

Yhdessä kohti kestävää kasvua

PwC Suomen yritys vastuukatsaus 2014

*part
of it:*



PwC Suomen yritys vastuukatsaus 2014

Tässä yritys vastuukatsauksessa esittelemme yhteenvedon PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 2014 (1.7.2013–30.6.2014) toimenpiteistä ja tuloksista. Lue lisää vastuuasioista verkkosivuiltamme (www.pwc.fi/yritysvastuu). Tilinpäätöksestämme (www.pwc.fi/vuosiraportit) saat tiedot taloudellisesta suoriutumisestamme.

PwC Suomen yritys vastuukatsaus 2014	2
Toimitusjohtajan katsaus.....	3
Yritys vastuujohtajan katsaus	5
Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä	7
Vastuullinen liiketoiminta.....	11
Henkilöstö ja monimuotoisuus	15
Yhteiskunnallinen osallistuminen.....	18
Verojalanjälki lisää läpinäkyvyyttä	20
Ympäristövaikutustemme hallinta	22
Tunnuslukumme	24
Liite: PwC Suomen sidosryhmäsuhteet.....	26

Toimitusjohtajan katsaus

Suomen talouden rattaat eivät pyöri: julkinen sektori velkaantuu, työttömyys lisääntyy ja kuluttajat ovat varovaisia. Tämä vaikutti väistämättä meidänkin menestymiseemme tilikauden aikana.

Talouden tila ja kasvun haasteet

Yhteiskunnassa ei synny luontaista kasvua kuten ei meilläkään. Yksityissektorilla tapahtui kuitenkin vuoden aikana useita yritys- ja rahoitusjärjestelyjä, ja meillä on ollut yllättävänkin paljon näihin liittyviä töitä.

Liikevaihtomme kasvoi maltillisesti 1,2 prosenttia 104,1 miljoonaan euroon (edellisvuonna 102,8 milj.). Kokonaistuloksemme oli lähes samalla tasolla kuin edellistilikautena, emmekä saavuttaneet

tavoittelemamme tulosparannusta.

Markkinatilanne heijastuu palvelualueidemme kehityksessä. Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut -yksikkömme kasvatti liikevaihtoaan 15 % ja saavutti kasvatavoitteensa. Veroneuvontapalveluidemme liikevaihto nousi 3 %, mikä on hieman alle tavoitteen. Tilintarkastus- ja muiden varmennuspalveluiden liikevaihto laski 2,5 %, ja yksikkö jäi tavoitteestaan.

Mittasimme tilikauden suoriutumistamme paitsi taloudellisin mittarein myös henkilöstön työtyytyväisyyden, asiakaspalautteen ja brändimme vahvuuden osalta. Näistä tuloksista voit lukea tästä katsauksesta jäljempänä.

Yritysvastuu toimintamme ytimessä

Suomen PwC täytti toukokuussa 60 vuotta. Juhlavuoden yhteydessä tarkastelimme historiaamme monesta näkökulmasta. Meillä on hienot, kunniakkaat juuret, ja vastuulli-

Kim Karhu



suus on aina ollut toimintamme ytimessä. Tämä kiteytyy kahdessa perustehtävässä: rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

Visiomme ja strategiamme sisältävät monia vastuuseen liittyviä elementtejä. Haluamme olla asiakkaillemme kestävä kasvun kumppani, eli auttaa heitä rakentamaan liiketoimintaansa kestävin perustein –

niin että toiminnalla on vankka taloudellinen perusta ja että ajattelumalli liiketoiminnan takana on pitkäjänteinen. Teemme työtä pitkäjänteisesti ja laadukkaasti, tiiviissä yhteistyössä asiakkaidemme kanssa.

Yritysvastuu oli vahvasti johtomme agendalla tilikauden aikana. PwC-ketjun Global Sustainability Leader Malcolm Preston piti partnereillemme koulutuksen, joka lisäsi

tietouttamme yritysvastuusta. Tavoitteenamme on integroida yritysvastuunäkökulma kaikkiin palveluihimme, ja on tärkeää, että olemme kaikki mukana tässä kehitystyössä.

Kerromme tarkemmin yritysvastuuseen liittyvistä tavoitteista ja toimenpiteistä jäljempänä tässä katsauksessa.

Strategiakonsultoinnin eturiviin

PwC-ketju osti keväällä liikkeenjohdon konsultointiyritys Booz & Companyn. Booz & Companyn liiketoiminta sai yrityskaupassa uuden nimen: Strategy&. Nimi kuvaa yhtiön vahvaa strategiaosaamista ja etuja, joita se tuo meille, asiakkaillemme ja sidosryhmillemme.

Yhteistyömme on alkanut hyvin ja asiakkamme ovat olleet innostuneita uusista yhteistyömahdollisuuksista. Strategy& toi palvelutarjontaamme 100 vuoden kokemukseensa käytännönläheisestä ja vahvasti toimialalähtöisestä strategiakonsultoinnista. Nyt voimme vastata asiakkaidemme kysyntään täydellä ”strategiasta toteutukseen”-palvelivalikoimalla niin Suomessa kuin maailmanlaajuisesti.

Regulaatio muuttaa markkinoita

EU:ssa yli kaksi vuotta sitten alkaneet keskustelut tilintarkastusalan sääntelystä saivat

päätöksensä keväällä. Isoimpia muutoksia uudessa regulaatiossa ovat mm. pörssi-yhtiöiden (tarkemmin PIE-yhtiöiden) pakollinen toimistorotaatio sekä rajoitukset tilintarkastusasiakkaille tarjottaviin palveluihin. Palveluiden tarjoamista koskevat rajoitukset tulevat voimaan kesällä 2016, mutta osalle muutoksista, kuten toimistorotaatiolle, siirtymäaika on huomattavasti pidempi.

EU:n sääntelyn tavoitteena oli parantaa tilintarkastuksen laatua ja lisätä kilpailua alalla. Kannatamme kaikkia laatua parantavia toimenpiteitä ja tervettä kilpailua alalla, mutta käsityksemme mukaan kumpaakaan tavoitetta ei tulla näillä regulaatiomuutoksilla saavuttamaan. Valitettavasti sääntelyn kehitys EU:ssa poikkeaa myös muista maanosista kuten Pohjois-Amerikan ja Aasian regulaatiosta.

Asetukseen liittyy useita kansallisia soveltamiskohtia, ja valtiot valmistelevatkin nyt siirtymäajan aikana kansallista lainsäädäntöä.

Vielä on liian aikaista sanoa, miten uutta säädäntöä lopulta tulkitaan ja miten ja kuinka nopeasti markkinat reagoivat. Sääntely vaikuttaa kuitenkin sekä meidän että kilpailijoidemme toimintaan.

Käymme parhaillaan asiakkaidemme kanssa keskustelua ymmärtääksemme

heidän odotuksiaan ja teemme suunnitelmia siitä, miten toimimme uudessa sääntelytilanteessa. Selvää on, että meidän tulee sopeutua nopeasti, kommunikoida avoimesti ja olla ketteriä toimissamme.

Tilikausi 2015

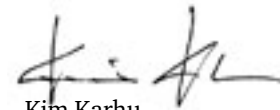
Markkinoiden kehitys ei näytä valoisalta. Uhkia on paljon, kuten Ukrainan kriisi ja Venäjän talouspakotteet – ne osuvat asiakaskenttäämme ja pitkässä juoksussa myös meihin. Kuitenkin positiivisiakin puolia on: johtajien asenteissa näkyy toivon pilkahdus, transaktioita tapahtuu ja investointeja on jonkin verran viriämässä. Nämä pitäisi nyt saada hyvin käyntiin ja synnytettyä lisää työpaikkoja Suomeen.

Tilikaudella 2015 tavoitteenamme on kasvaa maltillisesti ja parantaa kannattavuuttamme. Suurinta kasvua haemme liikkeenjohdon konsultoinnista ja yritysjärjestelyistä sekä veroneuvonnasta. Yritysvastuun osalta tavoitteenamme on mm. kehittää edelleen esimiestyötä ja linjata käytäntöjämme uudelleen yhteiskunnallisen osallistumisen osa-alueilla. Tavoitteenamme on myös tuoda vastuunäkökulma vahvemmin osaksi tarjoustoimintaamme ja sopimusehtojamme.

Olemme määritelleet strategiatyössämme

neljä strategista kehitysalueita, Must Win Battlea, joissa onnistuminen on menestyksemme kannalta kriittistä. Panostamme seuraavien vuosien aikana vahvasti asiakaslähtöiseen toimintaan, tavoitteelliseen ja vuorovaikutteiseen yrityskulttuuriin, liike-toimintamallimme muutokseen ja toimialan regulaation tuomiin mahdollisuuksiin. Lue lisää strategiastamme verkkosivuiltamme.

Olemme hyvässä vauhdissa kohti kestävä kasvun kumppanuutta. Kiitos asiakkaillemme ja yhteistyökumppaneillemme hyvästä yhteistyöstä ja luottamuksesta meitä kohtaan. PwC:läisiä kiitän laadukkaasta työstänne sekä yhteistyökumppaneita rakentavasta yhteistyöstä!



Kim Karhu
toimitusjohtaja

Yritysvastuujohhtajan katsaus

Yritysvastuun kehittämisessä on kysymys pitkälle tulevaisuuteen vaikuttavien prosessien ja rakenteiden luomisesta. Tavoitteena on sellainen yhtiö, joka pystyy nopeasti havaitsemaan ympäristöstä tulevat muospaineet ja joka on myös tarvittaessa ketterä reagoimaan niihin. Tällaista valmiutta olemme rakentaneet tällä raportointikaudella PwC:lle.

Yritysvastuu alkaa olla teemana tuttu jokaiselle PwC:n työntekijälle. Olemme jatkaneet aiheen päivittämistä, ja partnerit ovat koulutautuneet alan viimeisimmistä kuulumisista. Nostimme yritysvastuun teemoja esille sisäisissä tilaisuuksissamme läpi vuoden tar-

joten siten kaikille mahdollisuuden uudistaa osaamistaan myös näissä asioissa.

Yritysvastuu paljastaa riskit ja mahdollisuudet

Yritysvastuu on noussut yhä useammassa asiakasyrityksessämme johtoryhmätyöskentelyyn, kun sen yhteydet liiketoiminnan pitkäkestoiseen menestykseen ovat alkaneet näyttäytyä.

Uskomme asiakkaidemme hyötyvän monella tapaa siitä, että yritysvastuun asiantuntijoiden lisäksi myös muu henkilökuntamme pystyy keskustelemaan asiakkaan liiketoimintaan vaikuttavista yritysvastuuasioista. Tämän valmiuden ylläpitämiseksi ei kuitenkaan riitä yhden vuoden kehittämistyö, vaan se on jatkuvasti mielessä pidettävä haaste. Yritysvastuun kehittäminen onkin mitä suurimmissa määrin muutosprosessin johtamista – sen avulla varmistamme oman valmiutemme neuvoa asiakkaitamme yritysvastuun



Sirpa Juutinen

muuttuvien haasteiden kanssa.

Parhaimmillaan yritysvastuu toimii muutoksen katalysaattorina. Se varustaa johdon tarkemmilla ja pidemmälle näkeville silmälaseilla, joilla ehkä muutoin piiloon jäävät riskit ja toisaalta myös liiketoimintamahdollisuudet tulevat näkyviksi. Liiketoimintaa pystytään tällöin suunnittelemaan kestäväälle pohjalle. Haluamme strategiamme mukaan olla edelleenkin asiakkaillemme kestävä kasvun kumppani.

Luottamusta lisäämässä

Kohtasimme raportointikaudella yhä useammin asiakkaiden yritys vastuuseen liittyviä odotuksia. Ne saattoivat tulla vastaan jo tarjouspyynnössä tai sitten sitoudumme tiettyihin yritys vastuuasioihin osana sopimusehtoja. Vastasimme myös vuoden aikana asiakkaiden meille lähettämiin kyselyihin, joissa tiedusteltiin yritys vastuuasioistamme. Toisinaan kuulemme asiakkailtamme positiivisia kommentteja verkkosivuillamme olevasta yritys vastuukatsauksesta. Tämä kannustaa meitä yhä parantamaan otettamme yritys vastuuasioista ja tuo tyytyväisen mielen siitä, että olemme panostaneet näihin asioihin jo vuosien ajan.

Muutoksen katalysaattorina toimiminen

ja asiakkaiden sekä henkilöstön odotuksiin vastaaminen ovat meille tärkeitä motivaation lähteitä oman yritys vastuun kehittämiseksi. Yhtä merkittävä syy on se, että haluamme toimia liiketoiminnassamme oikein ja eettisiä periaatteita noudattaen. Näin voimme vaikuttaa myönteisesti yhteiskunnassa vallitsevaan luottamukseen, millä puolestaan on positiivinen merkitys yritystoiminnalle ja esimerkiksi pääomamarkkinoille.

Yritys vastuu tukee muutoksetyryden ylläpitoa sekä yleisen luottamuksen ilmapiirin luomista. Kysymys ei siis ole ihan pienistä asioista. Niiden toteuttamiseksi tarvitaan määrätietoista ja tavoitteellista kehittämissuoritusta. Olemme PwC:llä ottaneet tällä raportointikaudella siinä pitkän loikan. Olemme tehneet työtä useissa työryhmissä, ja mukana on ollut kymmeniä ihmisiä organisaation eri tasoilta ja yksiköistä. Ylin johto on osoittanut todellista johtajuutta haastaen meidät kunnianhimoiselle matkalle yhä parempia tuloksia kohti. Kiitän lämpimästi kaikkia työskentelyyn osallistuneita. Olemme edenneet hyvin, mutta matkaa on vielä edessäkin päin. Onneksi suunta on selvä.

Työ jatkuu kaikilla yritys vastuun osa-alueilla, jotta saamme juurrutettua vastuullisuuden syvälle yrityskulttuuriimme. Samalla

haluamme jatkaa ponnisteluja kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttamiseksi, koska uskomme sen vaikuttavan myönteisesti omaan palvelutarjontaan ja sitä kautta koituvan sekä asiakkaidemme että oman yrityksemme hyväksi.



Sirpa Juutinen
Partneri
Yritys vastuu

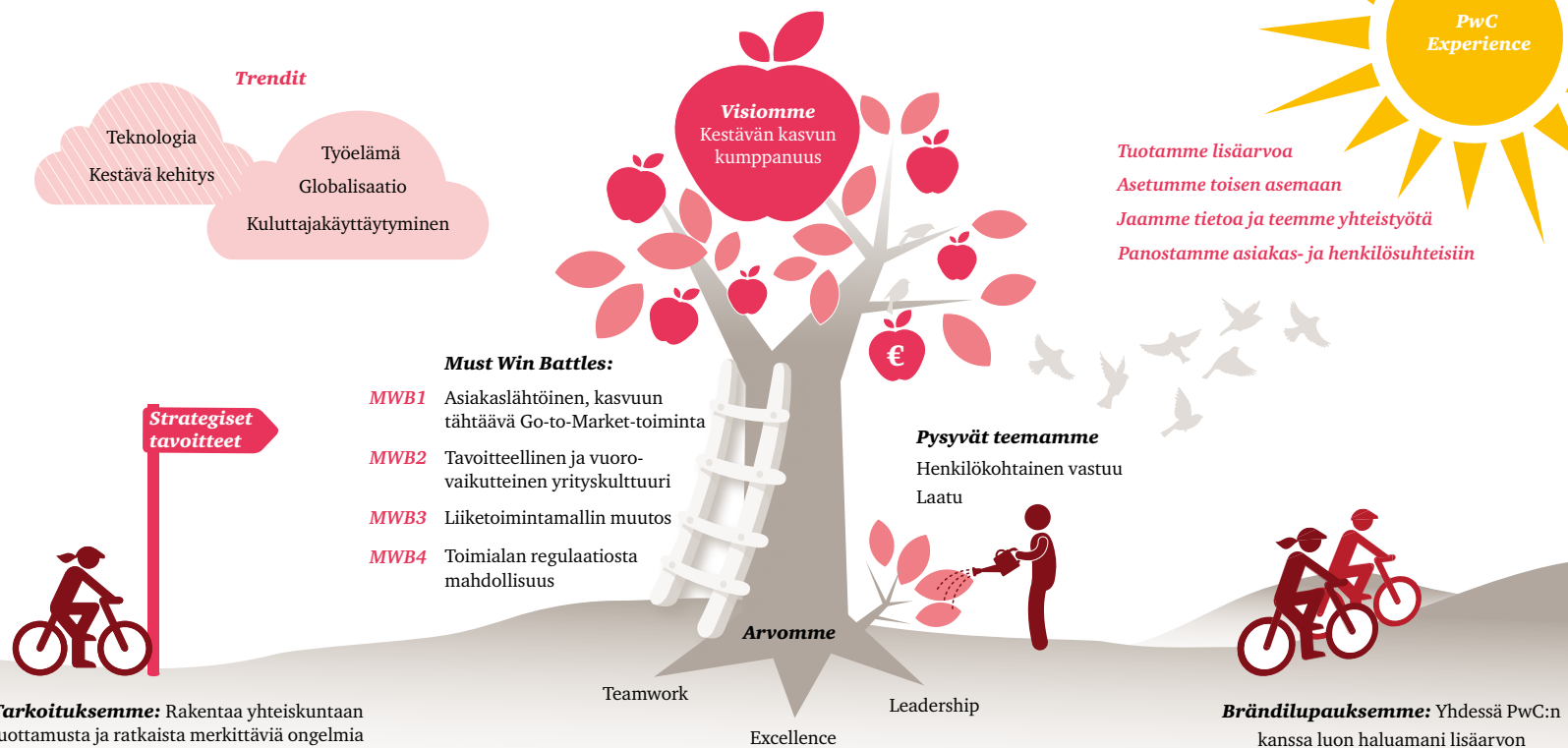
Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Meille vastuullisuus tarkoittaa, että olemme osa kohti kestävää tulevaisuutta vievää kehitystä niin omassa toiminnassamme kuin palveluissa, joilla tuemme asiakkaidemme liiketoimintaa ja yritys vastuullisuutta.

Liiketoimintastrategiamme nimi on 3 K – Kestävän kasvun kumppani: autamme asiakkaitamme rakentamaan kestävää kasvua. Kestävä tarkoittaa meille sitä, että sekä meidän että asiakkaidemme liiketoiminta on rakennettu oikein ja kestävin perustein. Kestävyyttä on myös se, että toimimme työnantajana ja ympäristövaikutuksia ajatellen vastuullisesti. 3K-strategiamme ja arvomaailmamme on kiteytetty oheiseen kuvaan.

3K PwC Suomen strategia ja arvomaailma

Haluamme olla asiakkaillemme kestävä kasvun kumppani, eli auttaa heitä rakentamaan liiketoimintaansa kestävin perustein. Autamme asiakasyrityksiä ja organisaatioita kasvamaan ja toimimaan tehokkaasti sekä varmennamme raportoinnin luotettavuuden.



Yritysvastuun viitekehys

Yritysvastuun viitekehys pohjautuu liiketoimintastrategiaamme ja olennaisiksi tunnistettuihin teemoihin sekä globaalin PwC-ketjun yritysvastuustrategiaan. Sen ydin kiteytyy ajatukseen ”part of it” – haluan olla osa kestävästä kehityksestä. Strategia jakautuu kahteen pääteemaan: ”Do the right thing”, jolla viitataan oman toimintamme vastuullisuuteen, sekä ”Be a catalyst for change”, jolla tarkoitetaan omaa rooliaamme muutosvoimana globaalien ja lokaalien kestävästä kehityksen ja vastuullisemman liiketoiminnan ratkaisujen edistämisessä.

Oikeiden asioiden tekeminen on ensiksikin sitä, että keskitymme liiketoimintamme kannalta olennaisiin asioihin toteuttaessamme yritysvastuuta. Toiseksi se tarkoittaa sitä, että eettiset periaatteet ja vastuullisuus ovat osa toimintakulttuuriamme niin asiakastyössä kuin esimerkiksi henkilöstöpolitiikassamme.

Oman palvelutarjontamme avulla voimme toimia muutoksen katalysaattorina asiakkaillemme tukemalla heitä kestävässä kasvussa. Yleisemmällä tasolla voimme vauhdittaa muutosta esimerkiksi Thought Leadership -työn avulla uudistamalla osaamistamme sekä tuottamalla uutta tietoa eri sidosryhmiin käyttöön.

Yritysvastuun johtaminen ja organisaatio

Johdamme yritysvastuuta osana muuta liiketoimintaa. Yritysvastuun kehittämistä johtaa yritysvastuujohtaja, joka raportoi toimitusjohtajalle. Hän toimii myös Diversity Partnerin tehtävässä.

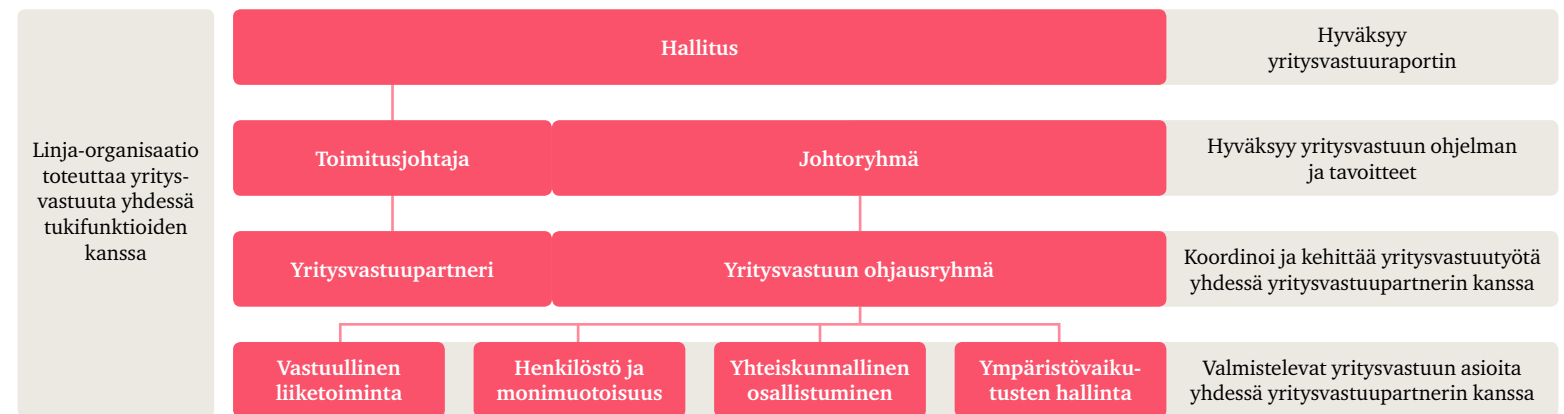
Yritysvastuun ohjausryhmän tehtävänä on seurata ja koordinoita yritysvastuun kehittämistä. Se koostaa työnsä tuloksista yhteenvetä joihtoryhmälle tiedoksi sekä tarvittaessa

päätöksentekoa varten vähintään kaksi kertaa vuodessa. Ohjausryhmän jäseniä ovat yritysvastuujohtajan lisäksi hallituksen puheenjohtaja, liiketoiminta-alueidemme edustajat sekä yhtiömme Brand & Communications Leader ja Human Capital Leader. Myös toimitusjohtaja osallistuu useimpiin ohjausryhmän tapaamisiin. Päättyneellä raportointikaudella 2014 ohjausryhmä koontui viisi kertaa.

Yritysvastuun ohjausryhmän alla toimii

neljä työryhmää, joissa puheenjohtajina toimivat ohjausryhmän jäsenet. Muut työryhmien jäsenet edustavat organisaation eri yksiköitä ja tasoja.

PwC Suomen yritysvastuun organisaatio



Yritysvastuun johtamisemme kehitty

Raportointikaudella 2013 loimme hyvän pohjan yritysvastuutyölle. Selvitimme silloin sekä asiakkaiden että henkilöstön odotukset PwC:n yritysvastuuta kohtaan. Johtoryhmä määritteli siltä pohjalta liiketoimintamme kannalta olennaiset yritysvastuun asiat sekä niille asetettavat yleiset tavoitetasot. Työ tehtiin osana PwC:n Kestävän kasvun kumppani -liiketoimintastrategiaa, ja olennaisiksi todetut teemat yhdistettiin strategiaan tavoitteisiin.

Päättäneellä kaudella 2014 tehostimme ja laajensimme omaa yritysvastuutyötämme, ja yritysvastuun ohjausryhmä ja sen alla toimivat työryhmät aloittivat toimintansa.

Keskityimme yritysvastuutyössämme neljään fokusalueeseen, joiden kautta voimme vaikuttaa asioihin:

- Vastuullinen liiketoiminta (Responsible Business)
- Henkilöstö ja monimuotoisuus (Diversity & Inclusion)
- Yhteiskunnallinen osallistuminen (Community Engagement)
- Ympäristövaikutustemme hallinta (Environmental Stewardship).

Kartoitimme neljässä fokusryhmässä niihin liittyvät riskit ja mahdollisuudet, teimme suunnitelman tarvittavista parannuksista sekä käynnistimme toimenpiteet asioiden kehittämiseksi. Työskentelemme mahdollisimman pitkälle jo olemassa olevissa prosesseissa, ja tarvittaessa perustamme projektin kehittämään asia halutulle tasolle. Johtoryhmä hyväksyi toukokuussa kehittämissuunnitelman.

Voit lukea tilikauden 2014 toimenpiteistämme enemmän katsauksen seuraavista asioista.



PwC:n johtoa määrittelemässä yritysvastuun olennaisia asioita.

Kehittämiskohteet ja vastuullisuuden tavoitteet

PwC:n yritys vastuun neljän fokusalueen kehittämiskohteet on valittu laajan vastuullisuusriskikartoituksen tulosten perusteella. Kehittämiskohteiksi nousivat:

1. Yritysvastuunäkökulmat aiempaa tiiviimmin mukaan tarjous- ja sopimusneuvotteluprosessiin
2. Yritysvastuunäkökulmat mukaan hankintaprosessiin
3. Esimiehille täydennyskoulutusta vastuullisuusasioista
4. Pro bono-, hyväntekeväisyys- ja vapaaehtoistyön toimintamallin päivitys
5. Johdon viestintävalmiuksen edelleen kehittäminen yritys vastuunäkökulmista
6. Green Office -työn kehittäminen ja laajentaminen.

Olemme ottaneet riskikartoituksen tuloksena määritellyt kehittämiskohteet huomioon yritys vastuuohjelmassa sekä tilikauden 2015 toimintasuunnitelmassa. Osa tavoitteista on määritelty strategiakauden loppuun eli vuoteen 2016 asti. Tavoitteet on määritelty jokaiselle neljälle fokusalueelle erikseen.

Yritysvastuun tavoitteet strategiakauden 2016 loppuun

Vastuullinen liiketoiminta

1. Vahvistetaan yritys vastuuta kilpailukykytekijänä
2. Yritysvastuunäkökulman vahvistaminen riskienhallintaprosesseissa

Yhteiskunnallinen osallistuminen

1. Pro bono-, hyväntekeväisyys- ja vapaaehtoistyön linjausten päivittäminen
2. Mittariston päivittäminen ja mitattavien alueiden priorisointi yhteiskunnallisen osallistumisen osalta

Yritysvastuun ohjausryhmä koordinoi kehittämistoimia. Tarvittaessa asioiden edistämiseksi perustetaan määräaikainen kehittämisprojekti, mutta vastuu tavoitteiden toteuttamisesta on linjaesimiehillä. Yritysvastuujohtaja raportoi toimitusjohtajalle kehittämistyön edistymisestä.

Henkilöstö ja monimuotoisuus

1. Henkilöstön yritys vastuutietoisuuden lisääminen
2. Yritysvastuu osaksi esimieskoulutuksia
3. Tietoisuuden lisääminen monimuotoisuudesta työelämässä

Ympäristövaikutusten hallinta

1. CO₂-päästöjen vähentäminen: liikematkustus -5 %, etänevottelut +5 %
2. Sähkön kulutuksen pienentäminen 7 %:lla
3. Paperin käytön vähentäminen 3 %:lla

Vastuullinen liiketoiminta

Otamme yritysvastuun ja asiakkaidemme siihen liittyvät odotukset huomioon mm. kehittäessämme palveluitamme, osallistuessamme tarjouskilpailuihin ja laatiessamme sopimusehtoja. Vastuullisuus on tärkeä teema myös yhteistyökumppaneidemme kanssa toteutettavissa tapahtumissa ja yhteisöprojekteissa.

Vastuullisuus osaksi kaikkia palveluita

Yritysvastuun tuominen osaksi kaikkia palveluitamme on yksi keskeisimpiä yritysvastuun tavoitteitamme. Tämä työ käynnistyi tilikauden aikana hyvin. Integroimme vastuu-

näkökulman Supply Chain -palveluihimme kouluttamalla asiantuntijoitamme alihankinnan vastuullisuudesta. Asiantuntijamme puolestaan jakoivat osaamistaan asiakkaillemme Vastuullisuus alihankinnassa -tilaisuudessa. Lisäksi otimme aktiivisesti osaa keskusteluun yritysverotuksen vastuullisuudesta ja tarjoamme nyt asiakkaillemme verojalanjälkipalveluita. Kymmenen hengen Sustainability & Climate Change -tiimimme tukee asiakkaitamme yritysvastuun monilla osa-alueilla, ja otamme vastuunäkökulman huomioon myös uusia palveluita kehittäessämme.

Asiakkaidemme tyytyväisyys

Kuuntelemme asiakkaitamme aktiivisesti ja keräämme jatkuvasti asiakaspalautetta. Tilikauden 2014 aikana kysyimme palautetta 2 622 asiakkaaltamme. Vastausprosentti sähköisiin kyselyihimme oli 42 %. Keskityimme palautteen laatuun - pyrimme lähettämään pyyntöjä entistä kattavammin kaikkien toi-

meksiantojen osalta.

Asiakkaidemme ns. kokonaistyytyväisyys laski viime vuodesta: se oli **8,2** asteikolla 0–10 (viime vuonna 8,6). Jäimme strategisesta tavoitteestamme, joka oli 8,5.

Mittaamme myös asiakkaiden nettosuositte-luhalukkuutta (NPS, Net Promoter Score*). Jos luku on positiivinen, tulos on hyvä. Jos luku on yli 50 %, tulos on erinomainen. Asiakkaidemme nettosuositte-luhalukkuus oli tänä vuonna 43,3 % (viime vuonna 46,2 %). Pidämme tulosta pienestä laskusta huolimatta varsin hyvänä, ja jatkossa yritämme säilyttää nykyisen tason.

Asiakaspalautteen perusteella tuomme lisäarvoa asiakkaidemme toimintaan. Asiakkaiden mielestä PwC:n asiantuntijat



myös kommunikoivat ja kuuntelevat aktiivisesti. Kehitettävää meillä on toimialatiedon ja parhaiden käytäntöjen jakamisessa asiakkaidemme hyödynnettäväksi.

Huomioimme asiakastyytyväisyyden kaikkien asiakasvastaavien tavoiteasetannassa. Suoritusarvioinneissa tarkastelimme prosessin hoitoa ja aktiivisuutta, ei niinkään yksittäisiä lukuja. Painotimme erityisesti sitä, että kriittiseen palautteeseen reagoitiin sovitun prosessin mukaisesti.

Suoriutumisemme brändin kehittämisessä

Mittaamme vuosittain brändimme vahvuutta ja asiakkaidemme mielikuvia PwC:stä erillisellä tutkimuksella. Uusimpien tulosten mukaan PwC:n brändi on vahva: tunnettuutemme on korkea ja pääsemme yleensä kahden

*) Net Promoter Score -menetelmä perustuu siihen, että asiakkailta kysytään kysymys, joka ennustaa todennäköisyyttä ostaa uudelleen ja suositella muille. Asiakkaat antavat vastauksensa asteikolla 0–10. NPS lasketaan siten, että suositelijoiden (9–10) prosentuaalisesta määrästä vähennetään arvostelijoiden (0–6) prosentuaalinen määrä.



Naisten päivän aikoihin pidettävän PwCwomen-tapahtuman teemana oli keväällä 2014 Footprint, Feelings and Future.

ensimmäisen joukossa harkintalistalle, kun yritys harkitsee palvelujen ostoa Big4-yhtiöiltä. Kehitys on kuitenkin pysähtynyt, ja meillä on parannettavaa varsinkin vuorovaikutukseen ja asiakassuhteen hoitamiseen liittyvisä asioissa.

Yritysvastuu ja läpinäkyvyys teemoina tapahtumissamme

Yksi keskeisistä yhteistyömuodoista sidosryhmiemme kanssa on erilaiset tapahtumat. Järjestimme tilikaudella asiakkaille ja yhteistyökumppaneille yhteensä noin 135 tapahtumaa. Osan tilaisuuksista järjestimme yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa.

Asiakastapahtumista isoimpia olivat vuosittainen ylimmälle johdolle ja hallitusammattilaisille suunnattu Capital Markets -seminaari, naispäättäjille suunnattu PwCwomen ja PwC:n 60-vuotisjuhlat.

Merkur Lectures in Business -seminaarin järjestimme yhdessä Ekonomföreningen Merkur rf:n ja Handelshögskolan vid Åbo Akademin kanssa jo 11. kerran. Uutena tapahtumasarjana aloitimme hallitusjäsenille suunnatut Board Forum -seminaarit. Järjestimme tilikaudella neljä kansainväliseen hallitustyöhön keskittyneitä seminaaria, joihin kuhunkin osallistui noin 30–40 hallituksen jäsentä.

Yritysvastuutiimimme järjesti tilikauden aikana useita omia tilaisuuksia yritysvastuun eri osa-alueilta, mm. yritysvastuubarometrin julkaisu-tilaisuuden hallitusten jäsenille ja toimitusjohtajille, Uusien tuulien illan asiakkaillemme, aamiaistilaisuuden pääomasijoittajille sekä integroituun raportointiin liittyvän tilaisuuden. Lisäksi tiimi toimi yhteistyökumppanina Finnish Business & Society ry:n järjestämässä Ratkaisun paikka -seminaarissa.

Kannustimme läpinäkyvään raportointiin

Kolmannen sektorin läpinäkyvyyttä edistimme Avoin raportti -kilpailullamme. Kilpailu kannustaa toimijoita raportoimaan läpinäkyvästi ja laadukkaasti, ja palkintona on yhteensä 15 000 euron rahasumma, joka jaetaan kilpailusarjojen (isot & pienet) voittajien kesken.

”PwC on järjestänyt Avoin Raportti -kilpailua kohta vuosikymmenen ajan Suomessa. Tänä aikana kolmannen sektorin raportointi on muuttunut selkeästi avoimempaan suuntaan. Lisäksi monet suuret järjestöt, jotka aikaisemmin raportoivat hyvin niukasti toiminnastaan ja taloudestaan, ovat osallistuneet viime vuosina kilpailuun upeilla ja laajoilla raporteilla. Kilpailun raati ja toimikunta ovat vahvasti sitä mieltä, että kilpailulla on ollut



Avoin raportti 2013 -kilpailun raadin puheenjohtaja Matti Honkala, suurten yhdistysten ja säätiöiden sarjan voittaneen John Nurmisen Säätiön Tuula Putkinen ja Maija Salmiovirta sekä PwC:n Merja Lindh.

tärkeä rooli avoimen sidosryhmäraportoinnin kannustamisessa”, kertoo kilpailun toimikunnassa mukana oleva partneri **Samuli Perälä** PwC:ltä.

Tämän vuoden parhaiksi kolmannen sektorin raportoijiksi ylsivät John Nurmisen Säätiö ja Diabetestutkimussäätiö.

Julkaisuja asiakkaidemme hyödyksi

Julkaisimme tänäkin vuonna useita raportteja ja tutkimuksia asiakasyritystemme hyö-

dynnettäväksi. Vuosittainen Yritysvastuubarometrimme lisäsi tietoisuutta yritysvastuun johtamisen tilasta Suomessa. Globaaleissa julkaisuissamme käsitelimme mm. Y-sukupolven naisten arvostuksia työelämässä ja tarjosimme työnantajille vinkkejä naisten urakehityksen tukemiseen. Vuodesta 2000 asti julkaistussa Women in Work -indeksissä tutkimme naisten asemaa työelämässä eri maissa. Strategy&:n vuosittain julkaisema toimitusjohtajatutkimus keskittyi tutkimaan naisitoimitusjohtajien kiertoa ja menestystä maailman suurimmissa yrityksissä viimeisten 10 vuoden aikana.

Tutustu julkaisuihimme verkkosivuillamme: www.pwc.fi/julkaisut

Yrittäjyys lähellä sydäntä

Yrittäjyyden tukeminen on meille tärkeää. Teimme tilikaudella yhteistyötä Perheyritysten liiton kanssa ja jatkoimme jo monivuotista yhteistyötä Slushin kanssa, joka on yksi Euroopan suurimmista kasvuyritys- ja sijoittajataapahtumista. Yhteistyömme jatkui myös Aalto-yliopiston AppCampuksen kanssa.

Utenua hankkeena olimme Teknologiateollisuus ry:n kanssa tukemassa suomalaisten kasvuyrittäjien ja yksityishenkilöiden perustamaa Kasvuryhmä-toimintaa.

Ryhmän pyrkimys on edistää suomalaisten keskisuurten yritysten kasvumahdollisuuksia. ”Kasvuryhmän tavoitteena on auttaa sen jäsenyrityksiä ymmärtämään rohkean kasvun tavoittelun merkitys yrityksen liiketoiminnan kehittymisen kannalta. Toiminta pyrkii edesauttamaan suomalaisten keskisuurten yritysten kasvua hyvin konkreettisin toimenpitein. Lisäksi Kasvuryhmä haluaa edistää positiivista kasvuyrityskulttuuria suomalaisessa yrityskentässä”, kertoo toiminnassa mukana oleva **Lauri Lehtovuori** PwC:ltä.

PwC on koordinoinut vuodesta 2008 alkaen Tekesin Nuoret Innovatiiviset Kasvuyritykset -rahoitusohjelmaa, joka on Suomen merkittävin julkinen rahoitusmuoto pienille kasvuyrityksille. PwC valmensi päättäneelläkin tilikaudella rahoitusta hakevia, Suomen potentiaalisimpia ja kyvykkäimpiä nopeaa kasvua tavoittelevia yrityksiä. PwC on valmentanut yhteensä jo noin 300:a kasvuyritystä liiketoimintasuunnitelmien kehittämisessä ja sijoittajapresentaation valmistelussa. Lisäksi PwC organisoii arviointipaneelleja, joissa yksityiset sijoittajat arvioivat rahoitusta hakevat yritykset. Parhaimmille myönnettiin 1 miljoonan euron kasvurahoitus.



PwC oli mukana Slushissa marraskuussa 2013.

Kesään 2014 mennessä 220 yritystä on saanut rahoitusta. Näistä 60 sai täyden 1 miljoonan euron rahoituksen (mm. Supercell, Mendor, DealDash, SkySQL Corporation ja Beneq). Tilikauden 2014 aikana nopean kasvun yrityksiä tuli yhä enemmän myös ICT-alan ulkopuolelta. PwC valmensi mm. useita muoti-, muotoilu- ja hyvinvointialojen yrityksiä. Yritysten arvioijiksi PwC kutsuu yhä useammin ulkomaisia sijoittajia, joita vuonna 2014 on mukana 13.

Suomen arvokkainta yrittäjää etsimässä
Tuimme tilikauden 2013 aikana Taivas+Helvetti-hankkeen ensimmäistä osaa ostamalla 1 000 kirjaa, mitä vastaan kustantaja toimitti toiset tuhat kirjaa suomalaisille nuorille. Halusimme tukea kirjan taustalla olevaa aatetta yrittäjyydestä ja nuorisotyöttömyyden torjumisesta.

Menneellä tilikaudella 2014 lähdimme entistä vahvemmin mukaan Taivas+Helvetti-hankkeeseen, jossa etsitään tällä kertaa

myös Suomen arvokkainta yrittäjää – PwC’s Most Valuable Entrepreneur. Kevään 2014 ajan etsimme yhdessä Taivas+ Helvetti-ryhmän kanssa Suomen arvokkainta yrittäjää. Yrittäjää, jonka liiketoiminta on kestävä, joka pitää huolta työntekijöistään ja ottaa vastuun ympäristöstään. Parhaat yrittäjät tarinat julkaistaan Taivas+ Helvetti-kirjan jatko-osassa syyskuussa 2014. PwC’s Most Valuable Entrepreneur -kisan voittaja julkaistetaan 9.–10.10.2014 Nordic Business Forumissa Helsingin Messukeskuksessa. Lue lisää hankkeesta: www.taivasjahelvetti.fi

Tärkeä sidosryhmäyhteistyö

Yritysvastuun näkökulmasta merkittävä yhteistyöverkostomme on Finnish Business & Society ry (FiBS), jonka jäsen olemme. Jatkoimme myös Vastuullisuusraportointikilpailun arviointityöryhmän jäsenenä, minkä lisäksi PwC:n partneri toimi kilpailun järjestäjäryhmän puheenjohtaja edustaen KHT-yhdistystä.

Suomen Veroasiantuntijat ry:n kanssa olemme tehneet yhteistyötä yhdistyksen perustamisesta lähtien.

”Yhdistyksessä toimiminen on meille tärkeä kanava osallistua veroihin liittyvään keskusteluun eri muodoissaan. Olennaisena

teemana on lainvalmistelutyöhön osallistuminen lausuntoja antamalla. Lausunnoissa nostamme esiin sellaisia käytännön näkökohtia, joita havaitsemme asiakkaidemme tilanteista”, kertoo veroneuvontapalveluidemme johtaja **Petri Seppälä**.

Yhdistys osallistuu aktiivisesti verolainsäädännön, verotusmenettelyn ja ja verotuksen oikeusturvan kehittämiseen. Yhdistys antaa edellä mainituista asioista lausuntoja valtionvarainministeriölle, Verohallinnolle ja eduskunnalle sekä tekee aloitteita verotuksen kehittämiseksi. Yhdistys järjestää myös keskustelu- ja neuvottelutilaisuuksia eri sidosryhmien kanssa. ”Yhdistyksessä toimimalla osallistumme yhteiskunnallisesti tärkeään työhön ja varmistamme samalla, että olemme kehityksen kärjessä osaamisessa”, Seppälä sanoo.

Osallistuimme tilikaudella omistajuuden ja hallitustyön kehittämiseen tekemällä yhteistyötä Boardmanin ja Directors’ Institute of Finlandin (Hallitusammattilaiset ry) kanssa.

Boardman-osaamisverkosto kehittää aktiivisen omistajuuden ja hallitustyöskentelyn osaamista Suomessa sekä luo ja jakaa uutta tietoa omistajien, hallituksen ja johdon yhteistyön ja päätöksenteon tueksi.

Directors’ Institute of Finland – Hallitusammattilaiset ry on voittoa tavoittelematon yhdistys, joka myötävaikuttaa hyvien hallituskäytäntöjen kehittämiseen ja ottaa kantaa hyvään hallintotapaan sekä muihin hallituksen kannalta merkittäviin kysymyksiin valmistelemalla lausuntoja ja kannanottoja.

Boardmanin ja Directors’ Institute of Finlandin kanssa teimme yhteistyötä mm. asiantuntijaresurssija tarjoamalla ja tapahtumien muodossa.

Teemme yhteistyötä myös Pörssisäätiön kanssa edesauttaaksemme yhtiöiden listautumista ja sitä kautta pääomamarkkinoiden kehittymistä. Muita tärkeitä yhteistyökumppaneitamme tilikaudella olivat mm. kauppakamarit, KHT-yhdistys, Perheyrittäjien liitto ja Pääomasijoitusyhdistys.

Opiskelijat yhteistyökumppaneina

Teemme jatkuvasti vilkasta oppilaitosyhteistyötä. Tilikauden 2014 aikana toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun että Hankenin korkeakoulukumppaneina. Työskentelimme aktiivisesti myös Suomen eri yliopistojen ainejärjestöjen kanssa ja tiivistimme vuorovaikutustamme ammatti-korkeakoulujen kanssa. Yhteistyösopimuksia kauppateieteellisten ainejärjestöjen kanssa

PwC:llä on yhteensä kuusi. Teimme kuitenkin paljon yhteistyötä myös ilman sopimuksia mm. oikeustieteellisten yliopistojen ja teknillisten korkeakoulujen kanssa.

Kannanottoja ja keskustelua sosiaalisessa mediassa

Kannustamme PwC:n henkilöstöä osallistumaan aktiivisesti keskusteluihin sosiaalisen median kanavissa. Sosiaalisen median kanavat tarjoavat meille mahdollisuuden avoimeen, ajantasaiseen ja kantaaottavaan keskusteluun sekä vuorovaikutukseen sidosryhmiemme kanssa. PwC Suomelle avattiin omat profiilit Twitteriin ja SlideShareen tilikauden 2014 aikana jo olemassa olleiden LinkedIn-, Facebook- ja YouTube-tilien lisäksi.

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Avoimuus ja valmentava johtaminen olivat esimiestyömme tärkeimmät teemat tilikauden 2014 aikana.

Innostavuus esimiestyössä

Esimiehistäme 99 osallistui tilikauden aikana Innostava valmentaja -koulutukseen, joka korostaa onnistumisten esiin nostamisen, avoimuuden ja konkreettisen palautteen merkitystä esimiestyössä. Ryhmänjohtaja **Enel Sintonen** on yksi valmennetuista. ”Itselleni suurin kysymys tällä hetkellä on, miten johtaa erilaisia ihmisiä. Parhaan tuloksen saavuttamiseksi tarvitaan erilaisia ihmisiä ja näkemyksiä sekä niiden yhdistelemistä. Tästä syntyy uusia oivalluksia, uutta osaamista ja työtapoja. Joskus tarvitaan kiivasta-

kin keskustelua. Esimiehen tehtävä on antaa erilaisille näkemyksille mahdollisuus tulla esille”, Enel sanoo.

”Esimiesvalmennuksissa parasta on se, että saa aikaa, jolloin pystyy keskittymään vain ja ainoastaan esimiesosaamisen kehittämiseen, ammattilaisten tuella”, Enel kiteyttää. Hän koki valmennuksen teeman tärkeäksi: ”Me ihmiset haluamme jatkuvasti ratkaista uusia tehtäviä ja ratkaisun jälkeen tunnetta onnistumisen tunnetta. Liian usein kuitenkin vähättelemme onnistumisiamme ja korostamme epäonnistumisiamme. Teen itse jatkuvasti töitä tämän kääntämiseksi toisin päin. Ajattelen myös aktiivisesti mikä saa toisen henkilön tuntemaan onnistumisen tunnetta ja pyrin esimiehenä nostamaan näitä asioita esille.”

Tilikauden aikana tuimme esimiestyötä myös lanseeraamalla uudet HR- ja koulutuksenhallintajärjestelmät, joiden avulla tehostimme henkilöstötiedon hallintaa ja hyödyntämistä. Tarkoitus on myös tuoda



Enel Sintonen

” PwC Suomella työskenteli tilikauden 2014 aikana 102 kisälliä eli harjoittelijaa.

koulutustarjontamme paremmin näkyviin järjestelmän avulla.

Panostamme esimiestyöhön myös tilikauden 2015 aikana. Jatkamme Innostava valmentaja -ohjelmaa ja järjestämme esimiehille koulutuksia arjen esimiestyön vahvistamiseksi.

Teimme tilikauden aikana tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja eläkeyhtiön edustajien kanssa, jotta pystymme tukemaan työntekijöidemme jaksamista ja hyvinvointia entistä paremmin. Tulevissa koulutuksissa jalkautamme tätä tietoa.

Hyvä vuorovaikutus syntyy yhdessäolosta

Henkilökohtainen vuorovaikutus on olennaista elävän viestinnän kannalta. Vietimme

henkilöstömme kanssa useita verkostoitumistilaisuuksia, kuten töiden jälkeiset PwC-klubit ja kesäiset golfkisat. Isoin tapahtumamme oli koko yhtiön yhteiset kesäjuhlat. Isänpäivänä vietimme Perhepäivää Tanssiteatteri Hurjaruuthin Talvisirkuksessa, jonne kutuimme PwC:läiset puolisoineen ja lapsineen. Pikkujouluja juhliittiin niin Helsingissä kuin eri aluetoimistoissa.

Jokaisella liiketoiminta-alueellamme ja aluetoimistoillamme on lisäksi omat virkistystoimikuntansa, jotka järjestävät henkilöstölleen myös muita tapahtumia.

Tapaamisten ja tapahtumien ohella viestimme henkilöstömme kanssa keskusteluiden, kyselyiden, keskustelupalstan ja sisäisen sosiaalisen median kanavamme avulla. Painotamme viestinnässämme vastuullista

tapaamme toimia. Jo aloittavan PwC:läisen perehdytykseen sisältyy merkittävä tietopaketti siitä, miten toimia vastuullisesti työssään.

Tasa-arvo tarkastelun alla

Selvitimme tilikauden aikana tasa-arvon toteutumista PwC:llä. Teimme vastaavan selvityksen myös tilikauden 2012 aikana. Nyt halusimme seurata, miten asiat ovat kehittyneet ja ymmärtää, mitä meidän pitäisi seuraavaksi tehdä. Keskityimme tässä vaiheessa naisten ja miesten välisen tasa-arvon kysymyksiin, vaikka monimuotoisuus itsessään pitää sisällään monta muutakin asiaa.

Menimme data-analyysissä syvemmälle kuin aikaisemmin ja kävimme avointa, haastavaa keskustelua. Vaikka kaikki prosessimme pyrkivät tasa-arvoiseen kohteluun ja monimuotoisuuden tukemiseen, selvityksen mukaan toiminnassamme on asioita, jotka saattavat aiheuttaa vinoutumia. Olemme nostaneet tarkastelun alle piilevät asenteet, jotka jäävät helposti huomaamatta. Haluamme varmistaa tasa-arvon toteutumisen suoritusarvioinneissa ja rekrytointiprosessissamme sekä projektien tiimityksissä. Julkistimme tasa-arvoraportin johtopäätöksineen

ja toimenpide-ehdotuksineen henkilöstölle kesäjuhlissamme sekä intranetissä.

Ilmapiiritutkimus: avoimuus nousussa, johtamisessa kehitettävää

Toteutimme toukokuussa henkilöstöllemme ilmapiirikyselyn. Vastausprosenttimme oli tänä vuonna 71 viime vuoden 63:n sijaan. Tutkimuksen yleisindeksi nousi 65 %:iin viime vuoden 62 %:sta. Kehitys on oikeansuuntaista, mutta olimme tavoitelleet parempaa.

Olemme kehittyneet avoimuudessa, mahdollisuudessa vaikuttaa ja palkitsemiseen liittyvässä kommunikoinnissa. Palautteen antamisessa ja johtamisen selkeydessä meillä on varaa parantaa. Työn tasapuolinen jakautuminen ja palkitseminen pohdituttavat edelleen. Kaikkiaan olemme kuitenkin varsin ylpeitä organisaatiostamme. Analysoimme kyselyn tulokset huolellisesti, jotta löydämme tärkeimmät kehityskohteet ja voimme valita toteutettavat toimenpiteet.

People-ryhmä on PwC:n henkilöstön ja yrityksen edustajista koostuva työryhmä, joka toimii yritysjohdon ja henkilöstön välisenä keskustelukanavana. Ryhmä kattaa toiminnallaan työsuojeluorganisaation ja yhteistoimintalain edellyttämän YT-neuvottelukunnan tehtävät. Ryhmän tavoitteena on



Hannu Holopainen

” Tilikauden 2014 aikana PwC:läiset kouluttautuivat keskimäärin 6,5 päivää.

lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja johdon sekä PwC:läisten välistä vuorovai-
kutusta. ”Alan kausiluontoisuudesta johtuen
yksi People-ryhmän tärkeimmistä tehtävistä
on ollut ja tulee olemaan työhyvinvoinnin
edistäminen seuraamalla ja tukemalla henki-
löstön työnkuormituksen tasaamista ja työs-
sä jaksamista kaikilla mahdollisilla tavoilla”,
ryhmän jäsen **Hannu Holopainen** kertoo.

Globaali ketju tuo kansainvälisen ulottuvuuden

Teimme tilikauden aikana pohjoismaista
yhteistyötä muiden PwC-maiden kanssa
mm. talent-hankkeiden tiimoilta. Pääpai-
no kansainvälisessä yhteistyössämme oli
kuitenkin PwC-ketjun ja klusteritason kanssa

tehtävässä työssä, aiheina mm. osaamisen
kehittäminen ja uramallien sekä arvioinnin
kehittäminen ja selkeyttäminen.

Henkilöstön liikkuvuuden lisääminen
PwC-maiden välillä on strateginen tavoit-
teemme globaalisti. Liikkuvuus takaa sen,
että asiakkaamme saavat käyttöönsä parhaat
osaajamme riippumatta siitä, missä he
sijaitsevat. Henkilöstöllemme kansainväliset
komennukset ja siirrot antavat mahdolli-
suuden laajentaa ammatillisia verkostojaan,
kehittyä asiantuntijoina ja saada arvokasta
kansainvälistä työkokemusta.

Tilikauden aikana henkilöstöstämme oli
ulkomaan vaihdossa 21 henkilöä. Meillä
vaihdossa oli 11 ulkomailta tullutta asian-
tuntijaa.

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Hyväntekeväisyys ja pro bono -työ ovat osa yhteiskunnallista vaikuttamistamme. PwC tekee hyvää -hyväntekeväisysohjelma antaa henkilöstöllemme mahdollisuuden tehdä hyviä, voimaannuttavia tekoja osana työyhteisöä. Ohjelma toimii ns. sateenvarjona kaikelle hyväntekeväisyydelle ja pro bono -työllemme.

Hyväntekeväisyys ja pro bono -työ
Tilikaudella 2014 tuimme asiantuntijaosaimisellamme pro bono -hengessä mm. Uusi lastensairaala 2017 -hanketta.

Joulun aikaan muistimme perinteisesti apua tarvitsevia. Olemme lahjoittaneet jo useiden vuosien ajan joulurahan henkilös-

tömme valitsemalle taholle, jonka äänestämme yhdistyksille ja säätiöille suunnatun Avoin raportti -kilpailumme ehdokkaiden joukosta. Nyt joulurahan sai HelsinkiMissio.

”Yritysten lahjoituksilla olemme mm. kehittäneet vapaaehtoistyötä vanhusten ja nuorten parissa. Yksinäisyys ei ole poistunut keskuudestamme. Autettavien määrä on kasvanut voimakkaasti. Koulutimme yli kaksisataa uutta vapaaehtoista vuonna 2013, ja tällä hetkellä meillä on yli 600 koulutettua aktiivista suomen- ja ruotsinkielistä vapaaehtoista”, sanoo viestintäpäällikkö **Kristiina Backberg** HelsinkiMissiosta.

PwC:läiset lahjoittivat Helsingissä 127 pakettia Keskuspuiston Nuorkauppakamarin toteuttamaan Joulupuu-keräykseen. Joululahjat päätyvät lastenkodeissa ja sijaisperheissä sekä lastensuojelun avohoidon piirissä oleville lapsille.

Keväällä ja kesällä 2014 neljä PwC Suomen työntekijää oli mukana Tanskasta



Palvelutalo Ceciliaan Sadonkorjuujuhlaa ei voisi järjestää ilman vapaaehtoisten panosta.



lähtöisin olevassa Team Rynkeby -hyväntekeväisysspyöräilyssä, joka kerää varoja paikallisten syöpäjärjestöjen hyväksi. Suomessa lahjoituskohteena on syöpäsairaiden lasten ja nuorten yhdistys Sylva ry. PwC Suomi oli tänäkin vuonna yksi hankkeen tukijoista.

”Olin itse jo toista kertaa mukana pyöräilemässä Pariisiin ja toimin Suomen Team Rynkeby -joukkueen kapteenina. On ollut ilo seurata, miten osallistujien sekä projektissa mukana olevien tukijoiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta. Hyväntekeväisyistyö on todella tärkeää lahjoitusten kohteena oleville tahoille. Vuoden mittainen projekti huipentuikin syyskuun lopussa lahjoitusgalaan, jossa pääsimme joukkueemme kanssa luovuttamaan kaikki kerätyt varat Sylvalle. Voin lämpimästi suositella projektiin osallistumista jokaiselle, omasta kuntotaustasta riippumatta”, sanoo **Heikki Lähteenmäki** PwC:ltä.

Heikki Lähteenmäki oli yksi neljästä PwC:läisestä, jotka pyöräilivät syöpäsairaiden lasten hyväksi Pariisiin. Taustalla näkyy ”Invalidikirkko”.

Syksyllä 2011 alkanut työntekijöiden vapaaehtoistyö itse valituille kohteille jatkui myös viime tilikaudella aktiivisten työntekijöiden vetämänä. Käsittelemme alkaneella tilikaudella yritysvastuun ohjausryhmässä, miten yrityksemme tukee vapaaehtoistyötä jatkossa.

Alkaneella tilikaudella tavoitteenamme on edelleen tarkentaa hyväntekeväisyyteen liittyviä linjauksiamme.

Verojalanjälki lisää läpinäkyvyyttä

Haluamme olla suunnannäyttäjiä läpinäkyvydessä ja kertoa työntekijöillemme, asiakkaillemme ja muille sidosryhmillemme millaisia taloudellisia seurauksia toiminnastamme yhteiskunnalle syntyy.

Toimialallamme läpinäkyvyyden merkitys korostuu. Avaamalla verojalanjälkemme rakennamme pohjaa luottamukselle toimintaamme sekä sen keskeisiä periaatteita kohtaan. Luottamus meitä, toimintaamme ja sen periaatteita kohtaan on edellytys sille, että voimme kehittää liiketoimintaamme kestäväällä tavalla.

Tapamme raportoida toimintamme taloudellisista vaikutuksista yhteiskunnal-

le kiinnostaa erityisesti henkilöstöämme, asiakkaitamme, tulevia mahdollisia työntekijöitämme – sekä varmasti myös muita sidosryhmiämme.

Raportoimalla läpinäkyvästi toiminnastamme syntyvistä taloudellisista vaikutuksista emme pelkästään kerro mitä veroja ja veroluonteisia maksuja toiminnastamme seuraa, vaan avaamme myös sitä miten yhtiömme synnyttämä taloudellinen lisäarvo käytetään. ”Pelkkä tieto maksetuista veroista ei mielestämme kerro riittävästi siitä, millainen arvo toiminnastamme syntyy yhteiskunnalle eri maksujen muodossa”, veroneuvontapalveluiden johtaja **Petri Seppälä** sanoo.

Neuvomme myös asiakkaitamme verojen ja veroluonteisten maksujen raportoinnissa, kun kyse on säännösten edellyttämästä raportoinnista – tai kun asiakkaat haluavat raportoida näistä asioista säännösten edellytyksiä laajemmin ja yksityiskohtaisemmin.



Petri Seppälä

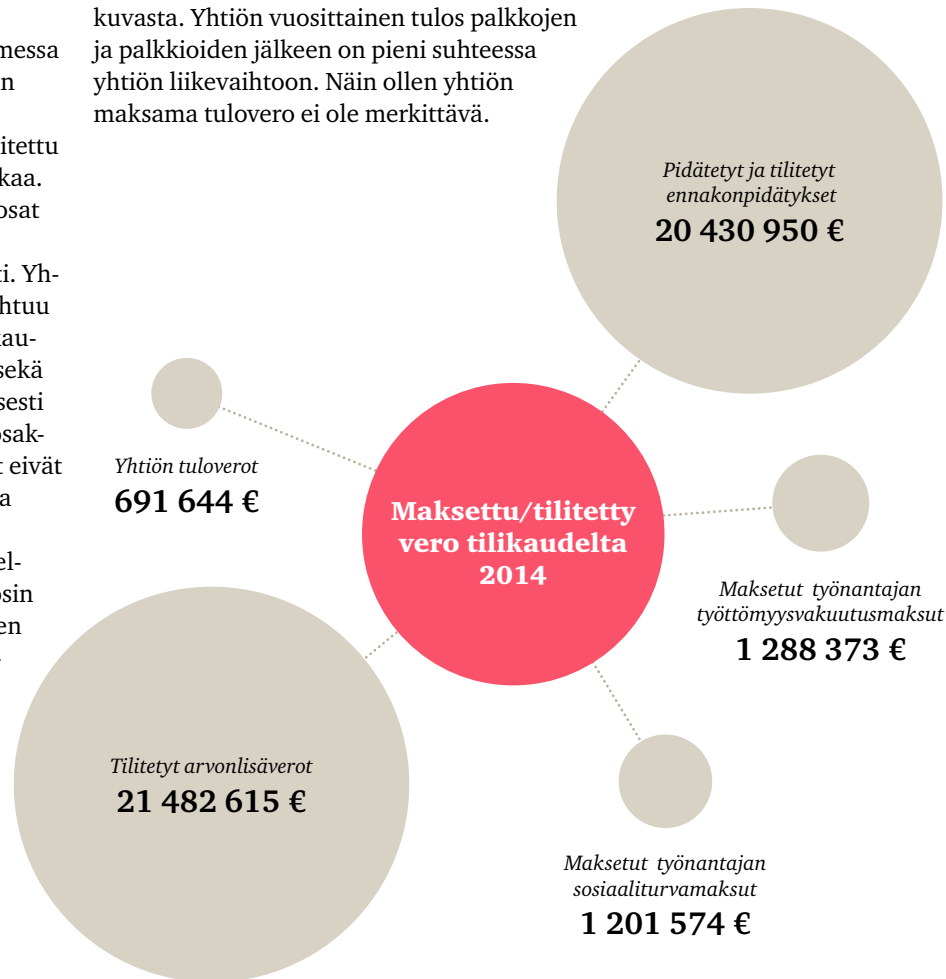
PwC Suomen verojalanjälki

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

Yhtiön maksamat muuttuvat palkanosat osakkaille ja henkilöstölle määräytyvät yhtiön saavuttaman tuloksen mukaisesti. Yhtiömme osakkaiden palkitseminen tapahtuu palkkana, joka jakautuu kiinteään kuukausipalkkaan ja muuttuvaa palkansaana, sekä yhtiöstä saatavina osinkoina. Luonnollisesti osakkaille syntyy taloudellista etuutta osakkeen arvonnousun muodossa. Osakkaat eivät saa missään muodossa palkkaa tai muita etuuksia PwC-ketjulta.

Yhtiön vuosittain kerryttämä taloudellinen lisäarvo käytetään merkittävältä osin henkilöstön ja osakkaiden palkitsemiseen ja suhteellisesti vain pieni osa lisäarvosta jää osinkoina jaettavaksi ja omaa pääomaa kasvattamaan. Yhtiön tuottama taloudellinen lisäarvo yhteiskunnalle eli yhtiön toiminnan verojalanjälki muodostuu merkittävältä osin yhtiön perimistä ja tilittämistä ennakonpidätyksistä, joiden määrä ilmenee oheisesta

kuvasta. Yhtiön vuosittainen tulos palkkojen ja palkkioiden jälkeen on pieni suhteessa yhtiön liikevaihtoon. Näin ollen yhtiön maksama tulovero ei ole merkittävä.



Ympäristövaikutustemme hallinta

Olemme sitoutuneet vähentämään oman toimintamme ympäristövaikutuksia. Green Office -merkkimme uusittiin tilikaudella.

Ympäristöpolitiikkamme

Omien ympäristövaikutustemme hallinnan ohella voimme vaikuttaa ympäristövaikutusten vähentämiseen asiakkaidemme kautta. Yritysvastuupalveluidemme asiantuntijoiden avulla tuemme asiakkaitamme ympäristövaikutusten tunnistamisessa, johtamisessa ja kehittämisessä sekä ympäristötietojen varmennuksessa. Jakamalla hyviä käytäntöjä henkilöstömme ja kumppaniemme keskuudessa lisäämme tietoisuutta ympäristöasioiden merkityksestä.



”Järjestimme Green Office -toiminnan puitteissa henkilökunnalle tempauksia, kuten ’Voiko maailmaa muuttaa syömällä’ -luennon ja osallistuiimme Earth Hour -tapahtumaan, jossa sammutimme koko toimiston valot viikonlopun ajaksi”, kertoo Johanna Niemelä Green Office -työryhmästä.

Green Office -merkkiä jatkettiin

Helsingin-toimistollamme on vuodesta 2010 saakka ollut Green Office -merkki. Green Office on jatkuva kehityshanke, jonka myötä olemme sitoutuneet muuttamaan toimintaamme entistä ympäristöystävällisemmäksi. PwC:n eri liiketoiminta-alueilta koottu Green Office -ryhmä koordinoi hanketta. Tilikauden 2014 aikana ryhmä kokoontui yhteensä kahdeksan kertaa.

Helsingin-toimistollamme suoritettiin 19.11.2013 Green Office -vuositarkastus, jossa WWF:n tarkastaja arvioi ympäristöohjelmaamme ja toteutuneita muutoksia. WWF suorittaa Green Office -toimistoissa vuositarkastuksen kerran kolmessa vuodessa. Merkin käyttöoikeutta jatketaan, jos ympäristönäkökulmat ovat hyvin hoidossa ja toimiston edellisen tarkastuksen jälkeen on tapahtunut aitoa kehitystä. Tarkastuksen perusteella Green Office -merkkimme uusittiin, ja se on käytössämme seuraavan kolmen vuo-

den ajan, jonka jälkeen meidät arvioidaan uudelleen.

Oman toimintamme ympäristövaikutukset

Olemme tunnistaneet oman toimintamme merkittävimpiä ympäristövaikutuksia, joita aiheutuu pääasiassa toimitiloistamme sekä työntekijöidemme työmatkoista. Olemme myös laskeneet oman toimintamme hiilijalanjäljen edellä mainituilta osa-alueilta.

Hiilijalanjäljen laskennan perusteella suurin osa päästöistämme, noin 53 prosenttia (edellisvuonna 55 %), syntyy lentomatkuksesta ja noin 21 prosenttia autoilusta (20 %). Laskennan perusteella päästöistämme siis noin kolme neljänestä syntyy liikematkustamisesta.

Vähensimme ympäristövaikutuksiamme useilla osa-alueilla. Lentomatkustus väheni lentokilometreillä mitattuna noin 18 prosenttia ja hiilidioksidipäästöillä mitattuna 12 prosenttia

edellisestä vuodesta. Paperinkulutuksemme väheni noin seitsemän prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Neljässä vuodessa olemme saavuttaneet 36 prosentin vähennyksen paperinkulutuksessa kokonaisu-

tasolla. Sähkönkulutus on vähentynyt noin prosentin edellisvuodesta.

Uusissa kalusteinvestoinneissa pyrimme edelleen kalusteiden pitkäaikaiseen elinkaareen.

Tilamuutoksissa hyödynnettiin mahdollisimman paljon olemassa olevaa kalustoa.

Jatkoimme tilikaudella tilankäytön tehostamiseen liittyviä toimenpiteitä Helsingin-toimistollamme. Toteutetuilla tilamuutoksilla vaikutamme paitsi vuokra- ja ylläpitokustannuksiin myös käyttöenergian tarpeeseen esimerkiksi valaistuksessa.

Kiinteistölle, jossa Helsingin-toimistomme sijaitsee, myönnettiin LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) -sertifikaatti keväällä 2014.

Alkaneen tilikauden ympäristötavoitteiksemme olemme asettaneet matkustamisesta aiheutuvien ympäristövaikutusten hallitsemisen ja pienentämisen esimerkiksi videoneuvotteluja lisäämällä. Tulemme myös kartoittamaan mahdollisuuden siirtyä ekosähkön käyttöön. Tavoitteenamme on lisäksi ottaa henkilökunnan kesken käytön toimistoympäristöön kehitetty WWF:n kulutustapamittari, jonka avulla jokainen työntekijä voi mitata omien toimintatapojensa ympäristöystävällisyyttä.

Tavoitteenamme on vähentää liikematkustuksen päästöjä 5 prosentilla, sähkönkulutusta 7 prosentilla ja paperin käyttöä 3 prosentilla sekä kasvattaa etäneuvottelulaitteiden käyttömääriä 5 prosentilla. Edellä mainitut tavoitteet on määrä saavuttaa vuoteen 2016 mennessä. Seuraamme tavoitteidemme saavuttamista vuosittain.

53

%



21

%



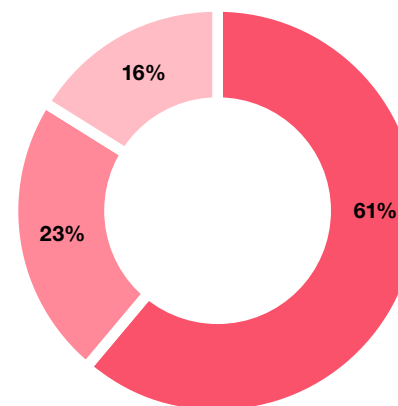
Tunnuslukumme

Liiketoiminta		FY 2014	FY 2013	FY 2012
Liikevaihto	milj. €	104,1	102,8	97,6
- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut	milj. €	63,7	65,3	61,9
- Veroneuvonta	milj. €	23,7	23,0	22,3
- Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	milj. €	16,7	14,5	13,4
Henkilöstökulut	milj. €	70,0	67,6	63,3
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	milj. €	29,2	30,1	30,5
Tiilikauden tulos	milj. €	2,9	3,0	2,1
Liikevoitto	milj. €	3,7	4,0	2,8
Verot	milj. €	0,7	1,0	0,7
Asiakkaan kokonaistyytyväisyys	(0–10)	8,2	8,6	8,3
Asiakkaan suositteluhaluus (NPS)	%	43,3	46,2	45,0
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen				
Yleishyödylliset tuet ja sponsorointi	t€	461	464	554

Ympäristö		FY 2014	FY 2013	FY 2012
Hiilidioksidipäästöt ¹⁾				
Scope 1: suorat päästöt	tn CO ₂ e	0	0	0
Scope 2: sähkönkulutus ²⁾	tn CO ₂ e	202	205	201
Scope 3: lentomatustus	tn CO ₂ e	440	502	480
Scope 3: ajomatustus	tn CO ₂ e	175	186	187
Scope 3: paperinkulutus ²⁾	tn CO ₂ e	11	11	12
Päästöt yhteensä	tn CO ₂ e	827	904	880
Päästöt yhteensä per henkilö (keskimäärin)	kg CO ₂ e	1,03	1,17	1,18
Liikematustus				
Lentokilometrit	km	3 945 667	4 808 554	4 820 838
Ajokilometrit	km	1 045 773	1 113 253	1 117 551
Energia				
Sähkönkulutus ²⁾	kWh	977 770	989 430	971 616
Materiaalien käyttö				
Paperinkulutus ²⁾	riisi	4 655	5 005	5 840
Suhteellinen pap.kulutus/hlö	riisi/hlö	8,3	8,4	10,3

1) Raportoimme kasvihuonekaasupäästömmme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti.

2) Sähkön- ja paperinkulutus kattaa Helsingin-toimiston.

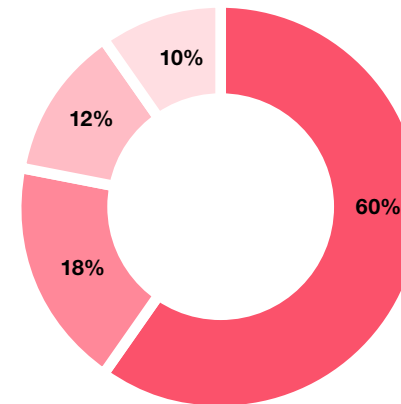


Liikevaihdon jakauma

- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut
- Veroneuvonta
- Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut

Henkilöstö		FY 2014	FY 2013	FY 2012
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin tilikaudella	hlö	806	775	747
Henkilöstön lukumäärä tilikauden lopussa	hlö	790	782	751
- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut	hlö	473	468	438
- Veroneuvonta	hlö	145	152	145
- Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut	hlö	97	90	94
- Hallinto ja tukitoiminnot	hlö	75	72	74
Henkilöstön vapaaehtoinen lähtövaihtuvuus	%	15,5	11,8	15,3
Rekrytoinnit tilikaudella (vakinaiset)	hlö	107	99	100
Kisällien määrä tilikaudella	hlö	102	85	66
Osa-aikaiset tilikaudella keskimäärin	hlö	75	88	80
Perhevapailta keskimäärin tilikaudella ¹⁾	hlö	40	52	52
Perhevapailta palanneet tilikaudella ¹⁾	hlö	57	27	29
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	8,9	7,5	7,6
Henkilöstön monimuotoisuus ja tasa-arvo				
Naisten osuus henkilöstöstä	%	55	55	55
Hallitus	hlö (N/M)	1/6	2/7	1/6
Johtoryhmä	hlö (N/M)	3/7	0/7	0/7
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	37,1	37,5	37,7
Henkilöstön tyytyväisyys ja työhyvinvointi				
Global People Survey -vastausprosentti	%	71	63	63
People Engagement Index (PEI)	%	65	62	64
Sairaspoissaoloaste	%	1,9	2,1	2,3
Työtapaturmat	lkm	3	11	11
Henkilöstön osaamisen kehittäminen				
Koulutuspäivät yhteensä	pv	4 611	4 235	4 541
Koulutuspäivät/henkilö (FTE ²⁾)	pv	6,5	6,6	7,2
Koulutuskustannukset/hlö (FTE ²⁾)	€/hlö	1 725	1 685	2 207
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus	pv	677	494	510
Uusien KHT-/HTM-/JHTT-/CIA-tarkastajien lukumäärä	hlö	24	12	21
Henkilöstön palkitseminen				
Palkat (sis. sivukulut)	milj. €	60,2	57,5	53,9
Tulospalkkiot ja muuttuvat palkanosat (sis. sivukulut)	milj. €	9,8	10,1	9,4
Maksetut osingot	milj. €	2,3	1,4	1,4

1) Tilikauden 2014 luvuissa on otettu huomioon äitiys- ja hoitovapaat. Aikaisemmissa luvuissa mukana ovat vain äitiysvapaat.
2) FTE = Full Time Employees.



Henkilöstön jakauma

- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut
- Veroneuvonta
- Liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelypalvelut
- Hallinto ja tukitoiminnot

Liite: PwC Suomen sidosryhmäsuhteet

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmä-yhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Asiakkaat	Asiakastapaamiset, asiakastapahtumat, asiakaspalaute, bränditutkimus, PwC:n julkaisut ja tutkimukset	Vuosittainen asiakastyytyväisyyskysely ja toimeksiantokohtaiset palautteet sekä avainasiakasyri-tysten johdon syvähaastattelut.	Kehitämme vuorovaikutustamme asiakkaidemme kanssa yhä paremmin heidän tarpeitaan palvelevaksi. Haluamme tuoda esim. uusimman toimialatiedon ja parhaat käytännöt aikaisempaa tehokkaammin asiakkaidemme hyödynnettäväksi.
Henkilöstö	Ilmapiiritutkimus: Global People Survey, People-ryhmä, toimitusjohtajan katsaukset, henkilöstölehti, intranet, keskustelupalsta, sisäinen sosiaalisen median kanava, koko henkilöstön ja ryhmien tilaisuudet	Henkilöstölle suunnattu kysely PwC:n työnantaja-kuvasta Global People Survey - yksityiskohtaisempaa tietoa henkilöstön näkemyksistä	Tavoitteenamme on lisätä henkilöstön, esimiesten ja johdon välistä vuorovaikutusta, avointa keskustelua ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä.
Oppilaitokset	Yhteistyösopimukset oppilaitosten kanssa, luennointi, rekrytointitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa, yritysvierailut PwC:lle, Kisälli-ohjelma	Vedimme Hankenin ja Aalto-yliopiston opiskelijoille CV-klinikoita, joissa opiskelijat saivat vinkkejä työnhakuun. Kutsuimme opiskelijoita Vastuullisuusraportointikilpailun arviointiryhmään.	Pyrimme löytämään erilaisia ja uusia yhteistyömuotoja oppilaitosten kanssa. Tavoitteenamme on kehittää työnantajamielikuvaamme ja yhtenäistää PwC:n työnantajamielikuvaan liittyvää viestintää.
Yhteistyötahot	Tapahtumat, koulutustilaisuudet, julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen, tutkimukset	Toimimme aktiivisena jäsenenä Finnish Business and Society ry:ssä ja Vastuullisuusraportointikilpailun arviointiryhmässä.	Tavoitteenamme on kytkeä yhteistyöaktiiviteettimme suuremmin liiketoimintatavoitteisiimme ja sitten syventää yhteistyötä valittujen tahojen kanssa.



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

PwC auttaa yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti. Apunasi on Suomessa yli 800 asiantuntijaa ympäri maan. Olemme sitoutuneita tuottamaan laadukasta palvelua liikkeenjohdon konsultointiin, yritysjärjestelyiden, veroneuvonnan, tilintarkastuksen ja muun varmennuksen alueilla. Tavoitteenamme on luoda kestävä kasvua. Ota yhteyttä tai lue lisää: www.pwc.fi.

PwC toimii 157 maassa yli 195 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.

Seuraa meitä: PwC Suomi

