

PwC Suomen Yritysvastuukatsaus 2023

Luottamusta rakentamassa

Sisältö

PwC lyhyesti

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

Palvelualueemme

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

Esimerkkejä osaamisestamme

- Analytiikka ja tekoäly
- ESG ja kestävä liiketoiminta
- HR-palvelut
- IFRS-raportointi
- Kansainvälistyminen
- Kestävyysraportointi
- Kyberturvallisuus ja tietosuoja
- Myynti ja asiakaskokemus
- Omistajastrategia
- Operatiivisen toiminnan tehostaminen
- Pääomamarkkinatransaktiot
- SAP S/4 HANA
- Strategia
- Taloushallinnon kehittäminen
- Teknologia ja digitaalisuus
- Yritysvastuu



PwC Global

	2023	2022
Liikevaihto mrd. US\$	53,1	50,3
Maita	151	152
Asiantuntijoita	364 000	328 000



PwC Suomi

	2023	2022
Liikevaihto milj. €	184	182
Toimistoja	11	11



Asiakkaat

	2023	2022
Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys	8,6	8,7
Asiakkaiden suositteluhalukkuus (NPS)	58	62
Asiakkaidemme määrä	8 200	8 600



Henkilöstö

	2023	2022
Henkilöstömme määrä	1 350	1 260
Työntekijöidemme keski-ikä	35,4	36,2
Henkilöstön keskimääräinen osallistuminen koulutukseen (työpäivää)	14,0	12,0

Toimitusjohtajan katsaus

Tilikautemme 1.7.2022–30.6.2023 oli kirjava ja markkinoiden osalta haastava; sitä värittivät Venäjän Ukrainaan kohdistuvan hyökkäyssodan jatkuminen ja siitä johtuvat heijasteet markkinoille, sähkönhinnan jyrkkä nousu ja lasku, korkojen nopea kasvu sekä kiihtynyt inflaatio. Yrityskauppa- ja erityisesti listautumisan tien markkinat menivät lähes kokonaan jäihin. Myös yritysten investointeja siirrettiin tai lakkautettiin.

Tämä kaikki vaikutti palveluidemme kysyntään, ja jäimme tilikaudelle asetetuista taloudellisista tavoitteista. Liikevaihtomme kasvoi kuitenkin 184 miljoonaan euroon (edellisvuonna 182 milj.). Markkinatilanne näkyi liikkeenjohdon konsultoinnin, yritysjärjestelypalveluiden ja veroneuvonnan kysynnän hiljentymisenä. Tilintarkastus- ja varmennuspalvelut sen sijaan kasvoivat odotettua paremmin, ja vastuullisuuspalvelut erottautuivat muista konsultointipalveluista kovan kysynnän ja kasvunsa ansiosta.

Vahvistimme yritysvastuun raportointiin, varmennukseen ja konsultointiin liittyviä palveluitamme ostamalla näihin erikoistuneen Mitopro Oy:n 1.7.2022. Yhtiö on sittemmin sulautettu Suomen PwC:hen.

Kannattavuutemme pysyi hyvällä tasolla, mutta liikevoitto painui edellisvuotta alhaisemmalle tasolle mm. inflaation myötä nousseiden kustannusten sekä vertailuvuotta pienempien kertaluonteisten erien takia.



Henkilöstömäärä kasvoi sadalla, harjoittelupaikkoja jopa yli 260 opiskelijalle

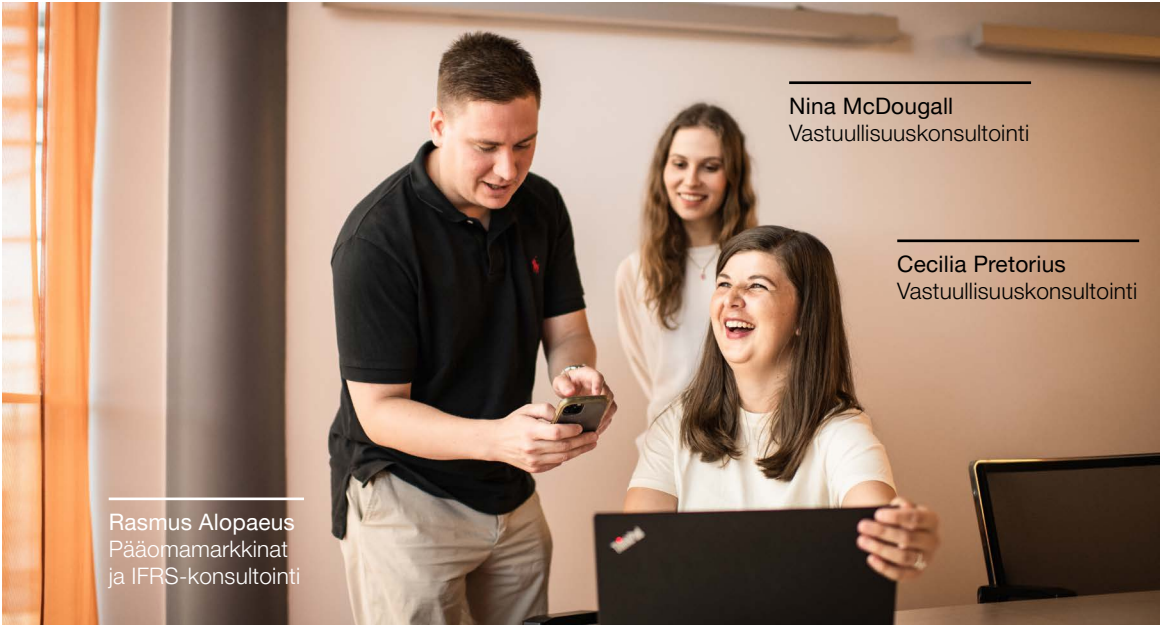
PwC Suomen henkilöstömäärä oli tilikauden lopussa 1 353 (edellisvuonna 1 257 asiantuntijaa). Onnistuimme edelliskautta paremmin rekrytointitavoitteissamme. Tarjosimme myös ennätysmäärän harjoittelupaikkoja opiskelijoille: kesäkuussa päättyneellä tilikaudella meillä oli jopa 264 traineeta.

Henkilöstömme hyvinvointi on merkittävä osa vastuullisuuttamme. Yksi kauden tärkeimmistä teemoistamme oli diversiteetti ja inklusiivisuus. Julkaisimme koko henkilökunnalle Inclusive Mindset -koulutuksen, ja sitouduimme siihen, että 75 % koko henkilöstöstämme suorittaa koulutuksen ydinsisällön tilikausien 2023 ja 2024 aikana. Keväällä 2023 lanseerasimme PwC Suomen Shine-verkoston. Sen tavoitteena on edistää yrityskulttuuriamme suuntaan, jossa jokainen PwC:läinen tuntee olonsa turvalliseksi ja tervetulleeksi sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan riippumatta. Verkostoon ovat tervetulleita kaikki PwC:läiset, jotka haluavat kehittää työyhteisöämme yhä inklusiivisemmäksi.

Työntekijöiden sitoutuneisuudesta kertova People Engagement Index nousi edellisvuodesta yhdellä prosenttiyksiköllä 79 %:iin, mikä on korkein PwC Suomen koskaan saama luku tässä mittauksessa.

Asiakkailta kiitosta suoraselkäisyydestä ja välittämisestä

Asiakastytytyväisyys on keskeisimpiä mittareita toimintamme arvioimisessa. Asiakkaiden tyytyväisyys pysyi edelleen korkealla tasolla: keskiarvo oli 8,6 (edellisvuonna 8,7) ja suosittelemahaluukkuus (Net Promoter Score, NPS) oli 58 (62).



milj. €	2023	2022	2021
PwC Suomen liikevaihto	184,3	181,8	159,0
Lakisääteiset tilintarkastuspalvelut	70,9	59,6	58,5
Muut palvelut	113,4	122,2	100,6
Henkilöstökulut	121,8	120,0	111,7
Ostetut palvelut ja muut liiketoiminnan kulut	45,2	40,1	31,6
Vuokrat ja leasing-vuokrat	7,2	6,5	6,3
Liikevoitto	16,8	23,4	15,0
Tuloverot	3,4	4,6	1,9
Tilikauden tulos	13,7	19,0	13,3



Arvokysymyksissä kiitosta keräsi edellisvuoden lailla suoraselkäinen tapamme toimia asiakkaidemme kanssa ja aito välittäminen asiakkaistamme. Välittäminen konkretisoituu varsinkin pitkien asiakassuhteiden rakentamisessa ja ylläpidossa. Kehitettävää meillä on edelleen mm. proaktiivisuudessa ja kommunikoinnissa.

Arvostamme jokaista saamaamme palautetta. Teemme jatkuvasti töitä sen eteen, että työskentely kanssamme vastaa odotuksia tai jopa ylittää ne.

EU-tason hankkeet kirittävät tilintarkastusalan kehittymistä

Suurimmalla liiketoiminta-alueellamme tilintarkastuksessa kehityksen keskeisiä ajureita ovat toimialan regulaatio ja digitalisaatio. Kehitämme tilintarkastuksen prosesseja, työkaluja ja osaamistamme yhä laadukkaamman tilintarkastuksen tekemiseksi ja esimerkiksi suurten datamäärien käsittelemiseksi osana tilintarkastusta.

EU-tason hankkeet linjaavat tilintarkastusalan kehitystä sääntelyn näkökulmasta. Merkittävien näistä on kestävyysraportointidirektiivi (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive). Direktiivi annettiin 28.11.2022 ja se tuli voimaan 5.1.2023. Direktiivi on pantava täytäntöön 1.1.2024 ja sen jälkeen alkaville tilikausille. Direktiivin kansallinen täytäntöönpano on edennyt ripeästi; hallitus antoi tästä esityksensä syyskuussa 2023.

Kestävyysraportointidirektiivi on merkityksellinen mm. sikäli, että direktiivin yrityksiltä edellyttämät kestävyystiedot tulee varmennuttaa. Kestävyysraportojien joukko myös laajenee asteittain. Direktiivin mukaan ensimmäisenä raportointi koskee vuodesta 2024 alkaen

suuria EU:n säännellyillä markkinoilla toimivia yli 500 työntekijän yrityksiä, ja ensimmäiset direktiivin mukaiset kestävyysraportit julkaistaan varmennettuina vuonna 2025.

Jatkamme vahvaa panostusta kestävyysraportoinnin ja varmennuksen osa-alueilla. Jatkamme myös muiden alaamme liittyvien hankkeiden seuraamista ja suhtaudumme myönteisesti alan kehittämiseen.

Uusin tuulin alkaneeseen kauteen

Minun kahdeksanvuotinen toimitusjohtajakauteni sai päätöksensä tilikauden päättyessä 30.6.2023. Päällimmäisenä mielessäni on kiitollisuus. Kiitollisuus siitä, että sain johtaa yhtä Suomen johtavista asiantuntijaorganisaatioista, luotsata yrityskulttuuriamme entistä avoimempaan ja välittävämpään suuntaan, tehdä isoa digiloikkaa ja nähdä hienoja kasvutarinoita. Ihmiset, mahtavat kollegat, se oli kaikessa parasta. Näin on varmasti myös tästä eteenpäin: matkani PwC:llä jatkuu, nyt entistä enemmän asiakasrintamalla.

PwC Suomen uutena toimitusjohtajana on aloittanut 1.7.2023 Kauko Storbacka. Kauko on ollut lähimpiä työkavereitani koko toimitusjohtajakauteni ajan. Luottavaisin mielin luovutan kapulan Kaukolle.

Lämmin kiitos kaikille PwC:läisille, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille yhteistyöstä!

Mikko Nieminen

toimitusjohtaja
30.6.2023 asti



Olen nähnyt toimintaamme vuosien aikana monelta eri kantilta, ja toimitusjohtajan tehtävä tuntuu luontealta ja innostavalta seuraavalta askeleelta. Mikon toimitusjohtajakaudella olemme sekä kasvaneet yrityksenä että kehittyneet toimintatavoiltamme merkittävästi. Tästä on hyvät asetelmat jatkaa alkaneeseen tilikauteen.

Suomen taloudessa on tällä hetkellä paljon epävarmuuksia. Bruttokansantuotteen odotetaan supistuvan tänä vuonna (2023), ja muun muassa rakentaminen ja muu teollisuus ovat toimialoista jyrkässä laskussa. Yritysten kannattavuuden heikentymisen myötä investointinäkyvät ovat vaisut.

Tästä huolimatta uskon, että näemme muun muassa yrityskaupamarkkinoiden aktivoituvan ensi vuoden puolella ja että PwC:n osaamiselle on kysyntää. Uskon, että voimme toteuttaa PwC:n tarkoitusta, Purposea, yhä vahvemmin ja rakentaa yhteiskuntaan luottamusta sekä ratkaista merkittäviä ongelmia. Tämä tekee meistä sekä entistä kiinnostavamman työnantajan että kumppanin asiakkaille.

Olemme kasvattaneet kyvykkyttämme palvella asiakkaitamme erityisesti kestävyysraportoinnin lisääntyvissä vaatimuksissa sekä vaativissa yritysjärjestelyissä.

Odotan maltillista kasvua ja tervettä kannattavuutta alkaneella tilikaudella. Investoimme edelleen henkilöstöön, ja tavoitteenamme on palkata alkaneella kaudella yli 120 uutta asiantuntijaa ja tarjota harjoittelupaikka yli 230 opiskelijalle.

Tavoitteenamme on olla paras työpaikka asiantuntijoillemme. Tätä tukeaksemme jatkamme edelleen työtä yhä inklusiivisemmän ja monimuotoisemman työskentelykulttuurin eteen, ja panostamme muun muassa esihenkilövalmennuksiin.

Vastuullisuus on osa kaikkea toimintaamme. Olemme asettaneet vastuullisuustyöllemme tavoitteet kuluvalle neljän vuoden strategiakaudelle, minkä lisäksi tuemme asiakkaitamme vastuullisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Kuluneen vuoden aikana olemme panostaneet merkittävästi oman henkilöstömme valmiuksiin tukea asiakkaitamme kestävyysraportoinnin kehittämisessä ja raportoinnin varmistamisessa. Tässä katsauksessa kerromme omien vastuullisuustavoitteidemme etenemisestä ja otamme ensi askeleita kestävyysraportointidirektiivin ja kestävyysraportoinnin standardien soveltamisessa oman vastuullisuutemme raportoinnissa.

Uudessa roolissani koen tärkeäksi kuunnella eri sidosryhmien ajatuksia ja mitä odotuksia PwC:hen kohdistuu. Otan mielelläni vastaan palautetta ja ajatuksia toimintamme kehittämiseksi. Ole rohkeasti yhteydessä, jos haluat vaihtaa ajatuksia kanssani!

Kauko Storbacka

toimitusjohtaja

1.7.2023 alkaen

Tästä katsauksesta



Tästä katsauksesta

PwC Suomi on raportoinut yritysvastuusta vuodesta 2011 lähtien, jolloin julkaisimme ensimmäisen kerran GRI:n (Global Reporting Initiative) raportointiviitekehystä soveltavan yritysvastuukatsauksen. Vastuullisuusasioiden raportointi on kehittynyt siitä lähtien vauhdilla, ja merkittävän kehitysaskel otetaan nyt Euroopan komission julkaiseman kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) voimaantulon myötä.

Direktiivi annettiin 28.11.2022 ja se tuli voimaan 5.1.2023. Direktiivi on pantava täytäntöön 1.1.2024 ja sen jälkeen alkaville tilikausille. Voimaantulo on porrastettu. PwC:n asiakkaisiin uudet vaatimukset vaikuttavat merkittävästi 2024 alkaen. PwC Suomi tulee raportointiin piiriin 1.7.2025 alkavalta tilikaudelta.

Kestävyysraportoinnin uudet eurooppalaiset vaatimukset tulevat koskemaan yli 50 000:ta yritystä EU:n alueella. Uusien direktiivin perustuvien kestävyysraportoinnin standardien mukaan yritysten tulee raportoida määrämuotoista tietoa kestävyysvaikutuksista sekä niihin liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista.

Olemme Suomen PwC:llä aloittaneet lukuisten asiakasyritystemme tavoin valmistautumisen uuteen regulaatioon. Määrittelemme lainsäädännön ja standardien mukaisen prosessin raportointiin. Olennaiset kestävyysaiheet tullaan prosessin aikana uudelleenarvioimaan, nykyinen vastuullisuusohjelma päivitetään ja varmennettu kestävyysraportti tullaan julkaisemaan osana hallituksen toimintakertomusta viimeistään 1.7.2025 alkavalta tilikaudelta.

Uskon, että vastuullisuus tulee entistä vahvemmin osaksi liiketoimintamme strategiaa ja uusi raportointi tekee entistä näkyvämmäksi sen, mitkä ovat oman vastuullisuutemme merkittävimmät riskit ja mahdollisuudet.

Tämä katsaus rakentuu jo aiemmin tunnistamiemme olennaisien vastuullisuusteemojen ympärille. Hyödynnämme raportoinnissa GRI:n raportointiviitekehystä, mutta olemme tuoneet katsaukseen mukaan jotain elementtejä tulevien kestävyysraportoinnin standardien vaatimuksista.

Tiina Puukkoniemi

PwC Suomen yritys vastuujohtaja





Laatimisperiaatteet

Yritysvastuukatsauksessamme esitetyt toimenpiteet ja tulokset kattavat PwC Suomen eli PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikauden 1.7.2022–30.6.2023. Katsauksemme on laadittu soveltuvien osin GRI-standardeja noudattaen. Tutustu [GRI-sisältöindeksiimme 2023](#). Lisäksi olemme ennakoineet eurooppalaisten kestävyysraportoinnin standardien vaatimuksia.

PwC Suomen hallitus on hyväksynyt yritys vastuukatsauksen 12.10.2023 pidetyssä kokouksessa.

Taloudelliset tiedot

Raportoidut taloudellisen vastuun tiedot, kuten verojalanjälkilaskelma, perustuvat tilintarkastettuun tilinpäätökseemme ja kirjanpitoomme. Esitämme tarkemmat tiedot taloudellisesta suoriutumisestamme ja liikevaihdostamme lakisääteisessä tilinpäätöksessä. Tilikauden 2023 tilinpäätös ja toimintakertomus julkaistiin 31.10.2023.

Henkilöstötiedot

Henkilöstöä koskevat vastuullisuustiedot on johdettu henkilöstötietojärjestelmästä, joka kattaa kaikki PwC Suomen henkilöstöä koskevat keskeiset tiedot.

Henkilöstömme keskimääräiset koulutuspäivät saamme työajanseurantarjestelmästä. Jakajana tunnusluvulle koulutuspäivät/henkilö on käytetty henkilötyövuosia.

Sairauspoissaolotunnit saadaan työajanseurantarjestelmästä ja tunnit on suhteutettu tehtyyn työaikaan. Laskennassa ei ole käytetty teoreettista säännöllistä työaikaa, koska asiantuntijoidemme työajat vaihtelevat kausittain. Työtapa-turmiin on laskettu mukaan vakuutusyhtiömme hyväksymät työtaturmat.

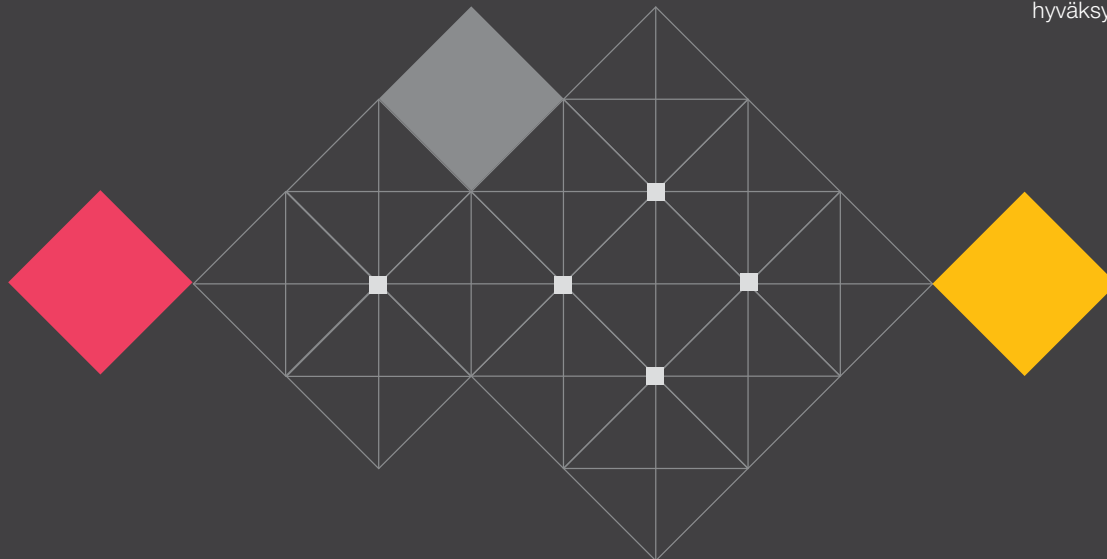
Ympäristötiedot

Raportoimme kasvihuonekaasupäästöimme kansainvälisten GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Raportoimme yritys vastuukatsauksen tunnuslukutaulukossa Scope 2 -päästöt käyttäen hankintaperusteista (market based) laskentatapaa, joka huomioi ostamamme sähkön ja lämmön ominaispäästöt. Kokonaispäästöissä on huomioitu hankintaperusteinen laskentatapa.

Raportoimme myös sähkön sijaintiperusteisen (location based) päästö määrän, joka perustuu Suomen sähköntuotannon keskimääräisiin ominaisiidioksidipäästöihin.

Lentomatkustuksen kilometrit on johdettu matkatoimistoyhteistyökumppanimme raporteista. Päästölaskennan lentojen osalta on tehnyt kyseisen yhteistyökumppani.

Ajomatkustuksen päästöt sisältävät taksi- ja työmatkustuksen päästöt pois lukien PwC Suomen omistamien autojen päästöt, jotka on huomioitu Scope 1 -päästöissä. Käytämme ajomatkustamisen päästöjen laskennassa Traficomin keskimääräistä päästökerrointa, joka on määritetty liikennekäytössä oleville henkilöautoille.





Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

Vastuullisuus ja sen johtaminen PwC:llä

PwC Suomen yritysvastuu pohjautuu PwC-ketjun globaaliin yritys-vastuustrategiaan ja PwC Suomen olennaisiin aiheisiin. Keskitymme työssämme neljään aiemmin tunnistettuun vastuullisuuden kannalta olennaiseen osa-alueeseen: vastuullinen liiketoiminta, henkilöstön monimuotoisuus, ympäristövaikutusten hallinta sekä yhteiskunnallinen osallistuminen.

Olemme asettaneet näille osa-alueille omat tavoitteensa, joiden edistymistä seuraamme säännöllisesti muun muassa yritysvas-tuun ohjausryhmän tapaamisissa ja tässä katsauksessa. Olemme sitoutuneet jatkuvaan kehittämiseen ja tulosten parantamiseen. Tavoitteenamme on olla vastuullisuusasioissa paras omalla toimialal-amme, mutta samalla arvioida kriittisesti tekemistämme ja tavoit-teidemme saavuttamista sekä tunnistaa konkreettisia kehityskohtia, joihin tarttua entistä hanakammin.

Yritysvastuun johtaminen ja vastuut

PwC:n omaa vastuullisuustyötä johtaa ja koordinoi yritysvastuu-johtaja, joka raportoi työstään toimitusjohtajalle. Yritysvastuujoh-tajanamme toimii partnerimme **Tiina Puukkoniemi**. Puukkoniemi vastaa myös PwC Suomen yritysvastuun raportointi- ja varmennus-palveluista.

Yritysvastuujohhtajan tukena on jo usean vuoden ajan toiminut yri-tysvastuun ohjausryhmä (Corporate Responsibility Steering Group), joka koostuu eri liiketoimintoja edustavista PwC:n johtajista ja asian-tuntijoista. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii PwC Suomen

PwC Suomen yritysvastuun ohjausryhmän jäseniä ovat (vasemmalta) Kaisa Heikkinen, Leena Tiensuu, Tiina Puukkoniemi, Janne Rajalahti, Kati Tammilehto, Mirva Laaksonen, Johanna Niemelä, Jarkko Sihvonen, Tytti Bergman ja Mikael Guarnieri.

hallituksen puheenjohtaja **Janne Rajalahti**. Ohjausryhmä asettaa yritysvastuun tavoitteet, koordinoi käytännön toimenpiteitä, tekee esityksiä johtoryhmälle, seuraa tavoitteiden toteutumista kauden aikana ja on mukana laatimassa yritysvaluukatsausta. Päättäneellä tilikaudella ohjausryhmä kokoontui viisi kertaa.

Yritysvastuun ohjausryhmän lisäksi yritysvaluujohhtajan rinnalla vastuullisuustyössä toimivat aktiivisesti Inclusion & Diversity Leader **Niina Vilske** ohjausryhmineen sekä ilmastostrategiaamme luotsaa-va Net Zero Leader **Kati Tammilehto**.

PwC:n johtoryhmällä on yritysvaluun kokonaisvaluu. Yritys-valuujohhtaja esittelee johtoryhmälle säännöllisesti yritysvaluun kokonaistilanteen ja antaa katsauksen tavoitteiden saavuttamisesta

ja yritysvaluun eri osa-alueilla edistymisestä. Hallitus käsittelee ja hyväksyy yritysvaluukatsauksen.

Johdamme yritysvaluuta osana liiketoimintaa. Käytännön toimen-piteiden toteutuksesta vastaavat liiketoiminta-alueiden esihenkilöt, joita yritysvaluujohhtaja ja ohjausryhmän jäsenet tukevat tarvittaessa.

Olemme aloittaneet valmistautumisen tulevaan vastuullisuusrapor-tointiin EU:n kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) mukaisesti. Tämä tarkoittaa sekä johtamismallin että olennaisten asioiden uudelleearviointia uuden direktiivin ja sitä koskevien eurooppalaisten kestävyysraportointi-standardien näkökulmasta.



Yritysvastuun mittarit ja tavoitteet

Toteutamme PwC:n yritys vastuustrategiaa tavoitteilla, toimintasuunnitelmilla, ohjeilla ja seurannalla. Tämä taulukko kuvaa yhteiset vastuullisuutta koskevat tavoitteemme ja niihin liittyvät keskeisimmät toimenpiteet raportointikauden aikana.

Osa-alue	2024-strategiakauden tavoite	Tilikauden 2023 keskeiset toimenpiteet
Vastuullinen liiketoiminta	Luomme luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaisemme asiakkaidemme merkittävimpiä ongelmia. Haluamme olla luotettavin ESG-neuvonantaja.	- Vahvistimme raportointiin ja varmennukseen liittyviä sekä konsultatiivisia yritys vastuu- ja ESG-palveluita ostamalla yritys vastuun raportointiin, varmennukseen ja konsultointiin erikoistuneen Mitopro Oy:n - Kehitimme palveluitamme vastataksemme uuden kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimuksista ja EU-taksoniasta johtuviin uusiin asiakastarpeisiin - Integroimme ympäristö- ja vastuullisuusnäkökulmat kiinteämmin osaksi neuvontapalveluitamme, esimerkiksi strategiakehitykseen, toimitusketjun hallintaan ja yritys järjestelyihin liittyen
Henkilöstö ja monimuotoisuus	Haluamme olla arvostavin ja arvostetuin työnantaja. Luomme kannustavan ja turvallisen työympäristön, joka innostaa työntekijöitä kehittymään urallaan.	- Otimme käyttöön kaikille esihenkilöille yhteiset tavoitteet jokaisen työntekijän hyvinvoinnin ja kehittymisen tueksi - Julkaisimme koko henkilökunnalle Inclusive Mindset -koulutuksen, ja sitouduimme siihen, että 75 % koko henkilöstöstämme suorittaa koulutuksen ydinsisällön tilikausien 2023 ja 2024 aikana - Lanseerasimme PwC Suomen Shine-verkoston. Sen tavoitteena on edistää yrityskulttuuriamme suuntaan, jossa jokainen PwC:läinen tuntee olonsa turvalliseksi ja tervetulleeksi sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan riippumatta - Koulutimme esihenkilöimme havaitsemaan työhyvinvoinnin haasteita ja tarttumaan työkyriskytilanteisiin uuden aktiivisen tuen mallin avulla
Yhteiskunnallinen osallistuminen	Osallistumme konkreettisella vapaaehtoistyöllä tukea tarvitsevien auttamiseen. Tuomme erityisosaamisellamme näkökulmia ja lisäarvoa yhteiskunnalliseen keskusteluun tärkeiden asioiden ratkaisemiseksi.	- Kannustimme henkilöstöä osallistumaan vapaaehtoistyöhön aiempaa aktiivisemmin - Selvitimme ns. skilled volunteering eli ammattitaitoomme perustuvan vapaaehtoistyön mahdollisuuksia - Jaoimme PwC:n asiantuntemusta ja näkemyksiä sidosryhmille artikkeleiden, blogien, podcastien, sosiaalisen median ja asiantuntijaseminaarien kautta
Ympäristövaikutusten hallinta	Sitoudumme PwC-ketjun globaaliin tavoitteeseen hiilineutraaliudesta vuoteen 2030 mennessä ja teemme työtä henkilöstön ympäristö- ja vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi.	- Julkaisimme koko henkilökunnalle uuden raportointialustan matkustamisesta syntyvien päästöjen seuraamiseen - Uudistimme autopolitiikkamme ja matkustusohjeistuksemme pienentääksemme matkustamisen aiheuttamia päästöjä - Henkilökunnan edustajista koostuva ympäristötyöryhmä Green Team osallisti vuoden aikana henkilöstöä erilaisiin vastuullisuustempauksiin ja julkaisi uusitut kierrätysohjeet sekä muita ohjeita vastuullisuustietouden lisäämiseksi

Strategia ja arvionluonti

Maija Luoranen
Pääomamarkkina-
transaktiot

Tanya Krause
ESG-raportointi- ja
varmennuspalvelut

Iain McCarthy
Veroneuvonta

Strategia ja arvonluonti

Kesäkuussa 2021 PwC-ketju julkisti uuden globaalin strategian, joka kantaa nimeä The New Equation. Sen tarkoituksena on vastata kahteen kysymykseen, joihin asiakkaamme ympäri maailman etsivät vastauksia: kuinka rakentaa luottamusta omissa sidosryhmissä ja yhteiskunnassa sekä kuinka luoda aidosti kestäviä ratkaisuja? Näiden kahden kysymyksen pohjalta muodostuu liike-elämän uusi yhtälö, The New Equation. Autamme asiakkaitamme luomaan kestäviä ratkaisuja sekä rakentamaan luottamusta yhdistämällä parhaat osaajamme ja teknologian asiakkaidemme hyväksi.

PwC Suomen strategia

PwC Suomen strategia toteuttaa PwC:n globaalia strategiaa Suomessa ottaen huomioon paikallisen markkinan ja suomalaisten asiakkaidemme tarpeet. Strategiamme kantava teema on yhdessä tekemisen voima. Meillä on myös viisi keskeistä painopistealuetta, joita edistämme kaikilla liiketoiminta-alueillamme ja sisäisissä palveluissamme. Nämä painopistealueet ovat toisistamme välittäminen, yhdessä tekeminen, erilaisen osaamisen yhdistäminen uusiksi palvelukokonaisuuksiksi eli integroiduiksi ratkaisuisiksi, myynnin ja asiakkuuksien johtaminen sekä digi- ja datakyvykkyudet.

“Meidän tarkoituksemme on rakentaa luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Luottamusta luomme muun muassa varmennuspalveluidemme avulla: varmennamme tietoja eri toimijoiden välillä ja luomme siten osaltamme luottamusta markkinoilla. Tavoitteenamme on myös olla asiakkaidemme tukena ratkaisemas-

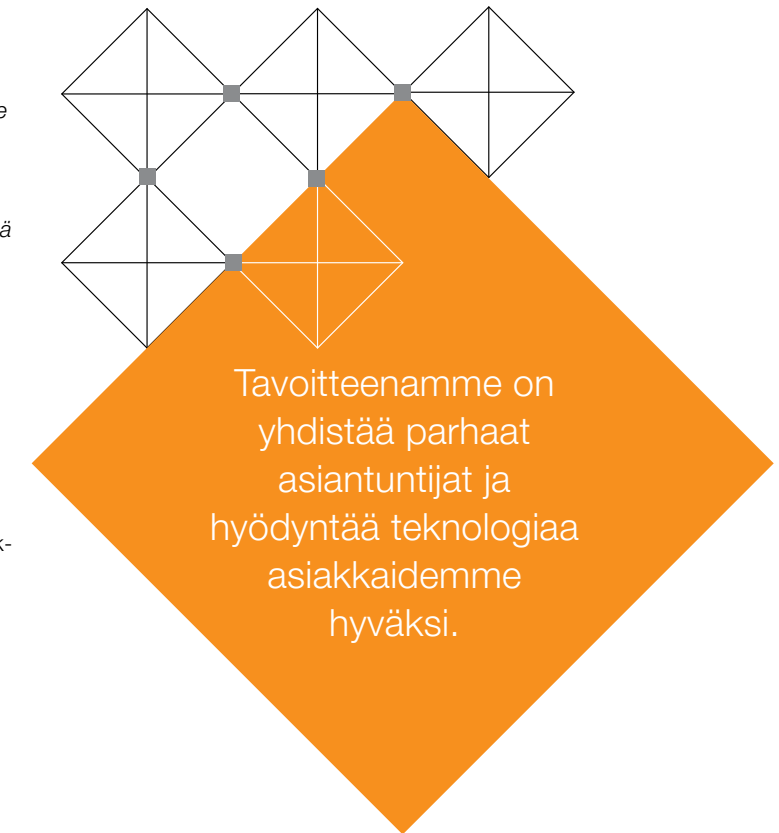
sa merkittäviä ongelmia. Muun muassa vastuullisuuspalveluidemme kautta olemme yritysten tukena ratkaisemassa kestävän kehityksen haasteita”, toimitusjohtaja **Kauko Storbacka** sanoo.

“Jotta voimme ratkaista merkittäviä ongelmia, meidän tulee yhdistää osaamistamme yli liiketoimintarajojen ja tarjota asiakkaillemme kokonaisvaltaisia ratkaisuja. Tavoitteenamme on yhdistää parhaat asiantuntijat ja hyödyntää teknologiaa asiakkaidemme hyväksi”, Storbacka jatkaa.

PwC:n arvonluontimalli

Olemme analysoineet arvonluontiamme nyt jo usean vuoden ajan. Vaikka maailma näyttää muuttuneen hyvinkin nopeasti, PwC:n arvonluonnin perusteet ovat pysyneet hyvin samoina vuodesta toiseen. PwC:n arvonluontimalli lähtee strategiastamme ja tarkoituksesta (Purposesta) rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

Asiantuntijaorganisaationa yksi meille tärkeimmistä ja keskeisimmistä pääomalajeista on inhimillinen pääoma eli henkilöstömme. Vain motivoituneen ja osaavan asiantuntijajoukon avulla voimme toteuttaa tarkoitustamme parhaalla mahdollisella tavalla – muita pääomalajeja unohtamatta.



PwC:n arvonaluonti

Pääomat

Taloudellinen pääoma

- Oma pääoma
- Vieras pääoma

Luonnon pääoma

- Sähkönkulutus 745 000 kWh (100 % vihreä sähkö)

Valmistettu pääoma

- Liiketoimintaa 11 paikkakunnalla
- ICT, tehokas infrastruktuuri, työvälineet ja ohjelmistot

Inhimillinen pääoma

- Osaava, ammattitaitoinen ja monimuotoinen henkilöstö
 - tilikauden lopussa 1 353 henkilöä
 - 264 traineeta tilikaudella
- Työhyvinvointi ja työkyky

Aineeton pääoma

- Asiakaskanta
- Asiakastytytyväisyys (Net Promoter Score 58)
- Tunnettu, luotettu brändi
- Asiakasneuvonantoon liittyvät metodologiat, työvälineet ja toimintatavat

Sosiaalinen pääoma

- Yhteiskunnallinen osallistuminen ja vaikuttaminen:
 - Yhteistyökumppanuudet
 - Hyväntekeväisyystyö
 - Ajatusjohtajuus (thought leadership), osaamisen kehittäminen ja jakaminen

PwC Suomi

PwC Suomi on suomalainen yhtiö, joka kuuluu kansainväliseen PwC-ketjuun. Asiakkaidemme tukena on PwC-ketjun lähes 364 000 asiantuntijaa 151 maassa.

Tuemme asiakkaitamme muutoksessa ja autamme yrityksiä luomaan kestävää kasvua, toimimaan tehokkaasti ja raportoimaan luotettavasti.

Tarkoituksenamme (PwC:n Purpose) on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia.

Organisaatiomme jakautuu kolmeen liiketoiminta-alueeseen: liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt, tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut sekä veroneuvonta- ja lakipalvelut. Strategisen konsultoinnin Strategy&-yksikkö kuuluu liikkeenjohdon konsultoinnin ja yritysjärjestelyiden liiketoiminta-alueeseen. Näiden lisäksi organisaatiomme kuuluvat sisäiset palvelut: asiakashallinnan tukipalvelut, brändi ja viestintä, HR, lakiasiat, taloushallinto, tietohallinto sekä toimisto- ja toimitilapalvelut.

Strategiset painopistealueemme: toisistamme välittäminen, yhdessä tekeminen, integroidut ratkaisut, digi- ja datakyykykkydet sekä myynnin ja asiakkuuksien johtaminen.

Laaja asiakaskunta: meillä on yli 8 000 asiakkuutta, joihin lukeutuu niin listayhtiöitä kuin omistajayrittäjiä, kasvu- ja startup-yhtiöitä, säätiöitä ja yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita sekä yksityishenkilöitä.

Tuotokset

Asiakkaidemme saamat palvelut

- 896 945 työtuntia
- Jatkuvasti kehittyvät asiantuntija-palvelut
- Annetut tilintarkastuslausunnot ja tehdyt asiantuntijaprojektit

Asiantuntijapalveluiden tuottamisesta syntyvät muut tuotokset

- Hiilidioksidipäästöt (toimitilat ja liikematkustus)

Vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

PwC Suomen liikevaihto: 184 miljoonaa euroa

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen

- Työntekijöiden ja osakkaiden palkat:
 - palkat (sis. sivukulut) 105,2 miljoonaa euroa, muut verotettavat työsuhde-edut ja muut työsuhde-edut
- Osakkaat:
 - osingot 18,7 miljoonaa euroa
- Julkinen sektori
 - verot ja veroluonteiset maksut 101 miljoonaa euroa
- Kiinteistöjen omistajat ja rahoittajat
 - vuokrat ja leasing-vuokrat 7,2 miljoonaa euroa
- Investoinnit ja tuki yleishyödyllisiin tarkoituksiin
 - oppilaitos- ja järjestöyhteistyö, sponsorointi ja lahjoitukset 733 000 euroa

Ympäristövaikutukset

Päästöjen väheneminen

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

Vaikutus asiakkaiden liiketoimintaan

Luottamuksen rakentaminen

- Työllistäminen
 - 164 uutta vakituista työntekijää
- Trainee-ohjelman kautta nuorten kouluttaminen toimialalle
 - 264 traineeta tilikaudella
- Tietopääoman ja asiantuntijuuden vaikutukset toimialalla ja yhteiskunnassa laajemminkin

Palveluillamme on vaikutusta asiakkaan liiketoimintaan eri pääomalajien kautta. Työllämme on epäsuora vaikutus yhteiskuntaan myös asiakkaiden kautta.

Keskeiset sidosryhmämme

PwC Suomen keskeisimmät sidosryhmät ovat henkilöstö, asiakkaat, erilaiset yhteistyötahot sekä oppilaitokset ja ainejärjestöt.

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen muotoja	Esimerkki sidosryhmäyhteistyöstä tilikaudella	Kuinka yhteistyötä on tarkoitus kehittää
Henkilöstö	People-ryhmä, toimitusjohtajan ja liiketoimintajohtajien katsaukset, johdon webcastit, intranet, henkilöstön uutiskirjeet, koko henkilöstön yhteiset ja ryhmien omat tilaisuudet, työtyytyväisyystutkimus Global People Survey	Jatkoimme aktiivista viestintää henkilöstöllemme säännöllisissä CEO webcasteissa, joissa on mahdollisuus esittää johdolle kysymyksiä. Panostimme jaksamisen tukemiseen koulutuksin, valmennuksin ja eri tukimuotojen avulla. Johtamisen kehittämisessä virtuaalijohtaminen nousi perinteisten teemojen rinnalle, jotta etätyön haasteet ja riskit havaitaan ja niihin puututaan.	Haluamme edelleen olla paras työpaikka asiantuntijoille. Jatkamme työtä mukaanottavan, kehittymistä tukevan ja ihmisistä välittävän työyhteisön rakentamiseksi koulutuksen, viestinnän, prosessien tarkastelun ja arjen johtamisen keinoin.
Asiakkaat	Henkilökohtaiset ja virtuaaliset asiakastapaamiset, asiakastapahtumat (fyysiset, virtuaaliset ja hybriditapahtumat), asiakaspalautekyselyt, verkkosivujen chat, sosiaalisen median kanavat, PwC:n julkaisut, uutiskirjeet	Järjestimme useita niin tiedon jakamiseen kuin verkostoitumiseen tähtääviä tilaisuuksia ja webinaareja, kuten yhteistyökumppani Boardman Grow’n kanssa Yhdessä kasvuun -hankkeen tapahtumia. Lisäksi julkaisimme useita selvityksiä ja raportteja, joista keskeisimpiä julkaisuja Suomessa olivat Global CEO Survey ja joka toinen vuosi toteutettava laaja perheyritystutkimus.	Panostamme vuorovaikutukseen ja teknologian hyödyntämiseen paremman ja laadukkaamman asiakaskokemuksen tuottamiseksi. Tavoituksemme mukaisesti haluamme olla asiakkaiden tukena ratkaisemassa merkittäviä ongelmia.
Yhteistyötahot	Fyysiset ja virtuaaliset tapahtumat, webinaarit, koulutustilaisuudet, julkaisujen ja kirjojen kirjoittaminen.	Jatkoimme pitkäaikaisia kumppanuuksia, kuten yhteistyötä Perheyritysten liiton ja Boardmanin kanssa koulutusten sekä yhteistapahtumien merkeissä.	Yhteistyö kumppaniemme kanssa jatkuu tiiviinä. Jatkamme yhteisten tilaisuuksien järjestämistä.
Oppilaitokset	Yhteistyö oppilaitosten ja ainejärjestöjen kanssa, sosiaalisen median yhteistyöt, ekskursiot, trainee-ohjelma, rekrytointitilaisuudet ja -messut oppilaitoksissa, yritysvierailut PwC:lle	Toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun että Hankenin partner-yrityksenä, ja teimme aktiivista yhteistyötä myös monien muiden yliopistojen, ylioppilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen. Järjestimme useita opiskelijoille suunnattuja tilaisuuksia ja tapahtumia, ja teimme someyhteistyötä oppilaitosten kanssa.	Oppilaitosyhteistyötä kehitämme jatkuvasti nykyisten kumppanien kanssa (esimerkiksi uudenlaisten tapahtumakonseptien luominen yhdessä opiskelijoiden ja asiantuntijoidemme kanssa). Pyrimme luomaan entistä mielenkiintoisempia kohtaamisia opiskelijoiden kanssa ja tuomaan konkretiaa yrityksemme tarjoamista mahdollisuuksista.

Asiakkaidemme pulssilla

Toimintamme arvioimiseksi ja kehittämiseksi keräämme systemaattisesti palautetta asiakkailtamme. Viime vuonna saimme jälleen palautetta yli 1 000 asiakkaalta.

Asiakkaidemme kokonaistyytyväisyys oli kesäkuussa päättyneellä tilikaudella erinomaisella tasolla: kokonaistyytyväisyys oli 8,6 asteikolla 0–10 (edellisvuonna 8,7). Toisena asiakastyytyväisyyden mittarina käytämme nettosuosittehalukkuutta (Net Promoter Score, NPS). NPS laski edellisen tilikauden 62:sta, mutta säilyi edelleen korkealla tasolla 58.

Asiakaspalautetta keräämme pääasiallisesti sähköisin kyselyin, minkä lisäksi teemme syvähaastatteluja valituille asiakkaille läpi Suomen. Saamme ja keräämme palautetta myös muiden kanavien – kuten internet-sivujemme chat-palvelun ja sosiaalisen median – kautta unohtamatta sitä tärkeintä eli jatkuvaa henkilökohtaista vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa.

*“Arvojen mukaisesta toiminnasta kysyttäessä kiitosta saa suoraselkäinen tapamme toimia asiakkaiden kanssa, yhdessä tekeminen sekä aito välittäminen asiakkaista. Välittäminen konkretisoituu erityisesti palautteista, joita asiakkaamme antavat pitkien asiakassuhteiden rakentamisen ja ylläpidon osalta”, Markets Leader **Kimmo Nieminen** summaa.*

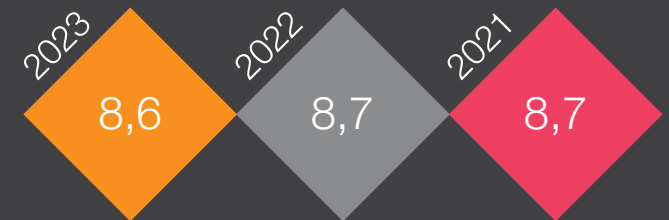
Palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat vuodesta toiseen asiantuntijoidemme osaamista ja laadukasta työtä. Kiitosta saa myös, kuinka mukavaa, tehokasta ja joustavaa asiantuntijoidemme kanssa tehty yhteistyö on.

Asiakkaamme toivovat meiltä entistä enemmän proaktiivisuutta sekä lisäpanostusta kommunikaatioon ja projektien paikoin systemaattisempaan koordinointiin. Siinä samassa kun joustavuutta ja tehokasta toimintaa kiiteltiin, välillä aikataulujen osalta on kuitenkin ollut vuoden aikana haasteita.

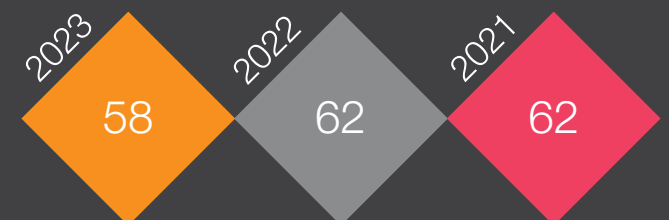
“Kiitos jälleen kerran kaikista asiakaspalautteista. Arvostamme vilpittömästi niistä jokaista. Tavoitteenamme on vastata entistä paremmin asiakkaidemme toiveisiin ja tarpeisiin sekä pyrkiä antamaan heille aktiivisesti uusia ideoita ja entistä parempaa lisäarvoa. Meidän tulee haastaa niin omaa kuin asiakkaidemme ajattelua jatkuvasti, jotta voimme vastata tarpeisiin”, Nieminen jatkaa.

Tilikauden loppupuolella valmistelimme entistä asiakaskeskeisemmän palautekyselyn julkaisua sekä uudenlaista raportointia, jonka käyttöönotto alkoi heti uuden heinäkuussa 2023 alkaneen tilikauden alussa.

Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys (0–10)



Asiakkaiden suositteluhalukkuus (Net Promoter Score, NPS)



Arvonluonti yhteiskunnalle: verojalanjälkemme

PwC:n toiminnan tarkoituksena on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Luottamuksen ylläpitämisessä avoimuus on tärkeää, ja haluamme olla läpinäkyviä myös ympäröivälle yhteiskunnalle tuottamastamme taloudellisesta lisäarvosta verojen ja veroluonteisten suoritusten muodossa. Osallistumme keskusteluun yritystoiminnan merkityksestä yhteiskunnalle avaamalla sitä, miten taloudellisen lisäarvon luominen yritystoiminnassamme luo taloudellista lisäarvoa myös yhteiskunnalle.

Asiakkailemme tuotettavista palveluista syntyy taloudellista lisäarvoa niin PwC:lle ja PwC:läisille kuin yhteiskunnalle. Henkilöstöllemme ja osakkailemme lisäarvo jakaantuu palkkojen, tulospalkkioiden ja osinkojen muodossa. Yhteiskunnalle tästä lisäarvosta kertyy erilaisia tuloja niin yrityksen tuloverojen, arvonlisäverojen, henkilöverotuksen maksujen kuin sosiaali- ja eläkevakuutusmaksujen muodossa.

“Toimivan yhteiskunnan ylläpitäminen edellyttää verotuloja. Yrityksemme liiketoiminta synnyttää valtiolle ja kunnille verotuloja palkoista pidätettyjen ennakonpidätysten, tilitettyjen arvonlisäverojen ja yrityksemme maksamien tuloverojen muodossa. Olemme osa ympäröivää yhteiskuntaa, ja verojalanjälkemme vuosittaisella raportoinnilla haluamme avata sen, mikä on meidän toimintamme suora taloudellinen arvo yhteiskunnalle”, kertoo vero- ja lakipalveluidemme johtaja **Markku Hakkarainen**.



PwC Suomen verojalanjälki

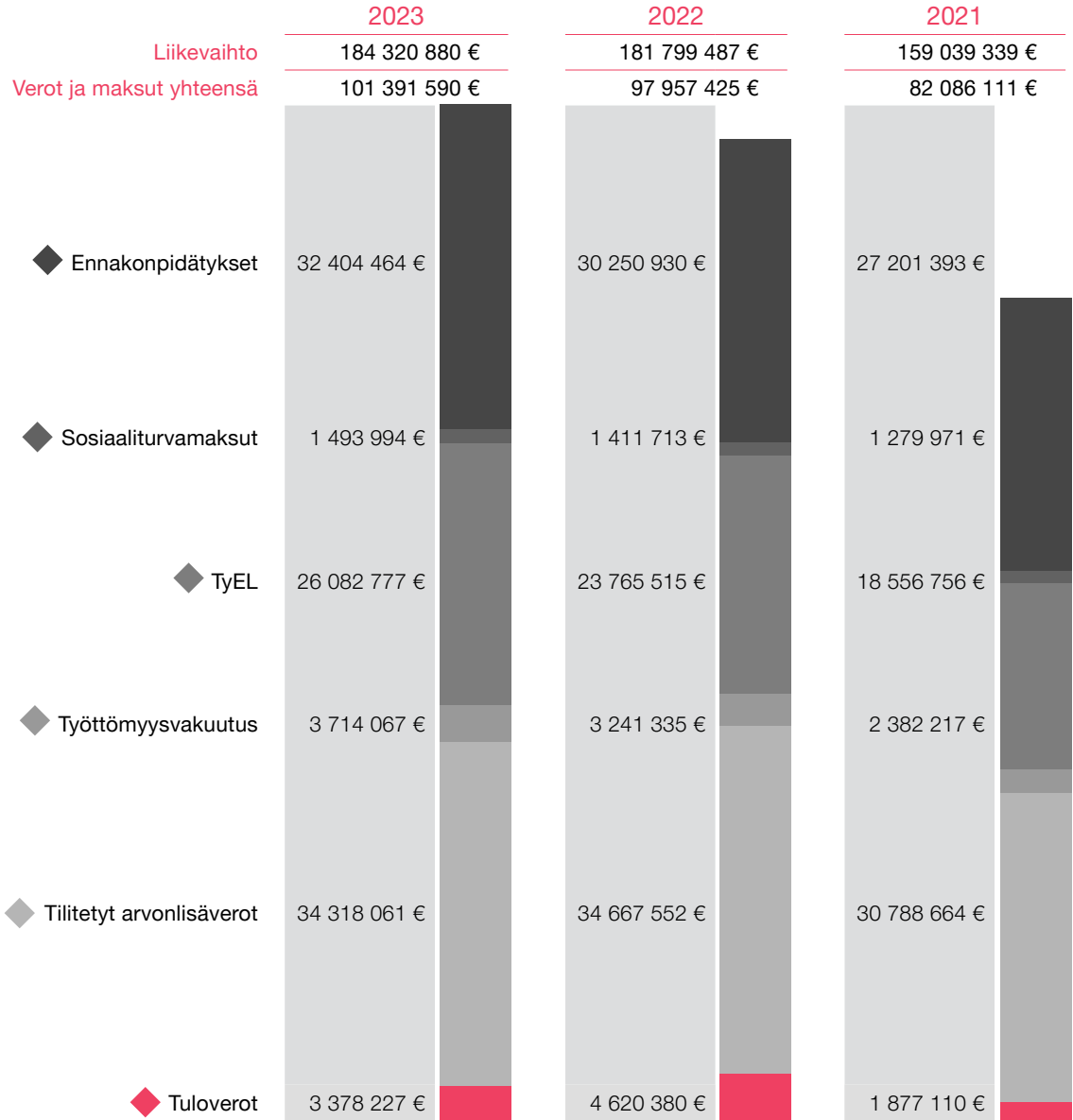
Kaikki PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu Suomessa asuvien osak-
kaiden kokonaan omistamassa yhtiössä, PricewaterhouseCoopers
Oy:ssä. Yhtiön toimintaa ei ole rahoitettu ulkomailta, eikä sillä ole
korollista velkaa.

Yhtiön maksamat muuttuvat palkanosat henkilöstölle ja osakkaille
määräytyvät yhtiön tuloksen, henkilökohtaisesti asetettujen tavoit-
teiden saavuttamisen sekä arvojen ja laatukriteerien mukaisen toi-
minnan perusteella. Osakasasemassa olevat henkilöt saavat palkan
lisäksi omistuksensa kautta osinkoja yhtiöstä. Osakkaat eivät saa
missään muodossa palkkaa tai muita henkilökohtaisia taloudellisia
suorituksia globaalilta PwC-ketjulta.

Yhtiön vuosittain kerryttämä liikevoitto käytetään merkittävältä osin
henkilöstön ja osakkaiden palkitsemiseen.

Tilikautemme liikevaihto oli 184 miljoonaa euroa (182 milj. edel-
lisvuonna). Maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen ja
tilitysten määrä oli yhteensä 101 miljoonaa euroa (98 milj.). Näistä
veroista ja veronluonteisista maksuista suurin osa, 67 miljoonaa
euroa (63 milj.), oli yhteisöveroja, ennakonpidätyksiä sekä sosiaali-
turva- ja eläkemaksuja.

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



Ympäristövaikutusten hallinta

Sari Menna
Tilintarkastus

Jan Bäckström
Konsultointi

Ympäristövaikutusten hallinta

Asiantuntijapalveluita tarjoavana yhtiönä PwC Suomen ympäristövaikutukset koostuvat pääasiassa oman toiminnan tarpeisiin käytettävästä energiasta sekä liikematkustuksesta. Välillisesti ympäristövaikutuksia syntyy hankintaketjustamme, jossa merkittävimmät päästölähteet liittyvät teknologiaan sekä toimitiloihin.

PwC-ketju on sitoutunut Yhdistyneiden kansakuntien Race To Zero -kampanjaan ja Pariisin ilmastopöytäkirjaan ilmaston lämpenemisen pysäyttämiseksi 1,5 asteeseen. Syyskuussa 2020 julkaisimme Net Zero -sitoumuksen, jonka mukaan saavutamme kasvihuonepäästöjen nollapäästöt vuoteen 2030 mennessä. Heinäkuussa 2021 riippumaton Science Based Targets initiative (SBTi) vahvisti lähiajan päästövähennystavoitteemme, johon sitoumuksemme perustuu. Sitoutumisemme kattaa PwC-ketjun 152 maassa toimivien jäsenyri-tysten verkoston.

Tarkastelumme lähtötasona on kesäkuussa 2019 päättynyt tilikausi. Vuoteen 2030 mennessä olemme sitoutuneet

1. vähentämään omasta toiminnastamme aiheutuneita päästöjä (scope 1 & 2) 50 %
2. vähentämään liikematkustuksesta aiheutuvia päästöjä (scope 3) 50 %
3. siirtymään kokonaan uusiutuvan sähkön käyttöön.

Olemme myös sitoutuneet tukemaan yhteistyökumppaneitamme asettamaan omat tieteeseen perustuvat lähiajan päästötavoitteet siten, että ne kattavat 50 % ostamistamme tuotteista ja palveluista vuoteen 2025 mennessä.

Ilmastonmuutoksen hillintä

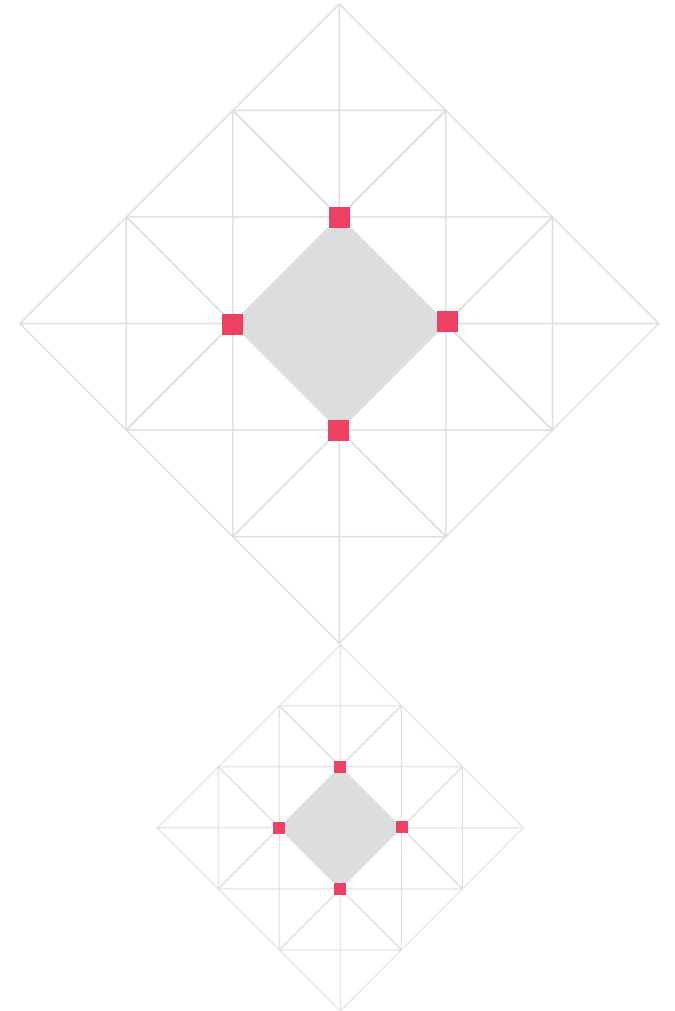
Suomen PwC:n toimintaperiaatteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ja siihen sopeutumisiksi perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin. Toimenpiteet tähtäävät suoraan mm. uusiutuvan energian käyttöönottoon ja välillisesti ilmastonmuutoksen hillintään mm. matkustustapojamme muuttamalla.

Tunnistamme, että voimme yrityspalveluja tuottavana yhtiönä vaikuttaa ilmastonmuutoksen hillintään omalla toiminnallamme vain rajallisesti. Sen sijaan vaikutuksemme on huomattavasti suurempi, kun tarjoamme asiakkaillemme tukea heidän pyrkimyksissään ilmastonmuutoksen hillintään sekä opastamme ja tuemme omaa henkilöstöämme tekemään aiempaa kestävämpiä ratkaisuja.

Osana oman toimintakulttuurimme muutosta olemme laatineet henkilöstömme liikematkustamista varten matkustusohjeet, joissa ohjeistamme henkilöstöä oman hiilijalanjälkensä minimoimiseen ja käyttämään matkustamisen vaihtoehtona virtuaalista tapaamista aina silloin, kun se on mahdollista.

Varmistaaksemme sen, että koko toimitusketjumme on sitoutunut ilmastonmuutoksen hillintään, PwC edellyttää, että kolmannet osapuolet tunnistavat ja hallitsevat organisaationsa ympäristövaikutuksia. PwC edellyttää, että kolmannet osapuolet minimoivat kasvihuonepäästöt ja osallistuvat hankkeisiin, jotka edistävät ympäristövastuuta, tehokasta jätehuoltoa ja luonnonvarojen tehokasta käyttöä. Edellytämme sopimuskumppaniemme sitoutuvan PwC:n globaaleihin vastuuvaatimuksiin.

Osoituksena ilmastonmuutoksen hillitsemiseen liittyvistä toimenpiteistä meille on myönnetty Silver-tason EcoVadis-sertifikaatti.





Samira Lohilahti
Toimitilapalvelut

Pyrimme monin eri tavoin osallistamaan henkilöstöämme ympäristövaikutusten hillintään. PwC Suomessa toimii Green Team, jonka puitteissa henkilöstön jäsenistä muodostuva ryhmä tuo ympäristöasioita henkilöstön arkipäivään erilaisin tempauksin ja tietoisuina. Vakiintuneita tapahtumia ovat mm. pyörähuoltopäivät, Earth Hour, toimiston lähialueen roskankeruutalkoot ja erilaiset kierrätysinfot. Green Teamin toimesta olemme myös julkaisseet ohjeet vastuullisten tarjoilujen ja tilaisuuksien järjestämisestä.

Ilmastonmuutospolitiikkaan liittyvät toimet ja resurssit

Päättäneen tilikauden aikana olemme erityisesti painottaneet seuraavia toimia päästöjen vähentämiseksi:

- Siirryimme Helsingin-toimistolla päästöttömään ja fossiilittomaan kaukolämpöön.
- Uusimme autopolitiikkamme ja matkustusohjeistuksemme pienentääksemme työmatkustuksesta aiheutuvia päästöjä.
- Julkaisimme henkilökunnan käyttöön Travel Dashboardin, jonka avulla jokainen voi seurata omien liikematkustuksesta aiheutuvien päästöjensä kehitystä.
- Jatkoimme aktiivista työtä henkilöstön vastuullisuustietoisuuden lisäämiseksi.

PwC Suomen Green Team järjestää vuosittain Ruoholahden-toimistolla pyörähuoltopäivän, jolloin henkilökunta voi tuoda pyöriään huoltoon.

Lentomatkustaminen ja työmatkat

Lentomatkustamisen päästöjen hillitsemiseksi päivitimme matkustusohjeistuksen, jossa kehotamme harkitsemaan tilanteen mukaan, onko lentäminen tarpeellista. Osana oman toimintakulttuurimme muutosta olemme laatineet henkilöstömme liikematkustamista varten matkustusohjeet, joissa ohjeistamme henkilöstöä oman hiilijalanjälkensä minimoimiseen ja käyttämään matkustamisen vaihtoehtona virtuaalista tapaamista aina silloin, kun se on mahdollista.

Lentomatkustuksen seurannan tueksi otimme käyttöön Travel Dashboardin. Vuonna 2023 johtoryhmä päätti, ettei ryhmien virkistysmatkoja tehdä enää vuosittain lentäen.

Matkustuksen päästöt ovat vähentyneet luonnollisesti etätyön yleistyttyä. Olemme jo nyt tavoitetasomme mukaisesti laskeneet lentomatkustuksen päästöjä yli 50 %:lla. Merkittävin tavoitteemme onkin pitää matkustuksen päästöt nykyistä alemmalla tasolla jatkossakin.

PwC Suomen johtoryhmä on hyväksynyt vuoden 2022 keväällä autopolitiikan uudistamisen, jonka tavoitteena on varmistaa, että uudet työsuhdeautot ovat aiempaa vähäpäästöisempiä. Tilikauden päättyessä työsuhdeautojen keskimääräinen CO₂-päästö oli 64 g/km. Uuden autopolitiikan mukaan autoetuun oikeutetut työntekijät voivat saada työsuhdeauton vain käyttöetuna, ei täysautoetuna. Muutoksella pyrimme ohjaamaan autoilijoita harkitsemaan autoilun tarpeellisuutta. Hankintarajoja on uudistuksen yhteydessä muutettu siten, että yhä useampi sähköautomalli mahtuu rajojen puitteisiin. Kesäkuussa 2023 työsuhdeautoista 59 % oli sähköautoja tai ladattavia hybridejä.

Päästötavoitteiden eteneminen

Mittaamme ja raportoimme tavoitteiden saavuttamista vuosittain. PwC-ketjun maailmanlaajuisesta päästötavoitteiden etenemisestä raportoidaan vuosittain julkaistavassa Global Annual Review'ssa. Suomen PwC:n päästötavoitteiden eteneminen on kuvattu oheisessa taulukossa.

Scope tn CO _{2e}	2023	2022	2021	2020	Vertailuvuosi 2019	Tavoitetaso 2030
Scope 1 ¹⁾	85	102	124	157	184	92
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuluvat scope 1 kasvihuonekaasupäästöt ²⁾	0	Ei raportoitu	Ei raportoitu	Ei raportoitu	Ei raportoitu	
Scope 2 (markkinaperusteinen) ³⁾	59,5	269	356	303	394 ⁴⁾	179
Sähkö (markkinaperusteinen) ³⁾	1	0	0	0	0	
Sähkö (sijaintiperusteinen)	57	66 ⁵⁾	65	124	144	
Lämmitys ⁶⁾	58	269	356	303	383 ⁴⁾	
Jäähdytys	0,5	0	0	0	11 ⁴⁾	
Scope 3	2 186	2 000	71	706	1 148 ⁴⁾	
Ostetut tuotteet ja palvelut	1 621	1 715	Ei raportoitu	Ei raportoitu	Ei raportoitu	
Liikematkustus, lentomatkustus ⁷⁾	518	203	29	586	1 148 ⁴⁾	574 ⁸⁾
Liikematkustus, ajomatkustus	47	82	42	120	Ei raportoitu	
PwC Suomi päästöt yhteensä (markkinaperusteinen)	2 330,5	2 371	551	1 166	1 726 ⁴⁾	
Kasvihuonekaasuintensiteetti (tn CO _{2e} / milj. €)	12,7	13,0	3,5	7,3	10,5	

- 1) Luku sisältää PwC Suomen omistamien autojen päästöt.
- 2) PwC ei kuulu päästökaupan piiriin, eivätkä PwC:n käyttämät polttoaineet kuulu vielä päästökaupan piiriin.
- 3) Sähkön päästöt raportoidaan markkina- ja sijaintiperusteisesti. Päästölaskennassa on käytössä markkinaperusteinen luku.
- 4) Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa: luku laskettu uudella menetelmällä SBTi-tavoitteiden asettamisen yhteydessä.
- 5) Sähkön sijaintiperusteiset kasvihuonekaasupäästöt vuodelle 2022 on korjattu takautuvasti.
- 6) Olemme eritelleet lämmön ja jäähdytyksen kulutukset raportille. Kulutus on raportoitu tilikausilta 2019–2021 Helsingin-toimiston osalta (kattaa 77 % koko PwC Suomen toimistojen pinta-alasta) ja tilikaudelta 2022–2023 koko Suomen osalta.
- 7) Scope 3 liikematkustus sisältää tilikauden 2019 osalta vain lentomatkustuksen päästöt.
- 8) Scope 3 liikematkustamisen vähennystavoite on asetettu lentomatkustuksen osalta.

Sähkönkulutuksen luvut tilikausilta 2019–2021 kattavat vain Helsingin-toimiston. Tilikauden 2022 luvut sisältävät Suomen PwC:n sähkönkulutuksen 98,8 %:n tarkkuudella ja tilikauden 2023 100 %:n tarkkuudella.

SBTi:n tavoitteiden mukaiset saavutetut kasvihuonekaasupäästövähennykset

SBTi-tavoite	2023, tn CO _{2e}	2019 (lähtötaso), tn CO _{2e}	Päästövähennys-tavoite vuodelle 2030 (2019 tasosta)	Muutos vuodesta 2019 vuoteen 2023
Vähennämme omasta toiminnastamme aiheutuneita päästöjä (scope 1 & 2) 50 % vuoteen 2030 mennessä	147	578	-50 %	-75 %
Vähennämme liikematkuksesta aiheutuvia päästöjä (scope 3) 50 % vuoteen 2030 mennessä	565 (mukana lento- ja ajomatkat)	1148 (mukana lentomatkat)	-50 %	-51 %

Maria Aaltonen
Private Tax and Wealth -palvelut

Ella Maisonlahti
Sisäiset HR-palvelut



Energian alkuperä ja kulutus

Saavuttaaksemme 100-prosenttisesti uusiutuvan energian tavoitteemme PwC-ketju on mukana RE100-hankkeessa, jossa mukana olevat yritykset ovat sitoutuneita käyttämään pelkkää uusiutuvaa sähköä.

Tavoitteemme sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen osalta on kattanut tilikaudella 2019 vain Helsingin-toimiston osuuden. Vuodesta 2023 alkaen olemme raportoineet kaikkien toimistojemme päästöt, joten raportointimme on laajentunut, mikä tulee ottaa huomioon vertailua tehdessä. Alkuperätakuilla varmennetun uusiutuvan sähkön käyttö on tästä huolimatta erittäin hyvällä tasolla.

Keväällä 2022 vaihdoimme Helsingin-toimiston kaukolämmön päästöttömään lämmitykseen.

Helsingin-toimitalomme katolla olevien aurinkopaneelien tuottama sähkö oli PwC:n kiinteistön osalta 50 MWh, josta PwC:n osuus on laskennallisesti noin puolet. Muu kiinteistön käyttämä sähkö tuotetaan tuulivoimalla. Omissa toimistoissamme olemme jo pidempään käyttäneet vesi-, aurinko- ja tuulivoimaa sekä minimoineet sähkönkäytön muun muassa LED-valaistuksella ja valaistuksen automaattisella ohjauksella.

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

	Yksikkö	2023
Raakaöljystä ja öljytuotteista peräisin olevan polttoaineen kulutus	MWh	363
Ostetun tai hankitun fossiilisista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus	MWh	387
Sähkö	MWh	9
Lämmitys	MWh	369
Jäähdytys	MWh	9
Fossiilisen energian kokonaiskulutus	MWh	750
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	24
Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa (sekä biologista alkuperää oleva teollisuus- ja yhdyskuntajäte, biokaasu, uusiutuva vety jne.), peräisin olevan polttoaineen kulutus	MWh	10
Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus	MWh	2 362
Sähkö	MWh	736
Lämmitys	MWh	1 333
Jäähdytys	MWh	293
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus	MWh	2 372
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	%	76
Energian kokonaiskulutus (Fossiilisen energian kokonaiskulutus + Uusiutuvan energian kokonaiskulutus)	MWh	3 122

Energiankulutuksen laskentatapa on muuttunut tilikaudella 2023, minkä takia vertailutietoja ei ole saatavilla.



Päästöjen kompensointi

Päästövähennysten lisäksi olemme sitoutuneet kompensoimaan jäljelle jäävät päästömme scope 1 ja 2 -päästöistä sekä liikematkustuksen päästöistä. Vuoteen 2030 saakka olemme sitoutuneet kompensoimaan työmatkojen päästöjä vuosittain LEAF-projektin kautta, joka tukee mm. metsäkadon hidastamista. Vuodesta 2030 alkaen siirrymme 100-prosenttisesti poistohyvityksiin tukeaksemme sitoumustamme. Nämä hyvitykset syntyvät toiminnoista, jotka sitovat hiiltä ilmakehästä (esim. metsitys, hiilidioksidin talteenotto ja varastointi).

PwC-ketju on asettanut jäsenyhtiöille laatukriteerit, kun ne kompensoivat hiilidioksidipäästöjä. Kriteerit määrittelevät standardit, projektityypit, portfolion koostumuksen, lähestymistapamme päästöjen poistamiseen ja edellyttävät, että projektit läpikäyvät kolmannen osapuolen toimittajan due diligence -tarkastuksen.

Lisätietoja laatukriteereistämme PwC Network Climate -tietoraporttissamme: <https://www.pwc.com/gx/en/corporate-responsibility/pdf/pwc-network-climate-report-fy22.pdf>

Nykyinen hiilidioksidin kompensointiportfoliomme keskittyy luonnolisiin ilmastoratkaisuihin ja kehittyviin talouksiin. Hankkeet tukevat muita kestäväen kehityksen tuloksia, esimerkiksi terveyden ja toimeentulon sekä maaseutuyhteisöjen kriittisten ekosysteemien suojelemista LEAF-projektin (The Lowering Emissions by Accelerating Forest finance Coalitionin) kautta.

PwC Suomi on kompensoinut tilikaudelta 2023 yhteensä 1 100 tCO2e päästöhyvityksiä seuraavista projekteista osana globaalia portfolioa.

Projektin nimi	Yhteenveto projektista
Rimba Raya REDD+ Indonesia	Hankkeessa suojellaan 65 000 hehtaaria biodiversiteetiltään rikasta metsää palmuöljyviljelmiksi muuttamiselta. Samalla suojellaan yli 120 uhanalaista lajia, jotka elävät metsäalueella. Hankkeessa myös tuetaan metsäalueella asuvia yhteisöjä ja niiden yli 10 000 jäsentä hyödyntämään metsäaluetta nykyistä kestävämmällä tavalla.
Unitor REDD+ Brazil	Hankkeessa suojellaan brasilialaisia metsäalueita, joiden kohdalla hakkuiden uhka on suuri. Suojelutyön avulla vältetään päästöjä yli 16 miljoonaa tonnia CO2e 30 vuoden aikana. Hankkeessa suojellaan myös metsäalueiden luonnon monimuotoisuutta ja luodaan työllistymismahdollisuuksia paikallisille yhteisöille.
Yunnan Kunming IFM China	Hankkeessa suojellaan 6 879 hehtaaria metsää. Hiilensidonnan myötä metsäalueen suojelun odotetaan vähentävän 821 000 tonnia CO2e-päästöjä 20 vuoden ajan. Myönteisten ilmastovaikutusten lisäksi hankkeella on useita yhteiskunnallisia ja ympäristöön liittyviä myönteisiä vaikutuksia.
Cardamom REDD+ Cambodia	Hankkeessa on tavoitteena suojella 497 000 hehtaaria metsää ja sen ainutlaatuista biodiversiteettiä. Metsäalue tarjoaa elinympäristön lukuisille lajeille, joista 50 on uhanalaisia ja listattuina IUCN:n Punaiseen kirjaan (lajien uhanalaisarviointi). Metsäalueen suojelu mahdollistaa alueen säilyttämisen myös 29 paikallisyhteisölle (16 319 henkilöä), jotka ovat siitä riippuvaisia.
UpEnergy Cookstoves Uganda	Hankkeessa toimitetaan matalan tulotason yhteisöissä elävien perheiden käyttöön energiatehokkaita liesiä, mikä vähentää puuhiilen ja polttopuun tarvetta ruoanlaitossa. Päästövähennysten lisäksi hankkeella on myönteisiä vaikutuksia biodiversiteettiin sekä paikallisten yhteisöjen elämään.
Renewables (Wind/Solar) in India	Projekti koostuu useista aurinkovoimahankkeista, joilla on keskeinen rooli Intian siirtymässä kohti vähähiilistä taloutta. Siirtymä toteutetaan tuottamalla uusiutuvista lähteistä sähköä valtion verkkoon.

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Nils Jensen
Operatiivisen toiminnan
konsultointi

Heidi Wikström
Taloushallinto

Henkilöstö ja monimuotoisuus

Rakenname jatkuvasti yhä monimuotoisempaa, mukaanottavampaa ja tasa-arvoisempaa työyhteisöä. Uskomme, että erilaiset osaamisemme, näkökulmamme ja taustamme yhdistämällä löydämme kestävät ratkaisut asiakkaillemme ja yhteiskunnalle. Arvomme, kuten välitä ja tee yhteistyötä, tukevat monimuotoisen ja mukaanottavan työyhteisömme kasvua.

Toimintaperiaatteet

Arvomme ja yhteinen viitekehyksemme, Code of Conduct, ohjaavat meitä toimimaan oikein. Edellytämme, että jokainen meistä suorittaa vuosittain Ethics & Compliance -koulutuksen ja vahvistaa noudattavansa Code of Conduct -viitekehystämme.

Tarjoamme PwC:llä kaikille turvallisen ja tasapuolisen työympäristön, emmekä salli syrjintää, kiusaamista tai epäkunnioittavaa käytöstä. Tasapuolisuus koskee jokaista, eikä sitä rajoita kansallisuus, ihonväri, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu, seksuaalinen suuntautuminen, poliittinen kanta, alkuperäinen kotimaa, kieli, uskonto, vammaisuus, vanhemmuus tai lapsettomuus, taloudellinen tai luokka-asema tai mikään muu tekijä.

PwC on sitoutunut noudattamaan toiminnassaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita. Ymmärryksen ja osaamisen lisääminen on avainasemassa monimuotoisen, mukaan ottavan ja tasa-arvoisen työyhteisön rakentamisessa.

”Inklusiivisen työyhteisön turvaaminen on jokaisen tehtävä. Tarjoamme kaikille mahdollisuuden päivittää omaa tietoisuuttaan, ymmärrystään ja osaamistaan Inclusive Mindset -koulutuskokonaisuudella. Inclusive Mindset -koulutus on erinomainen paketti työelämän taitojen kartuttamiseen, niin jokaiselle henkilökohtaisesti kuin koko työyhteisöllemme”, Inclusion & Diversity Leader **Niina Vilske** kertoo esimerkkinä.

Toimitusjohtajan ja Inclusion & Diversity Leaderin vetämä Inclusion & Diversity -ohjausryhmä muodostaa tärkeän väylän vuoropuheluun ja monimuotoisen sekä mukaan ottavan työyhteisön kehittämiseen. Ohjausryhmässä on edustus jokaisesta liiketoimintayksiköstämme, ja se kokoontuu vähintään kolme kertaa vuodessa. Ohjausryhmän tarkoitus on varmistaa, että etenemme tavoitteisiimme niin koko

yhtiön tasolla kuin jokaisessa liiketoimintayksikössämme. Ohjausryhmä käy aktiivista vuoropuhelua ja tekee yhteistyötä henkilöstön vapaaehtoisista edustajista koostuvan Inclusion Teamin kanssa. Inclusion Team edistää osaltaan monimuotoisuutta vaalivaa ja mukaan ottavaa työyhteisöä.



Koimme erityisen tärkeäksi osoittaa tukemme sateenkaariyhteisölle. Perustimme vapaaehtoisista PwC:läisistä koostuvan Shine-verkoston, jonka tarkoitus on tukea työkuultuuria, jossa jokainen tuleva ja nykyinen PwC:läinen tuntee olonsa turvallisesti ja tervetulleeksi sukupuoli-identiteetistään ja sukupuolen ilmaisustaan sekä seksuaalisesta suuntautumisestaan riippumatta.

Kumppanuus Pride Helsingin kanssa kesällä 2023 oli tapamme osoittaa halumme olla mukana rakentamassa tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa myös PwC:n ulkopuolella.

Yhteistyö ja osallistuminen

Panostamme avoimeen vuorovaikutukseen ja ns. speak up -kulttuurin luomiseen. Haluamme kehittää kulttuuria, jossa jokainen uskaltaa ilmaista mielipiteensä sekä tarvittaessa myös puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin.

Avoimuuden kulttuuria kuvaa yhtenä käytännön esimerkkinä se, että tilikaudella 2023 säännöllisesti pidetyissä koko henkilöstölle suunnatuissa suorissa CEO webcast -lähetyksissä pidettiin lopuksi aina avoin kysymys–vastaus-osio: henkilöstö pääsi suoraan esittämään kysymyksiä tai ilmaisemaan huoliaan johdolle. Iloksimme huomasimme, että kysymyksiä tuli aina runsaasti. Myös vastaukset annettiin aina mahdollisuuksien mukaan heti suorassa lähetyksessä. Mikäli tämä ei syystä tai toisesta ollut mahdollista, niihin palattiin jälkikäteen.

Lisäksi PwC:llä on henkilöstön ja johdon vuorovaikutuksen lisäämiseksi oma erityinen toimielin: People-ryhmä. Se on henkilöstön keskuudestaan valitsemista edustajista ja työnantajanedustajista koostuva työryhmä, jonka puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja. Ryhmän tärkeimpänä tehtävänä on toimia yritysjohton ja henkilöstön välisenä keskustelukanavana kattaen toiminnallaan myös työsuojeluorganisaation sekä yhteistoimintalain edellyttämän säännönmukaisen vuoropuhelun vaatimukset.

People-ryhmä kokoontuu keskimäärin seitsemän kertaa vuodessa. Tilikaudella 2023 ryhmä oli erityisen aktiivinen ja kokoontui yhteen-

sä yhdeksän kertaa. Normaalin kokousrytmin lisäksi tilikaudella järjestettiin muutama lisäkokous, sillä työnantaja näki tärkeäksi ottaa People-ryhmäläiset aktiivisesti mukaan keskusteluun, kun yhtiössämme suunniteltiin organisaatiouudistusta.

People-ryhmän toimikausi on kaksi kalenterivuotta. Tilikautemme alussa syksyllä 2022 pidimme People-ryhmän vaalit uusien jäsenten valitsemiseksi. Vuodenvaihteesta 2022–2023 lähtien meillä on ollut koossa uusi aktiivinen työryhmä, jossa on yhteensä kahdeksan henkilöstön edustajaa sekä kaksi työnantajapuolen edustajaa.

PwC ei kuulu mihinkään työnantajaliittoon eikä näin ollen ole ns. järjestäytynyt työnantaja. Tästä syystä meitä ei sido mikään työehtosopimus työehtosopimusten ns. normaalitavuuden perusteella. Toimialaamme koskien ei ole myöskään vahvistettu yleissitovaa työehtosopimusta. Emme siis ole sidottuja mihinkään työehtosopimukseen vaan toimintaamme ohjaavat työolainsäädäntö, tehtyjen työsopimusten määräykset sekä yrityksemme sisäiset ohjeet ja vakiintuneet käytännöt. Työntekijöillä on tietysti vapaus halutessaan liittyä valitsemaansa työntekijäliittoon, eli emme vastusta järjestäytymistä.

Henkilöstöjohtaminen

Pyrimme avoimeen kulttuuriin ja yhteishenkeen, mitä pandemian aika haastoi. Siksi kannustamme työntekijöitä lähityöpäiviin toimistolle. Meille on samalla tärkeää säilyttää joustava työskentelymalli ja kokoontua erilaisiin juhliin ja tapahtumiin niin koko talon henkilöstön voimin kuin tiimeittäin.

Kulttuurin keskeisiä tukipilareita ovat johdon näyttämä suunta ja malli ja toisaalta arjen esihenkilötyö. Vahvistamalla esihenkilötyötä ja sen osaamista pyrimme luomaan tilaa ja tukea jokaiselle kehittyä sekä saada palautetta ja onnistumisen tunteita. Koulutamme esihenkilöitä ja asiakastiimien vetäjiä säännöllisesti. Yksi tärkeä teema viime vuosina on ollut turvallisen ja luottamuksellisen suhteen luominen. Tämä mahdollistaa osaltaan paremman tuen myös haastavissa tilanteissa.

Osana urapolkua tarjoamme selkeän koulutuspolun erilaisille ammatillisille suuntautumisille, kuten tilintarkastajille, verokonsulteille tai liikkeenjohdon neuvonantajille. Koulutamme paljon itse, mutta hyödynnämme myös ulkopuolisia palveluntarjoajia ja PwC-ketjun tarjoamia koulutuksia. Keskeinen osa oppimisesta tapahtuu kuitenkin arjen työssä ja toisaalta kollegoilta oppien. Osaamisen kehittyessä ammattilainen voi siirtyä uudelle uratasolle ja vaativampiin tehtäviin.

Tavoitteenamme on tunnistaa henkilöstöön eri tavoin liittyvät riskit. Tarkastelemme näitä yhtiötasolla osana riskiarviointiamme sekä useammassa liiketoiminta- tai toimintokohtaisessa riskiarviossa. Henkilöstön kannalta olennaisimpia ovat eettisiin toimintaperiaatteisiin, työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvät riskiarvot ja -kartoitukset. Näitä käytetään tukena toimien suunnittelussa ja suuntaamisessa.

Mielen hyvinvointi painopisteenä

Hyvinvoinnin painopistealueena tilikaudella 2023 oli mielen hyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen. Lanseerasimme keskeisen työkykyjohtamisen toimintatavan, Aktiivisen tuen mallin, jonka myötä arkeen vietävien käytäntöjen tavoitteena on yhtenäinen toimintatapa hyvinvoinnin riskitilanteissa ja varhainen puuttuminen niihin.

Mallin jalkauttamiseksi tarjosimme yhteistyössä työterveyskumppanimme kanssa esihenkilöille työkykyjohtamisen koulutusta sekä mahdollisuuksia jakaa hyviä käytäntöjä keskenään. Otimme käyttöön uuden työkalun, joka auttaa esihenkilöitä, HR:ää ja työterveyttä henkilöstön tukemisessa, sairauspoissaolojen seuraamisessa ja työkyvyttömyysriskien ennakoinnissa.

Tilikauden aikana esihenkilöt kävivät yli 200 varhaisen tuen prosessiin kuuluvaa keskustelua. Asetimme esihenkilöille yhteisiä tavoitteita, joista yksi on tiimiläisten hyvinvoinnin tukeminen. Yhteisillä tavoitteilla halusimme tuoda selkeyttä esihenkilön rooliin liittyviin odotuksiin ja roolin merkitykseen.

Viestimme aktiivisen tuen käytännöistä henkilöstöllemme ja kannustimme varhaiseen puheeksiottoon ja itsestä huolehtimiseen. Työterveyden monipuolisten palveluiden rinnalle lähdimme syksyllä tarjoamaan matalan kynnyksen keskusteluapua mielenhuollon ammattilaisten kanssa. Ennaltaehkäisevä ja ratkaisukeskeinen palvelu auttaa käsittelemään ongelmia ennen kuin ne kriisiytyvät ja johtavat sairauspoissaoloihin. Tuimme mielen hyvinvointia myös koulutusten ja teemawebinaarien avulla.

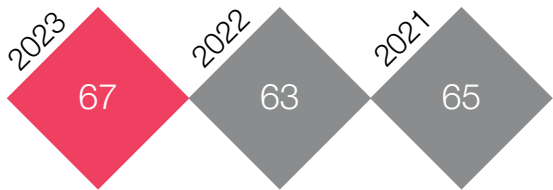
Jokavuotiseen
kesäjuhlaamme osallistui
tänä vuonna yli 800 henkeä.
Ohjelmassa oli vanhan ja
uuden toimitusjohtajan
kapulanvaihto sekä
nimekkäitä artisteja
tunnelmaa luomassa.

Mittarimme

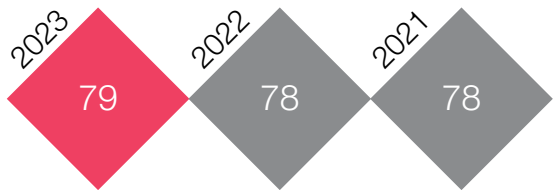
Jotta voimme edistää työntekijöiden hyvää toimintakykyä ja työyhteisön osallistamista, asetamme tavoitteita ja seuraamme edistystä useilla mittareilla.

Keskeinen mittarimme on vuosittaisen henkilöstökyselymme (PwC:n Global People Survey, GPS) sitoutumisindeksi (People Engagement Index, PEI). Asetimme tilikauden 2023 tavoitteeksi 80 %. Saavutimme 79 %, joka oli korkein koskaan saavuttamamme luku.

Global People Survey -vastausprosentti



People Engagement Index (PEI)



Kyselyn tuloksia tarkastellaan organisaation eri tasoilla muun muassa työntekijöiden hyvinvointiin, eettiseen käyttäytymiseen ja mielipiteiden esittämiseen liittyvien kysymysten kautta sekä erilaisen demografiajaotteluiden avulla. Kysely ei ole itseisarvo, vaan se auttaa meitä varmistamaan, että kehitymisemme suunta on oikea, sekä tunnistamaan vahvuuksia ja kehitysalueita.

Tilikaudella 2023 kysyimme vuosittaisen henkilöstökyselyn lisäksi kuukausitasolla henkilöstömme tunnelmia. Tälle mittarille ei asetettu erillistä tavoitetta. Kuukausittaisen fiiliskyselyn arvo oli erityisesti sen avoimissa vastauksissa, jotka nostivat esille kipukohtia ja onnistumisia.

Seuraamme kehitystämme myös monimuotoisuuden osalta. Olemme asettaneet kattavan mittariston ja tavoitteet tuleville vuosille. Yksi keskeinen tavoitteemme on naisten urakehitys partnereiksi ja johtajarooleihin, ja tätä kehitystä seuraamme useammalla mittarilla. Vuosittainen henkilöstökyselymme mahdollistaa meille työntekijäkokemuksemme tutkimisen niin ikäryhmän, sukupuolen, uratason

kuin esimerkiksi sen suhteen kuinka kauan on ollut meillä töissä. Tiedostamme, että monimuotoisuus on huomattavasti laajempi käsite, mutta valitettavasti emme pysty sitä ainakaan tällä hetkellä mittaamaan. Pyrimme kehittämään mittaristoamme ja seurantaan jatkuvasti.

Monimuotoisuuden lisäksi meille tärkeää on rakentaa yhä mukaanottavampaa työyhteisöä, jossa kaikki tuntevat kuuluvansa joukkoon omana itsenään. Henkilöstökyselyn tulokset ovat tähänkin tärkeä mittaamisen työkalu, joten tarkastelemme tuloksia myös inklusiivisuuden ja joukkoon kuulumisen näkökulmasta.

Jotta varmistamme yhden keskeisen tavoitteemme, hyvän lähijohdamisen, toteutumista, asetimme tilikaudella 2023 kaikille tiimien esihenkilöille yhteiset tavoitteet osana vuositavoitteita. Näissä tavoitteissa painotetaan säännöllisen yhteydenpidon merkitystä tiimiläisiin; säännöllinen yhteydenpito nähdään tärkeänä keinona luottamuksellisten ja avoimien suhteiden luomisessa sekä kehittymisen ja kestäväen työskentelyn tukemisessa.

Keskeiset henkilöstölukumme

Henkilöstömme määrä tilikauden päättyessä oli 1 353 henkilöä (edellisenä vuonna 1 257), ja keskimääräinen henkilöstömäärämme oli 1 360 (1 296).

Yli 90 % henkilöstöstämme oli tilikauden päättyessä vakinaisia ja kokoaikaisia työntekijöitä. Henkilöstöstä 52 % on naisia ja 48 % miehiä.

Tilikauden aikana palkkasimme 164 vakinaista työntekijää ja 264 harjoittelijaa.

Henkilöstön määrä (head count)

	2023			2022			2021		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
Henkilöstömäärä keskimäärin tilikaudella	650	710	1 360	604	692	1 296	587	670	1 257
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa	649	704	1 353	591	666	1 257	570	643	1 213
Vakituinen työsuhde	617	669	1 286	562	639	1 201	540	614	1 154
Vuokratyöntekijä	4	1	5	0	1	1	3	0	3
Määräaikainen työsuhde	32	35	67	27	29	56	29	30	59
Tuntityöntekijä	41	42	83						
Kokoaikainen	602	632	1 234	541	600	1 141	524	571	1 095
Osa-aikainen	47	72	119	48	68	116	43	75	118
Perhevapaalla keskimäärin tilikaudella			51			57			52



Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuus oli tilikaudelle korkein alle 30-vuotiaiden miesten keskuudessa (19,6 %), ja pienintä saman ikäryhmän naisten keskuudessa (11,1 %).

Ikäryhmä	2023								2022								2021							
	Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus %		Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus %		Aloittaneet		Lopettaneet		Henkilöstö		Vaihtuvuus %	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Alle 30 vuotta	195	145	39	23	199	207	19,6	11,1	167	161	29	43	140	147	20,7	29,3	131	136	17	40	126	148	13,5	27,0
30–50 vuotta	58	47	46	60	359	392	12,8	15,3	56	75	59	67	324	374	18,2	17,9	28	28	48	33	309	351	15,5	9,4
Yli 50 vuotta	1	4	9	10	59	70	15,3	14,3	10	4	5	4	60	72	8,3	5,6	5	5	0	2	61	65	0	3,1
Yhteensä	254	196	94	93	617	669	15,2	13,9	233	240	93	114	524	593	17,8	19,2	164	169	65	75	496	564	13,1	13,3

Monimuotoisuusindikaattorit

Tilikaudella 2023 hallitukseemme kuului seitsemän henkilöä, joista kuusi miehiä ja yksi nainen. Johtoryhmäämme kuului kahdeksan henkilöä, joista kuusi miehiä ja kaksi naisia.

Hallituksen sukupuoli- ja ikäjakauma

	2023		2022		2021	
	Määrä	Osuus (%)	Määrä	Osuus (%)	Määrä	Osuus (%)
Mies	6	86 %	5	71 %	6	86 %
Nainen	1	14 %	2	29 %	1	14 %
Muu	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Yhteensä	7	100 %	7	100 %	7	100 %
Alle 30-vuotiaat	0	0 %	0	0 %	0	0 %
30–50-vuotiaat	3	43 %	2	29 %	2	29 %
Yli 50-vuotiaat	4	57 %	5	71 %	5	71 %

Johtoryhmän sukupuoli- ja ikäjakauma

	2023		2022		2021	
	Määrä	Osuus (%)	Määrä	Osuus (%)	Määrä	Osuus (%)
Mies	6	75 %	7	78 %	7	78 %
Nainen	2	25 %	2	22 %	2	22 %
Muu	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Yhteensä	8	100 %	9	100 %	9	100 %
Alle 30-vuotiaat	0	0 %	0	0 %	0	0 %
30–50-vuotiaat	3	38 %	5	56 %	6	67 %
Yli 50-vuotiaat	5	62 %	4	44 %	3	33 %

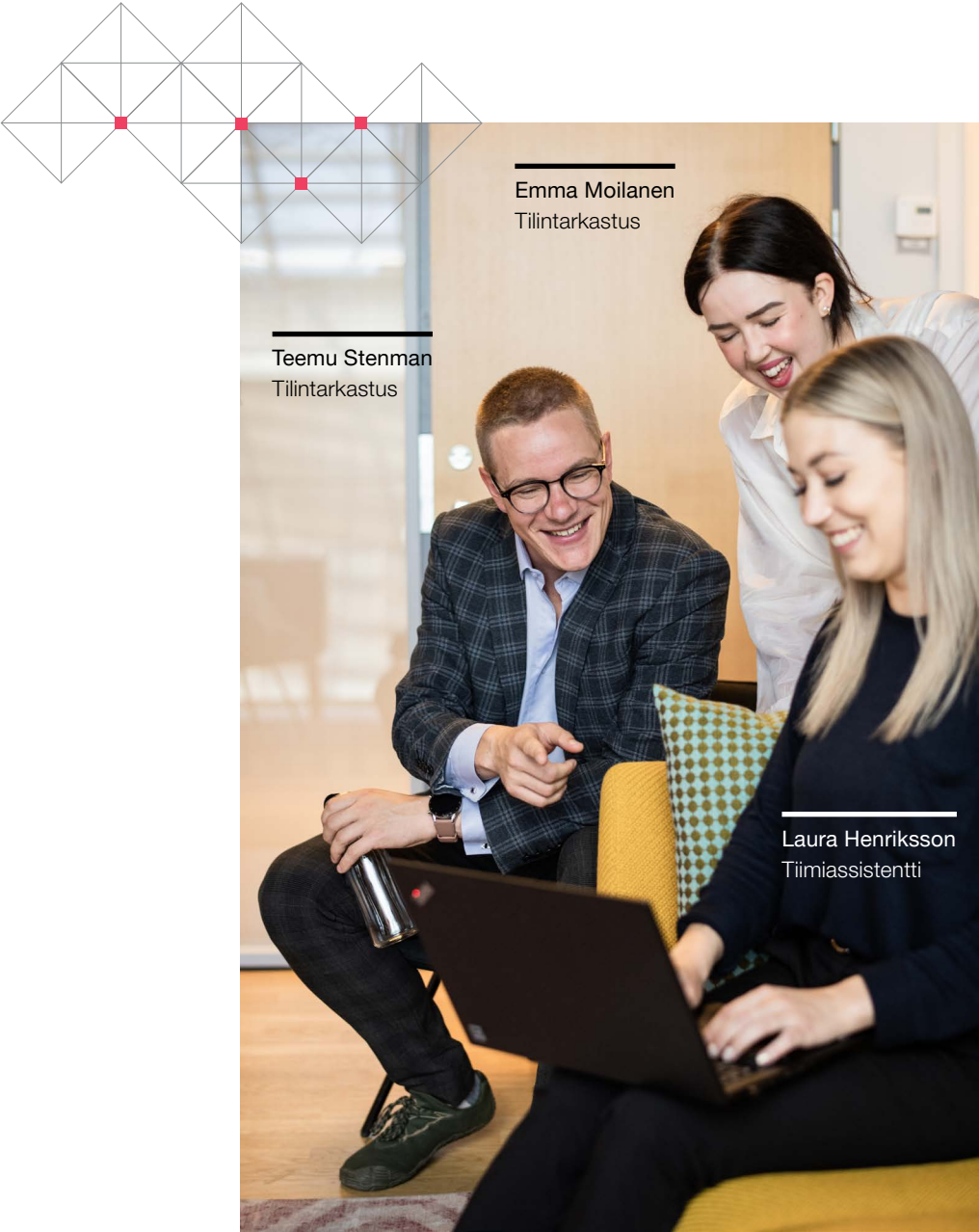
Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma

Tilikauden päättyessä kesäkuun 2023 lopussa, PwC:n henkilöstöstä suurin osa kuului ikäryhmään 30–50-vuotiaat. Hieman yli kolmannes oli iältään alle 30-vuotiaita, ja lähes joka kymmenes kuului yli 50-vuotiaisiin.

	2023		2022		2021	
	Määrä	Osuus (%)	Määrä	Osuus (%)	Määrä	Osuus (%)
Mies	649	48 %	591	47 %	570	47 %
Nainen	704	52 %	666	53 %	643	53 %
Yhteensä	1 353	100 %	1 257	100 %	1 213	100 %
Alle 30-vuotiaat	455	34 %	Ei raportoitu aiempina vuosina			
30–50-vuotiaat	763	56 %				
Yli 50-vuotiaat	130	10 %				

Ikäjakaumassa ei ole mukana palkattomia (Contingent Worker), koska heidän syntymäaikansa ei ole järjestelmissä.

	yksikkö	2023	2022	2021
Harjoittelijoiden määrä tilikaudella	hlö	264	253	204
Työntekijöidemme keski-ikä	vuotta	35,4	36,2	36,4
Keskimääräinen palveluksessaoloaika	vuotta	6	6	6,4



Emma Moilanen
Tilintarkastus

Teemu Stenman
Tilintarkastus

Laura Henriksson
Tiimiassistentti



Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Asiantuntijaorganisaationa meille on ensiarvoisen tärkeää, että jokainen PwC:läinen kehittyy jatkuvasti ammattilaisena erilaisten taitojen osalta. Tilikaudella 2023 koulutuspäiviä oli keskimäärin 14 työntekijää kohden (12 edellisvuonna).

Kukin liiketoimintayksikömme vastaa palvelutarjontaansa liittyvän ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Tämän lisäksi tarjoamme johtamiseen ja muihin oleellisiin työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia. Johtamisen osalta teemoina ovat olleet esimerkiksi valmentavan johtamisen taidot, hyvinvoinnin johtaminen sekä myynnin johtaminen.

Työelämätaitojen osalta koulutustarjonnastamme löytyy muun muassa vuorovaikutus- ja esiintymistaitoihin sekä monimuotoisessa työympäristössä toimimisen liittyviä koulutuksia. Keskeisiä meille ovat myös riskienhallintaan ja riippumattomuuteen liittyvät koulutukset, jotka ovat yrityksemme laadunmukaisen toiminnan edellytyksiä.

Olemme lisäksi panostaneet viime vuosina henkilöstön digi- ja datataitojen kehittämiseen, koska tunnistamme tämän olevan merkittävä osaamisalue tulevaisuuden työn kannalta. Jo kolmen viime vuoden ajan henkilöstöllämme on ollut mahdollisuus panostaa viisi työpäivää data- ja digitaitoihin liittyvään koulutukseen ja kehittämiseen.

Itsensä johtaminen johtamistaitojen kulmakivenä

PwC:llä päätty useiin muiden työtä ohjaavaan rooliin jo uransa alkuvaiheessa. Johtamistaitojen osalta näemme itsensä johtamiseen liittyvien taitojen kehittämisen kulmakivenä, jolle muut johtamisen taidot rakentuvat. Tämän takia uratasoiset valmennusohjelmamme alkavat ensin itsensä johtamisen perusteista, jonka jälkeen aletaan rakentamaan muiden johtamiseen liittyviä taitoja, esimerkiksi valmentavaan johtamisotteeseen liittyen.

Muuttuva työelämä ja eri aikoina PwC:llä aloittaneiden työntekijöiden erilaiset odotukset haastavat meitä ajattelemaan myös johtamista uudella tavalla.

Uusien sukupolvien osaajien johtaminen ja hyvinvoinnin tukeminen sekä kestävä työuran mahdollistaminen vaativat läsnäolevaa johtamista sekä omien että toisen tunteiden tunnistamista. Tilikauden 2023 johtamiskoulutusten läpileikkaavia teemoja olivatkin vuorovaikutus, tunnetaidot sekä hyvinvoinnin johtaminen. Samat teemat näkyivät läpi eri rooleille ja uratasoille suunnatuissa kokonaisuuksissa.

	2023	2022	2021
Koulutuspäivät/hlö (FTE) 1), (pv/hlö)	14,0	12,0	9,8
Koulutuspäivät yhteensä (pv)	17 203	13 905	10 939
Keskimääräiset koulutustunnit / hlö miehet yhteensä (h)	85,5	72,90	-
Partner	36,9	38,2	24,0
Salaried Partner	51,1	45,3	18,0
Director	55,8	44,7	27,5
Senior Manager	54,3	48,1	31,1
Manager	95,8	73,9	53,2
Senior Associate	119,4	103,2	85,2
Associate	103,3	101,5	85,4
Intern	58,7	36,5	33,5
Admin	14,6	31,9	13,2
Keskimääräiset koulutustunnit / hlö naiset yhteensä (h)	79,5	65,1	-
Partner	44,9	30,1	33,6
Salaried Partner	61,5	66,6	45,2
Director	66,5	54,8	40,3
Senior Manager	64,4	55,9	44,6
Manager	71,0	61,6	45,2
Senior Associate	90,1	86,2	72,4
Associate	119,4	81,8	70,4
Intern	56,2	43,8	38,6
Admin	26,3	24,1	21,1
Koulutuskustannukset/hlö (FTE) 1) (€/hlö)	1 248	1 016	560
Omien asiantuntijoiden tarjoama koulutus (pv)	213	236	342
Suoritettujen KHT/HTM/JHT/CIA-tutkintojen lukumäärä	18	27	20

Suorituksen johtaminen kehittymisen tukena

Suorituksen johtaminen on yksi keskeisimmistä henkilöstöprosesseistamme. Sen tavoitteena on asettaa selkeät tavoitteet jokaisen toiminnalle, varmistaa kunkin jatkuva kehittyminen sekä läpinäkyvä ja oikeudenmukaiseksi koettu palkitseminen ja uralla eteneminen.

Jokaiselle asetetaan tilikauden alussa vuositavoitteet ja käydään keskustelua kehittämisestä ja seuraavista askelista uralla (Career Outlook -keskustelu). Kauden aikana kukin saa palautetta omasta toiminnastaan, ja esihenkilö tukee kauden aikana tavoitteiden saavuttamisessa. Kunkin suoritus arvioidaan kauden päätteeksi. Suoritusarviointi (Career Roundtable) on vuosittainen prosessimme, jossa kaikki esihenkilöt kerääntyvät yhteen ja keskustelevat tiimiläistensä panoksesta ja kehittämisestä sekä palkitsemiskysymyksistä.

Tavoitteenamme on, että henkilöstö näkee arvioinnin oikeudenmukaisena ja päätöksenteon läpinäkyvänä. Päätöksemme tulee perustua oikeisiin asioihin – huomaamme erinomaiset suoritukset ja henkilöstön panostuksen. Haluamme, että meillä ihmiset voivat luottaa siihen, että heidän tekemistään arvostetaan. Menestyäksemme tarvitsemme sitoutuneen henkilöstön, jonka jatkuvaa kehittymistä tuemme.

Noudatamme suorituksen arvioinnissa yhteisiä periaatteitamme:

- Jokainen voi kehittyä ja kasvaa ammatillisena (Growth Mindset).
- Henkilöstö näkee arvioinnin oikeudenmukaisena ja päätöksenteon läpinäkyvänä.
- Jokaiselta odotetaan vuositavoitteiden saavuttamisen lisäksi arvojen mukaista toimintaa.
- Tavoitteet ja odotukset eivät saa olla ristiriidassa hyvinvointia tukevan työskentelytavan kanssa.

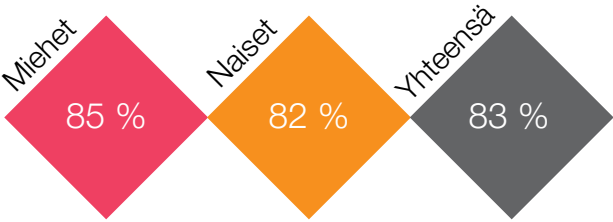
Esihenkilöillä ja heidän käymillään keskusteluilla on tärkeä rooli suorituksen johtamisessa. Tarjoamme kaikille esihenkilöille vuosittain koulutusta suorituksen arviointiin ja kehittymisen suunnitteluun.

Bonukset osana kokonaisvaltaista palkitsemista

Tavoitteenamme on tunnistaa ja palkita asiantuntijoitamme heidän tilikauden saavutuksistaan. Meillä on käytössä kattava muuttuvan palkitsemisen järjestelmä, joka koskee kaikkia henkilöstöryhmiämme. Jaoimme henkilöstölle tilikauden 2023 tulokseen ja suori-tukseen perustuvia bonuksia yhteensä 6,4 miljoonaa euroa (ilman sosiaaliturvamaksuja).

Lisäksi meillä on käytössä nopean palkitsemisen malleja, jotka mahdollistavat välittömän tunnustuksen ja palkitsemisen erityisen ansiokkaista suorituksista. Tavoitteenamme on varmistaa, että työntekijämme tuntevat olevansa arvostettuja ja motivoituneita jatkamaan huipputason suorituksiaan.

Työntekijät, jotka osallistuivat säännöllisiin suoritus- ja kehitysarviointeihin



	2023	2022	2021
Milj. €			
Palkat (sis. sivukulut)	105,2	96,5	91,2
Tulospalkkiot ja muuttuvat palkanosat (sis. sivukulut)	16,6	23,5	20,5
Maksetut osingot	18,7	12,0	7,7

Kansainvälinen liikkuvuus nousi uudelle tasolle

Kansainvälinen liikkuvuus on edelleen meille merkittävä tapa vahvistaa osaamistamme. Pandemia asetti haasteita liikkuvuudelle erityisesti sen alkuvaiheissa, mutta liikkuvuus on nyt palautunut ja onkin saavuttamassa uusia huippuja pandemian jälkeisessä maailmassa. Viime tilikauden aikana yhdeksän henkilöä työskenteli ketjussamme Suomen ulkopuolella, kun taas Suomessa työskenteli neljä komennuslaista ja kolme muiden maiden PwC:läistä.

Kun ajan myötä rajoitukset ovat poistuneet, odotamme innokkaasti, että entistä useammalle työntekijällemme avautuu tilaisuus kokea työskentelyä ja elämää ulkomailla. Tämä tarjoaa arvokasta kokemusta, joka tukee osaamisemme monipuolista kehittymistä ja lisää kulttuurista ymmärrystämme. Tavoitteenamme on jatkaa kansainvälisen liikkuvuuden tukemista ja rohkaista työntekijöitämme hyödyntämään tätä tilaisuutta osaamisensa laajentamiseen.

Ulkomaan komennukset ja muiden PwC-maiden työntekijät Suomessa

	2023	2022	2021
Suomesta komennukselle lähteneet henkilöt	9	4	9
Suomeen komennukselle tulleet henkilöt	4	12	12

Työterveys ja -turvallisuus

PwC järjestää työterveyspalvelut kaikille työntekijöilleen. Sairauspoissaolot vähenivät tilikaudella 2023 2,7 %:iin edellisvuoden 2,9 %:sta. Pitkät, yli 30 päivän poissaolot laskivat, ja eniten laskua oli mielenterveyssyistä johtuvissa sairauspoissaoloissa. Lyhyet 1-3 päivän poissaolot lisääntyivät. Niissä näkyi erityisesti syksyn 2022 hengitysinfektioiden suuri määrä. Tilikaudella 2023 tapaturmat olivat lieviä, eivätkä ne aiheuttaneet korvattavia työkyvyttömyyspäiviä.

	yksikkö	2023	2022	2021
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt	%	100	100	100
Työtapaturman ja ammattitautien seurauksena kuolleiden lukumäärä	lkm	0	0	0
Työtapaturmien määrä	lkm	7 ²⁾	4 ²⁾	2 ²⁾
Työtapaturmien aste (työtapaturmien määrä/keskimääräinen henkilöstömäärä tilikaudella)	%	0,5	0,3	0,2
Ammattitautitapaukset	lkm	0	0	0
Sairauspoissaoloaste	%	2,7	2,9 ¹⁾	2,0
Työtapaturmien, kuolemaan johtaneiden työtapaturmien, ammattitautien ja niihin liittyvien kuolemantapauksien johdosta menetettyjen päivien määrä	pv	0,5	³⁾	³⁾

1) Vuoden 2022 raportissa tilikauden 2022 sairauspoissaoloaste on virheellisesti merkitty 2,0 %, mutta on todellisuudessa ollut 2,9 %.

2) Työmatkatapaturmat rajattu pois.

3) Lukua ei seurattu aiemmilla kausilla.

Eettiset toimintaperiaatteet ja ilmoituskanava

Olemme sitoutuneet ihmisoikeuksien kunnioittamiseen (Human Right Statement), joka on linjassa myös ILO:n periaatteiden kanssa. Edellytämme jokaisen PwC:läisen toimivan näiden periaatteiden mukaan. Myös kaikki kolmannet osapuolet, joiden kanssa toimimme, sitoutuvat vastaavien periaatteiden noudattamiseen omassa toiminnassaan (PwC-ketjun globaali ohjeistus kolmansille osapuolille). Lisäksi oma toimintaohjeemme (Code of Conduct) selventää ja konkretisoi ohjeita ja antaa ohjeita pohdintaan haastavissa tilanteissa.

Tietoomme ei tullut vakavan ihmisoikeusloukkauksen tunnusmerkkejä täyttäviä tapauksia.

Jokaisen PwC:läisen vastuulla on ilmoittaa lainsäädännön, arvojemme, eettisten periaatteiden sekä erilaisten linjaustemme vastaisesta toiminnasta. Lähin ja usein myös sopivin henkilö, jolle ilmoituksen voi tehdä, on oma esihenkilö. Ilmoituksen voi tarvittaessa tehdä linjassa ylöspäin aina toimitusjohtajaan asti.

PwC:llä on myös erikseen nimetty Ethics Leader. Tilikaudella 2023 Ethics Leaderin roolissa toimi henkilöstöjohtaja **Leena Tiensuu**. Ethics Leader/henkilöstöjohtaja on jo roolinsa kautta luonteva taho vastaanottamaan erilaisia huolenaiheita tai korjaustoimenpide-ehdo-

tuksia. Lisäksi jokaisessa liiketoimintayksikössä on omat HR-edustajat, joille työntekijät voivat kertoa huolensa, mikäli esimerkiksi omalle esihenkilölle puhuminen tuntuu hankalalta. Oikeudellisissa rikkomuksissa voi asian luonteesta johtuen oikea taho asian selvittämiseen olla yhtiömme lakiosasto.

Avoimesta ja puhumiseen kannustavasta kulttuurista huolimatta asiat voivat joskus olla sen kaltaisia, ettei työntekijä välttämättä tiedä, kenen puoleen tulisi kääntyä. Asia voi olla myös sellainen, että ilmoittaja haluaa pysyä nimettömänä. Erityisesti tällaisia tilanteita varten PwC:llä on myös Ethics Helpline -ilmoituskanava, jonka kautta voi tehdä ilmoituksen arvojen ja ohjeiden vastaisesta toiminnasta, sekä esittää asiaan liittyviä kysymyksiä.

Ilmoituskanava Ethics Helpline

Ethics Helpline -ilmoituskanavaan tehty ilmoitukset siirtyvät asian laadusta riippuen Ethics Leaderin, päälakimiehen tai työoikeusjuristin käsiteltäviksi. Käsittelystä vastaava taho arvioi, miten ja missä laajuudessa ilmoitettu asia tutkitaan noudattaen PwC-ketjun globaaleja selvittelyperiaatteita. Kaikki saapuneet väärinkäytösepäilyt sekä niiden käsittelyvaiheet ja johtopäätökset dokumentoidaan erilliseen tietokantaan. Samaan tietokantaan voidaan dokumentoida tapauksia myös Ethics Helplinen ulkopuolelta, eli tapauksia, jotka ovat tulleet esimerkiksi Ethics Leaderin tietoon muuta kautta.

Jokainen PwC:läinen on vuosittain velvollinen vahvistamaan, että on tutustunut tiettyihin yrityksemme tärkeisiin toimintaperiaatteisiin ja toiminut niiden mukaan, ja näistä yksi on tieto Ethics Helpline -ilmoituskanavasta.

Tilikauden 2023 aikana Ethics Helpline -kanavan kautta käynnistettyjä tapauksia oli yksi ja lisäksi ilmoituskanavan ulkopuolisina tapauksina samaan tietokantaan dokumentoitiin kolme muuta erillistä tapausta. Tapausten lukumäärä on suhteellisen pieni, ja syitä tälle on varmasti monia. Ilmeisin ja todennäköisin syy on todennäköisimmin se, että suurin osa haasteista saadaan ratkottua keskustellen arjessa, tiimeissä ja ilman, että asiaa on tarpeen eskaloida sen virallisempaa reittiä.

Uskomme, että kaikki asian eteen tehdyt toimet ovat olleet oikeita askeleita kohti yhä avoimempaa työ kulttuuria. Tästä osoituksena on myös vuosittaisen työntekijöiden tyytyväisyyttä mittaavan tutkimuksen tulokset (Global People Survey, tilikausi 2023). Vastauksissa oli tullut viime vuoteen verrattuna positiivista muutosta (+3 %-yksikköä) juuri sen kysymyksen kohdalla, joka mittaa sitä, kuinka luontevaa on nostaa esille tai raportoida haastavia eettisiä kysymyksiä pelkäämättä mahdollisia epäsuotuisia seuraamuksia. Avoimuuden kulttuurin vahvistamisessa sekä eri ilmoituskanavien tunnettuuden lisäämisessä on silti työsarkaa. Suunta on kuitenkin oikea.

Vastuullinen liiketoiminta



Vastuullinen liiketoiminta

Vastuullisuus on yhä keskeisempi osa yritysten liiketoimintaa ja se edellyttää yrityksiltä kykyä ottaa huomioon sosiaaliset, ympäristölliset ja taloudelliset näkökulmat liiketoimintapäätöksissään. Tämä on yhä tärkeämpää nykypäivän globaalissa liiketoimintaympäristössä, jossa asiakkaat, sijoittajat ja sääntelyviranomaiset kiinnittävät yhä enemmän huomiota vastuullisuuteen.

PwC:lle vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa kaikkien vastuullisuusnäkökulmien tuomisen ja tarkastelun kaikkeen tekemiseemme – niin omassa toiminnassa kuin asiakastyössämme. Vastuullisuus liiketoiminnassa ei tarkoita vain olemassa olevien käytäntöjen parantamista, vaan se voi myös vaatia innovatiivisia lähestymistapoja ja uusia liiketoimintamalleja, jotka integroivat vastuullisuusnäkökulmat osaksi yrityksen ydintoimintaa.

The New Equation -strategiamme mukaan haluamme rakentaa luottamusta yhteiskuntaan ja ratkaista merkittävimpiä ongelmia. Strategiamme luotsaamina kehitimme ja kasvatimme entisestään vastuullisuuteen liittyviä palveluitamme tilikaudella 2023, niin yritysvastuun raportointiin ja varmennukseen liittyen kuin konsultatiivisiin ESG-palveluihin ja strategiseen neuvonantoon liittyen.

- Kehitimme palveluitamme vastataksemme uuden kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimuksista ja EU-taksonomiasta johtuviin uusiin asiakastarpeisiin.

- Integroimme ympäristö- ja vastuullisuusnäkökulmat kiinteämmin osaksi neuvontapalveluitamme, esimerkiksi strategiakehitykseen, toimitusketjun hallintaan ja yritysjärjestelyihin liittyen.
- Käynnistimme uuden ESG-dataan ja -analytiikkaan keskittyvän palvelukokonaisuuden, joka yhdistää uudella tavalla PwC:n ESG-, strategia-, toimiala-, teknologia- ja prosessiosaamisen. Palvelukokonaisuuden avulla asiakkaamme pystyvät vauhdittamaan ESG-strategioiden toimeenpanoa sekä automatisoimaan raportointia luotettavan ja oikea-aikaisen tiedon saamiseksi.
- Vahvistimme raportointiin ja varmennukseen liittyviä sekä konsultatiivisia yritysvastuu- ja ESG-palveluita ostamalla yritys vastuun raportointiin, varmennukseen ja konsultointiin erikoistuneen Mitopro Oy:n.

Kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) ja ESRS-standardien (European sustainability reporting standards) tulo näkyi tilikaudella 2023 vastuullisuuspalveluidemme kysynnässä merkittävästi. Pystyimme onnistuneesti tukemaan asiakkaitamme vaativissa olennaisuusmäärittelyissä, arvoketjumallinuksissa sekä prosessi-, data- ja raportointikyvykkyyksien arvioinneissa ja kehittämisessä.

Vastuullisuus omassa toiminnassamme

Omia hankintojamme ohjaa PwC-ketjun Third Party Code of Conduct, jonka vaatimuksia vastuullisesta toiminnasta noudatamme ja

joihin edellytämme toimittajiemme sitoutuvan. Tuemme toimittajiamme ja yhteistyökumppaneitamme vastuullisen toiminnan kehittämisessä mm. virtuaalisilla vastuullisuuskoulutuksilla.

Kaikkea toimintaamme ohjaa eettiset periaattemme ja ohjeemme sekä toimialaamme koskevat säädökset ja määräykset (mm. laatu, riippumattomuus), joiden toteuttamiseksi ja seuraamiseksi meillä on kehittyneet prosessit ja järjestelmät. Ylläpidämme ja kehitämme työntekijöidemme osaamista ja tietoisuutta kattavan koulutustarjooman avulla. Viime tilikauden aikana jatkoimme esimerkiksi koko henkilöstömme kattavan vastuullisuuskoulutusohjelman (ESG & Me -ohjelma) toteuttamista.

Henkilöstö on suurin voimavaramme. Edistämme sen monimuotoisuutta ja hyvinvointia Inclusion First -toimintasuunnitelmamme mukaan. Panostuksemme diversiteetin ja inklusiivisuuden lisäämiseksi ovat henkilöstökyselymme ja muun palautteen mukaan onnistuneet hyvin. Henkilöstön tyytyväisyyttä mittaava Global People Survey -kyselyn kokonaistulos parani päättyneellä kaudella 78:sta 79:ään.

Korruption vastainen toimintakulttuuri

PwC Suomi noudattaa PwC-ketjun korruption vastaisia toimintaperiaatteita, jotka vastaavat YK:n yleissopimuksen mukaista korruption vastaista toimintaohjetta. PwC Suomen soveltaman PwC-ketjun politiikan tarkoituksena on estää kaikenlainen epäasiallinen vaikuttaminen liiketoimintaan.

Politiikkamme tukena meillä on sisäisten ja ulkoisten tahojen käytävissä neuvontapuhelin ja eettisten ohjeiden mukainen whistle blower -kanava Ethics Helpline kaikenlaisten väärinkäytösten ilmoittamista varten sekä globaalit periaatteet esille tulleiden väärinkäytösepäilyjen selvittämiseen. Olemme sitoutuneet suojelemaan asian esiin nostaneita kaikenlaisilta kielteisiltä seuraamuksilta.

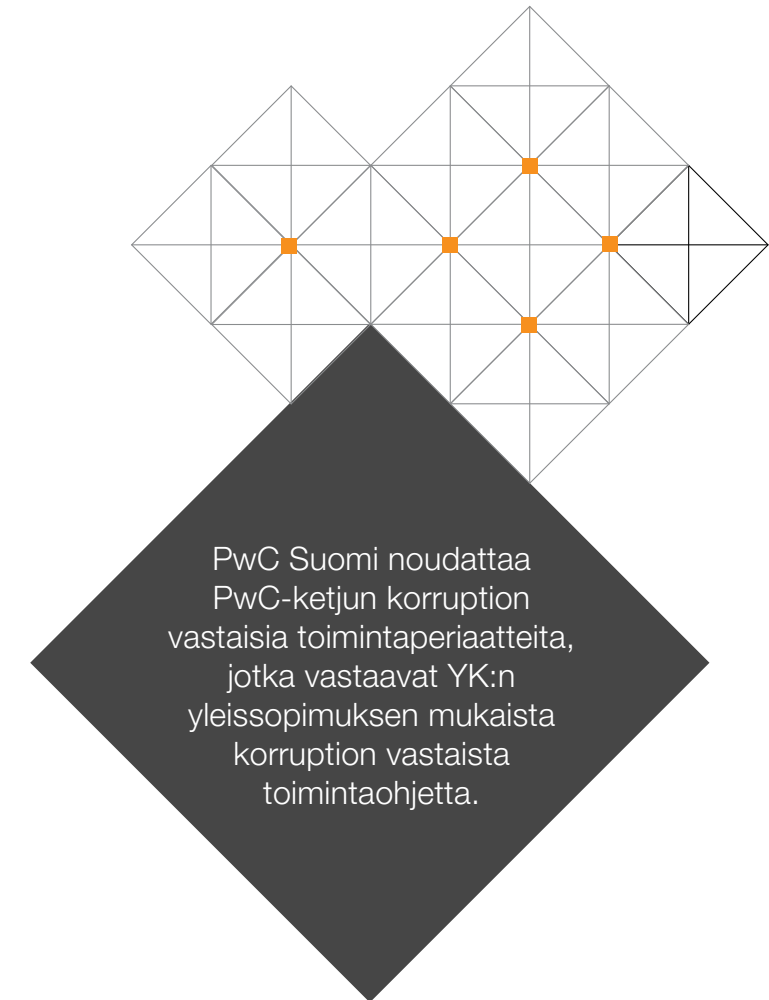
Meillä on toimintasuunnitelma korruption vastaisten käytäntöjen rikkomusten tunnistamiseksi, ratkaisemiseksi ja poikkeamien korjaamiseksi. Tämän lisäksi arvioimme vuosittain tämän standardin ja paikallisten käytäntöjen noudattamista ja korjaamme mahdollisesti havaitut puutteet.

PwC Suomi on tehnyt muun muassa seuraavia toimenpiteitä korruption vastaisessa toiminnassaan:

- Nimittänyt vastuuhenkilön korruption vastaiselle toiminnalle.
- Tehnyt vuosittaisen korruptionriskiarvioinnin.
- Tehnyt korruptionriskiarvioinnin perusteella vuosittaisen toimintasuunnitelman.
- Implementoinut korruption vastaiset PwC-ketjun toimintaperiaatteet ja täydentänyt sitä tarvittaessa paikallisten lakien ja riskien osalta.

Tämän lisäksi korruption vastaiset toimintaperiaatteet ovat koko PwC Suomen henkilöstön saatavilla. Koulutamme ja tiedotamme näistä toimintaperiaatteista vuosittain koko henkilöstöä ja kumppaneitamme

Toiminnassamme ei ole ilmennyt korruptiota eikä lahjonnan vastaisen lakien rikkomista.



Yhteiskunnallinen osallistuminen

Atte Arjovuo
Operatiivisen toiminnan
konsultointi



Yhteiskunnallinen osallistuminen

PwC:llä on niin yhtiönä kuin yli 1 300 asiantuntijan myötä laaja kontaktiverkosto, jonka kautta osallistumme ajankohtaisiin keskusteluihin ja jaamme tietoa. Asiantuntemuksemme jakaminen on osa taloudellista liiketoimintaamme, mutta teemme sitä myös yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja osallistumisen näkökulmasta ja vastikkeetta.

Jaamme osaamistamme, tietoa ja näkemyksiä alallemme ja elinkeinolämälle tärkeistä aiheista kuten yrittäjyydestä, hallitustyöskentelystä, verotuksesta, kirjanpidosta ja teknologian hyödyntämisestä niin vapaamuotoisen keskustelun kautta kuin luennoimalla, kirjoittamalla ja kouluttamalla. Asiantuntijaorganisaationa pystymme näin parhaiten osallistumaan ja tukemaan suomalaista yritystoimintaa usealla eri osa-alueella.

Keskeisimpiä vaikuttamisen kanaviamme ovat yhteistyökumppanuudet ja niissä/niiden kautta vaikuttaminen, asiantuntijatilaisuudet sekä ulkoisessa viestinnässä asiantuntija-artikkelit ja sosiaalisen median viestintä.

Yhteistyö alan toimijoiden kanssa

Tilikaudella 2023 teimme yhteistyötä muun muassa seuraavien alaamme liittyvien tahojen kanssa, joista suurin osa edustaa monivuotista kumppanuutta:

- Boardman ja Boardman Grow
- DIF – Directors' Institute Finland
- FIBS ry
- Future Board
- Hallituspartnerit Helsinki - Board Professionals Finland ry

- Helsingin kaupungin Ilmastokumppanit
- Inklusiiv ry
- Kasvuryhmä
- KTI Kiinteistötieto Oy
- Nordic Business Forum
- Perheyritysten liitto
- Pääomasijoittajat (FVCA)
- Slush
- Suomen Pörssisäätiö
- Suomen riskienhallintayhdistys SRHY
- Suomen Tilintarkastajat ry
- Suomen Veroasiantuntijat ry

Yhteistyöstä vastaavat erikseen kullekin kumppanille valitut PwC:n vastuupartnerit, ja yhtiömme brändi- ja viestintätiimi tukee yhteistyöhön liittyvässä tapahtuma- ja sisältömarkkinoinnissa. Arvioimme kumppanuuksien arvoa ja yhteistyössä onnistumista säännöllisesti.

Yhteistyö on tiivistä myös oppilaitosten kanssa

Rekrytoimme jatkuvasti uusia asiantuntijoita kasvattaaksemme ja kehittääksemme liiketoimintaamme. PwC:llä aloittaa vuosittain suuri joukko opiskelijien loppuvaiheessa olevia opiskelijoita sekä vastavalmistuneita tulevaisuuden asiantuntijoita, minkä vuoksi oppilaitosyhteistyö ja sen jatkuva kehittäminen on meille tärkeää. Tavoitteenamme on tuoda esille monipuolisia uramahdollisuuksia, joita pystymme työnantajana opiskelijoille tarjoamaan.

Tilikaudella 2023 toimimme sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun että Hankenin partner-yrityksenä. Teimme aktiivista

yhteistyötä myös monien muiden yliopistojen, ylioppilaskuntien ja ainejärjestöjen kanssa ympäri Suomen. Olemme tehneet yhteistyötä pääasiassa kaupallisen, oikeustieteellisen ja teknillisen alan opiskelijoiden kanssa, mutta olemme pyrkineet lisäämään tunnettuuttamme myös esimerkiksi IT- ja teknologia-alan opiskelijoiden parissa.

Tilikaudella 2023 pääsimme järjestämään opiskelijoille monia tilaisuuksia ja tapahtumia, joihin lukeutuivat muun muassa erilaiset ekskursiot ja sosiaalisen median yhteistyöt. Osallistuimme myös moniin erilaisiin rekrytointitapahtumiin.

Tilikaudella 2023 teimme yhteistyötä seuraavien oppilaitosten kanssa:

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

Oppilaitosyhteistyötä organisoidaan yhdessä vastuualumniryhmien kanssa. Ryhmät koostuvat PwC:n työntekijöistä. Jokaisella oppilaitoksella on yksi tai useampi nimetty vastuualumni, jotka vastaavat sopimuksen sisällöstä ja yhteistyöstä. Vastuualumnin rooli on ennalta määritelty ja se on vapaaehtoista. Vastuualumnit tekevät tiivistä yhteistyötä oppilaitoksesta riippumatta ja kokoonnumme myös säännöllisesti tilikauden aikana.

Olimme tilikaudella 2023 mukana Plan Internationalin vuosittaisessa #GirlsTakeover-kampanjassa, jossa tytöt ja nuoret naiset valtaavat poliittisten, yhteiskunnallisten ja taloudellisten johtajien paikat osana YK:n kansainvälistä tyttöjen päivää. Lokakuun 4. päivä PwC:n toimitusjohtaja Mikko Niemisen paikan valtasi 16-vuotias lukiolainen Venla Taubert. Päivän aikana Venla keskusteli PwC:läisten kanssa erityisesti tasa-arvosta, monimuotoisuudesta ja inklusiivisuudesta työelämässä.

Kampanjan yhteydessä lanseerasimme Inclusion First -toimintasuunnitelman, jonka myötä sitouduimme ottamaan aktiivisemman roolin monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön kehittämisessä.



Robert Byggmästar
Vero- ja lakiteknologia

Kaisa Nevala
Riskienhallinta

Venla Taubert
Lukiolainen

Shaun Duncan
Työnantajaneuvonta

Ekaterina Hippeläinen
Yritysveroasiantuntija

Laura Enckell
HR- ja rekrytointi-
asiantuntija

Henrietta Beeler
Yritysjärjestelyt

Päivä vuodessa vapaaehtoistyöhön

Henkilöstöllämme on mahdollisuus tehdä yhteiskunnallista hyvää ja osallistua kerran tilikaudessa yhden työpäivän verran vapaaehtoistyöhön.

Tilikaudella 2023 olemme tarjonneet henkilöstöllemme mahdollisuuden valita vapaaehtoistyökohteen seuraavista kahdeksasta vaihtoehdosta: Eläinsuojelukeskus Tuulispää, Helsingin Seniorisäätiö, HelsinkiMissio, Hope ry, Luonnonsuojeluliitto, Siisti Biitsi Ry, Suomen Pakolaisapu ry ja Suomen Punainen Risti. Pyrimme kattamaan vaihtoehdoillamme niin ihmisten, eläinten kuin luonnon avuksi tehtävää työtä eri kohteissa.

Tilikaudella 2023 PwC:läiset tekivät vapaaehtoistyötä yhteensä 436 tuntia. Tämä on enemmän kuin koronaviruksen värittäminä vuosina, mutta meillä on vielä paljon tehtävää, jotta kannustamme yhä useampaa PwC:läistä osallistumaan vapaaehtoistyöhön.

Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyö nähtiin tilikaudella 2023 myös hyvänä mahdollisuutena viettää aikaa omien tiimiläisten kesken. PwC:n sisäisen palvelukeskuksen (Service Delivery Center) tiimi vietti kesäkuisen työpäivän kahdessa eri vapaaehtoistyökohteessa Tampereella. Aamupäivän he siistivät lidesjärven rantaa roskista osana Siisti Biitsi -ohjelmaa. Iltapäivä puolestaan vierähti Suomen Punaisen Ristin ruokajakelussa.



Lahjoituksia apua tarvitseville

Lahjoitamme vuosittain hyväntekeväisyyteen PwC Suomen hallituksen päättämän vuosibudjetin mukaisesti. Tukemme kohdistuu lasten ja nuorten, luonnonsuojelun ja muiden ajan-kohtaisten tuen tarpeessa olevien ryhmien auttamiseen.

Venäjän hyökkäys Ukrainaan kasvatti avuntarvetta ja päätimme osaltamme tukea sodan ja hädän kohdanneita ihmisiä lahjoittamalla 100 000 euroa Suomen Punaisen Ristin Ukraina-keräykseen. Teimme vastaavan lahjoituksen myös tilikaudella 2021. Lisäksi tuimme Turkin ja Syyrian maanjäristysten uhreja 10 000 eurolla osallistumalla PwC-ketjun järjestämään keräykseen.

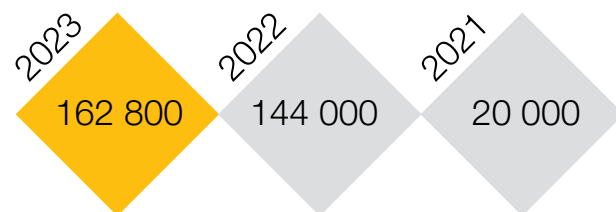
Joulunajan hyväntekeväisyysperinteisiimme kuuluu niin kutsuttu joulurahan antaminen henkilöstömme äänestyksellä valitse-

malle hyväntekeväisyyskohteelle. Vuonna 2022 eniten ääniä sai Mannerheimin Lastensuojeluliitto, jolle PwC Suomi lahjoitti 25 000 euron joulurahan. Joululahjoituksella tuettiin Mannerheimin Lastensuojeluliiton kiusaamisen vastaista työtä.

Jouluna 2022 PwC Suomen henkilöstö teki poikkeuksellisesti myös oman lahjoituksensa, joka koostui vuoden 2021 käyttämättä jääneiden joululahjojen arvosta. Tämä 17 000 euron lahjoitussumma jaettiin toiseksi ja kolmanneksi eniten ääniä saaneiden kohteiden kesken, ja lahjoitimme 8 500 euroa sekä Lasten ja Nuorten säätiölle että WWF Suomelle.

Teimme tilikaudella 2023 lisäksi hyväntekeväisyyslahjoituksia muun muassa Team Rynkebylle ja Tukikummit ry:lle.

Hyväntekeväisyyslahjoitukset yhteensä



Rynkeby

Olimme jälleen mukana tukemassa Suomen Team Rynkeby -pyöräilyjoukkuetta kaudella 2022–2023. Team Rynkeby on eurooppalainen hyväntekeväisyyspyöräilyjoukkue, joka pyöräilee vuosittain Pariisiin tavoitteenaan kerätä rahaa vakavasti sairaiden lasten hyväksi. Tällä kaudella Pariisiin pyöräili heinäkuun alussa yli 2 000 pyöräilijää ja 500 huoltotimiläistä.

Suomessa varat ohjataan Aamu Suomen Lasten Syöpäsäätiölle, jossa tuki kohdistuu lasten syövän tutkimukseen ja hoitojen kehitykseen, sekä Sylva ry:lle, jonka tuki menee syöpää sairastavien lasten, nuorten ja heidän perheidensä hyväksi.

Asiantuntija- ja asiakastilaisuudet tärkeimpiä vaikuttamisen kanavia

Meille tärkeitä kanavia asiakassuhteiden lujittamiseen sekä uus-asiakashankintaan ja vuoropuheluun sidosryhmiemme kanssa ovat asiantuntijatilaisuudet ja webinaarit. Koronapandemian jälkeen vastasimme asiakkaidemme toiveisiin järjestämällä lukuisia fyysisiä asiakastapahtumia, jotka mahdollistivat henkilökohtaiset kohtaamiset.

Tilaisuuksiemme teemat käsittelivät niin ajankohtaisia aiheita kuin tulevaisuuden haasteisiin varautumista erityisesti teknologian ja ESG:n saralla. PwC on ainoa GRI-sertifioituja vastuullisuusraportointikoulutuksia järjestävä taho Suomessa, joten järjestimme useita koulutuksia aiheeseen liittyen. Muita keskeisiä tapahtumasisältöjä olivat juridiikka, omistajuus, raportointi, verotus, kiinteistöala sekä yrityskaupat ja -järjestelyt.

Toteutimme tilikauden aikana yhteensä lähes 150 tilaisuutta ylimmälle johdolle, hallitusten jäsenille, yrittäjille, yhdistyksille ja säätiöille. Osan tilaisuuksista järjestimme yhdessä yhteistyökumppanien kanssa.

Asiakastilaisuuksissa seuraamme ohjeistusta tilaisuuksien järjestämisestä ympäristövastuullisesti. Ohjeet liittyvät tarjoiuihin, hankintoihin ja kokousjärjestelyihin.

Esimerkiksi PwC:n Helsingin-toimiston kokouskeskuksen kokousbuffetit on kehitetty yhteistyössä toimittajan kanssa ruokahävikin

minimoimiseksi. Suosimme kasvisruokaa, luomua ja lähiruokaa. Kokouskeskuksessa on käytössä hanakivennäisvesi ja hanavesi sekä kahviautomaatti, jotka vähentävät huomattavasti hävikkiä. Jaamme tapahtumamateriaalit sähköisesti ja jos jaamme osallistujalahjoja, on niissäkin huomioitu ekologisuus sekä uudelleenkäytettävyys.

Lähtökohtaisesti asiakastilaisuuksissa on aina mahdollisimman tasa-arvoinen ja monimuotoinen edustus PwC:n asiantuntijoita sekä mahdollisia puhujavieraita.

Hyödyllistä tutkimustietoa ja ajankohtaisia asiantuntijablogeja

PwC-ketju ja siihen kuuluvat yhtiöt julkaisevat vuosittain lukuisia raportteja ja selvityksiä asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme hyödynnettäväksi. PwC Suomi tuottaa aktiivisesti selvityksiä kotimaan markkinoista. Kuluneen tilikauden keskeisimpiä julkaisuja Suomessa olivat Global CEO Survey ja joka toinen vuosi toteutettava laaja perheyrittäjä tutkimus, Family Business Survey. PwC:n globaalia ja kotimaista tutkimustietoa löytyy osoitteesta [pwc.fi/julkaisut](https://www.pwc.fi/julkaisut).

Uutishuone-verkkosivullamme julkaisemme niin uutisia kuin asiantuntijoidemme laatimia blogeja asiakkaillemme merkityksellisistä teemoista. Tilikauden aikana kannustimme henkilöstöämme sisällöntuotantoon järjestämällä blogikoulutuksia. Uusien ja uudelleen akivoituneiden tekstintuottajien johdosta Uutishuoneella julkaistujen artikkeleiden määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna noin 20 %. Aktiivisesti päivittyvä Uutishuone keräsi tilikaudella 2023 yli puolet

koko verkkosivustomme kävijämäärästä. Ajankohtaiset artikkelit ja asiantuntijablogit löytyvät osoitteesta [uutishuone.pwc.fi](https://www.pwc.fi/uutishuone).

Podcasteissa käsitelimme omistajuutta ja verotusta. PwC:n podcastit löytyvät Soundcloudista, iTunesista ja Spotifysta sekä kootusti osoitteesta [pwc.fi/podcast](https://www.pwc.fi/podcast).

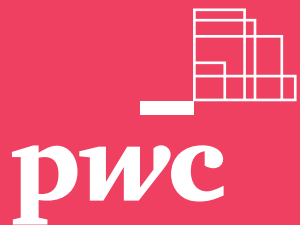
PwC Suomen brändi- ja viestintätiimi vastaa yhtiötason viestintäkanavista ja tukee asiantuntijoita sisällöntuotannossa. Arvioimme sisältöjen vaikuttavuutta seuraamalla mm. julkaisuiden lukijamääriä.

Vuorovaikutusta myös sosiaalisessa mediassa

PwC Suomi kasvatti näkyvyyttään sosiaalisen median kanavissa kuluneella tilikaudella. Aktiivisimmat kanavamme tilikaudella 2023 olivat LinkedIn ja Instagram, joissa panostimme vahvasti työnantajabrändistämme viestimiseen. PwC:n löytää edellisten lisäksi Facebookista, X:stä (ent. Twitter) ja YouTubea.

PwC Suomen brändi- ja viestintätiimi vastaa sosiaalisen median kanavien kehittämisestä ja ylläpidosta. Lisäksi tarjoamme henkilöstöllemme eri somekanaviin keskittyvää koulutusta, jotta jokainen voi halutessaan rakentaa omaa asiantuntijaprofiiliaan ja jakaa relevanttia sisältöä omille kontakteilleen.

Arvioimme vaikuttavuuttamme sosiaalisessa mediassa mittaamalla mm. seuraajien sitoutuneisuutta.



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

PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja vastuullisesti sekä raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Apunasi on Suomessa 1 350 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: www.pwc.fi.

PwC toimii 151 maassa yli 360 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyrytykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.

© 2023 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.