

Matkamme vastuullisesta toimijasta kestävästi operoivaksi yhteisöksi

Raportti tilikaudelta 2023-2024



Sisältö

Osio	Sivu
Toimitusjohtajan terveiset	05
Grant Thorntonista	06
Vuosi lukuina	08
Vastuullisuus Grant Thorntonilla	10
Asiakkaat	12
Henkilöstö	18
Yhteiskunta	28

Kestävällä matkalla – toimitusjohtajan terveiset

Tervetuloa tutustumaan raporttiimme, joka kertoo matkastamme kestäväksi toimijaksi tilikaudelta 1.10.2023 - 30.9.2024.



Olemme iloisia siitä, miten oma liiketoimintamme on kehittynyt viime vuosina, mutta ja samalla tiedostamme, että olemme osa laajempaa kokonaisuutta ja vahvasti kytköksissä eri sidosryhmiimme. Haluammekin kasvaa ja kehittyä vastuullisesti sen lisäksi, että täytämme taloudelliset tavoitteemme.

Henkilöstö on tärkein voimavaramme, ja haluamme jatkaa panostuksia hyvään henkilöstökokemukseen sekä vahvaan yrityskulttuuriin, jonka arvoineen jaamme yhdessä kansainvälisen Grant Thornton verkoston kanssa.

Tärkeitä sisäisiä asioita raportointikauden aikana meillä on ollut organisaation, henkilöstön ja johtamisen kehittämiseen liittyvät hankkeet, jotta saamme aikaan entistä mielekkäämpää arkea, sujuvampia prosesseja ja yhä korkeampaa työtyytyväisyyttä.

Vuonna 2024 CSRD-direktiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive) astui voimaan EU-alueella, ja pörssiyhtiöt julkaisevatkin ensimmäiset ESRS-kestävyysraportointistandardien mukaiset raportit kevättalvella 2025. Tämän raportoinnin avulla yleisö saa toivottavasti arvokasta tietoa siitä, missä yrityksissä mennään yritysvastuutyön osalta, ja mitkä ovat yritysten konkreettiset suunnitelmat ja mittarit liittyen asetettuihin vastuullisuustavoitteisiin.

Myös keskisuurten yritysten markkinassa (mid-market) vastuullisuusasioiden merkitys kasvaa jatkuvasti, vaikka velvoittava lainsäädäntö vielä tässä vaiheessa koskee listattuja yrityksiä ja suuryrityksiä. Kestävyysponnisteluja ajaa kilpailu, asiakkaiden käyttäytyminen, ja oman sekä vieraan pääoman sijoittajien vaatimukset.

Tosiasiasa kuitenkin monelta yritykseltä puuttuu vielä ESG-tiekartta ja konkreettiset piirustukset, ja niissä ollaan vielä pähkäilyn tasolla. Onkin suositeltavaa aloittaa ennemmin kuin myöhemmin. Sääntely tulee todennäköisesti lähiaikoina entisestään lisääntymään, ja samalla yritysvastuuasioiden hyödyntäminen voi tuoda kilpailuetua ja vahvistaa yrityksen brändiä.

Lisääntyvä kestävyysraportointi lisää myös tilintarkastajien työnsarkaa ja raportointikohteita, kun KRT-tarkastajat varmentavat kestävyysraportteja. Tämä asettaa myös meille uusia vaatimuksia osaamisen ja resurssien osalta, jotta pystymme kehittämään toimintaamme ja vastaamaan asiakkaiden uusiin tarpeisiin.

Me haluamme ehdottomasti olla mukana hienojen asiakasyritystemme jännittävällä matkalla kestäviksi toimijoiksi tarjoamalla siihen relevantit ESG-palvelut.

Omat ympäristövaikutuksemme liittyvät pääasiassa toimitilojemme energian käyttöön ja matkustamiseen. Olemme alkaneet kiinnittää asiaan entistä enemmän huomiota, ja tämän vuoden raportissa olemme esittäneet energiankulutuksemme ja päästömmme.

Vastuullisuuden liittyvät asiat - ja näiden raportointi - kehittyvät jatkuvasti, ja myös oma matkamme on vasta alkutaipaleella. Strategian ja raportoinnin jalostaminen on pitkäaikainen hanke, johon ei ole valmista one-size-fits-all mallia. Matkalla tarvitaan varmasti sisua, innokkuutta, rohkeaa kehittämistä ja yhteistyötä.

Yhdessä henkilöstömme, asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa olemme valmiit jatkamaan määrätietoisesti eteenpäin ja katsomme luottavaisesti tulevaisuuteen!

Jonni Leporanta
Toimitusjohtaja

Grant Thorntonista

Grant Thornton kuuluu maailman johtaviin tilintarkastus-, vero-, yritysjärjestely- ja muita asiantuntijapalveluita tarjoaviin yrityksiin. Asiantuntijamme auttavat dynaamisia organisaatiota kasvamaan tarjoamalla kattavia, mielekkäitä ja tulevaisuuteen suuntautuneita neuvontapalveluita.

Grant Thornton Suomessa

Suomessa Grant Thornton on tarjonnut tilintarkastus- ja asiantuntijapalveluita vuodesta 1993. Kaksitoista partneriamme ovat aktiivisesti mukana eri palveluissamme ja osallistuvat toimialan kehitystyöhön niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Liike-elämän lisäksi tarjoamme palveluitamme useille yleishyödyllisille yhdistyksille ja säätiöille.

Yhteensä meillä on noin 80 työntekijää Helsingin ja Turun toimistoissa. Auktorisoitujen KHT-tilintarkastajien osuus työntekijöistämme on 25%, mikä osaltaan takaa kaikkien tarkastustoimeksiantojemme korkean laadun. Joukostamme löytyy kuusi tilintarkastaja, jotka on rekisteröity myös Kestävyysraportointitarkastajiksi (KRT).



25%

Auktorisoitujen KHT-tilintarkastajien osuus työntekijöistämme

Grant Thornton International

Grant Thornton International on itsenäisten tilintarkastus- ja konsultointiyriytysten kansainvälinen yhteistyöorganisaatio. Viime vuosina toimintamme on kasvanut huomattavasti, ja tällä hetkellä Grant Thorntonilla on toimintaa noin 150 maassa yli 75.000 työntekijän voimin.

Asiantuntijoidemme kanssa asiointi on yhtä sujuvaa niin ulkomailla kuin kotimaassakin. Kansainvälisesti yhtenäisen toimintatapamme myötä annamme toiminnallemme sisäisen laatutakeen, josta sinä hyödyt. Toimistoillamme on kokemusta sekä tilintarkastuksesta että konsultoinnista, ja ne työskentelevät sekä kansainvälisten että kotimaisten eri kokoisten yhtiöiden parissa. Toimistot tekevät lisäksi tiivistä yhteistyötä keskenään, joten myös yhteisten kansainvälisten toimeksiantojen parissa työskentely on meille tuttua.

“Grant Thorntonilla pyrimme aina siihen, että meidän ja asiakkaan välille muodostuu luottamuksellinen ja avoin yhteistyösuhde, jonka hyödyt ovat lakisääteisiä velvoitteita laajemmat.”

André Enström, Partner, KHT ja KRT



Vuosi lukuina

Olemme koonneet tärkeimpiä tunnuslukuja kolmelta edelliseltä tilikaudelta. Grant Thorntonilla on käytössä murrettu tilikausi, joka alkaa lokakuun alusta ja päättyy syyskuun loppuun.

Liikevaihto



Lähde: Tilinpäätös

Liikevoitto



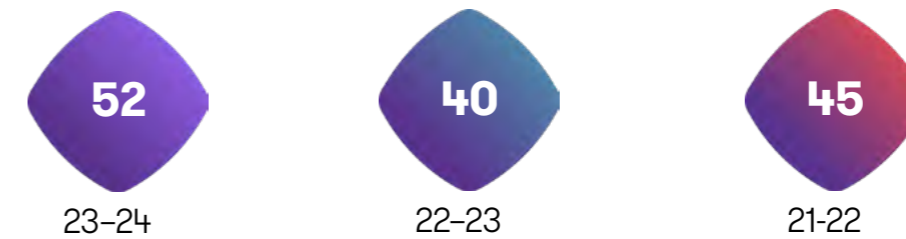
Lähde: Tilinpäätös

Omavaraisuus



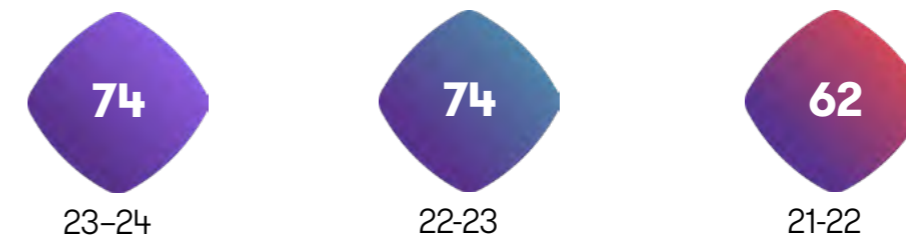
Lähde: Tilinpäätös

Koulutustunnit (keskimäärin/työntekijä)



Lähde: HR-järjestelmä

Henkilöstön määrä (hlö, keskimäärin tilikauden aikana)



Lähde: HR-järjestelmä

Naisten osuus henkilöstöstä (keskimäärin tilikauden aikana)



Lähde: HR-järjestelmä

Naisten osuus johtoryhmästä (tilikaudella)



Lähde: HR-järjestelmä

Vastuullisuus Grant Thorntonilla

2023–2024 on toinen tilikautemme, jona julkaisemme raportin vastuullisista toimistamme ja seuraamme viime vuonna asetettuja tavoitteita tulevaisuuden vastuullisuustyölle.

Vastuullisuuden teemamme ja tavoitteemme

Tämä on toinen peräkkäisessä tilikautena julkaistu raporttimme, jossa tarkastelemme Grant Thorntonin vastuullisuuden kehitystä Suomessa ja seuraamme viime raportissa määriteltujen tavoitteen etenemistä. Vastuullisuusteemamme on edelleen jaettu kolmeen osa-alueeseen: asiakkaisiin, henkilöstöön ja yhteiskuntaan. Autamme dynaamisia organisaatioita kasvamaan vastuullisesti, luomme kestävää työelämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet sekä edistämme yhteiskunnan kehitystä omilla toimillamme. Pyrimme edelleen olemaan alan luotettavin toimija.

Teemat ja tavoitteet on määriteltä senioritason henkilöstöstä koostuvissa työryhmissä, joissa on mukana laaja edustus eri osastojemme johdosta ja työntekijöistä. Tavoitteiden priorisointi on tehty sen perusteella, miten voimme yrityksenä vaikuttaa asioihin tehokkaimmin.

Otamme vastuullisuuden vakavasti

Sen lisäksi, että voimme neuvoa asiakkaitamme kohti vastuullisempaa liiketoimintaa, kannamme myös oman kortemme kekoon ESG-teemojen kanssa Grant Thorntonilla. Haluamme olla sosiaalisesti, hallinnollisesti ja ympäristön kannalta vastuullinen yritys. Tulevaisuuden maailma ja työelämä luodaan nyt. Me haluamme olla mukana tekemässä niistä parempia.

Kestävän kehityksen tavoitteet ohjenuorana vastuullisuustyössä

Olemme tunnistaneeet ja valinneet kuusi SDG:tä eli YK:n kestävän kehityksen tavoitetta, joita kohti suuntaamme vastuullisuustyötämme:

- Vähennämme eriarvoisuutta ja vahvistamme sukupuolten välistä tasa-arvoa (SDG 5 ja 10)
- Edistämme terveellistä elämää ja hyvinvointia (SDG3)
- Luomme ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG 8)
- Teemme ilmastotekoja (SDG 13)
- Vaalimme rauhaa, oikeudenmukaisuutta ja hyvän hallinnon toteutumista (SDG 16)



Vastuullisuusteemamme vuodesta 2022 eteenpäin



Asiakkaat

Autamme dynaamisia organisaatioita kasvamaan vastuullisesti



Henkilöstö

Luomme kestävää työelämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet



Yhteiskunta

Muutamme yhteiskuntaa paremmaksi omilla teoillamme



Asiakkaat

Autamme dynaamisia organisaatioita kasvamaan vastuullisesti

Asiakkaat

Tärkein sidosryhmämme on yli 2 000 asiakasyritystämme, joiden omistajia, hallituksia ja johtoa autamme kehittämään yrityksensä vastuullisesti. Autamme erityisesti kasvuyrityksiä edistämään niin ympäristön, sosiaalisten aspektien kuin taloudenkin kannalta kestävää liiketoimintaa.

Koemme olevamme avainasemassa kertomassa kestävästä toimimisesta yrityksille

Tunnistamme edelleen oman mahdollisuutemme ja vastuumme edistää kestävää toimintaa asiakkaidemme keskuudessa. Etiikka ja moraalit ovat keskeisessä roolissa päivittäisessä toiminnassamme, ja ne ohjaavat päätöksiamme ja toimintatapojamme. Meillä on velvollisuus toimia paitsi asiantuntijana myös valistajana ja ohjaajana. Asiantuntijaorganisaationa meillä on moraalinen vastuu edistää vastuullisia toimintatapoja yhteiskunnassa. Opastamalla asiakkaitamme vastuullisuuteen voimme auttaa vähentämään yritysten toiminnan haitallisia vaikutuksia ympäristölle, yhteiskunnalle ja taloudelle.

Lisäksi lainsäädäntö ja muu sääntely ohjaavat yrityksiä entistä vahvemmin kohti kestävää toimintaa. Näemme, että asiantuntijaorganisaationa meidän on tärkeää auttaa asiakkaitamme ymmärtämään ja noudattamaan näitä lakeja ja säädöksiä. Viime vuosina vastuullisuusvaatimukset ovat tiukentuneet, ja uusia säädöksiä astuu voimaan jatkuvasti. Yrityksiltä ja organisaatioilta edellytetään entistä enemmän vastuullisuus- ja kestävyysstandardien noudattamista sekä raportointia – joko ulkoisesti tai osana toimitusketjua omille asiakkailleen.

Vastuullisuudesta kilpailuetua

Uskomme saavuttavamme vastuullisesta tekemisestämme kilpailuetua – emmekä häpeä lainkaan sanoa sitä! Me haluamme viehättää sellaisia asiakkaita ja prospekteja sekä työntekijöitä, opiskelijoita ja muita sidosryhmiä, joille vastuullisuudella on merkitystä, aidosti.

Vastuullinen tekeminen, siitä raportointi ja vastuullisuuden opettaminen asiakkaillemme ei ole pelkästään eettinen vaan myös liiketoiminnallisesti järkevä päätös. Voimme näin auttaa itseämme ja muita organisaatioita rakentamaan kestävää menestystä ja edistämään yhteiskunnan hyvinvointia. Samalla, kun ne täyttävät lainsäädännölliset vaatimukset ja vastaavat asiakkaiden odotuksiin.

Vastuullisuus toimitusketjussamme

Toimitusketjussamme vastuullisuus osa-aluetta olemme vasta opettelemassa. Olemme tuki jo pidempään pyrkineet yleisesti tekemään vastuullisia valintoja hankinnoissamme, mutta jatkossa pitkän aikavälin systemaattisuuteen pyrkimällä tiedämme saavuttavamme parempia tuloksia liittyen toimintaamme kokonaisuutena. Kuten nyt jo jotkut asiakkaamme kasvavassa määrin esittävät meille erilaisia kyselyjä vastuulliseen toimintaamme liittyen, tulemme mekin ohjaamaan valintojamme kestävyden ehdoilla.

Vastuullinen liiketoiminta

Kestävyystarkastusyhteisö

Grant Thornton Oy on Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) hyväksymä kestävyystarkastusyhteisö. Olemme saaneet ensimmäisten tilintarkastusyhteisöjen joukossa rekisteröidyn kestävyystarkastusyhteisön statuksen Suomessa.

Kestävyystarkastusyhteisö on tilintarkastusyhteisö, joka on rekisteröitynyt tarjoamaan kestävyyseräntöinnin varmennuspalveluita. Se tarkastaa yritysten kestävyyseräntöitä varmistaakseen niiden mukautumisen sovellettaviin standardeihin ja lainsäädäntöön. Näin voimme suorittaa lainmukaisia CSRD:n (Corporate Sustainability Reporting Directive) mukaisia tarkastuksia.

Kestävyyseräntöintitarkastajana voi toimia tilintarkastuslain mukaisesti hyväksytty tilintarkastusyhteisö tai tilintarkastaja, jolla on kestävyyseräntöintitarkastajan erityispätevyys.

Tarjoamme asiakkaillemme laajan valikoiman vastuullisuus- ja kestävyyseräntöpalveluita, kuten:

- Kestävyyseräntöinti ja varmennus kansainvälisten standardien mukaisesti
- Neuvonta kestävyyteen ja vastuullisuuteen liittyen
- Tuki eräntöintikriteerien läpikäynnissä, eräntöluonnoksen rakentamisessa ja prosessien kehittämisessä

Autamme yrityksiä vastaamaan ajankohtaisiin lainsäädännön vaatimuksiin sekä edistämään liiketoimintansa avoimuutta ja vastuullisuutta.

Grant Thorntonin Kestävyyseräntöintitarkastajat (KRT) Suomessa



Audit & Sustainability Partner
Kestävyyseräntöintitarkastaja, KRT
KHT-tilintarkastaja
Ilkka Kujala



Audit Partner
Kestävyyseräntöintitarkastaja, KRT
KHT-tilintarkastaja
André Engström



Audit Partner
Kestävyyseräntöintitarkastaja, KRT
KHT-tilintarkastaja
Satu Peltonen



Audit Partner
Kestävyyseräntöintitarkastaja, KRT
KHT-tilintarkastaja
Lauri Melartin



Audit Partner
Kestävyyseräntöintitarkastaja, KRT
KHT-tilintarkastaja
Timo Helle



Audit Manager
Kestävyyseräntöintitarkastaja, KRT
KHT-tilintarkastaja
Niina Kettunen

Riippumattomuus

Riippumattomuus ja integriteetti ovat keskeisiä aiheita tilintarkastusyhteisöllemme. Katsomme näiden asioiden olevan myös osa vastuullista liiketoimintaamme. Luottamuksen ja riippumattomuuden ylläpitämiseksi meidän on aina oltava objektiivisia kaikessa työssämme.

Noudatamme Grant Thornton International -ketjun globaaleja riippumattomuusohjeita ja työntekijämme vahvistavat vuosittain riippumattomuusvahvistuksella säännösten noudattamisen. Eettinen toiminta on yhteisömmme keskiössä. Hyvät toimintamallit näkyvät meidän omista toimeksiannoistamme ja Grant Thornton International -ketjun yhteisissä tehtävissä.

Riippumattomuuskysymykset koskevat asiakkaitamme, toimittajiamme ja työntekijöitämme. Riippumattomuusarvioissamme huomioimme mahdolliset esteellisyyksykysymykset tai yksityiset eturistiriidat, kuten taloudelliset omistukset. Kaikki työntekijämme vahvistavat vuosittain riippumattomuuskyselyn kautta noudattavansa käyttäytymiskoodiamme sekä sisäisiä ohjeita ja menettelytapoja riippumattomuuden osalta.

Kysyimme henkilöstöltämme myös tietoisuutta lakien noudattamiseen liittyvistä asioista (87 %), korruption vastaisesta työstä (87 %), rahanpesun estämisestä (97%) sekä tietoturvan edesauttamisesta (97%). Suluissa näkyvät prosentiosuudet vastaajista, jotka vastausten mukaan ovat kohtalaisen tietoisia tai hyvin tietoisia näistä osa-alueista.

Meillä on käytössä ilmiantokanava, jossa epäkohtia riippumattomuuteen liittyen voi raportoida nimettömästi. Tieto mahdollisista riippumattomuusongelmista välitetään hallitukselle. Vuoden aikana ei ole ilmoitettu yhtään tapausta, joissa riippumattomuussääntöjä ei olisi noudatettu.

Laatujohdaminen ja riskienhallinta

Olemme tilikauden aikana jatkaneet kansainväliseen laatustandardiin ISQM 1 liittyvää laatuprosessien kehitystyötä. Laadunvalvontaa toteutetaan sekä sisäisesti että ketjun puolesta. Lisäksi meitä valvoo PRH (Patentti- ja rekisterihallitus).

Olemme panostaneet myös tietoturvariskienhallintaan. Kunnioitamme toiminnassamme asiakkaidemme ja henkilöstömme tietosuoja ja tietoturvaa. Panostamme näiden suojeluun paitsi erilaisten toimintaperiaatteiden ja virallisten linjausten kautta, myös kouluttamalla henkilöstöämme aktiivisesti ja toteuttamalla käytännönharjoituksia, joilla varaudutaan mahdollisiin skenaarioihin.

Grant Thornton Oy:n tietoturvan ja tietosuojan toimintaperiaatteet muodostuvat Grant Thornton International Ltd:n ja Grant Thornton Oy:n linjauksista. Suomessa nämä löytyvät seuraavista dokumenteista: Grant Thornton Oy:n Tietosuojaseloste, Information Security Policy ja Code of Conduct.

Grant Thornton Oy:n tietoturvaan liittyvää toimintaa arvioidaan vuosittain GCCR:n (Global Cybersecurity Compliance Reviews) mukaisesti. Nämä toteutetaan suhteessa ISF-viitekehikseen (Information Security Framework). Arviointien tulokset käsitellään yrityksen johdon kanssa, ja niiden pohjalta toteutetaan ennakoivia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on jatkuvasti kehittää ja vahvistaa yrityksen tietoturvan kypsyystasoa.



“Jo tässä vaiheessa ilahduttaa suuresti se, että raporttimme osoittaa selkeää edistystä vastuullisuusstrategian toteuttamisessa, ESG-teemojen, henkilöstöjohtamisen ja asiakastyön osalta.”

Ilkka Kujala, Audit & Sustainability Partner, KHT ja KRT

Systemaattiset edistys- askeleet kohti kestävämpää yhteisöä

Tämä on järjestyksessään toinen raporttimme matkastamme vastuullisesta toimijasta kestävästi operoivaksi yhteisöksi. Raporttimme tilikaudelta 2023–2024 jatkaa systemaattisen kehityksemme kuvaamista ja kertoo edistysaskeleistamme matkalta. Jo tässä vaiheessa ilahduttaa suuresti se, että raporttimme osoittaa selkeää edistystä vastuullisuusstrategian toteuttamisessa, ESG-teemojen, henkilöstöjohtamisen ja asiakastyön osalta.

Olemme myös vahvistaneet siirtymäämme CSRD-direktiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive) -mukaiseen raportointiin ja ESRS-standardien (European Sustainability Reporting Standards) mukaiseen tiedonkeruuseen ja raportointiin. Meillä ei ole lakisäätöistä veloitetta raportoida ESRS-standardien mukaisesti, emmekä tässä vaiheessa katsoneet vielä tässä tarkoituksenmukaiseksi lähteä täsmällisen, määrämuotoiseen raportointiin kertoessamme matkastamme sidosryhmillemme. Tämän raportin perusteella saa hyvän käsityksen tekemisistämme, ja toivonkin sidosryhmiemme huomaavan tyytyväisinä laaja-alaisen kehityksemme kohti kestävä toimijaa.

Vastuullisuusraportointimme on ottanut merkittäviä edistysaskelia ja kehittyy yhä systemaattisemmaksi. Siirtymä kohti CSRD-direktiivin mukaisia raportointiperiaatteita ja ESRS-standardien mukaista tiedonkeruuta näkyy erityisesti kestävyysindikaattorien lisääntymisessä, ESG-neuvonannon kasvussa ja henkilöstön hyvinvointiin panostamisessa.

Tilikauden 2023–2024 raporttimme syventää vastuullisuusraportoinnin sisältöä tuomalla mukanaan kattavampia mittareita ja selkeämpiä tavoitteita. Tänä vuonna olemme ensimmäistä kertaa esittäneet energiankulutuksemme ja päästömme, mikä tuo raportoinnin lähemmäs ESRS-standardien mukaisia vaatimuksia. Olemme edistyneet nyt myös ympäristövaikutustemme raportoinnissa. Uusimmassa raportissamme on ensimmäistä kertaa esitetty toimintilojemme, sekä työmatkustamisemme energiankulutusta ja päästöjä koskevia tietoja. Tämä on osa tulevaisuuden siirtymäämme, soveltuvin osin, ESRS-standardien mukaiseen tiedonkeruuseen ja raportointiin.

Tärkeimpiä voimavarojamme on luonnollisesti henkilöstömme ja siksi henkilöstöön panostaminen on ollut edelleen keskeisessä roolissa myös vastuullisuustyössämme. Aihetta kuvataan tarkemmin henkilöstöä käsittelevässä luvussa, mutta tässä pari

nostoa aihealueesta menneeltä tilikaudelta.

- Keskeisiä uudistuksia tilikaudella ovat olleet koko henkilöstöllemme kohdennetut aivoterveyttä tukeva valmennus, työsuhteydellä sekä Virike-edun laajennus kattamaan myös hyvinvointi- ja terveyspalveluita.
- Henkilöstön koulutustunnit nousivat keskimäärin 52 tuntiin työntekijää kohden, mikä on merkittävä kasvu aiempaan. Haluamme antaa henkilöstöllemme mahdollisuudet kehittyä yhä paremmiksi asiantuntijoiksi.
- Hybridityömallin tuki on vahvistunut entisestään, ja yli 90 % henkilöstöstä kokee sen toimivaksi.

Henkilöstökyselyjen määrä kasvoi, ja niitä toteutetaan nyt kvartaaleittain. Pyrimme saamaan koko ajan paremmin pulssilla olevan rehellisen yhteenvedon ja kuvan siitä missä olemme onnistuneet ja millä osa-alueilla tiimimme näkee vielä kehittämisen varaa.

Nyt julkaistu raporttimme vastuullisesta toiminnastamme antaa aiheetta ylpeyteen, samalla kun se avaa taas hieman lisää silmiä omista vaikutusmahdollisuuksistamme kestävämmän maailman rakentamisessa. Olemme entistä aktiivisempia tukemaan asiakkaitamme kestävä liiketoiminnan rakentamisessa, ja vastuullisuus on nyt selkeästi kilpailuetumme osa.

Asiakkailta saamamme palautteen perusteella yhä useampi organisaatio on siirtymässä kohti rakenteellista ESG-raportointia, ja toimimme luonnollisesti asiakkaidemme tukena tässä kehityksessä. Lisäksi kestävyysraportointiin liittyvä varmentaminen on noussut entistä suuremmaksi osaksi liiketoimintaamme. Aivan vähäisimpiä huomioita ei ole se, että Grant Thorntonilla työskentelee nyt viisi KRT-auktorisoitua kestävyysraportoinnin tarkastajaa.

Alkaneella tilikaudella (2024–2025) keskitymme edelleen raportointikäytäntöjen jalostamiseen, asiakasyritystemme ESG-strategioiden tukemiseen ja ympäristövaikutustemme hallintaan. Yhdessä henkilöstömme, asiakkaidemme ja sidosryhmiemme kanssa jatkamme määrätietoista kehitystä kohti kestävä tulevaisuutta.

Ilkka Kujala
Audit & Sustainability Partner



Henkilöstö

Luomme kestävää työelämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet



Henkilöstö

Huolehdimme henkilöstöstämme kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti ja pyrimme lisäämään Grant Thorntonin positiivisia vaikutuksia työyhteisöömme. Tämä sisältää henkilöstön työhyvinvoinnin ja terveyden, yhteisöllisyyden, psykologisen turvallisuuden, palkitsemisen, osaamisen kehittämisen, monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä häirinnän ja epäeettisen toiminnan torjunnan osa-alueet. Toimintaperiaatteidemme avulla pyrimme luomaan ympäristön, jossa työntekijöiden hyvinvointi, tuottavuus ja organisaation menestys kulkevat käsi kädessä.

Kulttuuri, arvot ja Code of Conduct

Grant Thorntonilla rakennamme jatkuvasti yhä monimuotoisempaa, yhteisöllisempää ja tasa-arvoisempaa työyhteisöä, jossa erilaiset taustamme ja näkökulmamme yhdistämällä uskomme löytävämme parhaat ratkaisut. Toiminnan perustana on jatkuvan kehittymisen kulttuuri.

Ainutlaatuisen kulttuurimme ohella Grant Thorntonin globaalit CLEARR-arvot sekä omaa toimintaa koskeva toimintaohje (Code of Conduct) luovat perustan ja toimintamallin organisaatiollemme. Grant Thorntonin vastuullinen toimintatapa huomioi liiketoimintaan sisältyvät taloudelliset, ekologiset ja sosiaaliset riskit sekä mahdollisuudet.

COLLABORATION

Rakentavaa yhteistyötä, uskomme oman osaamisen jakamiseen sekä toisten huomioimiseen ja auttamiseen.

LEADERSHIP

Rohkeus inspiroida ja haastaa sekä itseä että muita parhaisiin mahdollisiin suorituksiin.

EXCELLENCE

Kiinnostus jatkuvaan itsensä parantamiseen ja organisaation kehittämiseen sekä uusien ideoiden ja ratkaisujen esille tuominen.

AGILITY

Ketteryys reagoida muuttuvaan ympäristöön ja asiakkaiden tarpeisiin.

RESPECT

Ennakkoluuloton ja ihmisläheinen kulttuuri, jossa arvostamme toisiamme.

RESPONSIBILITY

Yhdessä kannamme vastuun yrityksen menestyksestä ja maineesta.

CLEARR

Häirinnän torjunta ja eettinen toiminta

Emme hyväksy häirintää, syrjintää tai muita ihmisoikeuksien loukkauksia ja meillä on selkeät linjaukset ja ohjeet tähän liittyen. Meillä on käytössä ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät voivat anonyymisti raportoida epäkohdista.

Avomme ja liiketapaperiaattemme (Code of Conduct) ovat tekemisemme lähtökohta. Liiketapaperiaatteita täydentävät ohjaavat dokumentit kuten Laatu- ja etiikkamanuaalit, henkilöstökäsikirjat ja rahanpesuohjeistus. Grant Thornton noudattaa sovellettavaa työolainsäädäntöä.

Ristiriidat ja epäasiallinen käytös

Grant Thorntonilla emme hyväksy minkäänlaista epäasiallista käytöstä, häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Meillä on käytössä epäasiallisen käytöksen toimenpideohjelma, joka otetaan käyttöön, mikäli epäillään tai havaitaan epäasiallista toimintaa tai käytöstä. Jokaisella on myös oikeus nostaa tarvittaessa esiin, mikäli epäilee tai havaitsee epäasiallista käytöstä, jolloin tähän pystytään reagoimaan heti. Epäasiallisen kohtelun määrittäminen tyhjentyvästi on vaikeaa. Jokaisella työpaikalla esiintyy ajoittain ristiriitoja, jotka aiheuttavat mielipahaa ja loukkaantumisen tunteita. Ihmiset kokevat asioita ja tilanteita eri tavoin. Vaikka kenenkään kokemusta ei voi mitätöidä, tulee erottaa tällaiset työelämään kuuluvat normaalit ristiriitatilanteet epäasiallisesta kohtelusta.

Työhyvinvointi

Grant Thorntonin strategiassa työntekijöiden hyvinvointi on ensiarvoisen tärkeää. Työhyvinvointi koostuu merkityksellisestä työstä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Esihenkilöillä ja johdolla on suurin vastuu, mutta välittäminen työyhteisössä kuuluu kaikille, mikäli huomataan haasteita työhyvinvoinnissa. Henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen ja henkilöstökokemuksen kehittämiseen panostetaan monin eri tavoin. Työhyvinvointi on keskeinen osa päivittäistä toimintaa työpaikalla. Grant Thorntonilla laaditaan vuosittain työhyvinvointisuunnitelma.

Syksyllä 2024 aloitimme aivoterveyttä tukevan valmennuskokonaisuuden koko henkilöstölle. Valmennuksen avulla pyrimme lisäämään hyvinvointia tukevia rutiineja, parantaen tuottavampaa ja aivoterveellisempää elämäntapaa

niin ammatillisessa kuin henkilökohtaisessa kehityksessä. Koulutus jatkuu vielä seuraavalle tilikaudelle keväälle 2025. Tavoitteena on vahvistaa työntekijöidemme jaksamista ja parantaa hyvinvointia sekä palautumista, mikä myös tukee organisaatiomme pitkjänteistä menestystä ja yhteishenkeä aivoterveellisemmän elämän ja työpäivien rakentamisen tueksi.

Työntekijöillemme on tarjottu käyttöön monipuolisia henkilöstöetuja. Tilikauden 2023–2024 alusta laajensimme Virike-etua 400 euroon kattamaan monipuolisesti liikunta- ja kulttuuritoiminnan lisäksi myös erilaisia hyvinvointi- ja terveyspalveluita kuten hieronta- ja hammashoitopalvelukuluja sekä työmatkakuluja oman valinnan mukaan. Lisäksi keväällä 2024 otimme käyttöön työsuhdepyöräedun. Olemme myös oikeissa toteuttaa jatkossa vuosittain pyöränhuoltopäivän, jolloin pyöränhuolto onnistuu toimistopäivän yhteydessä ja samalla kannustaa kestävämpään liikkumiseen. Olemme hankkineet keväällä 2024 toimistolle myös hierontatuolin, joka edesauttaa rentoutumaan ja palautumaan tauoilla tai työpäivän päätteeksi.

“Keväällä 2024 otimme käyttöön työsuhdepyöräedun.”

Terhi Lehtinen, HR Specialist

Työhyvinvointiin panostaminen heijastuu suoraan muun muassa sairauspoissaoloihin. Tilikaudella 2023–2024 sairauspoissaolojen määrä olivat yhteensä 2430 h (tilikaudella 2022–2023 yht. 3385 h, sis. sairauspoissaolot omalla ilmoituksella).

Työpaikkaselvityksellä pyritään kartoittamaan työpaikan hyvinvointia tukevia käytäntöjä ja mahdollisia riskejä. Noin 3–5 vuoden välein päivitettävän työpaikkaselvityksen avulla tunnistetaan työpaikan tarpeet liittyen työhön, työympäristöön ja työyhteisöön sekä miten hyvinvointia voidaan edistää ja riskejä minimoida. Työsuojele osallistuu työpaikkaselvityksiin. Grant Thornton tarjoaa lakisäätöisen tapaturmavakuutuksen lisäksi vapaa-ajan ja etätöiden tapaturmavakuutuksen. Tapaturmat raportoidaan ja niitä seurataan.

Yhdessä tekeminen

Haluamme edistää hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Perustimme matalan kynnyksen lenkkiryhmän päättyneellä tilikaudella. Sen tarkoituksena on paitsi edistää fyysisistä hyvinvointia matalalla kynnyksellä, myös vahvistaa tiimihenkeä ja lisätä yhteisöllisyyttä työpaikalla. Syyskuussa vietimme myös liikuntailtapäivän tilintarkastustiimin kesken. Päivän ohjelma sisälsi yhteisen lounashetken ja monipuolista liikuntaa – padelia, tennistä ja pickleballia.

Näiden lisäksi järjestämme vuosittain koko henkilöstön virkaistäytymiseen kevätretken tai -juhlan, rapujuhlat, pikkujoulut ja puurojuhlan.

Joustavuus ja työelämän tasapaino

Luomme kestävää työelämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet. Jatkamme perheystävällisten käytäntöjen noudattamista ja kehittämistä vuonna 2022 saamamme Perheystävällinen työpaikka- tunnustuksen mukaisesti, vahvistaen sitoutumistamme työn ja perheen



4,11

Työhyvinvointia ja jaksamista tuetaan hyvin. Asteikolla 1-5

yhteensovittamisen tukemiseen. Ohjelman myötä olemme sitoutuneet ylläpitämään ja kehittämään perheystävällisyyttä tukevia käytäntöjä.

Keväällä 2024 laajensimme lastenhoitopalveluja osaksi henkilöstöetujamme myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Myös lemmikkieläimet ovat tervetulleita vierailemaan toimistolle. Lisäksi pyrimme tukemaan erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöidemme työn ja yksityiselämän yhdistämistä mahdollisuuksien mukaan.

Grant Thorntonilla on käytössä hybridityöskentelymalli, jossa työntekijöillä on mahdollisuus työskennellä toimistolla ja etänä henkilöstöpolitiikan ja tiimikohtaisten toimintamallien mukaisesti. Olemme noudattaneet vähintään yhden toimistopäivän periaatetta viikossa. Henkilöstökyselymme mukaan yli 90% vastaajista koki hybridityön toimivaksi omalla kohdallaan. Myös osa-aikatyöhön suhtaudutaan yhtiössä lähtökohtaisesti positiivisesti ja henkilöstölle pyritään tarjoamaan mahdollisuus osa-aikaiseen työskentelyyn yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden pohjalta. Niin ikään työntekijän mahdollisimman sujuva paluu perhevapaalta on sekä työnantajan että työntekijän etu.



Henkilöstökokemuksen kehittäminen

Henkilöstökyselyt

Tilikauden 2023–2024 alusta, siirryimme toteuttamaan pulssi- henkilöstötyytyväisyyskyselyitä kvartaaleittain (aiemmin kaksi kertaa vuodessa). Mittaamme pulssikyselyillä tyytyväisyyttä, hyvinvointia, työilmapiiriä ja näihin vaikuttavia tekijöitä. Annamme kaikille mahdollisuuden palautteen ja kehitysideoiden antamiseen. Tulosten perusteella pyrimme kehitystoimiin, joita seurataan säännöllisesti HR:n ja johtoryhmän toimesta.

Toteutimme tilikaudella yhteensä neljä pulssikyselyä. Suosittehalukkuutta kuvaava eNPS-luku (Employee Net Promoter Score) oli pulssi- ja kestävä tekemisen henkilöstökyselyssä 37. Tässä kyselyssä vastaajilta pyydettiin arvioita koko tilikauden ajalta. eNPS on yksi tärkeimmistä työntekijäkokemuksen mittareista, ja sitä käytetään mittaamaan, kuinka todennäköisesti työntekijät suosittelevat työpaikkaa muille. Vastaajille annetaan vastausvaihtoehdoksi numerot 0 (erittäin epätodennäköisesti) – 10 (erittäin todennäköisesti). Kuluneella tilikaudella saavuttamamme eNPS-luku luokitellaan hyväksi tulokseksi. Luku ei ole suoraan verrannollinen edelliseen tilikauteen, sillä käytimme eri vastausasteikkoa.



4,00

Työilmapiiri ja yhteishenki
Asteikolla 1-5



4,24

Työyhteisön psykologinen turvallisuus
Asteikolla 1-5



4,54

Hybridityöskentelymallin toimivuus
Asteikolla 1-5

Kyselyihin vastasi henkilöstöstä noin 50 %, mikä tulee huomioida tuloksissa. Edellisvuonna, jolloin kysely toteutettiin koulutuspäivän yhteydessä, vastausprosentti oli korkeampi. Kysely sisälsi eNPS-luvun lisäksi kysymyksiä avoimen palautteen muodossa, mistä saimme yksityiskohtaisempaa tietoa työntekijöiden tyytyväisyydestä sekä mahdollisista kehitystoiveista.

Tilikautta 2023–2024 koskien viimeisin kyselyistä oli laajennettu pulssikysely sekä kestävä tekemisen henkilöstökysely. Olemme keskittyneet erityisesti esihenkilötyön kehittämiseen tilintarkastustiimin organisaatiomuutoksen yhteydessä ja kehitystyö jatkuu myös tulevina vuosina. Suunnitteilla on lisäksi esihenkilötyötä tukevia koulutuksia laajemmin koko organisaatiossa. Esihenkilötyöhön liittyvä tyytyväisyysindeksi kyselyn mukaan oli 3,89 (edellisellä tilikaudella 3,42), arvioituna asteikolla 1-5.

Tilikauden 2023–2024 aikana olemme jatkaneet henkilöstön hyvinvointiin panostamista, lisäksi tiimi- sekä organisaatiokohtaisilla toimenpiteillä pyrimme kehittämään edelleen henkilöstön tyytyväisyyttä. Laajennetussa pulssikyselyssä 2024 työilmapiiriä ja yhteishenkeä kuvaava indeksi oli 4,00 (syksyllä 2023 3,89) asteikolla 1–5 ja työyhteisön psykologisesti turvallisesti kuvaava indeksi 4,24 (syksyllä 2023 4,19), asteikolla 1–5. Erittäin toimivaksi kyselyn perusteella henkilöstömme on jälleen kokenut hybridityöskentelymallin, jonka indeksi oli 4,54 (tilikauden 2022–2023 lopussa vastaava luku oli 4,44), asteikolla 1–5.

Päättyneellä tilikaudella olemme pyrkineet kiinnittämään huomiota myös rekrytoinnin diversiteettiin, palkitsemiseen liittyviin prosesseihin, töiden tasaisempaan jakautumiseen sekä palautteenantoon liittyviin käytäntöihin. Näiden osa-alueiden kehitystyötä jatketaan. Etenkin töiden tasaisempi jakautuminen kiirekausina aiheuttaa haasteita tilintarkastusalalla, ja tähän pyritään löytämään parempia toimintatapoja muun muassa hyvän esihenkilötyön avulla.

Urapolut

Tilikaudella 2022-2023 tunnistimme tarpeen muotoilla urapolkuja, ja urapolut valmistuivat nyt päättyneellä tilikaudella syksyllä 2024. Urapolkujen muotoilulla pyrimme täsmentämään, mitä edellytyksiä tehtävissä etenemiselle asetetaan. Urapolut tarjoavat asiantuntijoillemme mahdollisuuden suunnitella osaamisensa kehittämistä edetäkseen toivomalleen tasolle urapolullaan. Urapolkuja tullaan päivittämään vuosittain, jotta niiden tavoitteet ja sisältö kehittyvät toimintaympäristön mukana.

Koska asiantuntijaorganisaatiossamme työskentelee usean alan ammattilaisia, halusimme luoda jokaiselle liiketoimintayksikölle oman urapolkunsu (Audit, Tax, Advisory ja Business Process Solutions). Näin pystymme huomioimaan alakohtaisia vaatimuksia ja selkeyttämään jokaiselle asiantuntijalle olennaisia osaamistavoitteita. Urapoluilla haluamme kannustaa asiantuntijoitamme kehittymään ja oppimaan uutta.

Urapolkujen muotoilu käynnistyi tilintarkastuksen liiketoimintayksiköstä, joka on suurin liiketoimintayksiköistämme. Tilintarkastajien urapolkuja ohjaavat luonnollisesti tilintarkastajien urapolkujen selkärangana. Halusimme kuitenkin laatia urapolut myös muille liiketoimintayksiköillemme. Kiinnitimme huomiota siihen, että liiketoimintayksiköiden urapolut ovat keskenään johdonmukaisia, vaikka kaikilla liiketoiminta-alueilla ei olisikaan toimintaympäristön asettamia luonnollisia urakehityksen mittareita.

Esihenkilötyö

Tilikaudella 2022–2023 tunnistimme tarpeen tukea enemmän esihenkilötyötä erityisesti organisaation muutosten keskellä. Tämä työ jatkuu myös seuraavalla tilikaudella 2024–2025 esihenkilökoulutusten järjestämisellä. Suunnitteilla on myös 360-mallin käyttöönotto vuonna 2025, sillä haluamme luoda avoimempaa palautekulttuuria ja tukea henkilöstön tyytyväisyyttä esihenkilötyöhön. Suunnitteilla on, että esihenkilöillä olisi yhteiset tavoitteet osana vuositavoitteita. Painotamme säännöllistä yhteydenpitoa tiimin jäsenten kanssa, mikä rakentaa luottamusta ja lisää avoimempaa vuorovaikutusta sekä tukee kehittymistä ja kestävä työsken- telyä.

Vuorovaikutus ja yhteistyö

Grant Thorntonilla tavoitteenamme on, että yrityksen henkilökunnan ja johdon vuorovaikutus ja yhteistyö on tasa-arvoista, yhdenvertaista, toiset huomioon ottavaa ja kannustavaa. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen vuorovaikutuksen, yhteistyön ja keskusteluilmapiirin luomisesta. Toimivan vuorovaikutuksen ja yhteistyön ohjaavina periaatteina toimivat Grant Thorntonin CLEARR-arvot. Esihenkilöt, yrityksen johto ja HR vastaavat avoimen vuorovaikutuksen ja yhteistyön toteutumisesta yrityksessä muun muassa viestimällä säännöllisesti arvoista ja yhteisistä pelisäännöistä sekä tarvittaessa puuttamalla epäasialliseen toimintaan ja käytökseen.

Palkitseminen

Tavoitteenamme on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen palkkausjärjestelmä. Sama tehtäväkohtainen palkka maksetaan samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta, ottaen huomioon henkilökohtaiset erot esimerkiksi suoriutumissa tai kokemuksessa. Työntekijöillä tulee olla laadittu voimassa oleva tehtäväkuva nykyiseen tehtävään. Maksamme kaikille työntekijöille riittävää palkkaa ESRS S1- standardiin sovellettavien viitearvojen mukaisesti.

Grant Thorntonin bonusohjelman sisältöä tarkastellaan vuosittain johtoryhmässä. Osaksi ohjelmaa otettiin mukaan tilikaudella 2023–2024 CLEARR-arvojen mukainen toiminta, johon liittyen toteutimme kyselyn henkilöstölle. Palkitsemisen kehittäminen jatkuu seuraavalla tilikaudella.

Esihenkilötyöhön liittyvä tyytyväisyysindeksi kyselyn mukaan oli 3,89 (edellisellä tilikaudella 3,42), arvioituna asteikolla 1-5.

Rekrytoinnit

Grant Thorntonilla haluamme, että meillä on avoimet, läpinäkyvät ja sujuvat rekrytointiprosessit. Työsuhteisiin valitaan pätevimmat ja sopivimmat hakijat sukupuolesta, iästä tai muusta taustasta riippumatta. Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten, kaiken ikäisten ja eri taustaisten hakijoiden tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

Teemme rekrytointipäätökset syrjimättömästi ja pyrimme selkeään ja arvojemme mukaiseen viestintään työpaikkailmoituksissamme. Jokaisen tulee tuntea olonsa arvostetuksi omana itsenään. Grant Thorntonille voi hakea perinteisen haun lisäksi myös LinkedInin sekä avoimen haun kautta.

Olemme kehittäneet palautteen antamista varten tulokaskyselyn, joka on ollut meillä käytössä jo usean vuoden ajan. Meille on tärkeää, että jokainen uusi työntekijä saa mahdollisimman hyvän alun työskentelylleen. Haluamme saada uusilta työntekijöiltä palautetta rekrytoinnista, perehdytyksestä, työarjesta, esihenkilötyöstä ja työyhteisöstä.

Sosiaalinen suojele

Suomen lakisääteinen sosiaaliturva määrittää eläke- ja työkyvyttömyys- ja työttömyysturvakäytäntöjä. Grant Thornton tarjoaa työntekijöilleen laajat työterveyspalvelut, vakuutukset sekä lääkekuluturvan.

Työehtosopimusten ulottuvuus ja sosiaalinen vuoropuhelu

Grant Thornton ei kuulu työnantajaliittoon, eikä ole siten järjestäytynyt työnantaja eli yhtiötä ei sido mikään työehtosopimus. Myöskään toimialaa koskien ei ole työehtosopimusta. Toimintaa ohjaavat työlainsäädäntö, tehtyjen työehtosopimusten määräykset ja yrityksen sisäiset ohjeet sekä vakiintuneet käytännöt.

Inklusiivisuus ja monimuotoisuus

Inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen ovat tärkeä osa Grant Thorntonin strategiaa. Haluamme edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja turvata työpaikan, jossa ei suvaita syrjintää eikä häirintää. Meille on tärkeää, että jokainen tulee arvostetuksi omana itsenään. Henkilöstökyselyjen avulla kartoitamme myös epäkohtia ja kehitystarpeita.

Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen

Asiantuntijaorganisaationa henkilöstömme osaaminen ja hyvinvointi on tärkein voimavaramme, ja siksi haluamme tukea ja mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja monipuolisen oppimisen. Oppimista tapahtuu osana päivittäisiä työtehtäviä, mutta jatkuvasti muuttuva työympäristö edellyttää asiantuntijoitamme myös säännöllistä koulutautumista.

Suuri osa henkilöstölle tarjottavista koulutuksista on liiketoimintayksikkökohtaisia. Lisäksi kaikille yhteisiä riskienhallintaan ja riippumattomuuteen liittyviä koulutuksia järjestetään vuosittain laatutavoitteidemme saavuttamiseksi. Omien koulutustemme lisäksi osa henkilöstöstämme on osallistunut kansainvälisen Grant Thornton -ketjun järjestämiin johtamis- ja substanssiosaamiskoulutuksiin. Uusien työntekijöiden perehdytykseen kuuluu oman ammattialueen koulutuksia sekä yhteisten eettisten ohjeiden ja periaatteiden läpikäynti. Kiinnitämme huomiota myös työntekijöidemme hyvinvointiin ja tarjoamme pehmeisiin taitoihin ja omaan hyvinvointiin liittyviä koulutuksia.

Edellisen tilikauden palautteen perusteella olemme kiinnittäneet päättyneellä tilikaudella huomiota erityisesti esihenkilötyöhön. Esihenkilötyön tukemiseksi tarjoamme työoikeudellista ja johtamiseen liittyvää koulutusta. Lisäksi olemme lisänneet projektinjohtamiskoulutuksen osaksi tilintarkastuksen vuosittaisia koulutuksia. Kehityskaskelista huolimatta aiomme jatkossa kiinnittää aiempaakin enemmän huomiota esihenkilötyöhön, koska liiketoimintayksiköidemme tarpeet vaihtelevat ja toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti.

Oppeja Grant Thorntonin globaalista veroseminaarista Milanosta

Sen lisäksi, että tarjoamme laajasti omia koulutuksia Suomessa, osa henkilöstöstämme on laajentanut osaamistaan osallistumalla kansainvälisen Grant Thornton -ketjun järjestämiin koulutuksiin, jotka keskittyvät johtamiseen ja substanssiosaamisen kehittämiseen. Veroasiantuntijamme Vuokko Väisänen sai mahdollisuuden osallistua tällaiseen koulutuskokonaisuuteen Italiassa kesällä 2024.

Senior Tax Manager Vuokko kertoo matkastaan näin:

”Osallistuin kesäkuussa 2024 Milanossa järjestettyyn Grant Thorntonin globaaliin veroseminariin, jossa oli 155 osallistujaa 60 eri maasta. Kahden päivän aikana perehdyimme globaaleihin verotrendeihin ja ketjumme strategiaan veropalveluiden tarjoajana. Mieleen jäi erityisesti se, että vastuullisuus on kuuma puheenaihe tällä hetkellä myös veroasiantuntijoiden keskuudessa.

Matkan kohokohta oli Italian jäsenyrityksen perustajan Giuseppe Bernonin tapaaminen, joka edelleen 87-vuotiaana oli mukana verkostoitumassa kanssamme. Mielestäni siihen kiteytyy hyvin koko GT:n yrityskulttuurin ydin; yhteisöllisyys ja osaamisen jakaminen.”



Keskeiset henkilöstöluemme

Grant Thorntonin palveluksessa oli tilikauden 2023–2024 lopussa yhteensä 73 henkilöä (edellisellä tilikaudella 72) ja tilikaudella keskimäärin 74 henkilöä (edellisellä tilikaudella 74), mukaan lukien toimistomme Helsingissä ja Turussa.

Yli 80 % henkilöstöstämme oli viimeisimmän tilikauden päättyessä vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä. Henkilöstöstä 61 % oli naisia ja 39 % miehiä. Tilikauden 2023–2024 aikana palkkasimme kahdeksan uutta vakituista kokoaikaista työntekijää ja 12 traineeta ja yhden määräaikaisen työntekijän.



Henkilöstömäärä Tilikausilla 23-24 ja 22-23

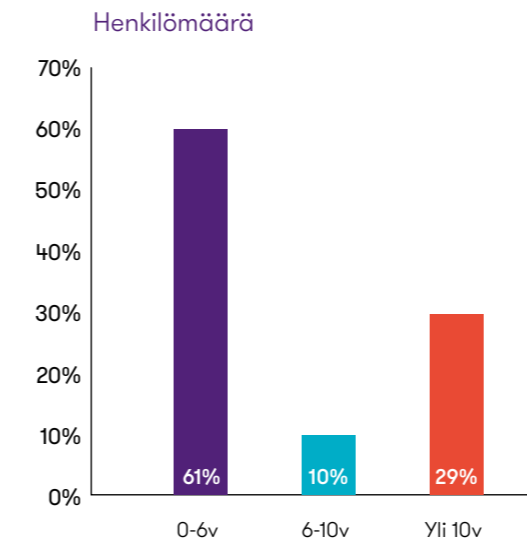
	Nainen	Mies	Yhteensä
Henkilöstömäärä tilikausi 23-24			
Henkilöstömäärä keskimäärin tilikausittain	44	30	74
Kokoaikaiset työsuhteet	38	24	62
Osa-aikaiset työsuhteet	8	4	12
Vuokratyöntekijät	0	0	0
Perhevapaalla olevat	5	1	6
Henkilöstömäärä tilikausi 22-23			
Henkilöstömäärä keskimäärin tilikausittain	45	29	74
Kokoaikaiset työsuhteet	37	25	62
Osa-aikaiset työsuhteet	10	2	12
Vuokratyöntekijät	1	0	1
Perhevapaalla olevat	3	0	3

Lähde HR-järjestelmä

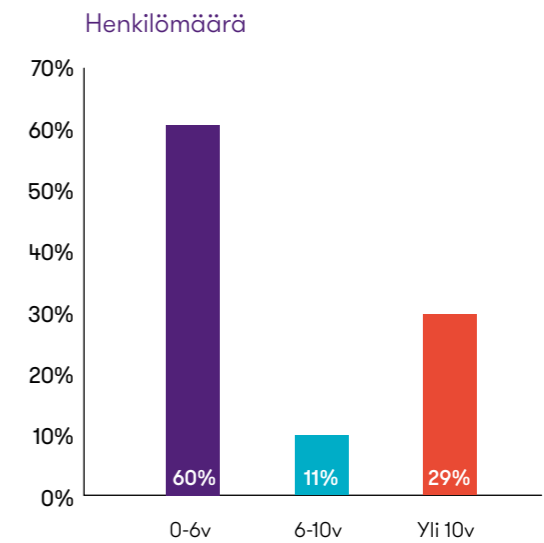
Hallituksen ja johtoryhmän sukupuolijakauma Tilikausilla 23-24 ja 22-23

	Nainen	Mies	Yhteensä
Hallitus ja johtoryhmä tilikausi 23-24			
Johtoryhmä	2	7	9
Hallitus	1	5	6
Hallitus ja johtoryhmä tilikausi 22-23			
Johtoryhmä	2	6	8
Hallitus	1	5	6

Palvelusvuodet Grant Thorntonilla Tilikausilla 23-24 ja 22-23



Tilikauden 23-24 lopussa



Tilikauden 22-23 lopussa

Henkilöstön ikäjakauma tilikauden lopussa Tilikausilla 23-24 ja 22-23

	Tilikausi 23-24	Tilikausi 22-23
alle 30-vuotiaat	19	21
30-50-vuotiaat	38	34
yli 50-vuotiaat	16	17



Henkilöstön keski-ikä
tilikausilla 23-24 ja 22-23

Yhteiskunta

Muutamme yhteiskuntaa paremmaksi omilla teoillamme



Yhteiskunta

Ymmärrämme, että liiketoimintamme vaikuttaa paitsi talouteen myös ympäröivään yhteiskuntaan. Siksi pyrimme aktiivisesti edistämään yhteiskunnan hyvinvointia teoillamme.

CO2-päästöt ja analyysi kaksoisolennaisuuden perusteella

Yksi yhteiskunnan yleiseen hyvinvointiin merkittävästi vaikuttava kokonaisuus on ilmastonmuutos. Yritysten eri toimintojen päästöt on katsottu olevan merkittävä vaikuttaja tekijä ilmastonmuutokseen globaalisti. Ymmärrämme toki, että meidän toimintamme välittömästi aiheuttamat päästöt ovat kovinkin vähäisiä suhteessa esimerkiksi kokoluokkaamme suurempiin tuotantolaitoksiin, mutta näemme, että päästäksemme yhdessä tavoitteisiin esimerkiksi päästöjen globaalin vähentämisen suhteen, kaikkien osallistumista tarvitaan. Tietoisuuden kasvattaminen aiheesta on tärkeää ja joskus sekin voi välillisesti johtaa kokoaan suurempiin tekoihin ja tuloksiin.

Aloitimme edellisellä (2022–2023) tilikaudellamme hahmottamaan aiheuttamiemme CO2-päästöjä ja tilikaudella 2023–2024 päätimme laskea ja julkaista joiain aiheeseen liittyviä keskeisiä lukujamme. Päästölaskelman suorittaminen perustuu aiemmin hahmottelemamme kaksoisolennaisuusanalyysiin, jossa arvioitiin organisaatiomme toiminnan vaikutukset ja niihin liittyvät olennaiset kestävyysnäkökohdat. Tältä osin raporttimme keskittyy erityisesti käyttämämme toimistokiinteistön ja työmatkustamisen aiheuttamiin päästöihin. Luotamme päästöjemme laskennassa osittain laskelmiin, jotka on tuotettu arvoketjussamme olevista lähteistä, emmekä ole itse voineet tuottaa kyseistä dataa järjestelmistämme. Päästölaskelmiämme ei ole myöskään verifioitu ulkopuolisen, riippumattoman toimijan toimesta.

CO2-päästöjen laskenta

Laskentamme perustui oikealla esitettäviin keskeisiin päästölähteisiin:

Kiinteistön päästöt

Veden kulutuksen päästöt
Sähkön kulutuksen päästöt
Lämmityksen päästöt

Kiinteistön CO2 ekvivalenttipäästöiksi on laskettu **18,54 tonnia** vuodessa. Tämän laskelman perusteella kiinteistön päästöt muodostavat merkittävän osan organisaation kokonaispäästöistä, erityisesti energiankäytön osalta.

Työmatkustamisen päästöt

Automatkojen päästöt
Hotellioiden päästöt
Junamatkojen päästöt
Lentomatkojen päästöt

Työmatkustamisen CO2-ekvivalenttipäästöiksi on laskettu **7,29 tonnia**. Työmatkustamisen päästöt korostavat liikematkustuksen vaikutusta organisaation hiilijalanjälkeen.

Muut päästöt

Laskimme myös joidenkin yhteistuloksista poisjättämiämme toimintojemme aiheuttamia päästöjä ikään kuin oheistoimintana. Laskimme mm. työmatkojen (henkilökunnan matkustaminen kodin ja työn välillä) ja hankittujen tietokoneiden, sekä näiden kierrättämiseen liittyvien toimintojen päästöt. Oli mielenkiintoista havaita, että joidenkin toimintojemme osalta, kiitokset kuuluvat alihankkijoillemme, pääsimme jopa nettonegatiivisiin tuloksiin, mutta näiden toimintojen osuus on meidänkin kokonaisuudestamme niin pieni, ettemme katsoneet mielekkääksi raportoida näitä tietoja ainakaan tässä vaiheessa ilmoittamissamme luvuissa.

Jatkamme päästölaskentamme kehittämistä, seuraamme laskennan ja määritteiden yhdenmukaistumisen globaalia kehittymistä ja suunnitelmanamme on, että tulemme myöhemmin vakiomaan laskentaperiaatteitamme valtastandardeja mukaillen. Osallistumme vuonna 2025 Keskuskauppakamarin järjestämään ilmasto-ohjelmaan.

Kaksoisolennaisuus ja vaikutusten arviointi

Alustavasti hahmottelemassamme kaksoisolennaisuus-analyysissä tunnistimme liiketoimintamme aiheuttamiin päästöihin liittyen kaksi merkittävää näkökohtaa:

- Vaikutus ulkoiseen ympäristöön:

Kiinteistön energiankulutus ja työmatkustaminen ovat suurimmat yksittäiset päästöjen aiheuttajat. Energiatohokkuustoimilla, kuten uusiutuvien energialähteiden käyttönotolla ja työmatkustamisen vähentämisellä, voidaan merkittävästi pienentää organisaation hiilijalanjälkeä.

- Vaikutus organisaatioon:

Lainsäädännön tiukentuessa energiatehokkuuteen ja hiilijalanjälkeen liittyvät vaatimukset voivat lisätä kustannuksia ja riskejä. ESRS-standardit edellyttävät yksityiskohtaista raportointia, jonka avulla organisaatio voi myös saavuttaa kilpailuetua.

ESRS-standardien huomioiminen

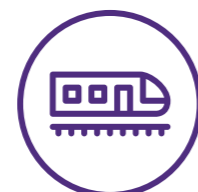
- ESRS E1 (Ilmastonmuutoksen hillitseminen): Kiinteistön ja työmatkustamisen päästöt tulee yleisesti raportoida Scope 1, Scope 2 ja Scope 3 -kategorioissa. Raportissa tulee standardin mukaan esittää myös mitä toimia on toteutettu päästöjen vähentämiseksi.
- ESRS E2 (Ilmastonmuutokseen sopeutuminen): Standardin mukaan on suositeltavaa raportoida, miten organisaatio on sopeutunut energiakriiseihin ja muuttuvaan lainsäädäntöön.

Raporttimme ei täytä mainittujen standardien vaatimuksia, vaan se on tuotettu sidosryhmiemme käyttöön sellaisenaan ja annamme mielellämme lisätietoja esimerkiksi laskentaperiaatteistamme liittyen toteutettuun päästölaskentaamme.



Kiinteistö

Päästöt tilikauden aikana
18 541,47 kg CO₂



Matkustus

Päästöt tilikauden aikana
7 298,11 kg CO₂

Olemme tunnistanee seuraavanlaisia mahdollisuuksia päästöjemme monitorointiin ja mahdollisesti asteittaiseen vähentämiseen:

- Energiatohokkuus kiinteistössä:
 - Voimme lähestyä kiinteistön energiatehokkuuden parantamista esimerkiksi LED-valaistuksella ja nykyistä älykkäämmillä lämmitysratkaisuilla. Kiinteistöllä, jossa toimimme vuokralaisina, on WWF:än myöntämä Green Office sertifikaatti.
 - Voimme tutkia ja tukea siirtymistä uusiutuviin energialähteisiin mahdollisuuksiemme rajoissa.
- Työmatkustamisen monitorointi ja mahdollinen vähentäminen

Enemmän kuin juhlallisten lupausten julistamista tässä vaiheessa, ottaen huomioon toimialamme ja organisaatiomme koon, pidämme tärkeänä kokonaisvaltaisen päästölaskennan kehittämisen yhteydessämme laatimamme kaksoisolennaisuusarvioinnin perusteella. Jatkossa voimme ja tulemme tarkentamaan toimiamme kohdennetusti päästöjä vähentävään suuntaan saavuttaaksemme tavoitteemme.

Vähennyskeinoja jatkossa voisivat olla mm.:

- Etätyöskentelyn ja virtuaalikokousten suosiminen suhteessa fyysiseen kokoontumiseen.
- Joukkoliikenteen ja vähäpäästöisten kulkuvälineiden suosiminen.

Raportin laskelmien mukaan kiinteistön ja työmatkustamisen päästöt muodostavat merkittävän osan organisaatiomme hiilijalanjäljestä. Kaksoisolennaisuusanalyysin pohjalta toteuttamamme laskennan mukaisesti energiatehokkuus- ja uusiutuvan energian toimet ovat ensisijaisia keinoja päästöjen vähentämiseen. ESRS-standardien mukainen raportointi auttaa organisaatiotamme paitsi vähentämään päästöjämme, myös vastaamaan sidosryhmien ja lainsäädännön tuleviinkin vaatimuksiin.

GFANZ-The Glasgow Financial Alliance for Net Zero

Olemme osa Grant Thornton International -ketjua. Ketjun kautta olemme myös The Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) -allianssin jäseniä. GFANZ on ilmastopimus, jonka YK:n aloitteesta perustettu ryhmä rahoitusalan yrityksiä ja organisaatiota on luonut. Tämä sopimus velvoittaa meitä tukemaan tavoitetta nettonollapäästöistä kasvihuonekaasujen osalta viimeistään vuoteen 2050 mennessä. Allianssin jäsenenä Grant Thornton International -ketju on sitoutunut myös valvomaan tilintarkastusasiakkaitaan siten, että nämä noudattavat asianmukaisia standardeja ilmastoon liittyviä tietoja raportoidessaan.



Keskuskauppakamarin Ilmasto-ohjelma

Käynnissäolevalla tilikaudella (24-25) Grant Thornton on valittu mukaan Keskuskauppakamarin ilmasto-ohjelmaan, jossa on mukana yhteensä 306 pk-yritystä ympäri Suomea.

Ilmasto-ohjelma on suunnattu suomalaisille pk-yrityksille, jotka haluavat lähteä edistämään omaa ilmastotyötään. Ohjelma tarjoaa maksutonta ja käytännönläheistä koulutusta, asiantuntija-apua ja konkreettisia työkaluja hiilijalanjäljen laskentaan sekä päästövähennystoimien toteuttamiseen.



Verojalanjälki ja arvonluonti yhteiskunnalle

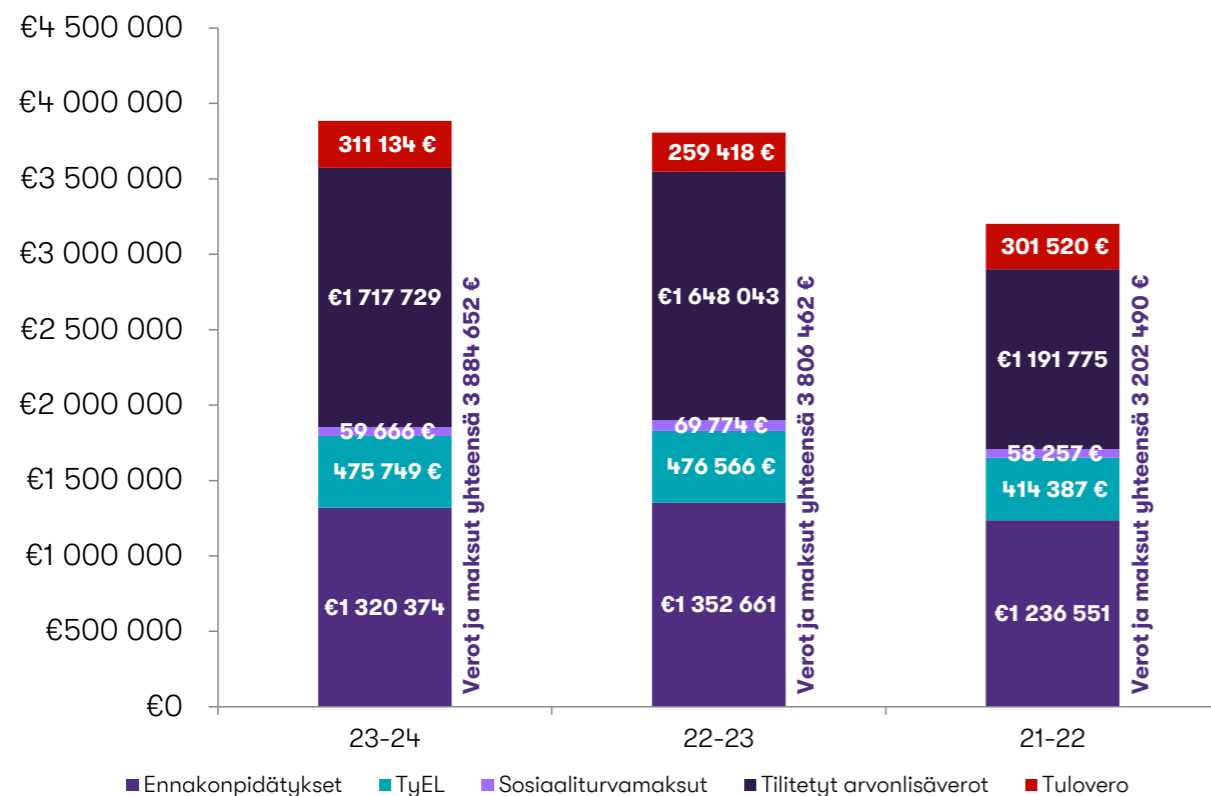
Palveluista, joita tuotamme asiakkaillemme, syntyy taloudellista lisäarvoa meille, asiantuntijoillemme sekä ympäröivälle yhteiskunnalle. Lisäarvoa jaetaan henkilöstölle ja osakkaille palkkojen, tulospalkkioiden ja osinkojen muodossa. Yhteiskunnalle tuotettu lisäarvo konkretisoituu maksettujen verojen ja veroluonteisten maksujen muodossa, joita käytetään julkisten palveluiden tuottamiseen. Verojalanjäljestämme suurin osa muodostuu tilittämistämme ennakonpidätyksistä ja arvonlisäveroista.

Haluamme edistää läpinäkyvää yrityskulttuuria ja rakentaa luottamusta julkaisemalla veronjalanjälkemme. Tuloverojen lisäksi maksamme ja tilitämme myös muita veroja ja veroluonteisia maksuja, joista kokonaisverojalanjälkemme muodostuu. Kaikki toimintamme tapahtuu Suomessa asuvien osakkaiden omistamassa yhtiössä, ja maksamme kaikki veromme Suomeen. Yhtiöllä ei ole lainkaan korollista velkaa, eikä sen toimintaa ole rahoitettu ulkomailta.

“Olemme osa kansainvälistä ketjua ja useat asiakkaistamme ovat monikansallisia toimijoita. Grant Thornton Oy on kuitenkin täysin suomalainen ja suomalaisten omistama yhtiö, ja meille on tärkeää, että maksamme veromme Suomeen. Julkaisemalla verojalanjälkemme haluamme havainnollistaa toimintamme taloudellista arvoa yhteiskunnalle.”



Lotta Salmi, Assistant Manager, Tax



Siivoustalkoot ja verenluovutus työajalla

Grant Thornton
in the community



Grant Thornton International järjestää vuosittain kansainvälisen yhteiskuntavaikuttamisen tempauksen, Grant Thornton in the community, johon kukin jäsenoimisto voi osallistua haluamallaan tavalla. Tänä vuonna Suomen osallistuminen jakautui kahteen osaan: verenluovutusryhmän perustamiseen sekä siivoustalkoisiin.

Grant Thornton Oy on perustettu luovuttajaryhmäksi SPR:lle, ja olemme samalla mahdollistaneet verenluovutuksen työajalla henkilöstöllemme. Tavoitteenamme on tukea verenluovutuksen merkitystä ja rohkaista työntekijöitämme osallistumaan tärkeisiin hyväntekeväisyystekoihin. Tästä aloitteestamme osoitukseksi olemme iloksemme saaneet Veripalvelun Verenluovutus työajalla-sertifikaatin.

Sertifikaatti on osoitus siitä, että yrityksemme arvostaa yhteiskunnan hyvinvointia ja terveyttä. Haluamme

kannustaa mahdollisimman monia hyödyntämään tätä tilaisuutta auttaa luovuttamalla, ilman huolta työhön liittyvistä esteistä.

Syyskuussa järjestimme myös siivoustalkoot, joissa työntekijämme yhdessä siivosivat Munkkiniemen ja Pikku Huopalahden alueen puistoja ja rantoja. Tämän yhteisen toiminnan avulla paransimme ympäristöämme siisteyttä ja samalla edistimme yhteisöllisyyttämme sekä lisäsimme ympäristötietoisuutta työpaikalla.



Yhteistyötä opiskelijoiden kanssa

Olemme tehneet aktiivista yhteistyötä eri paikkakuntien kauppatieteiden ainejärjestöjen kanssa eri paikkakunnilla tavoittaaksemme tulevaisuuden osaajat ja lisätäksemme toimialamme houkuttelevuutta. Olemme osallistuneet opiskelijatapahtumiin, järjestäneet työelämäaiheisia tilaisuuksia ja tukeneet opiskelijoiden ammatillista kehittymistä esimerkiksi yritysvierailujen kautta. Lisäksi olemme tukeneet ainejärjestöjen toimintaa sponsoroinnin ja kumppanuuksien muodossa, edistäten samalla paitsi oman yrityksemme myös toimialamme tunnettuutta ja kiinnostavuutta. Tavoitteenamme on rakentaa vahvoja ja pitkäjänteisiä suhteita tulevaisuuden ammattilaisten kanssa sekä varmistaa alan jatkuva kehitys ja vetovoimaisuus.



Hyväntekeväisyyshankkeet

Tilikauden 2023–2024 aikana toteutimme hyväntekeväisyysaktiviteetteja, joiden avulla pyrimme positiivisesti vaikuttamaan ympäristöömmme ja yhteiskuntaan. Tähän on kuulunut esimerkiksi hyväntekeväisyysshaaste, jossa työntekijämme keräsivät kilometrejä liikkuessaan. Jokainen liikuttu kilometri muutettiin lahjoitukseksi mielenterveytyksen tueksi Mieli ry:lle. Tämän lisäksi Grant Thornton teki vuosittaisen lahjoituksensa Mannerheimin lastensuojeluliitolle jouluna 2023.

Toimistollemme on hankittu pullonkeräyspisteitä, joiden kautta 50 % tyhjien tölkkien ja pullopanttien tuotoista ohjataan erilaisille hyväntekeväisyyskohteille. Ensimmäisenä kohteena on ollut Icehearts yhdistys, jonka toimintamalli tukee lapsia ja lapsiperheitä ennaltaehkäisemään syrjäytymistä sekä kohentaa hyvinvointia sosiaalityön, koulun ja vapaa-ajan tukemisen kautta.

Ajankohtaiset aiheet asiakkaille ja sidosryhmille

Olemme jakaneet tietämystämme ajankohtaisista aiheista asiakkaillemme ja muille sidosryhmillemme digitaalisilla alustoilla asiantuntijasisältöjen muodossa. Edeltävällä tilikaudella käsitelimme ajankohtaisia teemoja oppaiden, artikkeleiden ja podcast-jaksojen kautta, ja julkaisimme yli 20 sisältöä.

Asiantuntijoidemme tuottamissa artikkeleissa käsiteltiin monipuolisesti eri aihealueita, kuten kyberturvallisuus, tilintarkastus, verotus, vastuullisuus, yrityskaupat, kansainvälinen liiketoiminta sekä naisten asema työelämässä. Lisäksi julkaisimme kaksi ladattavaa opasta, jotka käsitelivät CSRD-lainsäädäntöä ja NIS2-direktiiviä.

Women in Business -raportti

Jo 20 vuoden ajan Grant Thornton -ketju on Women in Business -tutkimuksen kautta on tutkinut, mikä tukee ja mikä estää naisten edistymistä työpaikoilla.

”Women in Business -tutkimuksemme on ollut merkittävä osallistuja globaalissa keskustelussa työpaikkojen tasa-arvosta jo 20 vuoden ajan. Se on tuonut esille sukupuolten epätasapainon ylimmissä tehtävissä ja auttanut tunnistamaan selkeät polut, joita yritykset voivat seurata tehdäkseen merkittävää edistystä” totesi Grant Thornton Internationalin toimitusjohtaja Peter Bodin uusimman, naistenpäivänä 2024 julkaistun tutkimuksen yhteydessä.

Grant Thornton International Business Report (IBR) on kansainvälinen tutkimus, jossa selvitetään vuosittain yli 10 000 keskiuuren yrityksen näkemyksiä ja odotuksia 28 maasta.



Yli 10 000
keskiuuren yrityksen näkemyksiä
ja odotuksia 28 maasta

Raporttia toteuttamassa

Vastuullisuusraportointi on otettu koko yrityksen yhteiseksi asiaksi ja jokainen Grant Thorntonin henkilöstön jäsen on osallistunut siihen osaltaan.

Varsinaiseen raporttiin liittyvien operatiivisten toimien taustalla ovat:

Jonni Leporanta
Partner and CEO
Head of Advisory
Grant Thornton Oy

Heidi Jääskeläinen
Manager, Assurance
CIA, CRMA
ESG-varmentaja
Grant Thornton Oy

Jesper Nordlund
Assistant Manager, Assurance
Grant Thornton Oy

Ilkka Kujala
Partner, Assurance and Sustainability
KHT-tilintarkastaja
Kestävyysraportointitarkastaja, KRT
Grant Thornton Oy

Terhi Lehtinen
HR Specialist
Grant Thornton Oy

Melanie Nybergh
Associate, Assurance
Grant Thornton Oy

Satu Peltonen
Partner, Assurance
KHT-tilintarkastaja
Kestävyysraportointitarkastaja, KRT
Grant Thornton Oy

Kaisa Halsas
Marketing Specialist
Grant Thornton Oy

Ann-Flora Alexa
Associate, Assurance
Grant Thornton Oy

André Engström
Partner, Assurance
KHT-tilintarkastaja
Kestävyysraportointitarkastaja, KRT
Grant Thornton Oy

Lotta Salmi
Assistant Manager, Tax
Grant Thornton Oy



Grant Thornton

[grantthornton.fi](https://www.grantthornton.fi)

© 2025 Grant Thornton Oy. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton International Ltd (GTIL) and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.