



PwC Suomen Yritysvastuukatsaus 2024



Sisältö

Johdanto	3
1 Yleiset tiedot	5
1.1 Laatumisperusteet	5
1.2 Hallinto	5
1.3 Strategia	8
1.4 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	11
1.4.1 Olennaisuuden arviointiprosessi	11
2. Ympäristötiedot	18
2.1. ESRS E1 Ilmastonmuutos	18
2.1.1. Ilmastonmuutoksen strategia	18
2.1.2. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	18
2.1.3. Mittarit ja tavoitteet	19
3. Yhteiskunnalliset tiedot	25
3.1. ESRS S1 Oma työvoima	25
3.1.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	25
3.1.2. Mittarit ja tavoitteet	29
3.2. Verot	34
3.2.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	34
3.2.2. Mittarit ja tavoitteet	35
3.3. ESRS S4 Asiakkaat ja loppukäyttäjät	36
3.3.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	36
4 Hallintotapatiedot	39
4.1. ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	39
4.1.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	39
4.1.2. Mittarit ja tavoitteet	40

PwC Suomen Yritysvastuukatsaus 2024

Johdanto

Yritysten raportointiin kohdistuu täysin uusia odotuksia ja vaatimuksia EU:n kestävyysraportointi-direktiivin (CSRD) astuttua voimaan. Suomessa kestävyysraportointia koskevat velvoitteet on sisällytetty kansalliseen lainsäädäntöön. Kestävyystiedot raportoidaan määrämuotoisina eurooppalaisten kestävyysraportoinnin standardien mukaisesti. Uuden sääntelyn myötä kestävyysraportointi nousee merkittävydessään tilinpäätösraportoinnin rinnalle, eikä kumpaakaan niistä voi enää arvioida täysin erillisenä. Lakisäateisten kestävyystietojen laatu ja luotettavuus varmennetaan riippumattoman kestävyysraportintarkastajan toimesta.

Lakisäateinen kestävyysraportointivelvoite koskee PricewaterhouseCoopers Oy:tä (Suomen PwC) ensimmäisen kerran 1.7.2025 alkavasta tilikaudesta. Nyt julkaistava Yritysvastuukatsaus tilikaudelta 1.7.2023-30.6.2024 ei vielä pyri vastaamaan kaikkiin kestävyysraportointia koskeviin vaatimuksiin, vaikka katsauksessa esitetään tietoja yhtiön olennaisista kestävyysaiheista eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien rakennetta ja yleisiä periaatteita soveltaen. Koska lakisäateiseen kestävyysraportointiin siirtyminen vaatii paljon työtä, raportoinnin kehittäminen on aloitettu etupainotteisesti vapaaehtoisuuteen perustuen. Tätä raporttia varten tehty kehitystyö muodostaa perustan lakisäateiselle kestävyysraportoinnille.





1

Yleiset tiedot

Sisältö

1 Yleiset tiedot	5
1.1 Laatu- ja ympäristöperusteet	5
1.2 Hallinto	5
1.3 Strategia	8
1.4 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	11
1.4.1 Olennaisuuden arviointiprosessi	11

1 Yleiset tiedot

1.1 Laatomperusteet

BP-1: Kestävyysselvitysten yleiset laatomperusteet

Tämä yritysvaluukatsaus on laadittu PwC Suomen tilikaudelta 1.7.2023–30.6.2024. Raportissa esitetty kestävyyssiedot kattavat tietoja PwC Suomen oman toiminnan sekä soveltuvin osin arvoketjun alku- ja loppupään kestävyystekijöistä. Raportti on laadittu soveltaen eurooppalaisten kestävyyssraportointi-standardien (ESRS) rakenteita ja periaatteita.

Raportoidut kestävyyssaiheet perustuvat PwC Suomen kaksois-olennaisuusanalyysiin, joka toteutettiin loppuvuodesta 2023. Olennaisuusanalyysin perusteella on tunnistettu ja valittu yhtiön oman toiminnan, arvoketjun ja sidosryhmien kannalta olennaiset kestävyyssaiheet sekä niitä koskevat tiedonantovaatimukset ja tietopisteet. Olennaisuusanalyysiin perustuvat olennaiset teemat ja kestävyyssavoitteet hyväksyttiin yhtiön hallituksen toimesta joulukuussa 2023.

BP-2: Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

Tässä raportissa on kuvattu PwC Suomen oman yritysvaluutyön painopisteitä ja tuloksia. Raporttia varten tehty kehitystyö muodostaa perustan lakisääteiselle kestävyyssraportoinnille, jonka soveltamisen piiriin yhtiö kuuluu tilikaudesta 1.7.2025–30.6.2026 alkaen.

Aikahorisontit

Raportissa noudatetaan ESRS-standardien määrittelemiä aikahorisontteja. Lyhyt aikaväli tarkoittaa tulevaa tilikautta, keskipitkä sitä seuraavia 1–5 vuotta ja pitkä aikaväli yli 5 vuoden aikajännettä.

Arvoketjun estimointi, estimoinnissa käytetyt lähteet ja tuloksen epävarmuus

Raportin tiedot on koottu pääosin PwC Suomen omasta toiminnasta, ja ne perustuvat PwC-ketjun ja PwC Suomen olemassa oleviin toimintaperiaatteisiin ja politiikkoihin, niiden toteuttamiseen liittyviin toimenpiteisiin ja tavoitteisiin sekä todennettaviin ensisijaisiin lähtötietoihin. Osa raportissa esitetystä kasvihuonekaasupäästöjä koskevista tiedoista on arvioitu käyttäen epäsuoria tietolähteitä. Estimaattien käyttöä koskevat tiedot on annettu esitettyjen tietojen yhteydessä. Arviointiepävarmuutta liittyy erityisesti arvoketjun kasvihuonekaasupäästöjen laskentaan lähtötietoihin liittyvien luontaisten rajoitteiden vuoksi.

Muutokset kestävyyssietojen valmistelussa ja esittämisessä

Raportti on laadittu soveltaen eurooppalaisten kestävyyssraportointi-standardien (ESRS) rakenteita ja periaatteita. Muutokset aiempiin yritysvaluukatsauksiin liittyvät erityisesti raportin rakenteeseen sekä tunnuslukutietojen esittämiseen.

Muuhun lainsäädäntöön tai yleisesti hyväksytyihin kestävyyssraportointia koskeviin säännöksiin perustuva tietojen antaminen

Verotusta koskevat tiedot on raportoitu soveltaen Global Reporting Initiative (GRI) -standardia GRI 207 Verot siltä osin kuin se soveltuu toimintaamme.

1.2 Hallinto

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

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

Hallituksen kokoonpano ja sen jäsenten monimuotoisuus

Kokoonpano ja sukupuoli-jakauma

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

Muut tiedot hallituksen jäsenten monimuotoisuudesta

Hallituksen sukupuoli-jakauma (nais- ja miesjäsenten suhdeluku)	suhde	0,4
Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus	%	0

Johtoryhmän jäsenten monimuotoisuus

Kokoonpano ja sukupuolijakauma

	Mies		Nainen		Muu sukupuoli		Ei ilmoitettu		Yhteensä
	hlö	suhdeluku	hlö	suhdeluku	hlö	suhdeluku	hlö	suhdeluku	hlö
Jäsenet yhteensä	4	50 %	4	50 %	0	0 %	0	0 %	8

Muut tiedot johtoryhmän jäsenten monimuotoisuudesta

Johtoryhmän sukupuolijakauma (nais- ja miesjäsenten suhdeluku)	suhdeluku	1
--	-----------	---

11.10.2023 asti hallituksessa toimivat Markku Launis, Kimmo Vilske, Panu Vänskä, Sari Elonheimo, Samuli Perälä, Martti Virolainen ja Janne Rajalahti (pj).

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 11.10.2023 valittiin hallituksen jäseniksi Janne Rajalahti, joka jatkoi puheenjohtajana, sekä Elina Kumpulainen, Kimmo Vilske, Markku Launis, Panu Vänskä, Samuli Perälä ja Sari Elonheimo.

Johtoryhmään kuuluivat koko tilikauden ajan Kauko Storbacka (pj), Tytti Bergman, Ylva Eriksson, Markku Hakkarainen, Pasi Karppinen, Anne Launis, Kimmo Nieminen sekä Kati Tammilehto.

PwC Suomen hallinnon muodostavat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja apunaan johtoryhmä sekä osakas- ja partnerkokoukset, partnervaliokunta ja nimitystoimikunta. Hallinnon toimintaperiaatteet määrittää kunkin hallintoelimen työjärjestyksessä.

Yhtiökokous

Yhtiökokouksessa tehdään osakeyhtiölain mukaisesti varsinaiselle yhtiökokoukselle kuuluvat päätökset sekä päätetään hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan valinnasta ja palkkioista. Lisäksi vahvistetaan osakkeen käypä hinta, tilinpäätös sekä toimintakertomus. Yhtiökokous tulee valitsemaan lakisääteisen kestävyysraportin varmentajan sekä vahvistamaan toimintakertomukseen sisältyvän kestävyysraportin, kun kestävyysraportointi on yhtiölle lakisääteistä 1.7.2025 alkavalta tilikaudelta.

PwC Suomen hallitus

Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus huolehtii myös siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Lisäksi hallitus hyväksyy yhtiön strategian, liiketoimintasuunnitelman ja budjetin sekä valvoo niiden toteutumista. Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy liiketoiminta-alueiden johtajien ja muiden johtoryhmän jäsenten nimitykset.

Hallituksella on sen toimintaa ohjaava työjärjestys, joka käsittelee hallituksen tehtäviä ja vuosikelloa tarkemmin. Hallituksen varsinaisista jäsenistä ja varajäsenistä enemmistön sekä hallituksen puheenjohtajan tulee yhtiön asemasta johtuen olla yhtiössä työskenteleviä tilintarkastajia.

Hallitus tulee vastaamaan lakisääteisestä kestävyysraportista.

Hallituksella on käytettävissään yhtiön palveluksessa olevien vastuullisuusasiantuntijoiden asiantuntemus. 30.6.2024 päättyneellä tilikaudella hallituksen jäsenistä 29 prosenttia oli Patentti- ja rekisterihallituksen hyväksymiä kestävyysraportin-tarkastajia (KRT).

Toimitusjohtaja

PwC Suomen toimitusjohtajan tehtävänä on johtaa yhtiön liike-toimintaa ja hoitaa yhtiön hallintoa osakeyhtiölain sekä yhtiön hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti.

Toimitusjohtaja vastaa yhtiön johtamisesta, strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehittämistä osakeyhtiölain sekä yhtiön hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Toimitusjohtajan apuna toimii johtoryhmä. Toimitusjohtaja informoi yhtiön hallitusta yhtiön kannalta merkittävistä asioista. Toimitusjohtaja huolehtii yhtiön hallituksen kokouksissa päätettävien asioiden valmistelusta.

Toimitusjohtaja on myös PwC Suomen Territory Senior Partner (TSP), joka on ylin PwC Suomea PwC-ketjussa edustava taho.

Johtoryhmä (Territory Leadership Team)

Johtoryhmän pääasiallisena tehtävänä on avustaa toimitusjohtajaa operatiivisessa johtamisessa ja hallituksen päätösten toimeenpanossa. Johtoryhmällä ei ole lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa toimivaltaa. Johtoryhmä ohjaa ja kehittää yhtiön toimintaa yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtoryhmän puheenjohtajana toimii toimitusjohtaja.

Johtoryhmän jäsenet toimivat PwC Suomen johtoryhmän jäsenen roolissa ja ovat mukana päätöksenteossa periaatteen koko yhtiön etu. Oman vastuualueen näkökulmia voidaan esittää, mutta ohjaavaa päätöksenteossa on koko yhtiön etu.

Johtoryhmällä on käytettävissään yhtiön palveluksessa olevien vastuullisuusasiantuntijoiden asiantuntemus.

Yhtiön vastuullisuusjohtajana toimii operatiivinen johtaja, joka on johtoryhmän jäsen. Hän valmistelee tavoiteasetannan ja toimenpide-ehdotuksen tunnistettujen olennaisten kestävyysseikkojen hallintaan.

Yhtiön johtoryhmä seuraa tunnistettujen olennaisten kestävyysseikkojen riskienhallintaa.

Vastuullisuuden ohjausryhmä (Corporate sustainability steering group)

Vastuullisuuden ohjausryhmän pääasiallisena tehtävänä on koordinoida vastuullisuusstrategian toimeenpanoa ja avustaa vastuullisuusjohtajaa vastuullisuustyön operatiivisessa johtamisessa. Vastuullisuuden ohjausryhmän muodostavat yhtiön palveluksessa olevat partnerit ja työntekijät, joiden asiantuntemus kattaa kaikki kestävyiden osa-alueet: ympäristö, yhteiskunta ja hallintotapa. Vastuullisuuden ohjausryhmän puheenjohtajana toimii yhtiön hallituksen puheenjohtaja.

Kunakin osa-alueen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien valvonnasta sekä osa-alueesta tiedottamisesta, kuulemisesta ja päätöksenteosta vastaa osa-alueesta vastaava johtaja sekä yhtiön johtamismallissa määritelty valvontaelin. Esimerkiksi eettiseen toimintaan liittyvästä osa-alueesta vastaa yhtiön henkilöstöjohtaja ja korruption vastaisesta toiminnasta yhtiön päälakimies.

Yhtiön johtoryhmä ja hallitus käsittelevät vastuullisuuteen liittyviä asioita alla kuvatulla tavalla.

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

Hallitus, johtoryhmä ja vastuullisuuden ohjausryhmä käsittelevät säännöllisesti olennaisiin kestävyysaiheisiin liittyviä asioita. Hallitus käsittelee olennaisuusanalyysin tulokset ja tulee hyväksymään lakisäätöiden kestävyysraportin. Hallitus saa säännöllisesti katsauksen PwC Suomen yritysvaluuohjelman etenemisestä ja olennaisiin kestävyysaiheisiin liittyvistä vaikutuksista ja kehityksestä sekä riskeistä ja mahdollisuuksista. PwC:n johtoryhmä kokoontuu kahden viikon välein ja hallitus kerran kuukaudessa. Corporate sustainability steering group kokoontuu joka toinen kuukausi ja Inclusion & Diversity -ohjausryhmä neljä kertaa vuodessa.

Raportointikaudella on käsitelty seuraavia vastuullisuuteen liittyviä aiheita:

Hallitus

- Henkilöstötyytyväisyys
- Henkilöstön bonukset
- Riippumattomuusasiat
- Johtamismallin päivitys
- Hyväntekeväisyyslahjoitukset
- Kestävyysraportoinnin varmennus
- Yritysvastuukatsauksen ja avoimuusraportin hyväksyminen
- Kaksoisolennaisuusanalyysin hyväksyminen
- Regulaatiokatsaus, ml. kestävyysraportointi

Johtoryhmä

- Henkilöstökyselyn tulosten läpikäynti ja toimenpidesuunnitelma
- People-strategia ja -toimenpidesuunnitelma
- Diversity & Inclusion -suunnitelma tilikaudelle
- Ethics-seuranta
- PwC Professional -suunnitelma
- Vastuumatriisin läpikäynti

- Kaksoisolennaisuusanalyysin validointi
- Vastuullisuuden kehityshankkeet

Corporate sustainability steering group

- Yritysvastuuohjelman tavoitteet ja niiden etenemisen seuranta
- Kestävyysraportin kehitystyö ja sen seuranta
- Kaksoisolennaisuusanalyysin toteutuksen valvonta
- Hyväntekeväisyyslahjoitukset

Inclusion & Diversity steering group

- Henkilöstökyselyn tulosten läpikäynti
- Kehityshankkeet inklusiivisuuteen liittyen
- Inclusion-tiimin henkilöstökampanjat
- Liiketoimintojen I&D-seuranta
- Inclusion First -koulutuksen seuranta

GOV-3: Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

PwC Suomella on käytössään tuloksiin perustuva kannustinjärjestelmä, jonka piiriin kuuluu yhtiön johto ja henkilöstö. Kannustinjärjestelmän mukainen bonus on keskeinen osa yhtiön palkintamallia. Johdolle ja koko henkilöstölle asetetaan vuosittain sekä numeerisia että laadullisia tavoitteita, joiden perusteella suorituksen arviointi ja palkitseminen toteutetaan. Tavoitteet sisältävät laajasti liiketoimintaan, laatuun, asiakkaisiin sekä henkilöstöön ja osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita. Tavoitteiden painoarvo vaihtelee työtehtävien mukaan. Johdon palkitsemisessa merkittävä painoarvo on henkilöstön tyytyväisyyteen, hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen liittyvillä tavoitteilla. PwC Suomi ei ole toistaiseksi vienyt ilmastonmuutoksen hillintään tai päästöjen vähentämiseen liittyviä tavoitteita osaksi johdon ja koko henkilöstön palkitsemisjärjestelmää, mutta nämä ovat osa yhtiön yritysvaluuohjelmaa.

GOV-4: Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista

PwC Suomen toimintatapoihin sisältyy olennaisten kestävyysaiheiden due diligence -prosessia koskevia elementtejä. PwC-ketjun Code of Conduct eli yhteiset arvot ja eettiset periaatteet luovat pohjan ja toimintamallin globaalin asiantuntijaorganisaation toimintatavalle. Nämä periaatteet yhdistävät eri maissa toimivia PwC-yhtiöitä taaten asiakkaille kaikkialla samaan arvomaailmaan pohjautuvat palvelut. Vastuullinen tapa toimia sisältää periaatteen siitä, että PwC:n organisaatio toteuttaa yrityskansalaisuuttaan osana ympäröivää yhteiskuntaa vähentäen liiketoimintaan sisältyviä taloudellisia, ekologisia ja sosiaalisia riskejä sekä hyödyntäen niihin sisältyviä mahdollisuuksia.

PwC Suomi edellyttää yhteistyökumppaneiltaan PwC-ketjun Third Party Code of Conductin mukaista toimintaa. Kolmansia osapuolia koskeva Code of Conduct määrittelee PwC Suomen asettamat vaatimukset yhteistyökumppaneiden eettisyydelle ja vastuullisuudelle. Toimintaperiaatteissa on huomioitu OECD:n monikansallisia yhtiöitä koskevassa ohjeistuksessa määritelty huolellisuusvelvoite. PwC Suomi on sitoutunut arvioimaan yhteistyökumppaneidensa toimintaa suhteessa PwC-ketjun

eettisiin ohjeisiin sekä riippumattomuutta ja vastuullisuutta koskeviin vaatimuksiin. Nämä vaatimukset koskevat liiketoiminnan harjoittamista, luottamuksellisen tiedon käsittelyä, ihmisoikeuksien kunnioittamista, työolosuhteita ja ympäristönsuojelua.

PwC Suomella on käytössä ilmoituskanava, jonka kautta henkilöstö ja sidosryhmät voivat raportoida epäkohdista. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti, ja yhtiöllä on menettelytavat korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseen, mikäli epäkohtia havaitaan.

GOV-5: Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta

PwC Suomi on aloittanut kehityshankkeen lakisääteiseen kestävyysraportointiin valmistautumiseksi. Osana tätä työtä PwC Suomi on määritellyt roolit ja vastuut yhtiön kestävyysraportoinnissa ja raportointiin liittyvien riskien hallinnassa ja sisäisessä valvonnassa. PwC Suomen hallitus tulee vastaamaan lakisääteisestä kestävyysraportista.

PwC Suomen hallintoihin, johtamiseen, prosesseihin ja toimintaan kohdistuu vuosittain erillisiä sisäisiä tarkastuksia. Sisäisellä tarkastuksella on oma työjärjestys, joka määrittelee sisäisen tarkastuksen tehtäväkentän ja raportointisuhteet. Sisäinen tarkastus toimii PwC Suomen hallituksen alaisuudessa. Tarkastukset perustuvat vuosisuunnitelmaan. Yksittäiset tarkastukset

suunnitellaan kattamaan tarkastuksen tavoitteet, ja tarkastuksista raportoidaan kirjallisesti. Raportti sisältää tarkastuksen kuvauksen, havainnot ja suositukset. Jokainen tarkastuskohde antaa havaintoihin kommentit, korjaavat toimenpiteet ja vastuhenkilöt. Tarkastusten tulokset sekä mahdollisten havainnointien seuranta raportoidaan PwC Suomen hallitukselle.

1.3 Strategia

SBM-1: Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

PricewaterhouseCoopers Oy (PwC Suomi) on suomalainen, yhtiössä työskentelevien asiantuntijoiden omistama yhtiö, jolla on tilintarkastusyhteisön asema. Yhtiön palvelut kattavat tilintarkastuksen ja muut varmennuspalvelut, yritysjärjestelypalvelut, liikkeenjohdon konsultoinnin sekä veroneuvonnan ja lakipalvelut. Toiminta kattaa koko Suomen. PwC Suomi on osa globaalisti toimivaa PwC-ketjua.

PwC Suomen strategian perustana on yhtiön toiminnan tarkoitus: rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Arvot ohjaavat strategian toteuttamista. Strategian keskiössä ovat PwC:n henkilöstö, asiakkaat ja asiakkaille tuotettavat ratkaisut. Näihin kokonaisuuksiin liittyvät myös PwC Suomen oman toiminnan ja arvoketjun olennaiset kestävyysaiheet.

PwC:n arvot



Toimi suoraselkaisesti

Puolustamme sitä mikä on oikein, etenkin silloin kun se tuntuu vaikealta. Toimimme laadukkaasti ja odotamme sitä muiltakin. Teemme päätökset ja toimimme kuin kyseessä olisi oma maineemme.



Vaikuta

Seuraamme aikaamme ja olemme kiinnostuneita tulevaisuudesta. Vaikutamme toimillamme asiakkaisiimme, kollegoihimme ja yhteiskuntaan. Reagoimme ketterästi toimintaympäristön jatkuviin muutoksiin.



Välitä

Pyrimme ymmärtämään jokaista yksilönä ja sitä, mikä hänelle on tärkeää. Tiedostamme, että jokaisen työllä on merkitystä. Tuemme toistemme kasvua ja autamme toisiamme tuomaan esille parhaat puolemmme.



Tee yhteistyötä

Teemme yhteistyötä, jaamme tietoa ja ideoita sekä verkostoidumme yli rajojen. Hyödynnämme eri ihmisten erilaisia näkökulmia, ideoita ja osaamista. Annamme ja pyydämme palautetta kehittyäksemme.



Haasta ajattelusi

Uskallamme haastaa nykytilan ja kokeilla uutta. Innovoimme, kokeilemme ja opimme epäonnistumisista. Suhtaudumme kaikkiin ideoihin avoimin mielin.

PwC Suomi on asiantuntijaorganisaatio, jolla on korostunut velvollisuus toimia suunnannäyttäjänä vastuullisuudessa ja kestävyysvaikutusten hallinnassa. Yhtiön strategian ja liiketoimintamallin merkittävimmät kestävyysvaikutukset, -riskit ja mahdollisuudet liittyvät henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin. Yhtiön tavoitteena on henkilöstö, joka on energinen ja innostunut oppimaan uutta sekä ratkaisemaan merkittäviä ongelmia yhteiskunnassa. Asiantuntijat työskentelevät päivittäin kestävyteen liittyvien haasteiden parissa. Yhtiö rakentaa jatkuvasti yhä inklusiivisempaa, tasa-arvoisempaa sekä yhteenkuuluvuutta ja läpinäkyvyyttä vaalivaa kulttuuria. PwC Suomi on merkittävä työllistäjä, ja yhtiö tarjoaa myös yli 250 opiskelijalle vuosittain mahdollisuuden perehtyä monipuolisiin asiantuntijatehtäviin harjoittelijana.

Tilikauden aikana toteutetun asiakastytyväisyyskyselyn perusteella PwC Suomi on asiakkaiden arvostama ja luotettava neuvonantaja. Yhtiön tavoitteena on rakentaa merkityksellisiä asiakassuhteita sekä auttaa asiakkaita rakentamaan kestävää liiketoimintaa, ratkaisemaan ongelmia ja tunnistamaan mahdollisuuksia. PwC lisää luottamusta asiakkaan liiketoimintaan mm. edistämällä liiketoiminnan jatkuvuutta ja varmistamalla taloudellisen raportoinnin ja kestävyysraportoinnin oikeellisuuden.

PwC Suomen liiketoiminta-alueet ovat liikkeenjohdon konsultointi ja yritysjärjestelyt, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut sekä veroneuvonta- ja lakipalvelut. Liiketoiminta-alueet tuottavat palvelut ja yhdistävät monipuolisen osaamisensa vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Liiketoiminta-alueiden yhteistä kasvua

ja osaamisen kehittämistä vauhdittamaan PwC Suomi on määritellyt kolme erityistä painopistealuetta, joista yksi keskittyy asiakkaidemme liiketoiminnan kestävyyshaasteiden ratkaisemiseen. Sen tavoitteena on kestävyysaiheisiin liittyvien palvelujen merkittävä kasvu ja uuden liiketoiminnan mahdollistaminen.

Strategian mahdollistajia ovat vahva laatuun pohjautuva yrityskulttuuri, teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen sekä korkealaatuiset sisäiset palvelut. Yhtiö on asettanut omalle toiminnalleen vastuullisuustavoitteet ja sitoutunut vähentämään ympäristövaikutuksia tieteelliseen tietoon pohjautuvien päästövähennystavoitteiden mukaisesti. Tavoitteena on varmistaa toiminnan kehitys Pariisin ilmastopimuksen tavoitteiden mukaisesti.

PwC Suomen tavoitteena on tuottaa korkealaatuista asiakaspalvelua arvojensa mukaisesti ja vaikuttaa samalla positiivisesti yhteiskuntaan. Merkittävien kestävyysvaikutusten aikaansaamiseksi vahvat ja merkitykselliset asiakassuhteet ovat olennaisia. Yhtiö on strategiansa mukaisesti verkostoitunut tärkeiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa ja osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun aktiivisesti eri kanavien kautta. Yhtiö tukee yhteiskunnan kannalta merkittäviä teemoja tai hankkeita myös vapaaehtoistyöllä.

30.6.2024 päättyneellä tilikaudella PwC Suomen palveluksessa oli keskimäärin 1 440 henkilöä. Työsuhteisia työntekijöitä oli yhteensä 1 419 raportointikauden lopussa ja liikevaihto 191 miljoonaa euroa.

PwC:n arvoketju

Arvoketjun alkupää		Yhtiön omat toiminnot	Arvoketjun loppupää
Välilliset toimittajat			
Suorat toimittajat (Tier 1)			
Arvoketjun alkupään välilliset vaikutukset	Palvelut	Asiantuntijapalveluiden tuottaminen	Asiakkaat
<p>Luonnonvarat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Malmi - Raakaöljy - Maakaasu - Hiili - Puu - Vesi <p>Tuotanto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rautametallit - Ei-rautametallit - Puutuotteet - Muovit - Pinnoitteet, maalit, muut aineet <p>Muut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Energian tuotanto ja jakelu - Vesihuolto - Jätehuolto 	<ul style="list-style-type: none"> - Toimisto- ja toimitilapalvelut: työsuhteautot, kahvi- ja juoma-automaatit, huonekalut, kokouspalvelut, siivous, työympäristö (esim. ergonomia ja toimitilojen suunnittelu), toimistotarvikkeet ja päivittäistavarat, toimitila- ja yläpitomaksut, arkaluonteisia tietoja sisältävien materiaalien hävityspalvelut, puhelinkeskus, kasvit ja muu kasvillisuus - Kiinteistöhoitopalvelut: älyratkaisut, kunnossapito, sähkö, toimitilojen turvallisuuteen liittyvät palvelut - Henkilöstöpalvelut: rekrytointi, koulutus, työterveyshuolto, henkilökunnan tapahtumat, lahjat, eläkkeet, henkilöstövakuutukset, uudelleensijoittaminen, luottokortit, vuokra-asunnot, yhteistyö oppilaitosten kanssa, matkustaminen - Teknologiapalvelut: infrastruktuuri (mukaan lukien palvelimet), toimisto- ja paikallisverkot, tietoliikenne (mukaan lukien puhelinkeskus), videoneuvottelulaitteet, IT-järjestelmät, IT-konsultointipalvelut - Taloushallinnon palvelut: pankki- ja rahoituspalvelut, tilintarkastus, yritysvakuutukset, PwC-ketju - Markkinointi- ja viestintäpalvelut: markkinointi- ja viestintävälineet, markkinointimateriaalit ja mainonta, myyntipalvelut, sponsorointi, yhteistyösopimukset, asiakastapahtumat - Lakipalvelut: oikeuskäytännöt ja edunvalvonta, lakikurssit ja kirjallisuus, vastuuvakuutukset 	<ul style="list-style-type: none"> - Kaikki PwC Suomen omat toiminnot liittyvät asiantuntijapalveluiden tuottamiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> - PwC tarjoaa asiantuntijapalveluita asiakkaille toimialasta riippumatta. - Jokainen toimeksianto edellyttää asiakkaan tunnistamisprosessia, jonka aikana asiakas tutkitaan todellisten ja potentiaalisten riskien varalta, mukaan lukien mutta ei rajoittuen seuraavien aiheiden osalta: maine, rahoitus, taloudelliset sanktiot, rahanpesu, korruptio ja rajoitukset.
	Muut		
	<ul style="list-style-type: none"> - Rakennusten omistajat - Lahjoitusten vastaanottajat - Valvoja PRH - Teknologian toimittajat - Joint Business Relationships - Vuokratyövoiman jakelijat - Omistajat (partnerit) - Muut kansainvälisen PwC-ketjun toimijat 		

SBM-2: Sidosryhmien edut ja näkemykset

PwC:n sidosryhmäyhteistyön tavoitteena on verkostoitua yhtiölle tärkeiden tahojen kanssa sekä kerätä ja jakaa liiketoiminnalle ja asiakkaille oleellista tietoa. Tärkeää on myös se, että yhtiössä ymmärretään sidosryhmien PwC Suomen liiketoiminnalle ja kestävyysvaikutuksille asettamia odotuksia ja että yhtiö rakentaa ratkaisuja asiakkaiden ja yhteiskunnan olennaisiin kestävyyskysymyksiin.

Yhtiön keskeisiä sidosryhmiä ovat asiakkaat, henkilöstö, oppilaitokset ja yhteistyötahot, kuten alaan läheisesti liittyvät järjestöt, liitot ja yhdistykset. Myös muut PwC-ketjun jäsenyritykset erimaissa ovat Suomen PwC:lle tärkeitä kumppaneita. Tärkeä sidosryhmä on myös toimintaamme valvovat viranomaiset.

Yhtiön johtoryhmä johtaa sidosryhmäsuhteita osana normaalia liiketoiminnan johtamista. Asiakkaiden osalta keskeisiä vuorovaikutuksen kanavia ovat vuosittain toteutettavat asiakastytyväisyyskyselyt. Yhtiö kehittää asiantuntijoiden vuorovaikutuskoulutusta saadun asiakaspalautteen perusteella.

Henkilöstön osalta keskeisiä kanavia mielipiteiden kuulemiseen ovat vuosittainen henkilöstökysely (Global People Survey) sekä työntekijöitä virallisesti edustava People-ryhmä. Henkilöstökyselyn perusteella laaditaan vuosittain liiketoimintaryhmäkohtaiset kehityssuunnitelmat.

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

Kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksena yhtiö on tunnistanut seuraavat olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet:

PwC Suomen oman toiminnan vaikutukset ympäristöön ovat vähäiset. Olennaisimmat vaikutukset liittyvät toimitilojen ja teknologian energiankulutukseen sekä liikematkustamisesta aiheutuviin kasvihuonekaasupäästöihin.

PwC:n omalla toiminnalla on vaikutuksia henkilöstön työoloihin ja yhdenvertaiseen kohteluun. Tärkeitä osa-alueita ovat muun muassa työ- ja yksityiselämän tasapaino, terveys ja turvallisuus, riittävä palkka, yhdistymisvapaus, työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet, koulutus ja taitojen kehittäminen, sukupuolten tasa-arvo, toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi sekä monimuotoisuus.

PwC:n tavoitteena on tarjota työntekijöilleen yhteisöllinen ja inklusiivinen työyhteisö, joka luo hyvinvointia ja lisää henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työntekijöille tarjotaan runsaasti oppimismahdollisuuksia, mikä vahvistaa henkilöstön ammattitaitoa. Yhtiön liiketoiminta on riippuvainen pätevän henkilöstön jatkuvasta saatavuudesta, sillä osaava henkilöstö on olennainen tekijä tarjottavien palveluiden laadun takaamisessa. Rekrytointiin epäonnistuminen (esim. heikentyneen työnantajaimagon vuoksi) voi johtaa tulonmenetyksiin.

Yhtiö tarjoaa yhtäläiset työllistymismahdollisuudet sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Vuotuisessa suoritusarvointiprosessissa pyritään varmistamaan, että palkkaus ja urakehitys ovat tasapuolisia. Yhtiö maksaa työntekijöilleen riittävää palkkaa, mikä lisää henkilöstön hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta. People-tiimi, joka koostuu PwC Suomen henkilöstöstä ja edustajista, toimii keskustelukanavana johdon ja henkilöstön välillä. People-tiimin työ parantaa työilmapiiriä sekä edistää työhyvinvointia ja osallistamista. Yhtiön työkuultuurissa joustavuus työaikojen suhteen sekä esimerkiksi etätyömahdollisuudet edistävät työ- ja vapaa-ajan tasapainon saavuttamista. Asiantuntijatyö on intensiivistä, ja ajoittain työkuorma on erittäin korkea, mikä puolestaan vähentää työntekijöiden hyvinvointia.

Yhtiö on sitoutunut suojelemaan ja kunnioittamaan asiakkaiden immateriaalioikeuksia niihin liittyvien luottamuksellisuus- ja tietosuojatoimenpiteiden kautta.

PwC on määritellyt eettiset toimintaperiaatteet, ja kaikkien työntekijöiden on suoritettava niihin liittyvä koulutus. Tämä lisää asiakkaiden luottamusta sekä pitkäaikaisia ja molemminpuolisesti hyödyllisiä asiakassuhteita. Eettisten toimintaperiaatteiden nähdään vaikuttavan positiivisesti myös asiakastytyväisyyteen. PwC:llä on käytössään väärinkäytösten ilmoituskanava, ja tätä kautta ilmoituksen voi tehdä nimettömänä.

1.4 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

1.4.1 Olennaisuuden arviointiprosessi

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

PwC Suomen kaksoisolennaisuuden arviointiprosessi toteutettiin syksyllä 2023 ESRS-standardien vaatimusten mukaisesti. Prosessiin kuului neljä vaihetta: kestävyyskontekstin ja arvoketjun kuvaaminen; vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen; niiden olennaisuuden arvioiminen sekä olennaisen tietojen määrittäminen.

Kaksoisolennaisuusanalyysin työryhmään kuuluivat PwC Suomen johtoryhmän jäsenet sekä muita käsiteltävän kokonaisuuden näkökulmasta keskeisiä yhtiön edustajia. Vaikutusten, riskien ja olennaisuuksien tunnistamisessa ja niiden olennaisuuden arvioinnissa hyödynnettiin eri vaiheisiin soveltuvia menetelmiä, kuten työpajoja, haastatteluita ja soveltuvien tietolähteiden data-analyysyjä.

Kaksoisolennaisuusanalyysi aloitettiin PwC Suomen arvoketjun määrittämisellä työryhmän yhteisessä työpajassa. Tuloksena oli kuvaus arvoketjun alku- ja loppupään keskeisistä toimijoista ja PwC Suomen omista toiminnosta. Arvoketjutyöpajassa keskustellun pohjalta tunnistettiin sekä tosiasiallisia että mahdollisia

ihmisiin tai ympäristöön kohdistuvia vaikutuksia. Keskustelussa otettiin huomioon vastuullisuus laajana käsitteenä, mukaan lukien kaikki aihekohtaisten ESRS-standardien kattamat kestävyysseikat.

PwC Suomen liiketoiminta nojaa asiantuntijapalveluiden tarjoamiseen laajalle joukolle eri toimialoilla toimivia asiakkaita. Vaikutuksia ei pyritty määrittämään tiettyjen asiakkaiden tai sektoreiden mukaisesti, vaan yleisemmällä tasolla. PwC Suomi toimii vain Suomessa, mutta vaikutuksia tunnistettaessa otettiin huomioon arvoketjun toimijat maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Vaikutuksia ihmisiin tunnistettiin mm. hyödyntämällä PwC Suomen ilmoituskanavan kautta saatua tietoa. Ilmoituskanavan tarjoaminen on osa PwC Suomen huolellisuusvelvoitteen prosessia.

Vaikutusten arviointi		Vakavuus			Todennäköisyys
		Mittakaava	Laaja-alaisuus	Vaikutuksen korjaamaton luonne	
Tosiasiallinen	Kielteinen	x	x	x	
	Myönteinen	x	x		
Mahdollinen	Kielteinen	x	x	x	x
	Myönteinen	x	x		x

Arvioinnissa käytettiin 1–5 asteikkoa vaikutusten vakavuuden ja niiden todennäköisyyden arvioinnille. Mahdollisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten osalta huomioitiin, että vaikutuksen vakavuus on ensisijainen sen todennäköisyyteen nähden.

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

Tunnistettujen riskien ja mahdollisuuksien olennaisuutta arvioitiin PwC Suomen riskienhallintajärjestelmän kolmiportaista arviointimallia hyödyntäen. Mallissa arvioidaan riskien ja mahdollisuuksien esiintymisen todennäköisyyttä ja taloudellista vaikutusta, joiden perusteella ne luokitellaan vakavuudeltaan vähäisiksi, huomattaviksi tai merkittäviksi.

Syksyllä 2023 toteutettuun Suomen PwC:n ensimmäiseen kaksoisolennaisuusanalyysin prosessiin osallistettiin PwC Suomen keskeisiksi tunnistettuja sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä (asiakkaita, toimittajia ja yhteistyökumppaneita). Kunkin sidosryhmän edustajien kanssa järjestettiin haastattelutilaisuus, jossa heitä pyydettiin kertomaan näkemyksensä PwC Suomen olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista ESRS-standardin aiheiden, osa-aiheiden ja osa-osa-aiheiden perusteella. Tämän jälkeen heille esiteltiin toteutetun kaksoisolennaisuusanalyysin tulos ja kerättiin kommentteja olennaiseksi tunnistettujen

Vaikutusten määrittämisessä huomioitiin PwC Suomen oman toiminnan ja liiketoimintasuhteiden kautta arvoketjussa syntyvät vaikutukset.

Vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia tunnistettaessa ja arvioidessa tarkasteltiin niiden olennaisuus lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä ESRS 1 -standardin määritelmien mukaisesti.

Vaikutusten olennaisuus arvioitiin ESRS 1 -standardin vaatimusten mukaisesti vakavuuden ja todennäköisyyden perusteella. Alla oleva taulukko havainnollistaa vaikutusten arviointiin käytettyjä kriteerejä tosiasiallisten, mahdollisten, negatiivisten ja positiivisten vaikutusten arvioinnissa.

vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien validoimiseksi. Sidosryhmien esille nostamat asiat olivat hyvin saman suuntaisia kuin työryhmän kesken tunnistetut, joten näkemykset vahvistivat tehdyn analyysin tulosta.

Työryhmän jäsenet vahvistivat yhteenvedon kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksista. PwC Suomen Vastuullisuuden ohjausryhmä validoi loppuraportissa esitetyt tulokset, ja PwC Suomen hallitus hyväksyi tulokset 15.12.2023.

Kaksoisolennaisuusanalyysin päivittämisen tarve arvioidaan jatkossa vuosittain Vastuullisuuden ohjausryhmän toimesta. Tilikauden 2024 osalta ei tunnistettu tarvetta päivittää kaksoisolennaisuusanalyysia tilikauden toisen puoliskon aikana. Kaksoisolennaisuusarvioinnin tulokset tullaan integroimaan PwC Suomen riskienhallintajärjestelmään siten, että riskienhallintajärjestelmän tietoja hyödynnetään kaksoisolennaisuusanalyysin päivittämisessä ja kaksoisolennaisuusanalyysin pohjalta tunnistettujen vaikutusten ja riskien kautta päivitetään tarvittaessa riskienhallintaprosessissa tunnistettuja riskejä.

ESRS E1 - IRO-1:een liittyvä tiedonantovaatimus – Kuvaukseen ilmaston liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

PwC Suomi on tunnistanut ja arvioinut sen arvoketjun aiheuttamat kasvihuonekaasupäästöt ja laatinut kasvihuonekaasujen (GHG) inventaarion GHG-protokollan mukaisesti.

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa työryhmä on arvioinut PwC Suomen toimintaa tunnistaakseen ilmaston liittyvät vaikutukset.

set, riskit ja mahdollisuudet. Asiantuntijapalveluita tarjoavana yhtiönä PwC Suomen oman toiminnan ilmastovaikutukset syntyvät pääasiassa oman toiminnan tarpeisiin käytettävästä energiasta sekä liikematkuksesta. Kaksoisolennaisuusarvioinnin yhteydessä ei tunnistettu, että PwC Suomen liiketoimintaan kohdistuisi olennaisia ilmastomuutoksesta aiheutuvia riskejä lyhyellä, keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä.

Arvoketjun ylävirran osalta vaikutusten tunnistaminen pohjautui ymmärrykseen pitkäaikaisten kumppaneiden toiminnasta sekä sidosryhmähaastattelun kautta saatuihin näkemyksiin. Välillisesti ilmastovaikutuksia syntyy yhtiön hankintaketjusta, jossa merkittävimmät päästölähteet liittyvät teknologiaan sekä toimitiloihin. Arvoketjun alavirran eli asiakasyritysten osalta ilmastomuutokseen liittyviä vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia ei sisällytetty analyysiin.

IRO-2: Yrityksen kestävyyselvytyksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset

Luettelo täytetyistä tiedonantovaatimuksista

Sisältöindeksi

Standardi	Tiedonantovaatimus (DR)	Kestävyyselvytyksen kohdat
ESRS 2	ESRS 2 BP-1	1.1 Laatumisperusteet
	ESRS 2 BP-2	1.1 Laatumisperusteet
	ESRS 2 GOV-1 – GOV-5	1.2 Hallinto
	ESRS 2 SBM-1 – SBM-3	1.3 Strategia
	ESRS 2 IRO-1	1.4 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS 2 IRO-2	1.4.1 Olennaisuuden arviointiprosessi
	ESRS 2 MDR-P	- Ilmastomuutos: E1-2 - Oma työvoima S1-1 - Verot GRI 207-1 - Kuluttajat ja loppukäyttäjät S4-1 - Liiketoiminnan harjoittaminen G1-1
	ESRS 2 MDR-A	- Ilmastomuutos: E1-3 - Oma työvoima S1-4 - Verot GRI 207-2 - Kuluttajat ja loppukäyttäjät S4-4 - Liiketoiminnan harjoittaminen 4.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS 2 MDR-M	- Ilmastomuutos: E1-5, E1-6, Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet - Oma työvoima S1-6, S1-7, S1-8, S1-9, S1-10, S1-11, S1-13, S1-14, S1-15, S1-17 - Verot GRI 207-4 - Liiketoiminnan harjoittaminen G1-4
ESRS 2 MDR-T	- Ilmastomuutos: E1-4 - Oma työvoima S1-5	
ESRS E1	ESRS E1-1	2.1.1 Ilmastomuutoksen strategia
	ESRS E1-2	2.1.2 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS E1-3	2.1.2 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS E1-4 – E1-6	2.1.3 Mittarit ja tavoitteet
	Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet	2.1.3 Mittarit ja tavoitteet
ESRS S1	ESRS S1-1 – S1-4	3.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS S1-5 – S1-7, S1-9 – S1-11, S1-13 – S1-15, S1-17	3.1.2 Mittarit ja tavoitteet
GRI 207 (2019)	GRI 207-1 – 207-3	3.2.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	GRI 207-4	3.2.2 Mittarit ja tavoitteet
ESRS S4	ESRS S4-1 – S4-5	3.3.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS G1	ESRS G1-1	4.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS G1-3	4.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
	ESRS G1-4	4.1.2 Mittarit ja tavoitteet

Luettelo EU:n lainsäädännöstä johtuvista ESRS-standardien tietopisteistä

Tiedonantovaatimus ja siihen liittyvä tietopiste	Sijainti raportissa / Epäolennainen
ESRS 2 GOV-1 Hallituksen sukupuolijakauma 21 kohdan d alakohta	1.2 Hallinto
ESRS 2 GOV-1 Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus 21 kohdan e alakohta	1.2 Hallinto
ESRS 2 GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista 30 kohta	1.2 Hallinto
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen fossiilisiin polttoaineisiin liittyvään toimintaan 40 kohdan d alakohdan i alakohta	Ei toimintaa
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen kemikaalien tuotantoon liittyvään toimintaan 40 kohdan d alakohdan ii alakohta	Ei toimintaa
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen kiistanalaisiin aseisiin liittyvään toimintaan 40 kohdan d alakohdan iii alakohta	Ei toimintaa
ESRS 2 SBM-1 Osallistuminen tupakan viljelyyn ja tuotantoon liittyvään toimintaan 40 kohdan d alakohdan iv alakohta	Ei toimintaa
ESRS E1-1 Siirtymäsuunnitelma ilmastoneutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2050 mennessä 14 kohta	2.1.1 Ilmastomuutoksen strategia
ESRS E1-1 Pariisin sopimuksen mukaisten vertailuarvojen ulkopuolelle suljetut yritykset 16 kohdan g alakohta	2.1.1 Ilmastomuutoksen strategia
ESRS E1-4 Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet 34 kohta	2.1.3 Mittarit ja tavoitteet
ESRS E1-5 Fossiilista lähteistä peräisin olevan energian kulutus eriteltynä lähteiden mukaan (vain ilmastovaikutuksiltaan merkittävät alat) 38 kohta	Epäolennainen
ESRS E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä 37 kohta	2.1.3 Mittarit ja tavoitteet
ESRS E1-5 Energiaintensiiteetti, joka liittyy toimintaan ilmastovaikutuksiltaan merkittävillä aloilla 40–43 kohta	Epäolennainen
ESRS E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja -kokonaispäästöt 44 kohta	2.1.3 Mittarit ja tavoitteet
ESRS E1-6 Kasvihuonekaasujen bruttopäästöjen intensiteetti 53–55 kohta	2.1.3 Mittarit ja tavoitteet
ESRS E1-7 Kasvihuonekaasujen poistot ja päästöhyvitykset 56 kohta	2.1.3.2 Mittarit
ESRS E1-9 Vertailuarvosalkun alttius ilmastoon liittyville fyysisille riskeille 66 kohta	Epäolennainen
ESRS E1-9 Rahallisten määrien erittely akuutin ja kroonisen fyysisen riskin mukaan 66 kohdan a alakohta ESRS E1-9 Sellaisten merkittävien omaisuuserien sijaintipaikka, joihin kohdistuu olennainen fyysinen riski 66 kohdan c alakohta	Epäolennainen
ESRS E1-9 Yrityksen kiinteistöomaisuuden kirjanpitoarvo eriteltynä energiatehokkuusluokittain 67 kohdan c alakohta	Epäolennainen
ESRS E1-9 Ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien huomioiminen salkussa 69 kohta	Epäolennainen

Tiedonantovaatimus ja siihen liittyvä tietopiste	Sijainti raportissa / Epäolennainen
ESRS E2-4 Kunkin sellaisen ilmaan, veteen ja maaperään päätyvän epäpuhtauden määrä, joka mainitaan E-PRTR-asetuksen (epäpuhtauksien päästöjä ja siirtoja koskeva eurooppalainen rekisteri) liitteen II luettelossa 28 kohta	Epäolennainen
ESRS E3-1 Vesivarat ja merten luonnonvarat 9 kohta	Epäolennainen
ESRS E3-1 Kohdennetut toimintaperiaatteet 13 kohta	Epäolennainen
ESRS E3-4 Kierrätetyn ja uudelleenkäytetyn veden kokonaismäärä 28 kohdan c alakohta	Epäolennainen
ESRS E3-4 Kokonaisvedenkulutus kuutiometreinä oman toiminnan liikevoittoa kohti laskettuna 29 kohta	Epäolennainen
ESRS 2 – IRO-1 – E4 16 kohdan a alakohtaan i alakohta	Epäolennainen
ESRS 2 – IRO-1 – E4 16 kohdan b alakohta	Epäolennainen
ESRS 2 – IRO-1 – E4 16 kohdan c alakohta	Epäolennainen
ESRS E4-2 Kestävät maata tai maataloutta koskevat käytännöt tai toimintaperiaatteet 24 kohdan b alakohta	Epäolennainen
ESRS E4-2 Kestävät meriin liittyvät käytännöt tai toimintaperiaatteet 24 kohdan c alakohta	Epäolennainen
ESRS E4-2 Metsäkatoon puuttumista koskevat toimintaperiaatteet 24 kohdan d alakohta	Epäolennainen
ESRS E5-5 Kierrättämätön jäte 37 kohdan d alakohta	Epäolennainen
ESRS E5-5 Vaarallinen jäte ja radioaktiivinen jäte kohta 39	Epäolennainen
ESRS 2 – SBM-3 – S1 Pakkotyötapausten riski 14 kohdan f alakohta	Epäolennainen
ESRS 2 – SBM-3 – S1 Lapsityövoimatapausten riski 14 kohdan g alakohta	Epäolennainen
ESRS S1-1 Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset 20 kohta	3.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S1-1 Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt 21 kohta	3.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S1-1 Ihmiskaupan ehkäisemistä koskevat prosessit ja toimenpiteet 22 kohta	3.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S1-1 Työtaturmien ehkäisemistä koskevat toimintaperiaatteet tai hallintajärjestelmä 23 kohta	3.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S1-3 Epäkohtien tai valitusten käsittelyjärjestelmät 32 kohdan c alakohta	3.1.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S1-14 Kuolemantapausten lukumäärä ja työtaturmien lukumäärä ja osuus 88 kohdan b ja c alakohta	3.1.2 Mittarit ja tavoitteet
ESRS S1-14 Loukkaantumisten, onnettomuuksien, kuolemantapausten tai sairauksien vuoksi menetettyjen päivien määrä 88 kohdan e alakohta	3.1.2 Mittarit ja tavoitteet

Tiedonantovaatimus ja siihen liittyvä tietopiste	Sijainti raportissa / Epäolennainen
ESRS S1-16 Sukupuolten välinen tasoittamaton palkkaero 97 kohdan a alakohta	Epäolennainen
ESRS S1-16 Toimitusjohtajan suhteettoman suuri palkka 97 kohdan b alakohta	Epäolennainen
ESRS S1-17 Syrjintätapaukset 103 kohdan a alakohta	3.1.2 Mittarit ja tavoitteet
ESRS S1-17 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n periaatteiden noudattamatta jättäminen 104 kohdan a alakohta	3.1.2 Mittarit ja tavoitteet
ESRS 2 – SBM-3 – S2 Huomattava lapsityövoiman tai pakkotyön käytön riski arvoketjussa 11 kohdan b alakohta	Epäolennainen
ESRS S2-1 Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset 17 kohta	Epäolennainen
ESRS S2-1 Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet 18 kohta	Epäolennainen
ESRS S2-1 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen 19 kohta	Epäolennainen
ESRS S2-1 Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt 19 kohta	Epäolennainen
ESRS S2-4 Arvoketjun alku- ja loppupäähän liittyvät ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset 36 kohta	Epäolennainen
ESRS S3-1 Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset 16 kohta	Epäolennainen
ESRS S3-1 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden, ILO:n periaatteiden tai OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen 17 kohta	Epäolennainen
ESRS S3-4 Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset 36 kohta	Epäolennainen
ESRS S4-1 Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet kohta 16	3.3.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S4-1 Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen 17 kohta	3.3.1 Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta
ESRS S4-4 Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset 35 kohta	Epäolennainen
ESRS G1-1 Korruption vastainen Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus 10 kohdan b alakohta	Epäolennainen
ESRS G1-1 Väärinkäytösten paljastajien suojeleminen 10 kohdan d alakohta	Epäolennainen
ESRS G1-4 Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta määrättyt sakot 24 kohdan a alakohta	4.1.2 Mittarit ja tavoitteet
ESRS G1-4 Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevat normit 24 kohdan b alakohta	4.1.2.2 Mittarit ja tavoitteet



2

Ympäristötiedot

Sisältö

2. Ympäristötiedot	18
2.1. ESRS E1 Ilmastonmuutos	18
2.1.1. Ilmastonmuutoksen strategia	18
2.1.2. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	18
2.1.3. Mittarit ja tavoitteet	19

2. Ympäristötiedot

2.1. ESRS E1 Ilmastonmuutos

2.1.1. Ilmastonmuutoksen strategia

E1-1 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

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

PwC-ketju on sitoutunut Yhdistyneiden kansakuntien Race To Zero -kampanjaan ja Pariisin ilmasopimukseen ilmaston lämpenemisen pysäyttämiseksi 1,5 asteeseen. Syyskuussa 2020 PwC-ketju julkaisi Net Zero -sitoumuksen, jonka mukaan se saavuttaa kasvihuonepäästöjen nollapäästöt vuoteen 2030 mennessä. Heinäkuussa 2021 riippumaton Science Based Targets initiative (SBTi) vahvisti PwC:n lähiajan päästövähennystavoitteet, joihin sitoumus perustuu. Sitoutuminen kattaa PwC-ketjun koko verkoston ja velvoittaa siten myös Suomen PwC:tä.

2.1.2. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

E1-2: Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Suomen PwC:n toimintaperiaatteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ja siihen sopeutumiseksi perustuvat PwC-ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin.

Yhtiö tunnistaa, että se voi asiantuntijapalveluja tuottavana yhtiönä vaikuttaa ilmastonmuutoksen hillintään omalla toiminnallaan vain rajallisesti. Sen sijaan vaikutus on huomattavasti suurempi, kun yhtiö tarjoaa asiakkailleen tukea heidän pyrkimyksissään ilmastonmuutoksen hillintään sekä opastaa ja tukee omaa henkilöstöään tekemään aiempaa kestävämpiä ratkaisuja. PwC:n asiantuntijat myös tukevat asiakasyrityksiä niiden kestävyysraportoinnissa sekä raportoinnin varmentamisessa.

Yhtiö pyrkii osallistamaan henkilöstöä monin eri tavoin ympäristövaikutusten hillintään (kts. lisätieto toimenpiteistä osiossa E1-3).

Yhtiön toimenpiteet ja toimintaperiaatteet tähtäävät suoraan mm. uusiutuvan energian käyttöönottoon ja väillisesti ilmastonmuutoksen hillintään mm. matkustustapoja muuttamalla. Yhtiö on mm. edellyttänyt sen Helsingin-toimiston kiinteistöä siirtymään uusiutuvista lähteistä peräisin olevaan kaukolämpöön vuodesta 2022 alkaen.

Osana yhtiön toimintakulttuurin muutosta ja erityisesti energiatehokkuuden ja uusiutuvan energian käyttöönottoon liittyen PwC Suomi on laatinut henkilöstön liikematkustamista varten matkustusohjeet, joissa henkilöstöä ohjeistetaan oman hiilijalanjälkensä minimoimiseen ja käyttämään matkustamisen vaihtoehtona virtuaalista tapaamista aina silloin, kun se on mahdollista.

Varmistaakseen sen, että koko toimitusketju on sitoutunut ilmastonmuutoksen hillintään, PwC edellyttää, että kolmannet osapuolet tunnistavat ja hallitsevat organisaationsa ympäristövaikutuksia. PwC edellyttää, että kolmannet osapuolet minimoivat kasvihuonepäästönsä ja osallistuvat hankkeisiin, jotka edistävät ympäristövastuuta, tehokasta jätehuoltoa ja luonnonvarojen tehokasta käyttöä. Edellyttämme sopimuskumppanimme sitoutuvan PwC:n globaaleihin vastuuvaatimuksiin.

E1-3: Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Kasvattaakseen vaikutustaan ilmastonmuutoksen hillinnässä yhtiö tarjoaa henkilöstölleen useita eri tapoja osallistua ympäristövaikutusten hillintään tähtäävään toimintaan. PwC Suomessa toimii Green Team, jonka puitteissa henkilöstön jäsenistä muodostuva ryhmä tuo ympäristöasioita henkilöstön arkipäivään erilaisin tempauksin ja tietoisuuden. Vakiintuneita tapahtumia ovat mm. pyörähuoltopäivät, Earth Hour, toimiston lähialueen roskankeruutalkoot ja erilaiset kierrätysinfot. Green Teamin toimesta yhtiö on julkaissut myös ohjeet vastuullisten tarjoilujen ja tilaisuuksien järjestämiseen.

Yhtiön toimet ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen ovat pitkäjänteisiä, jotta niiden vaikutukset olisivat pysyviä ja kestävällä pohjalla. Vuoden 2019 jälkeen yhtiössä on vähennetty liikematkustusta sekä siitä aiheutuvia absoluuttisia päästöjä 50 prosenttia. Sen varmistamiseksi, että henkilöstö tunnistaa matkustuksesta aiheutuvat kustannukset ja päästöt, yhtiössä ylläpidetään Travel Dashboardia, josta jokainen voi seurata oman matkustamisensa vaikutuksia.

Yhtiössä on muutettu autopoliitikkaa siten, että autoetuun oikeutetut työntekijät voivat saada auton vain käyttöetuna, ei täysautoetuna. Tällä pyritään ohjaamaan autoilijoita harkitsemaan autoilun tarpeellisuutta. Keväällä 2022 muutetun autopoliitikan myötä autojen hankintarajoja muutettiin siten, että yhä useampi sähköautomalli mahtuu hankintarajojen puitteisiin. Näiden muutosten myötä työsuhdeautojen keskimääräiset päästöt ovat tilikauden päättyessä 35 gCO₂/km ja sähköautojen sekä ladattavien hybridien osuus 86 prosenttia työsuhdeautoista.

Yhtiössä on seurattu tavoitteiden asettamisen osalta ensin vain Helsingin-toimiston sähkönkulutusta ja myöhemmin kaikkien Suomen toimistojen sähkönkulutusta. Yhtiön sähkönkulutus on laskenut 51 prosenttia Helsingin-toimistolla vuodesta 2019, jolloin seuranta alkoi. Helsingin-toimisto kattaa noin 85 prosenttia kaikkien toimistojen sähkönkulutuksesta. Uusiutuvaa sähköä käyttävät toimistot kattavat noin 98 prosenttia yhtiön kaikkien toimistojen pinta-alasta.

Osoituksena ilmastonmuutoksen hillitsemiseen liittyvistä toimenpiteistä meille on myönnetty EcoVadis-sertifikaatti vuodesta 2014 alkaen.

PwC Suomi on painottanut erityisesti seuraavia toimia päästöjen vähentämiseksi:

- Lähes kaikissa toimistoissa on käytetty vain uusiutuvista lähteistä tuotettua sähköä vuodesta 2015 alkaen.
- Yhtiön toimintaperiaatteiden mukaisesti Helsingin-toimistolla on siirrytty käyttämään uusiutuvista lähteistä peräisin olevaa kaukolämpöä vuodesta 2022 alkaen.
- Yhtiössä tehdään aktiivista työtä henkilöstön vastuullisuus tietoisuuden lisäämiseksi mm. Travel Dashboardin avulla, josta jokainen voi seurata omien liikematkustuksesta aiheutuvien kasvihuonekaasupäästöjensä kehitystä.

Kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset		
Saavutetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset	tCO ₂ -ekv	773
Odotetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset	tCO ₂ -ekv	245

Päättyneen tilikauden aikana yhtiön Vastuullisuuden ohjausryhmän kokoonpanoa on vahvistettu, ja ryhmä on tiivistänyt yhteistyötä yhtiön palveluksessa olevien vastuullisuusasiantuntijoiden kanssa.

Marraskuussa 2023 yhtiön vastuullisuusjohtajaksi nimitettiin operatiivinen johtaja ja yhtiön johtoryhmän jäsen Kati Tammilehto.

2.1.3. Mittarit ja tavoitteet

E1-4: Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet

PwC:n tarkastelun lähtötasona on kesäkuussa 2019 päättynyt tilikausi. Vuoteen 2030 mennessä PwC on sitoutunut

1. vähentämään omasta toiminnastaan aiheutuvia päästöjä (scope 1 & 2) 50 prosenttia
2. vähentämään liikematkustuksesta aiheutuvia päästöjä (scope 3) 50 prosenttia
3. siirtymään kokonaan uusiutuvan sähkön käyttöön.

PwC on myös sitoutunut tukemaan toimittajiaan asettamaan omat tieteeseen perustuvat päästötavoitteensa (SBTi) siten, että ne kattavat 50 prosenttia PwC:n ostamista tuotteista ja palveluista vuoteen 2025 mennessä.

Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet ja 1,5 asteen polun mukaiset tavoitearvot

	Vähennys- tavoitteiden lähtöarvo vuonna 2019	Vähennys- tavoitteiden perusarvo	Osuus yhdistetyistä kasvihuone- kaasupäästöjen vähennys- tavoitteista	Vähennys- tavoitteet vuoteen 2030 mennessä	1,5 asteen polun mukainen tavoitearvo	
	absoluuttisena arvona tCO ₂ -ekv	absoluuttisena arvona tCO ₂ -ekv	%	absoluuttisena arvona tCO ₂ -ekv tai prosenttiosuu- tena perusvuoden päästöistä	vuodelle 2030	vuodelle 2050
Scope 1	184	92	50 %	92	107	18
Scope 2	394	197	50 %	197	229	39
Scope 3	1 148	574	50 %	574	666	115
Yhteensä	1 726	863		863		

Scope 3 -tieteeeseen perustuvat lähiajan päästötavoitteet (SBTI) sisältävät vain liikematkustuksesta aiheutuvat päästöt. Lähtöarvo sisältää vain lentomatkustuksen päästöt, raportointikauden perusarvo myös muun matkustamisen.

Päästövähennysten kehityspolku

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

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

E1-5: Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	Yksikkö	2024
Fossiilisen energian kokonaiskulutus	MWh	1 106
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	34 %
Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus	MWh	0
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	0 %
Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa (sekä biologista alkuperää oleva teollisuus- ja yhdyskuntajäte, biokaasu, uusiutuva vety jne.), peräisin olevan polttoaineen kulutus	MWh	5
Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäädytyksen kulutus	MWh	2 110
Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus (MWh)	MWh	0
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus	MWh	2 115
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta	%	66 %
Energian kokonaiskulutus	MWh	3 221

Liikevaihtoon perustuva energiaintensiteetti

Energiaintensiteetti suhteessa liikevaihtoon	2024 MWh / milj. €
Toiminnan kokonaisenergiankulutus suhteessa ilmastovaikutuksiltaan merkittävien alojen toiminnasta peräisin olevaan liikevaihtoon (MWh/milj. euroa)	16,9



Liikevaihdon määrä ilmasto-vaikutuksiltaan merkittäviltä aloilta: 190,8 milj. €

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

		Takautuva				Välitavoitteet ja tavoitevuodet			
		Perus- vuosi	Vertailu- vuosi	N	Muutos	2025	2030	-2050	Vuo- tuinen %-tavoite / perus- vuosi
		2019	2023	2024	% (2024/2023)				
Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt									
Kasvihuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt	tCO2-ekv.	184	85,0	52,0	-39 %		92		
Säänneltyjen päästö- kauppajärjestelmien piiriin kuuluvien scope 1 -kasvihuonekaasupäästöjen prosenttiosuus (%)	%	0	0	0	0 %				
Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt									
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO2-ekv.)	tCO2-ekv.	538,0	115,5	126,1	9 %				
Kasvihuonekaasujen mark- kinaperusteiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO2-ekv.)	tCO2-ekv.	394,0	59,5	82,2	38 %		197		
Merkittävät scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt									
Kasvihuonekaasujen epä- suorat (scope 3 -)kokonais- bruttopäästöt (tCO2-ekv.) yhteensä	tCO2-ekv.	1 148,0	2 186,0	2 819,1	29 %				
1 Ostetut tavarat ja palvelut	tCO2-ekv.	ei raportoitu	1621,0	2 000,0	23 %				
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	tCO2-ekv.	1 148,0	565,0	819,1	45 %		574		
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt									
Kokonaiskasvihuonekaasu- päästöt (sijaintiperusteiset) (tCO2-ekv.)	tCO2-ekv.	1 870,0	2 386,5	2 997,2	26 %				
Kokonaiskasvihuonekaasu- päästöt (markkinaperusteis- et) (tCO2-ekv.)	tCO2-ekv.	1 726,0	2 330,5	2 953,3	27 %				

BP-2 tiedonantovaatimuksessa vaaditut tiedot arvoketjun estimoinnista:

Mittarit	Laatimisperusteet	Suunnitellut toimet tarkkuuden parantamiseksi tulevaisuudessa
E1-6 ESRS E1 44 a) kasviuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt	Estimointiin on käytetty päästökertoimia, jotka ovat PwC-ketjun käytössä olevat keskiarvokertoimet erilaisille käytetyille polttoaineille.	Päästökertoimet päivitetään vuosittain.
E1-6 ESRS E1 44 b) kasviuonekaasujen scope 2 -bruttopäästöt / E1-6 49 a) sijaintiperusteiset	Estimointiin on käytetty päästökertoimia, jotka ovat eri energialähteille keskiarvot. Lähde on Suomen tilastokeskus, joka julkaisee kertoimia Suomen keskimääräisen sähköntuotannon kasviuonekaasujen päästöille. Näistä on laskettu kolmen viimeisen tilastovuoden (2020–2022) keskiarvo, jossa yhteistuotanto on jaettu energiamenetelmällä.	Päästökertoimet päivitetään vuosittain.
E1-6 ESRS E1 44 b) -kasviuonekaasujen scope 2 -bruttopäästöt / ESRS E1 49 b) markkinaperusteiset	Estimointiin on käytetty päästökertoimia, jotka ovat eri energialähteille keskiarvot. Lähde on Suomen tilastokeskus, joka julkaisee kertoimia Suomen keskimääräisen sähköntuotannon kasviuonekaasujen päästöille. Näistä on laskettu kolmen viimeisen tilastovuoden (2020–2022) keskiarvo, jossa yhteistuotanto on jaettu energiamenetelmällä.	Päästökertoimet päivitetään vuosittain.
E1-6 ESRS E1 44 c) kasviuonekaasujen scope 3 -bruttopäästöt / ESRS E1 51 Scope 3-luokka 1	Estimointiin on käytetty spend-pohjaisia päästökertoimia. Päästökertoimet ovat PwC-ketjun käytössä olevat spend-pohjaiset päästökertoimet.	Päästökertoimet päivitetään vuosittain.
E1-6 ESRS E1 44 c) kasviuonekaasujen scope 3 -bruttopäästöt / ESRS E1 51 Scope 3-luokka 6	Estimointiin on käytetty päästökertoimia, jotka lento-matkustuksen osalta ovat matkatoimiston määrittämät päästökertoimet kuljetustyyppittäin ja maantiekuljetuksen osalta päästökerrointa, joka on Suomen keskiarvo ajettua kilometriä kohden. Lähde on Liikennefakta. Taksimatkastamisen kilometrit on estimoitu perustuen tilikauden taksikuluihin ja käyttäen kertoimena palveluntarjoajien keskiarvoa matkan hintaa kilometriä kohden.	Päästökertoimet päivitetään vuosittain.

Lisätietoa kasviuonekaasujen scope 2- ja scope 3 -päästöistä		
Markkinaperusteisten Scope 2 -kasviuonekaasupäästöjen osuus, joka liittyy yhdessä alkuperätakuun tai uusiutuvan energian sertifiikaattien kaltaisten välineiden kanssa ostettuun sähköön	%	85,0
Osuus Scope 3 -päästöistä, joka on laskettu käyttäen toimittajilta tai muilta arvoketjuun kuuluvilta kumppaneilta saatuja ensisijaisia tietoja	%	24,5

E1-6: Liikevaihtoon perustuva kasviuonekaasuintensiteetti

Kasviuonekaasuintensiteetti suhteessa liikevaihtoon	2024 (tCO ₂ -ekv./milj. €)
Kasviuonekaasujen (sijaintiperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon	1,57
Kasviuonekaasujen (markkinaperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon	1,55

Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasviuonekaasujen poistot ja kasviuonekaasupäästöjen hillintähankkeet

Päästövähennysten lisäksi PwC Suomi on sitoutunut kompensoimaan jäljelle jäävät päästöt scope 1 ja 2 -päästöistä sekä liikematkustuksen päästöistä. Vuoteen 2030 saakka työmatkojen päästöt kompensoidaan vuosittain LEAF-projektin (The Lowering Emissions by Accelerating Forest finance Coalitionin) kautta, joka tukee mm. metsäkadon hidastamista. Vuodesta 2030 alkaen kompensointi siirtyy 100-prosenttisesti poistohyviksiin sitoumuksen tukemiseksi. Nämä hyvitykset syntyvät toiminnoista, jotka sitovat hiiltä ilmakehästä (esim. metsitys, hiilidioksidin talteenotto ja varastointi).

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

PwC:n nykyinen hiilidioksidin kompensointiportfolio keskittyy luonnollisiin ilmastoratkaisuihin ja kehittyviin talouksiin. Hankkeet tukevat muita kestävästä kehityksestä tuloksia, esimerkiksi terveyden ja toimeentulon sekä maaseutuyhteisöjen kriittisten ekosysteemien suojelemista. PwC Suomi on kompensoinut tilikaudelta 2024 yhteensä 1 000 tCO₂e päästöhyvityksiä seuraavista projekteista osana globaalia portfoliota.

Päästöjen kompensointi tilikaudelta 2024	
Projektin nimi	Yhteenvedo projektista
Ghana – Tasapainottelu suojelun ja talouskasvun välillä	<p>Ghanalla on vahva historia REDD+-ohjelmien toteuttamisessa, ja se liittyi REDD+-valmiusprosessiin vuonna 2008. Maa allekirjoitti viiden vuoden päästövähennyssopimuksen (ERPA) vuonna 2019 Forest Carbon Partnership Facility (FPCF) -rahaston kanssa, varmistaen yli 50 miljoonaa dollaria metsäkadottoman kaakaon tuotantoon. Lisäksi Ghana käynnisti 54,5 miljoonan dollarin Ghana Shea Landscape Emission Reductions Project (GSLERP) -hankkeen Green Climate Fund (GCF) -rahaston kanssa ilmastonmuutoksen vaikutusten lieventämiseksi pohjoisessa savannissa, pyrkien vähentämään päästöjä 25 miljoonalla tonnilla 20 vuoden aikana.</p> <p>LEAF Coalition, joka käyttää ART/TREES-standardia GHG-päästövähennyksille ja -poistoille, tukee näitä ponnisteluja varmistaen alkuperäiskansojen sidosryhmien osallistumisen REDD+-toimien suunnitteluun ja toteutukseen.</p>



3

Yhteiskunnalliset tiedot

Sisältö

3. Yhteiskunnalliset tiedot	25
3.1. ESRS S1 Oma työvoima	25
3.1.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	25
3.1.2. Mittarit ja tavoitteet	29
3.2. Verot	34
3.2.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	34
3.2.2. Mittarit ja tavoitteet	35
3.3. ESRS S4 Asiakkaat ja loppukäyttäjät	36
3.3.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	36

3. Yhteiskunnalliset tiedot

3.1. ESRS S1 Oma työvoima

3.1.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

S1-1: Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Tässä osiossa kuvaamme niitä toimintaperiaatteita, joilla pyritään lisäämään PwC:n positiivisia vaikutuksia vahvaan työyhteisöön, henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen sekä psykologiseen turvallisuuteen, työntekijöiden osallistumisoikeuksiin, palkkauksen tasoon, osaamisen kehittymiseen, tasa-arvoisuuteen ja monimuotoisuuteen sekä häirinnän ja epäeettisen toiminnan torjuntaan.

Eettiset säännöt ja yleiset kestävyysperiaatteet

PwC on sitoutunut ihmisoikeuksien kunnioittamiseen (Human Right Statement) sekä kansainvälisesti tunnustettujen työvoimaan liittyvien periaatteiden, kuten esimerkiksi YK:n Global Compactin ja Kansainvälisen työjärjestön tavoitteiden, kunnioittamiseen.

Jokaisen PwC:n työntekijän edellytetään toimivan näiden periaatteiden mukaan. PwC noudattaa sovellettavaa työlainsäädäntöä. Myös kaikki kolmannet osapuolet, joiden kanssa PwC toimii, sitoutuvat vastaavien periaatteiden noudattamiseen omassa toiminnassaan (PwC-ketjun globaali ohjeistus kolmansille osapuolille, PwC's Global Third Party Code of Conduct). Lisäksi PwC:n omaa toimintaa koskeva toimintaohje (Code of Conduct) selventää ja konkretisoi ohjeita sekä antaa suuntaviivoja haastaviin tilanteisiin.

Code of Conduct ja arvot ohjaavat toimintaa

PwC-ketjun Code of Conduct eli yhteiset arvot ja eettiset toimintaperiaatteet luovat pohjan ja toimintamallin globaalille asiantuntijaorganisaatiolle. Nämä periaatteet yhdistävät eri maissa toimivia PwC-yhtiöitä taaten asiakkaille kaikkialla samaan arvomaailmaan pohjautuvat palvelut. PwC:n vastuullinen tapa toimia sisältää periaatteen siitä, että PwC:n organisaatio toteuttaa yrityskansalaisuuttaan osana ympäröivää yhteiskuntaa vähentäen liiketoimintaan sisältyviä taloudellisia, ekologisia ja sosiaalisia riskejä sekä hyödyntäen niihin sisältyviä mahdollisuuksia.

Code of Conduct -periaatteet määrittelevät, miten PwC:n työntekijöiden tulee käyttäytyä ja toimia työelämän eri tilanteissa.

Kaikkien työntekijöiden velvollisuus on tuntee näiden periaatteiden sisältö ja sanoma. Code of Conductin mukaan mm.

- jokaisen velvollisuus on itse toimia ja auttaa muita toimimaan yhteisten periaatteiden ja PwC:n ohjeiden mukaan
- työntekijöitä kehoitetaan ja pyydetään ilmaisemaan huolensa eettisesti kyseenalaisesta toiminnasta, mikäli he törmäävät sellaiseen työssään
- ohjeiden rikkomisesta tai rikkeisiin reagoimatta jättämisestä voi seurata eritasoisia kurinpidollisia toimenpiteitä aina irtisanomiseen asti
- kansainvälisissä toimeksiannoissa seurataan toimeksiannon vetäjämaan toimintatavan ja kulttuurin mukaisia sääntöjä ja ohjeita.

Ristiriidat ja epäasiallinen käytös

PwC Suomi ei hyväksy epäasiallista käytöstä, häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Epäasiallisella ja työhön kuulumattomalla huonolla käytöksellä tarkoitetaan sellaista käyttäytymistä, joka häiritsee työn tekemistä tai muiden työntekijöiden hyvinvointia. Epäasiallinen käytös voi olla monenlaista; siinä voi olla kyse esimerkiksi epäasiallisista toimista asiakastyössä tai yrityksen varojen käytössä. PwC:llä on yhteiset toimintamallit tilanteisiin, joissa havaitaan epäeettistä tai epäasiallista toimintaa tai käytöstä tai häirintää. Jokaisella on oikeus ja myös velvollisuus nostaa tarvittaessa epäasiallinen käytös esille.

Rekrytointi

PwC Suomi noudattaa rekrytoinnissa DEI-periaatteita, joiden tarkoitus on varmistaa prosessin tasapuolisuus ja hakijoiden oikeudenmukainen kohtelu.

Monimuotoinen, tasa-arvoinen ja inklusiivinen rekrytointi

PwC Suomen rekrytointipäätökset tehdään syrjimättömästi, katsomatta esimerkiksi ikää, sukupuolta, kansalaisuutta, terveydentilaa, vammaisuutta, uskontoa, seksuaalista suuntautumista tai siviilisäätyä. Yhtiössä pyritään siihen, että jokainen kokee kuuluvansa joukkoon ja olevansa arvostettu omana itsenään.

Inklusiiviset työpaikkailmoitukset

Työpaikkailmoituksissa käytetään helposti ymmärrettävää kieltä ja vältetään sukupuolittuneita tai vaikeaselkoisia ilmaisuja. Ennalta määritetyt arviointikriteerit perustuvat siihen, millaista osaamista, pätevyyttä, kokemusta ja kielitaitoa työtehtävistä suoriutuminen edellyttää.

PwC:lle on helppoa hakea

PwC:llä opitaan ja kasvetaan yhdessä. Tehtäviin voi siis hakea, vaikka hakija ei täyttäisi kaikkia hakukriteereitä. PwC:lle on helppo hakea: perinteisen haun lisäksi useimpiin tehtäviin voi hakea myös vastaamalla muutama kysymykseen sekä linkkaamalla LinkedIn-profiiliin hakemukseen.

Yhdenvertaiset arviointikriteerit sekä haastattelukysymykset

Hakijat arvioidaan ennalta määriteltyjen kriteereiden perusteella. Haastattelukysymykset laaditaan kartoittamaan mahdollisimman hyvin hakijoiden tehtävään vaadittavaa osaamista ja taitoja. Valinnan objektiivisuuden lisäämiseksi kaikki hakijat haastatellaan vähintään kahden henkilön toimesta.

Ajattelua haastetaan jatkuvasti

Rekrytointeja tekeville henkilöille suunnataan koulutusta tiedostamattomista ajatusvinoumista, monimuotoisuuden edistämisestä sekä inklusiivisista rekrytointikäytännöistä. Yhtiön arvojen mukaisesti omaa ja muiden ajattelua haastetaan rekrytointipäätöksiä tehdessä, ja yhtiössä pyritään minimoimaan ajatusvinoumat jokaisessa rekrytointivaiheessa.

Osaamisen kehittäminen

Asiantuntijaorganisaationa PwC:lle on ensiarvoisen tärkeää, että jokainen työntekijä kehittyy jatkuvasti ammattilaisena erilaisten taitojen osalta. PwC tarjoaa eri osaamisen kehittämiseen koulutuksia. Suuri osa osaamisen kehittämisestä tarjotaan uratasokohtaisesti eli koulutus on tarjolla kaikille henkilöille, jotka toimivat samalla uratasolla samassa liiketoiminnassa. Usein näihin koulutuksiin osallistumista edellytetään ammattiosuamisen päivittämiseksi säännösten ja lakien muuttuessa. Nämä pakolliset tai valinnaiset PwC-ketjun tarjoamat sisällöt muodostavat valtaosan henkilöstön koulutuksista. Eettisten periaatteiden (Code of Conduct) ja tietoturvan pakolliset koulutukset toistuvat vuosittain. Uudet työntekijät suorittavat työsuhteensa alussa pakollisia koulutuksia ainakin eettisiin periaatteisiin liittyen ja useimmiten myös oman ammattialueen pakollista koulutusta.

Uralla eteneminen

PwC:n suorituksen johtamisen prosessin periaatteena on rakentaa läpinäkyvyyttä ja luottamusta uralla etenemiseen ja palkitsemiseen liittyviin päätöksiin. Päätökset tehdään aina koko uratason esihenkilöiden yhteisen pohdinnan ja yhteisten kriteerien pohjalta. Prosessiin kuuluvat olennaisena osana keskustelut esihenkilöiden ja henkilöstön välillä uralla etenemisen periaatteiden ja urakehitysmahdollisuuksien selkeyttämiseksi.

PwC Suomi on sitoutunut tarjoamaan kaikille yhtäläiset mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen. Tämän tavoitteen seuraamiseksi ja tukemiseksi yhtiössä tarkastellaan mm. naisten ja miesten osuutta myyntitiimeissä ja avainasiakkuuksissa sekä yhtiön johdossa.

Työhyvinvointi

PwC:n strategiassa ihmiset ja heidän hyvinvointinsa on keskeisessä roolissa. Välittäminen kuuluu jokaiselle ja erityinen vastuu

siitä on esihenkilöllä ja johdolla. Yksilöitä tuetaan monin tavoin, mikäli he kokevat haasteita työhyvinvoinnissa.

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

PwC Suomi panostaa vahvasti ns. speak up -kulttuurin luomiseen ja avoimeen vuorovaikutukseen. Yhtiön tavoitteena on vaalia ilmapiiriä, jossa jokainen uskaltaa ilmaista mielipiteensä, tuoda oman panoksensa työyhteisön ja työn kehittämiseksi sekä tarvittaessa myös puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin. Psykologisen turvallisuuden kehittäminen tiimeissä on olennainen osa speak up -kulttuurin vahvistamista.

Yksi keskeinen viestintäkanava on koko henkilöstölle suunnattu toimitusjohtajan isännöimä CEO webcast, jossa keskustellaan vieraillevien puhujien kanssa strategiasta ja sen eri teemoista, asiakasesimerkeistä ja ajankohtaisista asioista. Jokaisen lähetysten lopussa on avoin kysymys-vastaus-osio, jossa henkilöstö pääsee esittämään kysymyksiä tai ilmaisemaan ajatuksiaan johdolle joko omalla nimellä tai anonymisti. Tämän tavoitteenä on lisätä avointa ja läpinäkyvää kulttuuria. Tilikaudella 2024 järjestettiin kuusi CEO-webcastia. Lähetysten lopun kysymys-vastaus-osiossa kysymyksiä tuli runsaasti. Myös vastaukset annettiin aina mahdollisuuksien mukaan suorassa lähetyksessä. Esihenkilöt puolestaan voivat osallistua neljä kertaa vuodessa live stream -infoon, jossa käydään läpi ajankohtaiset asiat ja jossa on mahdollisuus esittää kysymyksiä.

Yhtiöllä on henkilöstön ja johdon vuorovaikutuksen lisäämiseksi oma erityinen toimielin, People-ryhmä. People-ryhmä on henkilöstön valitsemista edustajista ja yrityksen edustajista koostuva työryhmä, jonka puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja. Henkilöstöjohtaja varmistaa, että yhteydenpito tapahtuu säännöllisesti ja että tulokset otetaan huomioon toimintatavoissa tarpeen mukaan. Ryhmän tärkeimpänä tehtävänä on toimia yritysjohdon ja henkilöstön välisenä keskustelukanavana kattaen toiminnallaan myös työsuojeluorganisaation ja yhteistoimintalain edellyttämän säännönmukaisen vuoropuhelun vaatimukset. Avoimen kulttuurin edistämiseksi People-ryhmässä käsitellään myös merkittäviä organisaatiota koskevia uudistuksia, yleisiä henkilöstöön vaikuttavia ohjeistuksia ja käytäntöjä, työyhteisön ja osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita, työsuhte-etuihin liittyviä muutosehdotuksia tai muita edellä mainitun kaltaisia asioita ja lain määrittämät asiat. Täten henkilöstön edustajien kautta saadaan henkilöstön näkökantoja esiin.

Tilikaudella 2024 People-ryhmän kautta vaikutettiin esimerkiksi autopolitiikan sisältöön ja yhtiön juhlien järjestelyihin sekä nostettiin esiin henkilöstön kuulemiseen liittyvä huolenaihe tietyssä osassa organisaatiota. Tätä huolenaihetta on selvitetty ja kehitetty.

People-ryhmän toimikausi on kaksi kalenterivuotta. Tilikaudella 2024 toimineen ryhmän kokoonpano valittiin vaaleilla syksyllä 2022, ja ryhmä on toiminut valitulla kokoonpanolla vuodenvaihteesta 2023. Ryhmään kuuluu yhteensä kahdeksan henki-

löstön edustajaa ja kaksi työnantajapuolen edustajaa. Lisäksi toimitusjohtaja oli mukana muutamassa erikseen sovitussa People-ryhmän kokouksessa. Tilikaudella 2024 ryhmä kokoon tui seitsemän kertaa.

Tärkeän väylän vuoropuheluun ja monimuotoisen sekä mukaan ottavan työyhteisön kehittämiseen muodostaa toimitusjohtajan ja Inclusion & Diversity (I&D) -johtajan luotsaama I&D-ohjausryhmä. Ohjausryhmään kuuluu jokaisen PwC Suomen liiketoimintayksikön edustaja sekä henkilöstöjohtaja, ja se kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Ohjausryhmän tarkoitus on varmistaa, että yhtiö etenee I&D-tavoitteisiin niin PwC Suomen tasolla kuin jokaisessa liiketoimintayksikössä ja sisäisissä palveluissa. Ohjausryhmä käy aktiivista vuoropuhelua ja tekee yhteistyötä vapaaehtoisista koostuvan Inclusion-tiimin kanssa.

Henkilöstöstä koostuva Inclusion-tiimi edistää osaltaan monimuotoisuutta vaalivaa ja mukaan ottavaa työyhteisöä. Inclusion-tiimi koostuu neljästä alaryhmästä, jotka ovat Family, Equity, Shine eli LGBTQ+-yhteisö sekä Language & Culture. Inclusion-tiimi on avoin kaikille ja perustuu vapaaehtoisuuteen. Ryhmien tavoitteena on edistää konkreettisin toimin yhä inklusivisempaa kulttuuria ja työyhteisöä valitusta näkökulmasta.

Keskeinen henkilöstön vaikuttamisen kanava on laaja Global People Survey (GPS), jonka toteutamme kerran vuodessa PwC-keijun prosessin mukaisesti. Sen tulokset jaetaan isompien tiimien (vastaajaraja 10) esihenkilöille. Tiimit ja liiketoimintayksiköt analysoivat tulokset ja laativat kehittämissuunnitelmat todettujen kehitysalueiden vahvistamiseksi.

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

PwC:llä on yleisen johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen ohella otettu käyttöön mm. seuraavia prosesseja, kanavia ja mekanismeja mahdollisten epäkohtien tehokkaaksi korjaamiseksi ja korjaamisen edistämiseksi:

- Ethics Helpline -ilmoituskanava
- People-ryhmä, joka toimii henkilöstön ja yhtiön johdon välisenä keskustelukanavana
- Ristiriidat ja epäasiallinen käytös -ohje henkilöstölle ja esihenkilöille
- Työyhteisösovittelu
- Global People Survey -henkilöstökysely
- Vuosittainen vahvistus toimintaperiaatteiden noudattamisesta (Annual Compliance Confirmation)

Jokaisen PwC:läisen vastuulla on ilmoittaa lainsäädännön, arvojen, eettisten periaatteiden sekä yhtiön erilaisten linjausten vastaisesta toiminnasta. Lähin ja usein myös sopivin henkilö, jolle ilmoituksen voi tehdä, on oma esihenkilö. Ilmoituksen voi tehdä myös linjassa ylöspäin aina toimitusjohtajaan asti. Lisäksi Suomen PwC:llä on erikseen nimetty Ethics & Business Conduct (E&BC) Leader, joka päättäneellä tilikaudella oli yhtiön henkilöstöjohtaja. Henkilöstöjohtaja on jo roolinsa kautta luonteva

taho vastaanottamaan erilaisia huolenaiheita tai korjaustoimenpide-ehdotuksia. Lisäksi jokaisessa liiketoimintayksikössä on omat HR-edustajat, joille työntekijät voivat myös kertoa huolensa, mikäli esimerkiksi omalle esihenkilölle puhuminen tuntuu hankalalta. Oikeudellisissa rikkomuksissa voi asian luonteen vuoksi oikea taho asian selvittämiseen olla yhtiön lakiasianosasto.

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 Ethics Helpline -ilmoituskanava, jonka kautta voi tehdä ilmoituksen arvojen ja ohjeiden vastaisesta toiminnasta sekä esittää asiaan liittyviä kysymyksiä.

Ethics Helpline -kanavan käyttö on mahdollista myös PwC:n ulkopuolisille tahoille, esimerkiksi asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Kanavan toiminnan varmistamiseksi yhtenä tärkeänä selvittelyperiaatteena on, että väärinkäytösepäily ilmoittamisen on oltava turvallista. PwC on sitoutunut suojelemaan ilmoittajaa vastatoimilta. Tehdyt ilmoitukset siirtyvät asiasta riippuen Ethics & Business Conduct Leaderin, päälakimiehen tai työoikeusjuristin käsiteltäviksi. Käsittelystä vastaava taho arvioi, miten ja missä laajuudessa ilmoitettu asia tutkitaan noudattaen PwC-keijun globaaleja selvittelyperiaatteita (Complaints & allocations policy). Kaikki saapuneet väärinkäytösepäilyt sekä niiden käsittelyvaiheet ja johtopäätökset dokumentoidaan erilliseen tietokantaan. Samaa tietokantaan voidaan dokumentoida tapauksia myös Ethics helpline ulkopuolelta, eli tapauksia, jotka ovat tulleet esimerkiksi E&BC Leaderin tai HR-edustajan tietoon muuta kautta.

Varmistaakseen tärkeiden vaikutuskanavien tunnettuutta henkilöstön keskuudessa yrityksen johto viestii näistä aiheista säännöllisesti koko henkilöstölle. Lisäksi tietoa erilaisista vaikutuskanavista on jatkuvasti saatavilla yrityksen sisäisessä intranetissä. Tilikaudella 2024 kehitettiin Ethics-liitännäisen tiedon saatavuutta ja löydettävyyttä. Intranettiin luotiin uudet Ethics-sivut, joiden alle koottiin eri paikoissa ollut Ethics-aihepiiriin liittyvä tieto. Jokainen PwC:läinen on vuosittain velvollinen vahvistamaan (Annual Compliance Confirmation), että on tutustunut tiettyihin tärkeisiin toimintaperiaatteisiin ja toiminut niiden mukaan.

Tilikaudella 2024 yhtiön tavoitteena oli saada henkilöstön huolenaiheet yhä paremmin esiin ja dokumentoituiksi. Aiempina vuosina Ethics Helpline -kanavaan raportoitujen tapausten määrä on ollut hyvin pieni. Esimerkiksi tilikauden 2023 aikana dokumentoituja tapauksia oli yhteensä neljä, mutta tilikaudella 2024 tapausten lukumäärä nousi jo kahteentoista. Vaikka tapausten kokonaismäärät ovat edelleen suhteellisen pieniä ja osa kanavan kautta raportoiduista tapauksista on sen luontoisia, että ne jäävät tässä raportissa kuvattujen tapaustyyppien ulkopuolelle, osoittaa tapausten lukumäärän kolminkertaistuminen kuitenkin tavoitteen mukaista kehitystä eli että mahdolliset huolenaiheet uskalletaan raportoida ja nostaa esiin.

Vuosittaisen työntekijöiden tyytyväisyyttä mittaavan henkilöstötutkimuksen (Global People Survey 2024) tulokset kehittyivät positiivisesti mm. juuri sen kysymyksen kohdalla, joka mittaa, kuinka luontevaa on nostaa esille tai raportoida haastavia eettisiä kysymyksiä pelkäämättä mahdollisia epäsuotuisia seuraamuksia. Vastaavasti eettisiä näkökulmia kokonaisuutena mittaavien kolmen kysymyksen kokonaisuuden osalta nousua edellisestä vuodesta oli kolme prosenttiyksikköä. Kokonaisuutena positiivisesti vastanneiden henkilöiden osuus on koko yrityksen tasolla 80 prosenttia (People Engagement Index).

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

Suomen PwC:llä henkilöstöön liittyviä riskejä tunnistetaan osana yhtiötason riskiarviointia ja useammassa liiketoiminta- tai toimintokohtaisessa riskiarviossa. Olennaisimpia tunnistettuja riskejä ovat eettisiin toimintaperiaatteisiin sekä työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvät riskiarviot ja -kartoitukset. Riskiarvioita hyödynnetään toimenpiteiden suunnittelussa.

Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Kukin PwC Suomen liiketoimintayksikkö vastaa palvelutarjontaansa liittyvän ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Tämän lisäksi yhtiötasolla tarjotaan johtamiseen ja muihin oleellisiin työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia.

Johtamisen osalta koulutuksen teemoina ovat olleet esimerkiksi muutoksen, hyvinvoinnin sekä myynnin johtaminen. PwC:llä ohjataan muiden työtä jo uran alkuvaiheessa. Johtamistaitojen osalta itsensä johtamiseen liittyvien taitojen kehittäminen nähdään kulmakivenä, jolle muut johtamisen taidot rakentuvat. Tämän takia uratasoiset valmennusohjelmat alkavat ensin itsensä johtamisen perusteista, jonka jälkeen aletaan rakentaa muiden johtamiseen liittyviä taitoja, esimerkiksi valmentavaan johtamisotteeseen liittyen.

Työelämätaitojen osalta yhtiön koulutustarjonnassa on muun muassa vuorovaikutus- ja esiintymistäitoihin sekä monimuotoisessa työympäristössä toimimiseen liittyviä koulutuksia. Keskeisiä ovat myös riskienhallintaan ja riippumattomuuteen liittyvät koulutukset, jotka ovat laadunmukaisen toiminnan edellytyksiä.

Yhtiössä on panostettu digi- ja datataitojen kehittämiseen, koska nämä taidot tunnistetaan merkittäväksi osaamisalueeksi. Jo neljän viime vuoden ajan henkilöstöllä on ollut mahdollisuus panostaa vuosittain viisi työpäivää data- ja digitaitoihin liittyvään koulutukseen ja kehittämiseen. Vuonna 2024 on aloitettu tekoälyn hyödyntämiseen liittyvä osaamisen kehittäminen.

Inklusiivisuus ja monimuotoisuus

Inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen on Suomen PwC:lle tärkeää ja osa strategiaa. Yhtiössä luodaan jokaiselle tilikaudelle Inclusion & Diversity -toimintasuunnitelma, jonka tavoitteena on osaltaan edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tur-

vata työpaikka, jossa ei suvaita syrjintää eikä häirintää. Toimintasuunnitelman toteutumista ja aiheeseen liittyvien tavoitteiden ja mittareiden kehitystä oikeaan suuntaan valvoo neljä kertaa vuodessa kokoontuva Inclusion & Diversity -ohjausryhmä, jota johtaa yhtiön I&D-johtaja sekä toimitusjohtaja.

Mahdollisten uralla etenemiseen liittyvien epäkohtien ja kehitystarpeiden selvittämiseksi yhtiössä toteutetaan erilaisia kyselyitä ja henkilöstötoiminnon vetämiä fokusryhmäkeskusteluita. Tilikaudella 2024 tällaisia olivat perhevapaalta palanneille ja suomea puhumattomille kohdistetut keskustelut, joiden tavoitteena oli selvittää mahdolliset epäkohdat perehdytyksessä sekä mahdollisuuksissa luoda uraa ja kehittyä ammatillisesti PwC:llä. Kesäkuussa 2024 päättyneellä tilikaudella yhtiössä kasvatettiin myös tietoisuutta neurodiversiteetistä. Lisäksi luotiin inklusiiviset palaverikäytännöt, jotta ihmisten erilaisista toimintatavoista huolimatta jokaisella olisi mahdollisuus tulla kuulluksi kokouksissa ja tuoda omat näkemyksensä esiin.

PwC:llä fyysistä toimintaympäristöä on mukautettu tukemaan työssäkäyntiä niiden henkilöiden osalta, joilla on fyysisiä toiminnanrajoitteita. Yhtiössä käynnistettiin tilikauden 2024 lopulla yhteistyö toimistotilojen esteettömyyteen ja saavutettavuuteen erikoistuneen asiantuntijayrityksen kanssa. Helsingin-toimiston toimitiloihin tullaan tekemään ESKEH-esteettömyyskartoitus, joka huomioi lakisääteiset esteettömyysvaatimukset sekä suositukset. Kartoitus tehdään toimiston kahteen kerrokseen yhden päivän aikana. Esteettömyyskartoitus kattaa liikkumisen, näkemisen ja kuulemisen esteettömyyden lisäksi myös aistiesteettömyyden. Tuloksena saadaan suositukset, kuinka mukauttaa toimistotiloja entistä paremmin palveleviksi kaikille työntekijöille. PwC Suomi on muuttamassa uusiin toimitiloihin tilikaudella 2027, ja esteettömyys ja saavutettavuus huomioidaan myös näiden tilojen suunnittelussa.

Kaikille on tarjolla kattava, DEI-perusteet antava valmennuskokonaisuus, Inclusive Mindset Learning Path. Uusien partnereiden edellytetään suorittavan koulutus ensimmäisenä vuotenaan.

Työn ja yksityiselämän tasapainoon liittyvät toimenpiteet

PwC:n työhyvinvointia, työn ja muun elämän tasapainon sekä työkyvyn edistämistä ja ylläpitoa ohjaavat paitsi säännölliset keskustelut oman esihenkilön kanssa myös työkykyjohtamisen toimintaohje, aktiivisen tuen malli. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen on ennakoivaa toimintaa. Sen tavoitteena on työntekijöiden työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistaminen, tarvittavien toimenpiteiden käynnistäminen ja terveyden ylläpito läpi työuran. Esihenkilöt tutustuvat aktiivisen tuen malliin koulutuksen avulla. PwC:llä on käytössä myös työkalu, joka auttaa esihenkilöitä, henkilöstötoimintoa (HR) ja työterveyspalveluja henkilöstön tukemisessa, sairauspoissaolojen seuraamisessa ja työkyvyttömyysriskien ennakoimisessa.

PwC:llä on käytössä matalan kynnyksen henkisen tuen palvelu Auntie, josta saa tarvittaessa tukea esimerkiksi työn- ja elämänhallinnan haasteisiin. Lisäksi työterveyshuollon kautta on tarjolla lyhytterapiaa.

PwC:llä on myös kiinnitetty erityistä huomiota työmäärän hallintaan ja resurssien riittävyyteen henkilöstön hyvinvoinnin sekä työn laadun tukemiseksi.

Tilikauden aikana esihenkilöt kävivät yli 300 varhaisen tuen prosessiin kuuluvaa keskustelua. Esihenkilöille asetettiin yhteisiä tavoitteita, joista yksi on tiimiläisten hyvinvoinnin tukeminen. Yhteisillä tavoitteilla halutaan tuoda selkeyttä esihenkilön rooliin liittyviin odotuksiin ja roolin merkitykseen.

Työtapaturmien ehkäisy ja niiden hallintajärjestelmä

Työterveyshuoltotoiminnan perustana on työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys. 3–5 vuoden välein toteutettavan työpaikkaselvityksen avulla tunnistetaan yhdessä työpaikan tarpeet: siinä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä. Työsuojelu osallistuu työpaikkaselvityksiin. Mahdollisista suunnatuista työpaikkaselvityksistä sovitaan aina erikseen.

Kaikilla PwC:läisillä on lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi vapaa-ajan ja etätöiden tapaturmavakuutus. Tapaturmat raportoidaan ja niitä seurataan. Tilikaudella 2024 tapaturmat olivat lieviä, ja työpaikkatapaturmien lukumäärä säilyi samalla tasolla kuin edellisenä vuonna.

Olennaisten omaan työvoimaan kohdistuvien vaikutusten hallintaan osoitetut taloudelliset resurssit

PwC Suomen HR-tiimin henkilömäärä on ollut tilikauden 2024 aikana keskimäärin 30 henkilötyövuotta. Esihenkilöroolissa olevia henkilöitä oli yhtiössä 257. Keskimäärin kullakin esihenkilöllä oli vastuullaan kuusi henkilöä.

PwC Suomen työterveyshuollon kustannukset olivat raportointikaudella yhteensä 743 206 euroa, josta 699 491 euroa oli Kela-korvattavaa ja 43 715 euroa muita työterveyshuollon kustannuksia.

Henkilöstön kouluttamiseen käytettiin yhteensä 1 339 157 euroa.

Henkilöstön virkistystoimintaan (juhlat, harrastetoiminta, virvokkeet toimistotiloissa) käytettiin 2 274 669 euroa.

Henkilöstön lounasruokailua tuettiin yhteensä 474 115 eurolla.

3.1.2. Mittarit ja tavoitteet

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

PwC Suomen tavoitteena on vahva työyhteisö, johon jokainen työntekijä voi tuntea kuuluvansa ja jossa johtaminen ja henkilöstöprosessit tukevat kehittymismahdollisuuksia ja oikeudenmukaista toimintaa.

Liittyen olennaiseen positiiviseen vaikutukseen ”vahva työyhteisö” yhtiön keskeinen mittari on vuosittaisen henkilöstökyselyn (Global People Survey, GPS) sitoutumisindeksi (People Engagement Index, PEI). Raportointikaudella sille asetettiin tavoitteeksi 80 prosenttia. Henkilöstökyselyn avulla tunnistamme vahvuuksia ja kehitysalueita eri organisaatiotasoilla, joista laaditaan GPS-toimenpidesuunnitelmat. People Engagement Index oli raportointikaudella 80 prosenttia, joka on yhtiön korkein koskaan tässä mittarissa saavuttama luku.

Lisäksi tilikaudella toteutettiin GPS Pulse, joka on tilikauden aikainen mittari ja väliarviointi tehtyjen toimenpiteiden onnistumisesta. Väliarvioinnin tuloksena ei lisätty toimenpiteitä alkupe räisiin GPS-toimenpidesuunnitelmiin. Kyselyn tulosten käsittely tapahtuu organisaation eri tasoilla. Henkilöstökyselyn teemoina ovat mm. hyvinvointi, eettinen käyttäytyminen, mahdollisuus omien näkemysten vapaaseen ilmaisuun sekä johtaminen.

Yhtiössä on asetettu vuoteen 2030 saakka ulottuvat Inclusion & Diversity -tavoitteet ja mittarit, joilla seurataan monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistymistä haluttuun suuntaan. Keskeisiä mittareita ovat mm. naisten osuus partnereista ja johdosta, naisten osuus avainasiakkuuksien johdossa, naisten osuus kokeneiden osajien rekrytoinnissa sekä Global People Survey -henkilöstökyselyn Inclusion Index, joka mittaa neljän kysymyksen kautta onnistumista inklusiivisen työyhteisön rakentamisessa.

Hyvä lähijohtaminen ja esihenkilöiden tavoitteet: Esihenkilöillä on yhteiset tavoitteet osana vuositavoitteita. Näissä tavoitteissa painotetaan säännöllistä yhteydenpitoa tiimiläisiin keinona luottamuksellisen ja avoimen suhteen luomiseen sekä kehittymisen ja kestäväen työskentelyn tukemista.

Työhyvinvointiin ja terveyteen liittyvien vaikutusten hallinnassa tavoitteena on sairauslomien määrän kehitys (kokonaisuus ja pitkät sairauspoissalot) sekä työkykyriskitilanteissa tapahtuneen tuen määrä. Käytännössä jälkimmäinen tarkoittaa, että työterveyshuollon tuella toteutetulla Esihenkilökompassi-nimisellä työkalulla tuetaan työkyvyn riskitilanteiden tunnistamista ja seuraamista. Tavoitteena on ollut laskeva trendi yli 30 päivää kestävässä sairauspoissalossa, mikä onkin toteutunut.

S1-6: Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Työsuhteisten työntekijöiden sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työyhteisön työntekijöiden määrä (henkilömääränä ilmaistuna)
Miehet	681
Naiset	727
Muut	0
Ei ilmoitettu	11
Työsuhteiset työntekijät yhteensä	1 419

Henkilöstön määrä tilikauden 2024 päättyessä oli 1 419 henkilöä (edellisenä vuonna 1 353 henkilöä). Naisia henkilöstöstä oli 51,2 prosenttia ja miehiä 48,0 prosenttia. Henkilöstöstä 0,8 prosenttia ei ole ilmoittanut sukupuoltaan.

Työsuhteisia työntekijöitä koskevat tiedot

30.6.2024	Naiset	Miehet	Muut ¹⁾	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä (kokoaikavastaavana ilmaistuna)	698,7	660,3	0	9,5	1 368,5
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (kokoaikavastaavana ilmaistuna)	675,1	625,5	0	6,5	1 307,1
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (kokoaikavastaavana ilmaistuna)	23,6	34,8	0	3,0	61,4
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä (kokoaikavastaavana ilmaistuna)	0	0	0	0	0
Kokoaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (kokoaikavastaavana ilmaistuna)	657,0	637,0	0	8,0	1 302,0
Osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (kokoaikavastaavana ilmaistuna)	41,7	23,3	0	1,5	66,5

¹⁾ Työsuhteisten työntekijöiden itsensä ilmoittama sukupuoli

Vaihtuvuuteen liittyvät tiedot		
Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella	hlö / tilikauden viimeisenä päivänä vakituisessa työsuhteessa olevat henkilöt	1 346
Yrityksestä raportointikauden aikana lähteneiden työntekijöiden kokonaismäärä	hlö	156
Vaihtuvuus	%	12,0

Tilikauden 2024 aikana päättyi 156 vakinaista työsuhdetta. Vakinaiset työsuhteet päättyivät yhtiössä pääasiassa irtisanoutumisen vuoksi.

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

Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden		
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä	hlö	41

S1-8: Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Työehtosopimusten kattavuus		
Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus kaikista työsuhteisistä työntekijöistä	%	0
Niiden työsuhteisten työntekijöiden kokonaisprosenttiosuus, jotka kuuluvat työntekijöiden edustuksen piiriin	%	100

PwC Suomi ei kuulu mihinkään työnantajaliittoon, eikä näin ollen ole ns. järjestäytynyt työnantaja. Tästä syystä yhtiötä ei sido mikään työehtosopimus työehtosopimusten ns. normaalisisovuuden perusteella. Toimialaa koskien ei ole myöskään vahvistettu yleissitovaa työehtosopimusta. Yhtiö ei siis ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, vaan sen toimintaa ohjaavat työlaainsäädäntö, tehtyjen työsopimusten määräykset sekä yrityksen sisäiset ohjeet ja vakiintuneet käytännöt. Työntekijöillä on puolestaan vapaus liittyä halutessaan valitsemaansa työntekijäliittoon. Yhtiö ei vastusta järjestäytymistä.

S1-9: Monimuotoisuuden mittarit

Ylimmän johdon sukupuolijakauma 2024								
	Mies		Nainen		Muu sukupuoli		Ei ilmoitettu	
	hlö	%	hlö	%	hlö	%	hlö	%
Hallitus	5	71 %	2	29 %	0	0 %	0	0 %
Johtoryhmä (TLT)	4	50 %	4	50 %	0	0 %	0	0 %
Yhteensä	9	60 %	6	40 %	0	0 %	0	0 %

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma		
	hlö	%
Alle 30-vuotiaat	473	33,6 %
30-50-vuotiaat	796	56,5 %
yli 50-vuotiaat	139	9,9 %

S1-10: Riittävä palkka

PwC Suomi maksaa kaikille työsuhteisille työntekijöille riittävää palkkaa ESRS S1 -standardiin sovellettavien viitearvojen mukaisesti.

sosiaaliturvan eläke- ja työkyvyttömyyskäytäntöjen sekä työttömyysturvakäytäntöjen kautta. Näiden kustannuksiin osallistuvat sekä työnantaja että työntekijä lakisääteisten maksujen muodossa. Lisäksi PwC tarjoaa työntekijöille vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Ulkomaan komennuksella olevat työntekijät on vakuutettu erillisellä komennusajan vakuutuksella sairauden ja tapaturmien varalle.

S1-11: Sosiaalinen suojele

Kaikki yhtiön työsuhteiset työntekijät kuuluvat sosiaalisen suojeleluun piiriin. Tämä toteutuu vähintään Suomen lakisääteisen

S1-13: Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

Työsuhteisten työntekijöiden koulutukset ja säännölliset tulos- ja urakehitysarvioinnit					
		Miehet	Naiset	Ei kertonut sukupuolta	Yhteensä
Osuus työsuhteisista työntekijöistä, jotka osallistuivat säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin	%	83 %	82 %	33 %	82 %
Keskimääräinen suoritettujen koulutustuntien määrä työsuhteista työntekijää kohden	tunnit per hlö	88	85	110	86

Tilikauden lopussa raportoitavien säännöllisten tulos- ja urakehitysarvioiden ulkopuolelle jäävät harjoittelijat, alle 6 kk:n työsuhteet, poissaolijat ja päätyneet työsuhteet.

Työsuhteisten työntekijöiden keskimääräiset koulutustunnit, ryhmittäin					
		Miehet	Naiset	Ei kertonut sukupuolta	Yhteensä
Partner	tunnit	28	31	0	29
Salaried partner	tunnit	49	50	0	49
Director	tunnit	36	55	0	44
Senior Manager	tunnit	40	49	0	44
Manager	tunnit	62	58	0	60
Senior Associate	tunnit	96	70	0	81
Associate	tunnit	147	157	110	152
Intern	tunnit	139	140	0	140
Admin	tunnit	18	19	0	19

S1-14: Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Tilikaudella 2024 sattuneet tapaturmat olivat lieviä, ja työpaikatapaturmien lukumäärä säilyi samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä tilikaudesta (2024: 2,39 prosenttia, 2023: 2,67 prosenttia). Sairauspoissaolon laskennassa on huomioitu vain työsuhteiset työntekijät.

Työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän kattavuus		
Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden prosenttiosuus, jotka kuuluvat yrityksen sellaisen työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin, joka perustuu oikeudellisiin vaatimuksiin ja/tai tunnustettuihin standardeihin tai ohjeisiin	%	100
Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien, muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus, jotka kuuluvat yrityksen sellaisen työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin, joka perustuu oikeudellisiin vaatimuksiin ja/tai tunnustettuihin standardeihin tai ohjeisiin	%	0

Muut kuin työsuhteiset työntekijät eivät kuulu työterveyden piiriin.

Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat tunnusluvut				
		yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden osalta	yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien, muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden osalta	yrityksen toimipisteissä yrityksen ulkopuolisten työntekijöiden osalta
Työperäisistä vammoista johtuvien kuolemantapausten lukumäärä	kuolemantapaus	0	PwC Suomen tiedossa ei ole tällaisia tapauksia	PwC Suomen tiedossa ei ole tällaisia tapauksia
Työperäisistä terveysongelmista johtuvien kuolemantapausten lukumäärä	kuolemantapaus	0	PwC Suomen tiedossa ei ole tällaisia tapauksia	PwC Suomen tiedossa ei ole tällaisia tapauksia
Kirjattavien työtapaturmien määrä	työtapaturma	7	PwC Suomen tiedossa ei ole tällaisia tapauksia	-
Työmatkatapaturmien määrä ¹⁾	työmatkatapaturma	7	-	-
Kirjattavien työtapaturmien taajuus**	suhdeluku	2,7	PwC Suomen tiedossa ei ole tällaisia tapauksia	-

¹⁾ Työmatkatapaturmien määrään sisältyvät kaikki työmatkan aikana tapahtuneet tapaturmat. Yhtiöllä ei ole tietoa siitä, kuinka moni tapaturmista tapahtui työpaikan ja asiakkaan tilojen välisten matkojen yhteydessä, jolloin ne olisivat luokiteltavissa työtapaturmiksi.

***) Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden työtapaturmien määrä / yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden tehtyjen työtuntien kokonaismäärä.

Työperäisiin terveysongelmiin liittyvät mittarit ja poissaolot		
Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden työperäisten terveysongelmatapausten lukumäärä yhteensä	tapaus	0
Työtapaturmista johtuvien työperäisten terveysongelmien vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä yrityksen työsuhteisten työntekijöiden osalta	päivä	14
Työtapaturmista johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä yrityksen työsuhteisten työntekijöiden osalta	päivä	0
Työperäisistä vammoista johtuvien työperäisten terveysongelmien vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä yrityksen työsuhteisten työntekijöiden osalta	päivä	0
Työperäisistä terveysongelmista johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä yrityksen työsuhteisten työntekijöiden osalta	päivä	0
Sairauspoissaoloaste	%	2,39 %

S1-15: Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat indikaattorit		
Perhevapaaseen oikeutettujen työsuhteisten työntekijöiden osuus	%	100,0
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus	%	10,5
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – miespuoliset	%	9,2
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – naispuoliset	%	11,7
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – muuta sukupuolta edustavat	%	0
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden osuus sukupuolen mukaan – jotka eivät kertoneet sukupuoltaan	%	0

Lukujen valossa sukupuolten välillä ei näytä olevan suurta eroa perhevapaiden pitämisen määrässä, mutta on huomioitava, että naisten vapaat kestävät yleensä huomattavasti pidempään, koska lähes kaikki naiset käyttävät raskaus- ja perhevapaata. Miehet käyttävät toisen vanhemman vapaita.

S1-17: Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Yhtiöllä on sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien käytössä ns. Ethics Helpline -kanava valitusten, väitteiden ja huolien esiin nostamiseksi. Yhtiö ei saanut tilikaudella 2024 lainkaan ulkopuolisten tahojen valituksia, väitteitä tai kysymyksiä. Sisäisesti Ethics Helpline -kanavan kautta käynnistettyjä tapauksia oli kaikkiaan yhdeksän, joista kaksi ilmoitusta koski samaa tapausta, ja lisäksi ilmoituskanavan ulkopuolisina tapauksina

samaan tietokantaan dokumentoitiin neljä muuta erillistä tapausta. Yhteensä yhtiössä selvitettiin kahtatoista eri raportoitua tapausta.

Tapaukset on tutkittu perusteellisesti ja yhtiössä suhtaudutaan äärimmäisellä vakavuudella jokaiseen tapaukseen. Tutkinnassa arvioidaan aina korjaavien toimenpiteiden tarvetta ja tehdään tarvittavat toimenpiteet. Osa kanavan kautta raportoiduista tapauksista on kuitenkin sen luontoisia, että ne jäävät tässä raportissa kuvattujen tapaustyyppien ulkopuolelle. Näissä raportin kategorioiden ulkopuolelle jäävissä tapauksissa on voinut olla kyse esimerkiksi jostain normaaliin työelämään liittyvästä epäkohdasta, joka on nostettu esiin Ethics Helpline -kanavan kautta. Vakavan ihmisoikeusloukkauksen tunnusmerkkejä täyttäviä tapauksia ei tullut yhtiön tietoon.

Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset		
Raportointijakson aikana ilmoitettujen syrjintätapausten, mukaan lukien häirintä, kokonaismäärä	tapaus	6
Raportointijakson aikana yrityksen toimesta tarkasteltujen syrjintätapausten, mukaan lukien häirintä, kokonaismäärä	tapaus	6
Raportointijakson aikaisten syrjintätapausten, joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat ja joiden tuloksia on tarkasteltu rutiinomaisilla sisäisen hallinnon tarkasteluprosesseilla, kokonaismäärä	tapaus	4
Syrjintätapausten kokonaismäärä, jotka eivät enää edellytä toimia raportointijakson aikana	tapaus	6
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien (valitusmekanismit mukaan luettuina) kautta	valitus	4
Yrityksen toimesta tarkasteltujen valitusten lukumäärä, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien (valitusmekanismit mukaan luettuina) kautta	valitus	4
Niiden valitusten lukumäärä, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien (valitusmekanismit mukaan luettuina) kautta ja joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat	valitus	0
Niiden valitusten lukumäärä, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien (valitusmekanismit mukaan luettuina) kautta ja joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat sekä joiden tuloksia on tarkasteltu rutiinomaisilla sisäisen hallinnon tarkasteluprosesseilla	valitus	1
Niiden valitusten lukumäärä, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien (valitusmekanismit mukaan luettuina) kautta ja jotka eivät enää edellytä toimia	valitus	4
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille	valitus	0
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille ja joita yritys on tarkastellut	valitus	0
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille ja joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat	valitus	0
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille ja joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat sekä joiden tuloksia on tarkasteltu rutiinomaisilla sisäisen hallinnon tarkasteluprosesseilla	valitus	0

Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset		
Valitusten lukumäärä, jotka on tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille ja jotka eivät enää edellytä toimia	valitus	0
Syrjintään liittyvien valitusten kokonaismäärä, joita yritys on tarkastellut raportointijakson aikana	valitus	6
Syrjintään liittyvien valitusten kokonaismäärä, joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat sekä joiden tuloksia on tarkasteltu rutiininomaisilla sisäisen hallinnon tarkasteluprosesseilla raportointijakson aikana	valitus	4
Syrjintään liittyvien valitusten kokonaismäärä, jotka eivät enää edellytä toimia raportointijakson aikana	valitus	6
Ilmoitettujen tapausten ja valitusten perusteella maksettujen sakkojen, seuraamusten ja vahingonkorvausten kokonaismäärä	€	0
Ilmoitettujen tapausten ja valitusten perusteella maksettujen seuraamusten kokonaismäärä	€	0
Ilmoitettujen tapausten ja valitusten perusteella maksettujen vahingonkorvausten kokonaismäärä	€	0
Yrityksen työvoimaan liittyvien vakavien ihmisoikeustapausten lukumäärä raportointijaksolla	tapaus	0
Kuinka monessa vakavassa ihmisoikeustapauksessa on jätetty noudattamatta YK:n ohjaavia periaatteita yritysten ihmisoikeusvastuusta, työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista annettua ILO:n julistusta ja monikansallisille yrityksille annettuja OECD:n toimintaohjeita	tapaus	N/A
Niiden vakavien ihmisoikeustapausten lukumäärä raportointijakson aikana, joissa yrityksellä on ollut rooli niiden henkilöiden oikeussuojakeinojen turvaamisessa, joita asia koskee	tapaus	N/A
Niiden yrityksen työvoimaan liittyvien vakavien ihmisoikeustapausten lukumäärä raportointijaksolla, joita yritys on tarkastellut raportointikauden aikana	tapaus	N/A
Niiden yrityksen työvoimaan liittyvien vakavien ihmisoikeustapausten lukumäärä raportointikaudella, joita yritys on tarkastellut raportointijakson aikana, joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat	tapaus	N/A
Niiden yrityksen työvoimaan liittyvien vakavien ihmisoikeustapausten lukumäärä raportointikaudella, joita yritys on tarkastellut raportointijakson aikana, joihin on toteutettu korjaussuunnitelmat sekä joiden tuloksia on tarkasteltu rutiininomaisilla sisäisen hallinnon tarkasteluprosesseilla	tapaus	N/A
Niiden yrityksen työvoimaan liittyvien vakavien ihmisoikeustapausten lukumäärä, jotka eivät enää edellytä toimia raportointijakson aikana	tapaus	N/A
Maksettujen sakkojen kokonaismäärä	€	0
Maksettujen seuraamusten kokonaismäärä	€	0
Maksettujen vahingonkorvausten kokonaismäärä	€	0

3.2. Verot

3.2.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

GRI 207-1 Lähestymistapa verotukseen

PwC:n toiminnan tarkoituksena on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Luottamuksen ylläpitämisessä avoimuus on tärkeää, ja Suomen PwC haluaa olla läpinäkyvä myös ympäröivälle yhteiskunnalle verojen ja veroluonteisten suoritusten muodossa tuottamastaan taloudellisesta lisäarvosta. Lisäksi PwC Suomi osallistuu keskusteluun yritystoiminnan merkityksestä avaamalla sitä, miten taloudellisen lisäarvon luominen yritystoiminnassamme luo taloudellista lisäarvoa myös yhteiskunnalle.

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

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

PwC noudattaa kaikessa toiminnassaan niin lain kirjainta kuin henkeä. PwC Suomella ei ole erillistä kirjallista veropolitiikkaa. Yhtiö noudattaa verojen hallinnassa PwC-ketjun määrittelemää Global Code of Conductia sekä Global Tax Code of Conductia. Näistä jälkimmäinen koskee erityisesti asiakastyötä, mutta sen periaatteita sovelletaan myös PwC:n omassa toiminnassa.

PwC Suomi raportoi verotusta koskevat tiedot soveltaen GRI 207 -standardia. Tämän lisäksi yhtiö julkaisee myös muita toimintansa kannalta keskeisiä tietoja, jotka aiemmin on julkaistu osana PwC:n verojalanjälkeä.

GRI 207-2, 207-3 Verojen hallinnointi, kontrollit ja riskienhallinta

PwC Suomi pyrkii ymmärtämään mahdolliset veroriskit ja valvomaan niitä tehokkaasti. Yhtiö seuraa lainsäädäntömuutoksia ja ennakoii niiden vaikutuksia toimintaansa.

PwC Suomen operatiivinen johtaja vastaa verojen hallinnoinnista ja raportoinnista. Veroraportointiin osallistuvat yhtiön Finance-tiimi, jonka vastuulla on laadukkaan ja tehokkaan taloushallinnon toteuttaminen ja liiketoiminnan taloudellinen neuvonanto, sekä tarpeen mukaan yhtiön omat veroasiantuntijat. Finance-tiimin toimintaa sääntelevät kirjanpidon laadintaperusteet (Accounting Manual), jotka sisältävät kuvauksen toimintaperiaatteista sekä hyväksyntäprosesseista.

Rakentaakseen luottamusta ja edistääkseen rakentavaa vuoropuhelua ja tietoon perustuvaa päätöksentekoa, yhtiö pyrkii tekemään yhteistyötä veroviranomaisten kanssa ja osallistumaan verotukseen liittyvään poliittiseen keskusteluun. Kuten kaikessa toiminnassa, Suomen PwC:llä on myös veroasioihin liittyen käytössään Ethics Helpline -kanava, jonka kautta yrityksen henkilökunta voi halutessaan raportoida mahdollisista huolista.

3.2.2. Mittarit ja tavoitteet

GRI 207-4 Maakohtainen raportointi sekä PwC Suomen verojalanjälki

Tavoitteet

PwC Suomen liiketoiminta tapahtuu PricewaterhouseCoopers Oy:ssä. Yhtiö raportoi verotusta koskevat tiedot soveltaen GRI 207 -standardia, jonka lisäksi se julkaisee myös muita toimintansa kannalta keskeisiä tietoja, jotka aiemmin on julkaistu osana PwC:n verojalanjälkeä.

Raportointikauden liikevaihto oli 191 miljoonaa euroa. Maksettujen verojen ja veronluonteisten maksujen ja tilitysten määrä oli yhteensä 102 miljoonaa euroa. Näistä veroista ja veronluonteisista maksuista suurin osa, 64 miljoonaa euroa, oli yhteisöveroja, ennakonpidätyksiä sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksuja.

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

Tilikauden 1.7.2023–30.6.2024 aikana yhtiöllä on ollut yksi osa-aikainen työntekijä Belgiassa, jonne yhtiö on ollut rekisteröitynyt ja maksanut yhteisöveroja. Toiminta Belgiassa on loppunut tilikauden aikana. Belgian luvut ovat yhtiön kannalta epäolennaisia, joten ne on alla raportoitu osana Suomen lukuja.

Maakohtaiset luvut sekä verot ja veronluonteiset maksut tilikaudelta 1.7.2023–30.6.2024

Toiminta: Liikkeenjohdon konsultointi, mukaan lukien tilitarkastuspalvelu		
Työntekijöiden lukumäärä	hlöä keskimäärin	1 440
Tulot riippumattomien osapuolten kanssa tehdyistä liiketoimista (liikevaihto)	€	190 806 520
Voitto ennen veroja	€	17 210 891
Aineellinen omaisuus (muu kuin käteinen tai muut rahavarat)	€	4 080 806
Kertyneet tuloverot	€	3 318 529

Liikevaihto		190 806 520 €
Verot ja maksut yhteensä		101 565 345 €
Ennakonpidätykset	30 397 309 €	
Sosiaaliturvamaksut	1 408 981 €	
TyEL	25 429 501 €	
Työttömyysvakuutus	3 329 900 €	
Tilitetyt arvonlisäverot	37 658 832 €	
Maksetut tuloverot	3 340 823 €	

3.3. ESRS S4 Asiakkaat ja loppukäyttäjät

3.3.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

S4-1: Asiakkaisiin ja loppukäyttäjiiin liittyvät toimintaperiaatteet

PwC Suomen tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät toimintaperiaatteet on suunniteltu suojelemaan asiakkaiden ja loppukäyttäjien tietoja siten, että luottamus varmistetaan kaikissa tilanteissa.

PwC Suomen tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät toimintaperiaatteet muodostuvat PwC-ketjun Code of Conductista, PwC Third Party Code of Conductista, Acceptable Use Policysta (AUP), Data Classification Standardista ja tietosuoja- ja tietoturvapoliitikoista. PwC Suomen noudattamat tietosuojan toimintaperiaatteet ovat linjassa OECD:n suosituksen kanssa (Recommendation of the Council concerning Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data). PwC:n Code of Conduct on kaikkien saatavilla www-sivuilla, ja PwC Third Party Code of Conduct liitetään kaikkiin yhteistyösopimuksiin.

PwC Suomen keskeisiä toimintaperiaatteita ovat:

- Kunnioittaa asiakkaiden, työntekijöiden ja muiden liikekumppanien tietojen yksityisyyttä ja luottamuksellisuutta.
- Suojata henkilötiedot ja muut luottamukselliset tiedot kaikissa muodoissa.
- Kerätä, säilyttää, käyttää, siirtää ja hävittää henkilötiedot ja muut luottamukselliset tiedot läpinäkyvällä tavalla
- Kerätä, käyttää ja säilyttää henkilötietoja ja muita luottamuksellisia tietoja vain, jos meillä on siihen oikeutettu syy.

Toimintaperiaatteet on suunniteltu varmistamaan tietojen luottamuksellisuutta, eheyttä ja saatavuutta sekä noudattamaan asiaankuuluvia säädöksiä, kuten Yleistä tietosuoja-asetusta (2016/679). Toimintaperiaatteet auttavat PwC Suomea ylläpitämään vahvaa asemaa tietosuojan ja tietoturvan osalta sekä varmistamaan, että luottamukselliset tiedot ovat aina suojattuja.

PwC Suomen asiakkaat ovat pääosin yritysasiakkaita. Sen vuoksi asiakkaisiin ja loppukäyttäjiiin liittyvät toimintaperiaatteet koskevat lähinnä yritysasiakkaiden työntekijöitä ja myös muita sidosryhmiä, kuten esimerkiksi nykyisiä ja entisiä työntekijöitä, toimittajia ja muita yhteistyökumppaneita ja niiden työntekijöitä sekä PwC Suomen tilaisuuksiin osallistuneita.

S4-2: Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa asiakkaiden ja loppukäyttäjien kanssa

PwC Suomella on käytössään prosesseja, jotka mahdollistavat avoimen kommunikaation asiakkaiden, henkilöstön ja muiden loppukäyttäjien, kuten sidosryhmien kanssa. Tämä sisältää palautekanavat, joissa asiakkaat ja loppukäyttäjät voivat ilmaista huolensa ja saada nopeasti vastauksia.

Asiakkailla ja loppukäyttäjillä on useita tapoja ottaa yhteyttä

tietosuoja-asioissa. Näitä tapoja ovat muun muassa yleinen PwC Suomen yhteydenottokanava, yhteydenotto tietosuoja-asioissa sitä varten tarkoitettulla lomakkeella, joka löytyy PwC Suomen julkisilla verkkosivuilla olevasta tietosuojaselosteesta, soittaminen vaihteeseen, sähköpostin lähettäminen sähköpostiosoitteeseen fi_gdpr@pwc.com ja kirjeen lähettäminen osoitteella PricewaterhouseCoopers Oy, Tietosuoja-asiat, PL 1015, 00101 Helsinki. Henkilöstöllä on käytössään myös muita yhteydenottokanavia mahdollisten ongelmatilanteiden varalle.

Esille nostettuihin kysymyksiin ja muihin asioihin pyritään vastaamaan ilman tarpeetonta viivästystä. Pääasiallinen vastuu yhteydenpidosta on tietosuojasta ja -turvasta vastaavilla henkilöillä tarvittaessa tukenaan muita asiantuntijoita. Viime kädessä myös ylin johto (toimitusjohtaja / johtoryhmän jäsenet) osallistuu yhteydenpitoon asiakkaiden ja loppukäyttäjien kanssa.

S4-3: Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat asiakkaille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

PwC Suomi on sitoutunut korjaamaan mahdolliset kielteiset vaikutukset, jotka liittyvät asiakkaiden ja loppukäyttäjien luottamuksellisiin tietoihin. PwC Suomelle on tärkeää, että asiakkaat ja loppukäyttäjät ymmärtävät, miten heidän luottamuksellisia tietojansa käsitellään, ja että heillä on mahdollisuus hallita omia tietojaan käyttämällä heille kuuluvia oikeuksiaan. Tämä sisältää selkeät ja ymmärrettävät tietosuojailmoitukset ja helppokäyttöiset yhteydenottokanavat. Toimintaperiaatteita noudatetaan samalla tavalla kaikkien asiakkaiden ja loppukäyttäjien osalta. Korjaavat toimenpiteet suoritetaan toimintaperiaatteiden mukaisesti.

PwC Suomi tarjoaa yhteydenottokanavia, joiden kautta nämä tahot voivat tuoda esiin huolensa ja varmistaa, että heidän asiansa käsitellään asianmukaisesti. Jos kyse olisi tietoturvaloukkauksesta ja siihen liittyisi loppukäyttäjän kannalta korkea riski, PwC Suomi lähestyisi jokaista loppukäyttäjää henkilökohtaisesti ja tiedottaisi asiasta kuten yleinen tietosuoja-asetus vaatii.

Yhteydenottokanavia on käsitelty kohdassa S4-2. Näiden lisäksi PwC Suomella on käytössä Whistleblowing -kanava (Ethics Helpline), jonka kautta myös ulkopuoliset tahot voivat tehdä ilmoituksia. Ilmoituksen tekijöitä suojellaan vastatoimilta. Näistä kanavista tarjotaan tietoa PwC Suomen julkisilla verkkosivuilla, ja niiden toimivuudesta pidetään huoli prosesseja testaamalla. Yhteydenottokanavia kehitetään tarpeen vaatiessa. Koska yhteydenottoja tulee vähäinen määrä, asiakkaiden ja loppukäyttäjien antamaa palautetta kanavista ei ole.

S4-4: Asiakkaisiin ja loppukäyttäjiiin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat kuluttajiin ja loppukäyttäjiiin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus

PwC Suomi toteuttaa proaktiivisia toimia asiakkaiden ja loppukäyttäjien tietoihin kohdistuvien mahdollisten negatiivisten

vaikutusten hallitsemiseksi. Yritys arvioi tietosuoja- ja tietoturva-käytäntöjensä vähintään vuosittain ja tekee kulloinkin tarvittavat muutokset varmistaakseen, että asiakkaiden ja loppukäyttäjien luottamukselliset tiedot pysyvät turvassa.

PwC Suomessa toimivat tietosuoja-asioista vastaava taho sekä tietoturvajohdaja (CISO), jotka huolehtivat tietosuojan ja tietoturvan asianmukaisesta hoitamisesta. Lisäksi PwC Suomessa on Information Protection Committee (IPC), joka suunnittelee ja toteuttaa vuosittaista vaatimustenmukaisuusohjelmaa. Tämä ryhmä seuraa paikallisten tietoturva ja -suojatoimenpiteiden tehokkuutta sekä tehtyjä riskiarvioita ja käsittelee mahdolliset havaitut puutteet kvartaaleittain. PwC Suomen hallintoelimet (johtoryhmä ja hallitus) saavat säännöllisesti tietoa tietosuojan ja tietoturvan hoidosta PwC Suomessa ja viime kädessä ne vastaavat näiden asianmukaisesta hoitamisesta.

PwC Suomi kerää, tallentaa, käyttää, siirtää ja hävittää henkilötietoja ja muita luottamuksellisia tietoja tavalla, joka on läpinäkyvä ja edistää luottamusta. Henkilö-, asiakas- ja muita luottamuksellisia tietoja kerätään ja käsitellään vain, jos siihen on laillinen peruste. Pääsy näihin tietoihin tarjotaan vain sallitulla tavalla. Luottamuksellisuusvelvoitteet jatkuvat työsuhteen päättymisen jälkeenkin. PwC Suomessa kaikilla on oma rooli suojella käsiteltäviä luottamuksellisia tietoja sen eri muodoissa: 1) Työssä käytetään vain hyväksytyjä PwC-järjestelmiä ja -sovelluksia, 2) Tietoja luovutetaan vain, kun siihen on laillinen peruste, mukaan lukien sosiaalisen median käyttäminen, 3) Julkisissa tiloissa tapahtuvissa keskusteluissa noudatetaan varovaisuutta, 4) PwC Suomi huolehtii tietojen fyysisten kopioiden suojaamisesta, 5) Kaikki henkilötietojen tahattomat paljastukset tunnistetaan viipymättä.

Tietoturvan osalta PwC Suomella on verkkoliikenteen palomuurissa säännöstö, joka joko a) sallii tai b) varoittaa (mutta sallii) tai c) estää liikenteen sen mukaan, luokitellaanko kohdesivuston sisältö (tai sen kategoria) haitalliseksi tai PwC:n arvojen vastaiseksi. Tietoturvajohdaja (CISO) vastaa tietojen luottamuksellisuuden, eheyden, saatavuuden, luotettavuuden ja asianmukaisen hävittämisen varmistamisesta asianmukaisten turvatoimien avulla. Tämä sisältää asianomaisten osapuolten tiedottamisen säilytyspyyntöjen yhteydessä ja sen varmistamisen, että tietoja ei muuteta, muokata tai poisteta ilman lupaa.

Tiedot luokitellaan niiden arkaluonteisuuden perusteella. Tämä luokittelu sisältää luokat erittäin luottamuksellinen, luottamuksellinen, sisäinen ja julkinen. Jokaisella luokalla on erityiset käsitteilyvaatimukset luvattoman pääsyn ja paljastumisen estämiseksi. Pääsy henkilötietoihin ja luottamuksellisiin tietoihin on rajoitettu tarpeen mukaan. Tämä tarkoittaa, että vain henkilöt, jotka tarvitsevat pääsyn työtehtäviensä suorittamiseksi, saavat luvan.

PwC Suomi raportoi vuosittain PwC-ketjulle tietosuoja-asioiden vaatimustenmukaisuudesta. Lisäksi kaikille uusille työntekijöille tiedotetaan heidän turvallisuusvastuistaan, ja heidän on noudatettava kaikkia sovellettavia käytäntöjä ja menettelyjä. Henkilöstön tulee vuosittain suorittaa pakolliset tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset sekä antaa vuosittainen vahvistus toimintaperiaatteiden noudattamisesta (Annual Compliance Confirmation).

Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvien toimien vaikuttavuutta seurataan Information Protection Committeeen kokouksissa kvartaaleittain. Sama ryhmä varmistaa, että mahdolliset kielteiset vaikutukset korjataan.

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

Tietoturvan tavoitteena on mm. aktiivisella laitteiden haavoittuvuuspäivitysten (Vulnerability Management) osalta varmistua, ettei viruksille tai muille vastaaville uhille ole tartunta-alustaa tai tartunta-alusta on mahdollisimman pieni. PwC:n tavoitteena on, että haavoittuvuuspäivitykset tehdään viiveettä niin, että yli 30 päivää vanhempia haavoittuvuuspäivityksiä olisi mahdollisimman vähän.

Tietosuoja-asioissa tehdään säännöllisesti seuraavia toimia:

- Kehitetään sisäisiä prosesseja ja koulutusta henkilöstölle tietosuojan parantamiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi. Tämä voi sisältää esimerkiksi tietosuojakoulutuksia ja säännöllisiä tarkistuksia tietosuojakäytäntöjen noudattamisesta.
- Toteutetaan teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä henkilötietojen suojaamiseksi luvattomalta pääsylvä ja käsitteilyltä sekä tahattomalta menetykseltä, tuhoutumiselta tai vahingoittumiselta.
- Edistetään avoimuutta ja läpinäkyvyyttä tietosuojakäytännöissä ja varmistetaan, että kaikki tietosuojailmoitukset ovat selkeitä, ymmärrettäviä ja helposti saatavilla.
- Arvioidaan ja hallitaan tietosuojariskejä säännöllisesti, mukaan lukien mahdolliset tietoturvaloukkaukset ja niiden vaikutukset, sekä kehitetään toimintasuunnitelmia riskien minimoimiseksi.

Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvien toimien vaikuttavuutta seurataan edellä S-4-4 mainittujen vastuutahojen toimesta sekä Information Protection Committeeen kokouksissa kvartaaleittain.



4

Hallintotapatiedot

Sisältö

4 Hallintotapatiedot	39
4.1. ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	39
4.1.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta	39
4.1.2. Mittarit ja tavoitteet	40

4 Hallintotapatiedot

4.1. ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen

4.1.1. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

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

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, ja sitä sovelletaan yhtiön kaikissa toiminnoissa. Toiminnan tukena on sisäisten ja ulkoisten tahojen käytettävissä neuvontapuhelin ja eettisten ohjeiden mukainen whistleblower-kanava Ethics Helpline kaikenlaisten väärinkäytösten ilmoittamista varten sekä PwC:n kansainvälisen verkoston yhtenäiset periaatteet esille tulleiden väärinkäytösepäilyjen selvittämiseen.

PwC Suomi on sitoutunut suojelemaan asian esiin nostaneita kaikenlaisilta kielteisiltä seuraamuksilta. Korruption vastaisten käytäntöjen rikkomusten tunnistamiseksi, ratkaisemiseksi ja poikkeamien korjaamiseksi on olemassa prosessi ja toimintaperiaatteet. Tämän lisäksi standardin ja paikallisten käytäntöjen noudattamista arvioidaan vuosittain ja mahdollisesti havaitut puutteet korjataan.

PwC Suomi on sitoutunut korkeisiin eettisiin standardeihin ja avoimuuteen liiketoiminnassaan. Tämä näkyy selkeästi yrityskulttuurissa ja toimintaperiaatteissa, jotka ohjaavat päivittäistä toimintaa ja päätöksentekoa. Riskienhallinta tunnistaa ja hallitsee liiketoiminnan vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Tämä järjestelmä kattaa kaikki liiketoiminta-alueet ja on integroitu osaksi jokapäiväistä työtä.

Korruption ja lahjonnan vastainen toiminta on olennainen osa PwC:n eettistä sitoutumista. Yhtiössä on kehitetty kattavia koulutusohjelmia ja toimintaperiaatteita varmistamaan, että kaikki työntekijät ovat tietoisia ja sitoutuvat noudattamaan korruption ja lahjonnan vastaisia käytäntöjä. Anti-corruption-toimintaperiaatteet on integroitu osaksi kaikkia liiketoimintaprosesseja sen varmistamiseksi, että toiminta on eettistä ja läpinäkyvää.

Riippumattomuus

Tilintarkastajina ja muiden asiantuntijapalveluiden tarjoajina PwC:n jäsenyritysten ja niiden, kuten PwC Suomen, partne-

reiden ja henkilöstön odotetaan noudattavan objektiivisuuden, rehellisyyden ja ammatillisen käyttäytymisen peruseriaatteita. Varmennusasiakkaiden osalta riippumattomuus muodostaa pohjan näille periaatteille. Näiden periaatteiden noudattaminen on lähtökohta pääomamarkkinoiden ja asiakkaiden palvelemiselle.

PwC:n riippumattomuusohjeet (PwC:n Global Independence Policy) perustuvat IESBAn eettisiin sääntöihin (IESBA Code) sisältäen kansainväliset riippumattomuusstandardit. Nämä ohjeet sisältävät vähimmäisvaatimukset, joita PwC:n jäsenyritykset ovat sitoutuneet noudattamaan, mukaan lukien prosessit, joita noudattaen varmistetaan riippumattomuus asiakkaista, kun se on tarpeellista.

PwC:n Global Independence Policy kattaa muun muassa seuraavat alueet:

- Henkilökohtainen ja yhtiön riippumattomuus
- Muut kuin tilintarkastuspalvelut ja palkkiojärjestelyt
- Liikesuhteet
- Uusien tilintarkastus- ja varmennusasiakkaiden hyväksyminen

PwC-ketjun jäsenyrityksenä PwC Suomella on käytössään useita järjestelmiä ja työkaluja, jotka tukevat PwC:n jäsenyrityksiä ja niiden henkilöstöä riippumattomuuteen liittyvien toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen toteuttamisessa ja noudattamisessa. Tämän lisäksi PwC Suomella on käytössään paikallisia järjestelmiä.

PwC Suomi järjestää kaikille partnereilleen ja muulle henkilöstölle sekä vuosittaisia että jatkuvaa koulutusta riippumattomuusasioissa. Koulutus keskittyy tyypillisesti asema- tai roolimutosten yhteydessä tarvittavaan relevanttiin koulutukseen, riippumattomuusohjeiden tai sääntelyn muutoksiin sekä tarvittaessa palveluiden tarjoamiseen.

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

Osana koko yrityksen kattavaa Recognition and Accountability Framework -viitekehystä PwC Suomella on käytössään Independence Accountability Framework ja sitä tukevia seuraamuksellisia toimintaperiaatteita ja menettelyjä, jotka edesauttavat riippumattomuusohjeiden ja prosessien noudatta-

mista ja edellyttävät riippumattomuusvaatimusten rikkomusten raportointia ja käsittelyä.

PwC Suomi on nimittänyt partnerin (Partner Responsible for Independence tai lyhyemmin PRI), jolla on asianmukainen senioriteetti ja asema ja joka vastaa PwC:n riippumattomuus-ohjeistuksen (Global Independence Policyn) implementoinnista ja siihen liittyvistä riippumattomuusprosesseista sekä tukee liiketoimintaa. Partneria tukee riippumattomuusasiantuntijoiden tiimi. PRI raportoi suoraan Territory Risk & Quality Leaderille, joka on yrityksen johtoryhmän jäsen.

G1:3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

PwC Suomi noudattaa PwC-ketjun korruption vastaisia toimintaperiaatteita, jotka vastaavat YK:n yleissopimuksen mukaista korruption vastaista toimintaohjetta. PwC Suomen noudattaman PwC-ketjun politiikan tarkoituksena on estää korruptio ja lahjonta. Lisäksi yhtiöllä on neuvontapuhelin ja eettisten ohjeiden mukainen whistleblow-kanava (Ethics Helpline) väärinkäytösten ilmoittamista varten. Tutkijat ovat erillään asiaan osallisesta komentoketjusta.

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

- Nimittänyt vastuuhenkilön korruption vastaiselle toiminnalle.
- Tehnyt vuosittaisen korruptioriskiarvioinnin.
- Tehnyt korruptioriskiarvioinnin perusteella vuosittaisen toimintasuunnitelman.
- Implementoinut korruption vastaiset PwC-ketjun toimintaperiaatteet ja täydentänyt niitä tarvittaessa paikallisten lakien ja riskien osalta. Tämän lisäksi korruption vastaiset toimintaperiaatteet ovat koko PwC Suomen henkilöstön saatavilla. Toimintaperiaatteista koulutetaan ja tiedotetaan vuosittain koko henkilöstöä ja kumppaneita.

Yllä mainitut toimenpiteet ovat osa PwC Suomen sitoutumista korkeisiin eettisiin standardeihin, ja ne auttavat varmistamaan, että korruptiota ja lahjontaa ei esiinny PwC Suomen toiminnassa. Lisäksi PwC Suomi noudattaa YK:n ihmisoikeuksien julistusta ja sen kymmentä periaatetta, jotka liittyvät ihmisoikeuksiin, työvoimaan, ympäristöön ja korruption vastaiseen toimintaan, ja sitoutuu YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, Kansainvälisen työjärjestön perusperiaatteiden ja oikeuksien julistukseen työssä, Rio-deklaraatioon ympäristöstä ja kehityksestä sekä YK:n korruption vastaiseen yleissopimukseen.

Koulutusohjelmien kattavuus

Prosenttiosuus riskitoiminnoista, joka on katettu koulutusohjelmilla	%	100
--	---	-----

4.1.2. Mittarit ja tavoitteet

PwC Suomen tavoitteena on, ettei sen toiminnassa ilmene korruptiota tai lahjontaa henkilöstön, asiakkaiden, toimittajien tai muiden sidosryhmien osalta.

PwC Suomen vastuulla on seurata laadunvalvontajärjestelmän tehokkuutta valvoessaan, että riippumattomuusvaatimuksia on noudatettu. Tämän seurannan osana annettavien vahvistusten lisäksi testataan

- kontrollien ja menettelytapojen vaatimustenmukaisuutta
- henkilökohtaista riippumattomuutta koskevien sääntöjen noudattamista
- sekä arvioidaan vuosittain sitä, miten yritys on noudattanut riippumattomuuteen liittyvää PwC-ketjun riippumattomuusstandardia.

PwC Suomen seurannan ja testauksen tulokset raportoidaan säännöllisesti yhtiön johdolle, joka saa asiasta vuosittain yhteenvetoraportin.

Tavoitteena on varmistaa, että PwC Suomi ja yrityksen henkilökunta noudattavat riippumattomuuteen liittyviä toimintaperiaatteita ja vaatimuksia ja täten estää mahdolliset rikkomukset.

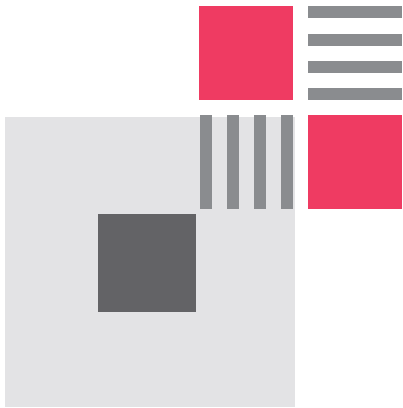
G1-4: Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset

Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta annettujen tuomioiden lukumäärä ja sakkojen suuruus on nolla.

Korruption tai lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta annettujen tuomioiden määrät ja määrättyt sakot

Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisista annettujen tuomioiden lukumäärä	tuomio	0
Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisista annettujen sakkojen suuruus	€	0

Riippumattomuuteen liittyvät suorituskyky mittarit perustuvat erilaisten laaduntarkastusten tuloksiin ja riippumattomuuskoulutusten oikea-aikaisiin suorituksiin.



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 yli 1 400 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: www.pwc.fi.

PwC toimii 149 maassa yli 370 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-kejuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.



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

© 2024 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.