



PwC Suomen Yritysvastuukatsaus

2026



Sisältö

	Johdanto	3
	Tilikauden tunnuslukuja	4
01	Yleiset tiedot	6
02	Ympäristötiedot	26
03	Yhteiskunnalliset tiedot	40
04	Hallintotapatiedot	62
	Liitteet	81



Johdanto

Kauteni PwC Suomen vastuullisuusjohtajana on nyt päättymässä, mikä on luonteva hetki pysähtyä katsomaan sekä kulunutta vuotta että pidempää kehityskaarta. Kun aloitin PwC Suomen vastuullisuusjohtajana loppuvuodesta 2023, en olisi osannut kuvitella, miten vastuullisuustyö ja siihen kohdistuvat odotukset muuttuisivat seuraavien vuosien aikana.

Viimeisten kolmen vuoden aikana olen saanut olla mukana kehittämässä vastuullisuustyötämme yhä tavoitteellisemmaksi, järjestelmällisemmäksi ja entistä vahvemmaksi osaksi liiketoimintaamme. Näiden vuosien aikana olemme kehittäneet vastuullisuuden johtamista, uudistaneet yritysvastuukatsaustamme sekä vahvistaneet kykyämme vastata asiakkaidemme, henkilöstömme ja muiden sidosryhmiemme kasvaviin odotuksiin vastuullisuuteen liittyvän tiedon ja toiminnan osalta. Yritysvastuukatsauksemme soveltaa nykyisin eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien rakennetta ja yleisiä periaatteita, mikä on ollut yksi näkyvimmistä muutoksista raportointimme kehittämisessä.

Päättäneen tilikauden aikana laadimme ensimmäisen ilmastomuutoksen hillintää koskevan siirtymäsuunnitelmamme, toteutimme ihmisoikeuksia koskevan due diligence -arvioinnin sekä valmistauduimme uuteen strategiakauteen. Samalla vahvistimme vastuullisuuden asemaa osana liiketoimintaamme ja asiakkaidemme tukemista kestävän liiketoiminnan kehittämisessä.

Päättynyt tilikausi muistutti siitä, että vastuullisuus ei ole yksittäinen projekti vaan jatkuvaa oppimista, kehittämistä ja yhteistyötä. Olen ylpeä siitä työstä, jota olemme yhdessä tehneet, ja luottavainen sen suhteen, että PwC Suomen vastuullisuustyö jatkaa vahvaa kehitystään myös tulevinä vuosina.

Tämä yritysvastuukatsaus kokoaa yhteen kuluneen tilikauden keskeiset teot, tulokset ja opit. Toivon sen tarjoavan avoimen kuvan siitä, missä olemme tänään ja mihin suuntaan olemme matkalla. Lisäksi toivotan parhainta menestystä vastuullisuusjohtajan tehtävät vastaanottavalle partnerillemme Mikael Niskalalle, jonka ammattitaitoisen johtajuuden alaisuudessa uskon PwC Suomen ottavan edelleen merkittäviä askelia vastuullisena toimijana ja tiennäyttäjänä.

Kati Tammilehto

Partner, COO & Sustainability Leader

Tilikauden tunnuslukuja



204 milj. €

Liikevaihto

69

Asiakkaiden
suosittelemuus
(NPS)



100 %

uusiutuvaa sähköä



1400

henkilöstömäärä
keskimäärin

73 %

henkilöstön sitoutumisindeksi
(People Engagement Index)



81

koulutustunnit työntekijää
kohden keskimäärin

96 %

henkilöstöstä on käyttänyt
AI-työkaluja työssään

91 %

henkilöstöstä on suorittanut
vuosittaisen tietosuoja- ja
tietoturvakoulutuksen



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, veroneuvonta ja lakipalvelut sekä liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut.

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 jäsenyrytykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö.

Tämä yritys vastuukatsaus (raportti) kattaa PwC Suomen tiedot samassa laajuudessa kuin tilinpäätöksessä eli yksittäisenä yrityksenä, koska PwC Suomella ei ole tytäryhtiöitä. Yritys vastuukatsaus on laadittu PwC Suomen tilikaudelta 1.7.2025–30.6.2026 (tilikausi 2026), ja siinä esitetyt kestävyystiedot kattavat PwC Suomen oman toiminnan sekä soveltuvien osin arvoketjun alku- ja loppupään kestävyysseikat (kts. [IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista](#)). Raportti on laadittu vapaaehtoisesti soveltaen tiettyjä eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) rakenteita ja periaatteita. Raportissa on hyödynnetty raportointikauden aikana voimassa olleita alkuperäisiä ESRS-standardia (2023/2772). Tämä ei ole kirjanpitolain tarkoittama kestävyysraportti. Yritys vastuukatsausta, sen sisältämiä mittareita tai muita tietoja ei ole varmennettu.

Raportoidut kestävyysseikat perustuvat PwC Suomen kaksoisolennaisuuden arviointiprosessiin (kts. [IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista](#) ja [IRO-2: Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset](#)).

BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

Aikavälit

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

0–1 vuotta
Lyhyt aikaväli

>1–5 vuotta
Keskipitkä aikaväli

>5 vuotta
Pitkä aikaväli

Arvoketjun estimointi, estimoinnissa käytetyt lähteet ja tuloksen epävarmuus

Osa raportissa esitetyistä kasvihuonekaasupäästöjä koskevista tiedoista on arvioitu käyttäen epäsuoria tietolähteitä. Arviointiepävarmuutta liittyy erityisesti arvoketjun alkupään kasvihuonekaasupäästöihin, koska laskennassa tarvittavia lähtötietoja ei ole kattavasti saatavilla.

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

Muutokset edellisessä yritys vastuukatsauksessa annettuihin tietoihin, niiltä osin kuin tiedot esitetään myös tässä yritys vastuukatsauksessa, on annettu kunkin aihekohtaisen osion tietojen yhteydessä.

Hallinto

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

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

29 %

Naisten osuus yhtiön hallituksesta

PwC Suomen hallitus

PwC Suomen hallitus on kestävyysasioissa yhtiön ylin hallintoelin. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Tilikaudella 2026 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.

Hallitus vastaa yhtiön strategiasta ja siihen sisältyvistä kestävyysseikoista, jotka on kuvattu kohdassa SBM-1: Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju. Tilikauden 2026 aikana hallitus käsittelee PwC Suomen olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia (impacts, risks and opportunities, IRO) osana yritys vastuukatsauksen laatimista.

PwC Suomen hallituksella on monipuolinen kokemus yhtiön eri liiketoiminta-alueista ja riittävä osaaminen käsitellä olennaisia kestävyteen liittyviä seikkoja. Kolmella hallituksen jäsenellä oli kestävyysraportointitarkastajan (KRT) pätevyys 30.6.2026 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 PwC Suomen omassa toiminnassa ja arvoketjussa olennaisiksi tunnistetut kestävyys-seikat. Hallitus päättää vuosikellonsa mukaisesti asiantuntijaresurssien käytöstä ja mahdollisesta koulutustarpeesta.

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 %

Hallituksen jäsenten toimialan ja kestävyysen kannalta merkityksellinen osaaminen

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

(1) Tilintarkastuslain mukaan hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten enemmistön tulee olla yhtiössä työskenteleviä tilintarkastajia
(2) Kestävyysraportointitarkastaja

PwC Suomen hallitus 30.6.2026

Ylhäällä vasemmalta: Kimmo Vilske, Jukka Karinen, Marko Koski ja Markku Launis

Alhaalta vasemmalta: Sari Elonheimo, puheenjohtaja; Samuli Perälä ja Elina Kumpulainen



Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

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

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. Kaikki johtoryhmän jäsenet osallistuvat operatiiviseen liikkeenjohtoon. Yhdessä johtoryhmän osaaminen kattaa yhtiön keskeisten palvelujen tuottamisen ja johtamisen Suomen markkinassa sekä osana PwC-ketjua. Johtoryhmällä ei ole lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa toimivaltaa.

Toimitusjohtaja vastaa kestävyysliittymään liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien valvonnasta mukaan lukien niihin liittyvän tavoitteenasetannan 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.

Kestävyysliittymään liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallintaa toteutetaan osana yhtiön johtamis- ja riskienhallintaprosesseja sekä niihin liittyviä sisäisiä ohjaus- ja valvontamenettelyjä. 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 liittyvät oman toiminnan ja arvoketjun alkupään kestävyysseikat sekä tietosuojan, tietoturvan ja tekoälyn liittyvät kestävyysseikat.
- Human Capital Leader ja Ethics Leader. Hänen vastuullaan on omaan henkilöstöön liittyvät ja yrityskulttuuriin liittyvät kestävyysseikat.
- Liiketoiminta-alueiden (tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, veroneuvonta ja lakipalvelut sekä liikkeenjohtamisen konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut) johtajat. Heidän vastuullaan ovat kuhunkin liiketoiminta-alueeseen liittyvät kestävyysseikat kuten omaan henkilöstöön liittyvät tasa-arvo ja monimuotoisuus. Liikkeenjohtamisen konsultointi ja yritysjärjestelyt -liiketoiminta-alueen johtaja vastaa lisäksi vastuullisuuteen liittyvistä konsultointipalveluista ja tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut -liiketoiminta-alueen johtaja kestävyystietojen raportointiin liittyvistä varmennuspalveluista.
- Risk and Quality Leader. Hänen vastuullaan on yrityksen riskienhallintaprosessit ja riippumattomuuteen liittyvät prosessit.
- 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 energiavoitteet sekä arvoketjun toimittajien päästötavoitteisiin sitoutumisen seuranta (SBT). Näiden ketjun yhteisten tavoitteiden osalta kyseisestä kestävyysosa-alueesta vastaava johtaja vastaa tavoitteen paikallisesta toimeenpanosta sekä edistymisen raportoinnista PwC-ketjulle. Yhtiön tasolla toimitusjohtaja

50 %

Miesten osuus yhtiön johtoryhmästä

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 seuranta, hallintaa ja valvontaa varten käytettäviä prosesseja sekä valmistellessaan yritys vastuukatsausta. Tilikaudella 2026 kahdella johtoryhmän jäsenellä oli kestävyysraportointitarkastajan pätevyys. Johtoryhmä päättää vuosikellonsa mukaisesti asiantuntijaresurssien käytöstä ja mahdollisesta koulutustarpeesta.

Johtoryhmän jäsenten monimuotoisuus

Kokoonpano ja sukupuolijakauma

	Mies		Nainen		Ei ilmoitettu		Yhteensä
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	
Jäsenet yhteensä	4	50 %	4	50 %	0	— %	8

PwC Suomen johtoryhmä 30.6.2026

Ylhäällä vasemmalta: Panu Vänskä, Assurance Leader; Kimmo Nieminen, Advisory Leader; Anne Launis, Tax and Legal Services Leader ja Kati Tammilehto, Chief Operating Officer & Sustainability Leader

Alhaalta vasemmalta: Tytti Bergman, Human Capital Leader & Ethics Leader; Kauko Storbacka, puheenjohtaja, toimitusjohtaja & Territory Senior Partner; Ylva Eriksson, Risk and Quality Leader ja Juuso Laatikainen, Clients and Markets Leader



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 kestävyysseikkoihin liittyviä asioita. Hallitus saa säännöllisesti katsauksen PwC Suomen yritys vastuun eri osa-alueiden etenemisestä ja olennaisiin kestävyysseikkoihin 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.

Hallitus ja johtoryhmä ottavat yrityksen strategiaa ja suuria liiketoimia koskevia päätöksiä valvoessaan huomioon yhtiön tunnistamat olennaiset kestävyysseikat.

Tilikaudella 2026 hallitus ja toimitusjohtaja ovat perehtyneet kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksiin ja PwC Suomen olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin.

Hallitus hyväksyi kaksoisolennaisuusarvioinnin ja käsitteli tilikauden aikana seuraavia kestävyysseikkoja vuosikellon mukaisissa kokouksissaan:

- Yhtiön omat ilmastovaikutukset ja -riskit
- Työ- ja yksityiselämän tasapainoon, työaikaan, koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, sukupuolten tasa-arvoon ja palkkatasa-arvoon sekä monimuotoisuuteen liittyvät vaikutukset ja riskit
- Yksityisyyteen ja tietoturvaan liittyvät vaikutukset ja riskit
- Yrityskulttuuriin liittyvät vaikutukset

Toimitusjohtaja on seurannut yhtiön strategisten hankkeiden toimeenpanoa, mukaan lukien omaa työvoimaa koskevan People-strategian, inklusio- ja monimuotoisuusstrategian ja PwC-ketjun eettisten periaatteiden 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:

- Yhtiön omat ilmastovaikutukset ja -riskit
- Työ- ja yksityiselämän tasapainoon, työaikaan, koulutukseen ja taitojen kehittämiseen, sukupuolten tasa-arvoon ja palkkatasa-arvoon sekä monimuotoisuuteen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

- Yrityskulttuuriin liittyvät vaikutukset
- Palveluiden kestävyysliittymät liittyvät kestävyysseikat
- Vastuulliseen tekoälyn käyttöön liittyvät vaikutukset.

PwC Suomen due diligence -prosessia kehitettiin tilikauden 2026 aikana (GOV-4: Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista). Hallitukselle, toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle raportoitiin prosessin keskeisistä aiheista ja toimenpiteistä osana yhtiön johtamiskäytäntöjä. Raportointi perustui osa-aluekohtaisiin tarkasteluihin ja siitä vastasivat kunkin osa-alueen vastuulliset johtajat. Raportointikäytäntöjä kehitetään osana due diligence -prosessin jatkokehitystä.

GOV-3: Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Yhtiön hallituksen ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu kiinteästä ja suoritusperusteisesta, muuttuvasta palkkio-osasta. Suoritumista 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 ja henkilöstön sitoutumista mittaava People Engagement Index (PEI) ja henkilöstön pysyvyyttä kuvaava mittari. Hallituksen ja johtoryhmän jäsenten suoritumista arvioidaan myös näiden tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Yhdessä muiden henkilöstöön liittyvien tavoitteiden kanssa nämä mittarit muodostavat 25 prosenttia hallituksen ja johtoryhmän jäsenten 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 kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen liittyviä tavoitteita osaksi hallituksen tai johtoryhmän palkitsemisjärjestelmää.

GOV-4: Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista

PwC Suomen toimintamallit sisältävät ympäristöön ja ihmisoikeuksiin liittyvän asianmukaisen huolellisuuden (due diligence) prosessin keskeisiä osatekijöitä. Tilikauden 2026 aikana yhtiö toteutti ihmisoikeuksia koskevan due diligence -arvioinnin, jossa arvioitiin nykyisten toimintaperiaatteiden ja käytäntöjen riittävyyttä ihmisoikeusvaikutusten tunnistamisen, ehkäisemisen, lieventämisen ja hallinnan näkökulmasta. Arvioinnin perusteella tunnistettiin kehityskohteita huolellisuusvelvoitteen toteuttamiseen liittyvissä toimintaperiaatteissa ja käytännöissä. Arvioinnin pohjalta määriteltävistä kehittämistoimenpiteistä päätetään tilikauden 2027 aikana.

Huolellisuusvelvoite toteutuu osana yhtiön hallintoa, toimintaperiaatteita, riskienhallintaa, asiakas- ja toimittajahallintaa, työntekijöiden osallistamista sekä käytössä olevia ilmoitus- ja palautekanavia. Alla oleva yhteenveto kuvaa huolellisuusvelvoitteen keskeisiä osatekijöitä arvoketjun eri vaiheissa sekä viittaa raportin kohtiin, joissa niitä käsitellään tarkemmin.

Due diligence -prosessin keskeiset osatekijät

Asianmukaisen huolellisuuden velvoitteen sisällyttäminen hallintoon, strategiaan ja liiketoimintamalliin

Arvoketjun alkupää

- PwC-ketjun kolmansien osapuolien eettiset periaatteet
- PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka
- Toimittajien tunnistamis- ja hyväksymisprosessi

Oma toiminta

- PwC-ketjun eettiset periaatteet
- PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka

Arvoketjun loppupää

- PwC-ketjun kolmansien osapuolien eettiset periaatteet
- PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka
- Asiakkaiden tunnistamis- ja hyväksymisprosessi

Kohta raportissa

GOV-1, E1-2, S1-1, G1-1, Dataa, tietoturva ja yksityisyyttä koskevat toimintaperiaatteet

Yhteydenpito vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien kanssa

- Toimittajavuoropuhelu ja toimittajatapaamiset

- Henkilöstökysely
- People-ryhmä
- Ihmisoikeuksia koskevan due diligence -arvioinnin yhteydessä toteutetut henkilöstön ja asiantuntijoiden kuulemiset

- Asiakasvuoropuhelu osana toimeksiantoja

Kohta raportissa

SBM-2, IRO-1, S1-2, S1-3, G1-1

Haitallisten vaikutusten tunnistaminen ja arviointi

- Kaksoisolennaisuusarviointi
- Päästölaskenta
- Eettisten ja pakoteasioiden arviointi osana toimittajien tunnistamis- ja hyväksymisprosessia
- Ihmisoikeuksia koskeva due diligence -arviointi

- Ethics Helpline -kanava
- Työpaikkaselvitykset
- Päästölaskenta
- Henkilöstökysely
- Kaksoisolennaisuusarviointi
- Ihmisoikeuksia koskeva due diligence -arviointi

- Kaksoisolennaisuusarviointi
- Eettisten ja pakoteasioiden arviointi osana asiakkaiden tunnistamis- ja hyväksymisprosessia

Kohta raportissa

IRO-1, SBM-3

Toimien toteuttaminen kielteisiin vaikutuksiin puuttumiseksi

- Toimittajille asetettavat eettiset ja ihmisoikeuksia koskevat vaatimukset

- 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 raportissa

E1-3, S1-4, G1-1, Dataa, tietoturva ja yksityisyyttä koskevat toimet

Kyseisten toimien tuloksellisuuden seuranta ja viestintä

- Ethics Helpline -ilmoitusten seuranta
- Siirtymäsuunnitelman seuranta
- Henkilöstökyselyn avainmittarien seuranta: henkilöstön sitoutumisindeksi (People Engagement Index, PEI), inklusiivisuusindeksi
- Vuosittain julkaistava yritys vastuukatsaus
- Inklusio- ja monimuotoisuusstrategian toteutukseen liittyvä sisäinen viestintä
- Henkilöstökyselyn tulosten ja People-strategian toteutukseen liittyvä sisäinen viestintä

Kohta raportissa

GOV-2, E1-4, S1-5, Dataa, tietoturva ja yksityisyyttä koskevat tavoitteet

GOV-5: Riskienhallinta ja sisäinen valvonta yritys vastuuraportoinnin osalta

PwC Suomi hallitsee yritys vastuuraportointiin liittyviä riskejä osana raportointiprosessia hyödyntäen sisäisen valvonnan menettelyjä ja käytännön kontrollitoimia. Näiden tavoitteena on varmistaa raportoitavien tietojen täydellisyys, oikeellisuus ja asianmukainen tuottaminen, tarkastaminen ja validointi. Kontrollit kattavat keskeiset raportointiprosessin vaiheet, mukaan lukien tiedon keruun, validoinnin, yhdistelyn ja raportoinnin:

- Yhtiön vastuullisuusjohtaja ja kestävyysraportoinnin varmennuksen asiantuntija valvoivat ja ohjasivat yritys vastuukatsauksen valmistelua.
- Raportointiprosessiin osallistuneita sisäisiä sidosryhmiä koulutettiin ESRS-standardien tavoitteista ja vaatimuksista, jotta tiedon tuottamiseen ja tarkistamiseen osallistuvilla henkilöillä oli riittävä ymmärrys raportointivaatimuksista.

- Yritysvastuukatsauksen valmisteluun osallistettiin kunkin aiheen sisäisiä asiantuntijoita vastaamaan oman aihealueensa tietojen tuottamisesta, sisällöllisestä tarkistamisesta ja arvioinnista.
- Tiedon tuottamisessa ja hyväksynnässä noudatettiin määritettyjä selkeitä vastuita. Tiedon validoimisessa noudatettiin neljän silmän periaatetta: tiedon validoi aina toinen henkilö kuin se, joka tiedon oli tuottanut.
- Yhtiön toimitusjohtaja hyväksyi raportin ennen sen julkistamista.

PwC Suomen yritysvastuuraportoinnin prosessiin liittyvä pääasiallinen riski on esitettävien tietojen täydellisyys ja oikeellisuus. Lisäksi raportointiprosessiin liittyy riskejä, jotka koskevat kestävyystiedon saatavuutta, yhdenmukaisuutta ja jäljitettävyyttä erityisesti silloin, kun tietoa kerätään useista sisäisistä ja ulkoisista lähteistä. Manuaalisiin tiedonkäsittelyprosesseihin voi liittyä myös inhimillisten virheiden riskejä. Yhtiöllä on käytössä riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan menettelyjä, joiden tarkoituksena on varmistaa raportissa esitettävien tietojen täydellisyys ja oikeellisuus.

PwC Suomi tunnistaa ja arvioi kestävyysraportointiin liittyviä riskejä osana raportointiprosessia hyödyntäen yhtiön yleisiä riskienhallinnan periaatteita sekä asiantuntija-arvioita. Yhtiö huomioi tunnistetut riskit ja havainnot raportointiprosessin kehittämisessä sekä siihen liittyvissä hyväksyntä- ja validointikäytännöissä. PwC Suomi jatkaa kestävyysraportointiin liittyvien käytäntöjen ja menettelyjen kehittämistä osana raportoinnin kehittämistä ja laadun varmistamista.

Strategia

SBM-1: Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

PwC Suomen palvelut kattavat tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, veroneuvonnan ja lakipalvelut sekä liikkeenjohdon konsultoinnin ja yritysjärjestelypalvelut. Yhtiö palvelee asiakkaita koko Suomessa. Asiakkaat ovat pörssilistattuja yrityksiä, perheyriä, kasvuyhtiöitä, julkisen sektorin toimijoita sekä yleishyödyllisiä yhteisöjä. PwC palvelee asiakkaitaan globaalisti ja Suomessa lukuisilla toimialoilla, joista tilikaudella 2026 merkittävimpiä olivat mm. energia-ala, finanssiala, julkinen sektori, kemian- ja kuituteollisuus, kauppa ja kuluttajatuotteet, pääoma-sijoitusala, teollisuus ja palvelut, terveysala sekä teknologia, media ja telekommunikaatio.

PwC Suomi on merkittävä työllistäjä. Yhtiön palveluksessa oli 1 314 työsuhteista työntekijää 30.6.2026 tilikauden päättyessä. Kaikki työntekijät työskentelivät Suomessa. Yhtiö tarjosi tilikaudella noin 160 opiskelijalle tai uransa alussa olevalle mahdollisuuden perehtyä monipuolisiin asiantuntijatehtäviin harjoittelijana. PwC Suomen tilikauden 2026 liikevaihto oli 204 miljoonaa euroa.

Strategia

Tilikauden loppuun 30.6.2026 kestäneen strategiakauden perustana oli PwC-ketjun globaali strategia, yhteiset arvot sekä toiminnan tarkoitus: rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Strategian keskiössä olivat PwC Suomen henkilöstö, asiakkaat ja asiakkaille tuotettavat ratkaisut. Strategian mahdollistajia olivat vahva laatuun pohjautuva yrityskulttuuri, teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen sekä laadukkaat sisäiset palvelut. Yksi PwC Suomen tavoitteista on vaikuttaa myönteisesti ja kestäväällä tavalla suomalaiseen yhteiskuntaan. Tähän kokonaisuuteen liittyvät myös PwC Suomen olennaiset kestävyysseikat.

PwC Suomi on korkean osaamistason asiantuntijapalveluja tarjoava yhtiö, ja keskeinen osa sen strategiaa oli oman henkilöstön osaamisen ja siten asiakkaiden odottaman laadukkaan palvelutason varmistaminen. Osaamisen kehittämisen lisäksi strategian painopistealue oli oman henkilöstön hyvinvointi, joka nähtiin strategiassa edellytyksenä niin yksilötason kuin liiketoiminnan kasvuille. Merkittävä osa yhtiön strategian ja liiketoimintamallin kestävyysvaikutuksista ja -riskeistä liittyi 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.

Liiketoiminta-alueiden yhteistä kasvua vauhdittamaan PwC Suomi määritteli tilikausien 2025–2026 strategiassaan kolme erityistä painopistealuetta, joista yksi keskittyi auttamaan yhtiön asiakkaita ratkaisemaan näiden liiketoiminnan kestävyysshaasteita. Yhtiön tavoitteena oli kestävyysaiheisiin liittyvien palvelujen merkittävä kasvu ja uuden liiketoiminnan mahdollistaminen. Strategiakauden alussa pääpaino oli kestävyysraportointiin liittyvien palveluiden kasvussa. Vuonna 2025 Euroopan komissio julkaisi EU:n kestävyysraportointisääntöjä yksinkertaistamaan pyrkivän Omnibus-kokonaisuuden, joka rajasi kestävyysraportoinnin piiriin kuuluvien yhtiöiden määrää merkittävästi. Kysynnän muutoksen vuoksi kasvun painopistettä siirrettiin kestävyysraportointipalveluista ilmastomuutoksen hillintään, vihreään siirtymään ja muihin vastuullisuuspalveluihin liittyviin palveluihin. Samalla teknologian ja tekoälyn kasvava merkitys liiketoiminnassa nousi aiempaa vahvemmin yhdeksi strategian painopistealueeksi. PwC Suomi tavoitteli kasvua palveluissa, joiden avulla asiakkaat voivat hyödyntää teknologiaa liiketoimintansa kehittämisessä ja uudistamisessa.

Kestävyyteen liittyviä tavoitteita on asetettu PwC-ketjun ja yhtiön tasolla yksittäisille olennaisille kestävyysseikoille, kuten päästövähennyksille ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi sekä monimuotoisuudelle. Yhtiö arvioi, että sen nykyiset palveluryhmät, asiakasryhmät ja markkinat ovat yhdenmukaisia yhtiön kestävyyteen liittyvien tavoitteiden kanssa. Yhtiö ei ole tunnistanut merkittäviä tuotteita, palveluita, markkinoita tai asiakasryhmiä, jotka olisivat ristiriidassa sen kestävyyteen liittyvien tavoitteiden kanssa.

Liiketoimintamalli

PwC Suomen liiketoiminta-alueet ovat tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, veroneuvonta ja lakipalvelut sekä liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut. Liiketoiminta-alueet tuottavat palvelut ja yhdistävät monipuolisen osaamisensa vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Yhtiön sisäiset palvelut mahdollistavat laadukkaiden asiantuntijapalveluiden tuottamisen tarjoamalla liiketoiminta-alueille muun muassa viestintä-, riskienhallinta- ja teknologiapalveluita.

Asiantuntijapalveluita tuottavana yhtiönä PwC Suomen liiketoimintamalli perustuu ihmisten osaamiseen ja teknologian hyödyntämiseen. 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.

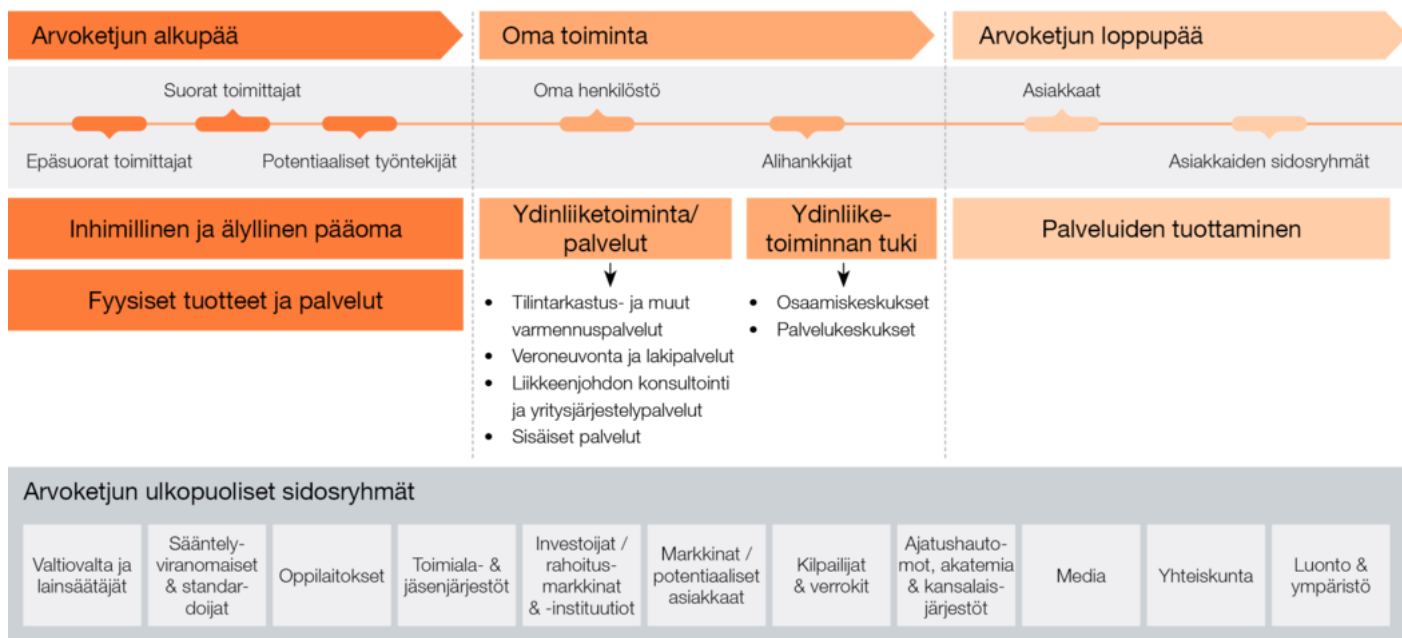
Arvoketju

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 vauhdittaa innovointia ja auttaa asiakkaita näiden liiketoiminnan uudistamisessa 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.

PwC Suomen 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 osallistuu suomalaiseen yhteiskuntaan veronmaksajana ja yhteiskunnallisena keskustelijana. Yhtiö lisää 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 liike-toiminnalle 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 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 edellisillä tilikausilla kaksoisolennaisuus-arvioinnin 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 henkilöstökyselyn 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	<ul style="list-style-type: none"> Kohtuullinen palkka Turvallinen, hyvinvointia edistävä työpaikka Työ- ja yksityiselämän tasapaino Tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja inklusiivinen työyhteisö Mahdollisuus kehittää osaamista ja taitoja Ympäristövastuullisuus 	<ul style="list-style-type: none"> Päivittäinen johtaminen ja vuorovaikutus Henkilöstökysely Työntekijöiden edustajien People-ryhmä Intranet Ethics Helpline -ilmoituskanava Tiimi-, ryhmä-, liiketoiminta-alue- ja yhtiötasoiset tilaisuudet ja palaverit 	<ul style="list-style-type: none"> Ajankohtaisia aiheita ja yhteisiä toimintatapoja koskevan tietoisuuden varmistaminen Henkilöstötyytyväisyyden varmistaminen Omaan henkilöstöön liittyvien kehityskohteiden tunnistaminen ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi Liiketoimintaryhmäkohtaisten suunnitelmien, henkilöstö- sekä inklusio- ja
Asiakkaat ja asiakkaan sidosryhmät	<ul style="list-style-type: none"> Riippumaton, objektiivinen, eettinen, luotettava palvelu Tietojen turvallinen käsittely Asiantunteva ja laadukas palvelu Luotettava, laadukas tieto 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakastytyytyväisyyskyselyt Säännöllinen vuorovaikutus asiakastoimeksiannoissa Sidosryhmätapahtumat 	<ul style="list-style-type: none"> Asiantuntijoiden osaamisen kehittäminen Palveluiden kehittäminen
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	<ul style="list-style-type: none"> Taloudellisesti kestävä liiketoiminta Yhteistyö relevanteissa ympäristökysymyksissä, kuten jätehuolto ja energiatehokkuus 	<ul style="list-style-type: none"> Säännölliset vuositapaamiset suurten toimittajien kanssa Päivittäinen yhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteiset tietoisuuden lisäämisen kampanjat esimerkiksi sähkönsäästöä ja kierrätyksestä

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

Henkilöstön osalta keskeisiä vuorovaikutuskanavia ovat vuosittainen henkilöstökysely 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 oli saatu esimerkiksi People-ryhmän keskusteluista ja henkilöstökyselyjen tuloksista. Henkilöstön näkemykset vaikuttavat liiketoimintamalliin esimerkiksi siten, että henkilöstökyselyn perusteella laaditaan vuosittain liiketoimintaryhmäkohtaiset kehityssuunnitelmat.

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

Kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksena yhtiö tunnisti kolme tosiallista kielteistä ja kolme mahdollista kielteistä vaikutusta, viisi tosiasiallista myönteistä vaikutusta, seitsemän riskiä ja kaksi mahdollisuutta, jotka ylittivät olennaisuuden kynnyksarvon. Tunnistetut kestävyysseikat on kuvattu taulukossa alla.

Kaksoisolennaisuusarviointi tehtiin voimassa olevalla strategiakaudella, joten sen tulokset huomioitiin vasta tilikaudella 2027 voimaan astuvan strategian valmistelussa. Tunnistetut kestävyysseikat liittyvät kuitenkin monelta osin myös yhtiön raportointikauden strategiaan ja liiketoimintamalliin.

Asiantuntijapalveluita tuottavana yhtiönä PwC Suomen liiketoimintamalliin kuuluu esimerkiksi energian käyttöä toimistoilla, liikematkustusta ja erilaisia palvelu- ja tavarahankintoja. Nämä aiheuttavat kasvihuonekaasupäästöjä, jotka kiihdyttävät ilmastonmuutosta. Ilmastonmuutokseen liittyy maineriski: yhtiö voi menettää asiakkaitaan, mikäli nämä kokevat, ettei PwC Suomi toimi vastuullisesti ja osallistu vaikuttavalla tavalla ilmastonmuutoksen hillintään. Kestävyyspalveluita tarjoavana yhtiönä Suomen PwC:llä on korostunut tarve toimia myös itse vastuullisesti.

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



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 työskentelyssä joustavuus työaikojen suhteen sekä esimerkiksi etätyömahdollisuudet edistävät osaltaan työ- ja vapaa-ajan 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 toteuttaa monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta edistäviä toimia, joiden tavoitteena on vahvistaa henkilöstön osallisuuden tunnetta ja työhyvinvointia. Yhtiö tekee esimerkiksi toimenpiteitä varmistaakseen, että se tarjoaa yhtäläiset työllistymismahdollisuudet sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Vuotuisessa suoritusarvointiprosessissa pyritään varmistamaan, että palkkaus ja urakehitys ovat tasapuolisia. Tästä huolimatta senior manager -rooleissa ja sitä korkeamman vaativuustason tehtävissä miesten ja naisten sukupuolijakauma on epätasainen, mikä voi heikentää kokemusta yhtäläisistä urakehitysmahdollisuuksista organisaatiossa.

PwC Suomen liiketoiminta perustuu luottamukseen, eettisiin toimintaperiaatteisiin ja vastuulliseen yrityskulttuuriin. Arvolähtöiset toimintatavat, avoimuus ja ammatillisten standardien noudattaminen tukevat asiakkaiden ja muiden sidosryhmien luottamusta sekä henkilöstön hyvinvointia ja toiminnan jatkuvuutta. Eettisen yrityskulttuurin heikkeneminen tai kyvyttömyys vastata markkinoiden ja yhteiskunnan muuttuviin odotuksiin voi heikentää luottamusta, vahingoittaa yhtiön mainetta sekä vaikuttaa haitallisesti henkilöstöön, liiketoimintaan ja kilpailukykyyn.

PwC Suomi käsittelee henkilötietoja ja muita luottamuksellisia tietoja omissa henkilöstöprosesseissaan ja tietyissä asiakasprojekteissa. Tiedot voivat koskea asiakkaita, 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 sekä kielteisiä taloudellisia vaikutuksia asiakasluottamuksen vaarannuttua.

Generatiivisen tekoälyn käyttö tuo yhtiölle taloudellisia mahdollisuuksia, joihin pyritään tarttumaan esimerkiksi kouluttamalla henkilöstöä ja tarjoamalla laajasti tekoälytyökaluja heidän käyttöönsä. Mahdollisiin tekoälyn kielteisiin vaikutuksiin yhtiö varautuu luomalla rakenteita ja toimintaperiaatteita, joiden avulla esimerkiksi ennaltaehkäistään mahdolliset kielteiset vaikutukset, joita voi syntyä tekoälyn vinoumista.

Asiantuntijapalveluiden tuottamista ohjaavat PwC:n arvot, toiminnan tarkoitus ja palveluille asetetut korkeat laatuvaatimukset. Asiantuntijapalveluiden tavoitteena on rakentaa luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaista merkittäviä ongelmia. PwC Suomi vaikuttaa myönteisesti asiakkaisiinsa, ympäristöön ja yhteiskuntaan tukemalla asiakkaitaan kestävämmän liiketoiminnan kehittämisessä esimerkiksi vihreän rahoituksen, kestävien hankintaketjujen ja energiastrategioiden kaltaisissa kysymyksissä. Myönteinen vaikutus liittyy PwC Suomen tilikaudella 2026 voimassa olleeseen strategiaan, jossa vastuullisuuspalveluiden tarjoaminen oli keskeisessä roolissa. Vaikutus syntyy asiakkaiden kautta niiden kehittäessä omaa toimintaansa PwC Suomen asiantuntijapalveluiden tuella. Vastuullisuuspalveluihin liittyvä asiakaskysyntä muodostaa PwC Suomelle liiketoimintamahdollisuuden, sillä yhtiö voi kehittää palvelutarjontansa vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Samalla yhtiön liiketoimintaan liittyy maineriski, mikäli sen antamat neuvot vaikuttavat tai niiden koetaan vaikuttavan kielteisesti ympäristöön tai ihmisiin. Sekä mahdollisuus että riski liittyvät suoraan PwC Suomen asiantuntijapalveluiden tarjoamiseen osana yhtiön liiketoimintamallia.

Olennaisten 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 kestävyysseikkoja olivat tietoturva ja tekoälyjärjestelmien mahdolliset vinoumat sekä vastuullisuus PwC:n asiantuntijapalveluissa, jotka sisältävät myös viime yritys vastuukatsauksessa raportoidut ilmastonmuutoksen hillintään tähtäävät palvelut. Työn kuormitusta koskeva aihe luokiteltiin uudelleen ja se käsitellään nyt työajan alla. Energiaa koskeva aihe puolestaan luokiteltiin nyt yhteen ilmastonmuutoksen hillinnän kanssa. Yksityisyyden osalta raportointitapaa muutettiin luettavampaan muotoon niin, että aihe käsitellään nyt samassa yhteydessä tietoturvan ja vastuullisen datan kanssa. Olennaisuuden kynnysarvoa eivät ylittäneet enää riittävää palkkaa ja verojalanjälkeä koskeneet vaikutukset.

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

<: Arvoketjun alkupää
O: Oma toiminta
>: Arvoketjun loppupää
L: Lyhyt aikaväli
K: Keskipitkä aikaväli
P: Pitkä aikaväli

Osa-osa-aihe	Kategoria	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus (IRO)	Arvoketju	Aikaväli
Osa-aihe: E1 Ilmastonmuutos			< O >	L K P
Ilmastonmuutoksen hillintä	Riski	PwC Suomeen voi kohdistua maineriskejä ja vähenevää asiakaskysyntää, jos se ei osallistu merkittävällä tavalla ilmastonmuutoksen vastaiseen työhön tai osoita edistymistä ilmastotavoitteidensa saavuttamisessa.		
	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomen oma energiankäyttö, liikematkustaminen ja hankinnat aiheuttavat kasvihuonekaasupäästöjä. Digitalisaation ja tekoälyn käytön lisääntyessä epäsuora energiankulutus kasvaa.		
Osa-alue: S1 Työolot			< O >	L K P
Työaika	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.		
	Riski	Ilman riittävää ennakointia työn jatkuvat muutokset ja kasvavat vaatimukset voivat kuormittaa työntekijöitä. Seurauksena voi olla tuottavuuden laskua, lisääntyneitä poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta sekä työnantajakuvan heikkenemistä.		

Osa-osa-aihe	Kategoria	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus (IRO)	Arvoketju	Aikaväli
Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi tukee työntekijöidensä hyvinvointia sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa tarjoamalla joustavia hybridityökäytäntöjä sekä lakisääteiset vaatimukset ylittäviä palkallisia perhevapaita.		
Osa-aihe: S1 Yhdenvertaisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille			< O >	L K P
Koulutus ja taitojen kehittäminen	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi huolehtii työntekijöidensä osaamisen kehittymisestä järjestämällä yhteisiä ja liiketoiminta-aluekohtaisia koulutuksia sekä 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.		
	Mahdollisuus	PwC Suomen tarjoamat mahdollisuudet kehittyä ja oppia uusia taitoja lisäävät työntekijöiden sitoutumista työhön, henkilöstön pysyvyyttä sekä kyvykkyyttä tuottaa laadukkaita asiantuntijapalveluita.		
Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samasta 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.		
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.		
Osa-aihe: G1 Liiketoiminnan harjoittaminen			< O >	L K P
Yrityskulttuuri	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi edistää arvolähtöistä ja eettistä yrityskulttuuria sekä toimintatapoja, jotka vahvistavat asiakkaiden luottamusta, tukevat asiakassuhteita ja toiminnan jatkuvuutta. Eettinen yrityskulttuuri edistää työntekijöiden työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja vakaudentunnetta sekä hyödyttää laajemmin myös yhteiskuntaa.		
	Mahdollinen kielteinen vaikutus	Mikäli PwC-ketjun eettisiä periaatteita sekä avoimuuden ja rehellisyyden kulttuuria ei riittävästi tueta ja edistetä, PwC Suomen työskentelyssä voi esiintyä epäeettistä toimintaa, millä voi olla kielteisiä vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja pysyvyyteen sekä palvelun laatuun ja luottamukseen markkinoilla.		
	Riski	PwC Suomi voi kohdata mainehaittoja, liikevaihdon laskua, oikeustoimia sekä vaikeuksia löytää ja pitää osaajia, mikäli sen yrityskulttuuri ei riittävästi tue toimimaan eettisesti ja lakien mukaisesti.		
	Riski	Jos PwC Suomi ei kykene ennakoimaan, ymmärtämään ja vastaamaan markkinoiden ja yhteiskunnan odotuksiin tai osallistumaan laajempiin yhteiskunnalle merkittäviin teemoihin, luottamus sen edustamaan ammattikuntaan voi heiketä ja sen maine kärsiä.		
Osa-aihe: Yhteisökohtaiset aiheet			< O >	L K P
Data, tietoturva & yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi käsittelee henkilötietoja osana sisäisiä prosessejaan sekä tiettyjä palveluitaan. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.		
	Riski	PwC Suomea tai jotakin sen ulkoista palveluntarjoajaa koskeva merkittävä tietoturvaloukkaus tai luottamuksellisten tietojen väärinkäsittely voivat johtaa huomattavaan mainehaittaan, asiakkaiden menetykseen sekä sääntelyyn ja lainsäädäntöön liittyviin seuraamuksiin.		
	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi hyödyntää palveluissaan tekoälyä ja data-analytiikkaa. Mahdolliset algoritmien vinoumat voivat mahdollisesti altistaa joitakin käyttäjäryhmiä epäoikeudenmukaiselle kohtelulle, jos asiaan ei varauduta.		
Vastuullisuus PwC:n asiantuntijapalveluissa	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi vaikuttaa myönteisesti asiakkaisiinsa, ympäristöön ja yhteiskuntaan auttamalla asiakkaitaan kehittämään kestävämpää liiketoimintaa, esimerkiksi tukemalla vihreän rahoituksen edellytyksiä sekä kestävien hankintaketjujen ja energiastrategioiden luomista.		
	Riski	PwC Suomelle voi aiheutua maineriski, mikäli sen antamat neuvot vaikuttavat tai niiden koetaan vaikuttavan kielteisesti ympäristöön tai ihmisiin.		
	Mahdollisuus	PwC Suomi voi hyötyä taloudellisesta palvelutarjontansa kehittämisestä vastaamaan asiakkaiden kestävyyspalveluihin liittyvään kysyntään.		

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Olennaisuuden arviointiprosessi

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

PwC Suomen kaksoisolennaisuusarviointia eli kaksinkertaisen olennaisuuden arviointia päivitettiin 30.6.2026 päättyneellä tilikaudella. Päivitetty analyysi perustui syksyllä 2023 toteutettuun PwC Suomen ensimmäiseen kaksoisolennaisuusarviointiin, tilikaudella 2025 tehtyyn päivitykseen sekä PwC-ketjun kaksoisolennaisuusmalliin. Kaksoisolennaisuusarvioinnissa tunnistettiin ja arvioitiin yhtiön kestävyysseikat eli yhtiön toiminnan tosiasiallisesti ja mahdollisesti aiheuttamat vaikutukset ympäristöön ja ihmisiin sen arvoketjussa sekä kestävyysseikkoihin liittyvät taloudelliset riskit ja mahdollisuudet yhtiölle lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin päivitysprosessiin osallistui päivityksestä vastanneen ydintyöryhmän lisäksi eri kestävyysaiheiden vastuuhenkilöitä sekä asiantuntijoita. Kaksoisolennaisuusarvioinnissa 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 sidosryhmien edustajien haastatteluja.

PwC-ketjun kaksoisolennaisuusmalli



Arvoketjukuvaus ja sidosryhmät

Päivitys aloitettiin tarkistamalla yrityksen arvoketjukuvausten rajaus ja varmistamalla, että siinä on otettu huomioon liiketoimintamalli, keskeiset liiketoimintasuhteet ja tärkeimmät sidosryhmät. Arvoketjukuvaukseen ja sidosryhmäanalyysiin ei tehty muutoksia päivityksen yhteydessä. Sidosryhmien kuulemisia täydennettiin osana ihmisoikeuksien arviointiprojektia sisäisillä asiantuntijahaastatteluilla ja työntekijöitä edustavan People-ryhmän ryhmähaastattelulla. 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 aiemmissa kaksoisolennaisuusarvioinneissa tunnistettuja kestävyysseikkoja, yhtiön yleistä riskienarviointivitekehystä sekä vertailuanalyysiä PwC-ketjun, 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 arvoketju-kuvauksen perusteella mahdollisesti olennaiset kestävyysseikat. Vaikutusten määrittämisessä 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.

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 asiantuntija-palveluiden tuottamiseen. Lisäksi riskien määrittämisessä hyödynnettiin yhtiön riskienhallinta-järjestelmän kautta tunnistettuja riskejä.

Kestävyysseikkojen arviointi

Kolmannessa vaiheessa tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet arvioitiin pääosin aiempinakin vuosina kaksoisolennaisuusarviointiin osallistuneen ydintyöryhmän asiantuntija-työnä. Sosiaalisten aiheiden osalta oli kerätty lisätietoa ihmisoikeusvaikutusten arvioinnista, joten näitä aiheita käsiteltiin työpajassa, johon osallistui ydintyöryhmän lisäksi aihetta tuntevia vastuuhenkilöitä ja asiantuntijoita.

Arviointi tehtiin yhteisesti keskustellen ja tarvittaessa hakien päätöksenteon tueksi lisänäyttöä esimerkiksi vertailuanalyysin 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 hyödyntämällä PwC Suomen riskienhallintajärjestelmän kolmiportaista arviointimallia ja aiemmin yhtiön riskienhallinta-järjestelmän puitteissa toteutettuja arviointeja. 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.

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

Kaksoisolennaisuusarvioinnin hyväksyntä ja jatkokehitys

Kaksoisolennaisuusarviointi ja sen tulokset esiteltiin yhtiön toimitusjohtajalle ja hallituksen työryhmälle huhtikuussa 2026. Toimitusjohtaja hyväksyi päivitetyn analyysin ja sen tulokset. Yhtiön operatiivinen johto arvioi jatkossa vuosittain kaksoisolennaisuusarvioinnin päivittämisen tarpeen.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin tulokset on integroitu PwC Suomen riskienhallintajärjestelmään siten, että riskienhallintajärjestelmän tietoja hyödynnetään kaksoisolennaisuusarvioinnin päivittämisessä ja riskienhallintaprosessissa tunnistettuja riskejä päivitetään tarvittaessa kaksoisolennaisuusarvioinnissa tunnistettujen riskien pohjalta.

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

Osana tilikaudella toteutettua kaksoisolennaisuusarvioinnin päivitystä ydintyöryhmä arvioi PwC Suomen toimintaa tunnistakseen ilmastoon liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Ilmastovaikutusten tunnistamisen perustana käytettiin aiemmin toteutettua GHG-protokollan (Greenhouse Gas Protocol) mukaista kasvihuonekaasujen (GHG) inventaariota, vertaisanalyysiä PwC-ketjun ja muiden PwC-yhtiöiden kanssa, PwC Suomen arvoketjun ja palveluvalikoiman katselmointia sekä arvoketjun alkupään osalta ymmärrystä merkittävien kumppaneiden toiminnasta sekä aiemmilla tilikausilla toteutettuja sidosryhmähaastatteluja.

Ilmatoriskien 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. Ilmatoriskien arviointia päivitetään tarpeen mukaan.

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, edellisillä tilikausilla 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

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa 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.



02

Ympäristötiedot

Ympäristötiedot

ESRS E1 Ilmastonmuutos

Strategia

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

Yhtiö tunnisti kaksoisolennaisuusarvioinnissa yhden ilmastonmuutoksen hillintään liittyvän olennaisen vaikutuksen ja yhden taloudellisen riskin.

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa tunnistettu kielteinen vaikutus ilmastonmuutoksen hillintään syntyy, kun PwC Suomi aiheuttaa toiminnallaan kasvihuonekaasupäästöjä. Oman toiminnan suoriin päästöihin (scope 1) lasketaan PwC Suomen työsuhdeautojen polttoaineen käytöstä syntyvät päästöt. Oman toiminnan epäsuoriin päästöihin (scope 2) kuuluvat työsuhdeautojen sähkölatausten sekä toimitilojen sähkön, kaukolämmön ja kaukokylmän päästöt. Suurin osa PwC Suomen kasvihuonekaasupäästöistä syntyy yhtiön arvoketjussa (scope 3). Merkittävin päästölähde on tavara- ja palveluhankinnat (kategoria 1).

Kaksoisolennaisuusarvioinnin yhteydessä tunnistettiin PwC Suomen liiketoimintaan kohdistuva olennainen ilmastonmuutoksesta aiheutuva siirtymäriski: maineriski, mikäli PwC Suomi ei onnistu saavuttamaan PwC-ketjun tasolla asetettuja ilmastositoumuksia.

PwC Suomi ei ole tehnyt ESRS-standardeissa tarkoitettua resilienssianalyysiä.

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Ilmastonmuutoksen hillintä	Taloudellinen riski	PwC Suomeen voi kohdistua maineriskejä ja vähenevää asiakaskysyntää, jos se ei osallistu merkittäväällä tavalla ilmastonmuutoksen vastaiseen työhön tai osoita edistymistä ilmastotavoitteidensa saavuttamisessa.
	Tosiasiallinen kielteinen vaikutus	PwC Suomen oma energiankäyttö, liikematkustaminen ja hankinnat aiheuttavat kasvihuonekaasupäästöjä. Digitalisaation ja tekoälyn käytön lisääntyessä epäsuora energiankulutus kasvaa.

E1-1 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Asiantuntijapalveluita tarjoavana yhtiönä PwC Suomen kielteiset ilmastovaikutukset koostuvat pääasiassa oman toiminnan tarpeisiin käytettävästä energiasta, liikematkustuksesta ja työmatkaliikenteestä. Lisäksi ilmastovaikutuksia syntyy yhtiön tavara-, palvelu- ja käyttö-omaisuushankinnoista.

Tavoitteet

PwC Suomi on sitoutunut PwC-ketjun globaaleihin päästövähennystavoitteisiin. Yhtiö on laatinut tiilikauden 2026 aikana siirtymäsuunnitelman. Siirtymäsuunnitelma perustuu PwC-ketjun globaaleihin päästövähennystavoitteisiin. Niiden saavuttamiseksi PwC Suomi määritteli omat päästövähennyskeinonsa ja konkreettiset päästövähennystoimensa.

PwC Suomi on sitoutunut PwC-ketjun globaaleihin lyhyen ja pitkän aikavälin ilmastotavoitteisiin. PwC Suomen tavoitteena on ketjun tavoitteen mukaisesti saavuttaa koko arvoketjunsä kattava kasvihuonekaasupäästöjen nettonolla vuoteen 2050 mennessä.

Taulukossa on kuvattu tarkemmin PwC-ketjun ja PwC Suomen tavoitteet sekä PwC Suomen edistyminen suhteessa näihin tavoitteisiin.

Tavoite	Edistyminen
Yleinen nettonollatavoite	
Saavutetaan kasviuonekaasupäästöjen nettonollataso koko arvoketjussa tilikauteen 2050 mennessä	Aikataulussa
Pitkän aikavälin tavoite	
Vähennetään absoluuttisia scope 1-, scope 2- ja scope 3 -päästöjä 90 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2050 mennessä	Aikataulussa
Lyhyen aikavälin tavoitteet	
Vähennetään absoluuttisia scope 1- ja scope 2 -päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä	Edellä aikataulua
Siirytään 100 % uusiutuvan sähkön käyttöön tilikauteen 2030 mennessä ⁽¹⁾	Edellä aikataulua
Vähennetään absoluuttisia liikematkustuksen päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä ⁽²⁾	Edellä aikataulua
Hankitaan tilikauteen 2025 mennessä 50 % ostetuista tuotteista ja palveluista (päästöissä mitattuna) toimittajilta, jotka ovat asettaneet omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteensa (SBT) vähentääkseen omia ilmastovaikutuksiaan	Jäljessä aikataulusta

⁽¹⁾ Uusiutuvaan sähkseen liittyvä tavoite ei ole SBT:n vahvistama tavoite, vaan PwC-ketjutasolla asetettu RE100-tavoite, joka täydentää PwC-ketjun jäsenten ilmastositoumuksia.

⁽²⁾ Tiedoissa mukana liikematkustuksen päästöistä vain lennot.

Lisäksi PwC Suomi jatkaa PwC-ketjun sitoumuksen mukaisesti niiden scope 1- ja scope 2 -päästöjen ja liikematkustuksen scope 3 -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.

Scope 1-, scope 2- ja scope 3 -päästöille asetetut lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet perustuvat tieteelliseen näyttöön, ja riippumaton Science Based Targets initiative (SBTi) on vahvistanut ne. Näin ollen sekä päästövähennystavoitteet että yleinen nettonollatavoite ovat linjassa Pariisin sopimuksen 1,5 asteen tavoitteen kanssa. Uusiutuvan sähkön käyttöönottoa koskeva tavoite ei ole tieteeseen perustuva, ulkopuolisen tahon vahvistama tavoite.

PwC Suomen tavoitteet ovat linjassa monialaisen (ACA) päästövähennysten kehityspolun kanssa alla esitetyn taulukon mukaisesti. Uusiutuvaan sähkseen sekä ostettuihin tuotteisiin ja palveluihin liittyviä tavoitteita ei mitata suoraan päästövähennyksinä, minkä vuoksi niitä ei ole tarkoituksenmukaista verrata suoraan monialaiseen (ACA) päästövähennysten kehityspolkuun. Yhtiö katsoo kuitenkin, että uusiutuvan sähkön tavoitteella on välillinen vaikutus markkinaperusteisten scope 2 -päästöjen vähentämiseen ja ostettuihin tuotteisiin ja palveluihin liittyvällä tavoitteella scope 3:n kategorian 1 päästöjen vähentämiseen. Tämän vuoksi yhtiö arvioi niiden olevan yhdenmukaisia monialaisen (ACA) päästövähennysten kehityspolun tavoitteiden kanssa, vaikka niiden toteutumista ei mitata suoraan päästövähennyksinä.

	2030	2050
Monialainen (ACA) päästövähennysten kehityspolku, jonka viitevuosi on 2020	-42 %	-90 %
PwC Suomen päästötavoitteet, joiden viitevuosi on 2019	-50 %	-90 %



Strategia ja toimet

Siirtymäsuunnitelma ohjaa osaltaan PwC Suomen operatiivisia ratkaisuja ja päivittäistä toimintatapaa. Siirtymäsuunnitelma on yhteensopiva yhtiön liiketoimintastrategian kanssa, vaikkei sitä ole suoraan sisällytetty strategiaan.

PwC Suomen tilikaudella 2026 voimassa olleen strategian perustana oli PwC-ketjun globaali strategia, yhteiset arvot sekä toiminnan tarkoitus: rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Strategian keskiössä olivat PwC Suomen henkilöstö, asiakkaat ja asiakkaille tuotettavat ratkaisut. Strategian mahdollistajia olivat vahva laatuun pohjautuva yrityskulttuuri, teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen sekä laadukkaat sisäiset palvelut. Yksi PwC Suomen tavoitteista on vaikuttaa myönteisesti ja kestäväällä tavalla suomalaiseen yhteiskuntaan. Yhtiön tilikaudella voimassa olleesta strategiasta kerrotaan tarkemmin kohdassa SBM-1: Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju.

Yhtiön liiketoimintamalli ja strategia ovat linjassa kestävään talouteen siirtymisen sekä Pariisin sopimuksen mukaisen 1,5 asteen tavoitteen kanssa, ja ne tukevat ilmastoneutraaliuden saavuttamista vuoteen 2050 mennessä. Pariisin sopimuksen mukainen tavoite rajoittaa ilmaston lämpeneminen 1,5 asteeseen perustuu asetukseen (EU) 2021/1119 (eurooppalainen ilmastolaki), jonka mukaisesti tavoite voidaan ylittää vain rajoitetusti tai ei lainkaan. Näin ollen yhtiö ei ole tunnistanut tarvetta päivittää liiketoimintamalliaan tai strategiaansa yksinomaan näiden tavoitteiden saavuttamisen varmistamiseksi. PwC Suomi päivittää strategiaansa ja liiketoimintamalliaan määriteltyjen syklien mukaisesti tai tarvittaessa. Strategiapäivityksissä otetaan huomioon esimerkiksi PwC-ketjun globaali strategia, yhteiset arvot sekä toiminnan tarkoitus.

Yhtiön palveluita ovat tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut, veroneuvonta ja lakipalvelut sekä liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut. Palveluita tarjotaan asiakas- ja markkinalähtöisesti kysynnän mukaisesti. Tilikaudella 2026 yhtiö valmisteli uutta strategiaansa vastatakseen toimintaympäristön ja asiakaskysynnän muutoksiin.

Uusien teknologioiden osalta tekoäly on viime vuosina noussut merkittäväksi kehityssuunnaksi. Yhtiö tiedostaa tekoälyn käyttöön liittyvät ympäristö- ja muut kestävyysvaikutukset. Tekoälyn hyödyntämistä ohjataan määriteltyjen toimintatapojen avulla. Lisäksi tekoälyn käytön ja kehityksen vaikutuksia yhtiön siirtymäsuunnitelmaan, palvelutarjontaan ja strategiaan arvioidaan vielä.

Seuraavassa taulukossa esitetään yhteenveto olennaisista tavoitteista päästölähteittäin (scope ja kategoria), tavoitteiden saavuttamista tukevat keskeiset keinot ja tilikaudella 2026 toteutetut sekä tuleville vuosille suunnitellut toimenpiteet. Toimenpiteet kuvataan laajemmin kohdassa E1-3: Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit.

Scope	Tavoite	Keino	Toimet 2026	Tulevaisuuteen suunnitellut toimet
Scope 1	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen nettonollatavoite Pitkän aikavälin tavoite Lyhyen aikavälin tavoite vähentää absoluuttisia scope 1- ja scope 2 -päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä 	Politiikat	<ul style="list-style-type: none"> Autopolitiikan päivitys: vain lataushybridit ja täyssähköautot sallittu 	<ul style="list-style-type: none"> Päästörajan tiukennus Käyttövoiman rajausta vain täyssähköautoihin
Scope 2	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen nettonollatavoite Pitkän aikavälin tavoite Lyhyen aikavälin tavoite vähentää absoluuttisia scope 1- ja scope 2 -päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä 100 % uusiutuvaa sähköä 2030 mennessä 	Energiatohokkuus Uusiutuvan energian käyttö	<ul style="list-style-type: none"> Uusiutuva sähkö omissa sopimuksissa Alkuperätaakuut työsuhteautojen sähkölatauksille ja vuokratoimistoille, joilla ei ole uusiutuvaa sähköä vuokranantajan puolesta 	<ul style="list-style-type: none"> Energiatohokkuutta koskevat kriteerit toimistoille Uusiutuvan energian kriteerit toimistoille Lämmön alkuperätaakuut niille toimistoille, joissa ei uusiutuvaa kaukolämpöä vuokranantajan puolesta
Scope 3, kategoriat 1 ja 2	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen nettonollatavoite Pitkän aikavälin tavoite Lyhyen aikavälin tavoite hankkia tilikauteen 2025 mennessä 50 % ostetuista tuotteista ja palveluista (päästöissä mitattuna) toimittajilta, jotka ovat asettaneet omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteensa (SBT) 	Politiikat Toimittajien sitouttamisohjelma Muut keinot	<ul style="list-style-type: none"> Ympäristöpolitiikan päivitys Toimittajien sitouttamisohjelman suunnittelu Ilmastoasioiden huomiointi toimitilahankkeen kilpailutuksissa 	<ul style="list-style-type: none"> Vastuullisuusasiat yhtiön hankintapolitiikkaan Toimittajien sitouttamisohjelman toimeenpano Hankinnan vastuullisuuden kehittäminen yhteistyössä muiden PwC-yhtiöiden kanssa Ilmastoasioiden vakiinnuttaminen tarjouspyyntöihin Ilmastoasioiden painottaminen hankintakriteereissä
Scope 3, kategoria 6	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen nettonollatavoite Pitkän aikavälin tavoite Lyhyen aikavälin tavoite vähentää absoluuttisia liikematkustuksen päästöjä 50 % tilikauden 2019 perusvuodesta tilikauteen 2030 mennessä 	Politiikat Muut keinot	<ul style="list-style-type: none"> Matkustusohjeistus Liikematkustuksen päästöjen seurantatyökalun kehitys 	<ul style="list-style-type: none"> Liikematkustuksen päästöjen seurantatyökalun kehitys

Rahoitus

PwC Suomella ei ole sen toiminnan luonteen takia keskeisiin omaisuuseriin tai tuotteisiin liittyviä kasvihuonekaasupäästöjen lukkiutumia. Yhtiö ei ole tilikauden aikana sijoittanut merkittäviä pääomamenoja hiileen, öljyyn tai kaasuun liittyvään taloudelliseen toimintaan. PwC Suomea ei ole suljettu EU:n Pariisin sopimuksen mukaisten vertailuarvojen ulkopuolelle komission delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 (ilmastovertailuarvoasetus) 12 artiklan 1 kohdan d–g alakohdassa (53) ja 12 artiklan 2 kohdassa (54) säädettyjen poissulkemisperusteiden mukaisesti.

PwC Suomi ei tällä hetkellä seuraa tai erittele siirtymäsuunnitelman toteuttamiseen liittyviä kustannuksia, vaan ne sisältyvät normaaleihin operatiivisiin kuluihin. Yhtiö ei ole toteuttanut tilikaudella 2026 merkittäviä siirtymäsuunnitelman toteuttamista tukevia investointeja.

PwC Suomi ei ole toistaiseksi arvioinut EU-taksonomia-asetuksen (EU) 2020/852 nojalla annettujen ilmastomuutokseen sopeutumista tai sen hillintää koskevien delegoitujen asetusten soveltamisalaan kuuluvaa taloudellista toimintaa, minkä vuoksi PwC Suomi ei ole määrittänyt tavoitteita tai suunnitelmia taloudellisten toimintojen mukauttamiseksi komission delegoidussa asetuksessa (EU) 2021/2139 vahvistettuihin kriteereihin. PwC Suomella ei ole tällä hetkellä pääomakuluihin liittyviä suunnitelmia, jotka se ilmoittaisi komission delegoidun asetuksen (EU) 2021/2178 mukaisesti.

Johdon osallistuminen

Suunnitelma on käsitelty yhtiön johtoryhmän (Territory Leadership Team) katselmuksessa ja PwC Suomen toimitusjohtaja, joka on myös johtoryhmän puheenjohtaja, hyväksyi siirtymäsuunnitelman toukokuussa 2026.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

E1-2: Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Suomen PwC:n ilmastonmuutoksen hillintää koskevat toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin ja niiden kanssa yhteneviin yhtiön omiin linjauksiin. Toimintaperiaatteet kattavat suoraan olennaisen ilmastonmuutoksen hillintään liittyvän kielteisen vaikutuksen. Myös ilmastonmuutoksen hillintään liittyvää maineriskiä hallitaan välillisesti toimintaperiaatteilla, jotka koskevat ilmastonmuutoksen hillinnän kielteistä vaikutusta.

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

PwC Suomi on sitoutunut PwC-ketjun asettamiin tieteeseen 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), joka päivitettiin kesällä 2026. Toimintaperiaatteen yleisenä tavoitteena on ohjata PwC Suomea vähentämään ympäristövaikutuksiaan, täyttämään siihen kohdistuvat ympäristövaatimukset ja kehittämään ympäristösuorituskykyään jatkuvasti. Ilmastonmuutoksen hillintään liittyen ympäristöpolitiikassa linjataan, että PwC Suomi sitoutuu mittaamaan, seuraamaan ja vähentämään liiketoimintansa kasvihuonekaasupäästöjä. Lisäksi politiikassa korostetaan ilmastonmuutoksen hillinnän edistämistä erityisesti hankinnoissa, toimitiloissa, energiankäytössä ja liikematkustuksessa.

Toimintaperiaate koskee Suomen PwC:n omia toimintoja, toimistoja ja sisäisiä prosesseja sekä yhtiön omia työntekijöitä ja alihankkijoita heidän toimiessaan PwC Suomen puolesta. Soveltamisala kattaa ensisijaisesti yhtiön oman toiminnan, mutta ympäristöpolitiikassa viitataan myös PwC-ketjun kolmansien osapuolten eettisiin toimintaperiaatteisiin, joiden kautta toimittajille, vuokranantajille ja muille sopimuskumppaneille asetetaan odotuksia.

Ympäristöpolitiikkaa seurataan valittujen mittarien kautta vähintään vuosittain. Toimintaperiaatteen toteuttamisesta vastaava yhtiön ylin taso on yhtiön hallitus ja käytännön tasolla 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 Suomi edellyttää kolmansien osapuolten noudattavan, kun ne

toimivat PwC:n kanssa tai PwC:n puolesta. Kolmannella osapuolella tarkoitetaan tavarantoimittajia, alihankkijoita ja yhteistyökumppaneita sekä näiden henkilöstöä.

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

Toimintaperiaatteen toteutumista seurataan kolmesti vuodessa selvittämällä, mikä osuus ostetuista tuotteista ja palveluista on toimittajilta, jotka ovat asettaneet tieteeseen perustuvat päästötavoitteet (SBT) tai sitoutuneet asettamaan ne. Tieto raportoidaan myös PwC-ketjulle.

PwC-ketjun kolmansien osapuolten eettiset toimintaperiaatteet ovat sidosryhmien saatavilla PwC-ketjun verkkosivuilla ja se toimitetaan yhteistyökumppaneille osana hankintasopimusta.

E1-3: Ilmastomuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Ilmastomuutoksen hillintä

PwC Suomi on sitoutunut ympäristöpolitiikkansa mukaan parantamaan jatkuvasti ympäristösuorituskykyään. Tilikauden aikana yhtiö pääasiassa jatkoi aiemmin aloitettuja toimia omien suorien ja epäsuorien päästöjensä hillitsemiseksi uusiutuvan energian, sisäisten ohjeiden ja politiikkojen sekä sähköistämisen keinoin. Merkittävimmät uudet toimet liittyivät autopolitiikan päivittämiseen ja ilmastoasioiden huomioimiseen toimitiloihin liittyvien palveluntarjoajien kilpailutuksissa. Tilikaudella toteutetut ja suunnitellut tulevat toimenpiteet esitetään koonti-
taulukossa tämän raportin siirtymäsuunnitelmaa käsittelevässä kohdassa [Strategia ja toimet](#). Toteutettujen toimenpiteiden ei arvioitu aiheuttaneen merkittäviä pääoma- tai toimintamenoja tilikaudella 2026.

Uusiutuvan energian käyttö

PwC Suomi 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 81 prosenttia kaikkien PwC Suomen toimistojen sähkönkulutuksesta. Myös jäljelle jäävä toimistojen sähkönkulutus katetaan uusiutuvalla sähköntuotannolla: se on joko vuokranantajan tarjoamaa, vuokrasopimukseen sisältyvää uusiutuvaa sähköä tai mikäli tätä ei ole saatavilla, Suomen PwC:n uusiutuvan sähkön alkuperätakuiden peruutustodistuksilla 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. Toimenpiteiden ansiosta yhtiön sähkönkulutus ei aiheuta lainkaan markkinaperusteisia scope 2 -päästöjä.

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 työntekijä voi seurata oman liikematkustamisensa päästövaikutuksia. Tilikauden aikana yhtiö aloitti Travel Dashboardin päivitystyön vastaamaan nykyistä liikematkustuksen

päästöseurannan laajuutta ja antamaan aiempaa laajemmin ja ajantasaisemmin seurantatietoa liikematkustuksesta. Päivitystyö saatetaan loppuun tilikauden 2027 aikana.

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 61 prosenttia pienemmät kuin päästötavoitteiden perusvuonna 2019. Toimenpiteille ei ole tehty tarkkaa arviota ennakoituista päästövähennysvaikutuksista.

Sähköistäminen

Yhtiö on muuttanut autopolitiikkaansa siten, että autoetuun oikeutetut työntekijät voivat saada auton vain käyttöetuna, ei täysautoetuna. Tällä pyritään ohjaamaan autoilijoita harkitsemaan autoilun tarpeellisuutta. Autopolitiikkaa päivitettiin keväällä 2026 laskemalla päästörajaa sekä rajaamalla työsuhteautojen sallituiksi käyttövoimiksi vain täyssähköautot ja lataushybridit. Tiukennukset vauhdittavat aiemmillä autopolitiikan päivityksillä aloitettua työsuhteautoilun sähköistämistä: yhtiön työsuhteautoista 73 prosenttia on täyssähköautoja ja 22 prosenttia lataushybridejä. Autopolitiikka yhdessä yleisen autojen päästökehityksen kanssa on auttanut saavuttamaan scope 1 -päästöissä 73 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

PwC Suomi on sitoutunut PwC-ketjun globaaleihin lyhyen ja pitkän aikavälin ilmastotavoitteisiin. PwC Suomen tavoitteena on ketjun tavoitteen mukaisesti saavuttaa koko arvoketjunsä 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. Ilmastotavoitteet ja edistyminen niiden saavuttamisessa raportoidaan tarkemmin kohdassa E1-1: Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma.

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, lämmön ja kaukokylmän 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 markkinaperusteisia 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 työsuhteautojensa sähkölatauksessa (markkinaperusteinen scope 2).

Yhtiön tavoitteena on ostaa vähintään 50 prosenttia tuotteista ja palveluista toimittajilta, jotka ovat asettaneet omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteensa (SBT).

Tavoitteet tarkentavat sekä ympäristöpolitiikassa että PwC-ketjun kolmansien osapuolten eettisissä toimintaperiaatteissa kuvattuja ilmastonmuutoksen hillintään liittyviä yleisiä päämääriä asettamalla mitattavan tavoitetasen sekä 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 päästönsä sekä neljännesvuosittain liikematkustuksen ja hankintojen päästöt. Päästökehityksen mittarina käytetään ketjutasolla olennaisiksi määriteltujen 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.

Laskentaperiaatteet

Lyhyen aikavälin scope 1-, scope 2- ja scope 3 -tavoitteiden seuranta perustuu yhtiön päästölaskentaan, jonka laskentaperusteet kuvataan kohdassa E1-6: Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt.

Perusvuoden tiedot poikkeavat laajuudeltaan tilikausien 2025 ja 2026 laskennasta. Perusvuoden scope 1 -päästöissä on mukana vain vapaan autoedun haltijoiden polttoaineostot, kun vuosien 2025 ja 2026 tiedoissa mukana on myös käyttöetuautojen polttoaineen kulutus. Perusvuoden scope 2 -tiedoissa on mukana vain Helsingin toimiston energiankulutus, kun vuosien 2025 ja 2026 tietoihin on sisällytetty kaikkien yhtiön toimistojen sähkön, lämmön ja kaukojäähdytyksen päästöt. Lyhyen aikavälin scope 3 -tavoitteessa on mukana arvoketjun päästöistä vain liikematkustuksesta aiheutuvat päästöt. Perusvuoden lähtöarvo sisältää vain lentomatkustuksen päästöt, mutta tilikauden 2026 ja vertailuvuoden 2025 arvot sisältävät myös muut matkustusmuodot ja hotelliyöpymiset.

Uusiutuvan sähkön osuutta koskevan tavoitteen toteuma lasketaan jakamalla uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön määrä yhtiön toimistoissa ja työsuhteautojen latauksissa käytetyn sähkön kokonaismäärällä. Uusiutuvaksi sähköksi luokitellaan yhtiön omalla uusiutuvan sähkön hankintasopimuksella, vuokranantajien toimittamilla alkuperätiedoilla tai PwC Suomen hankkimilla uusiutuvan sähkön alkuperätakuiden peruutustodistuksilla todennettavasti uusiutuvaa alkuperää oleva sähkö. Aiheesta kerrotaan lisää kohdassa Uusiutuvan energian käyttö. Tavoitteen toteuma esitetään prosenttiosuutena sähkön kokonaiskulutuksesta.

Toimittajia koskevan tavoitteen toteuma lasketaan niiden ostettujen tavaroiden ja palveluiden (scope 3, kategoria 1) sekä käyttöomaisuuden (scope 3, kategoria 2) hankinnoista aiheutuvien kasvihuonekaasupäästöjen osuutena, joiden toimittajilla oli raportointikauden päättyessä Science Based Targets -aloitteen (SBTi) validoima päästövähennystavoite. Tavoitteen toteuma laskettiin jakamalla kyseisiltä toimittajilta tehtyihin hankintoihin kohdistuvat kasvihuonekaasupäästöt kaikkien PwC-ketjun määrittelemien hankintakategorioiden yhteenlasketuilla päästöillä. Tavoitteen toteuma esitetään prosenttiosuutena hankintojen päästöistä.

	Perusvuosi 2019	2025 toteuma	2026 toteuma	Tavoitetaso vuoteen 2030 mennessä	Tavoitetaso vuoteen 2050 mennessä
Scope 1 -päästöt ovat 50 prosenttia pienemmät vuoteen 2030 mennessä ja 90 prosenttia pienemmät vuoteen 2050 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta ⁽¹⁾	100 %	-54 %	-73 %	-50 %	-90 %
Scope 2 -päästöt ovat 50 prosenttia pienemmät vuoteen 2030 mennessä ja 90 prosenttia pienemmät vuoteen 2050 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta ⁽²⁾	100 %	-97 %	-98 %	-50 %	-90 %
Scope 3 -päästöt ovat 90 prosenttia pienemmät vuoteen 2050 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta	100 %				-90 %
Liikematkustuksen ⁽³⁾ päästöt ovat 50 prosenttia pienemmät vuoteen 2030 mennessä, päästöt perusvuoden tasosta	100 %	-27 %	-49 %	-50 %	
Kulutettu sähkö tuotetaan 100-prosenttisesti uusiutuvilla vuoteen 2030 mennessä, uusiutuvan sähkön osuus		100 %	100 %	100 %	
Hankinnoista 50 prosenttia on toimittajilta, jotka ovat asettaneet SBT-tavoitteet, SBT-tavoitteet asettaneiden toimittajien osuus päästöissä mitattuna		15 %	13 %	50 %	

(1) Perusvuoden tiedoissa mukana vain vapaan autoedun haltijoiden polttoaineenkulutus, tilikausien 2025 ja 2026 tiedoissa mukana myös käyttöetautojen polttoaineenkulutus.

(2) Perusvuoden tiedoissa mukana vain Helsingin toimiston energiankulutus, tilikausien 2025 ja 2026 tiedoissa mukana kaikkien toimistojen sähkön, lämmön ja kaukojäähdytyksen päästöt.

(3) Perusvuoden luvussa mukana vain lennot, tilikausien 2025 ja 2026 tiedoissa mukana myös muut matkustusmuodot ja hotelliyöpymiset.

E1-5: Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

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



Laskentaperiaatteet

Työsuhdeautojen polttoaineen kulutustiedot perustuvat kilometriperusteiseen kulutuslaskentaan. Kilometriperusteisessa kulutuslaskennassa muunnettiin kuljetut kilometrit ensin polttoaineen kulutukseksi käyttämällä PwC-ketjun käyttämiä muuntokertoimia. Polttoaineen kulutus muunnettiin DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) muuntokertoimella litroista megawattitunneiksi. Tilikauden 2025 osalta laskentaa päivitettiin vastaamaan tilikauden 2026 laskentaa siten, että mukaan laskentaan otettiin työsuhdeautojen kulutuksesta myös käyttöetuautojen polttoaineen kulutus kokonaisuudessaan.

Toimistoilla käytetyn sähkön kulutustiedot perustuvat kulutusraportteihin, vuokranantajien toimittamiin kiinteistön kulutuksen neliöperusteisiin allokointiraportteihin sekä estimoituun kulutustietoon niiden toimistojen osalta, joista kulutustietoa ei ollut saatavilla. Sähkön alkuperätiedot perustuvat sähkösopimukseen, vuokranantajilta saatuihin tietoihin ja alkuperätakuiden peruutustodistuksiin. Kaukolämmön kulutustiedot perustuvat vuokranantajien toimittamaan kulutuksen neliöperusteiseen allokointiin sekä estimointiin niiden toimistojen osalta, joista kulutustietoja ei ollut saatavilla. Kaukojäähdytyksen tiedot perustuvat vuokranantajien toimittamaan kulutuksen neliöperusteiseen allokointiin.

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	Yksikkö	Vertailu- vuosi 2025	Toteuma 2026
Fossiilisen energian kokonaiskulutus	MWh	367	382
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	17 %	16 %
Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus	MWh	164	175
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	8 %	7 %
Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa (sekä biologista alkuperää oleva teollisuus- ja yhdyskuntajäte, biokaasu, uusiutuva vety jne.), peräisin olevan polttoaineen kulutus	MWh	0	0
Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus	MWh	1 624	1 861
Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus	MWh	0	0
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus	MWh	1 624	1 861
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	75 %	77 %
Energian kokonaiskulutus	MWh	2 155	2 418

Työsuhdeautojen 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) muuntokertoimia. Tilikauden 2025 osalta laskenta päivitettiin vastaamaan tilikauden 2026 laskentaa.

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

Yhtiön scope 1 -päästöt ja markkinaperusteiset scope 2 -päästöt laskivat edellisestä tilikaudesta. Merkittävimpiä tekijöitä kehityksen taustalla olivat jo edellisellä tilikaudella aloitettu

siirtymä 100-prosenttisesti uusiutuvan sähkön käyttöön, työsuhdeautokannan sähköistyminen, sekä yleinen energiantuotannon päästökehitys Suomessa.

Scope 3 -päästöjen osalta päästöt laskivat kokonaisuudessaan. Suhteellisesti ja absoluuttisesti eniten laskivat liikematkustuksen päästöt, kun liikematkustuksen määrä palautui poikkeuksellisen vilkkaan tilikauden 2025 jälkeen lähemmäs aiempien vuosien tasoa.

Tilikausien 2025 ja 2026 tiedot ovat keskenään vertailukelpoiset, sillä tilikauden 2025 tiedot laskettiin uudelleen noudattaen PwC-ketjun ohjeistusta ja tilikauden 2026 laskentaa. Tehdyt muutokset kuvataan tarkemmin liitteessä E1-6: Kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa käytetyt menetelmät, oletamat, päästökertoimet, estimointiin liittyvät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle. Muutokset koskevat scope 1- ja scope 2 -tietojen osalta työsuhdeautojen laskennan laajuutta ja raportointia. Myös scope 3 -tiedoissa oli muutoksia: kategorian 1 sisällä taustalla olevaa tiliöintiä tarkasteltiin uudelleen ja päästökertoimet päivitettiin PwC-ketjun ohjeiden mukaisesti.

Perusvuoden 2019 lähtötiedot eivät sisällä scope 1 -tietojen osalta käyttöetuautojen polttoaineen kulutusta. Perusvuoden scope 2 -tiedoista puuttuu sähkön ja lämmönkulutustiedot osasta toimistoja ja työsuhdeautojen sähkölataus. Lisäksi perusvuoden 2019 liikematkustuksen scope 3 -tiedoissa on mukana vain lentomatkustus eli tiedot puuttuvat taksimatkojen, hotellöiden, 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

PwC Suomi noudattaa kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa ja raportoinnissa PwC-ketjun ohjeita ja periaatteita PwC-yhtiöiden päästölaskennalle. Ketjun periaatteet ovat yhdenmukaiset GHG-protokollan (Greenhouse Gas Protocol) kanssa. Laskennassa käytettiin pääasiassa samoja päästökertoimia kuin PwC-ketjun laskennassa. Sähkön ja lämmön kulutuksen markkina- ja sijaintiperusteiset päästöt, junamatkustuksen päästöt Suomessa sekä työmatkaliikenteen päästöt laskettiin kertoimilla, jotka eivät ole käytössä PwC-ketjun päästöraportoinnissa. Tarkemmat tiedot menetelmistä ja oletamista on kuvattu yritys vastuukatsauksen liitteessä E1-6: Kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa käytetyt menetelmät, oletamat, päästökertoimet, estimointiin liittyvät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle.

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 scope 2 -päästöissä, liikematkustus ja työmatkaliikenne.

Kasvihuonekaasuintensiteetti suhteessa liikevaihtoon			2026
Kasvihuonekaasujen kokonaispäästöt sijaintiperusteiset	tCO ₂ -ekv.		7 939
Kasvihuonekaasujen kokonaispäästöt markkinaperusteiset	tCO ₂ -ekv.		7 766
Liikevaihto	M€		204
Kasvihuonekaasujen (sijaintiperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon	tCO ₂ -ekv./M€		39,0
Kasvihuonekaasujen (markkinaperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon	tCO ₂ -ekv./M€		38,2

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	%	70 %
Osuus scope 3 -päästöistä, joka on laskettu käyttäen toimittajilta tai muilta arvoketjuun kuuluvilta kumppaneilta saatuja ensisijaisia tietoja	%	6 %

Kasvihuonekaasupäästöt

		Perusvuosi	Vertailu- vuosi	N	Muutos			Vuotuinen %-tavoite
		2019 ⁽¹⁾	2025	2026	% (2026/2025)	2030	2050	/ perusvuosi
Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt								
Kasvihuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt	tCO ₂ -ekv.	184	84	49	-42 %	92	18	-73 %
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuuluvien scope 1 -kasvihuonekaasupäästöjen prosenttiosuus	%	0	0	0	0 %	0	0	
Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt								
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset scope 2 -bruttopäästöt	tCO ₂ -ekv.	538	165	180	9 %			-67 %
Kasvihuonekaasujen markkinaperusteiset scope 2 -bruttopäästöt	tCO ₂ -ekv.	394	11	7	-36 %	197	39	-98 %
Merkittävät scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt								
Kasvihuonekaasujen epäsuorat scope 3 -kokonaisbruttopäästöt yhteensä ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	1 148	8 103	7 710	-5 %			
1 Ostetut tavarat ja palvelut ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	6 025	5 976	-1 %			
2 Käyttöomaisuus ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	686	629	-8 %			
3 Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot, joita ei ole huomioitu osana scope 1- ja scope 2 -laskentaa ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	62	61	-2 %			
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	1 148	839	590	-30 %	574		-49 %
7 Työmatkaliikenne	tCO ₂ -ekv.	ei sisälly perusvuoteen	491	454	-8 %			
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt								
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (sijaintiperusteiset)	tCO ₂ -ekv.	1 870	8 353	7 939	-5 %			
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteiset)	tCO ₂ -ekv.	1 726	8 198	7 766	-5 %			

(1) Perusvuoden 2019 lähtötiedot poikkeavat tilikauden 2025 ja 2026 laajuudesta. Perusvuoden tiedot eivät sisällä scope 1 -tietojen osalta käyttöetuautojen polttoaineen kulutusta. Perusvuoden scope 2 -lähtötiedoista puuttuu sähkön ja lämmönkulutustiedot osasta toimistoja, kaukojäähdytys sekä työsuhteautojen sähkölataus. Liikematkustuksen osalta mukana on vain lentomatkustus, ja tiedot puuttuvat taksimatkojen, hotellitöiden, junamatkojen ja kilometrikorvattujen ajojen osalta. Lähtötiedoista puuttuvat kokonaan scope 3 -päästöt kategorioissa 1, 2, 3 ja 7.

E1-7: Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet

PwC Suomi 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 Suomi 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 sitoumusten saavuttamiseksi.

PwC Suomi 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-ketju tekee yhteistyötä päästökompensointia tarjoavien kumppaniensa kanssa laatukriteerien täyttämiseksi ja saavuttaakseen halutun vaikutuksen. PwC-ketju arvioi ja päivittää laatukriteerejään säännöllisesti uusien standardien ja markkinakehityksen 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 2026 yhtiön päästöyksiköt hankitaan 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 osin vielä liikkeellelaskua ja mitätöintiä.

Päästöyksiköiden yhteenveto		Tilikaudella 2026 mitätöidyt päästöyksiköt	Tilikaudella 2026 viivästyneet päästöyksiköt ⁽²⁾	Tulevaisuudessa mitätöitävät päästöyksiköt yhteensä ⁽³⁾
Yhteensä ⁽¹⁾	tCO ₂ -ekv.	267	117	0
Osuus poistohankkeista	%	100 %	0 %	
Osuus vähennyshankkeista	%	0 %	100 %	
Osuus toimista, jotka kuuluvat ART-TREES-laatustandardin piiriin	%	100 %	100 %	
Osuus toimista, jotka kuuluvat VCS-laatustandardin piiriin	%	0 %	0 %	
Osuus toimista, jotka on myönnetty EU:ssa toteutettavista hankkeista	%	0 %	0 %	
Osuus vastaavista mukautuksista	%	0 %	0 %	

(1) PwC-ketju käyttää ennakko-ostomenetelmää päästöyksikköportfoliolleen. Se tarkoittaa, että PwC Suomi 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 2026, mutta joiden liikkeellelasku on viivästynyt. Kun päästöyksiköt on laskettu liikkeelle, PwC-ketju mitätöi nämä päästöyksiköt Suomen PwC:n puolesta yhtiön tilikautta 2026 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.



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 kaksoisolennaisuusarvioinnissa omaan työvoimaansa liittyen kolme myönteistä ja kaksi kielteistä vaikutusta, kaksi riskiä sekä yhden mahdollisuuden. Niiden tunnistettiin monilta osin liittyvän yhtiön liiketoimintamalliin ja strategiaan tai syntyvän niistä. Olennaiset kielteiset vaikutukset nähdään luonteeltaan systeemisinä ja rakenteellisina haasteina.

Työaikaan liittyvä ja koko henkilöstöä koskeva taloudellinen riski aiheutuu tunnistetusta kielteisestä vaikutuksesta, sillä asiakas- ja projektityöhön perustuvassa liiketoimintamallissa työmäärän vaihtelu voi lisätä henkilöstön kuormitusta ja heikentää hyvinvointia, mikä voi johtaa poissaoloihin, vaihtuvuuteen ja työnantajakuvaan heikentymiseen. Työaikaan liittyvä kielteinen vaikutus ja riski syntyvät PwC Suomen liiketoimintamallista ja toimialasta. Työkuormaa lisäävät yhtiön tuottamien palveluiden syklinen luonne, tiiviit aikataulut sekä asiakkaiden korkea vaatimustaso.

Työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvä ja koko henkilöstöä koskeva myönteinen vaikutus syntyy PwC Suomen strategiasta ja liiketoimintamallista, sillä hybridityökäytännöt ja lakisääteiset vaatimukset ylittävät palkalliset perhevapaat tukevat henkilöstön hyvinvointia, työntekijäkokemusta ja sitoutumista, jotka ovat keskeisiä laadukkaiden asiantuntijapalveluiden tuottamisessa.

Koulutukseen ja taitojen kehittämiseen liittyvä, koko henkilöstöä koskeva mahdollisuus perustuu saman aiheen osalta tunnistettuun myönteiseen vaikutukseen. Koulutukseen ja taitojen kehittämiseen liittyvä myönteinen vaikutus, mahdollisuus ja riski syntyvät PwC Suomen strategiasta ja liiketoimintamallista. Yhtiön liiketoiminta perustuu vaativien asiantuntijapalveluiden tuottamiseen, jossa palveluiden laatu ja asiakasarvo rakentuvat henkilöstön osaamisen varaan. Muuttuva sääntely, teknologinen kehitys ja asiakkaiden tarpeiden kehittyminen edellyttävät osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä. Tarjoamalla yhteisiä ja tehtäväkohtaisia koulutuksia sekä kehittymismahdollisuuksia PwC Suomi tukee henkilöstön urakehitystä ja sitoutumista. Tämä vahvistaa yksilöiden kilpailukykyä työmarkkinoilla sekä yhtiön kykyä tuottaa laadukkaita asiantuntijapalveluita. Osaamisen kehittämisessä epäonnistuminen voi puolestaan heikentää työntekijöiden sitoutumista, osaajien houkuttelua ja palveluiden laatua.

Sukupuolten tasa-arvoon liittyvä kielteinen vaikutus liittyy yhtiön liiketoimintamalliin. Yhtiöön hakeutuu lähes yhtä paljon naisia ja miehiä, ja henkilöstön sukupuolijakauma on hierarkian alemmissa työntekijäryhmissä tasainen. Tästä huolimatta naisten osuus vähenee ylemmissä työntekijäryhmissä ja johtotehtävissä, millä on kielteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. PwC Suomi on strategiassaan sitoutunut edistämään urakehitystä ja monimuotoisuutta sekä tukemaan henkilöstön yhdenvertaisia uramahdollisuuksia esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen ja perheellisiä työntekijöitä tukevien palveluiden avulla.

Monimuotoisuuteen liittyvä myönteinen vaikutus juontuu yhtiön strategiasta, jonka mukaisesti yhtiö pyrkii edistämään työyhteisön inklusiivisuutta. Toimet, joilla myönteistä vaikutusta

edistetään, kohdistuvat erityisesti vähemmistöryhmiin kuuluviin työsuhteisiin työntekijöihin. Niiden katsotaan kuitenkin hyödyttävän koko henkilöstöä, sillä psykologisen turvallisuuden ja inklusiivisten käytäntöjen edistäminen tuottaa yhteisöllisempää työympäristöä kaikille.

Omaan työvoimaan liittyen tunnistetut olennaiset vaikutukset koskevat PwC Suomen omaa toimintaa ja kattavat koko henkilöstön eli 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 100–200 harjoittelijaa perehtymään monipuolisiin asiantuntijatehtäviin. Osa harjoittelijoista työllistyy vakituiseen työsuhteeseen harjoittelujaksonsa jälkeen.

Henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden sekä työterveyden ammattilaisten kanssa käytyjen keskustelujen perusteella PwC Suomi on tunnistanut henkilöstön keskuudesta kolme erityisen haavoittuvassa asemassa olevaa ryhmää, joihin kuuluvat pitkiltä sairauslomilta työhön palaavat työntekijät, perhevapailta palaavat työntekijät sekä uransa alkuvaiheessa olevat työntekijät. Yhtiössä on tunnistettu, että työaikaan liittyvä kielteinen vaikutus koskee näitä ryhmiä muuta henkilöstöä todennäköisemmin.

Osa-aihe – Osa-osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Työolot – Työaika	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.
	Taloudellinen riski	Ilman riittävää ennakointia työn jatkuvat muutokset ja kasvavat vaatimukset voivat kuormittaa työntekijöitä. Seurauksena voi olla tuottavuuden laskua, lisääntyneitä poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta sekä työnantajakuvan heikkenemistä.
Työolot – Työn ja yksityiselämän tasapaino	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi tukee työntekijöidensä hyvinvointia sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa tarjoamalla joustavia hybridityökäytäntöjä sekä lakisääteiset vaatimukset ylittäviä palkallisia perhevapaita.
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille – Koulutus ja taitojen kehittäminen	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi huolehtii työntekijöidensä osaamisen kehittämisestä järjestämällä yhteisiä ja liiketoiminta-aluekohtaisia koulutuksia sekä tarjoamalla kehittymismahdollisuuksia eri työtehtävissä.
	Taloudellinen riski	Epäonnistuminen työntekijöiden taitojen päivittämisessä voi johtaa työnantajakokemuksen heikentymiseen, vaikeuksiin pitää ja houkuttaa uusia osaajia sekä asiakkaiden menettämiseen, mikäli PwC Suomi ei kykene tuottamaan korkean osaamisen asiantuntijapalveluita laadukkaasti.
	Taloudellinen mahdollisuus	PwC Suomen tarjoamat mahdollisuudet kehittyä ja oppia uusia taitoja lisäävät työntekijöiden sitoutumista työhön, henkilöstön pysyvyyttä sekä kyvykkyyttä tuottaa laadukkaita asiantuntijapalveluita.
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.

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, riskit ja mahdollisuuden.

Yhtiön oman työvoiman kannalta merkityksellisimmät ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset on kuvattu PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikassa. 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 2026 oman työvoiman kanssa käsiteltiin esimerkiksi yhtiön taloudellista tilannetta, henkilöstöstrategiaa sekä työkykyyn, työympäristöön, yhdenvertaisuuteen ja palkkatasa-arvoon liittyviä aiheita.

Yhtiö hallitsee työtapaturmien ehkäisemistä osana työterveyshuoltotoimintaansa. Kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät kuuluvat työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin, pois lukien palkattomalla äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaalla, opintovapaalla tai muulla palkattomalla vapaalla olevat henkilöt vapaajaksonsa aikana. 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, riskien ja mahdollisuuden kannalta olennaisimmat toimintaperiaatteet ovat PwC-ketjun eettiset periaatteet (PwC's Code of Conduct) ja PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka (PwC's Human Rights Policy). Toimintaperiaatteet koskevat esimerkiksi syrjimättömyyttä, häirinnän ehkäisyä, yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiota. Niitä pannaan käytäntöön kohdissa 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 kuvattujen menettelyjen, prosessien ja kanavien kautta.

PwC Suomi on tunnistanut henkilöstön keskuudesta kolme erityisen haavoittuvassa asemassa olevaa ryhmää, joihin kuuluvat pitkiltä sairauslomilta työhön palaavat työntekijät, uransa alkuvaiheessa olevat, määräaikaisella sopimuksella työskentelevät työntekijät sekä perhevapailta palaavat työntekijät. Yhtiön omaa työvoimaa koskeviin toimintaperiaatteisiin ei ole kirjattu erityisiä sitoumuksia, jotka koskisivat inklusiota tai positiivista toimintaa liittyen näihin haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin.

PwC's Code of Conduct

PwC-ketjun eettisiin periaatteisiin liittyvät yleiset tiedot on annettu kohdassa G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri.

Eettiset periaatteet ohjaavat useiden olennaiseksi tunnistettujen vaikutusten hallintaa. Eettisiin periaatteisiin 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 tai syntyperästä, 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.

PwC's Human Rights Policy

PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikan omistaa PwC-ketjun johtoryhmä (PwC Network Leadership Team) ja sen toteutumista valvoo PwC:n Global Board. Toimintaperiaatteella luodaan yhtenäisyyttä ihmisoikeusperiaatteisiin kautta PwC-ketjun. Ihmisoikeuspolitiikkaa laadittaessa hyödynnettiin laajaa sidosryhmäkuulemistä, jossa olivat edustettuina eri toiminnot, hallinnolliset ryhmät sekä useat eri PwC-ketjun maat. 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. Toimintaperiaatteen mukaisesti PwC Suomi 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 edistämään työn joustavuutta sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa.

Ihmisoikeuspolitiikka vahvistaa PwC Suomen sitoutumista ihmisoikeuksien noudattamiseen. Ihmisoikeuspolitiikassa sitoudutaan kansainväliseen ihmisoikeusasiakirjojen kokonaisuuteen (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 perusperiaatteista 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).

Ihmisoikeuspolitiikka ohjaa useiden olennaiseksi tunnistettujen vaikutusten hallintaa. Työaikaan liittyvä kielteinen vaikutus on huomioitu politiikassa sitoutumalla noudattamaan paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä työajan, ylityön ja levon osalta. Lisäksi politiikassa sitoudutaan luomaan työympäristö, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja mielenterveyttä. Työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyen yhtiö on sitoutunut edistämään kulttuuria, joka tukee joustavuutta työpaikalla sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa.

Sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden osalta ihmisoikeuspolitiikkaan on kirjattu pyrkimys vaalia monimuotoista ja inklusiivista kulttuuria. Poliittikaan on listattu henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden perusteella tapahtuva syrjintä on kiellettyä. Lista ominaisuuksista on sama, joka löytyy myös PwC-ketjun eettisistä periaatteista. 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 pätevyys, 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.

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 2026 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. Yhtiö kannustaa henkilöstöä tuomaan esiin näkemyksiään sekä raportoimaan havaitsemistaan epäeettisistä tai ohjeiden vastaisista tilanteista myös anonyymisti käytössä olevien kanavien kautta.

Yhtiön tavoitteena on vaalia ilmapiiriä, jossa jokainen uskaltaa ilmaista mielipiteensä, tuoda oman panoksensa työyhteisön ja työn kehittämiseksi sekä tarvittaessa puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin. Psykologisen turvallisuuden kehittäminen tiimeissä on olennainen osa vuorovaikutuskulttuuria.

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 2026 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, työsuhte-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, riskeihin ja mahdollisuuteen liittyen. Tilikaudella 2026 People-ryhmässä keskusteltiin esimerkiksi strategiasta, työaikamalleista, palkitsemisesta sekä uuteen toimitilaan liittyvistä aiheista. Tilikaudella 2026 ryhmä kokoontui yksitoista kertaa.

Inclusion & Diversity -ohjausryhmä ja Inclusion-tiimi

Inklusiivisuudesta ja monimuotoisuudesta vastaavan johtajan ohjaama inklusiivisuus- ja monimuotoisuustyön Inclusion & Diversity -ohjausryhmä on yhtiön johdon ja henkilöstön välisen vuoropuhelun sekä monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön kehittämisen kanava. Johtajan lisäksi ohjausryhmään kuuluu edustaja jokaisesta yhtiön liiketoimintayksiköstä sekä yhtiön henkilöstöjohtaja ja toimitusjohtaja. Ohjausryhmä kokoontui kolme kertaa tilikaudella 2026. Ryhmä käsittelee henkilöstöltä saatavia näkemyksiä ja seuraa niihin liittyvien toimenpiteiden etenemistä. Ohjausryhmä käy aktiivista vuoropuhelua ja tekee yhteistyötä vapaaehtoisista henkilöstön jäsenistä koostuvan Inclusion-tiimin kanssa, joka pyrkii konkreettisin toimin edistämään inklusiivista yrityskulttuuria ja työyhteisöä yhtiössä.

Tilikaudella 2026 ryhmät järjestivät muun muassa vanhemmuuteen, neurodiversiteettiin, työelämän inklusiivisuuteen, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuteen, kulttuuriseen monimuotoisuuteen sekä uransa alkuvaiheessa olevien asiantuntijoiden verkostoitumiseen liittyviä tapahtumia ja keskustelutilaisuuksia.

Henkilöstökysely

Anonyymi henkilöstökysely Global People Survey toteutetaan vuosittain tilikauden loppupuolella PwC-ketjun ohjaaman prosessin mukaisesti. Henkilöstötiimi, tiimien esihenkilöt, liiketoimintayksiköiden vetäjät sekä esimerkiksi inklusiivisuus- ja monimuotoisuustyön ohjausryhmä analysoivat tuloksia liiketoiminta-alue- 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.

Henkilöstökyselyn tärkein mittari, henkilöstön sitoutumisindeksi (People Engagement Index, PEI), on keskeinen työkalu sen hahmottamisessa, miten PwC Suomi voi kehittää työympäristöään. Tulokset korostavat niitä osa-alueita, joihin henkilöstön näkökulmasta yhtiön tulee keskittyä.

Toinen tärkeä henkilöstökyselyn mittari on inklusiivisuusindeksi (Inclusion Index), joka mittaa inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden kokemusta työpaikalla. Henkilöstön sitoutumisindeksistä ja inklusiivisuusindeksistä kerrotaan tarkemmin kohdassa S1-5: Tavoitteet, jotka liittyvät



olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan.

Näiden lisäksi henkilöstökysely sisältää muita kysymyksiä ja indeksejä, joilla mitataan työ- ja yksityiselämän 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.

Valtaosassa liiketoiminta-alueista liiketoiminta-alueiden johtajat järjestivät tilikaudella 2026 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 -prosessi ja partnereita koskeva Partner Goals and Evaluation -prosessi toteutetaan vuosikellon mukaisesti.

Prosessi sisältää tavoitteiden asettamisen ja seurannan, jatkuvan palautteenannon ja säännölliset keskustelut, kehittymistarpeiden tunnistamisen ja oppimismahdollisuuksien hyödyntämisen sekä urakehitykseen liittyvät arvioinnit. Tilikaudella 2026 prosessin painopistettä siirrettiin jatkuvaan ja monisuuntaiseen palautteenantoon, säännöllisempään vuoropuheluun työntekijän ja esihenkilön välillä sekä uratasokohtaisten odotusten selkiyttämiseen.

Vuoden aikana työntekijöiden ja esihenkilöiden välistä vuorovaikutusta vahvistettiin säännöllisillä keskusteluilla, mukaan lukien kvartaalikeskustelut, joissa tarkastellaan työn tavoitteita, työkuormaa, suoriutumista, kehittymistä ja mahdollisia tuen tarpeita. Keskustelut mahdollistavat ajantasaisen reagoinnin työntekijän tilanteeseen. Palautteenanto on keskeinen osa prosessia ja tapahtuu useista eri lähteistä, mukaan lukien esihenkilöt, kollegat ja työntekijän ohjaamat henkilöt. Monisuuntainen palaute tukee yksilön kehittymistä ja vaikuttaa arviointeihin ja urakehitykseen. Palautekulttuurin vahvistaminen ja säännöllinen vuorovaikutus tukevat työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua omaa työtään ja työympäristöään koskevaan kehittämiseen.

Vaikuttavuuden arviointi

PwC Suomi arvioi työntekijöiden kanssa käydyn yhteydenpidon vaikuttavuutta vuosittaisen henkilöstökyselyn yhteydessä. Henkilöstökyselyssä yhtiön johdon toimien vaikuttavuutta mitataan esimerkiksi väittämällä "Johdon viimeisen vuoden aikana tekemät toimet ovat vaikuttaneet myönteisesti päivittäiseen työkokemukseeni" sekä "Johto osoittaa aktiivisesti inklusiivista toimintatapaa".

Tilikaudella toteutettiin myös kohdennetuille liiketoimintayksiköille rajatumpi henkilöstökysely. Kyselyssä kerättiin tietoa tehtyjen toimenpiteiden onnistumisesta ja arvioitiin lisätoimien tarvetta verrattuna alkuperäiseen henkilöstökyselyn tulosten perusteella tehtyyn toimintasuunnitelmaan. Kyselyn tulosten käsittely tapahtui organisaation eri tasoilla, pääosin siinä liiketoimintayksikössä,

jota kysely koski. Kohdennetun henkilöstökyselyn teemoina tilikaudella 2026 olivat eettinen käyttäytyminen sekä henkilöstön sitoutuminen.

Haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät

PwC Suomi on tunnistanut erityisen haavoittuvassa asemassa oleviksi ryhmiksi uransa alkuvaiheessa olevat työntekijät sekä perhevapaalta tai pitkältä sairauspoissaololta palaavat työntekijät. Näiden ryhmien kohdalla korostuu tarve riittävälle tuelle, ohjaukselle ja työn mukauttamiselle eri uravaiheissa ja elämäntilanteissa.

Pitkältä sairauspoissaoloilta palaavien työntekijöiden työhön paluuta tuetaan työkyky-keskusteluilla, joihin osallistuvat työntekijä, esihenkilö, työterveys ja tarvittaessa henkilöstötiimi. Keskusteluissa sovitaan työn muokkauksesta, mahdollisesta osasairauspäivärahasta tai ammatillisesta kuntoutuksesta sekä muusta tarvittavasta tuesta. Työhön paluun alkuvaiheessa käydään lisäksi työhönpaluukeskustelu, jossa esihenkilö huolehtii työtehtävien soveltuvuudesta, seuraa paluun etenemistä ja varmistaa riittävän tuen ensimmäisten kuukausien aikana.

Perhevapaalta palaavien työntekijöiden osalta korostuvat joustavat työjärjestelyt ja tuki työhön paluun eri vaiheissa. Uransa alkuvaiheessa olevien ja määräaikaisten työntekijöiden osalta keskeisiä tukitoimia ovat perehdytys, jatkuva palautteenanto sekä osaamisen kehittäminen.

Esihenkilöillä on keskeinen rooli näiden ryhmien tukemisessa tunnistamalla yksilöllisiä tarpeita, mukauttamalla työtehtäviä ja varmistamalla riittävä tuki. Tavoitteena on ehkäistä omaan työvoimaan kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia työelämässä.

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 kenelle tahansa esihenkilölle linjassa ylöspäin aina toimitusjohtajaan asti. Huolenaiheita ja korjaustoimenpide-ehdotuksia voi ilmoittaa myös yhtiön Ethics Leaderille, joka tilikaudella 2026 oli yhtiön henkilöstöjohtaja. Työntekijät voivat tuoda esiin huolenaiheita myös oman liiketoimintayksikkönsä henkilöstötiimin 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 ilmoituskanava, jonne kuka tahansa yhtiön työntekijä tai ulkoisen sidosryhmän edustaja voi tehdä ilmoituksen lain tai eettisten ohjeiden vastaisesta käytöksestä omalla nimellään tai anonyymisti. Ethics Helpline -kanavasta ja siihen liittyvästä mahdollisten väärinkäytösten käsittelyprosessista ja korjaavista toimista kerrotaan tarkemmin kohdassa [Väärinkäytökset](#).
- **People-ryhmä** toimii henkilöstön ja yhtiön johdon välisenä edustuksellisenä keskustelukanavana.

- Global People Survey -henkilöstökysely on PwC-ketjun vuosittain toteuttama kaikille aktiivisessa työsuhteessa oleville työntekijöille kohdennettu kysely.

Yhtiön tietoon tulleet väärinkäytösepäilyt tutkitaan ja käsitellään pääasiassa eettisestä toiminnasta vastaavien henkilöiden toimesta. Väärinkäytösten tutkintaan, käsittelyyn ja mahdollisiin korjaaviin toimenpiteisiin liittyvää prosessia sekä väärinkäytösten paljastajien suojelua vastatoimilta on kuvattu tarkemmin kohdassa Väärinkäytökset.

Korjaavat toimenpiteet riippuvat esiin tulleesta vaikutuksesta ja sen seurauksena tarvittaessa tehdyn selvityksen tuloksista. Korjaavina toimenpiteinä voidaan käyttää esimerkiksi neuvontaa, huomautuksia tai varoituksia sekä rahallisia sanktioita. Näiden korjaavien toimenpiteiden lisäksi voidaan käyttää esimerkiksi valmennusta tai ulkopuolisen toimijan järjestämää työyhteisö-sovittelua. Tällaiset toimet voivat soveltua esimerkiksi työilmapiiiriä, epäasiallista käytöstä, häirintää tai kiusaamista koskevien tilanteiden käsittelyyn.

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 henkilöstökyselyn avulla.

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 tilikaudella 2026 toteuttanut toimia oman työvoiman osalta tunnistettujen olennaisten kielteisten vaikutusten lieventämiseksi, myönteisten vaikutusten edistämiseksi sekä riskien hallitsemiseksi ja mahdollisuuksien hyödyntämiseksi.

PwC Suomi tunnistaa ja priorisoi asianmukaiset toimenpiteet osana jatkuvia henkilöstöön liittyviä prosessejaan. Keskeisiä prosesseja ovat vuosittainen henkilöstökysely sekä suoriutumis- ja urakehitysarvioinnit, joiden avulla seurataan henkilöstökokemusta, tunnistetaan kehityskohteita ja arvioidaan toimenpiteiden tarvetta erityisesti työaikaan ja sukupuolten tasa-arvoon liittyvien havaittujen kielteisten vaikutusten osalta.

PwC Suomi pyrkii lisäksi varmistamaan toimintaperiaatteidensa ja niitä tukevien käytäntöjen kautta, ettei sen toiminnasta aiheudu eikä se myötävaikuta omaan työvoimaan kohdistuviin olennaisiin kielteisiin vaikutuksiin. PwC Suomen toimintaa ohjaavat PwC-ketjun eettiset periaatteet, jotka määrittelevät odotetun käyttäytymisen ja velvoittavat henkilöstöä tunnistamaan ja raportoimaan epäasiallisesta toiminnasta.

Toimien vaikuttavuutta arvioidaan edellä kuvattujen prosessien kautta. Toteutettujen toimenpiteiden pääoma- ja toimintamenot eivät tilikaudella 2026 ylittäneet asetettua merkittävien menojen kynnysarvoa.

Koulutus ja taitojen kehittäminen

PwC Suomen koulutustarjonta muodostuu PwC-ketjun tarjoamista koulutuksista sekä paikallisesti järjestettävistä koulutuksista. Koulutuskokonaisuus tukee henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä, liiketoimintakohtaisten vaatimusten täyttämistä sekä yksilöllisiä kehittymistarpeita ja kiinnostuksen kohteita. Osaamisen kehittäminen perustuu malliin, jossa oppiminen tapahtuu pääosin työssä, yhteistyössä muiden kanssa sekä muodollisen koulutuksen kautta.



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 tietoturva- ja tietosuojakoulutuksista kohdassa Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat tavoitteet ja mittarit. Pakollisilla koulutuksilla varmistetaan, että henkilöstön tiedot ja taidot ovat ajan tasalla, jotta he voivat toimia roolissaan PwC-ketjun eettisten periaatteiden sekä yhtiön laatuvaatimusten mukaisesti.

Jatkuvana toimena yhtiön liiketoimintayksiköt vastaavat palveluihinsa liittyvän osaamisen kehittämisestä. Esimerkiksi tilintarkastus- ja varmennuspalveluiden yksiköissä henkilöstön ammatillista kehittymistä tuetaan tarjoamalla koulutuksia ja valmennusta, jotka valmistavat alan auktorisointitutkintoihin, kuten HT-, KRT-, KHT- ja JHT-tutkintoihin, sekä mahdollistavat jatkuvan osaamisen syventämisen.

Tilikaudella 2026 työelämätaitojen kehittämisen painopisteissä korostuivat digitaalisten valmiuksien ja tekoälyn hyödyntämiseen liittyvän osaamisen sekä palautekulttuurin vahvistaminen, mikä tukee koko henkilöstön työssä suoriutumista sekä mahdollisuuksia kehittyä muuttuvassa työelämässä. Esihenkilöroolissa toimiville työntekijöille tarjottiin suorituksen johtamiseen liittyviä koulutuksia ja muissa liiketoimintojen yhteisissä koulutuksissa panostettiin myynnin ja asiakkuuksien johtamiseen.

Jatkuvana toimena henkilöstön kehittymistä tuetaan urapolkujen eri vaiheisiin kohdennetuilla valmennusohjelmilla. Uusille senior associate -rooleissa toimiville painopiste on itsensä johtamisen ja ammatillisen kehittymisen tukemisessa, kun taas uusille manager-roolissa toimiville keskeisiä teemoja ovat muiden johtamiseen liittyvät taidot.

Koulutusten ja osaamisen kehittämisen kokonaisuudella pyritään varmistamaan, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista, tukee ammatillista kehittymistä ja vastaa asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Tämä tukee yhtiön kykyä hallita osaamiseen liittyviä riskejä ja hyödyntää liiketoimintamahdollisuuksia.

Sukupuolten tasa-arvo ja monimuotoisuus

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 jatkuvana toimena vuosittain toteutettavan henkilöstökyselyn tuloksia ja valmistelee tulosten pohjalta toimenpidesuunnitelmat.

Vuosittaiseen henkilöstökyselyyn lisättiin tilikaudella 2026 yksi vapaaehtoinen taustakysymys, jolla pyrittiin selvittämään, onko vastaajalla huollettavia tai muita hoivavastuita. Kysymyksen tavoitteena on entistä tehokkaammin tunnistaa mahdollisia eroja työntekijöiden kokemuksissa, tyytyväisyydessä ja sitoutumisessa sekä tämän perusteella kohdentaa tarvittavia lisätoimenpiteitä oikein.

PwC Suomi toteuttaa myös henkilöstöihin vetämiä fokusryhmäkeskusteluja, joiden tavoitteena on syventää yhtiön ymmärrystä mahdollisista epäkohdista ja kehitystarpeista. Tilikaudella 2026 yhtiö järjesti esimerkiksi fokusryhmäkeskusteluja työntekijöilleen, jotka eivät puhu suomea. Keskustelujen avulla selvitettiin osallistujien kokemuksia uralla etenemisestä ja siihen liittyvistä mahdollisista haasteista.

Tilikauden 2026 aikana PwC Suomi on jatkanut työtä palkkatasa-arvon ja palkka-avoimuuden edistämiseksi sekä valmistautumista EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseen täytäntöönpanoon. Työ on edennyt useilla rinnakkaisilla osa-alueilla, jotka yhdessä rakentavat pohjaa läpinäkyvämmälle ja oikeudenmukaisemmalle palkitsemiselle, ehkäisten osaltaan tunnistettua kielteistä vaikutusta.

PwC Suomi on määritellyt tilikaudella 2026 uratasokohtaiset odotukset, jotka selkeyttävät rooleihin liittyviä vaatimuksia ja tukevat johdonmukaista palkitsemista organisaatiossa. Tämän rinnalla yhtiö on laatinut palkitsemiskäsikirjan esihenkilöille ja työntekijöille, joka kokoaa yhteen palkitsemisen periaatteet ja käytännöt. Käsikirja viimeistellään ja julkaistaan tilikauden 2027 aikana.

PwC Suomi on myös suunnitellut tilikauden 2026 aikana uuden bonusmallin, jonka piiriin kuuluu koko henkilöstö (pois lukien partnerit, harjoittelijat ja Strategy&-henkilöstö, joilla on oma bonusmallinsa). Uusi bonusmalli otetaan käyttöön tilikaudella 2027. Uudella bonusmallilla pyritään yhtenäistämään käytännöt eri liiketoiminnoissa ja lisäksi vahvistamaan kokemusta palkitsemisen läpinäkyvyydestä ja oikeudenmukaisuudesta. Lisäksi yhtiössä on valmisteltu palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämiä työkaluja ja raportointiratkaisuja, kuten palkkatasa-arvon raportointityökalua ja palkkaeroanalyysiä, sekä määritelty prosesseja palkkaa koskevien tietopyyntöjen käsittelyyn.

Muutosten onnistunut käyttöönotto edellyttää avointa viestintää. Tilikauden aikana yhtiössä on viestitty johdolle, henkilöstötyöryhmälle ja esihenkilöille palkka-avoimuusdirektiivin sisällöstä, vaikutuksista ja aikataulusta, jotta varmistetaan, että organisaatio on valmis direktiivin mukanaan tuomiin muutoksiin.

Monimuotoisuuden osalta tunnistetun myönteisen vaikutuksen edistämiseksi PwC Suomi laatii jokaiselle tilikaudelle inklusiivisuus- ja monimuotoisuustyötä ohjaavan toimintasuunnitelman edistääkseen yhtäläisiä mahdollisuuksia ja varmistaakseen syrjinnästä ja häirinnästä vapaan työpaikan koko henkilöstölle. Toimintasuunnitelman toteutumista sekä sen tavoitteiden ja



mittareiden edistymistä seuraa inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden ohjausryhmä yhtiön inklusiivisuudesta ja monimuotoisuudesta vastaavan johtajan ja toimitusjohtajan johdolla. Ohjausryhmään kuuluvat myös liiketoimintayksiköiden inklusiivisuus- ja monimuotoisuusvastaavat, jotka käyvät vuosittain läpi suoritumisarviointien tulokset mahdollisten epäkohtien varalta.

Koko henkilöstölle tarjotaan jatkuvana toimenä myös kattava, inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden perusteisiin syventyvä valmennuskokonaisuus, Inclusive mindset learning path.

Tilikaudella 2026 monimuotoisuuden osalta painopisteenä on korostunut tulevan tilikauden 2027 työympäristö, kuten kalusteet, tilatyytit sekä tilojen käytön ja liikkumisen sujuvuus, jotka tukevat esteettömyyttä ja monimuotoisuutta yhteistyökumppanin tekemän esteettömyyskartoituksen mukaisesti lakisääteiset esteettömyysvaatimukset ja suositukset (kuten liikkuminen, näkeminen, kuuleminen ja aistiesteettömyys) huomioiden.

Työaika sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino

PwC Suomi toteutti tilikauden 2026 aikana toimenpiteitä, joilla pyrittiin tukemaan henkilöstön työajan hallintaa, ehkäisemään liiallista kuormitusta sekä vahvistamaan työn ja yksityiselämän tasapainoa. Toimet koskevat kaikkia PwC Suomen työsuhteisia työntekijöitä.

PwC Suomi hallitsee työaikaan liittyviä haasteita, kuten liiallista kuormitusta ja siitä syntyviä työkykyriskejä, ensisijaisesti resurssisuunnittelulla ja työnteon joustoilla. Tilikaudella 2026 keskeisin toimi oli kausivaihtelujen huomioiminen resursoinnissa projektityön kuormituksen tasaamiseksi. Lisäksi kuormitusta kevennettiin osaamisen kehittämisellä ja työntekijöiden uudelleensijoittamisella. PwC Suomen hybridityömalli tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista tasapainottamalla asiakkaiden, työyhteisön ja yksilön tarpeita. Tiimit sopivat yhdessä pelisäännöistä, joiden puitteissa työntekijöillä on mahdollisuus hyödyntää joustavia työaikajärjestelyjä, perhevapaita ja palkattomia poissaoloja.

Yhtiöllä on jatkuvana toimenä käytössä työkykyjohtamisen aktiivisen tuen malli, jonka tavoitteena on työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja oikea-aikainen tuki. Esihenkilöt saavat mallin soveltamiseen ohjeistusta, koulutusta ja tukea henkilöstötiimiltä sekä työterveyshuollosta. Malli ohjaa toimintaa myös sairauspoissaolo- ja työhönpaluutilanteissa. Yhtiöllä on käytössä digitaalinen työkalu, joka tukee esihenkilöitä, henkilöstötiimiä ja työterveyshuoltoa henkilöstön tukemisessa, sairauspoissaolojen seurannassa ja työkyvyttömyysriskien ennakkoinnissa.

Jatkuvina toimina PwC Suomi tarjoaa koko henkilöstölle myös erilaisia keinoja 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 stressiin, palautumiseen sekä työn ja muun elämän hallinnan haasteisiin.

Yhtiö seuraa työaikaan, työkuormaan sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyviä mittareita, kuten sairauspoissaolojen määrää ja kestoja sekä mielenterveyssyistä johtuvien poissaolojen kehitystä. Toimien vaikuttavuutta seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kumppanin kanssa esimerkiksi terveystarkastusten ja -tarkastusten avulla. Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät vastaavat poissaolojen kehityksen seurannasta vähintään kaksi kertaa tilikaudessa ja laativat tarvittaessa tilanteen perusteella suunnitelmat korjaavista toimenpiteistä.

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 aikasidonnaisen, tulossuuntautuneen ja mitattavan tavoitteen monimuotoisuuden osalta tunnistettuun myönteiseen vaikutukseen liittyen (vuosittaisen henkilöstökyselyn inklusiivisuusindeksi). Lisäksi yhtiö seuraa omaan henkilöstöön liittyvien toimintaperiaatteiden toteutumista ja tehtyjen toimien tehokkuutta jatkuvien vuositasoisten tavoitteiden kautta.

Sukupuolten tasa-arvo ja monimuotoisuus

PwC Suomi on asettanut inklusiota ja monimuotoisuutta koskevat tavoitteet, joiden avulla pyritään luomaan monimuotoista, tasa-arvoista ja inklusiivista työyhteisöä. Inklusiivisuus- ja monimuotoisuustyön ohjausryhmä asettaa tavoitteet ja seuraa niiden kehitystä haluttuun suuntaan. Työntekijät ovat edustettuina ohjausryhmässä ja ovat siten osallistuneet tavoitteiden asettamiseen, niissä edistymisen seuraamiseen sekä yhtiön toiminnasta syntyneiden oppien ja tehtyjen parannusten tunnistamiseen. Ohjausryhmän kokoonpano ja toimintaa kuvataan tarkemmin kohdassa Inclusion & Diversity -ohjausryhmä ja Inclusion-tiimi.

Keskeinen sukupuolten tasa-arvoa koskeva tavoite liittyy henkilöstökyselyn henkilöstön sitoutumisindeksiin (People Engagement Index). Yhtiön tavoitteena on, että sukupuolten välinen ero sitoutumisindeksillä on enintään kaksi prosenttiyksikköä. Tilikauden aikana sukupuolten välinen ero oli kolme prosenttiyksikköä eli tavoitetta ei saavutettu. Ero pienentyi kuitenkin kolme prosenttiyksikköä tilikaudesta 2025.

Myös inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta koskeva tavoite liittyy vuosittaiseen henkilöstökyselyyn ja se konkretisoi PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikan päämääriä, erityisesti inklusiivisen ja monimuotoisen työyhteisön, syrjimättömyyden, yhdenvertaisten mahdollisuuksien sekä kunnioittavan ja turvallisen työympäristön edistämistä. Yhtiön tavoite on, että henkilöstökyselyn inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta kuvaava inklusiivisuusindeksi on 74 % tilikauden 2026 loppuun mennessä. Inklusiivisuusindeksin tulos pysyi edellisen tilikauden tasolla ja jäi tavoitteesta kolme prosenttiyksikköä.

Laskentaperiaatteet

Henkilöstön sitoutumisindeksi ja inklusiivisuusindeksi ovat osa PwC-ketjun toteuttamaa vuosittaista henkilöstökyselyä, johon vastaavat kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Indeksien tulokset saadaan PwC-ketjulta osana PwC Suomen henkilöstökyselyn yhteenvetoa.

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

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

Tavoite	2022 perusvuosi	2026 toteuma	2025 toteuma
Henkilöstökyselyn inklusiivisuusindeksi on 74 % tilikauden 2026 loppuun mennessä	68 %	71 %	71 %
Sukupuolten välinen ero henkilöstökyselyn sitoutumisindeksissä (People Engagement Index, PEI) on ≤ 2 %	ei raportoitu	3 %	6 %

Koulutus ja taitojen kehittäminen

Yhtiön tavoitteena on, että koko sen henkilöstö on suorittanut osaamisen kannalta keskeiset pakolliset koulutukset, joilla varmistetaan henkilöstön riittävä osaamistaso sekä toiminta yhtiön eettisten periaatteiden ja laatuvaatimusten mukaisesti.

Keskeisiä koulutuksia ovat esimerkiksi tietosuojaan, tietoturvaan sekä eettisten periaatteiden noudattamiseen liittyvät koulutukset, joista on kerrottu tarkemmin kohdissa [Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat tavoitteet ja mittarit](#) sekä [Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet](#). Näiden koulutusten suorittaminen on osa PwC:n toimintaperiaatteiden noudattamista, ja jokainen työntekijä on velvollinen toimimaan niiden mukaisesti.

Koulutustavoitteet ovat luonteeltaan vuosittaisia ja kohdistuvat pakollisten koulutusten suorittamiseen raportointikauden aikana. Tavoitteena on, että 100 prosenttia henkilöstöstä suorittaa nämä pakolliset koulutukset ja tavoitteiden toteutumista seurataan koulutusten suoritusteella prosentteina. Koulutusten suorittamatta jättäminen voi johtaa työntekijä-kohtaisiin toimenpiteisiin.

Tilikaudella tavoitetta ei saavutettu. Koulutusten suorituste vaihteli koulutuskohtaisesti, eikä osa henkilöstöstä suorittanut koulutuksia määräaikaan mennessä. Koulutuksen suorittamatta jättäneet olivat pääasiassa työntekijöitä, joiden työsuhte päättyi raportointikauden aikana tai jotka olivat poissa työstä esimerkiksi perhevapaan vuoksi. Näistä syistä täyden osallistumistasoon saavuttaminen ei ole käytännössä kaikissa tilanteissa mahdollista.

Yhteisökohtaiset tavoitteet liittyen työajan osalta tunnistettuun vaikutukseen ja riskiin

PwC Suomi on pyrkinyt hallitsemaan työajan osalta tunnistettua kielteistä vaikutusta ja riskiä asettamalla jatkuvat tavoitteet sairauspoissaoloasteelle ja pitkien poissaolojen kehitykselle. Tavoitteena on pitää sairauspoissaaloaste noin 2,5 prosentissa. Tilikaudella 2026 sairauspoissaaloaste oli 2,5 % (2025: 2,4 %), joten tavoite saavutettiin.

Yhtiö on asettanut myös tavoitteeksi, että vähintään 30 yhtäjaksoista päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä laskee. Tilikaudella 2026 vähintään 30 yhtäjaksoista päivää kestävien sairauspoissaolopäivien määrä oli 2 127 päivää (2025: 1 708 päivää) eli tavoitetta ei saavutettu. Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät seuraavat näiden tavoitteiden kehitystä vähintään kaksi kertaa tilikaudessa ja laativat tarvittaessa suunnitelmat korjaavista toimenpiteistä.

Tunnistettuun riskiin liittyen PwC Suomi asetti tilikaudelle 2026 tavoitteeksi, että henkilöstökyselyn sitoutumisindeksi (People Engagement Index) 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 73 % (2025: 76 %) eli tavoitetta ei saavutettu. Kyselystä kerrotaan kohdassa [Henkilöstökysely](#).

Laskentaperiaatteet

Sairauspoissaoloaste kuvaa sitä, kuinka suuren osan sairauspoissaolot vievät työntekijöiden käytettävissä olevasta työajasta. Sairauspoissaoloasteen laskennassa ovat mukana kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Lähtötiedot kerätään yhtiön palkkajärjestelmästä ja työajanseurantajärjestelmästä. Laskennassa sairauspoissaoloaika jaetaan teoreettisella säännöllisellä työajalla eli ajalla, jonka työntekijä olisi ollut töissä. Laskentakaava on sairauspoissaolotunnit / (työsopimusten mukainen työaika – poissaolotunnit).

Vähintään 30 yhtäjaksoista päivää kestävien sairauspoissaolojen laskennassa käytetään henkilöstöhallintojärjestelmästä kerättävää sairauspoissaolodataa. Lukuun on laskettu kaikki työsuhteisten työntekijöiden yhtäjaksoisesti yhteensä 30 kalenteripäivää tai yli kestäneet sairauspoissaolopäivät. Järjestelmässä peräkkäiset sairauspoissaolojaksot, joiden välillä ei ole katkosta, käsitellään yhtenä yhtenäisenä sairauspoissaolojaksona. Määritelmää muutettiin tilikaudesta 2025 siten, että vähintään 30 päivää kestävien sairauspoissaolojen päivät kohdistetaan sille kuukaudelle ja tilikaudelle, jolloin poissaolo tosiasiallisesti tapahtui, sen sijaan että koko sairauspoissaolojakso kirjattaisiin sen alkamishetken tilikaudelle. Muutoksen tavoitteena on parantaa raportoinnin ajallista tarkkuutta ja varmistaa, että sairauspoissaolojen vaikutus näkyy niillä raportointikausilla, joihin ne todellisuudessa kohdistuvat. Tilikauden 2025 luku on oikaistu vastaamaan tätä laskentatapaa.

Sitoutumisindeksi on osa PwC-ketjun toteuttamaa henkilöstökyselyä, ja sen tulokset saadaan ketjulta osana PwC Suomen henkilöstökyselyn yhteenvetoa. Laskennassa prosenttiosuus myönteisistä vastauksista tarkoittaa niiden ihmisten prosenttiosuutta, jotka vastasivat indeksin perusteina oleviin väittämiin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Tavoite		2026 toteuma	2025 toteuma
Sairauspoissaoloaste on noin 2,5 prosenttia	%	2,5 %	2,4 %
Sitoutumisindeksi (People Engagement Index, PEI) on 80 % tilikaudella 2026	%	73 %	76 %
Vähintään 30 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä laskee vuosittain	päivää	2 127	1 708

S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Laskentaperiaatteet

PwC Suomen raportointikausi on tilikausi 1.7.2025–30.6.2026. Tiedot työsuhteisten työntekijöiden ominaisuuksista on annettu tilikauden viimeisen päivän (30.6.2026) mukaan, pois lukien vaihtuvuuteen liittyvät tiedot, jotka on laskettu koko tilikauden ajalta sekä kolme tunnuslukua, joista on annettu myös tilikauden keskimääräiset luvut. Tiedot kerätään yhtiön henkilöstöhallintojärjestelmästä. Työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä oli tilikauden viimeisenä päivänä 1 314 (2025: 1 423) ja se vastaa tilinpäätöksessä annettua lukua.

Alla olevissa taulukoissa raportoidut tiedot kattavat PwC Suomen oman työvoiman henkilöt, jotka on huomioitu henkilöstölukua koskevassa raportoinnissa. Luvut on esitetty henkilö määränä. Tiedot sisältävät kaikki työsuhteiset työntekijät (määräaikaiset, vakituiset, osa-aikaiset ja kokoaikaiset). Henkilöstölukuun eivät sisälly alle 12 kuukauden komennuksella työskentelevät henkilöt. Kaikkien yhtiön työsuhteisten työntekijöiden toimintamaa on Suomi. Lukujen laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraista tietoa.

Sukupuolina raportoidaan mies, nainen ja ei ilmoitettu, sillä henkilöstöhallintojärjestelmässä ei ole vastausvaihtoehtoa muu sukupuoli. Työntekijät lisäävät ja voivat milloin tahansa päivittää sukupuolitietoaan henkilöstöhallintojärjestelmässä. Mikäli työntekijä ei ole ilmoittanut

sukupuoltaan tilikauden päättymispäivään mennessä, henkilö näkyy Ei ilmoitettu -kategoriassa. 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

tilikauden viimeisenä päivänä

(tiedot henkilömääränä ilmaistuna)

	2026 henkilömäärä	2026 osuus	2025 henkilömäärä	2025 osuus
Miehet	607	46 %	675	47 %
Naiset	705	54 %	744	52 %
Ei ilmoitettu	2	— %	4	— %
Työsuhteiset työntekijät yhteensä	1 314	100 %	1 423	100 %

2026 (Tilikauden viimeinen päivä)

Työsuhteisten työntekijöiden määrä

työsuhdetyypeittäin ja sukupuolen mukaan

jaoteltuna tilikauden viimeisenä päivänä (tiedot

henkilömääränä ilmaistuna)

	Naiset	Miehet	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä	705	607	2	1 314
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	678	590	0	1 268
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	27	17	1	45
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä	9	4	0	13
Kokoaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	664	594	2	1 260
Osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	32	9	0	41

2025 (Tilikauden viimeinen päivä)

Työsuhteisten työntekijöiden määrä

työsuhdetyypeittäin ja sukupuolen mukaan

jaoteltuna tilikauden viimeisenä päivänä (tiedot

henkilömääränä ilmaistuna)

	Naiset	Miehet	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä	744	675	4	1 423
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	721	650	0	1 371
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

2026 (Tilikauden keskimääräinen)

Työsuhteisten työntekijöiden tilikauden

keskimääräinen määrä työsuhdetyypeittäin ja

sukupuolen mukaan (tiedot henkilömääränä

ilmaistuna)

	Naiset	Miehet	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä	739	654	7	1 400
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	697	615	1	1 313
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	42	39	6	87

2025 (Tilikauden keskimääräinen)

Työsuhteisten työntekijöiden tilikauden

keskimääräinen määrä työsuhdetyypeittäin ja

sukupuolen mukaan (tiedot henkilömääränä

ilmaistuna)

	Naiset	Miehet	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä	762	697	18	1 477
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	715	638	3	1 356
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä	47	59	15	121

PwC Suomi raportoi vaihtuvuuden osalta kaksi lukua, joista ensimmäinen sisältää kaikki tilikauden 2026 aikana lähteneet työntekijät. Tämän luvun laskentakaava on tilikauden aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden määrä / työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä tilikaudella keskimäärin 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 2026 aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden määrä (pois lukien määräaikaisuuden vuoksi päättäneet työsuhteet, eläköityneet tai työsuhteen aikana kuolleet) / vakituksessa työsuhteessa olevien työsuhteisten työntekijöiden määrä tilikaudella keskimäärin x 100.

Vaihtuvuuteen liittyvät tiedot	2026	2025
Työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä tilikaudella keskimäärin	1 400	1 477
Yrityksestä raportointikauden aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden määrä	349	335
Vaihtuvuus	24,9	22,7
Vaihtuvuus (pois lukien määräaikaiset työntekijät)	14,3	11,8

Tilikauden 2026 aikana päättyi 349 (2025: 335) työsuhdetta. Korkeaa lukua selittää se, että PwC Suomi työllistää vuosittain noin 100–200 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 1.7.2025–30.6.2026 ja tieto muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden määrästä on annettu raportointikauden viimeisen päivän (30.6.2026) mukaan. Pääosin henkilöt tekevät työtä oman toiminimen kautta. Lisäksi lukuun lasketaan lyhyellä, alle 12 kuukauden komennuksella (short-term assignment) olevat muiden PwC-jäsenmaiden työntekijät, joita ei tulkita Suomen PwC:n työsuhteisiksi työntekijöiksi. Tieto saadaan henkilöstöhallintojärjestelmästä ja raportoidaan henkilömääränä. Luvun laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraista tietoa.

Muiden kuin työsuhteisten henkilöiden määrä tilikauden päättyessä oli 18 (2025: 11), kun taas työsuhteisia henkilöitä oli 1 314 (2025: 1 423). Näin ollen muiden kuin työsuhteisten osuus koko henkilöstöstä oli noin 1 %, eli kyseisen ryhmän vaikutus PwC Suomen toimintaan on määrällisesti hyvin rajallinen.

Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden määrä	2025	2026
Muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä	11	18

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 henkilöstöhallinto-

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 (30.6.2026) mukaan. Tiedot kerätään henkilöstöhallintojärjestelmästä työntekijöiden syntymäajan perusteella. Henkilöt ilmoittavat itse syntymäaikansa järjestelmään. Mikäli syntymäaikaa ei ole lisätty henkilöstöhallintojärjestelmään, henkilö ei ole laskennassa mukana.

PwC Suomen raportointikausi on tilikausi 1.7.2025–30.6.2026 ja tieto johtoryhmän jäsenten sukupuolesta sekä työsuhteisten työntekijöiden ikäjakaumasta on annettu tilikauden viimeisen päivän (30.6.2026) mukaan. Lukujen laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraista tietoa.

Ylimmän johdon eli johtoryhmän (TLT) sukupuolijakauma 2026

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

Ylimmän johdon eli johtoryhmän (TLT) sukupuolijakauma 2025

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

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma

	2026		2025	
	hlö	%	hlö	%
Alle 30-vuotiaat	352	27 %	445	31 %
30–50-vuotiaat	816	62 %	834	59 %
Yli 50-vuotiaat	146	11 %	143	10 %

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 pohjautuvat PwC-ketjun ohjeistukseen. Arviointiprosessi kattaa kaikki työsuhteiset työntekijät, pois lukien harjoittelijat, alle kuusi kuukautta työsuhteessa olleet henkilöt, poissaolijat (esimerkiksi perhe- ja opinto-vapailla olevat työntekijät) sekä henkilöt, joiden työsuhde on päättynyt. Arviointiin osallistuneiden osuus lasketaan kohdan S1-6 mukaisesta tilikauden viimeisenä päivänä työsuhteessa olevasta henkilöstöstä. Arviointeihin liittyvät tiedot kerätään yhtiön henkilöstöhallintojärjestelmästä.

Suoritettujen koulutustuntien määrä saadaan yhtiön työajanseurantajärjestelmästä.

Koulutustunteihin sisältyvät sisäiset ja ulkopuolisten toimijoiden järjestämät koulutukset.

Keskimääräinen suoritettujen koulutustuntien määrä työsuhteista työntekijää kohden lasketaan jakamalla työsuhteisten työntekijöiden koulutustuntien kokonaismäärä työsuhteisten työntekijöiden tilikauden keskimääräisellä henkilömäärällä, joka on esitetty kohdassa S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet. Sukupuolittain yhteenlasketut koulutustunnit jaetaan niin ikään kohdassa S1-6 ilmoitettujen, sukupuolen mukaan eriteltyjen keskimääräisten henkilömäärien mukaisesti. Laskentaperiaatetta muutettiin tilikaudelle 2026 siten, että jakajana käytetään tilikauden viimeisen päivän henkilöstömäärän sijasta tilikauden keskimääräistä henkilöstömäärää. Muutos antaa oikeamman kuvan työntekijäkohtaisista koulutustunneista,

koska määräaikaisessa työsuhteessa olevat harjoittelijat suorittavat paljon koulutuksia, mutta valtaosa heistä ei ole enää työsuhteessa tilikauden päättyessä. Tilikauden 2025 luku on oikaistu.

Työajanseurantajärjestelmä ei tuota tietoja sukupuolittain, joten keskimääräisten koulutustuntien sukupuolittaisten sekä työntekijäryhmäkohtaisten määrien laskenta on osittain manuaalista. Sukupuolina raportoidaan mies, nainen ja ei ilmoitettu, sillä henkilöstöhallintojärjestelmässä ei ole vastausvaihtoehtoa muu sukupuoli. Mikäli työntekijä ei ole ilmoittanut sukupuoltaan järjestelmään tilikauden päättymispäivään mennessä tai ei ollenkaan, 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.

Laskennassa ei ole tehty merkittäviä oletuksia eikä käytetty arvionvaraisia tietoja.

Työsuhteisten työntekijöiden säännölliset tulos- ja urakehitysarvioinnit ja keskimääräiset koulutustunnit

2026		Miehet	Naiset	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Osuus työsuhteisista työntekijöistä, jotka osallistuivat säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin	%	90 %	88 %	50 %	89 %
Keskimääräinen suoritettujen koulutustuntien määrä työsuhteista työntekijää kohden	h	86	76	102	81

Työsuhteisten työntekijöiden säännölliset tulos- ja urakehitysarvioinnit ja keskimääräiset koulutustunnit

2025		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	97	89	53	92

S1-15: Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Laskentaperiaatteet

Perhevapaisiin eli raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ovat oikeutettuja työsuhteisten työntekijäin nojalla kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät.

Perhevapaiden käyttöön liittyvät luvut saadaan yhtiön palkkajärjestelmästä. Palkkajärjestelmässä sukupuolivaihtoehtoina ovat mies tai nainen, sillä sukupuoli määrittyy henkilötunnuksen mukaan. Henkilöstöhallintojärjestelmässä työntekijät voivat itse ilmoittaa sukupuolietonsa ja järjestelmässä on mies ja nainen -kategorioiden lisäksi kolmas kategoria, ei ilmoitettu. Tietojen yhdistäminen tekee laskennasta osin manuaalista. Kaikkien perhevapaiden käyttöä koskevien mittareiden laskennassa on käytetty jakajana kohdassa S1-6 raportoitua tilikauden viimeisen päivän henkilöstömäärää 1 314 (2025: 1 423).

Perhevapaata käyttäneiden osuudet olivat raportointikaudella lähes samat miesten ja naisten osalta. Mittari kuvaa perhevapaata käyttäneiden henkilöiden osuutta, mutta ei vapaan kestoa. Tyypillisesti naisten perhevapaat kestävät pidempään kuin miesten perhevapaat. Miehet käyttävät yleensä toisen vanhemman vapaata, jolloin vapaa saattaa kestää lyhyimmillään vain viikon. Naisten perhevapaat muodostuvat useimmiten raskaus- ja perhevapaista. Synnyttävä vanhempi käyttää käytännössä aina vähintään kuusi kuukautta vapaata.

Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat indikaattorit		2026	2025
Perhevapaaseen oikeutettujen työsuhteisten työntekijöiden osuus	%	100	100
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus	%	14	12
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan, miehet	%	14	11
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan, naiset	%	14	12
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan, sukupuolta ei ilmoitettu	%	—	—

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 2026 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. Raportoituihin lukuihin ei sisälly järjestelmän kautta esitettyjä kysymyksiä. Raportoitujen ilmoitusten lukumäärä kuvaa ainoastaan saatuja ilmoituksia, eikä siitä voida päätellä sitä, kuinka moni tehdyistä ilmoituksista lopulta tutkinnan jälkeen todettiin toteennäytetyksi. 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 17 (2025: 8) ja lisäksi ilmoituskanavan ulkopuolisina ilmoituksina samaan tietokantaan dokumentoitiin 5 (2025: 10) muuta erillistä ilmoitusta. Yhteensä yhtiössä selvitettiin 22 (2025: 18) eri raportoitua ilmoitusta.

Tehdyt ilmoitukset siirtyvät asiasta riippuen Ethics Leaderin, päälakimiehen, työoikeusjuristin tai eettisten asioiden tutkintaan koulutettujen henkilöstötimin asiantuntijoiden 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		2026	2025
Raportointijakson aikana ilmoitettujen syrjintätapausten, mukaan lukien häirintä, kokonaismäärä	tapaus	1	4
Yrityksen oman työvoiman käytössä olevien kanavien kautta tehtyjen valitusten lukumäärä (valitusmekanismit mukaan luettuina)	valitus	21	14
Ilmoitettujen tapausten ja valitusten perusteella maksettujen sakkojen, seuraamusten ja vahingonkorvausten kokonaismäärä	€	0	0

Yhteisökohtaiset mittarit liittyen työajan osalta tunnistettuun vaikutukseen ja riskiin

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 vapaaajaksonsa aikana.

Laskennassa nimittäjänä käytetään kohdassa S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet raportoitua tilikauden viimeisen päivän henkilöstömäärää. Osoittaja saadaan, kun tästä luvusta poistetaan manuaalisesti yllä kuvattuihin ryhmiin kuuluvat henkilöt, jotka eivät ole työterveyspalveluiden piirissä.

Työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän kattavuus %	2026	2025
Niiden työsuhteisten työntekijöiden osuus, jotka kuuluvat yhtiön työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin	94 %	96 %

PwC Suomen työtapaturmien, ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen osalta raportoidut luvut saadaan vakuutusyhtiökumppanilta. Vakuutusyhtiöltä saatavat tiedot kattavat kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Tilikaudella 2026 sattuneet tapaturmat olivat lieviä.

Työtapaturmataajuuden laskennassa työntekijöiden työtuntimäärä perustuu työajanseuranta-järjestelmän toteutuneisiin tuntikirjauksiin, joista vähennetään vuosilomat, yleiset vapaapäivät, sairauslomat, palkattomat poissaolot sekä saldovapaat. Taajuusluku lasketaan ESRS-standardin mukaisella kaavalla: työsuhteisille työntekijöille tilikauden aikana sattuneet työtapaturmat / työsuhteisten työntekijöiden toteutuneet työtunnit yhteensä $\times 1\,000\,000$.

Työperäisten terveysongelmatapausten sijaan PwC Suomi raportoi ammattitauti- ja ammattitautiepäilytapaukset, sillä työperäisten terveysongelmatietojen keräämiseen liittyy epävarmuutta. Haasteena ovat 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.

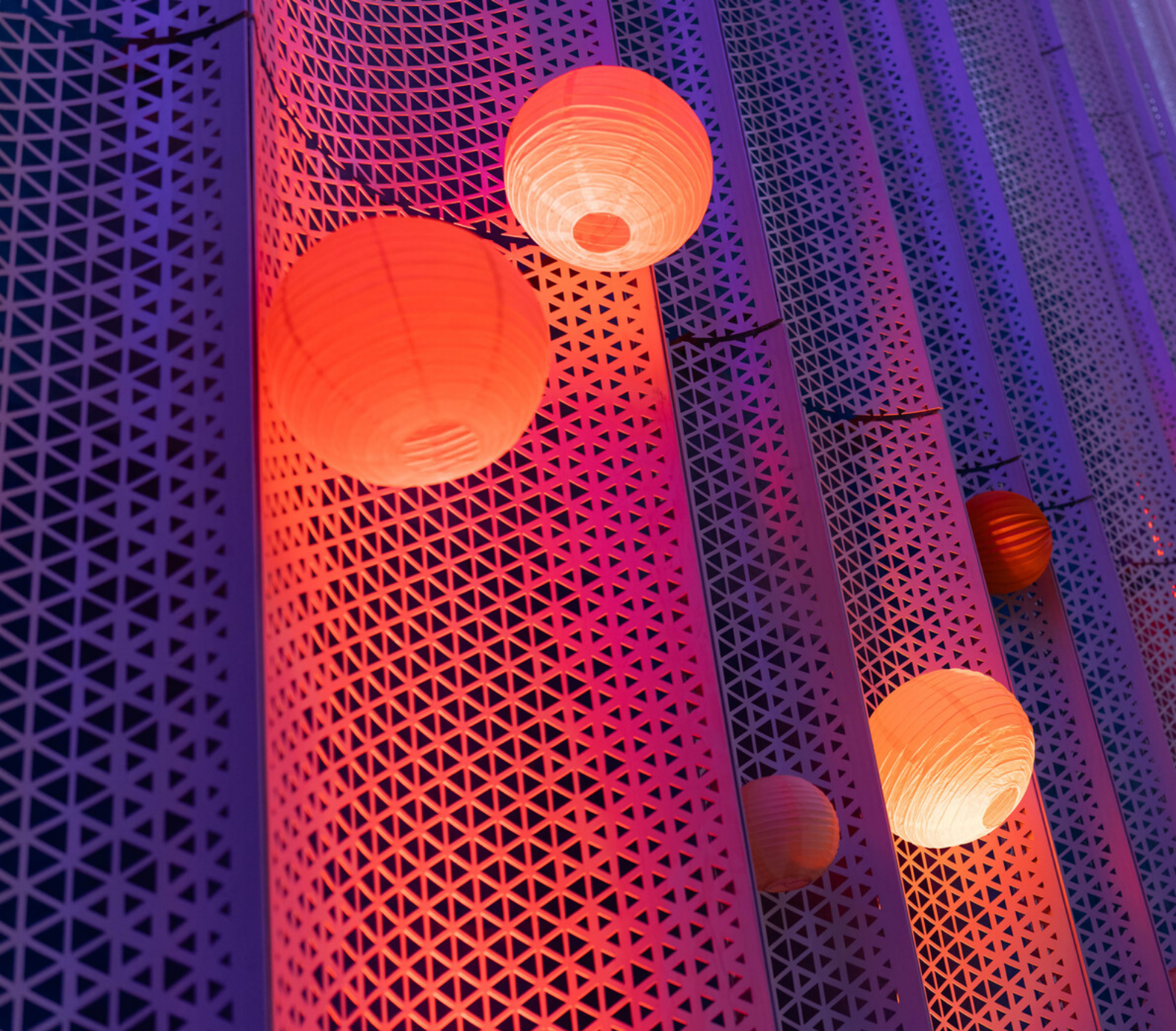
Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat tunnusluvut omaan työvoimaan kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden osalta	2026	2025
Kirjattavien työtapaturmien lukumäärä	9	6
Kirjattavien työtapaturmien taajuus	4,2	2,6
Työperäisten terveysongelmatapausten lukumäärä	0	0

PwC Suomen työtapaturmista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvien menetettyjen päivien raportoivat 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	2026	2025
Työtapaturmien vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	2	5
Työperäisten terveysongelmatapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	0	0

Sairauspoissaoloaste kuvaa sitä, kuinka suuren osan sairauspoissaolot vievät työntekijöiden käytettävissä olevasta työajasta. Sairauspoissaoloasteen laskennassa ovat mukana kaikki PwC Suomen työsuhteiset työntekijät. Lähtötiedot kerätään yhtiön palkkajärjestelmästä ja työajanseurantajärjestelmästä. Laskennassa sairauspoissaoloaika jaetaan teoreettisella säännöllisellä työajalla eli ajalla, jonka työntekijä olisi ollut töissä. Laskentakaava on sairaus-poissaolotunnit / (työsopimusten mukainen työaika – poissaolotunnit).

Yhteisökohtainen mittari	2026	2025
Sairauspoissaoloaste (%)	2,5 %	2,4 %



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 sekä toimintatapoja, jotka vahvistavat asiakkaiden luottamusta, tukevat asiakassuhteita ja toiminnan jatkuvuutta. Eettinen yrityskulttuuri edistää työntekijöiden työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja vakaudentunnetta sekä hyödyttää laajemmin myös yhteiskuntaa.
Yrityskulttuuri	Mahdollinen kielteinen vaikutus	Mikäli PwC-ketjun eettisiä periaatteita sekä avoimuuden ja rehellisyyden kulttuuria ei riittävästi tueta ja edistetä, PwC Suomen työskentelyssä voi esiintyä epäeettistä toimintaa, millä voi olla kielteisiä vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja pysyvyyteen sekä palvelun laatuun ja luottamukseen markkinoilla.
Yrityskulttuuri	Taloudellinen riski	PwC Suomi voi kohdata mainehaittoja, liikevaihdon laskua, oikeustoimia sekä vaikeuksia löytää ja pitää osaajia, mikäli sen yrityskulttuuri ei riittävästi tue toimimaan eettisesti ja lakien mukaisesti.
Yrityskulttuuri	Taloudellinen riski	Jos PwC Suomi ei kykene ennakoimaan, ymmärtämään ja vastaamaan markkinoiden ja yhteiskunnan odotuksiin tai osallistumaan laajempiin yhteiskunnalle merkittäviin teemoihin, luottamus sen edustamaan ammattikuntaan voi heiketä ja sen maine kärsiä.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

G1-1: Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet

PwC:n arvot:



Haasta ajattelusi



Toimi suoraselkaisesti



Välitä



Tee yhteistyötä



Vaikuta

Olennaisten tunnistettujen yrityskulttuuriin liittyvien vaikutusten ja riskien kannalta keskeisin toimintaperiaate on PwC-ketjun eettiset periaatteet (PwC's Code of Conduct). Toimintaperiaate kattaa molemmat tunnistetut yrityskulttuuria koskevat vaikutukset sekä mahdolliseen epäeettiseen tai lakien vastaiseen toimintaan liittyvän maineriskin: eettisten periaatteiden tavoitteena on rakentaa yrityskulttuuria, joka synnyttää luottamusta ja vaikuttaa myönteisesti niin työyhteisön sisällä kuin laajemmin yhteiskunnassa, sekä ehkäistä epäeettistä tai lakien vastaista toimintakulttuuria. Eettiset periaatteet luovat vahvan periaatteellisen perustan myös yhteiskunnallisten odotusten huomioimiseen liittyvän riskin hallinnalle, mutta käytännön tasolla markkinoiden ja yhteiskunnan odotuksiin vastaamista ohjataan esimerkiksi strategiatyön ja sidosryhmävuorovaikutuksen keinoin.

Eettisiä periaatteita täydentävät PwC-ketjun riippumattomuusohjeet (PwC Global Independence Policy), jotka kohdistuvat erityisesti riippumattomuuden ja eturistiriitojen hallintaan asiakastyössä. Riippumattomuusohjeiden vaatimuksilla yhtiö pyrkii varmistamaan toimintansa objektiivisuuden ja luotettavuuden, joten toimintaperiaate tukee sekä maineeseen että markkinoiden ja yhteiskunnan odotuksiin vastaamiseen liittyvien tunnistettujen riskien hallintaa.

PwC's Code of Conduct

PwC-ketjun Code of Conduct eli eettiset periaatteet muodostavat perustan myös Suomen PwC:n toimintatavoille. 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 eettiset periaatteet ohjaavat yhtiön työntekijöitä käyttäytymään ja toimimaan eettisesti rakentaen luottamusta erilaisissa työelämän tilanteissa, keskinäisessä vuorovaikutuksessa, yhteisöissään ja käsitellessään tietoa. Yhdessä nämä tekijät rakentavat

myönteistä yrityskulttuuria. PwC-ketjun eettisissä periaatteissa edellytetään lakien, sääntelyn ja ammatillisten standardien noudattamista sekä korostetaan henkilökohtaista vastuuta nostaa esiin mahdollisia rikkomuksia esimerkiksi yhtiön tarjoamien ilmoituskanavien välityksellä, jotta mahdollisiin rikkomuksiin voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa. Eettiset periaatteet ohjaavat toimimaan tavalla, joka ylläpitää palvelun laatua, luottamusta ja liiketoiminnan jatkuvuutta sekä ehkäisee esimerkiksi väärinkäytöksiin ja sääntelyn rikkomiseen liittyviä riskejä. Ohjeiden rikkomisesta tai näihin rikkomuksiin puuttumatta jättämisestä voi seurata toimenpiteitä.

Toimintaperiaatteeseen on kirjattu PwC-ketjun sitoumus kansainvälisesti tunnustettujen liiketoiminnan harjoittamista ja hyvää hallintoa koskevien periaatteiden noudattamiseen. Eettisten periaatteiden mukaisesti PwC Suomi 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.

PwC Suomen osalta johtoryhmä on viime kädessä vastuussa eettisten periaatteiden toteuttamisesta. Yhtiön johtoryhmä seuraa toimintaperiaatteen toteutusta vuosittain. Ethics Leader raportoi johtoryhmälle Ethics Helpline -ilmoituskanavan 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 eettiset periaatteet ovat kaikkien sidosryhmien saatavilla PwC-ketjun julkisilla verkkosivuilla. Ne ovat henkilöstön saatavilla myös yhtiön intranetissä.

PwC Global Independence Policy

Tilintarkastajina ja muiden ammatillisten palvelujen tarjoajina PwC-yhtiöiden, niiden osakkaiden ja muun henkilöstön odotetaan noudattavan objektiivisuuden, rehellisyyden ja ammatillisen käyttäytymisen perusperiaatteita. Riippumattomuusperiaatteiden noudattaminen on keskeistä pääomamarkkinoiden ja yhtiön asiakkaiden palvelemisessa. Riippumattomuuden ylläpitäminen on myös keskeistä yhtiön palveluiden laadun ja uskottavuuden varmistamiseksi.

PwC Global Independence Policy (GIP) eli PwC-ketjun riippumattomuusohje perustuu kansainvälisen tilintarkastusalan eettisten standardien lautakunnan (International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA) eettisiin sääntöihin, mukaan lukien kansainväliset riippumattomuusstandardit. Riippumattomuusohje sisältää vähimmäisvaatimukset, joihin PwC-yhtiöt ovat sitoutuneet. Näihin kuuluvat muun muassa menettelytavat, joita on noudatettava riippumattomuuden säilyttämiseksi asiakassuhteissa. IESBA:n eettisten säännösten lisäksi PwC-ketjun riippumattomuusohje sisältää myös Yhdysvaltain arvopaperi-markkinaviranomaisen (SEC) riippumattomuusvaatimukset, jotka ovat joissakin tilanteissa GIP:tä tiukempia. PwC Suomi on myös täydentänyt GIP:tä paikallisten säädösten mukaisesti, mukaan lukien tilintarkastuslaki ja EU:n tilintarkastusasetus, silloin kun ne ovat PwC-ketjun riippumattomuusohjetta tiukempia. PwC-ketjun riippumattomuusohje kattaa riippumattomuuteen vaikuttavia seikkoja kuten esimerkiksi taloudelliset edut ja suhteet, muut kuin tilintarkastukseen liittyvät toimeksiannot, palkkiojärjestelyt ja liikesuhteet.

Lisäksi PwC Suomi noudattaa Network Risk Management -ohjeistusta rotaatioperiaatteista. Ohjeistus perustuu paikalliseen lainsäädäntöön ja Euroopan unionin tilintarkastusasetukseen sekä IESBA:n ja PwC-ketjun rotaatioperiaatteisiin.

Suomen PwC:llä toimintaperiaatteen toteuttamisesta vastaa nimetty partneri (Partner Responsible for Independence, PRI). Hän vastaa toimintaperiaatteen toimeenpanosta, siihen liittyvien prosessien hallinnasta sekä liiketoiminnan tukemisesta. PRI:tä tukee riippumattomuus-asiiantuntijoista koostuva tiimi. PRI raportoi suoraan PwC Suomen Risk & Quality -johtajalle, joka

on yhtiön johtoryhmän jäsen. PwC Suomi seuraa riippumattomuusohjeiden noudattamista osana PwC-ketjun laadunhallintaa ja siihen liittyviä käytäntöjä. Seuranta perustuu PwC-ketjun määrittämiin prosesseihin, kontroleihin ja järjestelmiin, kuten riippumattomuusvaatimusten noudattamista tukeviin vaatimustenmukaisuuskäytäntöihin.

Riippumattomuusohje on henkilöstön saatavilla yhtiön intranetissä.

Yrityskulttuurin kehittäminen ja arviointi

PwC Suomi luo, kehittää, edistää ja arvioi eettistä yrityskulttuuriaan kokonaisuutena, joka koostuu toimintaperiaatteista, johtamiskäytännöistä, henkilöstöprosesseista ja jatkuvasta seurannasta ja palautteen keruusta. 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 yhteiset arvot ja toimintaperiaatteet, kuten PwC-ketjun Code of Conduct, riippumattomuusohjeet ja PwC Professional -viitekehys, ohjaavat työntekijöiden ja johdon toimintaa ja eettistä päätöksentekoa. Yrityskulttuurin edistämiseksi ja kehittämiseksi yhtiö on integroinut nämä periaatteet osaksi johtamista, henkilöstöprosesseja ja päivittäistä toimintaa ja niitä vahvistetaan koulutuksen, viestinnän ja palautekäytäntöjen avulla.

Yrityskulttuurin toteutumista ja kehittymistä arvioidaan systemaattisesti sekä yksilö- että yhtiötasolla. Yksilötasolla arviointi tapahtuu osana suoritusarviointiprosessia ja PwC Professional -viitekehystä. Organisaatiotasolla yhtiö seuraa yrityskulttuurin toteutumista vuosittain henkilöstökyselyn avulla. Kyselyllä kerätään työntekijöiden näkemyksiä muun muassa arvojen toteutumisesta, mahdollisuudesta tuoda esiin huolenaiheita ja eettisestä työympäristöstä. Lisäksi tilikauden aikana toteutettavat kohdennetut kyselyt tukevat toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia.

Kyselyiden tulosten perusteella liiketoimintayksiköt ja tiimit laativat tilikaudelle toimintasuunnitelmat, joiden tavoite on osaltaan kehittää eettistä yrityskulttuuria. Suunnitelmien etenemistä seurataan säännöllisesti. Näin yhtiö varmistaa, että yrityskulttuurin kehittäminen on jatkuvaa, systemaattista ja perustuu palautteeseen.

Toimenpiteet eettisen yrityskulttuurin vahvistamiseksi

PwC Suomi toteuttaa eettiseen yrityskulttuuriin liittyviä toimintaperiaatteitaan ja vahvistaa yrityskulttuuriaan käytännön toimenpiteiden avulla. Toimet kohdistuvat erityisesti henkilöstön osaamisen kehittämiseen, toimintaperiaatteiden käytännön toteutukseen ja eettisen toimintakulttuurin tukemiseen päivittäisessä työssä. Toimenpiteet ovat jatkuvia ja systemaattisia, ja ne muodostavat keskeisen osan yhtiön johtamis- ja toimintamallia. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti esimerkiksi koulutusten suoritus tietojen ja henkilöstökyselyiden tulosten avulla, ja tulokset raportoidaan osana yhtiön mittareita ja tavoitteita. Toteutettujen toimenpiteiden ei arvioitu aiheuttaneen merkittäviä pääoma- tai toimintamenoja tilikaudella 2026.

Viestintä ja sisäiset koulutukset

Yhtiö viestii eettisistä periaatteista ja toimintatavoista säännöllisesti esimerkiksi intranetissä, sisäisissä uutiskirjeissä ja johdon viestinnässä varmistaakseen, että työntekijät ovat tietoisia odotetuista toimintatavoista ja eettisistä vaatimuksista.

PwC Suomi kouluttaa koko henkilöstöään systemaattisesti eettisiin periaatteisiin ja vaatimustenmukaisuuteen liittyvistä kysymyksistä varmistaakseen, että työntekijät tuntevat PwC-ketjun eettiset periaatteet, sovellettavat riippumattomuusvaatimukset ja muut keskeiset eettiseen

toimintaan liittyvät vaatimukset. PwC-ketjun Code of Conduct määrittelee yhteiset arvot ja toimintaperiaatteet, ja jokaisen työntekijän odotetaan noudattavan niitä työssään.

Kaikki uudet työntekijät suorittavat eettisiä periaatteita, eettistä toimintaa ja vaatimustenmukaisuutta käsittelevän Ethics and Compliance -verkkokoulutuksen ja kaikkien työntekijöiden edellytetään suorittavan vastaava koulutus vuosittain tietoisuuden ylläpitämiseksi. Eettisiin periaatteisiin liittyvistä koulutuksista kerrotaan lisää kohdassa Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet. Lisäksi PwC Suomi järjestää partnereille ja muulle henkilöstölle vuosittaista koulutusta riippumattomuusasioissa.

Partnereiden ja muun henkilöstön on annettava vuosittainen vahvistus eettisten toimintaperiaatteiden ja riippumattomuusohjeiden noudattamisesta (Annual Compliance Confirmation).

Yhteisten liiketoiminnan harjoittamista koskevien koulutusten lisäksi yhtiö on asettanut liiketoiminta-alueesta ja työntekijän roolista riippuvia koulutusvaatimuksia. Esimerkiksi vero-neuvonnan ja lakipalveluiden parissa työskenteleville tarjotaan eettisiin toimintaperiaatteisiin ja vaatimustenmukaisuuteen liittyvää koulutusta, joka huomioi kyseisten palveluiden erityispiirteet. Riippumattomuuteen liittyvät koulutukset kohdistuvat erityisesti roolimutosten yhteydessä tarvittavaan osaamiseen sekä sääntelyn ja ohjeistusten muutoksiin.

Koulutusorganisaatio seuraa pakollisten koulutusten suorittamista osana yhtiön eettisten periaatteiden toteutumista. Koulutussuorituksista raportoidaan säännöllisesti yhtiön johdolle ja PwC-ketjulle, mikä tukee vaatimustenmukaisuuden seurantaa ja jatkuvaa kehittämistä.

Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esiin eettisiin periaatteisiin liittyviä huolia ja epäkohtia yhtiön käytössä olevien ilmoituskanavien, kuten Ethics Helplinein kautta. Kanavan kautta voidaan tehdä ilmoituksia myös anonymisti, ja kaikki ilmoitukset käsitellään voimassa olevien periaatteiden mukaisesti.



Our purpose

Our purpose is to build trust in society and solve important problems.

PwC Professional

PwC Professional on PwC-ketjun yhteinen viitekehys, joka määrittelee käyttäytymismallit, joiden avulla yhtiön strategia, arvot ja tarkoitus toteutuvat käytännön toiminnassa. Viitekehys ohjaa kaikkia PwC:n työntekijöitä toimimaan yhdenmukaisesti ja rakentamaan organisaatiokulttuuria, joka tukee luottamuksen rakentamista sekä kestävien tulosten saavuttamista.

PwC Professional -viitekehys rakentuu kahdesta keskeisestä käyttäytymiskokonaisuudesta: Trusted Leadership, joka korostaa luottamuksen rakentamista, rohkeutta, objektiivisuutta ja jatkuvaa kehittymistä muuttuvassa toimintaympäristössä, sekä Distinctive Outcomes, joka painottaa yhteistyötä, inklusiivisuutta ja korkealaatuisten tulosten tuottamista.

Viitekehys on integroitu osaksi yhtiön johtamismallia, suoriutumisen johtamista ja osaamisen kehittämistä. Kaikkien työntekijöiden edellytetään osoittavan viitekehyksen mukaisia toimintatapoja päivittäisessä työssään.

Työntekijöitä kannustetaan aktiivisesti antamaan ja pyytämään monisuuntaista palautetta viitekehyksen mukaisten käyttäytymisten toteutumisesta. Palautetta kerätään järjestelmällisesti ja sitä hyödynnetään osana vuosittaista suoritumisen arviointia.

PwC Professional toimii myös perustana henkilöstön osaamisen kehittämiseksi, ja siihen kytkeytyvät koulutuskokonaisuudet tukevat työntekijöiden jatkuvaa oppimista ja ammatillista kasvua.

Väärinkäytökset

Suomen PwC:llä on käytössä systemaattiset menettelytavat ja sisäiset kontrollit, joiden avulla eettisiin periaatteisiin liittyvät huolenaiheet tunnistetaan, raportoidaan ja käsitellään PwC-ketjun ohjeistuksen mukaisesti. PwC Suomi noudattaa sovellettavaa lainsäädäntöä, jolla EU:n ilmoittajansuojeludirektiivi (EU) 2019/1937 on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä. Yhtiö on ottanut käyttöön lainsäädäntöön liittyvät menettelytavat ja kanavat, joiden kautta työntekijät ja muut sidosryhmät voivat tuoda esiin eettiseen tai lainvastaiseen toimintaan liittyviä huolenaiheita.

Ilmoitukset käsitellään määriteltyjen prosessien mukaisesti, ja niihin sovelletaan tarvittaessa asianmukaisia selvitys- ja jatkotoimenpiteitä. Menettelyt tukevat ilmoittajien suojaa ja ilmoitusten luottamuksellista käsittelyä sekä varmistavat, että mahdolliset rikkomukset käsitellään riippumattomasti ja asianmukaisesti.

PwC-ketjun yhteinen Ethics Helpline -kanava toimii ilmoitusmekanismina lainsäädännön tai PwC-ketjun eettisten periaatteiden vastaisten tapausten raportointiin. Ethics Helpline -ilmoituksen voi tehdä joko omalla nimellä tai anonymisti. Ethics Helpline -ilmoitukset dokumentoituvat seurantalietokantaan, 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 henkilöstötiimin 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. Ethics Helpline -kanavan toiminnan varmistamiseksi tärkeä periaate on, että väärinkäytösepäilyn ilmoittaminen on turvallista.

Pääsääntöisesti ilmoitusten käsittelystä vastaavat asiasta riippuen nimetyt tahot, kuten Ethics Leader, päälakimies, Ethics Manager (työoikeusjuristi) tai eettisten tapausten tutkintaan koulutautuneet henkilöstötiimin asiantuntijat. 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 viipymättä, puolueettomasti ja luottamuksellisesti, ja yhtiöllä on menettelytavat korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen, mikäli epäkohtia havaitaan. Tutkijat ovat erillään asiaan osallisesta linjajohdosta. Tutkinnan päätteeksi tapaus käydään läpi Ethics Leaderin kanssa. Ethics Leader arvioi ja varmistaa, että suoritettu tutkinta on ollut riittävän kattava. Samalla varmistetaan tutkijan ja Ethics Leaderin yhteinen näkemys tapauksen lopputulemasta ennen tapauksen sulkemista.

Mittarit ja tavoitteet

Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet

Suomen PwC:llä on 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. Uusien työntekijöiden koulutustavoite saavutettiin, mutta vuosikoulutusta koskevaa tavoitetta ei: uusista työntekijöistä 100 % (2025: 99 %) suoritti Ethics and Compliance -koulutuksen ja vuosittaiseen Ethics and Compliance -koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus oli 90 % (2025: 91 %). 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 vaikeaa saavuttaa.

Sidosryhmiä ei ole osallistettu tai kuultu tavoitteiden asettamisessa, sillä tavoitteet perustuvat PwC-ketjun määrittämiin koulutusten kattavuutta koskeviin vaatimuksiin, ja niiden tarkoituksena on varmistaa eettisten periaatteiden toteutuminen koko PwC-ketjussa.

Yhtiön henkilöstötiimi seuraa koulutussuorituksia säännöllisesti ja huolehtii koulutuspuutteisiin liittyvistä mahdollisista seuraamuksista yhtiön periaatteiden mukaisesti. Tiimi raportoi tilikauden koulutussuorituksista kahdesti vuodessa PwC Suomen johtoryhmälle ja vuosittain PwC-ketjulle.

Laskentaperiaatteet

Koulutuksen kohderyhmä määritellään henkilöstöhallintojärjestelmästä saatavan henkilöstödatan perusteella. Koulutusorganisaatio seuraa koulutussuorituksia oppimisalustalta kerätyn koulutusdatan perusteella. Raportointia varten henkilöstöhallintojärjestelmästä ja oppimis-alustalta saatavat tiedot yhdistetään.

Uusiksi aloittajiksi luokitellaan kaikki tilikauden 2026 aikana (1.7.2025–30.6.2026) aloittaneet työsuhteiset työntekijät sekä yhtiön ohjauksessa työskentelevä ulkopuolinen työvoima. Henkilö luokitellaan koulutuksen kohderyhmään, jos koulutuksen viimeinen suorituspäivä osuu kuluvalle tilikaudelle.

Raportoitava prosenttiosuus koulutuksen suorittaneista muodostuu seuraavasti: koulutuksen tilikaudella 2026 suorittaneet kohderyhmään kuuluvat henkilöt / tilikauden 2026 koulutuksen kohderyhmä. Prosenttiluku lasketaan erikseen tilikauden aikana aloittaneiden uusien henkilöiden osalta sekä muiden kohderyhmään kuuluvien henkilöiden osalta.

Tavoite	2026 toteuma	2025 toteuma
Ethics and Compliance -koulutukseen osallistuneiden uusien työntekijöiden osuus 100 %	100 %	99 %
Vuosittaiseen Ethics and Compliance -koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus 100 %	90 %	91 %

Yrityskulttuuria koskevat mittarit

Laskentaperiaatteet

Vuosittaisen henkilöstökyselyn yhteydessä PwC Suomi seuraa myös eettistä toimintaa koskevia mittareita. Mittarit ovat PwC-ketjun määrittämiä ja niitä seurataan kaikissa PwC-jäsenmaissa. Keväällä 2026 toteutetussa henkilöstökyselyssä 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.

Ulkopuolinen taho ei ole varmentanut mittaustuloksia.

Yrityskulttuuria koskevat tunnusluvut	2026 toteuma	2025 toteuma
My personal values align with the values demonstrated at PwC	75 %	79 %
I can voice my opinions and raise concerns even when my views are different from others	78 %	78 %
At PwC, I feel comfortable discussing or reporting ethical issues and concerns	78 %	76 %
The people I work with demonstrate conduct consistent with PwC's Global Code of Conduct	89 %	88 %

Data, tietoturva ja yksityisyys

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Yhteisökohtainen aihe – Yksityisyys	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi käsittelee henkilötietoja osana sisäisiä prosessejaan sekä tiettyjä palveluitaan. Näiden tietojen mahdollinen vaarantuminen voi vaikuttaa kielteisesti niiden henkilöiden yksityisyydensuojaan, joita tiedot koskevat.
Yhteisökohtainen aihe – Tietoturva	Taloudellinen riski	PwC Suomea tai jotakin sen ulkoista palveluntarjoajaa koskeva merkittävä tietoturvaloukkaus tai luottamuksellisten tietojen väärinkäsittely voivat johtaa huomattavaan mainehaittaan, asiakkaiden menetykseen sekä sääntelyyn ja lainsäädäntöön liittyviin seuraamuksiin.
Yhteisökohtainen aihe – Vastuullinen tekoäly	Mahdollinen kielteinen vaikutus	PwC Suomi hyödyntää palveluissaan tekoälyä ja data-analytiikkaa. Mahdolliset algoritmien vinoumat voivat mahdollisesti altistaa joitakin käyttäjäryhmiä epäoikeudenmukaiselle kohtelulle, jos asiaan ei varauduta.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat toimintaperiaatteet

PwC Suomen yksityisyyttä, tietoturvaa ja tekoälyn vastuullista käyttöä koskevat toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin ja PwC Suomen omiin paikallisiin linjauksiin.

Yksityisyyttä koskevat toimintaperiaatteet kattavat tunnistetun olennaisen yksityisyyttä koskevan mahdollisen vaikutuksen, 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, PwC-ketjun luottamuksellista tietoa ja tietosuojaa koskeva politiikka (Confidentiality and Data Protection Policy), PwC-ketjun eettiset periaatteet (PwC's Code of Conduct) sekä PwC-ketjun ihmisoikeuspolitiikka (PwC's Human Rights Policy).

Tietoturvaa koskevat toimintaperiaatteet kattavat tunnistetun tietoturvaan liittyvän riskin. Tietoturvaa koskevien toimintaperiaatteiden tavoite on varmistaa, että yhtiö suojaa sille uskottua tietoa tehokkaasti. Tietoturvan hallintaa ohjaavat keskeiset toimintaperiaatteet ovat PwC-ketjun luottamuksellista tietoa ja tietosuojaa koskeva politiikka, PwC-ketjun tietoturvapoliittika (PwC Network Information Security Policy) ja Suomen PwC:n tietoturvaa koskeva hyväksyttävän käytön politiikka (Acceptable Use Policy). Myös PwC-ketjun eettisissä periaatteissa sekä generatiivista tekoälyä koskevissa toimintaperiaatteissa käsitellään tietoturvaa (Global Generative AI Business Rules ja PwC Finland Generative AI Business Rules).

Vastuullista tekoälyn käyttöä koskevat toimintaperiaatteet ohjaavat tunnistettua olennaista tekoälyn vinoutumia koskevaa mahdollista kielteistä vaikutusta. Toimintaperiaatteiden tavoitteena on varmistaa vastuullinen, eettinen ja laadukas tekoälyn käyttö sekä generatiivisen tekoälyn käyttöön liittyvien riskien hallinta. Vastuullista tekoälyn käyttöä ohjaavat keskeiset toimintaperiaatteet ovat PwC-ketjun yhteiset Globaalit generatiivista tekoälyä koskevat toimintaperiaatteet (Global Generative AI Business Rules) ja niistä juonnetut Suomen PwC:n generatiivista tekoälyä koskevat toimintaperiaatteet (PwC Finland Generative AI Business Rules).

PwC Suomen tietosuoja- ja tietoturva-asioista sekä tekoälyn vaatimustenmukaisuudesta vastaa johtoryhmätasolla yhtiön operatiivinen johtaja eli Chief Operating Officer. PwC Suomen johtoryhmä saa tietoa yhtiön tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvistä asioista operatiiviselta

johtajalta ja hallitus tietosuojasta ja tietoturvasta vastaavalta taholta vähintään vuosittain. PwC Suomi raportoi vuosittain tietosuoja- ja tietoturva-asioiden vaatimustenmukaisuudesta PwC-ketjulle. Tietosuojaan, tietoturvaan ja tekoälyyn liittyvien toimintaperiaatteiden toteutumista seurataan myös yhtiön tietoturvatuimikunnassa. Viime kädessä toimitusjohtaja, apunaan yhtiön johtoryhmä, vastaa tietosuojaan, tietoturvaan ja vastuulliseen tekoälyn käyttöön liittyvien toimintaperiaatteiden toimeenpanosta.

PwC Suomen tietosuojakäytännössä ja kaikkia PwC-maita koskevassa luottamuksellisista tietoa ja tietosuojaa 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. PwC-ketjun tietoturva-politiikassa (PwC Network Information Security Policy) ei myöskään suoraan sitouduta kolmansien osapuolten standardeihin tai aloitteisiin, mutta toimintaperiaate on linjassa yleisesti tunnustettujen tietoturvaviitekehysten, kuten ISO 27002:2022, kanssa, ja PwC-ketju katselee yhdenmukaisuuden vuosittain. PwC Suomen generatiivista tekoälyä koskevissa periaatteissa viitataan Euroopan unionin tekoälysäädökseen (EU AI Act) ja sen asettamiin velvoitteisiin.

Tietosuojakäytäntö

PwC Suomi on laatinut henkilötietojen käsittelyä koskevan EU:n 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 oikeudet rekisteröidyllä on PwC Suomen käsittelemiä tietojaa koskien.

Tietosuojakäytäntöä päivitetään tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään vuosittain, tietosuoja-ryhmän määrittämän aikataulun mukaisesti. Tietosuojakäytäntö perustuu EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) vaatimuksiin, joissa huomioidaan rekisteröityjen oikeudet ja edut. Näin ollen keskeisten sidosryhmien, kuten Suomen PwC:n omien työntekijöiden, yhtiön asiakkaiden ja muiden rekisteröityjen, näkökulmat tulevat huomioiduiksi tietosuojakäytännön sisällössä.

Tietosuojakäytäntö on julkisesti sidosryhmien saatavilla Suomen PwC:n verkkosivuilla.

Confidentiality and Data Protection Policy

Luottamuksellista tietoa ja tietosuojaa 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 niiden asiakkaita sekä varmistaa yksilöiden henkilötietojen sekä luottamuksellisen asiakastiedon suojaus, oli kyse sitten PwC:n henkilöstön, asiakkaiden tai muiden henkilöiden henkilötiedoista tai muista luottamuksellisista tiedoista.

Toimintaperiaatteessa 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.

Toimintaperiaate on saatavilla PwC-ketjun yhteisessä, kaikkien työntekijöiden saatavilla olevassa sähköisessä politiikkakirjastossa.

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.

PwC-ketjun eettiset periaatteet sisältävät ylätason periaatteet henkilötietojen ja luottamuksellisten tietojen 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 yksityisyydensuojan tärkeyttä. Toimintaperiaatteen mukaisesti asiakkaiden, partnereiden, henkilöstön ja muiden liikekumppanien tietojen yksityisyyttä tulee kunnioittaa, ja henkilökohtaiset sekä muut luottamukselliset tiedot suojataan kaikissa muodoissaan. Tätä toteutetaan noudattamalla soveltuvia tietosuojaj- 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.

PwC Network Information Security Policy

PwC-ketjun tietoturwapolitiikka (PwC Network Information Security Policy) määrittelee PwC-ketjun jäsenyrityksille vähimmäisvaatimukset tietoturvan varmistamiseksi ja velvoittaa siten suoraan myös Suomen PwC:tä. Toimintaperiaate kattaa koko Suomen PwC:n henkilöstön ja sen käyttämät järjestelmät.

Tietoturwapolitiikassa määritellään työntekijöiden vastuut, pääsynhallinta, kyberturvallisuus ja tietosuojaan liittyvät toimet, palvelunhallinta, järjestelmäkehitykseen liittyvät asiat, resilienssi sekä vaatimustenmukaisuus.

Toimintaperiaatteen mukaan kaikki työntekijät ovat vastuussa tietoturvan toteutumisesta ja velvollisia raportoimaan mahdolliset rikkomukset. Pääsy tietoon myönnetään vain niille henkilöille, joille se on välttämätöntä tehtävien suorittamiseksi. Käyttöoikeuksia tarkastellaan säännöllisesti, jotta tietoa käsittelevät vain ne henkilöt, joilla on siihen perusteltu tarve. Toimintaperiaatteen mukaisesti yhtiö suojaa henkilötietoja ja muuta luottamuksellista tietoa hyödyntämällä teknisiä ja hallinnollisia keinoja. Teknologian ja palveluiden hallinta perustuu yhtenäisiin toimintatapoihin ja jatkuvaan sisäiseen seurantaan. Sovellusten kehityksessä noudatetaan turvallisen kehityksen periaatteita ja muutosten hallintaa. Toimintaperiaatteen mukaisesti Suomen PwC:llä on liiketoiminnan jatkuvuus- ja varautumissuunnitelmat, jotka testataan säännöllisesti. Toimintaperiaate edellyttää myös, että kaikilla PwC-ketjun jäsenyrityksillä on ohjelma, jolla se arvioi kontrolliensa tehokkuutta ja vaatimustenmukaisuutta ja näin varmistaa tietoturvan jatkuvan kehittämisen ja riskienhallinnan.

PwC-ketjun tietoturwapolitiikka on henkilöstön nähtävillä yhtiön intranetissä. Tietoturwapolitiikkaa ja sen käytännön toimeenpanoa käydään myös tarvittaessa läpi asiakkaiden kanssa.

Acceptable Use Policy

Suomen PwC:n hyväksyttävän käytön politiikka (Acceptable Use Policy) täydentää ja konkretisoi PwC-ketjun tietoturvapoliittikkaa (Network Information Security Policy). Poliittikka perustuu PwC-ketjun globaaliin hyväksyttävän käytön politiikkaan, jota on soveltuvin osin täydennetty paikallisilla vaatimuksilla. Hyväksyttävän käytön politiikassa yhtiö asettaa Suomen PwC:n työntekijöiden tietojärjestelmien, tietoteknisten laitteiden ja datan käytölle käytännön ohjeet ja vaatimukset, joiden avulla yhtiö pyrkii suojaamaan luottamukselliset tiedot luvattomalta käytöltä. Poliittikassa käsitellään esimerkiksi tietoturvallista sosiaalisen median käyttöä, matkapuhelinten ja tietokoneiden turvaamista eri tilanteissa sekä salasanojen ja tunnusten hallintaa. Poliittikka koskee koko PwC Suomen henkilöstöä.

PwC Suomen hyväksyttävän käytön politiikka huomioi keskeisten sidosryhmien edun asettamalla vaatimuksia, jotka suojaavat sekä yhtiön että asiakkaiden tiedot luvattomalta käytöltä. Poliittikassa korostetaan, että henkilöstön toiminta vaikuttaa suoraan PwC:n ja sen asiakkaiden etuihin ja politiikan avulla ohjataan henkilöstöä toimimaan niin, etteivät nämä vaarannu.

Hyväksyttävän käytön politiikka on henkilöstön nähtävillä yhtiön intranetissä.

Generative AI Business Rules

PwC-ketjun yhteiset globaalit generatiivista tekoälyä koskevat toimintaperiaatteet (Global Generative AI Business Rules) ja niistä johdetut Suomen PwC:n generatiivista tekoälyä koskevat toimintaperiaatteet (PwC Finland Generative AI Business Rules) muodostavat yhtenäisen viitekehyksen tekoälyn vastuulliseen ja turvalliseen käyttöön. Sekä globaalit että PwC Suomen generatiivisen tekoälyn toimintaperiaatteet edellyttävät ihmislähtöistä lähestymistapaa, jossa tekoäly toimii asiantuntijatyötä tukevana työkaluna ja sen vaikutuksia arvioidaan suhteessa ihmisiin, asiakkaisiin ja yhteiskuntaan. Molemmat toimintaperiaatteet edellyttävät, että ihminen tarkastaa tekoälyn tuottamat tuotokset ennen käyttöä, mikä vähentää virheellisten tai vinoutuneiden lopputulosten riskiä. Toimintaperiaatteissa edellytetään myös tekoälyn käytön, validointimenetelmien ja riskienhallintatoimenpiteiden läpinäkyvää viestintää ja dokumentointia, mikä tukee jäljitettävyyttä.

Globaalit toimintaperiaatteet velvoittavat myös tunnistamaan ja raportoimaan haitalliset tai harhaanjohtavat tekoälyn tuotokset, kuten mahdollisen vinoutuneen sisällön, organisaation riskienhallintaprosessien mukaisesti. PwC Suomen toimintaperiaatteet huomioivat EU:n tekoälyasetuksen vaatimukset, kuten kielletyt käytännöt ja korkean riskin sovelluksiin liittyvät velvoitteet, jotka kohdistuvat erityisesti tilanteisiin, joissa tekoäly voi vaikuttaa yksilöiden oikeuksiin tai johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Henkilötietojen ja muiden luottamuksellisten tietojen suojaamiseen liittyvät vaatimukset ovat keskeinen osa molempia toimintaperiaatteita ja suoraan yhteydessä tietoturvariskien hallintaan. Toimintaperiaatteissa edellytetään, että käyttäjät tunnistavat käsiteltävään dataan liittyviä rajoitteita ja noudattavat luottamuksellisen tiedon käsittelyyn liittyviä vaatimuksia sekä suojaavat luottamuksellista tietoa kaikessa tekoälyn käytössä. PwC Suomen toimintaperiaatteiden mukaan Suomen PwC:llä sallitaan vain yhtiön soveltuvuusarvioimien ja hyväksymien tekoälytyökalujen käyttö, mikä paitsi tukee vastuullista tekoälyn käyttöä, vähentää myös luvattoman tietojen jakamisen ja tietoturvaloukkausten riskiä. Yhtiön toimintaperiaatteiden mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee olla GDPR:n mukaista, minimoitua ja rajattu vain välttämättömiin käyttötarkoituksiin.

PwC-ketjun globaalit generatiivisen tekoälyn toimintaperiaatteet soveltuvat kaikkeen generatiivisen tekoälyn käyttöön koko globaalissa PwC-ketjussa sekä sisäisessä työssä että

asiakasprojekteissa. Ne koskevat oman henkilöstön lisäksi PwC:n puolesta toimivia tahoja ja ulottuvat arvoketjussa oman toiminnan lisäksi palveluiden tuottamiseen sekä asiakassuhteisiin. PwC Suomen generatiivisen tekoälyn toimintaperiaatteet täsmentävät soveltamisalaa paikallisella tasolla. Ne koskevat kaikkea tekoälyn käyttöä PwC Suomessa. Toimintaperiaatteissa kielletään EU:n tekoälyasetuksessa kielletyiksi määritellyt käyttötavat ja edellytetään tietyiltä korkean riskin käyttötarkoituksilta erillistä arviointia ja hyväksyntää.

Toimintaperiaatteet perustuvat PwC-ketjun globaaleihin ohjeistuksiin ja soveltuvaan sääntelyyn, joissa huomioidaan keskeisten sidosryhmien edut. Näin ollen keskeisten sidosryhmien, kuten henkilöstön, asiakkaiden ja muiden tekoälyn mahdollisten kielteisten vaikutusten kohteena olevien tahojen, edut tulevat huomioiduiksi toimintaperiaatteiden sisällössä esimerkiksi vastuullisen ja läpinäkyvän tekoälyn käytön, riskien tunnistamisen sekä tietosuoja- ja tietoturva-vaatimusten noudattamisen korostamisessa. Molemmat toimintaperiaatteet ovat henkilöstön nähtävillä yhtiön intranetissä.

Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat toimet

PwC Suomi on toteuttanut tilikaudella 2026 toimia yksityisyyteen ja tekoälyn vinoumiin liittyvien mahdollisten kielteisten vaikutusten hallitsemiseksi ja tietoturvaan liittyvän riskin vähentämiseksi. Henkilötietojen ja luottamuksellisten tietojen suojaaminen sekä turvallinen tekoälyn käyttö perustuvat Suomen PwC:llä riskienhallintaan ja toimiviin prosesseihin. Yhtiö pyrkii tunnistamaan ja ehkäisemään ennakkoon mahdolliset riskit. Selkeästi määritellyt roolit ja prosessit tukevat kokonaisuutta.

Toimet kohdistuvat PwC Suomen henkilöstöön, tietojärjestelmiin, palveluihin ja tekoälyn käyttöön sekä henkilötietojen ja muiden luottamuksellisten tietojen käsittelyyn kaikissa keskeisissä liiketoimintaprosesseissa.

Toimet ovat luonteeltaan jatkuvia, eikä niiden arvioitu aiheuttaneen merkittäviä pääoma- tai toimintamenoja tilikaudella 2026. Toimenpiteiden tavoitteena on vähentää tietosuojaan, tietoturvaan ja tekoälyn käyttöön liittyviä riskejä, vahvistaa vaatimustenmukaisuutta sekä parantaa henkilöstön kykyä tunnistaa ja hallita näihin liittyviä mahdollisia kielteisiä vaikutuksia ja riskejä.

Ennaltaehkäisy

Tärkeä osa kielteisten vaikutusten ja riskien ennaltaehkäisyä on uusien palveluiden ja teknologioiden käyttöönottoon ja mahdollisiin muutoksiin liittyvä arviointiprosessi. Arviointiprosessin osana yhtiö varmistaa, että tietosuojaan, tietoturvaan ja vastuulliseen tekoälyn liittyvät kriteerit täyttyvät. Uutta palvelua tai teknologiaa ei hyväksytä, mikäli vaatimukset eivät täyty.

Yhtiö tekee myös tietosuojan vaikutustenarviointeja korkean riskin henkilötietojen käsittelyprosesseista (DPIA, Data Protection Impact Assessment), joilla tunnistetaan ja hallitaan henkilötietojen käsittelyyn liittyviä tietosuojariskejä ennen käsittelyn aloittamista.

Yhtiö tunnistaa, pilotoi ja skaalaa tekoälyn liittyviä uusia käyttötapauksia hallitusti. Tämä auttaa hallitsemaan mahdollisia kielteisiä vaikutuksia ja riskejä.

Suojaavat kontrollit ja varautuminen

PwC Suomella on käytössään teknisiä ja organisatorisia suojauskeinoja, joilla henkilötietoja ja muita luottamuksellisia tietoja suojataan. Yhtiö noudattaa yleisesti hyväksyttyjä teknologia-standardeja ja tietoturvatavoimia suojellakseen hallussaan olevia tietoja tuhoamiselta, häviämiseltä, muuttamiselta, luvattomalta luovuttamiselta tai väärinkäytöltä.

Pääsy henkilötietoihin ja muihin luottamuksellisiin tietoihin on rajattu valtuutetuille henkilöille, jotka ovat sitoutuneet ylläpitämään tietojen luottamuksellisuutta.

Tilikauden aikana yhtiö on tehostanut teknisiä kontroleja rajoittamalla aiempaa tarkemmin työlaitteiden yksityistä käyttöä, estämällä tiettyjen sosiaalisen median sovellusten käytön ja rajaamalla tekoälytyökalujen käyttöä vain yhtiön hyväksymiin ratkaisuihin.

PwC Suomella on käytössään PwC-ketjun tarjoamat tehokkaat välineet ja prosessit tietoturva- loukkausten ilmoittamiseksi ja käsittelemiseksi. Vakavissa henkilötietojen vaarantumistilanteissa sovelletaan jatkuvuudenhallintasuunnitelmaan sisältyvää kriisinhallintamenettelyä. Yhtiö on lisäksi määritellyt prosessit tilanteen korjaamiseksi, mikäli sen hallussa olevat tiedot vaarantuvat.

Seuranta, arviointi ja jatkuva parantaminen

PwC Suomessa tietosuoja-asioista vastaa nimetty tietosuojasta vastaava henkilö ja tietoturvasta vastaa Head of Information Security (HIS)/Chief Information Security Officer (CISO), jonka vastuulla on varmistaa tietojen luottamuksellisuus, eheys, saatavuus, luotettavuus sekä asianmukainen hävittäminen.

PwC Suomen tietosuojaryhmä toteuttaa vuosittain tietosuojaan liittyvän vaatimustenmukaisuus- ohjelman, jonka puitteissa seurataan tietosuojatoimenpiteiden tehokkuutta, arvioidaan tehtyjä riskinarviointoja sekä käsitellään havaitut puutteet säännöllisesti, vähintään kvartaaleittain.

Seuranta- ja valvontamekanismeja täydennetään

- edellyttämällä työntekijöitä vahvistamaan vuosittain kirjallisesti, että he tuntevat ja ymmärtävät PwC Suomen tietosuojaan, tietoturvaan ja vastuulliseen tekoälyn käyttöön liittyvät toimintaperiaatteet ja muut käytänteet
- keräämällä vuosittain sisäisesti palautetta tietosuoja-asioista ja hyödyntämällä sitä toiminnan kehittämisessä
- hyödyntämällä PwC-ketjun toteuttamia vuosittaisia tietosuojakäytäntöjen arviointoja
- soveltamalla sisäisen tarkastuksen käytäntöjä tietosuojaan ja siihen liittyviin osa-alueisiin, sekä
- käyttämällä sopimuksellisia varmistuskeinoja, kuten sisällyttämällä asiakassopimuksiin auditointimahdollisuus.

Koulutus ja taitojen kehittäminen

Keskeinen toimi niin mahdollisten yksityisyyteen ja tekoälyn vinoumiin liittyvien kielteisten vaikutusten kuin tietoturvaan liittyvän riskin ehkäisemiseksi on PwC Suomen henkilöstön aktiivinen kouluttaminen.

Jokaisen uuden työntekijän tulee suorittaa PwC-ketjun yhteinen tietoturva- ja tietosuojakoulutus 30 päivän sisällä työsuhteensa alkamisesta. Koko henkilöstö suorittaa vuosittain pakollisen tietosuoja- ja tietoturvaa koskevan Be Smart Be Secure -verkkokoulutuksen. Koulutuksista kerrotaan tarkemmin kohdassa Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat tavoitteet.

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

Koulutuksissa käsitellään tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä periaatteita, käytäntöjä ja riskejä sekä PwC-ketjun globaaleja linjauksia. Verkkokoulutusten tavoitteena on varmistaa, että PwC Suomen koko henkilöstöllä on riittävä ymmärrys yksityisyyteen ja tietoturvan varmistamiseen

käytäntöihin. Tavoitteet heijastavat EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukaisia tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä velvoitteita sekä EU:n tekoälyasetuksen (AI Act) edellyttämää henkilöstön riittävää tekoälyosaamista.

Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvien koulutustavoitteiden avulla pyritään varmistamaan, että kaikki yhtiön ohjauksessa työskentelevät tuntevat hyvin tietosuojaan liittyvät PwC-ketjun toimintaperiaatteet, käytännöt ja tavoitteet, ymmärtävät henkilötietojen ja luottamuksellisten tietojen suojaamisen tärkeyden sekä osaavat toimia niin, etteivät omilla toimillaan vaaranna kenenkään henkilötietoja tai muita luottamuksellisia tietoja. Tekoälykoulutukseen liittyvän tavoitteen tarkoituksena on tukea generatiivista tekoälyä koskevien toimintaperiaatteiden toteutumista varmistamalla, että henkilöstö tunnistaa tekoälyn käyttöön liittyvät riskit, kuten mahdolliset vinoumat, sekä osaa hyödyntää tekoälyä yhtiön ohjeiden mukaisesti.

Sidosryhmät eivät ole osallistuneet tietosuojaan, tietoturvaan ja tekoälyyn liittyvien koulutustavoitteiden asettamiseen, vaan tavoitteet perustuvat PwC-ketjun yhteisiin käytäntöihin sekä yhtiön sisäisiin vaatimustenmukaisuus- ja riskienhallintatarpeisiin.

Koulutusten osalta tavoitteet ovat samat joka raportointikaudelle, eli tavoitevuosi on aina yksi tilikausi ja tavoitetasona 100 prosentin osallistuminen. Koulutustavoitteet ovat luonteeltaan suhteellisia tavoitteita, ja niiden toteutumista mitataan osallistumisasteella (%). Tavoitteille ei ole asetettu lähtöarvoa tai lähtövuotta. Tavoitteita ei saavutettu tilikaudella: uusista työntekijöistä 87 % suoritti tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen, vuosittaiseen tietosuoja- ja tietoturvakoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus oli 91 % ja tekoälyn vaatimustenmukaisuutta koskevaan koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus oli 88 %. Koulutuksen suorittamatta jättäneet ovat pääasiassa työntekijöitä, joiden työsuhde on päättynyt tai jotka ovat jääneet esimerkiksi vanhempainvapaalle ennen koulutussuorituksen määräpäivää. Näistä syistä johtuen täyden kattavuuden saavuttamista vaikeuttavat erityisesti tilikauden aikana päättyneet työsuhdet ja ennen koulutuksen määräpäivää alkaneet pitkät poissaolot.

Yhtiön henkilöstötiimi seuraa koulutussuorituksia säännöllisesti ja huolehtii koulutuspuutteisiin liittyvistä mahdollisista seuraamuksista yhtiön periaatteiden mukaisesti. Tiimi raportoi tilikauden tekoäly-, tietosuoja- ja tietoturvakoulutussuorituksista kahdesti vuodessa PwC Suomen johtoryhmälle ja vuosittain PwC-ketjulle.

Laskentaperiaatteet

Koulutuksen kohderyhmä määritellään henkilöstöhallintojärjestelmästä saatavan henkilöstötiedon perusteella. Koulutusorganisaatio seuraa koulutussuorituksia oppimisalustalta kerätyn koulutustiedon perusteella. Raportointia varten henkilöstöhallintojärjestelmästä ja oppimisalustalta saatavat tiedot yhdistetään.

Uusiksi aloittajiksi luokitellaan kaikki tilikauden 2026 aikana (1.7.2025–30.6.2026) aloittaneet työsuhteiset työntekijät sekä yhtiön ohjauksessa työskentelevä ulkopuolinen työvoima. Henkilö luokitellaan koulutuksen kohderyhmään, jos koulutuksen viimeinen suorituspäivä osuu kuluvalle tilikaudelle.

Raportoitava prosenttiosuus koulutuksen suorittaneista muodostuu seuraavasti: koulutuksen tilikaudella 2026 suorittaneet kohderyhmään kuuluvat henkilöt / tilikauden 2026 koulutuksen kohderyhmä. Prosenttiluku lasketaan erikseen tilikauden aikana aloittaneiden uusien henkilöiden osalta sekä muiden kohderyhmään kuuluvien henkilöiden osalta. Tekoälyn vaatimustenmukaisuutta koskevaan koulutukseen osallistuneiden osuus ilmoitetaan koko kohderyhmän osalta.

Ulkopuolinen taho ei ole varmentanut mittaustuloksia.

Tavoite	2026 toteuma	2025 toteuma
Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukseen osallistuneiden uusien työntekijöiden osuus 100 %	87 %	94 %
Vuosittaiseen tietosuoja- ja tietoturvakoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuus 100 %	91 %	93 %
Tekoälyn vaatimustenmukaisuutta koskevaan koulutukseen osallistuneiden osuus 100 %	88 %	ei raportoitu

Vastuullisuus PwC:n asiantuntijapalveluissa

Osa-aihe	Olennainen vaikutus, riski tai mahdollisuus	Kuvaus
Yhteisökohtainen aihe – Vastuullisuus palveluissa	Taloudellinen riski	PwC Suomelle voi aiheutua maineriski, mikäli sen antamat neuvot vaikuttavat tai niiden koetaan vaikuttavan kielteisesti ympäristöön tai ihmisiin.
	Taloudellinen mahdollisuus	PwC Suomi voi hyötyä taloudellisesti palvelutarjontansa kehittämisestä vastaamaan asiakkaiden kestävyyspalveluihin liittyvään kysyntään.
Yhteisökohtainen aihe – Palveluiden vaikutus	Tosiasiallinen myönteinen vaikutus	PwC Suomi vaikuttaa myönteisesti asiakkaisiinsa, ympäristöön ja yhteiskuntaan auttamalla asiakkaitaan kehittämään kestävämpää liiketoimintaa, esimerkiksi tukemalla vihreän rahoituksen edellytyksiä sekä kestävien hankintaketjujen ja energiastrategioiden luomista.

PwC Suomi näkee vastuullisuuden strategisena, pitkän aikavälin arvon ja liiketoiminnan jatkuvuuden ajurina eikä erillisenä vaatimustenmukaisuuteen liittyvänä kokonaisuutena. Asiantuntijapalveluita tarjoavana yhtiönä PwC Suomi tunnistaa korostuneen vastuunsa toimia edelläkävijänä tukemalla asiakkaitaan vastuullisuuden integroimisessa osaksi strategiaa ja päivittäistä toimintaa. Yhtiön palvelutarjonta koostuu kahdesta toisiaan täydentävästä osa-alueesta. Neuvontapalveluiden avulla yhtiö auttaa asiakkaita tunnistamaan vastuullisuuteen liittyviä liiketoiminnallista arvoa luovia mahdollisuuksia, tukee kestäväen rahoituksen hyödyntämistä, vahvistaa vastuullisia hankinta- ja toimitusketjuja sekä edistää vähähiilisyttä ja energiaratkaisuihin liittyviä strategioita. Lisäksi PwC Suomi tuottaa kestävyysraportointi- ja varmennuspalveluita, jotka mahdollistavat luotettavan ja päätöksenteon kannalta hyödyllisen tiedon esittämisen vastuullisuuden eri osa-alueilla. Yhtiö tuottaa raportointi- ja varmennus-

palveluja soveltuvien kansainvälisten ja eurooppalaisten viitekehysten ja parhaiden markkina-käytäntöjen mukaisesti, mukaan lukien kestävyysraportointia koskeva lainsäädäntö (CSRD, EU-taksonomia) ja kestävyysraportointistandardit (ESRS, IFRS, GRI), mikä lisää läpinäkyvyyttä ja vahvistaa sidosryhmien luottamusta.

Näihin palveluihin kohdistuvan kysynnän kasvu luo selkeitä mahdollisuuksia sekä asiakkaille että PwC Suomelle, mutta korostaa samalla yhtiön vastuuta tarjota laadukasta ja näyttöön perustuvaa neuvontaa, jonka tavoitteena on tuottaa myönteisiä vaikutuksia ihmisille ja ympäristölle.

PwC Suomen merkittävimmät palvelujen kestävyysvaikutukset liittyvät asiakkaille syntyviin myönteisiin vaikutuksiin heidän liiketoimintansa kehittämisessä. Vastuullisesti tuotettuihin asiantuntijapalveluihin liittyvät kasvavat asiakastarpeet ovat PwC Suomelle myös taloudellinen liiketoimintamahdollisuus. PwC Suomen liiketoimintaan voi kohdistua maineriskejä, mikäli annetut neuvot vaikuttaisivat tai niiden koettaisiin vaikuttavan kielteisesti ympäristöön tai ihmisiin.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

Asiantuntijapalveluiden vastuullisuutta koskevat toimintaperiaatteet

Asiantuntijapalvelujen tuottamista asiakkaille ohjaavat PwC:n arvot ja toiminnan tarkoitus sekä kaikille palveluille asetetut korkeat laatuvaatimukset. Asiantuntijapalveluiden lähtökohtana on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

PwC Suomella ei ole erikseen määriteltyjä toimintaperiaatteita, joilla ohjattaisiin suoraan asiakkaille tarjottaviin vastuullisuuspalveluihin liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. PwC Suomella ei ole suunnitelmia luoda toimintaperiaatteita, jotka koskevat asiakkaille tarjottavia vastuullisuuspalveluita erikseen, sillä kaikkien palvelujen tuottamista ohjaavat yhteisesti PwC:n eettiset toimintaperiaatteet. Jokaisen työntekijän tulee aina noudattaa PwC-ketjun eettisiä periaatteita sekä PwC Professional -viitekehystä tuottaessaan palveluita asiakkaille. PwC-ketjun eettiset periaatteet sekä PwC Professional -viitekehys ohjaavat laadukasta ja tehokasta neuvonta- ja varmennuspalveluiden tarjoamista.

PwC Suomi toteuttaa tilintarkastuksessa ja muissa asiantuntijapalveluissaan lakisääteistä ja kansainvälisiin standardeihin perustuvaa omaa laadunvalvontaa. PwC Suomi soveltaa laadunvalvonnassaan globaalin PwC-ketjun QMSE-viitekehystä (Quality Management for Service Excellence). Tämän viitekehysten avulla rakennetaan ja ylläpidetään tehokasta laadunvalvontajärjestelmää (System of Quality Management, SoQM), jolla varmistetaan tilintarkastusliiketoiminnan korkea laatu ja luotettavuus. PwC-ketjun sisäinen auditointiohjeistus eli PwC Audit Guide (PAG) ohjaa yhtiön kestävyystietoja koskevia varmennustoimeksiantoja. PAG on sisällytetty yhtiön laatujärjestelmään ja se sisältää toimintaperiaatteita ja menettelytapoja varmennustoimeksiantojen kansainvälisten varmennusstandardien (ISAE) sekä kansallisen lainsäädännön ja ohjeistuksen mukaiseen toteutukseen ja dokumentointiin. Toimeksiannosta vastaavien ja tiimin jäsenten tulee ottaa huomioon nämä toimintaperiaatteet ja menettelytavat.

Asiantuntijapalveluiden vastuullisuutta koskevat toimenpiteet

Vastuullisuus asiantuntijapalveluiden tuottamisessa

PwC Suomen tarkoitus on rakentaa luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Siksi kestävyysseikat on integroitu tiiviisti asiakkaille tarjottaviin palveluihin. Kestävyysseikkojen huomiointi on osa yhtiön kaikkien liiketoiminta-alueiden eli tilintarkastus- ja

varmennuspalveluiden, liikkeenjohdon konsultoinnin ja yritysjärjestelypalveluiden sekä veroneuvonnan ja lakipalveluiden tiimien toimintatapoja, minkä vuoksi toimenpiteet ovat pääosin jatkuvia eikä niitä voi rajata tiettyyn ajanjaksoon.

Vastuullisuuspalvelut olivat yksi yhtiön strategiassa määritelty kasvualue tilikaudella. Vastuullisuuspalveluita varten luotiin toimintamalli, joka tuki liiketoimintojen välistä yhteistyötä. Tiimit jakoivat toimintamallin mukaisesti tietoa ja parhaita käytäntöjä, mikä mahdollisti vastuullisuuspalveluiden tuottamisen asiakkaille korkeatasoisesti. Tämä puolestaan vahvisti palveluiden myönteisiä vaikutuksia.

Asiakastyön tukeminen ja vaikuttaminen

PwC Suomi ja PwC-ketju tuottavat asiakkaille suunnattua asiantuntijas sisältöä vastuullisen liiketoiminnan kehittämisen tueksi. Materiaalit ovat julkisesti saatavilla PwC-ketjun verkkosivuilla ja osaamispalveluissa. Ne sisältävät esimerkiksi näkemyksiä asiakkaille ESRS- ja IFRS-kestävyysraportointistandardien sekä EU-taksonomian mukaiseen raportointiin.

Yhtiö järjestää monipuolisesti kestävyysaiheisia tapahtumia, mikä tukee tunnistetun myönteisen vaikutuksen toteutumista ja mahdollisuuksien hyödyntämistä. Tilikaudella 2026 PwC Suomi järjesti useita tapahtumia, joissa käsiteltiin kestävyiden eri osa-alueita, kuten muuttuvaa sääntely-ympäristöä ja kestävyteen liittyviä liiketoimintamahdollisuuksia. Tapahtumien tavoitteena on tarjota asiakkaille ajantasaista tietoa sekä tukea heidän kykyään tunnistaa kehittyviä treندهjä ja hyödyntää niihin liittyviä mahdollisuuksia sekä asiakkaille että yhtiölle.



Osaamisen kehittäminen

Kestävyteen liittyvät käytännöt ja vaatimukset kehittyvät jatkuvasti, minkä vuoksi on tärkeää varmistaa, että kestävyyspalveluiden parissa työskentelevillä asiantuntijoilla on ajantasainen ja eri kestävyiden osa-alueet kattava osaaminen ja asiantuntemus. Laaja ja ajantasainen osaaminen tukee asiakkaille annettavien neuvojen oikeellisuutta ja myönteisten vaikutusten syntymistä. PwC Suomi tarjoaa henkilöstölleen erilaisia oppimismahdollisuuksia kestävyiden eri osa-alueista yhtiön verkko-oppimisympäristössä sekä yritysraportoinnin asiantuntijatiimin (Corporate Reporting Services, CRS) järjestämissä koulutuksissa.

Riskienhallinta ja laadunvarmistus

Kestävyyspalveluiden tuottamiseen liittyy usein luontaisia riskejä, minkä vuoksi riskienhallinnan käytännöt on integroitu osaksi PwC Suomen toimintatapoja ja yrityskulttuuria. Riskejä arvioidaan ja ne otetaan huomioon jo varhaisessa vaiheessa kutakin kestävyyspalvelua tarjottaessa.

Kestävyysspalveluissa annettavat neuvot ja suositukset käyvät läpi useita tarkastusvaiheita ennen kuin ne viestitään asiakkaille. Tällä tavoin yhtiö varmistaa palveluiden korkean laadun. Kestävyysspalveluihin liittyviä maineriskejä ehkäistään ja hallitaan myös kouluttamalla henkilöstöä säännöllisesti.

Mittarit ja tavoitteet

Asiantuntijapalveluiden vastuullisuutta koskevat tavoitteet ja mittarit

PwC Suomi seuraa kaikkien palvelujen asiakaspalautetta ja laatua. Asiakaspalautteen avulla yhtiö arvioi palveluidensa laatua ja osaamisensa vaikuttavuutta sekä kehittää niitä edelleen. Keskeinen asiantuntijapalveluiden onnistumista koskeva mittari on asiakkaiden suositteluaste (Net Promoter Score, NPS), joka tilikaudelta oli 69.

Liitteet

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

Sisältöindeksi

ESRS	Tiedonantovaatimus	Sivunumero
Yleiset tiedot		
ESRS 2	BP-1 Yritysvastuukatsauksen yleiset laatimisperusteet	<u>6</u>
	BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	<u>6</u>
	GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	<u>7</u>
	GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	<u>11</u>
	GOV-3 Kestävyteen liittyvän suorituskvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	<u>12</u>
	GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	<u>12</u>
	GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta yritysvastuuraportoinnin osalta	<u>13</u>
	SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	<u>14</u>
	SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	<u>17</u>
	SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	<u>18</u>
	IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	<u>22</u>
	IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	<u>81</u>
Ympäristötiedot		
ESRS E1 Ilmastonmuutos	ESRS 2, GOV-3 Kestävyteen liittyvän suorituskvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	<u>12</u>
	E1-1 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma	<u>26</u>
	ESRS 2, SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa	<u>26</u>
	ESRS 2, IRO-1 Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	<u>24</u>
	E1-2 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet	<u>30</u>
	E1-3 Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit	<u>31</u>
	E1-4 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet	<u>32</u>
	E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	<u>34</u>
	E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	<u>35</u>
	E1-7 Päästöhvytyksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet	<u>37</u>
Yhteiskunnalliset tiedot		
ESRS S1 Oma työvoima	ESRS 2 SBM-2:een liittyvä julkistamisvaatimus – Sidosryhmien edut ja näkemykset	<u>18</u>
	ESRS 2, SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus liiketoimintamallin kanssa	<u>40</u>
	S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	<u>41</u>
	S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa	<u>44</u>
	S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	<u>47</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>48</u>
	S1-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	<u>52</u>
	S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	<u>54</u>
	S1-7 Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	<u>56</u>
	S1-9 Monimuotoisuuden mittarit	<u>56</u>
	S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	<u>57</u>
	S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	<u>58</u>
	S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	<u>59</u>
	Yhteisökohtaiset mittarit liittyen työajan osalta tunnistettuun vaikutukseen ja riskiin	<u>59</u>
Hallintotapatiedot		

ESRS	Tiedonantovaatimus	Sivunumero
ESRS G1	ESRS 2, GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	<u>11</u>
Liiketoiminnan harjoittaminen	ESRS 2, IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	<u>24</u>
	G1-1 Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet	<u>62</u>
	Toimenpiteet eettisen yrityskulttuurin vahvistamiseksi	<u>64</u>
	Yrityskulttuuria koskevat tavoitteet	<u>67</u>
	Yrityskulttuuria koskevat mittarit	<u>68</u>
Yhteisökohtaiset aiheet		
Data, tietoturva ja yksityisyys	Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat toimintaperiaatteet	<u>69</u>
	Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat toimet	<u>73</u>
	Dataa, tietoturvaa ja yksityisyyttä koskevat tavoitteet ja mittarit	<u>75</u>
Vastuullisuus	Asiantuntijapalveluiden vastuullisuutta koskevat toimintaperiaatteet	<u>78</u>
PwC:n asiantuntija-palveluissa	Asiantuntijapalveluiden vastuullisuutta koskevat toimenpiteet	<u>78</u>
	Asiantuntijapalveluiden vastuullisuutta koskevat tavoitteet ja mittarit	<u>80</u>

Luettelo EU:n lainsäädännöstä johdetuista monialaisten ja aihekohtaisten standardien tietopisteistä

Yhtiö on arvioinut EU:n muusta lainsäädännöstä johdetut ESRS-tietopisteet osana kaksoisolennaisuusarviointia. Seuraavassa taulukossa esitetään nämä tietopisteet sekä tieto siitä, missä ne on raportoitu tai mikäli tietopiste ei ole olennainen. Tiettyjä olennaisia tiedonantovaatimuksia on voitu jättää tämän yritys vastuukatsauksen ulkopuolelle, mikäli niihin on esimerkiksi liittynyt keskeneräistä sisäistä kehitystyötä.

Kaksoisolennaisuuden arviointiprosessi ja sovelletut kynnysarvot kuvataan kohdassa IRO-1: Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista.

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonantovelvoite-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		<u>7</u>
ESRS 2 GOV-1 Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus	21 (e)			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		<u>7</u>
ESRS 2 GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	30	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 10				<u>12</u>
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
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

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS E1-1 Siirtymäsuunnitelma ilmastoneutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2050 mennessä	14				Asetuk- sen (EU) 2021/11 19 2 artiklan 1 kohta	<u>26</u>
ESRS E1-1 Pariisin sopimuksen mukaisten vertailuarvojen ulkopuolelle suljetut yritykset	16 (g)		Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöön-panoasetuksen (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>32</u>
ESRS E1-5 Fossiilisista 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 energiälähteiden yhdistelmä	37	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 5				<u>34</u>
ESRS E1-5 Energiaintensiteetti, joka liittyy toimintaan ilmastovaikutuksiltaan merkittävillä 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>37</u>
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>36</u>
ESRS E1-7 Kasvihuonekaasujen poistot ja päästöhyvytykset	56				Asetuk- sen (EU) 2021/11 19 2 artiklan 1 kohta	<u>37</u>

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto- velvoite- asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo- asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto- lakiin	Sivu- numero
ESRS E1-9 Vertailuarvosalkun alttiut 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: Kiinteistövaraukselliset lainat – Vakuuden energiatohokkuus			Epä- olennainen
ESRS E1-9 Ilmastoan liittyvien mahdollisuuksien huomioiminen salkussa	69			Delegoitu asetukset (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 uudelleenkäytetyn 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
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

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto-velvoite-asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo-asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto-lakiin	Sivu-numero
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 Pakkotyötapausten 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>43</u>
ESRS S1-1 Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt	21			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		<u>43</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>41</u>
ESRS S1-3 Epäkohtien tai valitusten käsittelyjärjestelmät	32	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 5				<u>66</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>59</u>
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		<u>59</u>
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				Epä-olennainen
ESRS S2-1 Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet	18	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattorit 11 ja 4				Epä-olennainen

Tiedonantovaatimus	Datapiste	Viittaus tiedonanto-velvoite-asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo-asetukseen	Viittaus EU:n ilmasto-lakiin	Sivu-numero
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		Epä-olennainen
ESRS S2-1 Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt	19			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Epä-olennainen
ESRS S2-4 Arvoketjun alku- ja loppupäähän liittyvät ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	36	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14				Epä-olennainen
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 loppukäyttäjiiin liittyvät toimintaperiaatteet	16	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				Epä-olennainen
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		Epä-olennainen
ESRS S4-4 Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	35	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14				Epä-olennainen
ESRS G1-1 Korruption vastainen Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus	10 (b)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 15				Epä-olennainen
ESRS G1-1 Väärinkäytösten paljastajien suojeleminen	10 (d)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 6				66
ESRS G1-4 Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta määrättyt sakot	24 (a)	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 17		Delegoitu asetus (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

E1-6: Kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa käytetyt menetelmät, oletamat, päästökertoimet, estimointiin liittyvät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle

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
Scope 1	Sisältyy	<p>Scope 1 -päästöt on laskettu käyttäen työsuhteautoilijoiden raportoimia kilometritietoja.</p> <p>Laskennassa käytettiin PwC-ketjun hyväksymiä liikennepolttoaine- ja kilometrikohtaisia keskimääräisiä päästö- ja muunnoskertoimia, jotka perustuvat IEA:n (International Energy Agency) ja DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) kertomiin vuodelta 2026.</p> <p>Laskentatapaa on tarkennettu edellisestä tilikaudesta käyttäen PwC-ketjun laskentaa koskevia ohjeita ja rajauksia. Tiedot laskettiin uudelleen samaa menetelmää käyttäen myös tilikaudelle 2025. Tilikautta 2025 koskeva lukema kasvoi 52 tCO₂-ekv. tilikauden 2025 yritys vastuukatsauksessa annetusta lukemasta, sillä korjattuun lukuun lisättiin kaikkien käyttöautojen polttoaineen laskennallinen kulutus.</p> <p>Biogeenisiä päästöjä ei raportoitu.</p>
Scope 2	Sisältyy	<p>Scope 2 -päästöissä on mukana yhtiön toimitiloissa ja työsuhteasunnossa 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 tai 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 17 % ja estimoidun sähkön osuus on 2 % kaikesta yhtiön toimistoilla kulutetusta sähköstä tilikaudella 2026. Vuokranantajien ilmoittaman neliöperusteisen jyvitetyn kaukolämmönkulutuksen osuus on 98 % ja estimoidun kaukolämmön osuus on 2 % kaikesta yhtiön toimistoilla kulutetusta lämmöstä tilikaudella 2026.</p> <p>Markkinaperusteisten päästöjen laskennassa käytettiin päästökerrointa 0 kg CO₂-ekv./MWh niiden sähkön ja kaukolämmön kulutuskohdeiden osalta, joissa oli käytössä hankintasopimuksella tai alkuperätkuilla vahvistettu uusiutuva energia tai ydinvoima.</p> <p>Lämmönkulutus, jonka ei voitu vahvistaa olevan peräisin uusiutuvista lähteistä, laskettiin kunkin paikallisen energiayhtiön päästökertoimella. Kertoimet koottiin Energiategollisuuden Kaukolämpölaskurista ja ne olivat vuodelta 2025.</p> <p>Sijaintiperusteisten sähkön- ja lämmönkulutuksen päästöjen laskennassa käytettiin Tilastokeskuksen julkaisemia Suomen keskimääräisen sähkön ja lämmöntuotannon päästökertoimia, jotka on laskettu kolmen viimeisen tilastovuoden (2022–2024) keskiarvona.</p> <p>Kaukojäähdytyksen kertoimena käytettiin 0 kg CO₂-ekv./MWh, sillä yhtiöllä oli käytössä vain kolmessa toimistossa kaukojäähdytys, joka oli kahdessa kohteessa peräisin täysin uusiutuvista lähteistä, toisessa tuotettu uusiutuvilla ja ydinsähköllä.</p> <p>Tiedot laskettiin uudelleen myös tilikaudelle 2025 käyttäen PwC-ketjun laskentaa koskevia ohjeita ja rajauksia. Tilikautta 2025 koskeva sijaintiperusteinen lukema kasvoi 13 tCO₂-ekv. edellisessä yritys vastuukatsauksessa raportoidusta lukemasta. Muutoksen syynä oli kaikkien työsuhteautojen lataussähkön kulutustietojen lisääminen laskentaan.</p> <p>Biogeenisiä päästöjä ei raportoitu.</p>

Scope tai kategoria	Sisältyykö päästö-laskentaan	Laskennassa käytetyt menetelmät, olettavat, päästökertoimet, tiedonantovaatimuksessa ESRS BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot tarkoitettuihin liittävät tiedot sekä mahdolliset syyt laskennan ulkopuolelle jättämiselle
Scope 3 -kategoriat		
1 Ostetut tavarat ja palvelut	Sisältyy	<p>Kategorian päästöt on estimoitu käyttäen ostosummaan perustuvia päästökertoimia ja euromääräisiä ostotietoja PwC-ketjutasolla määritellyissä hankintakategorioissa. Hankintakategorioita on päivitetty PwC-ketjutasolla kuluneella tilikaudella. Laskennassa huomioidut hankintakategoriat ovat koulutus, markkinointi, finanssipalvelut, matkustaminen, vakuutukset, asiantuntijapalvelut, catering ja tapahtumat, viihde, muut ostetut tuotteet, IT- ja televiestintäpalvelut, toimitilapalvelut, toimistotarvikkeet, ruoka ja juoma, vesi sekä tilikaudella 2026 ensimmäistä kertaa seurantaan tullut tekoälypalvelut. Aiemmin matkustamisen hankintakategoriaan sisällytettiin kuljetukset, jotka on nyt PwC-ketjun uusien ohjeiden mukaisesti eriytetty laskennassa kategoriaan 4 Arvoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu. Yhtiöllä ei kuitenkaan ollut hankintoja tässä kategoriassa. Laskennan tiedot perustuvat yhtiön kirjanpitolietoihin.</p> <p>Laskennassa käytettiin hankintakategoriakohtaisia päästökertoimia, jotka ovat peräisin PwC-ketjun globaalista päästölaskentatyökalusta. Kertoimet ovat maakohtaisia. Niissä on otettu huomioon inflaatio ja valuuttakurssi. Kertoimissa on otettu huomioon tuotteen tai palvelun arvoketjun alkupään päästöt.</p> <p>Tiedot laskettiin uudelleen myös tilikaudelle 2025 käyttäen PwC-ketjun laskentaa koskevia ohjeita ja rajoituksia. Tilikautta 2025 koskeva lukema laski 479 tCO₂-ekv. tilikauden 2025 yritys vastuukatsauksessa annetusta lukemasta, sillä taustalla olevia tiliöintejä tarkasteltiin uudelleen paremman tarkkuuden aikaansaamiseksi. Lisäksi PwC-ketju on päivittänyt hankintakategoriakohtaiset päästökertoimet takautuvasti myös tilikaudelle 2025.</p>
2 Käyttöomaisuus	Sisältyy	<p>Kategorian päästöjen perusteena ovat euromääräiset hankinnat PwC-ketjutasolla määritellyissä hankintakategorioissa. Laskennassa huomioidut hankintakategoriat ovat IT-laitteet, rakentaminen, toimistolaitteet ja -koneet sekä huonekalut.</p> <p>Laskennassa noudatettiin samoja periaatteita kuin kategorian 1 Ostetut tavarat ja palvelut osalta.</p> <p>Tiedot laskettiin uudelleen myös tilikaudelle 2025, jotta varmistettiin taustalla olevan tiliöinnin mahdollisimman tarkka vastaavuus PwC-ketjun ohjeisiin ja rajauksiin laskennalle. Lisäksi PwC-ketju on päivittänyt hankintakategoriakohtaiset päästökertoimet takautuvasti myös tilikaudelle 2025. Tilikautta 2025 koskeva lukema laski 284 tCO₂-ekv. tilikauden 2025 yritys vastuukatsauksessa annetusta lukemasta, sillä taustalla olevia tiliöintejä tarkasteltiin uudelleen paremman tarkkuuden aikaansaamiseksi.</p>
3 Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot, joita ei ole huomioitu osana scope 1- ja scope 2 -laskentaa	Sisältyy	<p>Laskenta perustuu scope 1- ja scope 2 -laskentojen 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.</p> <p>Laskennassa käytettiin PwC-ketjun päästökertoimia, jotka perustuvat DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) päästökertoimiin polttoaineiden, sähkön ja kaukolämmön WTT- ja siirtohävikin päästöille vuosilta 2025 ja 2026.</p> <p>Tiedot laskettiin takautuvasti myös tilikaudelle 2025 vastaamaan scope 1- ja scope 2 -laskennoissa tehtyjä päivityksiä.</p>
4 Arvoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	Sisältyy	<p>Kategorian päästöjen perusteena ovat euromääräiset kuljetushankinnat PwC-ketjun määrittämän rajauksen mukaisesti. Kategoria on aiempina vuosina sisällynyt Suomen PwC:n ja PwC-ketjun laskennassa kategorian 1 päästöihin. Yhtiöllä ei ollut kuljetushankintoja tilikausilla 2025 ja 2026.</p>
5 Toiminnassa syntyvät jätteet	Ei sisälly	<p>Kategorian päästöt arvioidaan epäolennaiseksi Suomen PwC:lle, sillä asiantuntijapalveluita tarjoavana toimijana sen toiminnassa ei synny merkittävästi jätettä.</p>

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
6 Liikematkustus	Sisältyy	<p>Kategoria sisältää työn vuoksi tehdyt lennot, juna- ja taksimatkat, työntekijöiden omilla ajoneuvoilla kulkemat kilometrikorvatut ajot sekä hotelliöyt. Lentomatkustuksen laskenta perustuu matkatoimiston kilometriraporttiin, jossa lennot on luokiteltu matkustusluokittain eri etäisyyksille. Laskennassa käytettiin PwC-keijun määrittelemiä päästökertoimia vuodelta 2026 määritellyille matkustusluokille lentomatkan pituuden mukaan.</p> <p>Junamatkustuksen päästöt Suomessa tehtyjen junamatkojen osalta laskettiin VR:n toimittaman kilometriraportin perusteella käyttäen päästökertoimena VR:n vuoden 2023 vuosikertomuksessa annettua päästöintensiteettikerrointa henkilökilometriä kohden.</p> <p>Taksimatkustuksen päästöt laskettiin arvioimalla kuljetut kilometrit matkalaskujärjestelmästä saatujen taksikulujen perusteella. Laskennassa huomioitiin aloitusmaksun osuus sekä palveluntarjoajien keskimääräinen hinta kilometriä kohden. Päästökertoimena käytettiin PwC-keijun käyttämää päästökerrointa vuodelta 2026 tavallisella taksilla kuljettua kilometriä kohden.</p> <p>Työntekijöiden omilla autoilla tekemien liikematkojen päästöt laskettiin matkalaskujärjestelmästä saatujen kilometritietojen perusteella. Laskennassa käytettiin PwC-keijun käyttämää päästökerrointa keskimääräiselle henkilöautolle ajettua kilometriä kohden vuodelta 2026.</p> <p>Hotelliöiden päästöt laskettiin matkatoimiston raportointien kotimaan ja ulkomaan hotelliöiden lukumäärän perusteella. Päästökertoimena käytettiin PwC-keijun käyttämää päästökerrointa kansainvälisille öille sekä hotelliöille Suomessa.</p> <p>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.</p>
7 Työmatkaliikenne	Sisältyy	<p>Kategoria koskee yhtiön työntekijöiden kodin ja työpaikan välisiä matkoja. Tiedot on kerätty yhtiössä tilikauden 2025 aikana toteutetulla työmatkaliikennekyselyllä. Kyselyn avulla laskettiin keskimääräiset työmatkaliikenteen päästöt vuodessa työntekijää kohden vastaajien antamien etäisyys- ja kulkutapatietojen perusteella. Vastaukset laajennettiin kattamaan koko yhtiön henkilöstö 30.6.2026 henkilömäärän mukaan.</p> <p>Laskennassa käytettiin DESNZ:in (UK Government's Department for Energy Security and Net Zero) päästökertoimia keskimääräiselle henkilöautolle käyttövoimittain, paikallisliikenteen 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, jolloin tiedot laskettiin ensimmäisen kerran.</p>
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 scope 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.



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 yli 360 000 tilintarkastuksen ja varmennuksen, vero- ja lakipalveluiden sekä yritysjärjestelyiden ja liikkeenjohdon konsultoinnin asiantuntijaa yli 130 maassa ja alueella. Paikallisesti apunasi on 1 300 asiantuntijaa ympäri Suomea. Lisää tietoa: www.pwc.fi

© 2026 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.