

Tillsammans mot hållbar tillväxt

PwC Finlands företagsansvarsrapport 2015

*part
of it:*



Tillsammans mot hållbar tillväxt

PwC Finlands företagsansvarsrapport 2015

I denna företagsansvarsrapport presenteras en sammanfattning över de åtgärder som vidtagits och resultat för PwC Finland (PricewaterhouseCoopers Oy) för räkenskapsperioden 1.7.2014-30.6.2015^{)}. Du kan läsa mer om ansvarsfrågor på vår hemsida (www.pwc.fi/yritysvastuu).*

| | |
|--|----|
| PwC i ett nötskal | 3 |
| VD har ordet | 4 |
| Företagsansvarsdirektören har ordet | 7 |
| Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC | 9 |
| Våra intressenter | 12 |
| <i>Ansvarsfull verksamhet</i> | 13 |
| <i>Personal och mångfald</i> | 16 |
| <i>Samhällsengagemang</i> | 20 |
| <i>Hantering av miljöpåverkan</i> | 26 |
| Skatteavtryck | 29 |
| Nyckeltal | 31 |
| Övriga personalnyckeltal | 33 |

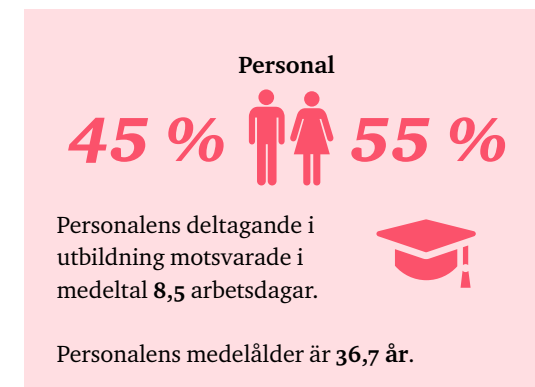
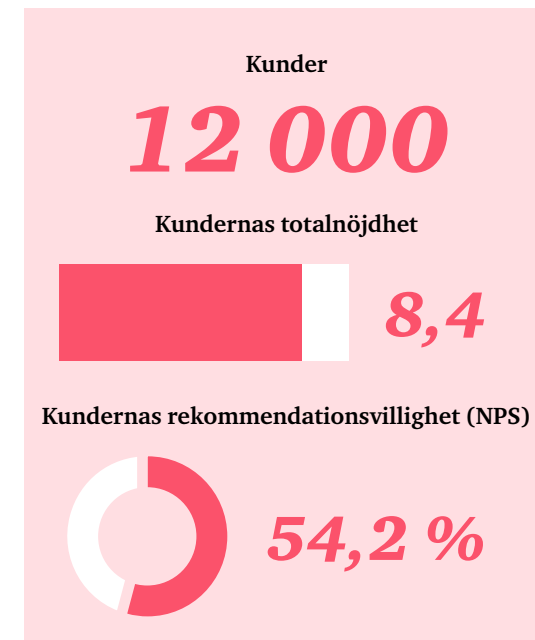
*) Rapporten omfattar PricewaterhouseCoopers Oy, rapporten omfattar inte intressebolaget PwC OFR-revision AB och PwC Strategy& (Finland) AB samt det vilande dotterbolaget PwC Services AB. Rapporteringsperioden avseende miljöuppgifterna är avvikande: dessa har rapporterats för kalenderåret frånsett från körda kilometer. Vår företagsansvarsrapport omfattar basinnehållet enligt GRI G4-ramverket. Du hittar vårt G4-index och mer information om våra rapporteringsprinciper på adressen www.pwc.fi/yritysvastuu.

PwC i ett nötskal

Bolaget PwC Finland ägs av sina finländska delägare och ingår i den internationella PwC-kedjan. Vi hjälper företag att växa, verka effektivt och säkerställa rapporteringens tillförlitlighet – vare sig kunden är ett tillväxtföretag, familjeföretag, börsnoterat företag eller en aktör inom den offentliga sektorn. Vår målsättning är att skapa hållbar tillväxt.

Våra tjänster

- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster
- Forensic-tjänster
- Ledningskonsultering
- Juridiska tjänster
- Företagsstrukturering
- Riskhantering och Corporate Governance
- Skatterådgivning
- Företagsansvarstjänster



PwC är en förkortning som hänvisar till PwC-kedjan och/eller till ett eller flera av dess medlemsföretag, som alla är självständiga bolag. Mer information: www.pwc.com/structure.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

VD har ordet

Vi skapade förutsättningar för tillväxt

Bolaget är inne i en generationsväxling, och det här är min första översikt i rollen som vd. Växlingen av stafettpipen för min nya ledarroll skedde 1.7.2015. Jag fick ta över ett bolag i mycket bra skick: personalens tillfredsställelse och kundnöjdheten är på god nivå, varumärket har en stark image på marknaden och bolaget en stabil ekonomisk ställning.

För egen del vill jag tacka de tidigare PwC-generationerna, som skött bolaget ansvarsfullt och framförallt de långvariga kunderna, som samarbetat med oss i över 60 år. Vi är på stark väg mot ett partnerskap för hållbar tillväxt. Vi hjälper kunderna att bygga hållbar tillväxt, effektivera verksamheten och säkerställa rapporteringens tillförlitlighet.

Ändamålet är att bygga förtroende och lösa problem

När den finska ekonomin går trögt ökar omvärldsutmaningarna för kundföretagen och vår kundorganisation. Organisationerna måste anpassa sig till en förändrad marknad och strängare reglering samtidigt som de även beaktar globala megatrender, t.ex. tekniska, miljömässiga och demografiska förändringar.

Enligt PwC:s Global CEO Survey 2015, som publicerades på vårvintern, tycker fyra av fem företagsledare i Finland att hoten mot företagens tillväxt ökat jämfört med tre år tillbaka. Trots detta är de verkställande direktörernas tro på det egna företagens tillväxt fortfarande på en god nivå.

Mitt i alla förändringar är PwC:s ändamål att



Mikko Nieminen

skapa förtroende i samhället och lösa viktiga problem – "To build trust in society and solve important problems". Detta är hela PwC-kedjans gemensamma ändamål, purpose. Det är mycket sagt. Ändamålet bottnar i vårt arv: att öka förtroendet för ekonomisk rapportering och därmed förtroendet mellan olika parter och för våra tjänster så att vi kan hjälpa både privata och offentliga företag och organisationer att nå framgång.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Stabil tillväxt

Jag tycker att vi lyckades väl med uppgiften att stödja kunderna i förändringar, tillväxt och tillförlitlig verksamhet. Under den räkenskapsperiod som slutade i juni 2015, och i det utmanande marknadsläget, ökade vi omsättningen med 5,3 % till 109,6 miljoner euro (104,1 mn). Lönsamheten förblev god.

Trots det svåra ekonomiska läget fanns det aktivitet på strukturerings-, finans- och kapitalmarknadsfronten. Vi var med i en stor del av dessa transaktioner, vilket återspeglades positivt på affärsområdenas utveckling: enheten Ledningskonsultering och företagsstrukturerings ökad sin omsättning med 13 %. Vårt största affärsområde, revision och andra kvalitetssäkringstjänster, ökade sin omsättning med 5 %, vilket var mer än väntat. Inom skatterådgivning och juridiska tjänster stannade tillväxten på 2 %.

Vi mätte räkenskapsperiodens prestation med ekonomiska indikatorer, men också utifrån personalens arbetstillfredsställelse och kundresponsen. Både personalens och kundernas nöjdhet ökade under perioden, vilket var särskilt glädjande och visar att vi lyckats i vårt arbete. Du kan läsa mera om resultaten senare i denna rapport.

I främsta ledet inom strategikonsultering

Våren 2014 köpte PwC-kedjan managementkonsultbolaget Booz & Company. Vid förvärvet fick Booz & Companys affärsverksamhet ett nytt namn: Strategy&. Samarbetet mellan Strategy& och PwC i Finland fördjupades, och vid utgången av räkenskapsperioden (30.6.2015) blev Strategy& i Finland ett helägt dotterbolag till PwC Finland.

Kunderna har varit entusiastiska över förstärkningen av vår kompetens inom strategisk rådgiv-

ning: Strategy& kompletterade vårt tjänsteutbud med sina erfarenheter av praktisk, gedigen och branschorienterad strategikonsultering. Vi kan möta kundernas efterfrågan med ett fullserviceutbud, ”från strategi till genomförande”, såväl i Finland som globalt.

Preciseringar i regleringen av revisionsområdet väntas

Förändringarna i EU:s revisionsförordning och -direktiv tillkännagavs 16.6.2014. Bland de största förändringarna finns obligatorisk byrårotation för börsnoterade PIE-bolag (Public Interest Entity) och begränsningar i tjänster som tillhandahålls revisionskunder. Förordningen och direktivet träder i kraft sommaren 2016, men på flera punkter tillämpas övergångstider.

Regelverket omfattar även flera nationella tillämpningar, som ännu inte avgjorts för Finlands del: Arbetsminister Lauri Ihalainen tillsatte en arbetsgrupp som i slutet av 2015 väntas komma med ett betänkande om förändringsbehoven med anledning av EU:s regelverk för revisionsområdet. Därefter skickas betänkandet på remiss till olika intressenter. Regeringen ska sedan lämna en proposition till riksdagen våren 2016.

Vi diskuterar ämnet med våra kunder och förbereder kommande förändringar i ljuset av tillgänglig information.

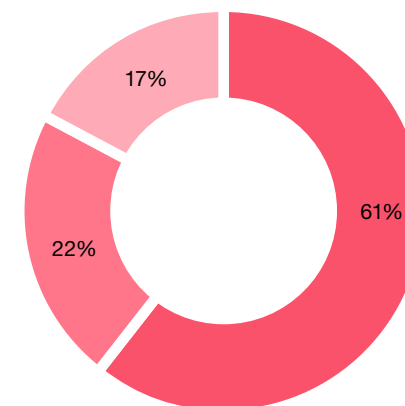
Fortsatt utveckling av tjänsterna räkenskapsperioden 2016

Just nu ser det inte särskilt ljus ut för den finska ekonomin trots den positivare exportstatistiken som kom i början av september och Statistikcentralens meddelande att Finland inte är i recession. Enligt finansministeriets bedömning kan tillväxten

Kunderna har varit entusiastiska över förstärkningen av vår kompetens inom strategisk rådgivning.

Mikko Nieminen

Omsättningen 109,6 miljoner euro



- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster
- Skatterådgivning och juridiska tjänster
- Ledningskonsultering och företagsstrukturerings

Ansvarsfull verksamhet hör till kärnan i vår företagskultur.

Mikko Nieminen

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

i ekonomin rent av bli negativ 2015, och det dåliga ekonomiska läget drar även ner prognosen för 2016. Den s.k. breda arbetslösheten har ökat till 17 procent.

Trots de rätt stora utmaningarna i omvärlden tror jag på en fortsatt stark efterfrågan på mångsidiga och högklassiga experttjänster som utgår från kundernas behov. Under räkenskapsperioden 2015 skapade vi en starkare plattform och bättre förutsättningar för tillväxt. Våra mål för 2016 är starkare tillväxt – nära tvåsiffrig – och ännu bättre lönsamhet.

Vi har satsat mycket på att förnya de etablerade tjänsterna, såsom revision och skatterådgivning, och där vill vi fortsätta vara den ledande tjänstleverantören i Finland. Investeringarna på nyare tillväxtområden fortsätter, t.ex. inom strategikon-sultering, dataanalys och cybersäkerhetstjänster. Vi stärker kompetensen för att kunna tillhandahålla tjänster i olika skeden av företagsstruktureringsprocesser.

Utöver utvecklingen av våra tjänster har vi lagt ned mycket tid på ledarskapsutveckling och investerat i effektivare arbetsverktyg och ett digitaliserat tjänsteutbud. Jag tror att investeringarna sam-mantaget hjälper oss fram på tillväxtbanan trots att vi inte får någon direkt draghjälp av Finlands ekonomiska läge.

Under innevarande räkenskapsperiod ska vårt strategiarbete ge PwC Finland en klar målbild och position för nästa strategiperiod.

Ansvarsfull verksamhet hör till kärnan i vår företagskultur. Vi stöder kunderna i ansvarsfrågorna och utvecklingen av ansvarsfull verksamhet, men tar också själva ansvar. Vi utvecklar såväl ansvarstjänsterna som vår egen ansvarsfulla verksamhet. Företagsansvarsdirektör Sirpa Juutinens översikt

och den här rapporten berättar mera om detta arbete.

Jag vill tacka våra kunder för visat förtroende! Hjärtligt tack även till alla PwC-medarbetare, som gjort ett strålande jobb och möjliggjort vår framgång. Sist men inte minst tackar jag alla samarbetsparter med vilka vi delat kunskaper och synpunkter och skapat betydelsefulla relationer.



Mikko Nieminen

Företagsansvarsdirektören har ordet

Att integrera ansvaret i företagskulturen är en lång process

Företagsansvaret visar väg för utvecklingen medan försummelse av det ökar riskerna i verksamheten. Företag som tar ansvar på ett bra och proaktivt sätt kan utnyttja de möjligheter som detta ger.

PwC har redan i flera år satsat på företagsansvar i sin verksamhet. Vi är kända för högklassiga ansvarstjänster. Dessutom ser vi det som nödvändigt att utveckla vårt eget företagsansvar.

Under räkenskapsperioden utvecklade vi företagsansvaret planerligt på alla utvalda delområden: 1) ansvarsfull verksamhet, 2) personal och mångfald, 3) samhällsengagemang och 4) hantering av miljöpåverkan.

Ansvarsfull verksamhet fokuserade på utveckling av kundernas ansvarsperspektiv, t.ex. att integrera företagsansvaret i företagsförvärvsprocesser. Våra experter skapade ett övergripande angreppssätt för kunderna så att de kan beakta företagsansvaret i alla skeden av förvärvet.

Vi utvecklade ansvarstagandet i våra interna processer genom att stärka inkösprinciperna och -procedurerna.

Inom personal och mångfald fortsatte utvecklingen av ansvarstagandet som en del av personalledningen. Ledningsgruppen fattade beslut om att PwC som arbetsgivare stöder mångfald även i fråga om sexuella minoriteter. Vi undertecknade också ansvarsnätverket FiBS mångfaldförbindelse.

Vår samhällliga påverkan fortsatte genom samarbete med flera olika näringslivs-, bransch- och fackliga organisationer och föreningar samt



Sirpa Juutinen

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Under årens lopp har vi sett att företagsansvaret kräver långsiktighet.

Sirpa Juutinen

läroanstalter. Vi uppdaterade riktlinjerna för pro bono-sponsorskap.

Förståelse och hantering av miljöpåverkan har visat sig vara en viktig sak för personalen trots att PwC har en ganska liten miljöpåverkan jämfört med många andra branscher.

Transparenta mätningar och öppen kommunikation

Under årens lopp har vi sett att företagsansvaret kräver långsiktighet. Att producera dokument och förnya program är enkelt. Att integrera ansvaret i företagskulturen är däremot en lång process.

I ett bolag av PwC:s karaktär är högklassigt arbete och bibehållande av kundnöjdhet alltid aktuella frågor. Vi har alltså bra grundförutsättningar för att utveckla företagsansvaret.

Att ta ansvar har alltid varit en del av vår dagliga verksamhet. Därför kan det uppfattas som en motstridig tanke att satsa starkt på utveckling av företagsansvaret. Det är dock nödvändigt. Man kan inte bara säga att företagsansvaret är en del av allt vi gör. Vi måste även kunna mäta resultaten och berätta öppet om dem. Därför behöver vi förstå vad som förväntas av oss. Vi måste inkludera ansvarstagandet i ledningssystemet och utveckla funktionella processer för det dagliga ledarskapet.

Starkt stöd från ledningen

Jag vill tacka styrgruppen för företagsansvar för att den aktivt satt sig in i utvecklingen av PwC:s företagsansvar. Även styrelsen och ledningsgruppen förtjänar tack för det starka stödet och uppställningen av utmanande målsättningar.

Detta sporrar oss att uppnå de ambitiösa målsättningarna och säkerställer att ribban hela tiden höjs. Även om ledningen spelar en viktig roll ska hela personalen tackas. I slutändan är det ju den som svarar för det praktiska ansvarstagandet i det dagliga arbetet.

Detta ger en bra avstamp.



Sirpa Juutinen

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

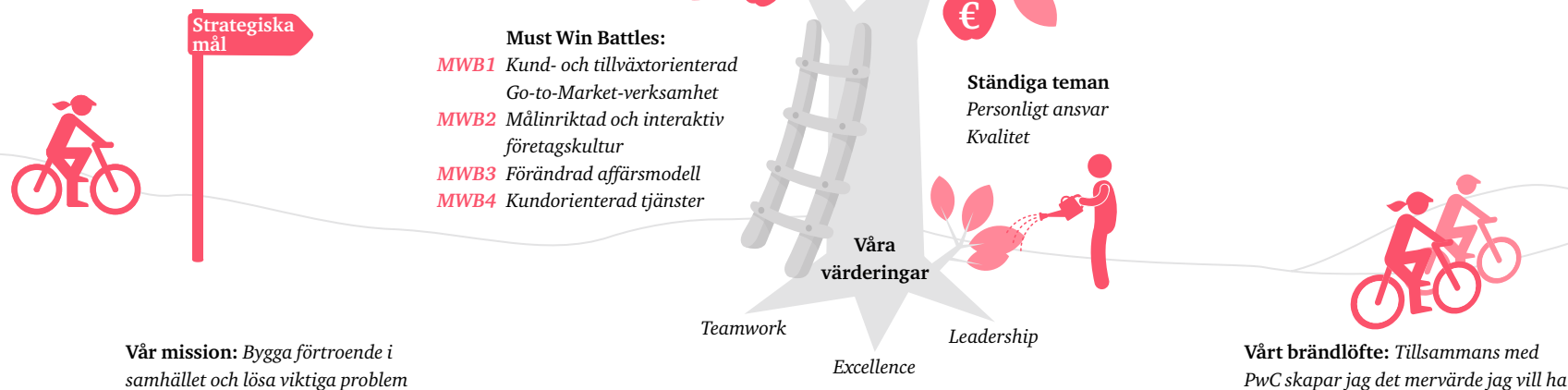
Övriga personalnyckeltal

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

En hållbar framtid uppstår inte av sig själv. Den skapas genom en rad dagliga val och beslut.

Vår affärsstrategi går under namnet Samarbetspartner för hållbar tillväxt (3 K – Kestävän kasvun kumppani): vi hjälper kunderna att bygga hållbar tillväxt. För oss innebär hållbarhet att både vår och kundernas affärsverksamhet är korrekt uppbyggd och står på en hållbar grund. Dessutom innebär det att agera ansvarsfullt både som arbetsgivare och i fråga om vår miljöpåverkan.

3K-strategin och våra värderingar sammanfattas i bilden bredvid.



Vår mission: Bygga förtroende i samhället och lösa viktiga problem

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

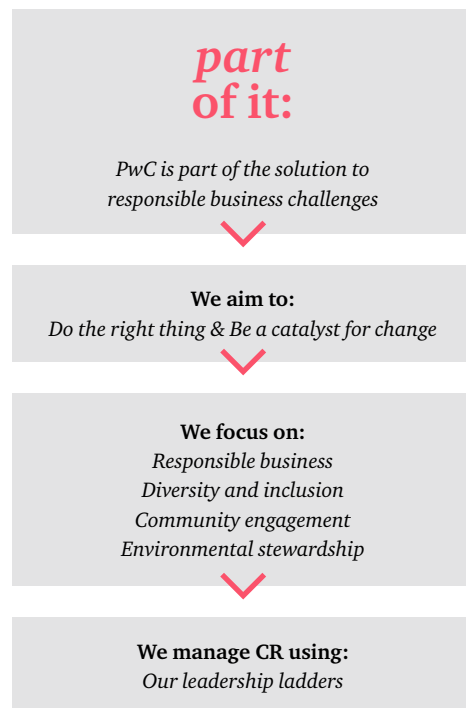
Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

PwC-kedjan har en global ansvarsstrategi, som är grunden för PwC Finlands ansvarsarbete.



Företagsansvarets referensram

När vi omsätter PwC-kedjans strategi i praktiken beaktas affärsstrategin och det som av ledningen definierats som väsentliga aspekter.

Grundtanken i strategin är viljan att vara en del av den hållbara tillväxten – ”part of it”. Strategin har två huvudteman: ”Do the right thing”, som syftar på ansvarsfullhet i vår egen verksamhet, och ”Be a catalyst for change”, som avser vår roll som förändringskraft. Med andra ord ska vi både glo-

balt och lokalt främja lösningar för hållbar utveckling och ansvarsfullare affärsverksamhet.

Vad gäller att göra rätt saker fokuserar vi på det väsentliga för affärsverksamheten när vi tar vårt företagsansvar. Det handlar även om att etiska principer och ansvarsfullhet är en del av vår företagskultur såväl i kundarbetet som i t.ex. personalpolicyn.

Vi påskyndar förändringar genom att förnya vår kompetens och producera ny information för våra intressenter.

Företagsansvaret är en del av vår affärsverksamhet

Vi leder företagsansvaret som en integrerad del av verksamheten. Utvecklingsarbetet leds av företagsansvarsdirektören, som rapporterar till verkställande direktören. Företagsansvarsdirektören är också jämställdhetsansvarig partner.

Styrgruppen för företagsansvar har som uppgift att följa upp och koordinera utvecklingen av företagsansvaret.

Ledningsgruppen får en sammanfattning av resultatet från gruppens arbete minst två gånger per år. Medlemmar i styrgruppen under räkenskapsperioden 2015 var företagsansvarsdirektören, styrelseordföranden, företrädare för affärsområdena, operativa direktören, personaldirektören och varumärkes- och kommunikationsdirektören. Även verkställande direktören deltog vid de flesta styrgruppsmötena.

Den aktuella perioden sammanträdde gruppen totalt fyra gånger.

Under styrgruppen finns det fyra arbetsgrupper, vars ordföranden är medlemmar i styrgruppen. Övriga medlemmar i arbetsgrupperna företräder olika organisationsenheter och -nivåer.

PwC Finlands företagsansvarsorganisation



Linjeorganisationen tar företagsansvar tillsammans med stödfunktionerna

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Mer målinriktad ledning av företagsansvaret
Under perioden arbetade vi målmedvetet för att uppnå målen på alla fyra delområden som PwC valt ut. Samtidigt engagerade vi ytterligare personal i arbetet.

Ett exempel är hur ansvarstagandet integrerades i inköpsorganisationens arbete.

Styrgruppens arbete etablerades. För beslut i ledningsgruppen beredde styrgruppen olika ärenden, där de viktigaste var den nya ansvarspolicyn

för inköpsfunktionen och ställningstagandet om sexuella minoriteters likvärdiga ställning.

Företagsansvarets målsättningar

Företagsansvaret är länkat till PwC:s fyraåriga affärsstrategi

Kestävän kasvun kumppani (en samarbetspartner för hållbar tillväxt).

Målen för PwC:s fyra fokusområden inom företagsansvar har i huvudsak uppställts till utgången

av strategiperioden 2013–2016. Vissa mål har dock uppdaterats under resans gång.

Under räkenskapsperioden 2016 genomför vi en enkät bland intressenterna och uppdaterar de väsentliga punkterna i företagsansvaret. Detta säkerställer att vårt ansvarsarbete också fortsättningsvis är verksamhetsorienterat och möter intressenternas förväntningar.

På följande sida beskrivs våra viktigaste intressenter och hur vi arbetar med dem.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Företagsansvarets målsättningar



Ansvarsfull verksamhet

- Vi utvidgar ansvarsperspektiven avseende alla tjänster
- Vi stärker ansvarsperspektivet i riskhanteringsprocesserna



Personal och mångfald

- Vi ökar personalens medvetenhet om företagsansvar
- Vi inkluderar företagsansvaret i chefsutbildningarna
- Vi ökar medvetenheten om mångfald i arbetslivet

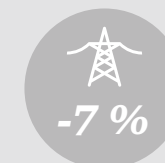


Samhällsengagemang

- Vi uppdaterar riktlinjerna för pro bono-, välgörenhets- och frivilligarbetet
- Vi uppdaterar indikatorerna och prioriterar mätbara områden i samhällsengagemanget

Hantering av miljöpåverkan

- Vi minskar koldioxidutsläppen från affärsresor med 5 % och ökar telekonferenserna med 5 %
- Vi minskar elförbrukningen med 7 %
- Vi minskar pappersförbrukningen med 3 %



Våra intressenter

| Intressent | Typer av interaktion | Exempel på samarbete med intressenter under räkenskapsperioden | Hur samarbetet är tänkt att utvecklas |
|--------------------------|--|--|---|
| Kunder | Kundmöten, kundevenemang, kundrenspons, varumärkesundersökning, PwC:s publikationer och undersökningar, nyhetsbrev, sociala medier | Vi ordnade flera tillfällen för nätverkande och kunskapsdelning, t.ex. CFO Roundtable för ekonomidirektörer och det årliga Capital Markets-seminariet, som riktar sig till högsta ledningen. För stiftelser och föreningar ordnade vi tävlingen och mötet Öppen rapport, där syftet var att stödja transparent rapportering. | Vi vill förstå kundens situation och bransch ännu bättre. I fortsättningen kommer vi att satsa mer på utvalda branscher. PwC-kedjans globala kompetens utnyttjas så att kunderna får tillgång till den bästa kunskapen och kompetensen. |
| Personal | Enkäten Global People Survey om arbetsmiljön, Peoplegruppen, verkställande direktörens och ledningsgruppens översikter, intranät, diskussionsforum, interna sociala medier, personaltidning, möten för hela personalen och grupper | Vi påbörjade månatlig publicering av ett internt nyhetsbrev om ledningsgruppens arbete och beslut i syfte att öka insynen i ledningsarbetet och informationsdelningen till hela personalen. | Vårt mål är att involvera personalen i strategiarbetet och kommunicera strategin på ett begripligt och engagerat sätt. |
| Läroanstalter | Samarbetsavtal med läroanstalter, föreläsningar, rekryteringsdagar och -mässor på läroanstalter, företagsbesök hos PwC, Gesäll-programmet för praktikanter | De viktigaste evenemangen riktade till studerande var våra årliga rekryteringsdagar Assurance Day, Advisory Day och Tax Day. Som ett led i PwC:s globala Aspire to Lead-serie ordnade vi ett möte för studerande där kvinnligt ledarskap diskuterades. | Vi tänker utveckla samarbetet med läroanstalter och ämnesföreningar. |
| Samarbetspartners | Evenemang, utbildningstillfällen, publikationer och böcker, undersökningar | Vi deltog i många projekt som stöder entreprenörskap, t.ex. Slush, och sökte Finlands mest värdefulla företagare (PwC's Most Valuable Entrepreneur) tillsammans med T+H-gruppen. Genom tävlingen Öppen rapport främjade vi transparent rapportering inom den tredje sektorn. | I allt samarbete är målet att det ska vara värdefullt för båda parter. |

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Ansvarsfull verksamhet

- Vi fortsatte integrera ansvarsfullheten i alla våra tjänster. Fokus låg framförallt på tjänster i företagsförvärvsprocesser.
- Vi förnyade ansvarskraven för våra egna inköp.
- Vi förnyade processen för hantering av kundernas krav på vårt ansvarstagande.
- Våra kundnöjdhetsresultat var utmärkta.

Ansvarsfull verksamhet

Ansvaret med i alla tjänster

Ansvarsfullhet integrerad i verksamheten är en av våra framgångsfaktorer. Vi måste förstå kundernas och intressenternas förväntningar på ansvarstagandet och kunna möta dem i verksamheten och tjänstebudet.

Ansvarsfullhet integreras i alla tjänster

Ett av de centrala målen för vårt företagsansvar är att integrera det i alla tjänster.

Vi gav personalen introduktion och ordnade ett utbildningstillfälle om företagsansvar för kunderna. Ansvarsperspektivet fördjupades framförallt i tjänster rörande företagsstrukturering och leveranskedjor.

”Därtill var vi fortsatt aktiva i debatten om företagsbeskattningens ansvarsfullhet”, säger företagsansvarsdirektör Sirpa Juutinen.

Vårt Sustainability & Climate Change-team fortsatte stödja kunderna i ansvarsfrågor.

Kunderna kräver ansvarstagande

Ledningsgruppen godkände riktlinjer för ansvarsfulla inköp och krav på ansvar. Riktlinjerna definierar våra principer för ansvarsfulla inköp. Utbildningar om riktlinjerna ordnades i juni.

”För att säkerställa ansvarsfulla inköp ska alla våra leverantörer binda sig till ansvarskraven”, säger operativa direktören Kati Tammilehto.

Även kunderna efterfrågar ansvar: ”Allt fler kunder har begärt att vi ska binda oss till deras ansvarskrav. Detta har kommit upp i t.ex. avtalsförhandlingar. Ibland har kunderna begärt att vi ska följa

upp ansvarstagandet och etiken i vår verksamhet eller frågat om dessa saker”, säger Sirpa Juutinen.

Under räkenskapsperioden utvecklade vi de interna processerna för att uppfylla dessa krav.

Kunderna värdesätter vårt engagemang

Vi samlar fortlöpande in respons från kunderna för att lära oss mera och kunna betjäna dem bättre. Under räkenskapsperioden kontaktade vi 2 686 kunder för att få respons.

Svarsprocenten för våra elektroniska undersökningar var 41,5 (föregående år 42). Vi försöker bli bättre på att rikta enkäterna till de rätta kontaktpersonerna och samla in respons med bästa möjliga täckning.

Kundernas totalnöjdhet var 8,4 på en skala från 0 till 10 (i fjol 8,2). Därmed uppnådde vi målet.

Vår andra kundnöjdhetsindikator är kundernas villighet att rekommendera oss (NPS = Net Promoter Score). Positivt tal innebär ett bra resultat. Över 50 procent är ett utmärkt resultat.

Kundernas rekommendationsvillighet var 54,2 procent (föregående period 43,4 %).

Vi förbättrade resultatet från föregående period och presterade utmärkt. Följande period är målet att åtminstone behålla den uppnådda nivån (strategiskt mål 50 %).

”Nyckeltalen säger inte allt, men enligt resultaten och den öppna responsen har vi gått åt rätt håll”, säger Markets Leader **Mirel Leino**.

”De synliga resultaten av arbetet är en belöning. Vi har ju satsat på att öka personalens kom-

Våra kunder värdesätter vårt engagemang för samarbetet, den gedigna expertisen, utblicken och de goda kundteamerna och medarbetarna.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

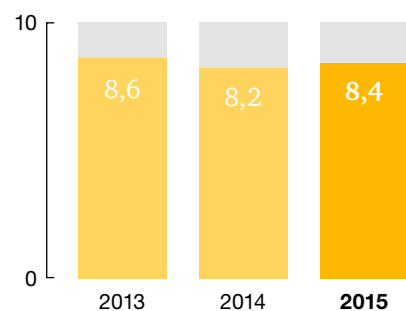
Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

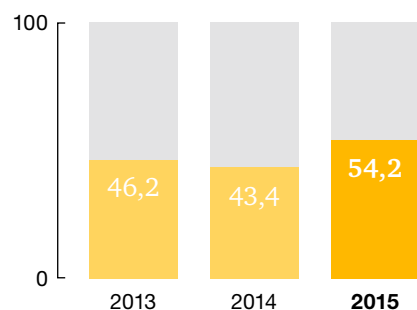
Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Kundernas totalnöjdhet (0-10)



Kundernas villighet att rekommendera % (NPS)



petens, kundorientering och lyhörddhet gentemot kunderna.”

Enligt responsen värdesätter kunderna vårt engagemang för samarbetet, den gedigna expertisen, utblicken och de goda kundteamen och medarbetarna. PwC:s experter lägger också modigt fram alternativa lösningar och perspektiv.

Vi utvecklar verksamheten så att kunderna kan utnyttja vår branschkunskap och den bästa praxisen ännu bättre. Genom att samtala och lyssna kan vi förstå kundens situation och bransch ännu bättre.

”Räkenskapsperioden 2016 organiseras expertteamen starkare runt kunderna, vilket bidrar till det interna informationsutbytet”, säger Leino.

”Vi kommer även att satsa mer på utvalda branscher. Integreringen av Strategy&, specialisten på strategisk konsultation, ger PwC starkare branschkompetens. Vid behov anlitar vi global kompetens i PwC-kedjan så att kunderna får hjälp av de bästa experterna.

Integreringen av Strategy&, specialisten på strategisk konsultation, ger PwC starkare branschkompetens.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Personal och mångfald

- Bättre resultat i personalenkäten.
- Vi fäste särskild uppmärksamhet åt personalutbildning.
- Utvecklingen av chefsarbetet och -träningen fortsatte.
- 113 praktikanter erbjöds praktikplats.
- Peoplegruppen gjorde ett viktigt arbete mellan ledningen och personalen.

Personal och mångfald Stöd, lyssnande och sparring

De anställdas tillfredsställelse i arbetet ökade under räkenskapsperioden. Utvecklingen av chefsarbetet fortsatte och utbildningen för hela personalen var mångsidig.

Personalens engagemang ökade

Resultaten i vår personalenkät förbättrades. Vi har försökt lyssna på personalens åsikter och synpunkter samt att i högre grad involvera experterna i de gemensamma frågorna. Vi tror att detta syns i resultaten.

I många centrala teman kunde en klar förbättring ses. Vår viktigaste indikator, People Engagement-indexet för personalens engagemang, steg med 9 procentenheter till 74 procent. Enkätens svarsfrekvens steg från 71 till 73 procent.

”Resultaten visar också att vi fortfarande har en utmaning i att kommunicera på ett begripligt och engagerande sätt, framförallt om strategin. Detta utvecklar vi vidare på företagsnivå och i grupperna”, säger personaldirektör **Leena Tiensuu**.

Särskild uppmärksamhet på utbildning

Under räkenskapsperioden uppmärksammades utbildningen särskilt mycket, vilket syntes i praktiken: personalens deltagande i utbildning motsvarade i medeltal 8,5 arbetsdagar (föregående år 6,5).

Utbildningar ordnades för utveckling av yrkeskunnandet och chefsarbetet samt speciellt för drifttagningen av det nya affärssystemet.

Vi fortsatte programmet Inspirerande coach, som betonar vikten av att uppmärksamma fram-

gångar, öppenhet och konkret respons i chefsarbetet. Nya grupper kom med och även tidigare deltagare fortsatte med utbildningen.

”Syftet är att en inspirerande och coachande ledarstil får bra fotfäste i PwC, vilket även ingår i vår ledarskapsvision”, säger Tiensuu.

Chefer erbjöds även annan utbildning som stöd för chefsarbetet. I utbildningarna repeterade man bl.a. arbetsgivarens och de anställdas rättigheter och skyldigheter. Dessutom gavs stöd för hantering av svåra samtal.

Karriärutvecklings- och ledarskapsmodellen PwC Professional blev en del av vardagen i ökande grad. PwC-medarbetarna erbjuds på ett synligt och tydligt sätt utbildningar som hjälper dem att utvecklas i sina roller på en karriärväg.

”Konstruktiv respons är en betydelsefull sak med tanke på utveckling, detta betonades vid alla gruppmöten”, påminner Tiensuu.

I slutet av räkenskapsperioden kunde vi starta en webbkurs om företagsansvar för hela personalen. Kursen är ett svar på målsättningen att öka alla PwC-medarbetarnas förståelse av ansvarsfrågor såväl i sin egen verksamhet som i stödet till kunderna. Försommarens webbkurs samlade 114 deltagare, och kursen är också öppen under innevarande räkenskapsperiod.

Fler nya PwC-medarbetare

Vi var i medeltal 830 under räkenskapsperioden; en ökning med 3 procent från föregående period. Totalt rekryterades 105 nya medarbetare och per-

Teman som betonades i chefsträningen var att uppmärksamma framgångar, öppenhet och respons.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Peoplegruppen säkerställer att ledningen har kännedom om personalens perspektiv i beslutsfattandet.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

sonalomsättningen var 11,9 procent.

Hos PwC arbetade även 113 gesäller som praktikanter under räkenskapsperioden.

Antalet deltidsanställda var i medeltal 67. Deltid arbetade man bl.a. på grund av familjeskäl eller studier.

Personalens könsfördelning var oförändrad; 55 procent kvinnor och 45 procent män. Personalens medelålder sjönk något och är nu 36,7 år.

Jämställdhetsarbetet fortsatte genom uppföljning av jämställdhetsplanen från våren 2014. En ny analys av jämställdhetsläget planeras för 2016.



Peoplegruppen sparrar och stöder

De anställdas officiella företrädare är Peoplegruppen, dit personalen valde nya medlemmar hösten 2014. I valen till Peoplegruppen försökte man se till att de olika personalgrupperna blir representerade.

Vid utvecklingen av Peoplegruppens verksamhet eftersträvas att den är nära involverad i förberedelserna av olika förändringar.

Revisor **Seija Koimulainen** har deltagit i Peoplegruppens verksamhet i flera år. Enligt henne är det viktigaste att gruppen verkar som informationsförmedlare mellan ledningen och personalen.

”Vi förmedlar synpunkter och kunskaper från fältet, t.ex. gällande utvecklingsobjekt. Det är fint att gruppen har företrädare från olika delar av huset, olika befattningar och olika områden i Finland. Då får man nya perspektiv på saker.”

Gruppen har behandlat bl.a. arbetsorganisationen, personalförhållandena och mobilreformen. Även arbetshälsan har diskuterats mycket.

”Vi tänker på konkreta saker med vilka vi kan påverka hur man trivs och orkar med jobbet”, säger Komulainen.

Revisionsexperten **Veera Talari** tycker också att gruppen är viktig, precis på grund av påverkansmöjligheterna.

”Ärenden som gäller hela personalen förs till oss i gruppen och diskuteras med ledningen. Detta säkerställer att ledningen även har kännedom om personalens perspektiv i beslutsfattandet.”

Sommarfesten samlade rekordmånga PwC-medarbetare från hela landet. Under eftermiddagen och kvällen firade man räkenskapsperiodens slut och följde med vd-växlingen.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Lärande i internationella uppdrag

Kompetensutveckling sker i samarbete med den globala PwC-kedjan. Ett globalt mål är att öka personalrörligheten mellan PwC-länderna.

Under räkenskapsperioden hade vi 16 anställda i utstationeringar av varierande längd på utländska PwC-kontor. I Finland arbetade totalt 11 medarbetare

från andra PwC-länder. Dessutom gjorde en PwC-medarbetare från Finland en permanent övergång till Luxemburg.

Revisor Olli Pörsti kom precis tillbaka från två års utstationering i Indonesien.

”Från början tänkte jag inte anmäla mig till uppdraget eftersom jag tyckte att revision är revision oavsett land.”

Han erbjöds dock möjlighet till två år i Indonesien, där man behövde en finsk kontakt samt planering och ledning av ett uppdrag.

”Sydostasien var ett helt nytt område för mig, jag hade aldrig ens besökt det. Jag bestämde mig dock för att resa dit med ett öppet sinne.”

Olli tycker att utbytet lönade sig. Det lärde mig bl.a. att samma enhetliga standarder kan ha annorlunda tillämpningar till vissa delar. Han kom med sina synpunkter till de nya kollegerna, som i sin tur gav honom nya perspektiv.

Upplevelsen var överlag sådan att han rekommenderar alla kollegor att bege sig ut i världen, om situationen tillåter.

”PwC hjälper till vid utstationeringen. FlyttserVICEN skötte flyttgodset och förtullningen, och på plats fick jag hjälp med att hitta en bostad.”

En mängd bekanta blev kvar i Indonesien. Deras avskedshälsning till Olli var att gör nu en vända till Finland men kom snart tillbaka.



Olli Pörsti

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Samhällsengagemang

- Vi var aktiva i nätverk samt ökade och delade vår kompetens i bred omfattning.
- Vi deltog i många projekt som stöder entreprenörskap, t.ex. Slush.
- Vi sökte Finlands mest värdefulla företagare (PwC's Most Valuable Entrepreneur) tillsammans med T+H-gruppen (Taivas+Helvetti).
- Genom tävlingen Öppen rapport främjade vi transparens inom den tredje sektorn.
- Vi ordnade omkring 140 evenemang och utbildningstillfällen för kunder, studerande och samarbetsparter.

Samhällsengagemang Samarbete via nätverk

Vi samarbetade med flera olika näringslivs-, bransch- och fackliga organisationer och föreningar samt läroanstalter: vi vill påverka branschens utveckling och stödja teman som är viktiga för oss, bl.a. ägarskap, styrelsearbete och entreprenörskap.

Vi nätverkade genom att bedriva samarbete. På så sätt får vi kunskap och ökad kompetens samt delar i sin tur våra kunskaper och synpunkter, t.ex. via föreläsningar, utbildning, gemensamma evenemang och publikationer.

Bland de största samarbetsparterna under räkenskapsperioden 2015 fanns kunskapsnätverket **Boardman, Directors' Institute of Finland – Hallitusammattilaiset ry, Familjeföretagens förbund, Suomen pääomasijoittajyhdistys (FVCA)** och handelskamrarna. En central partner är även **Finlands Revisorer rf**.

”Vårt samarbete med Boardman och Directors' Institute of Finland (Hallitusammattilaiset ry) har fortgått i flera år. I likhet med föregående år satsade vi på Boardmans utvecklingsforum, t.ex. det årliga Kaamos-forumet”, säger Markets Leader **Mirel Leino**.

Ett bra exempel på samhällelig påverkan är samarbetet med Börsstiftelsen. Vi samarbetar för att underlätta börsintroduktion av bolag och därmed bidra till kapitalmarknadens utveckling.

Vi har samarbetat med **Suomen Veroasiantuntijat rf** sedan föreningen grundades. Föreningen deltar aktivt i utvecklingen av skattelagstiftningen, beskattningsförfarandena och rättssäkerheten i be-

skattningen. Föreningen ger utlåtanden om de ovannämnda sakerna till finansministeriet, Skatteförvaltningen och riksdagen samt lämnar förslag till utveckling av beskattningen.

”Vi deltog i lagberedningsarbetet genom att ge utlåtanden. Vi lyfter fram viktiga aspekter som vi observerat i kundföretagens verksamhet”, säger **Petri Seppälä**, direktör för skatterådgivning och juridiska tjänster.

Med tanke på företagsansvar är ett av våra viktigaste samsarbetsnätverk **FIBS**, där vi är medlem. Vi fortsatte som medlem i bedömningsgruppen för tävlingen om ansvarsfull rapportering och därtill var en PwC-partner ordförande i tävlingens organisatorgrupp som företrädare för Finlands Revisorer rf.

Företagare stöder företagare

PwC har varit ett stöd för Finlands företagare i över 60 år.

”I Finland har vi 240 specialister som fokuserar på att stödja och betjäna familjeföretag. Vi upplever detta som en viktig samhällelig uppgift då man även globalt noterat att tillväxten kommer från familjeföretagen. De är grundläggande motorer för hela ekonomin”, säger **Marko Korkiakoski**. Han leder PwC:s familje- och privatföretagstjänster i huvudstadsregionen.

Familjeföretagen får även stöd genom vårt samarbete med den globala PwC-kedjan. Räkenskapsperioden 2015 förvärvade t.ex. PwC Tyskland ett företag som fokuserar på ägarprogram och -strate-

I Finland har vi 240 specialister som fokuserar på att stödja och betjäna familjeföretag.

Marko Korkiakoski

gier. Detta hjälper även oss i Finland att ge familjeföretagen ett gedignare stöd i bl.a. generationsväxlingar och strategiarbetet.

Vi fortsatte med samprojektet Tillväxtgruppen, som stöder tillväxtnöjligheterna för medelstora företag i Finland. Utöver företag deltar en mängd individer samt Teknologindustri i projektet. Projektet växte med 87 nya medlemmar.

”Tillväxtgruppens verksamhet spred sig över hela Finland, det sydligaste företaget finns i Hangö och det nordligaste nära Kittilä. Flera branscher är med, från mjukvaruföretag till traditionella verkstäder”, säger PwC:s **Lauri Lehtovuori**, som är aktiv i Tillväxtgruppen.

Företagen i tillväxtgruppen formulerade tillväxtnål där varje tillväxtföretag satsar på att fördubbla omsättningen under året, så att den sam-

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

manräknat ökar med åtta miljarder. Företagen kallade dessa ”oförskämt hårda löften”.

”Löftet tvingar företagen att aktivt söka nya möjligheter”, säger Lehtovuori.

Sedan 2008 har vi koordinerat Tekes **NIY-program** (Nuoret Innovatiiviset Yritykset), som är den viktigaste formen av offentlig finansiering till små tillväxtföretag. Vi stödde programmet även den gångna räkenskapsperioden.

Stödet inom företagartemat syntes även i räkenskapsperiodens största marknadsföringssamarbeten: **Nordic Business Forum**, projektet **Taivas+Helvetti** och inom det PwC:s tävling **Most Valuable Entrepreneur** samt i det internationella teknik- och start up-evenemanget **Slush**.

Det sistnämnda växte och flyttades från kabelfabriken till mässcentret i Helsingfors. Vi har varit med och stöttat Slush sedan 2010 och var även med hösten 2014. Samarbetet intensifieras inför hösten 2015.

På jakt efter Finlands mest värdefulla företagare

PwC vill vara med och stödja företagare och entreprenörskap samt stärka sin närvaro och igenkänning bland små och medelstora företag över hela Finland. Hösten 2014 sökte vi för första gången Finlands mest värdefulla företagare (PwC's Most Valuable Entrepreneur) tillsammans med T+H-gruppen (Taivas+Helvetti).

”Den som belönas ska vara en företagare med hållbar affärsverksamhet som tar hand om arbetstagarna och tar ansvar för sin miljö”, säger Marko Korkiakoski när han sammanfattar kriterierna. PwC's Most Valuable Entrepreneur 2014 tillkännagavs vid Nordic Business Forum 9.10.2014. Juryn bestående av T+H-samarbetsparter utsåg **Evon**

Söderlund, ägare och grundare av Huone Taapahtumahotelli, till Finlands mest värdefulla företagare.

T+H-samarbetet inkluderade flera evenemang för beslutsfattare under våren 2015 runtom i landet. På varje ort deltog cirka 100–200 beslutsfattare i företag och företagare.

Samarbetet kulminerar igen hösten 2015 när PwC's Most Valuable Entrepreneur tillkännages vid Nordic Business Forum. NBF har blivit ett av de viktigaste näringslivsseminarierna i Norra Europa och PwC är återigen med som en huvudsponsor. Kandidaterna röstas fram av läsarna bland företagarterättelserna i boken Taivas+Helvetti 3. Ju-

ryn bestående av T+H-samarbetsparter väljer sedan Finlands mest värdefulla företagare bland kandidaterna.

Intensivt samarbete med läroanstalter

De studerande är framtidsmakare och en viktig intressentgrupp för oss. Räkenskapsperioden 2015 var vi högskolepartner till **Aalto-universitetets handelshögskola** och till **Hanken**.

Vi arbetade aktivt med studentkårer och ämnesföreningar på Finlands olika universitet och intensifierade kontakterna med yrkeshögskolorna. Vi samarbetade främst med handels-, juridik- och teknikstuderande.



Vi har särskilda seminarieserier för styrelseledamöter och ekonomidirektörer.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Evenemang och utbildningar centrala i samarbetet

Olika evenemang och utbildningar är en viktig form av samarbete med våra intressenter. Under räkenskapsperioden ordnades omkring 140 evenemang och utbildningstillfällen för kunder, samarbetsparter och studerande. Dessutom var vi med på flera evenemang som ordnades av samarbetsparter.

De största kundevenemangen var PwC:s och Aalto-universitetets årliga **Capital Markets**-seminarium för företagsledare och styrelseproffs samt **PwCwomen** för kvinnliga beslutsfattare.

Vi har särskilda seminareserier för styrelseledamöter och ekonomidirektörer. **Board Forum**

riktar sig till styrelseledamöter och utifrån deltagarnas önskemål fokuserade man på internationellt styrelsearbete. Under räkenskapsperioden ordnades tre seminarier med fokus på internationellt styrelsearbete. Vid varje seminarium deltog cirka 30–40 styrelseledamöter.

CFO Roundtable riktar sig till ekonomidirektörer och presenterar aktuella teman och bästa praxis för ekonomidirektörens vardag. Under räkenskapsperioden ordnade vi tre CFO Roundtable, där varje seminarium hade cirka 30 deltagande ekonomidirektörer.

PwC genomför årligen en global enkät till verkställande direktörer, **Global CEO Survey**, vars resultat publiceras på ett möte som riktar sig framförallt till verkställande direktörer. I februari 2015 deltog över 50 företagsledare vid mötet.

Dessutom ordnade vi flera evenemang för specifika branscher samt tematiserade och aktuella evenemang. Exempel på detta var en information för privatföretag om det nya regeringsprogrammet och strängare skattepraxis.

Under räkenskapsperioden hade vårt företagsansvarsteam flera evenemang på olika delområden av företagsansvar. Om företagsansvarsbarometern ordnades bl.a. ett möte för styrelseledamöter i samband med publiceringen och ett annat möte för alla som arbetar med företagsansvar.

Företagsansvarsfrågorna togs även upp på en kvällsträff (**Uusien tuulien ilta**) och vid publiceringen av en forskningsrapport om ansvarsfullt



Under årets Capital Markets-seminarium lyfte VD:n för Statens pensionsfond (VER), Timo Löyttyniemi (nuvarande vice ordförande för EU:s gemensamma resolutionsnämnd), fram placerarens synvinkel.

En betydande del av våra evenemang ordnas i olika delar av Finland utanför huvudstadsregionen.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

placerande tillsammans med investerarföreningen Suomen Pääomasijoitusyhdistys. Teamet var även samarbetspartner till ett seminarium (**Ratkaisun paikka**) som arrangerades av FIBS nätverk inom företagsansvar.

En betydande del av våra evenemang ordnas i olika delar av Finland utanför huvudstadsregionen. Exempelvis hölls seminariet **Merkur Lectures in Business** återigen i Åbo. Det ordnade vi redan för 12:e gången tillsammans med **Ekonomföreningen Merkur rf** och **Handelshögskolan vid Åbo Akademi**.

”Utbildningarna för studerande inkluderade ämnen som var aktuella och relaterade till PwC:s kompetensområden. Där fick de studerande även hjälp med att utveckla färdigheter för att söka jobb och hitta arbetsuppgifter. De viktigaste evenemangen för studerande var våra årliga rekryteringsdagar **Assurance Day**, **Advisory Day** och **Tax Day**, där affärsenheternas verksamhet presenteras och där man kan bekanta sig med specialistarbets innehåll i praktiken”, säger personaldirektör **Leena Tiensuu**.

Vi vill förbättra evenemangens hållbarhet genom att minska deras miljöpåverkan. Vid evenemangen började vi tillämpa de riktlinjer för ansvarsfulla inköp som fastställdes i vår organisation i slutet av räkenskapsperioden.

Användbara publikationer för kunder

Under den gångna perioden publicerade vi flera rapporter och undersökningar som kundföretagen kan utnyttja. PwC-kedjan har många publikationsserier som behandlar t.ex. ekonomisk rapportering och god bolagsstyrning.

Bland de populäraste publikationerna finns **Global CEO Survey** - den årliga kartläggningen av

företagsledarnas synpunkter – och tillhörande branschspecifika rapporter.

PwC Finlands årliga **företagsansvarsbarometer** ökade medvetenheten om hur man i Finland leder arbetet med företagsansvaret. Våra globala publikationer behandlade bl.a. vilka värderingar kvinnor i Y-generationen har inom arbetslivet och arbetsgivarna fick tips om hur de kan stödja kvinnornas karriärutveckling.

Women in Work är ett index som publicerats sedan 2000 och även för den gångna perioden. Indexet undersöker kvinnornas ställning i arbetslivet i olika länder. Low Carbon Economy Index är en årlig analys av koldioxidutsläppen i relation till bruttonationalprodukten. Målet är att fastställa vilka utsläppsminskningar som behövs för att klimatet inte ska värmas upp mer än två celsiusgrader fram till 2100.

Ta del av publikationerna på vår webbplats: www.pwc.fi/julkaisut

Ställningstaganden och diskussioner inom sociala medier

PwC Finland har egna **LinkedIn**-, **Twitter**-, **Facebook**-, **YouTube**-, **SlideShare**- och **Instagram**profiler.

I fråga om Facebook och Instagram har vårt innehåll en stark betoning på samarbete med läroanstalter, image som arbetsgivare och rekrytering. De övriga kanalerna ger ett starkt uttryck för PwC:s roll som aktiv informationsdelare.

Kanaler i sociala medier ger oss möjligheter till öppen, aktuell och ställningstagande diskussion och interaktion med våra intressenter.

Under räkenskapsperioden utbildade vi PwC:s specialister i användning av sociala medier och uppmuntrade dem till aktivt deltagande i diskus-

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

sioner via våra kanaler i sociala medier, framförallt LinkedIn och Twitter.

Många sätt att göra gott

Under räkenskapsperioden uppdaterade vi riktlinjerna för såväl sponsorskap som pro bono-arbete. Målet var även att utarbeta och delvis uppdatera riktlinjer för välgörenhet och frivilligarbete, men arbetet blev inte färdigt och det fortsätter under räkenskapsperioden 2016.

För oss är det tradition att uppmärksamma hjälpbehövande vid jultiden. Vi har under flera år donerat en julpeng till ett välgörande ändamål som personalen röstar fram. Mottagaren av juldonationen röstas fram bland finalisterna i PwC:s tävling Öppen rapport. Julen 2014 gavs julpengen till föreningen **Vailla vakinaista asuntoa ry**.

Våren och sommaren 2015 var fyra av PwC Finlands anställda med och cyklade i det samnordiska välgörenhetsprojektet **Team Rynkeby**, som samlar in medel för lokala cancerorganisationer. I Finland doneras medlen till **Sylva ry**, en förening för cancersjuka barn och unga. I fjol donerade Team Rynkeby nästan 130 000 euro till föreningen. PwC Finland var även i år en av projektets sponsorer.

Vi stöder öppen rapportering

Genom tävlingen Öppen rapport främjade vi transparens inom den tredje sektorn. Tävlingen ordnades för tionde gången. Den uppmuntrar offentligt finansierade stiftelser och organisationer till öppen och transparent rapportering. Den totala prissumman är 15 000 euro, som fördelas mellan tävlingsseriernas (små & stora) vinnare.

”Privatpersoner och företag ger årligen betydande summor till aktörer i den tredje sektorn eller deltar som volontärer i deras verksamhet. Rapportering av hög kvalitet gör det lättare att se om deras stöd har gått till rätt ändamål”, säger PwC-partnern Samuli Perälä, som är med i tävlingskommittén.

Enligt honom borde rapporteringen till intressenterna även riktas till de kommande bidragsgivarna, t.ex. potentiella givare eller volontärer.

”Med hjälp av transparent och begriplig rapportering kan man visa att organisationen är en pålitlig aktör som håller vad den lovar.”

För den bästa rapporteringen inom den tredje sektorn 2014 belönades Stiftelsen för **Finlands Nationalopera** och scouterna i Helsingforsregionen (**Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry**).

*Med hjälp av
transparent och
begriplig
rapportering kan
man visa att
organisationen är en
pålitlig aktör som
håller vad den lovar.*

Samuli Perälä

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Hantering av miljöpåverkan

- Vi antog en ny miljöpolicy.
- Elförbrukningen i kilowattimmar minskade med 6 %.
- Utsläppen från flygresor minskade med 2 %.
- Utsläppen från bilresor minskade med 21 %.

Hantering av miljöpåverkan

Konkreta hållbarhetsåtgärder

Vi uppmärksammar systematiskt verksamhetens miljöpåverkan. Vi har redan åstadkommit konkreta resultat. Telekonferensutrustningen användes flitigare och vi beslutade oss för att helt och hållet gå över till grön el.

Under den gångna perioden antog vi innehållet i en ny miljöpolicy som representerar vårt allmänna ställningstagande i miljöfrågor och den praxisen och de principer som styr vår verksamhet.

PwC:s Helsingforskontor har haft **Green Office**-märket sedan 2010. Märket signalerar att vi åtagit oss att göra verksamheten ännu miljövänligare. Det här är ett kontinuerligt utvecklingsprojekt och vi lade ner mycket arbete på det även den gångna perioden. Arbetet koordineras av Green Office-gruppen, vars medlemmar kommer från de olika affärsområdena.

Gruppen genomförde ett flertal projekt, t.ex. WWF:s mätare av förbrukningssätt. Med hjälp av den kan varje anställd mäta miljövänligheten i sitt handläggssätt. Mätaren omfattar energi- och pappersförbrukning, avfallssortering, återvinning och resor.

Enkäten för mätaren av förbrukningssätt hade 71 svarande, och här kan man önska sig ett större deltagande. I enkätsvaren var medelvärdet för handläggssättens miljövänlighet något över genomsnittet. PwC-medarbetarnas medelvärde var 64,5/100 jämfört med 61,4/100 i Green Office-nätverket.

I mars deltog PwC i **Earth Hour**. Logotypens reklamljus var släckt under veckoslutet och kontors-

ljusen under Earth Hour-timmen.

Personalen har uppmuntrats till återvinning och hållbar konsumtion, bl.a. togs källvattenflaskorna bort från dryckesautomaterna. För personalens bruk skaffades två cyklar.

Under räkenskapsperioden konkurrensutsatte vi elleverantörerna och valde en leverantör med hundraprocentigt grön el.

Utsläppen minskar

Verksamhetens största miljöpåverkan kommer från lokalerna och arbetsresorna.

”Ungefär tre fjärdedelar av våra utsläpp kommer från affärsresor. Resor utgör en väsentlig del av kundarbetet men vi uppmärksammar behovet av resor och resesätten. Vi har redan åstadkommit konkreta resultat, bl.a. genom att förbättra möjligheterna till telekonferenser”, säger revisionsexperterna **Veera Talari**, som deltagit i arbetet i styrgruppen för företagsansvar.

Elförbrukningen minskade med cirka 6 procent i kilowattimmar och dess utsläpp med cirka 2 procent jämfört med föregående period.

Även utsläppen från flygresor minskar, 2 procent jämfört med föregående period.

Utsläppen från bilresor minskade med cirka 21 procent, vilket främst beror på att bilarnas snittförbrukning har minskat. Antalet körkilometrar låg på fjolårsnivå.

Däremot ökade pappersförbrukningen med cirka en procent men snittförbrukningen per person minskade med cirka 4 procent.

Ungefär tre fjärdedelar av våra utsläpp kommer från affärsresor. Resor utgör en väsentlig del av kundarbetet men vi uppmärksammar behovet av resor och resesätten.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Konkreta numeriska mål har kommit överens om för att minska koldioxidutsläppen, elförbrukningen och pappersförbrukningen.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

Fler telekonferenser, mindre resande

Att minska koldioxidutsläppen, elförbrukningen och pappersförbrukningen är målet även under följande period, och för alla dem har vi kommit överens om konkreta numeriska mål.

I t.ex. biltrafiken är målet att minska utsläppen med cirka 20 koldioxidgram per kilometer. Ett annat mål under följande period är att öka användningen av telekonferensutrustningen. Implementeringen av WWF:s mätare av förbrukningsätt fortsätter och den får numeriska mål.

Vi vill följa upp mängden av olika avfallssorter. Avsikten är att kartlägga möjligheterna till detta under den kommande perioden.

Dessutom är målet att den i juni 2015 antagna miljöpolicy ska göras bekant för hela personalen och omsättas i praktiken.



Veera Talari

Skatteavtryck

Vi informerar transparent om verksamheten och dess effekter för anställda, kunder och andra intressenter. När vi ger andra insyn i vårt skatteavtryck skapas ett förtroende för vår verksamhet och dess centrala principer.

Verksamheten skapar ekonomiskt mervärde för personalen och delägarna liksom för det omgivande samhället i form av skatter och avgifter av skattenatur.

Enligt **Petri Seppälä**, direktör för skatterådgivning och juridiska tjänster, säger uppgiften om betalda skatter inte tillräckligt mycket om det värde verksamheten skapar i samhället via olika betalningar.

”När man tittar på vilka ekonomiska effekter verksamheten i en expertorganisation som PwC har i samhället spelar den statliga inkomstskatten från ersättningar till personalen och delägarna en stor roll”, poängterar Seppälä.

Vi ger råd till kunderna om rapportering som gäller skatter och avgifter av skattenatur i fråga om den rapportering som krävs enligt bestämmelserna.

Vi stöder kunderna även då de vill rapportera mera omfattande och detaljerat om dessa saker än vad som följer av bestämmelserna.

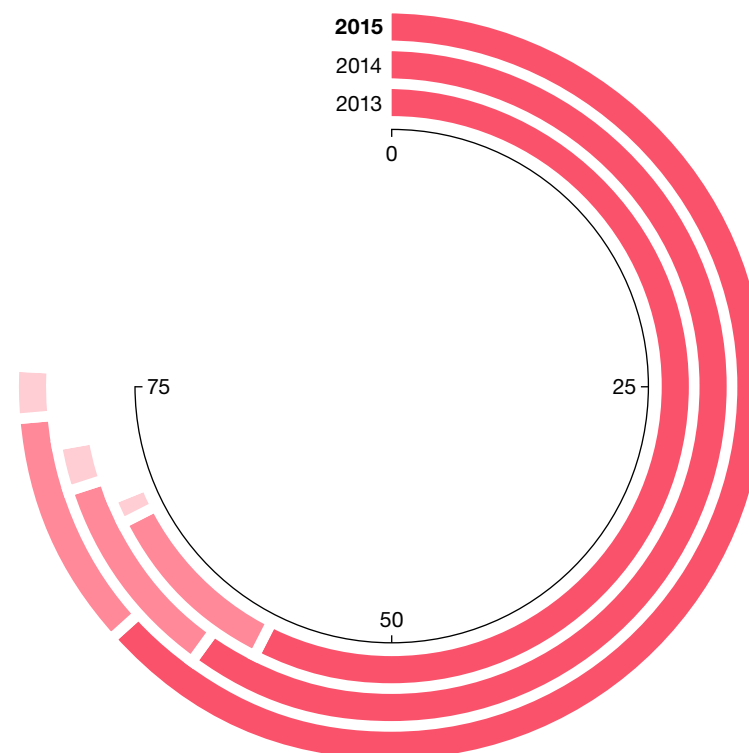
PwC Finlands skatteavtryck

All vår affärsverksamhet sker i PricewaterhouseCoopers Ab, som ägs helt och direkt av i Finland bosatta delägare. Bolagets verksamhet finansieras inte från utlandet och vi har inga räntebärande skulder.

De rörliga lönedelar som bolaget betalar till delägarna och personalen bestäms utifrån bolagets

Ersättningar till personalen (milj. €)

- Löner (inkl. lönebikostnader)
- Resultatpremier och rörliga lönedelar (inkl. lönebikostnader)
- Betald vinstutdelning



PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

*När vi ger andra insyn i vårt
skatteavtryck skapas ett
förtroende för vår
verksamhet och dess centrala
principer.*

resultat. Ersättningen till bolagets delägare består av en fast månadslön och en rörlig lönedel. Dessutom erhåller de vinstutdelning. Därmed får delägarna en ekonomisk förmån av aktiens värdeste-gring. Delägarna erhåller inte lön eller förmåner i någon annan form från PwC-kedjan.

Den rörelsevinst bolaget årligen genererar används i betydande grad för belöning av personalen och delägarna medan en del av vinsten går till vinstutdelning och ökning av eget kapital.

Det ekonomiska mervärde bolaget tillför samhället, dvs. verksamhetens skatteavtryck, utgörs i betydande grad av de redovisade förskottsinnehållningarna, vars belopp framgår av bilden intill. Bolagets årliga resultat efter löner och ersättningar är litet i förhållande till bolagets omsättning, vilket innebär att bolaget inte betalar några betydande summor i inkomstskatt.

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

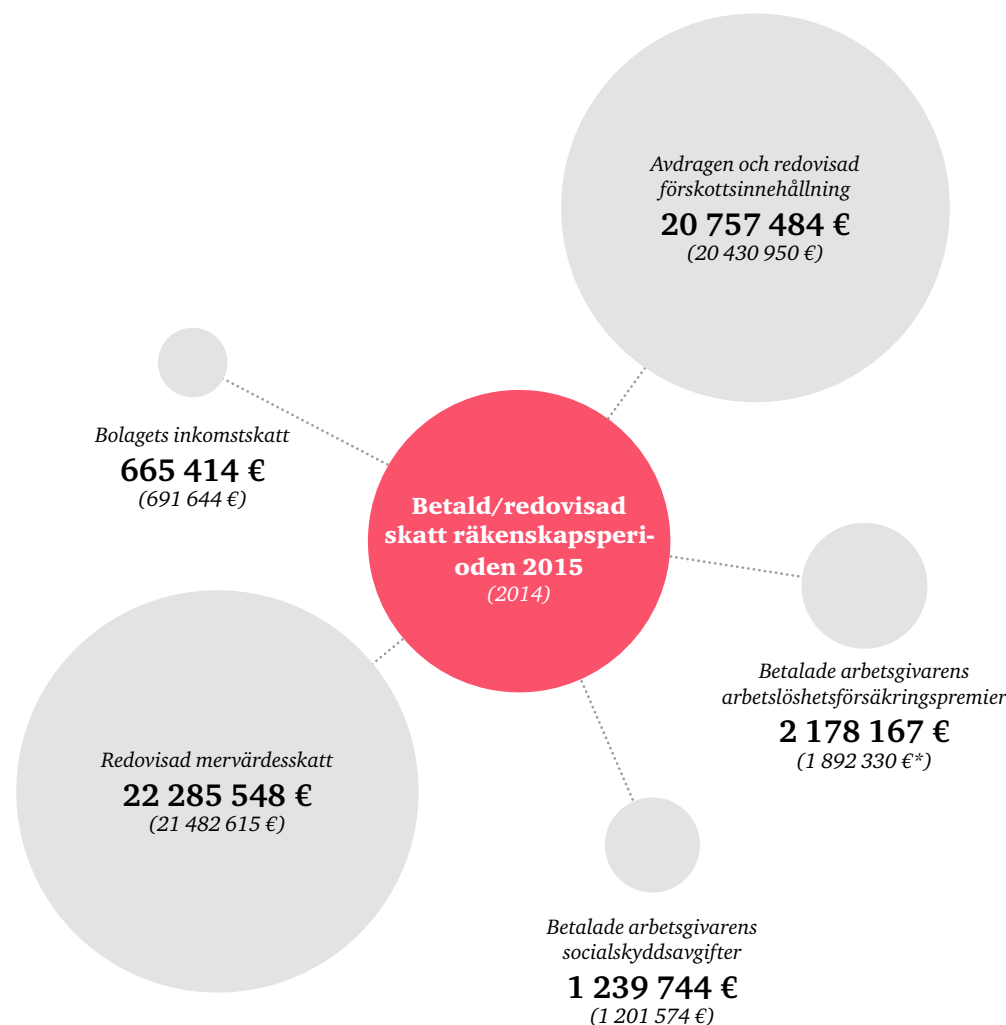
Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal



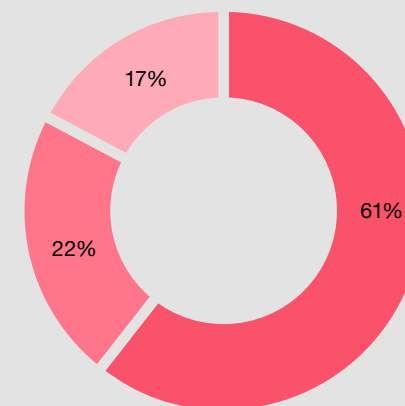
*) Föregående års jämförelsetal har reviderats

Nyckeltal

| Affärsverksamhet | | FY 2015 | FY 2014 | FY 2013 |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Omsättning | mn euro | 109,6 | 104,1 | 102,8 |
| - Revision och andra kvalitetssäkringstjänster | mn euro | 66,6 | 63,7 | 65,3 |
| - Skatterådgivning och juridiska tjänster | mn euro | 24,2 | 23,7 | 23,0 |
| - Ledningskonsultering och företagsstrukturering | mn euro | 18,8 | 16,7 | 14,5 |
| Personalkostnader | mn euro | 73,7 | 70,0 | 67,6 |
| Köpta tjänster och övriga rörelsekostnader | mn euro | 30,7 | 29,2 | 30,1 |
| Rörelsevinst | mn euro | 3,7 | 3,7 | 4,0 |
| Skatt | mn euro | 0,7 | 0,7 | 1,0 |
| Räkenskapsperiodens resultat | mn euro | 3,0 | 2,9 | 3,0 |
| Kundernas totalnöjdhet | (0-10) | 8,4 | 8,2 | 8,6 |
| Kundernas rekommendationsvillighet (NPS) | % | 54,2 | 43,4 | 46,2 |
| Samhällspåverkan | | | | |
| Samarbete med läroanstalter och organisationer, sponsorskaper, donationer | t euro | 336 | 461 | 464 |

| Miljö | | FY 2015 | FY 2014 | FY 2013 |
|---|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Koldioxidutsläpp ¹⁾ | | | | |
| Scope 1: direkta utsläpp | tn CO ₂ e | 0 | 0 | 0 |
| Scope 2: elförbrukning ²⁾ | tn CO ₂ e | 199 | 202 | 205 |
| Scope 3: flygresor | tn CO ₂ e | 432 | 440 | 502 |
| Scope 3: bilresor | tn CO ₂ e | 152 | 192 | 195 |
| Scope 3: pappersförbrukning ²⁾ | tn CO ₂ e | 11 | 11 | 11 |
| Utsläpp totalt | tn CO ₂ e | 795 | 845 | 913 |
| Utsläpp totalt per person (genomsnitt) | kg CO ₂ e | 0,96 | 1,05 | 1,17 |
| Affärsresor | | | | |
| Flygkilometrar | km | 3 931 958 | 3 945 667 | 4 808 554 |
| Körkilometrar ³⁾ | km | 1 140 238 | 1 149 152 | 1 166 246 |
| Energi | | | | |
| Elförbrukning ²⁾ | kWh | 922 780 | 977 770 | 989 430 |
| Materialanvändning | | | | |
| Pappersförbrukning ²⁾ | ris | 4 689 | 4 655 | 5 005 |
| Relativ pappersförbrukning/pers | ris/pers | 8,0 | 8,3 | 8,4 |

1) Vi rapporterar växthusgasutsläpp enligt principerna för det internationella GHG-protokollet.
2) El- och pappersförbrukningen omfattar Helsingforskontoret.
3) Körkilometersiffrorna för de föregående åren har uppdaterats.



Omsättningens fördelning

- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster
- Skatterådgivning och juridiska tjänster
- Ledningskonsultering och företagsstrukturering

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

PwC i ett nötskal

VD har ordet

Företagsansvarsdirektören har ordet

Ansvarsfullhet och ledning av
företagsansvar hos PwC

Våra intressenter

Ansvarsfull verksamhet

Personal och mångfald

Samhällsengagemang

Hantering av miljöpåverkan

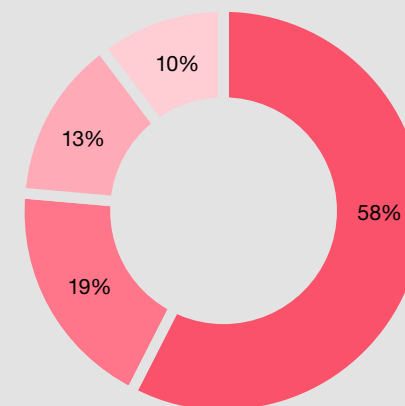
Skatteavtryck

Nyckeltal

Övriga personalnyckeltal

| Personal | | FY 2015 | FY 2014 | FY 2013 |
|---|------------|---------|---------|---------|
| Personal i medeltal under räkenskapsperioden | pers | 830 | 806 | 775 |
| Personal vid utgången av räkenskapsperioden | pers | 833 | 790 | 782 |
| - Revision och andra kvalitetssäkringstjänster | pers | 481 | 473 | 468 |
| - Skatterådgivning och juridiska tjänster | pers | 156 | 145 | 152 |
| - Ledningskonsultering och företagsstrukturering | pers | 112 | 97 | 90 |
| - Interna tjänster och stödfunktioner | pers | 84 | 75 | 72 |
| Personalomsättning | % | 11,9 | 15,5 | 11,8 |
| Rekryteringar under räkenskapsperioden (fast anställda) | pers | 105 | 107 | 99 |
| Antalet praktikanter under räkenskapsperioden | pers | 113 | 102 | 85 |
| Genomsnittligt antal deltidsarbetande under räkenskapsperioden | pers | 67 | 75 | 88 |
| Genomsnittligt antal familjelediga under räkenskapsperioden ¹⁾ | pers | 33 | 40 | 52 |
| Återgående från familjeledighet under räkenskapsperioden ¹⁾ | pers | 44 | 57 | 27 |
| Genomsnittlig anställningstid | år | 7,1 | 8,9 | 7,5 |
| Personalens mångfald och jämställdhet | | | | |
| Personalens könsfördelning | K/M % | 55/45 | 55/45 | 55/45 |
| Styrelse | pers (K/M) | 1/6 | 1/6 | 2/7 |
| Ledningsgrupp | pers (K/M) | 3/6 | 3/7 | 0/7 |
| Personalens medelålder | år | 36,7 | 37,1 | 37,5 |
| Personalens tillfredsställelse och arbetshälsa | | | | |
| Global People Survey, svarsprocent | % | 73 | 71 | 63 |
| People Engagement Index (PEI) | % | 74 | 65 | 62 |
| Sjukfrånvaro | % | 2,1 | 1,9 | 2,1 |
| Arbetsolyckor | antal | 5 | 3 | 11 |
| Kompetensutveckling | | | | |
| Utbildningsdagar totalt | dgr | 6 428 | 4 611 | 4 235 |
| Utbildningsdagar/person (FTE ²⁾) | dgr | 8,5 | 6,5 | 6,6 |
| Utbildningskostnader/pers (FTE ²⁾) | €/pers | 1 911 | 1 725 | 1 685 |
| Utbildning som getts av egna experter | dgr | 854 | 677 | 494 |
| Avlagda CGR-/GRM-/OFR-/CIA-examina | pers | 11 | 24 | 12 |
| Ersättningar till personalen | | | | |
| Löner (inkl. lönebidrag) | mn euro | 63,5 | 60,2 | 57,5 |
| Resultatpremier och rörliga lönedelar (inkl. lönebidrag) | mn euro | 10,3 | 9,8 | 10,1 |
| Betald vinstutdelning | mn euro | 2,2 | 2,3 | 1,4 |

1) Moderskaps- och vårdledigheter har beaktats i siffrorna för räkenskapsperioder 2014 och 2015. I det 2013 siffran ingår endast moderskapsledighet.
2) FTE = Full Time Employees.



Personalfördelning

- Revision och andra kvalitetssäkringstjänster
- Skatterådgivning och juridiska tjänster
- Ledningskonsultering och företagsstrukturering
- Interna tjänster och stödfunktioner

Övriga personalnyckeltal

| Personalens utbildningstimmar i medeltal | | |
|---|--------------|--------------|
| Grade | Man | Kvinna |
| Equity Partner | 38,90 | 34,42 |
| Associated Partner | 54,50 | 50,00 |
| Director | 52,89 | 43,01 |
| Senior Manager | 55,54 | 52,79 |
| Manager | 46,47 | 54,95 |
| Senior Associate / Senior Consultant | 81,23 | 77,14 |
| Associate / Consultant / Process Center Assistant | 59,22 | 55,69 |
| CAA | - | 64,97 |
| Trainee | 52,36 | 34,46 |
| Övriga / Admin | 71,25 | 33,01 |
| Inhyrd arbetskraft | 10,50 | 9,75 |
| Totalt | 56,04 | 54,27 |

| Rekryteringar | | |
|---------------|------------|------------|
| Åldersgrupp | Man | Kvinna |
| Under 30 år | 85 | 93 |
| 30–50 år | 22 | 38 |
| Över 50 år | 1 | 0 |
| Totalt | 108 | 131 |

| Personalomsättning | Började | | Slutade | | Personal | | Omsättning % | |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Man | Kvinna | Man | Kvinna | Man | Kvinna | Man | Kvinna |
| Under 30 år | 34 | 34 | 14 | 17 | 94 | 109 | 14,99 | 15,60 |
| 30–50 år | 15 | 26 | 25 | 30 | 201 | 270 | 12,44 | 11,11 |
| Över 50 år | 0 | 0 | 5 | 7 | 48 | 44 | 10,42 | 15,91 |
| Totalt | 49 | 60 | 44 | 54 | 343 | 423 | 12,83 | 12,77 |

| Styrelseledamöternas ålders- och könsfördelning | | |
|---|----------|----------|
| Åldersgrupp | Man | Kvinna |
| Under 30 år | 0 | 0 |
| 30–50 år | 2 | 1 |
| Över 50 år | 4 | 0 |
| Totalt | 6 | 1 |

| Visstids- och fasta anställningar | | |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Anställningsform | Man | Kvinna |
| Visstidsanställning | 33 | 34 |
| Fast anställning | 343 | 423 |
| Totalt | 376 | 457 |

| Heltids- och deltidsanställda | | |
|-------------------------------|------------|------------|
| Anställningens karaktär | Man | Kvinna |
| Heltid | 348 | 399 |
| Deltid | 27 | 59 |
| Totalt | 375 | 458 |

| Anställda i arbetsförhållande vs. inhyrd arbetskraft | | |
|--|------------|------------|
| Anställda / Inhyrda | Man | Kvinna |
| Anställda | 374 | 454 |
| Inhyrda | 1 | 4 |
| Totalt | 375 | 458 |

| |
|--|
| PwC i ett nötskal |
| VD har ordet |
| Företagsansvarsdirektören har ordet |
| Ansvarsfullhet och ledning av företagsansvar hos PwC |
| Våra intressenter |
| Ansvarsfull verksamhet |
| Personal och mångfald |
| Samhällsengagemang |
| Hantering av miljöpåverkan |
| Skatteavtryck |
| Nyckeltal |
| Övriga personalnyckeltal |



PricewaterhouseCoopers Oy, PB 1015 (Östersjötorget 2), 00101 Helsingfors. Tfn +358 20 787 7000.

PwC hjälper företag att växa, verka effektivt och rapportera pålitligt. Till din tjänst står i Finland över 830 sakkunniga experter i olika delar av landet. Vi producerar tjänster med hög kvalitet inom konsultering av företagsledning, företagsstrukturering, beskattning, juridik, revision och annan kvalitetssäkring. Vår målsättning är att skapa hållbar framgång. Kontakta oss eller läs mer på: www.pwc.fi.

PwC verkar i 157 länder och har över 208 000 sakkunniga anställda. Namnet PwC hänvisar till PwC-kedjan och/eller till en eller flera av dess medlemsföretag som alla är självständiga bolag. Mer information: www.pwc.com/structure.

Följ oss: **PwC Suomi**

