaluukeskustelu ja esihenkilön vastuulla on huolehtia työtehtävien soveltuvuudesta, seurata paluun etenemistä ja varmistaa riittävä tuki myös ensimmäisten viikkojen ja kuukausien aikana.

S1-3: Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Yhtiö on PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikan mukaisesti sitoutunut tarjoamaan toimintatapoja ja kanavia, joilla se pyrkii korjaamaan yhtiön omasta toiminnasta tai sen myötävaikutuksesta omalle työvoimalle aiheutuneita kielteisiä vaikutuksia.

PwC Suomi tähtää avoimeen ja puhumiseen kannustavaan kulttuuriin. Tästä syystä yhtiö katsoo, että jokaisen työntekijän vastuulla on ilmoittaa lainsäädännön, arvojen, eettisten periaatteiden sekä muiden yhtiön linjausten vastaisesta toiminnasta. Ensisijainen kanava huolten esiin tuomiseen on oma esihenkilö. Jokainen yhtiön työntekijä voi ilmoittaa huolenaiheistaan kelle tahansa esihenkilölle linjassa ylöspäin aina toimitusjohtajaan asti. Huolenaiheita ja korjaustoimenpide-ehdotuksia voi ilmoittaa myös yhtiön Ethics Leaderille, joka tilikaudella 2025 oli yhtiön henkilöstöjohtaja. Työntekijät voivat tuoda esiin huolenaiheita myös oman liiketoimintayksikkönsä HR-edustajan tai People-ryhmän jäsenten kautta.

Yhtiössä on yleisen johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen ohella otettu käyttöön kohdennettuja kanavia, joiden kautta yhtiön omat työntekijät voivat tuoda esiin huolenaiheitaan:

- Ethics Helpline on kolmannen osapuolen ylläpitämä whistleblowing-kanava, jonne kuka tahansa yhtiön työntekijä tai ulkoisen sidosryhmän edustaja voi tehdä ilmoituksen lain tai eettisten ohjeiden vastaisesta käytöksestä omalla nimellään tai anonymisti. Ethics Helpline -kanavasta ja siihen liittyvästä mahdollisten väärinkäytösten käsittelyprosessista ja korjaavista toimista kerrotaan tarkemmin kohdassa [G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri, Väärinkäytökset](#).
- People-ryhmä toimii henkilöstön ja yhtiön johdon välisenä edustuksellisenä keskustelukanavana. People-ryhmästä kerrotaan tarkemmin kohdassa [S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, People-ryhmä](#).
- Global People Survey -henkilöstökysely on PwC-ketjun vuosittain toteuttama kaikille aktiivisessa työsuhteessa oleville työntekijöille kohdennettu kysely. Kyselystä kerrotaan tarkemmin kohdassa [S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, Global People Survey \(GPS\)](#).

Yhtiön tietoon tulleet väärinkäytösepäilyt tutkitaan ja käsitellään pääasiassa eettisestä toiminnasta vastaavien henkilöiden toimesta. Väärinkäytösten tutkintaan, käsittelyyn ja mahdollisiin korjaaviin toimenpiteisiin liittyvää prosessia on kuvattu tarkemmin kohdassa [G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri, Väärinkäytökset](#).

Korjaavat toimenpiteet riippuvat esiin tulleesta vaikutuksesta ja sen seurauksena tarvittaessa tehdyn selvityksen tuloksista. Korjaaviin toimenpiteisiin voidaan soveltaa esimerkiksi kolmannen osapuolen tarjoamaa työyhteisösovitteluprosessia, joka sopii muun muassa työilmapiiriin, epäasialliseen käytökseen, häirintään tai kiusaamiseen liittyvien tilanteiden ratkomiseen.

Yrityksen johto viestii koko henkilöstölle säännöllisesti käytössä olevista kanavista varmistaakseen, että työntekijät tuntevat ne. Tietoa erilaisista vaikutuskanavista on jatkuvasti saatavilla myös yhtiön sisäisessä intranetissä. Jokainen yhtiön työntekijä on vuosittain velvollinen vahvistamaan tutustuneensa keskeisiin eettistä toimintaa koskeviin toimintaperiaatteisiin ja toimineensa niiden mukaisesti (Annual Compliance Confirmation). Myös tämä on keino varmistaa, että työntekijät tuntevat keskeiset periaatteet ja käytännöt.

PwC Suomi pyrkii arvioimaan henkilöstön tietoisuutta tarjolla olevista kanavista ja korjaavien toimien tehokkuutta vuosittaisen GPS-henkilöstökyselyn avulla. GPS-henkilöstökyselystä kerrotaan

tarkemmin kohdassa [S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa](#), [Global People Survey \(GPS\)](#).

S1-4: Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus

PwC Suomi on toteuttanut toimia tunnistettujen kielteisten vaikutusten hillitsemiseksi, myönteisten vaikutusten edistämiseksi sekä riskin hallitsemiseksi tilikaudella 2025. Toimien vaikuttavuutta arvioidaan GPS-henkilöstökyselyn sekä suoriutumis- ja urakehitysarviointien avulla. Toteutettujen toimenpiteiden pääoma- tai toimintamenot eivät ylitä niille asetettuja merkittävien menojen kynnysarvoja. Seuraavissa kappaleissa toimia on kuvattu aiheittain.

Riittävä palkka

PwC Suomi aloitti keväällä 2025 ulkoisen palveluntarjoajan tukemana projektin, jossa tehdään palkkavertailu työntekijöille maksetuista palkoista osallistumalla tilikaudelle 2026 jatkuvaan palkkatutkimukseen. Tutkimukseen osallistuminen antaa tietoa yhtiön palkkatasosta suhteessa muihin yrityksiin sekä näkökulmaa palkkojen mahdolliselle päivitystarpeelle. Palkkatutkimus auttaa edistämään tunnistettua myönteistä, riittävään palkkaan liittyvää vaikutusta. Tilikaudella 2025 aloitettiin myös talotasoinen palkkarakenteiden harmonisoinnin suunnittelu tuleville tilikausille.

Yhtiössä laadittiin tilikaudella 2025 uusi palkkapolitiikka (Compensation Philosophy), jonka johtoryhmä hyväksyi syksyllä 2024. Politiikka toimii henkilöstöhallinnon sekä palkitsemisesta vastaavien tahojen työkaluna. Politiikka saatetaan työntekijöiden nähtäville yhtiön intranettiin tilikauden 2026 aikana. Lisäksi tilikauden lopussa, kesäkuussa 2025, määritettiin palkankorotuslinjaukset eli se, millaisia korotuksia ja millä periaatteella tehdään henkilöstön vuosiarviointin yhteydessä.

Tilikauden 2024 yritys vastuukatsausta varten PwC Suomi määritteli riittävän palkan tason, jota vasten henkilöstön palkkoja tarkasteltiin. Tähän liittyen tilikaudella 2025 yhtiön henkilöstöjohtaja linjasi palkkatason, jota matalampaa palkkaa ei voida maksaa henkilöstölle. Yhtiö tulee lisäämään tehtäviä koskevat palkkahaarukat yhtiön henkilöstöhallinnon järjestelmään, jolloin mahdolliset alitukset palkkatasossa vaativat erillisen hyväksynnän. Tällä pyritään varmistamaan, että kaikille työsuhteisille työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa (määritelmä kohdassa [S1-10: Riittävä palkka](#)).

Mainitut toimenpiteet ovat osa PwC Suomen valmistautumista EU:n palkka-avoimuusdirektiiviin. Yhtiö uskoo toimenpiteiden lisäävän palkkojen ja palkitsemiskäytäntöjen läpinäkyvyyttä ja henkilöstön kokemusta palkitsemisen tasavertaisuudesta.

Koulutus ja taitojen kehittäminen

Jatkuvana toimena koko henkilöstö veloitetaan vuosittain suorittamaan tietyt osaamisen kannalta kriittiset koulutukset. Näitä ovat muun muassa Ethics and Compliance-, riskienhallinta-, riippumattomuus- sekä tietoturva- ja tietosuojakoulutukset. Ethics and Compliance -koulutuksesta kerrotaan tarkemmin kohdassa [Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet ja toimenpiteet](#) ja tietoturva- ja tietosuoja-koulutuksista kohdassa [S2-5 & S4-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet](#). Pakollisilla koulutuksilla varmistetaan, että henkilöstön tiedot ja taidot ovat ajan tasalla, jotta he voivat toimia roolissaan PwC-ketjun eettisten periaatteiden sekä yhtiön laatuvaatimusten mukaisesti. Yhtiön liiketoimintayksiköt vastaavat palveluihinsa liittyvän osaamisen kehittämisestä. Esimerkiksi tilintarkastus- ja varmennuspalvelujen yksikkö tarjosi tilikaudella 2025 henkilöstölleen koulutuksia kestävyysraportoinnin varmennukseen.

Tilikaudella 2025 esihenkilöroolissa toimiville työntekijöille tarjottiin työhyvinvoinnin tukemiseen ja suorituksen johtamiseen liittyviä koulutuksia. Johtamiskoulutuksissa panostettiin myynnin ja asiakkuuksien johtamiseen ja työelämätaitojen koulutukset keskittyivät erityisesti tekoälyn käyttöön. Lisäksi yhtiö tarjoaa jatkuvana toimenä senior associate -rooleissa toimiville itsensä johtamisen taitoihin keskittyvää valmennusohjelmaa ja manager-rooleissa muiden johtamiseen liittyviin taitoihin keskittyvää ohjelmaa.

Koulutuksilla ja osaamisen kehittämisellä pyritään varmistamaan, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista, tukee ammatillista kehittymistä ja vastaa asiakkaiden tarpeisiin.

Sukupuolten tasa-arvo ja monimuotoisuus

Tilikaudella 2025 PwC Suomi toteutti ulkoisen kumppanin tuella tehtävävaativuusluokittelun kartoittaakseen vaatimuksiltaan samantasoiset tehtävät. Saadun ymmärryksen pohjalta PwC Suomi edistää samapalkkaisuuden toteutumista yhtiössä.

PwC Suomi on tunnistanut yhtiössä sukupuolijakauman vinoumaa kaikissa tehtäväluokissa senior manager -roolissa ja siitä ylöspäin yhtiön hierarkiassa. Mahdollisten uralla etenemiseen liittyvien epäkohtien ja kehitystarpeiden selvittämiseksi yhtiö seuraa vuosittain toteutettavan Global People Survey (GPS) -henkilöstökyselyn tuloksia ja valmistelee tulosten pohjalta toimenpidesuunnitelmat. GPS-kyselyyn lisättiin tilikaudella 2025 kolme vapaaehtoista taustakysymystä liittyen vastaajan etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen ja vammaisuuteen. Kysymysten tavoitteena on entistä tehokkaammin tunnistaa mahdollisia eroja työntekijöiden kokemuksissa, tyytyväisyydessä ja sitoutumisessa sekä tämän perusteella kohdentaa tarvittavia lisätoimenpiteitä oikein.

PwC Suomi toteuttaa myös HR-tiimin vetämiä fokusryhmäkeskusteluja, joiden tavoitteena on syventää yhtiön ymmärrystä mahdollisista epäkohdista ja kehitystarpeista. Tilikaudella 2025 yhtiö järjesti esimerkiksi fokusryhmäkeskusteluja työntekijöilleen, jotka eivät puhu suomea. Keskustelujen avulla selvitettiin osallistujien kokemuksia uralla etenemisestä ja siihen liittyvistä mahdollisista haasteista.

Henkilöstölle tarjotaan myös kattava, inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden perusteisiin syvennyvä valmennuskokonaisuus, Inclusive Mindset Learning Path. Kaikilta PwC Suomen partnereilta edellytetään koulutuksen suorittamista. Esihenkilöroolissa toimiville järjestettiin lisäksi tilikauden 2025 aikana inklusiivisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä HR-tiimin ja ulkoisen kouluttajan vetämiä koulutuksia.

Tilikaudella 2025 PwC Suomi edisti monimuotoisuutta parantamalla esteettömyyttä. Yhteistyökumppanin tekemä Helsingin pääkonttorin esteettömyyskartoitus (liikkuminen, näkeminen, kuuleminen, aistiesteettömyys) huomioi lakisääteiset esteettömyysvaatimukset ja suositukset. Yhteistyökumppani tuotti kartoituksen perusteella toimenpidesuosituksia tilojen mukauttamiseksi eri työntekijäryhmiä huomioivasti. Lisäksi käynnistettiin uuden, tilikaudella 2027 käyttöön tulevan toimitilan esteettömyysuunnittelu sekä verkkosivujen saavutettavuuden auditointi.

PwC Suomi laatii jokaiselle tilikaudelle Inclusion & Diversity (I&D) -toimintasuunnitelman edistääkseen yhtäläisiä mahdollisuuksia ja varmistaakseen syrjinnästä ja häirinnästä vapaan työpaikan. Toteutumista sekä tavoitteiden ja mittareiden edistymistä seuraa neljästi vuodessa kokoontuva I&D-ohjausryhmä yhtiön I&D-johtajan ja toimitusjohtajan johdolla. Ohjausryhmään kuuluvat myös liiketoimintayksiköiden I&D-vastaavat, jotka käyvät vuosittain läpi suoritumis-arviointien tulokset mahdollisten epäkohtien varalta.

Terveys ja turvallisuus sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino

PwC Suomi toteutti tilikauden 2025 aikana työntekijöidensä terveyttä ja työturvallisuutta tukevia, työkykyä ylläpitäviä ja haittoja ennaltaehkäiseviä toimia. Toimet koskevat kaikkia PwC Suomen työsuhteisia työntekijöitä.

Yhtiöllä on käytössä työkykyjohtamisen aktiivisen tuen malli, jonka tavoitteena on työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja oikea-aikainen tuki. Esihenkilöt saavat mallin soveltamiseen ohjeistusta, koulutusta ja tukea HR-tiimiltä sekä työterveyshuollosta. Malli ohjaa toimintaa myös sairauspoissaolo- ja työhönpaluutilanteissa. Yhtiöllä on käytössä digitaalinen työkalu, joka auttaa esihenkilöitä, HR-tiimiä ja työterveyshuoltoa henkilöstön tukemisessa, sairauspoissaolojen seuraamisessa ja työkyvyttömyysriskien ennakoinnissa.

Tilikauden 2025 aikana PwC Suomi tarjosi myös erilaisia keinoja työntekijöidensä mielen hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Palveluihin kuuluivat esimerkiksi työpsykologin vastaanotto, mielialavalmentajan käynnit, digivalmennukset sekä mahdollisuus lyhytterapiaan. Työterveyshuollon kumppanin tarjoamien palveluiden lisäksi yhtiö tarjosi Auntie-palvelua eli ulkoisen palveluntarjoajan tarjoamaa matalan kynnyksen keskustelutukea esimerkiksi stressin, palautumisen ja työn- ja elämänhallinnan haasteisiin.

PwC Suomi hallitsee työ- ja yksityiselämän tasapainoon kohdistuvia haasteita ensisijaisesti resurssisuunnittelulla ja työnteon joustoilla. Tilikaudella 2025 keskeisin toimi oli kausivaihtelujen huomioiminen resursoinnissa projektityön kuormituksen tasaamiseksi. Lisäksi kuormitusta kevennettiin osaamisen kehittämisellä ja työntekijöiden uudelleensijoittamisella. PwC Suomen hybridityömalli tukee yhteensovittamista, sillä se tasapainottaa asiakkaiden, yhteisön ja yksilön tarpeet. Tiimit sopivat yhdessä pelisäännöistä, joiden puitteissa työntekijöillä on mahdollisuus hyödyntää joustavia työaikajärjestelyjä, perhevapaita ja palkattomia poissaoloja.

Yhtiö seuraa työterveyteen, työntekijöiden hyvinvointiin sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyvien toimien vaikuttavuutta työterveyshuollon kumppanin kanssa toteutettavilla terveyskyselyillä ja -tarkastuksilla sekä sairauspoissaolojen ja mielenterveyssyistä johtuvien poissaolojen määrän ja keston seurannalla. Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät seuraavat poissaolojen kehitystä vähintään kaksi kertaa tilikaudessa ja laativat tarvittaessa tilanteen perusteella suunnitelmat korjaavista toimenpiteistä.

Yksityisyys

Yksityisyyden osalta tunnistettuun kielteiseen vaikutukseen liittyvät toimet kuvataan raportin kohdassa S2-4 & S2-4: Olennaisiin vaikutuksiin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus.

Mittarit ja tavoitteet

S1-5: Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan

PwC Suomi on asettanut mitattavan, aikaan sidotun ja tulossuuntautuneen tavoitteen liittyen sukupuolten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen (Global People Survey -henkilöstökyselyn Inclusion-indeksi). Muiden aiheiden osalta ei ole asetettu ESRS-standardin mukaisia tavoitteita, mutta laadittujen toimintaperiaatteiden toteutumista ja tehtyjen toimien tehokkuutta seurataan jatkuvien vuositaseisten tavoitteiden kautta. Näille tavoitteille ei ole määritetty perusvuotta eikä perusarvoa. PwC Suomi ei raportoi tavoitteita liittyen työn ja yksityiselämän tasapainon osalta tunnistettuun olennaiseen vaikutukseen.

Sukupuolten tasa-arvo ja monimuotoisuus

PwC Suomi on asettanut Inclusion & Diversity -tavoitteet, joiden avulla luodaan monimuotoista, tasa-arvoista ja inklusiivista työyhteisöä. Inclusion & Diversity -ohjausryhmä seuraa tavoitteiden kehitystä haluttuun suuntaan. Ryhmä kokoontuu neljästi vuodessa ja sitä johtaa yhtiön I&D-johtaja sekä toimitusjohtaja. Työntekijät ovat edustettuina ohjausryhmässä ja ovat siten osallistuneet tavoitteiden asettamiseen, niissä edistymisen seuraamiseen sekä yhtiön toiminnasta syntyneiden oppien ja tehtyjen parannusten tunnistamiseen.

Keskeinen sukupuolten tasa-arvoa koskeva tavoite liittyy GPS-henkilöstökyselyn People Engagement -indeksiin (PEI). Yhtiön tavoitteena on, että sukupuolten välinen ero PEI-mittarilla on enintään kaksi prosenttiyksikköä. Tilikauden aikana ei saavutettu tavoitetta, ja sukupuolten välinen ero kasvoi kuuteen prosenttiyksikköön.

Inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta koskeva tavoite liittyy myös GPS-henkilöstökyselyyn. Yhtiön tavoite on, että GPS-kyselyn Inclusion-indeksi on 74 % tilikauden 2026 loppuun mennessä. Tilikauden aikana indeksi kehittyi toivottuun suuntaan.

Laskentaperiaatteet

People Engagement -indeksi ja Inclusion-indeksi ovat osa PwC-ketjun toteuttamaa Global People Survey (GPS) -henkilöstökyselyä, ja indeksien tulokset saadaan ketjulta osana PwC Suomen GPS-yhteenvedoa.

People Engagement -indeksin luku muodostuu henkilöstön työyhteisöön sitoutumista mittaavista väittämistä, joihin vastaaja vastaa tyytyväisyyttä kuvaavalla asteikolla. Lukema kertoo, miten suuri osa GPS-kyselyyn vastanneista on ollut samaa mieltä väittämän kanssa. Lukemaa on verrattu naisiksi ja miehiksi itsensä identifioineiden vastaajien välillä.

Inclusion-indeksi muodostuu inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä mittaavista väittämistä, joihin vastaaja vastaa tyytyväisyytensä tasoa kuvaavalla asteikolla. Lukema kertoo, miten suuri osa GPS-kyselyyn vastanneista on ollut samaa mieltä väittämän kanssa.

Tavoite	2022 perusvuosi	2024 toteuma	2025 toteuma
GPS-kyselyn Inclusion-indeksi on 74 % tilikauden 2026 loppuun mennessä	68 %	70 %	71 %
GPS-kyselyssä sukupuolten välinen ero People Engagement -indeksissä (PEI) on $\leq$ 2 %		4 %	6 %

Terveys ja turvallisuus

PwC Suomi on pyrkinyt hallitsemaan tunnistettua kielteistä vaikutusta asettamalla jatkuvat tavoitteet sairauspoissaoloasteelle ja pitkien poissaolojen kehitykselle. Tavoitteena on pitää

sairauspoissaoloaste noin 2,5 prosentissa. Tilikaudella 2025 sairauspoissaoloaste oli 2,4 % (2024: 2,4 %), joten tavoite saavutettiin.

Yhtiö on asettanut myös tavoitteeksi, että yli 30 yhtäjaksoista päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä laskee. Tilikaudella 2025 yli 30 yhtäjaksoista päivää kestävien sairauspoissaolopäivien määrä oli 1 780 päivää (2024: 1 775 päivää) eli tavoitetta ei saavutettu. Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät seuraavat näihin tavoitteiden kehitystä vähintään kaksi kertaa tilikaudessa ja laativat tarvittaessa vaatimukset korjaavista toimenpiteistä.

Tunnistettuun myönteiseen vaikutukseen liittyen PwC Suomi asetti tilikaudelle 2025 tavoitteeksi, että Global People Survey (GPS) -henkilöstökyselyn People Engagement -indeksi (PEI) on 80 %. Mittari kertoo henkilöstön sitoutumisesta viidestä eri näkökulmasta: ylpeys yhtiöstä, halukkuus suositella PwC:tä työpaikkana, tunne kuulumisesta työyhteisöön, omien arvojen yhteensopivuus yhtiön arvojen kanssa ja työssä viihtyminen. Tilikauden tulos oli 76 prosenttia (2024: 80 %) eli tavoitetta ei saavutettu. GPS-kyselystä kerrotaan raportin kohdassa S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, Global People Survey (GPS).

Laskentaperiaatteet

Sairauspoissaoloasteen laskennassa ovat mukana kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Lähtötiedot kerätään yhtiön palkkajärjestelmästä ja työajanseurantajärjestelmästä. Sairauspoissaoloasteen laskennassa sairauspoissaoloaika jaetaan teoreettisella säännöllisellä työajalla eli ajalla jonka työntekijä olisi ollut töissä. Laskentakaava on sairauspoissaolotunnit / (työsopimusten mukainen työaika – poissaolotunnit).

Yli 30 yhtäjaksoista päivää kestävien sairauspoissaolojen laskennassa käytetään HR-järjestelmästä kerättävää sairauspoissaolodataa. Lukuun on laskettu kaikki työsuhteisten työntekijöiden yhtäjaksoisesti yhteensä 30 kalenteripäivää tai yli kestäneet sairauspoissaolopäivät. Yli 30 päivää kestävät sairauspoissaolot kirjataan sille kuukaudelle ja tilikaudelle, jona sairauspoissaolojakso on alkanut.

People Engagement -indeksi on osa PwC-ketjun toteuttamaa Global People Survey (GPS) -henkilöstökyselyä, ja sen tulokset saadaan ketjulta osana PwC Suomen GPS-yhteenvetoa. Laskennassa prosenttiosuus myönteisistä vastauksista tarkoittaa niiden ihmisten prosenttiosuutta, jotka vastasivat indeksin perusteina oleviin väittämiin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Tavoite		2024 toteuma	2025 toteuma
Sairauspoissaoloaste	%	2,4 %	2,4 %
Sitoutumisindeksi (People Engagement Index, PEI)	%	80 %	76 %
Yli 30 päivää kestäneet sairauspoissaolot	päivää	1 775	1 780

Riittävä palkka

Suomen PwC:n tavoite on maksaa kaikille työsuhteisille työntekijöilleen ESRS-standardien määrittelemää riittävää palkkaa. Harjoittelijoiden palkitsemiseen sovelletaan muita periaatteita kuin työsuhteisten työntekijöiden palkitsemiseen, mutta myös harjoittelijoille maksetaan pääsääntöisesti määritelmän mukaista riittävää palkkaa. Harjoittelun ensisijainen tarkoitus on tarjota alan työkokemusta.

Kyseessä on jatkuva tavoite, jolla ei ole lähtö- tai tavoitevuotta. Yhtiön johtoryhmä seuraa riittävän palkan toteutumista vuosittain. Tavoitetaso saavutettiin tilikaudella 2025. Kaikille työsuhteisille työntekijöille maksettiin määritelmän mukaista riittävää palkkaa.

Laskentaperiaatteet

Riittävän palkan määrittelyssä ja laskennassa on käytetty vertailuarvona Tilastokeskuksen sivuilla raportoitua yksityisen sektorin keskiansiotasoa vuodelta 2023. Lukuun on lisätty kolmen prosentin vuosikorotus vastaamaan oletettua palkkakehitystä. Tältä pohjalta on ESRS-standardin mukaisesti laskettu, että riittävän palkan tulee olla 60 % maan medianipalkasta eli vähintään 60 % vertailuarvosta. Tarkastelun ulkopuolelle on ESRS-standardin ohjeistuksen mukaisesti jätetty harjoittelijat.

Tavoite	Toteuma 2024	Toteuma 2025
Osuus työsuhteisista työntekijöistä, joille maksetaan määrätelmän mukaista riittävää palkkaa	100 %	100 %

Koulutus ja taitojen kehittäminen

Yhtiön tavoitteena on, että koko sen henkilöstö on suorittanut osaamisen kannalta keskeiset kriittiset koulutukset, joiden suorittaminen takaa henkilöstön oikeanlaisen ja riittävän osaamistason sekä yhtiön eettisten periaatteiden ja laatuvaatimusten mukaisen toiminnan.

Keskeisiä koulutuksia ovat esimerkiksi tietosuojan ja eettisten periaatteiden noudattamiseen liittyvät koulutukset, joista on kerrottu tarkemmin kohdissa S2-5 & S4-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet sekä Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet ja toimenpiteet. Tavoitteena on, että 100 prosenttia henkilöstöstä suorittaa nämä pakolliset koulutukset. Tavoitteen toteutumista eli pakollisten koulutusten suorittamisen kattavuutta seurataan vuosittain. Suorittamatta jättäminen voi aiheuttaa työntekijöille seuraamuksia.

Yksityisyys

Yksityisyyteen liittyviä tavoitteita ja mittareita koskevat tiedot on annettu raportin kohdassa S2-5 & S4-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet.

S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Laskentaperiaatteet

PwC Suomen raportointikausi on tilikausi 1.7.2024–30.6.2025. Tiedot työsuhteisten työntekijöiden ominaisuuksista on annettu tilikauden viimeisen päivän (30.6.2025) mukaan, pois lukien vaihtuvuuteen liittyvät tiedot, jotka on laskettu koko tilikauden ajalta. Työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä oli tilikauden viimeisenä päivänä 1 423 ja se vastaa tilinpäätöksessä annettua lukua. Alla olevissa taulukoissa raportoiduissa tiedoissa ovat mukana kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät kaikista työsuhdetypeistä (määräaikaiset, vakituiset, osa-aikaiset sekä kokoaikaiset) ja luvut on ilmaistu henkilömääränä. Kaikki yhtiön työsuhteiset työntekijät työskentelevät Suomessa. Lukujen laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraista tietoa.

Työntekijöiden määrät sukupuolittain sekä työsuhteen tyypit sukupuolittain saadaan yhtiön HR-järjestelmästä. Sukupuolina raportoidaan mies, nainen ja ei ilmoitettu, sillä HR-järjestelmässä ei ole vastausvaihtoehtoa muu sukupuoli. Työntekijät lisäävät sukupuolitietonsa järjestelmään ja voivat milloin tahansa päivittää tiedon. Mikäli työntekijä ei ole ilmoittanut sukupuoltaan tilikauden päättymispäivään mennessä, henkilö näkyy Ei ilmoitettu -kategoriassa. Näin käy yleisimmin juuri yhtiössä työskentelynsä aloittaneiden osalta. Ei ilmoitettu -kategoriassa voi siten olla sekä henkilöitä, jotka eivät ole halunneet kertoa sukupuoltaan että henkilöitä, jotka eivät ole päivittäneet sukupuolitietoa järjestelmään.

Työsuhteisten työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan jaoteltuna (tiedot henkilömääränä ilmaistuna)

	2025 henkilömäärä	2025 osuus
Miehet	675	48 %
Naiset	744	52 %
Ei ilmoitettu	4	— %
Työsuhteiset työntekijät yhteensä	1 423	100 %

Toimintamaa	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)
Suomi	1 423

Työsuhteisten työntekijöiden määrä työsuhdetyypeittäin ja sukupuolen mukaan jaoteltuna (tiedot henkilömääränä ilmaistuna)

	Naiset	Miehet	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä	744	675	4	1 423
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	721	650	2	1 373
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	23	25	2	50
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä	34	24	0	58
Kokoaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	672	633	4	1 309
Osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	38	18	0	56

Vaihtuvuuteen liittyvät tiedot saadaan työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärän osalta HR-järjestelmästä ja lähteneiden työntekijöiden osalta palkkajärjestelmästä. PwC Suomi raportoi vaihtuvuuden osalta kaksi lukua, joista ensimmäinen sisältää kaikki tilikauden 2025 aikana lähteneet työntekijät. Tämän luvun laskentakaava on tilikauden aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden määrä / tilikauden keskimääräisten työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä x 100.

Lisäksi yhtiö raportoi yhteisökohtaisena mittarina vaihtuvuusluvun, jossa eivät ole mukana määräaikaiset työntekijät, eläköityneet tai työsuhteen aikana kuolleet työntekijät. Valtaosa päättäneistä työsuhteista on määräaikaisten harjoittelijoiden päättäneitä työsuhteita. Tämän luvun laskentakaava on tilikauden 2025 aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden määrä (pois lukien määräaikaisuuden vuoksi päättäneet työsuhteet, eläköityneet tai työsuhteen aikana kuolleet) / vakituksessa työsuhteessa olevien työsuhteisten työntekijöiden määrä 30.6.2025 x 100.

Vaihtuvuuteen liittyvät tiedot

Työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä (käytetään samaa kuin muissa S1-6 kohdissa)	1 423
Yrityksestä raportointikauden aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden määrä	335
Vaihtuvuus	22,7
Vaihtuvuus (pois lukien määräaikaiset työntekijät)	11,8

Tilikauden 2025 aikana päättyi 335 työsuhdetta. Korkeaa lukua selittää se, että PwC Suomi työllistää vuosittain noin 250 määräaikaista harjoittelijaa, joista vain osan työsuhde jatkuu yhtiössä harjoittelujakson jälkeen. Vakituiset työsuhteet päättyvät yhtiössä pääasiassa työntekijän oman irtisanoutumisen vuoksi.

S1-7: Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Laskentaperiaatteet

PwC Suomen raportointikausi on tilikausi 1.7.2024–30.6.2025 ja tieto muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden määrästä on annettu raportointikauden viimeisen päivän (30.6.2025) mukaan. Pääosin henkilöt tekevät työtä oman toiminimen kautta. Lisäksi lukuun lasketaan lyhyellä, enintään 11 kuukauden komennuksella (short-term assignment) olevat muiden PwC-jäsenmaiden työnteki-

jät, joita ei tulkita Suomen PwC:n työsuhteisiksi työntekijöiksi. Tieto saadaan HR-järjestelmästä ja raportoidaan henkilömääränä. Luvun laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraista tietoa.

Muiden kuin työsuhteisten henkilöiden määrä tilikauden päättyessä oli 11, kun taas työsuhteisia henkilöitä oli 1 423. Näin ollen muiden kuin työsuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli alle 1 %, eli kyseisen ryhmän vaikutus PwC Suomen toimintaan on määrällisesti hyvin rajallinen.

Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden määrä

Muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä	11
--	----

S1-9: Monimuotoisuuden mittarit

Laskentaperiaatteet

PwC Suomen ylimmäksi johdoksi on määritetty yhtiön johtoryhmä (Territory Leadership Team, TLT), joka on yhtiön päätöksentekorakenteessa yhden tason alempana kuin hallintoelimenä toimiva yhtiön hallitus. Johtoryhmän sukupuolijakauman tiedot saadaan HR-järjestelmästä ja annetut tiedot kattavat kaikki johtoryhmän jäsenet. Sukupuolina raportoidaan mies, nainen ja ei ilmoitettu, sillä järjestelmässä ei ole vastausvaihtoehtoa muu sukupuoli.

Tiedot työsuhteisten työntekijöiden ikäjakaumasta on annettu tilikauden viimeisen päivän (30.6.2025) mukaan. Tiedot kerätään HR-järjestelmästä työntekijöiden syntymäajan perusteella. Henkilöt ilmoittavat itse syntymäaikansa järjestelmään. Mikäli syntymäaikaa ei ole lisätty HR-järjestelmään, henkilö ei ole laskennassa mukana. Tilikauden ikäjakauman osalta yksi henkilö ei ole ilmoittanut syntymäaikaa järjestelmään.

PwC Suomen raportointikausi on tilikausi 1.7.2024–30.6.2025 ja tieto johtoryhmän jäsenten sukupuolesta sekä työsuhteisten työntekijöiden ikäjakaumasta on annettu tilikauden viimeisen päivän (30.6.2025) mukaan. Lukujen laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraista tietoa.

Ylimmän johdon eli johtoryhmän (TLT) sukupuolijakauma 2025

	Mies		Nainen		Ei ilmoitettu	
	hlö	%	hlö	%	hlö	%
Johtoryhmä	4	50 %	4	50 %	0	0 %

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma	hlö	%
Alle 30-vuotiaat	445	31 %
30-50 -vuotiaat	834	59 %
yli 50-vuotiaat	143	10 %

S1-10: Riittävä palkka

PwC Suomi maksaa kaikille työsuhteisille työntekijöilleen riittävää palkkaa ESRS S1 -standardiin sovellettavien viitearvojen mukaisesti. Tarkastelun ulkopuolelle on ESRS-standardin ohjeistuksen mukaisesti jätetty harjoittelijat. Vertailuarvo on laskettu Tilastokeskuksen raportoimasta, vuoden 2023 yksityisen sektorin keskiansiota, johon on lisätty kahden vuoden palkankorotus (3 % per vuosi). Riittäväksi palkaksi on määritetty 60 % tästä keskiansiosta.

S1-13: Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

Laskentaperiaatteet

PwC Suomen työsuhteisille työntekijöille järjestetään vuosittain yksi tulos- ja urakehitysarviointi tilikauden loppupuolella. Arviointiprosessi ja arviointikertojen määrä pohjautuu PwC-ketjun ohjeistukseen. Arviointiprosessi kattaa kaikki työsuhteiset työntekijät, pois lukien partnerit ja

harjoittelijat, alle kuusi kuukautta työsuhteessa olleet henkilöt, poissaolijat (esimerkiksi perhe- ja opintovapailla olevat työntekijät) sekä henkilöt, joiden työsuhde on päättynyt. Arviointiin osallistuneiden osuus lasketaan 30.6. tilanteessa työsuhteessa olevasta henkilöstöstä. Arviointeihin liittyvät tiedot kerätään HR- ja palkkajärjestelmistä.

Suoritettujen koulutustuntien määrä saadaan yhtiön työajanseurantajärjestelmästä. Koulutustuntien sisältävät sisäiset ja ulkopuolisten toimijoiden järjestämät koulutukset. Keskimääräinen suoritettujen koulutustuntien määrä työsuhteista työntekijää kohden lasketaan jakamalla työsuhteisten työntekijöiden koulutustuntien yhteenlaskettu kokonaismäärä työsuhteisten työntekijöiden henkilömäärällä, joka on esitetty raportin kohdassa S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet. Sukupuolittain yhteenlasketut koulutustunnit jaetaan S1-6 -kohdassa ilmoitettujen, sukupuolen mukaan eriteltyjen henkilömäärien mukaisesti.

Työajanseurantajärjestelmä ei tuota tietoja sukupuolittain, joten keskimääräisten koulutustuntien sukupuolittaisten sekä työntekijäryhmäkohtaisten määrien laskenta on osittain manuaalista ja sukupuoleen liittyvä tieto haetaan HR-järjestelmästä. Sukupuolina raportoidaan mies, nainen ja ei ilmoitettu, sillä HR-järjestelmässä ei ole vastausvaihtoehtoa muu sukupuoli. Mikäli työntekijä ei ole ilmoittanut sukupuoltaan järjestelmään tilikauden päättymispäivään mennessä, henkilö näkyy Ei ilmoitettu -kategoriassa. Ei ilmoitettu -kategorian keskimääräinen koulutustuntimäärä on suhteellisesti korkea, koska tilikauden aikana useat harjoittelijat suorittivat koulutuksia, mutta eivät ilmoittaneet sukupuoltaan järjestelmään. Nämä henkilöt eivät olleet tilikauden päättymispäivänä työsuhteessa, mikä pienentää kategorian henkilömäärää ja nostaa keskiarvoa.

Laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraisia tietoja.

Työsuhteisten työntekijöiden säännölliset tulos- ja urakehitysarvioinnit ja keskimääräiset koulutustunnit

		Miehet	Naiset	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Osuus työsuhteisista työntekijöistä, jotka osallistuivat säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin	%	86 %	85 %	50 %	86 %
Keskimääräinen suoritettujen koulutustuntien määrä työsuhteista työntekijää kohden	h	101	91	243	96

S1-14: Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Laskentaperiaatteet

PwC Suomen työterveyden ja turvallisuuden hallintajärjestelmä on työterveyshuoltolain edellyttämä työterveyspalveluiden kokonaisuus. Sen piiriin kuuluvat kaikki työsuhteiset työntekijät, pois lukien palkattomalla äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaalla, opintovapaalla tai muulla palkattomalla vapaalla olevat henkilöt, sillä he eivät kuulu työterveyspalveluiden piiriin vapaajaksonsa aikana. Myöskään muut kuin työsuhteiset työntekijät eivät kuulu PwC Suomen työterveyspalveluiden piiriin.

Laskennassa jakajana käytetään kohdassa S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet raportoitua henkilöstön kokonaismäärää. Tästä määrästä poistetaan manuaalisesti yllä kuvattuihin ryhmiin kuuluvat henkilöt, jotka eivät ole työterveyspalveluiden piirissä.

Työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän kattavuus %

Omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden prosenttiosuus, jotka kuuluvat yhtiön työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin	96 %
Omaan työvoimaan kuuluvien, muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus, jotka kuuluvat yhtiön työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin	0 %

PwC Suomen työtaturmien, ammattitautien, ammattitautiepäilyjen sekä työperäisistä vammoista ja ammattitaukeista johtuvien kuolemantapausten osalta raportoidut luvut saadaan vakuutusyhtiökumppanilta. Vakuutusyhtiöltä saatavat tiedot kattavat kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Tilikaudella 2025 sattuneet tapaturmat olivat lieviä.

Muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ja yrityksen toimipisteissä toimivien ulkopuolisten työntekijöiden osalta tietoja ei kerätä, eli mahdolliset tapaukset tulevat PwC Suomen tietoon epävirallisten kanavien kautta. Kummankaan ryhmän osalta PwC Suomen tietoon ei tullut tapauksia tilikauden aikana.

Työtaturmataajuuden laskennassa käytettävät tehtyjen työtuntien tiedot kerätään yhtiön työajanseurantajärjestelmästä. Työntekijöiden työtuntimäärä perustuu toteutuneisiin tuntikirjauksiin, joista vähennetään vuosilomat, yleiset vapaapäivät, sairauslomat, palkattomat poissaolot sekä saldovapaat. Taajuusluku lasketaan ESRS-standardin määrittämällä kaavalla: työsuhteisille työntekijöille tilikauden aikana sattuneet työtaturmat / työsuhteisten työntekijöiden toteutuneet työtunnit yhteensä x 1 000 000.

Työperäisten terveysongelmatapausten sijaan PwC Suomi raportoi ammattitauti- ja ammattitautiepäilytapaukset sekä niistä johtuneet kuolemantapaukset, sillä työperäisten terveysongelmatietojen keräämiseen liittyy epävarmuutta. Haasteena on tapausten rekisteröintiin liittyvät viranomaisohjeistukset, joiden pohjalta tapausten luokittelu ei noudata ESRS-standardin määritelmää. PwC Suomen toiminnan näkökulmasta keskeisin ero ammattitautien ja työperäisten terveysongelmien määritelmässä on se, että ammattitauteihin eivät sisälly psykososiaalisista kuormitustekijöistä johtuvat tapaukset.

Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat tunnusluvut

	omaan työvoimaan kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden osalta
Työperäisistä vammoista johtuvien kuolemantapausten lukumäärä	0,0
Työperäisistä terveysongelmista johtuvien kuolemantapausten lukumäärä	0,0
Kirjattavien työtaturmien lukumäärä	6,0
Kirjattavien työtaturmien taajuus	2,6
Työperäisten terveysongelmatapausten lukumäärä	0,0

PwC Suomen työtaturmista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvien menetettyjen päivien raportoitavat määrät saadaan vakuutusyhtiöltä, ja ne kattavat kaikki yhtiön työsuhteiset työntekijät. Mukaan lasketaan vahingon sattumispäivästä seuraavat päivät (kalenteripäivät) silloin, kun poissaolo kestää vähintään kolme päivää. Työkyvyttömyyspäivät sisältävät viikonlopun, mikäli poissaolo jatkuu viikonlopun yli. Vakuutusyhtiöltä saadaan tiedot myös vahingoista, joista on aiheutunut 1–2 päivän työkyvyttömyysjakso, mutta päivien lukumäärä lasketaan manuaalisesti yhtiön työajanseurantajärjestelmästä saatavista tiedoista.

Menetettyjen päivien lukumäärät työsuhteisten työntekijöiden osalta

Työtaturmien vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	5
Työtaturmista johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	0
Työperäisten terveysongelmatapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	0
Työperäisistä terveysongelmista johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	0

Sairauspoissaoloaste on PwC Suomen yhteisökohtainen mittari, joka kuvaa, kuinka suuren osan sairauspoissaolot vievät työntekijöiden käytettävissä olevasta työajasta. Sairauspoissaoloasteen laskennassa ovat mukana kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Lähtötiedot kerätään yhtiön palkkajärjestelmästä ja työajanseurantajärjestelmästä. Sairauspoissaoloasteen laskennassa sairauspoissaoloaika jaetaan teoreettisella säännöllisellä työajalla eli ajalla jonka työntekijä olisi

ollut töissä. Laskentakaava on sairauspoissaolotunnit / (työsopimusten mukainen työaika – poissaolotunnit).

Yhteisökohtainen mittari

Sairauspoissaoloaste (%)	2,4 %
--------------------------	-------

S1-15: Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Laskentaperiaatteet

Perhevapaisiin eli äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ovat oikeutettuja työsopimuslain nojalla kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät.

Perhevapaiden käyttöön liittyvät luvut saadaan yhtiön palkkajärjestelmästä. Palkkajärjestelmässä sukupuolivaihtoehtoina ovat mies tai nainen, sillä sukupuoli määrittyy henkilötunnuksen mukaan. HR-järjestelmässä työntekijät voivat itse ilmoittaa sukupuolitietonsa ja järjestelmässä on mies ja nainen -kategorioiden lisäksi myös kolmas kategoria, "ei ilmoitettu". Sen vuoksi HR-järjestelmästä on haettu kaikkien perhevapaita pitäneiden itse ilmoittama sukupuoli ja sukupuolijakauman mukaiset luvut on laskettu tämän tiedon pohjalta.

Kaikkien perhevapaiden käyttöä koskevien mittareiden laskennassa on käytetty jakajana S1-6 -kohdassa raportoitua henkilöstön kokonaismäärää 1423 tilikauden päättyessä.

Lukujen valossa sukupuolten välillä ei näytä olevan suurta eroa perhevapaiden pitämisen määrässä, mutta on huomioitava, että naisten vapaat kestävät yleensä huomattavasti pidempään, koska lähes kaikki naiset käyttävät raskaus- ja perhevapaata. Miehet käyttävät toisen vanhemman vapaita, jolloin vapaa saattaa kestää lyhyimmillään vain viikon, kun synnyttävä vanhempi käyttää käytännössä aina vähintään kuusi kuukautta vapaata.

Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat indikaattorit

Perhevapaaseen oikeutettujen työsuhteisten työntekijöiden osuus	%	100 %
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus	%	11,5 %
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – miespuoliset	%	12,2 %
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – naispuoliset	%	11,0 %
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – jotka eivät kertoneet sukupuoltaan	%	— %

S1-17: Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Laskentaperiaatteet

PwC Suomi raportoi osiossa tapaukset ja valitukset, jotka on saatu sekä yhtiön sisäisten että ulkoisten sidosryhmien käytössä olevan Ethics Helpline -kanavan kautta sekä sisäisesti käytössä olevien raportointimenetelmien kautta. Jäljempänä sanalla ilmoitukset viitataan sekä tapauksiin että valituksiin yhdessä. Kaikki ilmoitukset dokumentoidaan samaan seurantatietokantaan, joten ilmoitusmäärät saadaan suoraan kyseisestä järjestelmästä. Raportointijakson aikana ilmoitetut syrjintätapaukset -luku kattaa kaikki tilikauden 2025 aikana raportoidut tapaukset, jotka koskevat syrjintää tai häirintää. Vastaavasti valitukset-luku kattaa kaikki raportointikanavien kautta esiin tulleet ilmoitukset, pois lukien edellä mainitut syrjintää ja häirintää koskevat tapaukset. Raportoitu-hin lukuun ei sisälly järjestelmän kautta esitettyjä kysymyksiä. Tietojen raportointi ei sisällä arvionvaraista tietoa eikä raportoinnissa ole tehty merkittäviä oletuksia.

Vakavan ihmisoikeusloukkauksen tunnusmerkkejä täyttäviä tapauksia ei tullut yhtiön tietoon. Sisäisesti Ethics Helpline -kanavan kautta käynnistettyjä ilmoituksia oli kaikkiaan 8 ja lisäksi ilmoi-

tuskanavan ulkopuolisina ilmoituksina samaan tietokantaan dokumentoitiin 10 muuta erillistä ilmoitusta. Yhteensä yhtiössä selvitettiin 18 eri raportoitua ilmoitusta.

Tehdyt ilmoitukset siirtyvät asiasta riippuen Ethics Leaderin, päälakimiehen tai työoikeusjuristin käsiteltäviksi. Ilmoitukset tutkitaan huolellisesti ja yhtiössä suhtaudutaan äärimmäisellä vakavuudella jokaiseen ilmoitukseen. Tutkinnassa arvioidaan aina korjaavien toimenpiteiden tarvetta ja tehdään tarvittavat toimenpiteet.

Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Raportointijakson aikana ilmoitettujen syrjintätapausten, mukaan lukien häirintä, kokonaismäärä	tapaus	4
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien (valitusmekanismit mukaan luettuina) kautta	valitus	14
Ilmoitettujen tapausten ja valitusten perusteella maksettujen sakkojen, seuraamusten ja vahingonkorvausten kokonaismäärä	€	0

ESRS S2 Arvoketjun työntekijät & ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät

Arvoketjun työntekijöitä (S2) sekä kuluttajia ja loppukäyttäjiä (S4) koskevat tiedot raportoidaan yhdessä, sillä arvoketjun työntekijöihin ja kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuu sama mahdollinen kielteinen vaikutus. Vaikutusta koskevat toimintaperiaatteet, toimet ja tavoitteet ovat yhdenmukaiset riippumatta siitä, kohdistuuko vaikutus arvoketjun työntekijöihin tai kuluttajiin ja loppukäyttäjiin.

Strategia

ESRS 2, SBM-3: Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa

Kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistettiin PwC Suomen toimintaan liittyen olennainen mahdollinen kielteinen vaikutus PwC Suomen omien työntekijöiden, asiakkaiden työntekijöiden sekä asiakkaiden asiakkaiden yksityisyyteen. Omien työntekijöiden yksityisyyteen liittyvää mahdollista kielteistä vaikutusta käsitellään kohdassa [ESRS S1 Oma työvoima](#). Yksityisyyteen liittyvät toimintaperiaatteet, tavoitteet ja toimet ovat yhtenevät riippumatta siitä, keneen mahdollinen kielteinen vaikutus kohdistuu.

Yksityisyyteen liittyvät tunnistetut mahdolliset vaikutukset ovat yhteydessä yhtiön strategiaan ja liiketoimintamalliin. Toteuttaessaan yhtiön strategiaa PwC Suomi tuottaa palveluita, joiden osana yhtiö käsittelee asiakkaidensa työntekijöiden (S2 Arvoketjun työntekijät) sekä asiakkaidensa asiakkaiden (S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät) henkilötietoja. Henkilötietojen käsittelyyn liittyy aina sisäsyntyinen riski siitä, että tiedot joutuvat tahallisesti tai tahattomasti väärin käsiin, esimerkiksi inhimillisen virheen tai tietovuodon seurauksena. Tällainen tilanne voisi aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia niiden henkilöiden yksityisyydelle, joiden tiedot ovat vaarantuneet. Vaikutukset riippuvat siitä, millaiset tiedot olisivat vaarantuneet. Pahimmillaan kyse voi olla esimerkiksi identiteettivarkauksista ja taloudellisista menetyksistä.

Mahdollinen kielteinen vaikutus kohdistuu kaikkiin niihin PwC Suomen asiakkaiden nykyisiin ja entisiin työntekijöihin ja asiakkaiden asiakkaisiin, joiden henkilötietoja käsitellään. Toteutuessaan kielteinen vaikutus olisi yksittäistapausta ja se kohdistuisi rajattuun joukkoon ihmisiä, joiden tietoja yksittäisessä toimeksiannossa käsitellään.

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
S2 Arvoketjun työntekijät – Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi tuottaa palveluita, joiden yhteydessä käsitellään yhtiön asiakkaiden työntekijöiden henkilötietoja. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät – Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi tuottaa palveluita, joiden yhteydessä käsitellään yhtiön asiakkaiden asiakkaiden henkilötietoja. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.

Vaikka vaikutukset eivät ole johtaneet muutoksiin yhtiön strategiassa tai liiketoimintamallissa, yksityisyyden loukkaamiseen liittyvät mahdolliset kielteiset vaikutukset on tunnistettu ja ne on huomioitu yhtiön liiketoimintamallissa. Kielteisen vaikutuksen ennaltaehkäisemiseksi tehtyjä toimenpiteitä kuvataan kohdassa S2-4 & S2-4 olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus.

PwC Suomi ei ole suorittanut kattavaa arviointia arvoketjun työntekijöistä tai kuluttajista ja loppukäyttäjistä, joihin kielteiset vaikutukset voivat kohdistua, ESRS 2 IRO-1:n vaatimusten mukaisesti. Tähän mennessä arvoketjun työntekijöitä sekä kuluttajia ja loppukäyttäjää on tarkasteltu yleisellä tasolla. Kaksoisolennaisuusanalyysissä PwC Suomen asiakkaiden työntekijöitä sekä asiakkaiden asiakkaita on käsitelty yhtenäisinä ryhminä ilman tarkempaa analyysia siitä, onko näiden ryhmien sisällä erityisen haavoittuvia ryhmiä.

Tilikauden 2026 aikana yhtiö toteuttaa huolellisuusvelvoitteen (due diligence) mukaisen ihmisoi-keusarvioinnin arvoketjulle. Arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa arvoketjun työntekijöiden ja muiden mahdollisten kielteisten vaikutusten kohteena olevien henkilöiden erityispiirteet, työolo-suhteet ja tehtävät, jotka voivat asettaa heidät muita suurempaan riskiin. Tässä yhteydessä arvioi-daan myös yhtiön toimintaan arvoketjun kautta mahdollisesti liittyvät lapsi- ja pakkotyön riskit.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

S2-1 & S4-1 Arvoketjun työntekijöihin ja kuluttajiin sekä loppukäyttajiin liittyvät toimintaperiaatteet

PwC Suomen arvoketjun työntekijöiden sekä kuluttajien ja loppukäyttäjien yksityisyyttä koskevat toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin ja PwC Suomen omiin paikallisiin linjauksiin. Toimintaperiaatteet kattavat tunnistetut olennaiset yksityisyyttä koskevat mahdolliset vaikutukset, ja ne koskevat kaikkea yhtiön käsittelemää henkilötietoa, riippumatta siitä, kenen henkilötiedosta on kyse. PwC Suomi painottaa luottamusta. Yksityisyyteen liittyvät toimintaperiaatteet on suunniteltu suojelemaan henkilötietoja siten, että luottamukselliset tiedot pysyvät aina suojattuina.

Yksityisyyden suojaa ohjaavat keskeiset toimintaperiaatteet ovat PwC Suomen tietosuojakäytäntö sekä PwC-ketjun luottamuksellista tietoa ja tietosuojaa koskeva politiikka (Confidentiality and Data Protection Policy), eettiset periaatteet (PwC's Code of Conduct) sekä ihmisoi-keuspolitiikka (PwC's Human Rights Policy).

Yhtiöllä ei ole erillisiä prosesseja tai mekanismeja, joilla se seuraisi yritystoimintaa ja ihmisoi-keuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden, työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista annetun ILO:n julistuksen tai monikansallisille yrityksille annettujen OECD:n toimintaohjeiden noudattamista, eikä se siksi ole tunnistanut tapauksia, joissa ei olisi noudatettu kyseisiä linjauksia ja ohjeita. PwC-ketjun

ihmisoikeuspolitiikka on kuitenkin linjassa näiden kansainvälisten viitekehysten kanssa. Lisäksi Suomen PwC kehittää tilikauden 2026 aikana due diligence -prosessejaan, joiden tarkoituksena on varmistaa asianmukaiset toimintatavat ja PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikan toteutuminen kaikessa Suomen PwC:n toiminnassa.

Yhtiöllä on käytössä toimittajia koskevat käytännesäännöt, PwC-ketjun yhteiset kolmansien osapuolien eettiset toimintaperiaatteet (PwC's Global Third Party Code of Conduct). Toimintaperiaatteesta kerrotaan lisää kohdassa [E1-2: Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet](#). PwC-ketjun kolmansien osapuolien eettisissä toimintaperiaateissa käsitellään esimerkiksi ihmisten salakuljetusta, modernia orjuutta ja lapsityövoiman käyttöä. Toimintaperiaateissa linjataan myös PwC-ketjun edellyttävän toimittajiensa käsittelevän kaikkea henkilötietoa vain sovitulla ja PwC:n määrittelemällä tavalla sekä sovellettavia lakeja ja säädöksiä noudattaen.

PwC Suomen tietosuoja-asioista vastaa johtoryhmätasolla yhtiön operatiivinen johtaja eli Chief Operating Officer. PwC Suomen johtoryhmä saa tietoa yhtiön tietosuojaan liittyvistä asioista operatiiviselta johtajalta ja hallitus tietosuojasta vastaavalta taholta vähintään vuosittain. Viime kädessä johtoryhmä vastaa tietosuojaan liittyvien toimintaperiaatteiden toimeenpanosta. PwC Suomi raportoi vuosittain tietosuoja-asioiden vaatimuksenmukaisuudesta PwC-ketjulle.

PwC Suomen tietosuojakäytännössä ja kaikkia PwC-maita koskevassa luottamuksellisista tietoa ja tietosuoja koskevassa politiikassa (Confidentiality and Data Protection Policy) ei viitata kolmannen osapuolen standardeihin tai aloitteisiin, mutta ne noudattavat Euroopan unionin yleistä tietosuoja-asetusta 2016/679 (GDPR) ja sen asettamia velvoitteita.

Tietosuojakäytäntö

PwC Suomi on laatinut henkilötietojen käsittelyä koskevan yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisen tietosuojakäytännön. Toimintaperiaatteen mukaan PwC Suomi kerää, tallentaa, siirtää ja hävittää henkilötietoja tavalla, joka on läpinäkyvä ja edistää luottamusta. Tietoja kerätään ja käsitellään vain, jos siihen on laillinen peruste. Pääsy näihin tietoihin tarjotaan vain sallitulla tavalla.

Tietosuojakäytännössä kuvataan muun muassa, millaisia henkilötietoja yhtiö käsittelee, mistä tiedot ovat peräisin, missä tarkoituksessa tietoja käsitellään sekä henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteet. Tietosuojakäytännössä linjataan myös henkilötietojen siirrosta, turvallisuudesta, säilyttämisestä ja markkinoinnista. Tietosuojakäytännössä kuvataan, millaiset tiedot henkilöllä on PwC Suomen käsittelemiä tietojaan koskien.

Tietosuojakäytäntöä päivitetään tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään vuosittain, tietosuojaryhmän määrittämän aikataulun mukaisesti.

Confidentiality and Data Protection Policy

Luottamuksellista tietoa ja tietosuoja koskeva politiikka (Confidentiality and Data Protection Policy) on PwC-ketjun laatima toimintaperiaate, joka velvoittaa suoraan myös PwC Suomea. Siinä asetetaan kaikille PwC-ketjun partnereille ja työntekijöille velvoitteet henkilötietojen ja luottamuksellisten tietojen käsittelylle. Poliitiikan tavoitteena on suojata PwC-yhtiöitä ja heidän asiakkaitaan sekä varmistaa yksilöiden henkilötietojen suojaus, oli kyse sitten PwC:n henkilöstön, asiakkaiden tai muiden henkilöiden tiedoista.

Toimintaperiaateissa kuvataan tiedon suojaamisen yleiset periaatteet, kuten milloin ja mihin tarkoituksiin tietoa voidaan kerätä, mitkä ovat tiedon säilytyskäytännöt sekä tiedon kohteena olevan henkilön oikeudet tietoon.

Toimintaperiaate tarkastetaan vuosittain PwC Suomen Risk & Quality -tiimin määrittämän prosessin mukaisesti.

PwC's Code of Conduct

PwC-ketjun eettisiin periaatteisiin (PwC's Code of Conduct) liittyvät yleiset tiedot on annettu kohdassa G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri.

PwC-ketjun Code of Conduct sisältää ylätasoon periaatteet henkilötietojen suojaamiseksi erilaisissa tilanteissa. Toimintaperiaatteen mukaisesti PwC Suomi kunnioittaa asiakkaidensa, työntekijöidensä ja muiden yhteistyösidosryhmiensä yksityisyyttä sekä tietojen luottamuksellisuutta.

PwC's Human Rights Policy

PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikkaan (PwC's Human Rights Policy) liittyvät yleiset tiedot on annettu kohdassa S1-1: Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet.

PwC-ketjun globaalissa ihmisoikeuspolitiikassa painotetaan kaikkien sidosryhmien yksityisyyden-suojan tärkeyttä. Toimintaperiaatteen mukaisesti asiakkaiden, partnereiden, henkilöstön ja muiden liikeyhteisöjen tietojen yksityisyyttä tulee kunnioittaa, ja henkilökohtaiset sekä muut luottamukselliset tiedot suojataan kaikissa muodoissaan. Tätä toteutetaan noudattamalla soveltuvia tietosuoja- ja tietoturvalakeja sekä sääntelyvaatimuksia, jotka liittyvät henkilötietojen keräämiseen, tallentamiseen, käsittelyyn, siirtämiseen ja jakamiseen.

Toimintaperiaatteessa korostetaan henkilötietojen ja luottamuksellisten tietojen suojelua luvattomalta käytöltä, paljastamiselta ja vahingoittumiselta. Kun tietojen käsittely siirretään kolmansille osapuolille, varmistetaan, että sopimusjärjestelyin tai muilla toimenpiteillä turvataan tietojen asianmukainen käsittely.

S2-4 & S4-4: Olennaisiin vaikutuksiin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus

PwC Suomi on toteuttanut tilikaudella proaktiivisia toimia tietosuojaan liittyvien mahdollisten kielteisten vaikutusten hallitsemiseksi. Toimet ovat luonteeltaan jatkuvia:

- Uusien palveluiden ja teknologioiden sekä niiden mahdollisten muutosten osalta PwC Suomella on käytössä arviointiprosessi, jossa tietosuojaan liittyvien ehtojen varmistaminen on yksi kriteeri uusien teknologioiden käyttöönottoprosessissa.
- PwC Suomen tietosuojaryhmä suunnittelee ja toteuttaa vuosittain aiheeseen liittyvää vaatimustenmukaisuusohjelmaa. Ryhmä seuraa paikallisten tietosuojatoimenpiteiden tehokkuutta, tehtyjä riskinarvioita ja käsittelee mahdolliset havaitut puutteet kvartaaleittain. PwC-ketju arvioi jäsenyhtiöidensä tietosuojakäytäntöjä vähintään vuosittain.
- PwC Suomella on käytössään erilaisia teknisiä suojauskeinoja, joilla henkilötietoja suojataan. PwC Suomi noudattaa yleisesti hyväksyttyjä teknologiastandardeja ja tietoturvatavoimia suojellaan henkilötietoja tuhoamiselta, häviämiseltä, muuttamiselta, luvattomalta luovuttamiselta tai väärinkäytöltä. Vain valtuutetuille henkilöille annetaan pääsy henkilökohtaisesti tunnistettaviin tietoihin, joita käsitellään, ja tällaiset henkilöt ovat sitoutuneet ylläpitämään näiden tietojen luottamuksellisuutta.
- PwC Suomi soveltaa sisäisen tarkastuksen käytäntöjä myös tietosuoja-asioihin ja niihin läheisesti liittyviin alueisiin.
- Asiakassopimuksiin sisältyy auditointimahdollisuus.
- PwC Suomi tekee vaikutustenarvioita korkean riskin käsittelyprosesseista.
- Yhtiö kerää vuosittain yhtiön sisäisesti palautetta tietosuoja-asioiden hoidosta.

PwC Suomessa toimii tietosuoja-asioista vastaava henkilö sekä Chief Information Security Officer (CISO), joka puolestaan vastaa tietojen luottamuksellisuuden, eheyden, saatavuuden, luotettavuuden ja asianmukaisen hävittämisen varmistamisesta asianmukaisten turvatoimien avulla.

Tietosuojaryhmällä on käytössään vuosisuunnitelma, jota käsitellään säännöllisesti ryhmän kokouksissa. Tarkoituksena on varmistaa, että suunnitelman mukaiset asiat on käyty läpi ja tarvittaessa päivitetty.

PwC Suomella on käytössään PwC-ketjun tarjoamat tehokkaat välineet ja prosessit tietoturvaloukkausten ilmoittamiseksi ja käsittelemiseksi. Lisäksi PwC Suomen jatkuvuudenhallintasuunnitelman mukainen kriisinhallintamenettely otetaan käyttöön, jos tapahtuisi vakava henkilötietojen vaarantuminen. PwC Suomi on luonut prosessit, joiden avulla se varmistaa tilanteen korjaamisen, mikäli sen hallussa olevat henkilötiedot vaarantuisivat.

Yhtiölle ei ole raportoitu arvoketjun alku- tai loppupäähän liittyviä vakavia ihmisoikeusongelmia tai ihmisoikeuksien loukkauksiin liittyviä tapauksia.

Koulutus ja taitojen kehittäminen

Keskeinen toimi mahdollisten yksityisyyteen liittyvien kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi on PwC Suomen henkilöstön aktiivinen kouluttaminen.

Jokaisen PwC Suomen palveluksessa aloittavan työntekijän tulee suorittaa PwC-ketjun yhteinen tietoturva- ja tietosuojakoulutus 30 päivän sisällä työsuhteensa alkamisesta. Jatkuvana toimena koko yhtiön henkilöstö veloitetaan suorittamaan vuosittainen tietosuoja ja tietoturvaa koskeva Be Smart Be Secure -verkkokoulutus. Koulutuksesta kerrotaan tarkemmin kohdassa S2-5 & S4-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet.

Lisäksi koko henkilöstölle pakollinen Ethics and Compliance -verkkokoulutus sisältää myös tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä asioita. Koulutuksesta kerrotaan tarkemmin kohdassa Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet ja toimenpiteet.

Koulutuksissa käsitellään laajasti tietosuojaan liittyviä kysymyksiä sekä PwC-ketjun globaalien linjausten että käytännön esimerkkien avulla. Verkkokoulutusten tavoitteena on varmistaa, että PwC Suomen koko henkilöstöllä on riittävä ymmärrys yksityisyyden suojan varmistamiseen liittyvistä käytännöistä ja riskeistä. Nämä koulutukset kattavat kaikki Suomen PwC:n työsuhteiset työntekijät.

Yhteisten pakollisten koulutusten lisäksi PwC Suomi järjesti tilikauden 2025 aikana syventäviä tietosuoja, tietoturvaa ja luottamuksellisuutta käsitelleitä koulutuksia uusille managereille sekä HR:n ja veroneuvonta- ja lakipalvelut -liiketoiminta-alueen työntekijöille.

Mittarit ja tavoitteet

S2-5 & S4-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

Yhtiö ei ole määrittänyt ESRS-standardien mukaisia, aikaan sidottuja, tulossuuntautuneita ja mitattavia tavoitteita yksityisyyteen liittyvien mahdollisten kielteisten vaikutusten hallintaan. Suomen PwC:llä on kuitenkin PwC-ketjun tasolla yhteiseksi tavoitteeksi asetetut tietosuoja ja tietoturvaa koskevat jatkuvat koulutustavoitteet. Kaikki yhtiön uudet työsuhteiset työntekijät suorittavat tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen 30 päivän sisällä työsuhteensa aloittamisesta. Lisäksi kaikkien PwC Suomen työsuhteisten työntekijöiden tulee suorittaa vuosittainen tietosuoja

ja tietoturva koskeva koulutus. Tavoitteet koskevat työsuhteisten työntekijöiden lisäksi yhtiön ohjauksessa työskentelevää ulkopuolista työvoimaa.

Henkilöstön tulee myös vuosittain kirjallisesti vahvistaa, että se tuntee ja ymmärtää PwC Suomen tietosuojaan liittyvät politiikat ja muut käytänteet.

Tavoitteiden avulla pyritään varmistamaan, että kaikki yhtiön ohjauksessa työskentelevät tuntevat hyvin tietosuojaan liittyvät PwC-ketjun käytännöt ja tavoitteet, ymmärtävät henkilötietojen suojaamisen tärkeyden sekä osaavat toimia niin, etteivät omilla toimillaan vaaranna kenenkään henkilötietoja.

Tietosuojaa koskevien koulutusten osalta tavoitteet ovat samat joka raportointikaudelle, eli tavoitevuosi on aina yksi tilikausi ja tavoitetasona 100 prosentin osallistuminen. Tavoitteille ei ole asetettu lähtöarvoa tai lähtövuotta. Kumpaakaan tavoitetta ei saavutettu tilikaudella: uusista työntekijöistä 94 prosenttia suoritti tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen ja vuosittaiseen tietosuoja- ja tietoturvakoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus oli 93 prosenttia. Koulutuksen suorittamatta jättäneet ovat pääasiassa työntekijöitä, joiden työsuhte on päättynyt tai jotka ovat jääneet esimerkiksi vanhempainvapaalle ennen koulutussuorituksen määräpäivää. Näistä syistä johtuen 100-prosenttista koulutuksen suoritustasoa on käytännössä mahdotonta saavuttaa.

Yhtiön HR-tiimi seuraa koulutussuorituksia säännöllisesti ja huolehtii mahdolliset seuraamukset koulutuspuutteista yhtiön periaatteiden mukaisesti. Tiimi raportoi tilikauden koulutussuorituksista kahdesti vuodessa PwC Suomen johtoryhmälle ja vuosittain PwC-ketjulle.

Laskentaperiaatteet

Koulutuksen kohderyhmä muodostuu HR-järjestelmästä saatavan henkilöstödatan perusteella.

Yhtiön koulutuksista vastaava HR-tiimi seuraa koulutussuorituksia yhtiön oppimisalustalta kerätyn koulutusdatan perusteella. Datan käsittely lopulliseen raportointimuotoon vaatii näistä järjestelmistä saatavan tiedon manuaalista yhdistelyä.

Uusiksi aloittajiksi luokitellaan kaikki tilikauden 2025 aikana (1.7.2024–30.6.2025) aloittaneet työsuhteiset työntekijät sekä yhtiön ohjauksessa työskentelevä ulkopuolinen työvoima. Henkilö luokitellaan koulutuksen kohderyhmään, jos koulutuksen viimeinen suorituspäivä osuu kuluvalle tilikaudelle.

Raportoitava %-luku koulutuksen suorittaneista muodostuu seuraavasti: koulutuksen tilikaudella 2025 suorittaneet kohderyhmään kuuluvat henkilöt / tilikauden 2025 koulutuksen kohderyhmä. Prosenttiluku lasketaan erikseen tilikauden aikana aloittaneiden uusien henkilöiden osalta sekä muiden kohderyhmään kuuluvien henkilöiden osalta.

Tavoite	2025 toteuma
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukseen osallistuneiden uusien työntekijöiden osuus	94 %
Vuosittaiseen tietosuoja- ja tietoturvakoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus	93 %

04

Hallintotapatiedot

Hallintotapatiedot

ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Yrityskulttuuri	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi edistää arvolahtöistä ja eettistä yrityskulttuuria. Työntekijöiden henkilökohtaisten arvojen mukainen eettinen yrityskulttuuri edistää heidän työhyvinvointiaan ja työtyytyväisyyttään.
Yrityskulttuuri	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC pyrkii aktiivisesti luomaan kulttuuria ja toimintatapoja, jotka lisäävät asiakkaiden luottamusta, edistävät asiakassuhteita ja toiminnan jatkuvuutta. Tämä lisää osaltaan työntekijöiden vakaudentunnetta. Eettinen yrityskulttuuri hyödyttää asiakassuhteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

PwC:n arvot:



Haasta ajattelusi



Välitä



Vaikuta



Toimi suoraselkeisesti



Tee yhteistyötä

Olennaisten tunnistettujen vaikutusten kannalta keskeisin toimintaperiaate on PwC-ketjun eettiset periaatteet (PwC's Code of Conduct). Toimintaperiaate kattaa molemmat tunnistetut yrityskulttuuria koskevat vaikutukset: eettisten periaatteiden tavoitteena on rakentaa yrityskulttuuria, joka synnyttää luottamusta ja vaikuttaa myönteisesti niin työyhteisön sisällä kuin laajemmin yhteiskunnassa.

PwC Suomi noudattaa myös PwC-ketjun korruption vastaisia toimintaperiaatteita, jotka vastaavat YK:n yleissopimuksen mukaista korruption vastaista toimintaohjetta.

PwC's Code of Conduct

PwC-ketjun Code of Conduct eli eettiset periaatteet muodostavat perustan myös Suomen PwC:n toimintatavoille osana globaalia PwC-ketjua. Eettiset periaatteet eivät ole tarkasti jokaiseen tilanteeseen soveltuva ohjekirja, vaan periaatteiden tavoite on auttaa PwC-ketjun partnereita ja työntekijöitä tunnistamaan eettisesti haastavat tilanteet, kannustaa hakemaan neuvoa ja nostamaan rohkeasti esiin mahdolliset huolenaiheet. PwC-ketjun eettiset periaatteet koskevat sen kaikkia jäsenmaita ja työntekijöitä ja siten myös Suomen PwC:tä ja sen työntekijöitä.

PwC-ketjun Code of Conduct on kaikkien sidosryhmien saatavilla PwC-ketjun julkisilla verkkosivuilla. Se on henkilöstön saatavilla myös yhtiön intranetissä.

PwC-ketjun uudistettu Code of Conduct julkistettiin syksyllä 2023, ja siihen tehtiin pieniä päivityksiä syksyllä 2024. Eettisten periaatteiden mukaisesti Suomen PwC noudattaa YK:n Global Compactin kymmentä periaatetta (Ten Principles of the UNGC), OECD:n ohjeistuksia monikansallisille yrityksille sekä kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) päämääriä. Yhtiöllä ei ole kansainvälisten sitoumusten noudattamisen valvontaan liittyen käytössä erillistä prosessia.

PwC Suomen osalta johtoryhmä on viime kädessä vastuussa Code of Conductin toteuttamisesta. Toimintaperiaatteen toteutusta seurataan vuosittain yhtiön johtoryhmässä. Ethics Leader raportoi johtoryhmälle Ethics Helpline -kanavan (kts. kohta [Väärinkäytökset](#)) kautta raportoidut tapaukset, tapauksiin liittyvien juurisyiden analyysit sekä tapauksien käsittelyn yhteydessä tunnistetut kehittämistarpeet. Eettisten periaatteiden mukaista toimintaa arvioidaan myös työntekijätasolla osana kunkin työntekijän vuosittaista suoritusarviointiprosessia.

PwC-ketjun Code of Conduct ohjaa yhtiön työntekijöitä käyttäytymään ja toimimaan eettisesti rakentaen luottamusta erilaisissa työelämän tilanteissa, keskinäisessä vuorovaikutuksessa, yhteisöissään ja käsitellessään tietoa. Yhdessä nämä tekijät rakentavat myönteistä yrityskulttuuria. Ohjeiden rikkomisesta tai näihin rikkomuksiin puuttumatta jättämisestä voi seurata toimenpiteitä. Toimintaperiaatteeseen on kirjattu myös PwC-ketjun sitoumus kansainvälisesti tunnustettujen liiketoiminnan harjoittamista ja hyvää hallintoa koskevien periaatteiden noudattamiseen.

Yrityskulttuurin kehittäminen ja arviointi

Suomen PwC on sitoutunut edistämään arvolähtöistä ja eettistä yrityskulttuuria. Yhtiö toimii alalla, jossa luottamus ja rehellisyys ovat avainasemassa. Käytännössä luottamuksen perusta on yrityskulttuuri, jossa noudatetaan moraalisia ja eettisiä standardeja ja toimitaan luottamusta herättävästi, rehellisesti ja oikeudenmukaisesti myös silloin, kun kukaan ei ole näkemässä.

PwC-ketjun Code of Conduct ja muut eettistä liiketoiminnan harjoittamista ohjaavat toimintaperiaatteet ja ohjeet luovat perustan yhtiön yrityskulttuurille kehittämiselle ja eettiselle päätöksenteolle.

Tilikaudella 2025 eettistä yrityskulttuuria kehitettiin julkaisemalla PwC-ketjun yhteinen PwC Professional -viitekehys. Viitekehys kuvaa työskentelyn ja johtamisen tapoja, joiden avulla yhtiön strategia, arvot ja tarkoitus toteutuvat ja jotka kehittävät yrityskulttuuria tavoiteltuun suuntaan. Viitekehyksellä halutaan kannustaa yhtiön johtoa ja työntekijöitä inspiroimaan, voimaannuttamaan, kehittämään, toimimaan edelläkävijöinä ja puolestapuhujina, rakentamaan uutta ja luomaan arvoa asiakkaille sekä tuottamaan tuloksia. Tilikauden aikana yhtiö viesti PwC Professional -viitekehyksestä laajasti yhtiön intranetissä sekä sisäisissä työpajoissa tukeakseen mallin käyttöönottoa ja työntekijöiden sitoutumista.

Viitekehys otettiin osaksi PwC Suomen johtamismallia sekä työntekijöiden henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista ja suoriutumisen arviointia tilikauden 2025 alusta alkaen. Osana yhtiön suorituksen johtamisen prosessia työntekijöiden edellytetään pyytävän ja antavan kollegoilleen palautetta PwC Professional -viitekehyksen mukaisesta toiminnasta. Palautteella halutaan ohjata yrityskulttuuria toivottuun suuntaan. Viitekehyksen mukaista toimintaa arvioidaan myös osana kunkin vuosittaista suoritusarviointia.

Yrityskulttuurin toteutumista arvioidaan yksilötason lisäksi yhtiötasolla. Yrityskulttuurin toteutumista ja kehittymistä mitataan vuosittain osana Global People Survey (GPS) -henkilökyselyä. Yhtiö kerää kyselyn avulla työntekijöiltä palautetta yrityskulttuurin toteutumisesta erilaisten väittämien ja avointen vastausten avulla. GPS-kyselystä on kerrottu tarkemmin kohdassa S1-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, [Global People Survey \(GPS\)](#). Tulosten perusteella liiketoimintayksiköt ja tiimit laativat tilikaudelle toimintasuunnitelmat, joiden tavoite on osaltaan kehittää eettistä yrityskulttuuria. Suunnitelmien etenemistä seurataan säännöllisesti. Tilikauden aikana toteutettiin GPS Pulse -kysely rajatulle työntekijäryhmälle. Sen tarkoituksena oli auttaa arvioimaan toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Väärinkäytökset

Yhtiö on linjannut väärinkäytösten paljastajien suojelua koskevat toimintaperiaatteensa PwC-ketjun eettisissä periaatteissa (PwC's Code of Conduct). Toimintaperiaatteessa kerrotaan PwC-ketjun yhteisestä Ethics Helpline -kanavasta, johon niin ketjun jäsenyhtiöiden omat työntekijät, asiakkaat kuin kolmannet osapuolet voivat raportoida väärinkäytöksistä anonymisti ilman pelkoa kostotoimenpiteistä. Toimintaperiaatteen mukaisesti yhtiö on sitoutunut suojelemaan työntekijöitään kostotoimenpiteiltä. Toimintaperiaatteessa myös linjataan, että kostotoimet ovat vakavia rikkomuksia, joita ei suvaita, ja joista on seuraamuksia. PwC-ketjulla on väärinkäytösten paljastajien suojeluun liittyen PwC-ketjun Code of Conductia täydentäviä ohjeita. Guidance on maintaining a work environment free from discrimination, harassment and retaliation -ohjeistuksessa kuvataan tarkemmin PwC-ketjun toimintatapoja tilanteessa, jos kostotoimiin on ryhdytty tilanteessa, jossa

työntekijä on vilpittömin mielin nostanut esiin epäkohdan tai epäilyn väärinkäytöksen. PwC-ketjun globaalit selvittelyperiaatteet valitusten ja väitteiden käsittelyyn (Global Complaints and Allegations policy) kuvaavat ilmoituskanavan kautta tehtyjen ilmoitusten käsittelyprosessin mukaan lukien väärinkäytösten paljastajien suojeluun liittyvät käytännön toimet.

Ethics Helpline -kanava toimii ilmoitusmekanismina lainsäädännön tai PwC-ketjun eettisten periaatteiden vastaisten tapausten raportointiin. Ethics Helpline -ilmoituksen voi tehdä joko omalla nimellä tai anonyymisti. Ethics Helpline -ilmoitukset dokumentoituvat seurantatietokantaan, johon myös kirjataan niiden käsittelyvaiheet, johtopäätökset ja korjaustoimenpiteet. Samaan tietokantaan dokumentoidaan myös muut eettisten periaatteiden vastaista toimintaa koskevat ilmoitukset, jotka ovat tulleet Ethics Leaderin tai HR:n tietoon muita reittejä, esimerkiksi suullisten tai sähköpostitse tehtyjen ilmoitusten kautta.

Työntekijöille viestitään Ethics Helpline -kanavasta ja sen tarkoituksesta säännöllisesti esimerkiksi sisäisissä uutiskirjeissä, vuosittaisissa Ethics and Compliance -koulutuksissa sekä uusien työntekijöiden perehdytyksissä.

Pääsy kanavan kautta tehtyihin ilmoituksiin on rajattu tarkasti. Ilmoituksia käsitteleviä henkilöitä sitoo vaitiolovelvollisuus. Pääsääntöisesti tehdyt ilmoitukset siirtyvät asiasta riippuen Ethics Leaderin, päälakimiehen tai työoikeusjuristin käsiteltäviksi. Käsittelystä vastaava taho noudattaa PwC-ketjun globaaleja selvittelyperiaatteita (Global Complaints and Allegations policy) ja arvioi, miten ja missä laajuudessa ilmoitettu asia tutkitaan ja mitä muita tahoja tutkintaan tulee mahdollisesti osallistaa.

Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti, ja yhtiöllä on menettelytavat korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen, mikäli epäkohtia havaitaan. Tutkijat ovat erillään asiaan osallisesta linjajohdosta. Ethics Helpline -kanavan toiminnan varmistamiseksi tärkeä periaate on, että väärinkäytösepäilyn ilmoittaminen on turvallista.

Sisäiset koulutukset

Yhtiö kouluttaa koko henkilöstöään eettisiin periaatteisiin liittyvistä kysymyksistä. Kaikki yhtiön uudet työntekijät suorittavat PwC-ketjun eettisiä periaatteita, eettistä toimintaa ja vaatimustenmukaisuutta käsittelevän Ethics and Compliance -verkkokoulutuksen. Kaikkien työntekijöiden edellytetään suorittavan vastaava koulutus vuosittain tietoisuuden ylläpitämiseksi. Eettisiin periaatteisiin liittyvistä koulutuksista kerrotaan lisää kohdassa Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet ja toimenpiteet.

Yhteisten liiketoiminnan harjoittamista koskevien koulutusten lisäksi yhtiö on asettanut liiketoiminta-alueesta ja työntekijän roolista riippuvia velvoitteita liiketoiminnan harjoittamista koskeville koulutuksille. Esimerkiksi veroneuvonnan ja lakipalveluiden parissa työskentelevien työntekijöiden edellytettiin tilikaudella 2025 suorittavan PwC-ketjun Tax Code of Conduct -koulutuksen, joka käsittelee eettisiä periaatteita verotuksen parissa työskentelevien näkökulmasta.

Yhtiön koulutusorganisaatio seuraa pakollisten koulutusten suorittamista yhtiön eettisten periaatteiden mukaisesti. Koulutusorganisaatio raportoi koulutussuorituksista yhtiön johdolle sekä vuosittain PwC-ketjulle.

Mittarit ja tavoitteet

Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet ja toimenpiteet

Yhtiö ei ole määrittänyt ESRS-standardien mukaisia, aikaan sidottuja, tulossuuntautuneita ja mitattavia tavoitteita. Suomen PwC:llä on kuitenkin PwC-ketjun tasolla yhteiseksi tavoitteeksi asetetut yrityskulttuurin kehittämistä koskevat jatkuvat koulutustavoitteet. Kaikki yhtiön uudet työsuhteiset työntekijät suorittavat eettisiä toimintaperiaatteita ja vaatimustenmukaisuutta koskevan koulutuksen 30 päivän sisällä työsuhteensa aloittamisesta. Lisäksi kaikkien PwC Suomen työsuhteisten työntekijöiden tulee suorittaa vuosittainen eettistä toimintaa ja vaatimustenmukaisuutta koskeva koulutus. Tavoitteet koskevat työsuhteisten työntekijöiden lisäksi myös ei-tösuhteisia työntekijöitä eli esimerkiksi yhtiön ohjauksessa toimivia alihankkijoita. Tavoitteiden avulla pyritään varmistamaan, että koko henkilöstö tuntee hyvin PwC-ketjun eettiset periaatteet ja osaa soveltaa niitä myös käytäntöön.

Eettisiä periaatteita ja vaatimustenmukaisuutta koskevien koulutusten osalta tavoitteet ovat samat joka raportointikaudelle, eli tavoitevuosi on aina yksi tilikausi ja tavoitetasona 100 prosentin osallistuminen. Tavoitteille ei ole asetettu lähtöarvoa tai lähtövuotta. Kumpaakaan tavoitetta ei saavutettu: uusista työntekijöistä 99 prosenttia suoritti Ethics and Compliance -koulutuksen ja vuosittaiseen Ethics and Compliance -koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus oli 91 prosenttia. Koulutuksen suorittamatta jättäneet ovat pääasiassa työntekijöitä, joiden työsuhde on päättynyt tai jotka ovat jääneet esimerkiksi vanhempainvapaalle ennen koulutussuorituksen määräpäivää. Näistä syistä johtuen 100-prosenttista koulutuksen suoritustasoa on käytännössä mahdotonta saavuttaa.

Sidosryhmiä ei ole osallistettu tai kuultu tavoitteiden asettamisessa, sillä tavoitteet ovat koko PwC-ketjun yhteisiä tavoitteita.

Yhtiön HR-tiimi seuraa koulutussuorituksia säännöllisesti ja huolehtii mahdolliset seuraamukset koulutuspuutteista yhtiön periaatteiden mukaisesti. Tiimi raportoi tilikauden koulutussuorituksista kahdesti vuodessa PwC Suomen johtoryhmälle ja vuosittain PwC-ketjulle.

Laskentaperiaatteet

Koulutuksen kohderyhmä muodostuu HR-järjestelmästä saatavan henkilöstödatan perusteella. Yhtiön koulutuksista vastaava HR-tiimi seuraa koulutussuorituksia yhtiön oppimisalustalta kerätyn koulutusdatan perusteella. Datan käsittely lopulliseen raportointimuotoon vaatii näistä järjestelmistä saatavan tiedon manuaalista yhdistelyä.

Uusiksi aloittajiksi luokitellaan kaikki tilikauden 2025 aikana (1.7.2024–30.6.2025) aloittaneet työsuhteiset työntekijät sekä yhtiön ohjauksessa työskentelevä ulkopuolinen työvoima. Henkilö luokitellaan koulutuksen kohderyhmään, jos koulutuksen viimeinen suorituspäivä osuu kuluvalle tilikaudelle.

Raportoitava %-luku koulutuksen suorittaneista muodostuu seuraavasti: koulutuksen tilikaudella 2025 suorittaneet kohderyhmään kuuluvat henkilöt / tilikauden 2025 koulutuksen kohderyhmä. Prosenttiluku lasketaan erikseen tilikauden aikana aloittaneiden uusien henkilöiden osalta sekä muiden kohderyhmään kuuluvien henkilöiden osalta.

Tavoite	2025 toteuma
Ethics and Compliance -koulutukseen osallistuneiden uusien työntekijöiden osuus	99 %
Vuosittaiseen Ethics and Compliance -koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus	91 %

Yrityskulttuuria koskevat mittarit

Laskentaperiaatteet

Henkilöstökyselyn (Global People Survey, GPS) yhteydessä PwC-ketju ja Suomen PwC sen osana seuraa vuosittain myös eettistä toimintaa koskevia mittareita. Mittarit ovat PwC-ketjun määrittämiä ja niitä seurataan kaikissa PwC-jäsenmaissa. Keväällä 2025 toteutetussa GPS-kyselyssä arvojen ja yrityskulttuurin kannalta keskeisiä asioita selvitettiin seuraavien väittämien avulla:

- Henkilökohtaiset arvoni ovat linjassa PwC:n osoittamien arvojen kanssa (My personal values align with the values demonstrated at PwC).
- Voin ilmaista mielipiteeni ja nostaa esiin huolenaiheita, vaikka näkemykseni poikkeaisivat muiden näkemyksistä (I can voice my opinions and raise concerns even when my views are different from others).
- Koen oloni mukavaksi keskustellessani tai raportoidessani eettisistä asioista tai huolenaiheista PwC:llä (At PwC, I feel comfortable discussing or reporting ethical issues and concerns).
- Henkilöt, joiden kanssa työskentelen, toimivat PwC-ketjun eettisten periaatteiden mukaan (The people I work with demonstrate conduct consistent with PwC's Global Code of Conduct).

Tulokset lasketaan kullekin väittämälle kaavalla: (Samaa mieltä -vastausten lukumäärä + Täysin samaa mieltä -vastausten lukumäärä) / kaikkien vastausten lukumäärä.

Yrityskulttuuria koskevat tunnusluvut

My personal values align with the values demonstrated at PwC	%	79
I can voice my opinions and raise concerns even when my views are different from others	%	78
At PwC, I feel comfortable discussing or reporting ethical issues and concerns	%	76
The people I work with demonstrate conduct consistent with PwC's Global Code of Conduct	%	88

Verot

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Yhteisökohtainen aihe	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomen maksamat verot ja veronluonteiset suoritukset hyödyttävät suomalaista yhteiskuntaa. Veroja käytetään hyvinvointiyhteiskunnan rahoittamiseen, mikä mahdollistaa esimerkiksi koulutus-, sosiaaliturva- ja terveydenhuoltopalvelut kansalaisille.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Verotukseen liittyvät toimintaperiaatteet, GRI 207-1 Lähestymistapa ja suhtautuminen veroihin

PwC Suomen verotusta koskevat toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin. Toimintaperiaatteet kattavat tunnistetun olennaisen yhtiökohtaisen verotusta koskevan vaikutuksen. Yhtiö noudattaa verojen hallinnassa PwC-ketjun määrittelemiä eettisiä periaatteita (PwC's Code of Conduct).

PwC Suomen toiminnan tarkoituksena on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Luottamuksen ylläpitämisessä avoimuus on tärkeää, ja PwC Suomi haluaa olla läpinäkyvä myös ympäröivälle yhteiskunnalle verojen ja veronluonteisten suoritusten muodossa tuottamastaan taloudellisesta lisäarvosta.

PwC Suomen asiakkailleen tuottamista palveluista syntyy taloudellista lisäarvoa niin yhtiölle ja PwC:läisille kuin yhteiskunnalle. Henkilöstölle ja osakkaille lisäarvo jakaantuu palkkojen, tulospalkkioiden ja osinkojen muodossa. Yhteiskunnalle tästä lisäarvosta kertyy erilaisia tuloja niin yhteisön tuloverojen, arvonlisäverojen, henkilöverotuksen maksujen kuin sosiaali- ja eläkevakuutusmaksujen muodossa.

PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu Suomessa asuvien osakkaiden kokonaan omistamassa yhtiössä, PricewaterhouseCoopers Oy:ssä. Yhtiön toimintaa ei ole rahoitettu ulkomailta, eikä sillä ole korollista velkaa ulkomaille. Yhtiön maksamat muuttuvat palkanosat henkilöstölle ja osakkaille määräytyvät yhtiön tuloksen, henkilökohtaisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamisen sekä arvojen mukaisen ja laadukkaan toiminnan perusteella. Osakasasemassa olevat henkilöt saavat palkan lisäksi omistuksensa kautta osinkoja yhtiöstä. Yhtiön vuosittain kerryttämä liikevaihto käytetään merkittävältä osin henkilöstön ja osakkaiden palkitsemiseen.

Suomen PwC noudattaa kaikessa toiminnassaan niin lain kirjainta kuin henkeä. Koska PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu suomalaisessa osakeyhtiössä, yhtiön toiminnan verotus on suoraviivaista, ja sitä ohjaa lainsäädäntö, oikeuskäytäntö ja Verohallinnon ohjeet. PwC Suomella ei ole erillistä kirjallista veropolitiikkaa tai -strategiaa, koska niille ei ole katsottu olevan tarvetta.

PwC's Code of Conduct

PwC-ketjun eettisiin periaatteisiin (PwC's Code of Conduct) liittyvät yleiset tiedot on annettu kohdassa [G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri, PwC's Code of Conduct](#).

Toimintaperiaate korostaa, kuinka tärkeää on toimia liiketoiminnassa ammatillisten standardien, lakien ja säädösten mukaisesti. Se kuvaa arvot ja käyttäytymismallit, jotka määrittelevät PwC:n toimintaa, ja sen tavoitteena on varmistaa, että toiminta on vastuullista ja arvojen mukaista.

Toimintaperiaatteen mukaisesti PwC Suomi on vastuullinen veronmaksaja ja asiaankuuluvat veroilmoitukset hoidetaan tarkasti, vilpittömässä mielessä ja ajallaan.

Veroja koskevat toimenpiteet, GRI 207-2 Veroja koskeva hallintomalli, kontrollit ja riskienhallinta

PwC Suomi pyrkii tunnistamaan toimintaansa liittyvät mahdolliset veroriskit ja valvomaan niitä tehokkaasti. Yhtiö seuraa lainsäädäntömuutoksia ja ennakoii niiden vaikutuksia toimintaansa. Toimien tavoitteena on varmistaa, että PwC Suomi täyttää kaikki verovelvoitteensa oikea-aikaisesti ja tarkasti.

PwC Suomen operatiivinen johtaja vastaa verojen hallinnoinnista ja raportoinnista. Veroraportointiin osallistuu yhtiön taloushallinnon tiimi, jonka vastuulla on laadukkaan ja tehokkaan taloushallinnon toteuttaminen ja liiketoiminnan taloudellinen neuvonanto. Taloushallinnon tiimi pyytää tarpeen mukaan neuvoa yhtiön vero- ja lakipalveluiden asiantuntijoilta. Taloushallinnon tiimin toimintaa sääntelevät yhtiön kirjanpidon laadintaperusteet (Accounting Manual). Kirjanpidon laadintaperusteet sisältävät kuvauksen toimintaperiaatteista sekä hyväksyntäprosesseista ja niiden tarkoituksena on varmistaa, että tilinpäätös on yleisesti hyväksyttyjen laskentaperiaatteiden mukainen; omaisuus on suojattu ja taloutta hoidetaan tarkasti, tehokkaasti ja läpinäkyvästi. PwC Suomen vero- ja kirjanpitotoimintojen johtamisesta vastaavan henkilöstön odotetaan noudattavan käsikirjassa esitettyjä periaatteita ja menettelytapoja. Periaatteet tarkistetaan vuosittain ja tarvittaessa henkilöstön toimesta ja ne hyväksytään hallituksen toimesta.

GRI 207-3 Sidosryhmien sitouttaminen ja veroja koskevien huolien hallinta

Rakentaakseen luottamusta ja edistääkseen rakentavaa vuoropuhelua ja tietoon perustuvaa päätöksentekoa yhtiö pyrkii tekemään yhteistyötä veroviranomaisten kanssa ja osallistumaan verotukseen liittyvään poliittiseen keskusteluun.

Kuten kaikessa toiminnassa, Suomen PwC:llä on myös veroasioihin liittyen käytössään Ethics Helpline -kanava, jonka kautta yhtiön henkilöstö ja muut yhtiön sidosryhmien edustajat voivat halutessaan raportoida mahdollisista huolista. Kanavasta kerrotaan tarkemmin kohdassa G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri, [Väärinkäytökset](#).

Mittarit ja tavoitteet

Veroja koskevat tavoitteet ja mittarit, GRI 207-4 Maakohtainen raportointi sekä PwC Suomen verojalanjälki

PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu PricewaterhouseCoopers Oy:ssä.

PwC Suomi ei ole asettanut veroihin liittyviä, ESRS-standardin tarkoittamia, mitattavia, tulossuuntautuneita ja aikasidonnaisia tavoitteita, sillä sitä ei ole nähty tarpeelliseksi. Yhtiön verojen ja veronluonteisten maksujen hallinnointi ja seuranta on kuitenkin keskeinen osa yhtiön talouden raportointi- ja hallinnointiprosesseja. Tavoitteena on varmistaa, että PwC Suomi täyttää kaikki verovelvoitteensa oikea-aikaisesti ja tarkasti.

Tilikauden liikevaihto oli 198 miljoonaa euroa. Maksettujen verojen ja veronluonteisten suoritusten ja tilitysten määrä oli yhteensä 104 miljoonaa euroa. Näistä veroista ja veronluonteisista suorituksista suuri osa, 65 miljoonaa euroa, oli yhteisön tuloveroa, ennakonpidätyksiä sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksuja.

Yhtiön tuottama taloudellinen lisäarvo yhteiskunnalle, eli PwC Suomen toiminnan verojalanjälki, muodostuu merkittävältä osin yhtiön perimistä ja tilittämistä ennakonpidätyksistä, joiden määrä ilmenee oheisesta taulukosta.

Laskentaperiaatteet

Yhtiö raportoi verotusta koskevat tiedot soveltaen GRI 207 -standardia. Luvut tulevat lakisääteisesti tilintarkastetusta tilinpäätöksestä. Yhtiö noudattaa tilinpäätöstietojensa laskennassa ja raportoinnissa Suomen kirjanpitolakia (Finnish Accounting Standards, FAS).

Maakohtaiset luvut sekä verot ja veronluonteiset maksut tilikaudelta 1.7.2024–30.6.2025

Toiminta: Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, yritysjärjestelyt, liikkeenjohdon konsultointi, veroneuvonta ja lakipalvelut

Työntekijöiden lukumäärä	hlöä 30.6.2025	1 423
Tulot riippumattomien osapuolten kanssa tehdyistä liiketoimista (liikevaihto)	€	197 968 177
Voitto ennen veroja	€	13 048 983
Aineellinen omaisuus (muu kuin käteinen tai muut rahavarat)	€	4 073 356
Kertyneet tuloverot	€	2 733 176

Liikevaihto	197 968 177 €
Verot ja maksut yhteensä	104 260 383 €
Ennakonpidäykset	31 766 730 €
Sosiaaliturvamaksut	1 638 558 €
TyEL	26 650 764 €
Työttömyysvakuutus	2 001 828 €
Tilitetyt arvonlisäverot	39 485 715 €
Maksetut tuloverot	2 716 788 €



www.pwc.fi

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

PwC auttaa asiakkaitaan rakentamaan luottamusta sekä uudistumaan ja vahvistamaan kilpailuetua. Olemme teknologialähtöinen asiantuntijoiden verkosto, jossa työskentelee 364 000 tilintarkastuksen ja varmennuksen, vero- ja lakipalveluiden sekä yritysjärjestelyiden ja liikkeenjohdon konsultoinnin asiantuntijaa 136 maassa. Paikallisesti apunasi on 1 400 asiantuntijaa ympäri Suomea. Lisää tietoa: www.pwc.fi

© 2025 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.