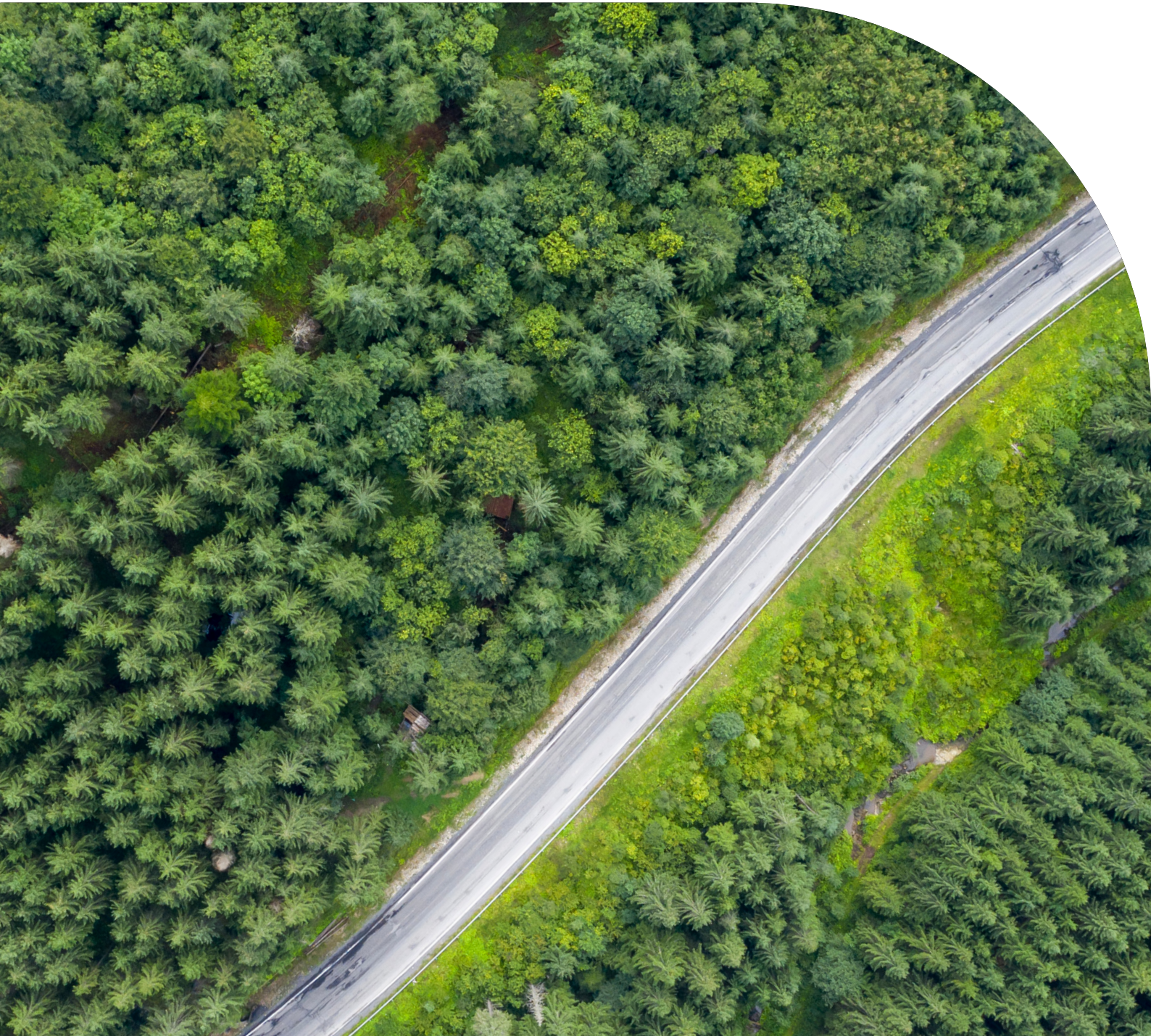


Matkamme vastuullisesta toimijasta kestävästi operoivaksi yhteisöksi

Raportti tilikaudelta 2022-2023





Sisältö

Kestävyyden suunta – toimitusjohtajan terveiset	5
Grant Thorntonista	6
Vuosi lukuina	8
Vastuullisuus ja kestävyys Grant Thorntonilla	10
Kestävyysraportointi tuo muutoksen sidosryhmäajatteluun	11
Asiakkaat	13
Henkilöstö	17
Monimuotoinen ja perheystävällinen työpaikka	24
Keskeiset henkilöstölukumme	26
Yhteiskunta	29



Kestävyyden suunta – toimitusjohtajan terveiset

Tervetuloa tutustumaan raporttiimme tilikaudelta 2022–2023, joka kertoo matkastamme kestäväksi toimijaksi.



Päättyneen tilikauden aikana, ja tälläkin hetkellä, maailma ympärillämme on erilaisten haasteiden värittävä; kiristynyt geopoliittinen tilanne, inflaation ja korkoympäristön sävyttämä makrotalous, energiakriisi, ilmastomuutokset ja Covid-pandemian jälkivaikutukset. Ajat ovat erilaisia ja suhdanteet vaihtelevat. Meidän tavoitteemme on kuitenkin tarjota laadukkaita palveluja, olla hyvä työnantaja ja vastuullinen toimija yhteiskunnassa, niin hyvinä kuin vaikeimpinakin aikoina.

Haluamme auttaa asiakkaitamme menestymään ja kasvamaan. Kun onnistumme tässä tavoitteessa, menestymme samalla itsekkin. Yhdessä asiakkaidemme kanssa luomme hyvinvointia, työpaikkoja sekä yhteiskunnalle verotuloja, mikä mielestäni on vastuullista toimintaa parhaimmillaan.

Henkilöstö on asiantuntijayrityksen tärkein yksittäinen voimavara, ja laadukkaan toiminnan edellytys. Haluamme työnantajana tarjota ympäristön, joka antaa mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja itsensä kehittämiseen monipuolisten ja mielenkiintoisten asiakastoimeksiantojen parissa. Ymmärrämme tasa-arvoisen ja monimuotoisen organisaation merkityksen sille, että työn tekeminen on mielekästä ja sille, että yritys menestyy. Tarjoamme henkilöstöllemme hyvät edellytykset panostaa omaan hyvinvointiinsa eri tavoin, ja tavoitteenamme on työpaikka, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen ei muodosta estettä uralla etenemiselle. Strategiassamme olemme linjanneet, että yrityskulttuurimme on vahva, ja tarjoamme tasa-arvoisen, mielekkään ja merkityksellisen työpaikan.

Haluamme kantaa kortemme kehoon myös yhteiskunnallisesti vastuullisena yrityksenä. Lakien ja sääntelyn noudattaminen korostuu toimintatavoissamme, ja on samalla meidän laadutakuumme. Väärinkäytösten ja korruption ehkäiseminen sekä näihin liittyvien riskien arviointi on keskeisessä asemassa monissa toimeksiannoissamme.

Vastuullisuusasioista raportointi mielletään toistaiseksi joskus kaikista isoimpien ja julkisen kaupankäynnin

kohteena olevien yritysten pelikentäksi, eli niiden, jotka tänä päivänä ovat veloitettuja tuottamaan ja julkaisemaan vastuullisuusraportointia. Meille keskeinen asiakasryhmä on yksityisesti omistetut keskiuuret yritykset (niin kutsuttu mid-market). Olemme rohkeasti huomanneet, että vastuullisuusasioista keskustellaan enenevässä määrin myös niissä yrityksissä, joilla ei vielä toistaiseksi ole lakisääteistä vastuullisuusasioiden raportointivelvollisuutta.

Meille on ilo olla kumppanina mukana auttamassa yritysvastuuasioiden raportoinnin kehittämässä, neuvomassa vastuullisuus- ja kestävyyskysymyksissä, tai vaihtoehtoisesti varmentamalla raportoitavia tietoja. Tällä hetkellä panostamme vahvasti myös oman organisaatiomme osaamiseen vastuullisuusraportoinnin osalta. Yhtenä esimerkkinä tästä organisaatiossamme työskentelee useampi ST-Akatemian ja Suomen Tilintarkastajat ry:n ESG-valmennusohjelman kautta auktorisoitu ESG-varmentaja, KRT (Kestävyyseraportointitarkastaja).

Oikein ja kestävästi toimiminen on toisinaan helpommin sanottu kuin tehty. Joskus tulee eteen tilanteita, joissa helppoja ja hyviä vaihtoehtoja tuntuu olevan niukasti tarjolla, eivätkä ratkaistavat asiat läheskään aina ole mustavalkoisia. Näissä kiperissä tilanteissa omia valintojamme ohjaavat CLEAR-voimamme, joihin liittyy muun muassa yhteistyö, arvostus, vastuullisuus, rohkeus ja ratkaisukeskeisyys.

Toivottavasti saat lukijana tästä raportista lisää hyödyllistä tietoa meistä ja siitä, mitä vastuullisuus ja kestävyys meille tarkoittavat ja miten ne näkyvät meidän arjessamme.

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. 12 partneriamme ovat aktiivisesti mukana eri palveluissamme ja osallistuvat toimialan kehitystyöhön niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Liike-elämän lisäksi tarjoamme palveluitamme useille yleishyödyllisille yhdistyksille ja säatiöille.

Yhteensä meillä on noin 80 työntekijää Helsingin ja Turun toimistoissa. Auktorisoitujen KHT-tilintarkastajien osuus työntekijöistämme on 25 %, mikä osaltaan takaa kaikkien tarkastustoimeksiantojemme korkean laadun.

Grant Thornton Global

Grant Thornton on itsenäisten tilintarkastus- ja konsultointiyritysten kansainvälinen verkosto. Viime vuosina toimintamme on kasvanut huomattavasti, ja tällä hetkellä Grant Thorntonilla on toimintaa noin 140 maassa yli 73.000 työntekijän voimin.

Asiantuntijoidemme kanssa asioiminen 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 eri kokoisten niin kansainvälisten kuin kotimaisten toimijoiden parissa. Toimistot tekevät lisäksi tiivistä yhteistyötä keskenään, joten myös yhteisten kansainvälisten toimeksiantojen parissa työskentely on meille tuttua.



25%

Auktorisoitujen KHT-tilintarkastajien osuus työntekijöistämme

“Kokonaiskuvan ymmärtäminen kiinnostaa meitä aidosti, samoin kuin asiakkaidemme haasteet ja tavoitteet, sekä heidän toimintaympäristönsä.”

Jonni Leporanta, Managing Partner

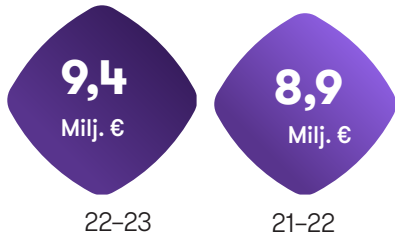




Vuosi lukuina

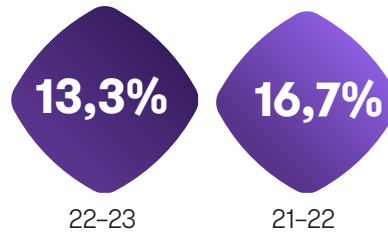
Olemme koonneet tärkeimpiä tunnuslukuja kahdelta edelliseltä tilikaudelta. Grant Thorntonilla on käytössä murrettu tilikausi, joka alkaa lokakuun alusta ja päättyy syyskuun loppuun.

Liikevaihto
(Milj. €)



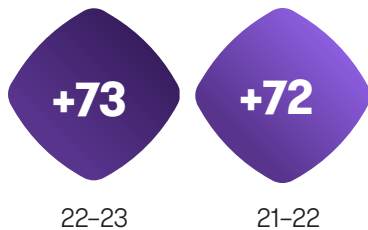
Lähde: Tilinpäätös

Liikevoitto (%)



Lähde: Tilinpäätös

Suosittelisitko GT:tä työpaikkana
(eNPS, Employee Net Promoter Score)



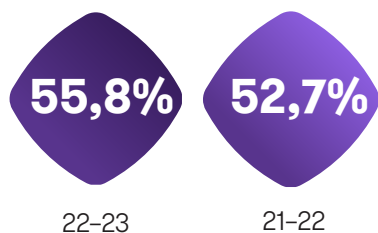
Lähde: Henkilöstökysely

Koulutustunnit
(keskimäärin/työntekijä)



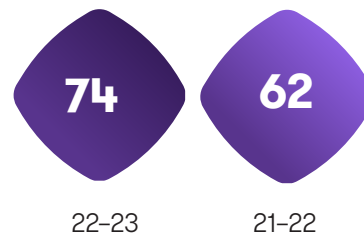
Lähde: HR-järjestelmä

Omavaraisuus (%)



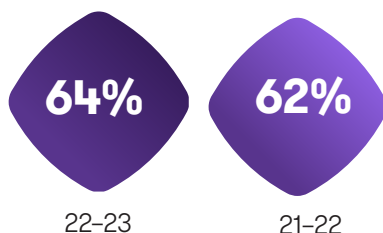
Lähde: Tilinpäätös

Henkilöstön määrä
(hlö, keskimäärin tilikauden aikana)



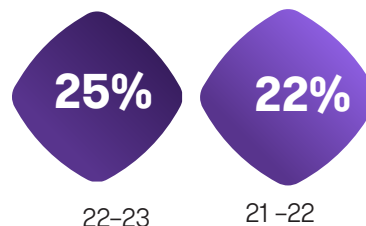
Lähde: HR-järjestelmä

Naisten osuus henkilöstöstä (%)
(Keskimäärin tilikauden aikana)



Lähde: HR-järjestelmä

Naisten osuus johtoryhmästä (%)
(Tilikaudella)



Lähde: HR-järjestelmä

Vastuullisuus ja kestävyys Grant Thorntonilla

Tilikausi 2022–2023 on meille ensimmäinen, jolloin julkaisemme vapaaehtoisesti raportin matkastamme kestäväksi toimijaksi ja asetamme tavoitteita tulevaisuuden kestävyystyölle. Nyt on ollut tullut aika määritellä Grant Thorntonin kestävyys suunta Suomessa.

Vastuullisuuden teemamme ja tavoitteemme

Tämä on ensimmäinen raporttimme, jossa määritellään Grant Thorntonin vastuullisuuden ja kestävyys suunta Suomessa ja asetetaan konkreettisia tavoitteita tulevaisuuteen. Vastuullisuus- ja kestävyysteemamme on jaettu kolmeen osa-alueeseen: asiakkaisiin, henkilöstöön ja yhteiskuntaan. Autamme dynaamisia organisaatiota kasvamaan kestävästi. Luomme kestävä työlämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet. Muutamme yhteiskuntaa paremmaksi omilla toimillamme. Haluamme olla alan luotettavin toimija.

Teemat ja tavoitteet on määritelty senioritason henkilöstöstä koostuvissa työryhmissä, joihin osallistui laaja otanta eri osastojemme johtoa ja työntekijöitä. Tavoitteiden priorisointi on tehty sen perusteella, miten yrityksenä voimme vaikuttaa asiaan.

Otamme vastuullisuuden ja kestävyys vakavasti

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

Kestävän kehityksen tavoitteet ohjenuorana vastuullisuustyössä

Olemme tunnustaneet ja valinneet kuusi SDG:tä (Sustainable Development Goals) eli YK:n kestävä kehityksen tavoitetta, joita kohti suuntaamme työtämme:

- Vähennämme eriarvoisuutta ja vahvistamme sukupuolten välistä tasa-arvoa (SDG 5 ja 10)
- Edistämme terveellistä elämää ja hyvinvointia (SDG 3)
- Luomme ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG 8)
- Teemme ilmastotoimia (SDG 13)
- Vaalimme rauhaa, oikeudenmukaisuutta ja hyvän hallinnon toteutumista (SDG 16)



Kestävyyseraportointi tuo muutoksen sidosryhmäajatteluun



Asiakkaat

Autamme dynaamisia organisaatiota kasvamaan kestävästi



Henkilöstö

Luomme kestäväää työelämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet



Yhteiskunta

Muutamme yhteiskuntaa paremmaksi omilla teoillamme

ton

Asiakkaat

Autamme dynaamisia
organisaatiota kasvamaan
vastuullisesti



Asiakkaat

Yksi tärkeimmistä sidosryhmistämme ovat asiakkaamme, joiden omistajia, hallituksia ja johtoa autamme kehittämään yhteisöjään vastuullisesti. Autamme mielellämme sidosryhmiämme edistämään niin ympäristön, sosiaalisten aspektien kuin taloudenkin kannalta kestävää liiketoimintaa.

Koemme olevamme avainasemassa kertomassa kestävästä toiminnasta yrityksille

Tunnistamme oman mahdollisuutemme ja vastuumme kertoa kestävästä toiminnasta asiakkaillemme. Etiikka ja moraalit ovat yleisessä tekemisessämme johtavassa roolissa, ja ne ohjaavat toimiamme, jotka koemme omiksemme. Meillä on velvollisuus toimia myös valistajana ja ohjaajana. Asiantuntijaorganisaatiolla, kuten meillä on moraalinen velvollisuus edistää vastuullisia toimintatapoja yhteiskunnassa. Opastamalla asiakkaitamme vastuullisuuteen voimme auttaa vähentämään yritysten toiminnan haitallisia vaikutuksia ympäristölle, yhteiskunnalle ja taloudelle.

Moraalin ja etiikan lisäksi nykymaailmassa lainsäädäntö ja muu sääntely ohjaavat enenevässä määrin kohti kestävä tekemistä. Koemme, että meidän asiantuntijaorganisaationa on tärkeää auttaa asiakkaitamme ymmärtämään ja noudattamaan näitä lakeja ja säädöksiä. Näinä päivinä on tullut ja tulee jatkuvasti uusia lakeja ja säädöksiä, jotka edellyttävät yrityksiä ja organisaatioita noudattamaan tiettyntyyppisiä vastuullisuus- ja kestävyysstandardeja, joista raportoidaan joko ulkoisesti tai osana toimitusketjua, omille asiakkaille.



Vastuullisuudesta ja kestävydestä 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 kestävä menestystä. Haluamme edistää yhteiskunnan hyvinvointia samalla, kun toimijat täyttävät lainsäädännölliset vaatimukset ja vastaavat sidosryhmiensä odotuksiin.

Vastuullisuus toimitusketjussamme

Toimitusketjussamme vastuullisuus osa-alueetta olemme vasta opettelemassa. Olemme toki jo pidempään pyrkineet yleisesti tekemään vastuullisia valintoja hankinnoissamme, mutta jatkossa pitkin aikavälin systemaattisuuteen pyrkimällä tiedämme saavuttavamme parempia tuloksia. Jo nyt jotkut asiakkaistamme ovat alkaneet esittämään meille erilaisia kyselyjä vastuulliseen toimintaamme liittyen. Tämä tukee entisestään sitä, että tulemme ohjaamaan valintojamme kestävyden ehdoilla.

Vastuullinen liiketoiminta

Riippumattomuus

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

Noudatamme GTI-ketjun (Grant Thornton International) globaaleja riippumattomuusohjeita ja työntekijämme vahvistavat vuosittain riippumattomuusvahvistuksella säännösten noudattamisen. Eettinen toiminta on yhteisömme keskiössä. Hyvät toimintamallit näkyvät meidän omissa toimeksiannoissamme ja GTI-ketjun yhteisissä tehtävissä.

Riippumattomuuskysymykset koskevat asiakkaitamme, toimittajiamme ja työntekijöitämme.

Riippumattomuusarvioissamme huomioimme mahdolliset esteellisyyskysymykset 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 noudattamisiin liittyvistä asioista (86 %), korruption vastaisesta työstä (81 %), rahanpesun estämisestä (88 %) sekä tietoturvan edesauttamisesta (86 %). Suluissa näkyvät prosenttiosuudet 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.

Laatujohtaminen

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

Olemme panostaneet myös IT-riskienhallintaan. Oma organisaatiotamme on vahvistettu ja työntekijöiden koulutukseen sisältyy pakollisia tietoturvallisuuteen liittyviä koulutuksia.

“Eettinen toiminta on yhteisömme keskiössä. Hyvät toimintamallit näkyvät meidän omissa toimeksiannoissamme ja GTI-ketjun yhteisissä tehtävissä.”



“Olemme kypsyttelleet tällaisen projektin aloittamista jo hyvän aikaa, siis useita vuosia. Tietoisuus siitä, että matkamme varrella olemme tehneet jo pitkään kestäviä ja vastuullisia valintoja, helpotti lopulta päätöstä siitä, että tallennamme tekemisemme sanoiksi, tällaisen vapaaehtoisesti laaditun raportin muodossa.”

Ilkka Kujala, Partner, Audit & Sustainability

Jo ensimmäisistä johdon parissa käydyistä keskusteluista alkaen tuli kohtuullisen nopeasti selväksi, ettei tämä projekti lennä, ellei initiaatiivi lähde yhtiömme ylimmästä johdosta. Yksin johto ei luonnollisestikaan voi mitata ja raportoida vain haluamiaan asioita johtamastaan yhteisöstä. Sen sihaan toimijat koko yhtiön tasolla on otettava mukaan päättämään siitä, mitkä ovat meille relevantteja ja mitattavia asioita, joita voimme alkaa seurata ajassa ja sitä kautta tulkitsemaan mitattuja tuloksia ja tekemään tästä yhteisöstä meille kaikille parempaa paikkaa olla ja elää.

Alkuvaiheessa olemme lähteneet tekemään tätä projektia omien asiantuntijoidemme voimin. Osaamisen kehittäminen ja eritaustaisten asiantuntijoiden mukaan ottaminen tähän projektiin on ollut keskiössä. Selvää oli myös, että HR- ja markkinointiviestinnän osaajillamme tulee olemaan tässä projektissa iso rooli. Samoin kuin näimme, ettei muut asiantuntijamme pelkällä maalaisjärjen käytöllä voi kutsua itseään vastuullisuus- tai kestävyysasiantuntijoiksi. Tällä hetkellä kestävyyskoulutuksiin käyttämiämme tuntimääriä ei lasketa enää sadoissa vaan tuhansissa. Panostus on ollut merkittävä ja on ollut ilahduttavaa seurata, että hitaasti mutta varmasti, tehdyn työn tulokset alkavat näkyä. Toki tietoisuuden kasvattaminen ja osaamisen kehittäminen tulevat olemaan vielä tovin tekemisemme keskiössä kestävyysasioihin liittyen.

Suuri apu kestävyysasioiden opettelussa on ollut kansainvälisen ketjumme ja Suomen Tilintarkastajien järjestämällä koulutuksilla. Lisäksi olemme jo jonkin aikaa ammentaneet osaamista myös akateemisesta maailmasta, jossa kestävyysaihepiiri on noussut kuumaksi puheenaiheeksi ja opetusohjelmiin mukaan vaihtelevassa, mutta voimakkaan kiihtyvässä tahdissa.

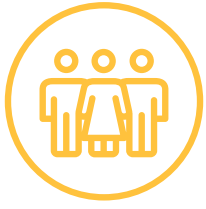
Teemme kestävyuden osa-alueella laajaa yhteistyötä myös kansainvälisen ketjumme, Grant Thorntonin kanssa. Osallistumme aktiivisesti sekä Nordic Baltic -alueen että Eurooppa- ja globaalitason yhteistyöhön kestäväan tekemiseen ja sen raportointiin liittyen.

Kestävyysraportoinnin taustalla keskeisiä toimenpiteitä ovat kaksoisolennaisuuden määrittäminen sekä yrityksen ja toimitusketjujen päästöjen laskenta ja niistä raportointi. Olemme aloittaneet tämän työn Grant Thorntonilla ja esitämme työn tuloksia tulevien vuosien raporteissamme laajemmin. Olemme tunnistanee muun muassa Scope 3:n päästölaskennan haasteellisuuden LCA-laskennan vasta kehittyessä hurjaa vauhtia globaalisti ja sen ollessa tällä hetkellä tieteellisen tutkimuksen yksi keskeisiä osa-alueita. Ottaen huomioon yrityksemme koon varsinainen kestävyysraportointi ei tule meille pakolliseksi heti lähivuosina. Pohdimme raportointimme muotoa jatkossa ja päätämme missä määrin eri kestävyysraportointistandardeja tulemme soveltamaan.



Henkilöstö

Luomme kestäväää työelämää
huomioimalla henkilöstömme
tarpeet ja elämäntilanteet



Henkilöstö

Meille työntekijöiden viihtyvyys on ensisijaisen tärkeää. Kulttuurimme on ihmisläheinen ja avoin. Kannustamme ja suvaitsemme erilaisuutta, kuuntelemme toisiamme ja teemme rakentavaa yhteistyötä läpi organisaation. Luotamme työkavereihimme, opimme toisiltamme ja kannustamme oman itsensä kehittämiseen.

Vastuullinen työnantaja

Rakennamme yhä monimuotoisempaa ja tasa-arvoisempaa työyhteisöä, jossa erilaiset taustamme ja näkökulmamme yhdistämällä löydämme parhaat ratkaisut. Luomme kestävää työelämää huomioimalla henkilöstömme tarpeet ja elämäntilanteet.

Globaali visiomme on olla johtava neuvonantaja dynaamisille organisaatioille ja haluamme auttaa yrityksiä kasvamaan. Tavoitteena on yhteistyötä ja innovatiivisuutta edistävä kulttuuri. Paikallinen visiomme on, että vuonna 2025 Grant Thornton on vastuullinen toimija, joka tuottaa erinomaisen asiakaskokemuksen korkean lisäarvon palveluilla. Toiminnan perustana on jatkuvan kehittymisen kulttuuri ja alan paras henkilöstökokemus.

Ainutlaatuisen ja globaalin kulttuurin lisäksi toimintaamme ohjaa kuusi keskeistä periaatetta, jotka tunnetaan meidän CLEARR -arvoina.



Yrityskulttuurimme on vahva, ja tarjoamme tasa-arvoisen, mielekkään ja merkityksellisen työpaikan. Ihmiset ovat tärkein voimavaramme ja haluamme luoda arvostavan ja turvallisen työyhteisön, jossa työntekijämme kokevat oman työnsä merkityksellisenä. Grant Thorntonilla kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisina, riippumatta iästä, sukupuolesta, etnisyydestä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Oikeudenmukaisuus on kaiken tekemisemme taustalla. Emme salli syrjintää, kiusaamista tai epäkunnioittavaa käytöstä.

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 - Ketteryyden reagoida muuttuvaan ympäristöön ja asiakkaiden tarpeisiin.

Respect - Ennakkoluuloton ja ihmisläheinen kulttuuri, jossa arvostamme toisiamme.

Responsibility - Yhdessä kannamme vastuun yrityksen menestyksestä ja maineesta.

Henkilöstökokemus

Tulevaisuuden kasvumme edellyttää hyvinvoivan ja osaavan henkilöstön pysyvyyttä sekä kasvattamista. Panostamme henkilöstön hyvinvointiin ja henkilöstökokemukseen. Työntekijöiden hyvinvointi on ensiarvoisen tärkeää. Toteutamme säännöllisesti työntekijöillemme työtyytyväisyyskyselyitä, joilla takaamme mukavan työilmapiirin. Tuemme työntekijöidemme oman osaamisen kehittämistä ja ammatillista kasvua.

Ymmärrämme, että osaavat ja motivoituneet työntekijät ovat liiketoiminnan ja menestyksen perusta. Henkilöstöltä saamamme palautteen pohjalta, olemme aloittaneet urapolkujen selkeämmän muotoilun yhtenä kehityskohteenamme. Lisäksi pyrimme kiinnittämään huomioita erityisesti rekrytoinnin diversiteettiin, palkitsemiseen liittyviin prosesseihin sekä töiden tasaisempaan jakautumiseen. Panostamme esihenkilötyöhön tarvittavilla koulutuksilla sekä pyrimme kehittämään palautteenantoon liittyviä käytäntöjä.

Pulssi- henkilöstötyytyväisyyskyselyillä mittaamme kaksi kertaa vuodessa henkilöstön työtyytyväisyyttä, hyvinvointia, työilmapiiriä ja näihin vaikuttavia tekijöitä. Annamme kaikille mahdollisuuden palautteen ja kehitysideoiden antamiseen. Tulosten perusteella pyrimme kehitystoimiin, joita seurataan säännöllisesti.

Tilikaudella 2022–2023 viimeisin kyselyistä oli laajennettu pulssikysely sekä vastuullisen tekemisen henkilöstökysely, joka toteutettiin syksyllä 2023 koulutuspäiviemme yhteydessä.

“Erityisen toimivaksi kyselyn perusteella henkilöstömme kokee hybridityöskentelymallin, jonka indeksi oli 4,44 (asteikolla 1-5)”



Syksyn 2023 kyselyssä henkilöstön suositteluhalukkuutta kuvaava suositteluindeksi oli 3,95 (asteikolla 1–5), joka eNPS- mittarilla mitattuna oli 67. Vuodenvaihteessa 22-23 toteutetussa pulssikyselyssä eNPS oli 78. Pyrimme kehittämään esihenkilötyötä ja kehitystyö jatkuu tulevana vuosina, esimerkiksi suunnitteilla on jatkokoulutus palautteen antamiseen liittyen. Esihenkilöindeksi kuinka tyytyväinen on ollut esihenkilötyöhön, oli 3,42 (asteikolla 1-5).

Tilikauden 2022–2023 aikana olemme jatkaneet henkilöstön hyvinvointiin panostamista ja pyrimme tiimi- sekä organisaatiokohtaisilla toimenpiteillä kehittämään edelleen henkilöstön työtyytyväisyyttä. Syksyn 2023 pulssikyselyssä työilmapiiriä ja yhteishenkeä kuvaava indeksi oli 3,89 (asteikolla 1-5) ja työyhteisön psykologisesti turvallisesti kuvaava indeksi 4,19 (asteikolla 1-5). Erityisen toimivaksi kyselyn perusteella henkilöstömme kokee hybridityöskentelymallin, jonka indeksi oli 4,44 (asteikolla 1-5).

Kysyjimme henkilöstöltämme myös kokemusta siitä, kuinka hyvin vastuullisuus näkyy arjessamme. Vastaajista 68,4 % mukaan työhyvinvoinnin toteutuminen näkyy hyvin tai todella hyvin. Vastaajista 70 % mukaan tasa-arvo sekä 47 % mukaan diversiteetti ja inklusio toteutuvat hyvin tai todella hyvin.



Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöltä saamamme palautteen pohjalta, olemme aloittaneet urapolkujen selkeämmän muotoilun yhtenä kehityskohteenamme. Yrityksessä mallinnetaan urapolkuja perustuen nykyisiin ja mahdollisiin tuleviin tehtävänkuviiin. Urapoluissa täsmennetään, millä edellytyksin voi siirtyä tehtävästä toiseen ja mitä eteneminen vaatii (osaamisen kehittämistä, koulutusta, auktorisointia, jne.). Urapolkujen avulla pyrimme tarjoamaan selkeän koulutuspolun erilaisille osajille, kuten tilintarkastajille, taloushallinnon ja verotuksen ammattilaisille sekä liikkeenjohdon neuvonantajille. Osaamisen kehittyessä henkilö voi siirtyä vaativampiin tehtäviin.

Pyrimme ihmisläheiseen ja avoimeen kulttuuriin, jossa jokainen voi olla oma itsensä. Kannustamme työntekijöitämme tulemaan toimistolle vähintään kerran viikossa lähityöpäiviin. Kuitenkin pidämme tärkeänä säilyttää joustavan työskentelymallin, johon henkilöstömme on ollut tyytyväinen työhyvinvointikyselyjemme vastausten pohjalta. Joustavuus edellyttää, että olemme selkeitä odotuksistamme toistemme saatavuuden suhteen. Tämä koskee niin tiimejämme kuin myös yhteydenpitoamme asiakkaisiimme.

Viimeisimmän henkilöstökyselyn vastaajien mukaan suurin osa henkilökunnasta tekee etättyötä viikoittain ja 89 % kokee hybridityön Grant Thorntonilla omalta osaltaan toimivaksi. Yleistyvä etättyö vähentää turhaa liikkumista ja täten myös ilmastopäästöjä.

Meillä on säännöllisesti henkilöstötapahtumia sekä juhlia, joihin kokoونnumme koko henkilöstönä tai tiimeittäin. Pyrimme tukemaan esihenkilötyötä sisäisten ja ulkopuolisten koulutusten avulla sekä luomaan tukea jokaiselle kehittyä ja saada palautetta. Grant Thornton- ketjun puolesta meillä on olemassa Mentoring & Coaching koulutuksia sekä Emerging Leaders Programme (ELP), Advanced Leader Programme (ALP) sekä Senior Leadership Programme (SLP) koulutusohjelmia esihenkilöille ja johtotehtävissä toimiville. Näihin koulutusohjelmiin henkilöitä valitessa kriteerinä on, että tietty osuus osallistujista on naisia.



“Pyrimme ihmisläheiseen ja avoimeen kulttuuriin, jossa jokainen voi olla oma itsensä”



“Henkilöstöltä saamamme palautteen pohjalta, olemme aloittaneet urapolkujen selkeämmän muotoilun yhtenä kehityskohteenamme”



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Grant Thorntonilla sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samantyyppiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta. Tällä hetkellä johtoryhmässämme 25 % ovat naisia. Kaikista työntekijöistä naisia on tällä hetkellä 64 %. Tavoitteenamme on pyrkiä lisäämään naisten osuutta esihenkilö- ja johtotehtävissä.

Grant Thorntonin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista Grant Thorntonilla. Kaudella 2022–2024 tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pyritään edistämään kiinnittämällä huomioita esimerkiksi avoimiin, läpinäkyviin ja sujuviin rekrytointiprosesseihin, oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen palkkausjärjestelmään, tukemalla kaikkien mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin ja osaamisen kehittämiseen sekä jakamalla työmäärää reilusti työntekijöiden kesken ja pyrkimällä pitämään työmäärän kohtuullisena kaikille työntekijöille.

Grant Thorntonilla on käytössä myös muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat mm. koulutussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja toimintamalli esihenkilöille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa sekä hoitoonohjausjärjestelmän periaatteet.

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä pitkäjänteistä toimintaa. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.



81%

henkilöstöstämme kokee, että työyhteisömme on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen.

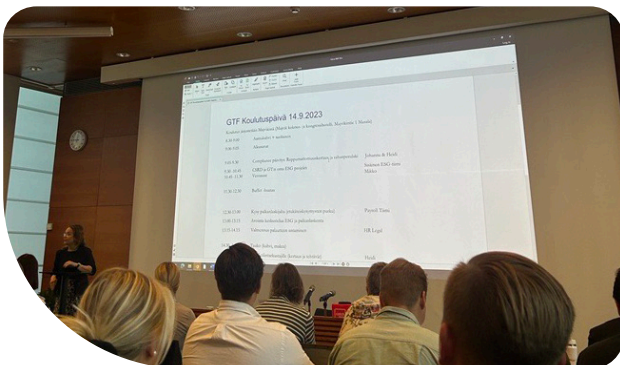
Syrjinnän torjunta ja eettinen toiminta

Mukaan ottava kulttuuri on ratkaisevan tärkeä luodaksemme luottamusta ja kehitykseen perustuvaa työilmapiiriä. Emme hyväksy häirintää, syrjintää tai muita ihmisoikeuksien loukkauksia ja meillä on selkeät linjaukset ja ohjeet tähän liittyen. Työntekijät voivat tehdä täysin anonyymejä ilmoituksia väärinkäytöksistä Whistleblowing channel -ilmoituskanavan kautta. Meillä on käytössä ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät voivat anonyymisti raportoida epäkohdista.

Arvomme ja liiketapaperiaattemme (Code of conduct) ovat tekemisemme lähtökohta. Liiketapaperiaatteita täydentävät ohjaavat dokumentit kuten laatu- ja etiikkamanuaalit, henkilöstökäsikirja ja rahanpesuohjeistus.

“Panostamme asiantuntijoidemme osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen järjestämällä henkilöstöllemme mahdollisuuksia osallistua erilaisiin koulutuksiin.”

“Arvomme ja liiketoimintaperiaattemme (Code of Conduct) ovat tekemisemme lähtökohta.”



Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen

Grant Thornton tukee ja mahdollistaa monipuolisen oppimisen sekä jatkuvan kehittymisen. Tiedostamme, että alati muuttuvassa ympäristössä tulevaisuuteen keskittyvän osaamisen kehittäminen korostuu. Panostamme asiantuntijoidemme osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen järjestämällä henkilöstöllemme mahdollisuuksia osallistua erilaisiin koulutuksiin. Sen lisäksi, että oppimista tapahtuu osana päivittäisiä työtehtäviä ja toimeksiantoja, tarjoamme henkilöstön, työyhteisön ja osaamisen kehittämistä usealla tasolla. Olemme laatineet yritystason koulutussuunnitelman ja henkilökohtaisia koulutustarpeita kartoitetaan jatkuvasti.

Meille keskeisiä ovat riskienhallintaan ja riippumattomuuteen liittyvät koulutukset, jotka ovat edellytyksiä asettamiemme laatuavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi laki velvoittaa auktorisoituja tilintarkastajiamme kehittämään osaamistaan jatkuvalla kouluttautumisella. Tuemme asiantuntijoitamme myös tilintarkastajatutkinnon saavuttamisessa. Päättyneellä tilikaudella koulutustunteja oli keskimäärin noin 40 tuntia työntekijää kohden.

Asiantuntijatyössä oppimista ja kehittymistä tapahtuu jatkuvasti, mutta pyrimme nostamaan ajankohtaisia aiheita myös yhdessä esiin. Järjestämme vuosittain sisäisiä koko henkilökuntaa koskevia koulutuspäiviä sekä täsmäkoulutuksia, joita on pidetty sekä digitaalisesti että hybridikoulutuksena. Liiketoimintayksikkömme järjestävät tiimikohtaisia koulutuksia, kokouksia ja kehittämispäiviä. Sisäisiä koulutuksia täydennetään ulkopuolisilla koulutuksilla.

Henkilötasolla kehittämistä seurataan säännöllisillä onnistumiskeskusteluilla, joiden tarkoituksena on asettaa henkilökohtaisia tavoitteita ja valita keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Kansainvälinen Grant Thornton -ketju järjestää jäsenyhtiöilleen säännöllisiä konferensseja ja johtamiskoulutusta. Lisäksi ketju tarjoaa LearnConnect-oppimisalustan itseopiskelun tueksi. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan muun muassa LearnConnect-koulutussivustolta löytyvään Psychological safety e-learning moduuliin. Tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria.

Työhyvinvointi ja työkyky

Työntekijöiden hyvinvointi on Grant Thorntonilla keskeisessä asemassa ja pyrimme tarjoamaan laajasti erilaisia etuja, jotka tukevat työntekijöiden henkistä sekä fyysistä hyvinvointia. Työhyvinvointi koostuu merkityksellisestä työstä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin kasvaessa tuottavuus ja sitoutuminen nousevat ja sairauslomien määrä laskee.

Tilikaudella 2022–2023 sairaspoissaolojen määrä oli yht. 3385 h (sis. omalla ilmoituksella sairaspoissaolot). Vastaavasti tilikaudella 2021–2022 sairaspoissaolojen määrä oli yht. 1819 h (sis. omalla ilmoituksella sairaspoissaolot). Tilikaudella 2021–2022 henkilöstöä on ollut vähemmän sekä koronapandemian alkuaikojen etätyökäytännöt ovat olleet erilaiset.

Tavoitteenamme on siirtää työkykyjohtamisen painopistettä yhä varhaisemmaksi. Henkilöstön hyvinvointi, terveys ja turvallisuus ovat tärkeä osa sosiaalista vastuutamme ja kuuntelemme henkilöstöämme niiden kehittämisessä.

Grant Thorntonin hyvinvointimalli jakautuu kolmeen osioon; minun työni, minun työympäristöni ja minun hyvinvointini. Nämä kolme osiota kattavat eri osa-alueita työhyvinvoinnista ja erottavat vastualueet työnantajan, työyhteisön ja työntekijän osalta. Työhyvinvointia edistetään yhteistyössä työnantajan, esihenkilöiden ja työntekijöiden toimesta. Muita tärkeitä tahoja ovat työturvallisuustoimikunta ja työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin edistämistä ja toteutumista tapahtuu päivittäisissä teoissa työpaikalla. Ydinalueet työhyvinvoinnista, joita toteutetaan jatkuvasti, on esitelty alla lyhyesti.

Grant Thorntonin hyvinvointimalli



Minun työni



Minun työympäristöni



Minun hyvinvointini

Terveys: Panostamme jatkuvasti työntekijöidemme terveyteen kattavan työterveyshuollon kautta. Työterveyshuolto kattaa sekä fyysisen että psyykkisen työhyvinvoinnin. Työterveyshuolto kattaa terveydenhoidon yleislääkäritasolle ja lisäksi kattavan työkykyvakuutuksen kautta on mahdollista saada erikoislääkäritasosta hoitoa. Työergonomian palveluita on mahdollista käyttää työterveyshuollon kautta tarpeeseen perustuen. Käytössä on vapaaehtoiset työhöntulotarkastukset uusille työntekijöille ja lisäksi ikäryhmätarkastukset. Ikäryhmätarkastuksia tehdään 35 ikävuodesta alkaen viiden vuoden välein ja 60 ikävuodesta alkaen kolmen vuoden välein.

Työsuojelu: Yhteistyötä työsuojelutoimikunnan kanssa tehdään säännöllisesti turvallisen työympäristön kehittämiseksi ja säilyttämiseksi.

Johtaminen: Johtamisen laatua kehitetään erilaisilla johtamiskoulutuksilla- ja valmennuksilla sekä HR:n tarjoamalla päivittäisellä tuella.

Hyvinvointi: Lounasetu ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen on varmistettu työnantajan toimesta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: Tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua harjoitetaan kaikessa toiminnassa, kuten palkitsemispolitiikassa ja koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamisessa.

Työyhteisö: Sosiaalista hyvinvointia tuetaan vahvistamalla työyhteisöön kuulumisen tunnetta mm. järjestämällä henkilöstötapahtumia.

Psykologinen turvallisuus: Vaalimme psykologisesti turvallista ympäristöä, jossa työntekijät voivat kertoa ajatuksistaan ja ideoistaan pelkäämättä heidän asemansa tai työpaikkansa menettämistä.

Työkuorma: Työkuorman päivittäistä tilannetta seurataan esihenkilöiden toimesta, jotta varmistetaan kestävä tilanne kaikille.

Tuemme työntekijöidemme hyvinvointia muun muassa pyrkimällä sovittamaan työtä- ja vapaa-aikaa yksilöllisen tilanteen mukaisesti joustavalla hybridityöskentelyllä. Lisäksi meillä on käytössä lyhennetty työaika pyhien aattoina.

Meillä on käytössämme varhaisen välittämisen malli sekä olemme laatineet päihdeohjelman yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Varhaisen välittämisen tarkoituksena on aktivoita jokainen työntekijä pitämään huolta itsestään, työkavereistaan ja koko työyhteisöstä. Varhaisen välittämisen prosessi kannustaa jokaista yksilöä tarvittaviin toimenpiteisiin heti, kun mitä tahansa riskitekijöitä on huomattu ilmenevän. Työntekijän työkyky, kuten myös kokonaisvaltainen terveydentila ja hyvinvointi, voivat muuttua äkillisesti tai pitkän ajan kuluessa. Kun havaitaan työkyvyn alenemisen merkkejä, tulee tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtyä mahdollisimman pian.

Seuraamme sairauspoissaoloja ja pyrimme tukemaan ja vähentämään niitä. Pitkäaikaisten poissaolojen tueksi on käytössä mm. kolmikantakeskustelu. Pyrimme huolehtimaan, että henkilöstöstämme vähintään 5% tulee käymään säännöllisesti ensiapukoulutuksissa.

Viimeisimmän henkilöstökyselyn perusteella henkilöstömme kokee työilmapiirin ja yhteishengen hyväksi, jonka indeksi oli 3,89 (asteikolla 1-5).”



Yhteisöllisyys ja työhyvinvoinnin edistäminen käytännön tasolla

Työhyvinvointisuunnitelmamme toimii välineenä työhyvinvoinnin edistämiseen, tavoitteiden asettamiseen sekä toteutuksen seurantaan. Vuonna 2022 laaditun työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti, järjestämme muun muassa kuukausittain toimistolla yhteisen aamiaishetken, jonka tarkoituksena on koota henkilöstö yhteen, tarjota kanava vapaamuotoiselle keskustelulle ja yhdessäololle sekä voimistaa yhteisöllisyyden tunnetta. Yhtiössä järjestetään lisäksi tiimikohtaisia tyhy-päiviä, tyky-päivä koko henkilöstölle sekä henkilöstötapahtumia vuoden aikana. Meillä on myös ajoittain kokoontuva lenkkiporukka. Lisäksi teemme organisaationa yhteistyötä urheilijoiden kanssa.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään pari kertaa vuodessa keskustelemaan laajasti sekä työturvallisuuden että työhyvinvoinnin kehittämistä yhtiössä.

Työsuojelutoimintaa on kehitetty mm. ottamalla käyttöön turvallisuusilmoitus tapaturmien ehkäisyyn ja luomalla työsuojelutoimikunnalle toimivat käytännöt. Meillä on käytössämme lounasetu työntekijöille ja tuemme vakituisen henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia. Laajensimme syksyllä 2023 etua myös työmatka-, hieronta- ja hammashoitoetun, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia laajemmin.



Monimuotoinen ja perheystävällinen työpaikka

Diversity & Inclusion – monimuotoisuus ja osallisuus – on tärkeä osa Grant Thorntonin globaalia strategiaa ja yhteistä kulttuuriamme. Uskomme, että monimuotoinen työyhteisö on innovatiivisempi ja tehokkaampi, ja sillä on myös suora yhteys liiketoimintaamme ja asiakaskokemukseen.

Perheystävällisyys on osa laajempaa Grant Thorntonin diversiteettiagenda. Haluamme olla työpaikka, jossa kaikilla on mahdollisuus kasvaa, kehittyä ja luoda omannäköistä uraa sukupuolesta, iästä, elämäntilanteesta tai muista vastaavista tekijöistä riippumatta. Lisäksi uskomme, että hyvä työn ja muun elämän tasapaino on kaikkien etu ja haluamme ohjelmaan osallistumalla vaikuttaa laajemminkin suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan.

Olemme olleet mukana Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmassa vuodesta 2018. Suomen Grant Thornton on saanut Väestöliiton myöntämän Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen loppuvuodesta 2022.

Väestöliiton ”Koska meillä kaikilla on perhe” -slogan kuvaa hyvin sitä, miten näemme perheystävällisyyden. Se ei kosketa pelkästään työntekijöitämme, joilla on pieniä lapsia, vaan huomioimme, että jokaisella työntekijällä on omanlaisensa perhe- ja elämäntilanne, joka voi välillä vaatia yhteensovittamista työn vaatimusten kanssa.

Perheystävällisyyden toteutuminen alallamme ei ole itsestäänselvyys liiketoimintamme syklisyyden johdosta. Perheystävällisyyttä tuleekin kehittää liiketoiminnan vaatimusten rajoissa ja se edellyttää molemminpuolista, tilannekohtaista joustavuutta. Se on myös pitkälti yksilöllisten tarpeiden huomioimista mahdollisuuksien mukaan. Perheystävällisyys ei tarkoita tehokkuudesta, laadusta tai asiakaskokemuksesta tinkimistä, vaan tavoitteena on tilanne, josta kaikki osapuolet hyötyvät.

Edistämme perheystävällistä kulttuuria mm. pitämällä teemaa esillä erilaisissa tilaisuuksissa, esihenkilövalmennuksissa, rekrytoinnissa ja työnantajakuvaruokinnissa. Lisäksi järjestämme teemaan liittyviä tilaisuuksia (esim. vuotuinen Lapsi mukaan töihin -päivä ja puurojuhla, johon koko perhe on tervetullut), meillä on Keidas -neuvottelutilassa työpiste ja lapsinurkka satunnaisempien lapsi- tai lemmikkivierailujen varalle. Lisäksi meillä on käytössä henkilöstöetuna sairaan lapsen hoitopalvelu ja pyrimme huomioimaan perheystävällisyyden laajemminkin henkilöstöpolitiikassamme.

Käytännössä perheystävällisyyden tulisi näkyä esimerkiksi päivittäisessä johtamisessa, henkilöstöpolitiikassa, henkilöstön kehittämisessä sekä resursoinnissa ja rekrytoinnissa. Perheystävällisyys on enemmän kuin pelkät politiikat, ohjeistukset ja käytännöt: se näkyy ennen kaikkea perhemyönteisenä asenteena, joustoina ja monimuotoisuuden kunnioittamisena.

Perheystävällisen työpaikan toimintaperiaatteet

- Ymmärrämme ja huomioimme sen, että meillä jokaisella on omanlaisensa elämäntilanne
- Kohtelemme kaikkia tasavertaisesti
- Perhetilanne ei vaikuta päätöksentekoon esim. rekrytoinnissa, ylennyksissä tai koulutussuunnittelussa
- Huomioimme myös perhevapailta olevat ja tarjoamme tarpeen mukaan tukea ja perehdytystä töihin paluun yhteydessä
- Huomioimme mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden yksilölliset ajankäytön tarpeet ja toiveet mm. työaikajärjestelyissä, toimeksiantojen suunnittelussa ja palaverikäytännöissä.
- Edistämme työn ja muun elämän yhteensovittamista noudattamalla yhteisiä periaatteita ja tarjoamalla joustoja ja yksilöllisiä kehittymismahdollisuuksia
- Järjestämme säännöllisesti tapahtumia ja kohtaamisia, johon lapset ja muut perheenjäsenet ovat tervetulleita

Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -tunnus

perhe-
ystävällinen
työpaikka

Väestöliiton myöntämä tunnus



Grant Thornton Oy on saanut Väestöliiton myöntämän Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen ensimmäisenä toimijana alallaan. Olemme olleet mukana Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmassa vuodesta 2018 ja tunnus myönnettiin virallisesti joulukuussa 2022.

Niiden neljän vuoden aikana, kun Grant Thornton on ollut mukana perheystävällinen työpaikka -ohjelmassa, on meillä panostettu erityisesti työaikojen joustavuuteen, hybridityöskentelyyn, päivitetty ja kehitetty HR-käytäntöjä ja henkilöstöetuja sekä järjestetty erilaisia teemaan liittyviä tapahtumia ja koulutuksia henkilöstön ja työyhteisön kehittämiseksi.

”Pyrkimyksemme on, että yrityksemme kulttuuri ja arvomaailma auttavat tukemaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Monimuotoisuus ja osallisuus – Diversity & Inclusion – ovat tärkeä osa Grant Thorntonin globaalia strategiaa ja yhteistä työkuultuuriamme. Uskomme, että monimuotoinen työyhteisö on innovatiivinen ja tehokas. Tällä on myös suora yhteys liiketoimintaamme ja asiakaskokemukseen.” Toteaa Grant

Thornton Oy:n toimitusjohtaja Jonni Leporanta.

Jatkossakin Grant Thorntonilla on tavoite olla sosiaalisesti vastuullinen ja mahdollisimman joustava ja perheystävällinen työpaikka, jossa jokainen pystyy työskentelemään ja edistämään omannäköistään työuraa elämäntilanteesta riippumatta.

Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -tunnus on suuri kunnia ja sen myötä perheystävällisyyden ylläpitämiseen ja kehittämiseen panostetaan myös tulevaisuudessa.

“Pyrkimyksemme on, että yrityksemme kulttuuri ja arvomaailma auttavat tukemaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.”

Jonni Leporanta, Toimitusjohtaja, Grant Thornton Oy

Keskeiset henkilöstöluemme

Grant Thorntonin palveluksessa oli tilikauden 2022–2023 lopussa yhteensä 72 henkilöä ja keskimääräinen henkilöstömäärämme oli 74 henkilöä. Edellisen tilikaudella 2021–2022 lopussa meillä oli yhteensä 59 henkilöä ja tilikaudella keskimäärin 62 henkilöä. Näihin lukuihin on laskettu mukaan toimistomme Helsingissä ja Turussa.

Yli 80% henkilöstöstämme oli viimeisimmän tilikauden päättyessä vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä. Henkilöstöstä 64 % on naisia ja 36 % miehiä. Tilikauden 2022–2023 aikana palkkasimme 7 uutta vakituista kokoaikaista työntekijää, 3 osa-aikaista työntekijää ja 5 harjoittelijaa.



Tilikausi 22-23

	Nainen	Mies	Yhteensä
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

Tilikausi 21-22

	Nainen	Mies	Yhteensä
Henkilöstömäärä keskimäärin tilikausittain	37	25	62
Kokoaikaiset työsuhteet	25	21	46
Osa-aikaiset työsuhteet	13	3	16
Vuokratyöntekijät	1	0	1
Perhevapaalla olevat	7	0	7

Hallituksen ja johtoryhmän sukupuolijakauma

Hallitus: tilikaudet 22-23 ja 21-22

	Nainen	Mies	Yhteensä
Tilikaudet 22-23 ja 21-22	1	5	6

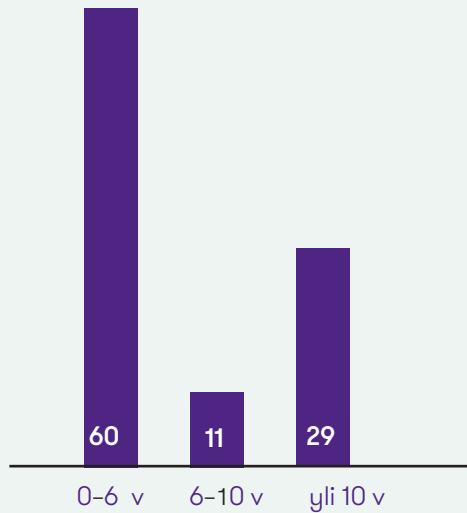
Johtoryhmä: tilikaudet 22-23 ja 21-22

	Nainen	Mies	Yhteensä
Johtoryhmä: tilikausi 22-23	2	6	8
Johtoryhmä: tilikausi 21-22	2	7	9

Palvelusvuodet Grant Thorntonilla

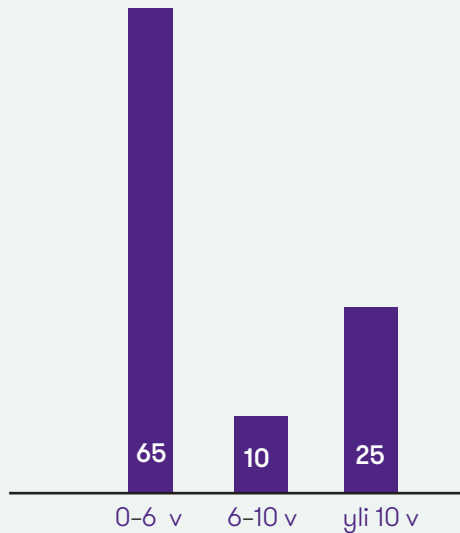
Tilikauden 22-23 lopussa

Henkilömäärä (%)



Tilikauden 21-22 lopussa

Henkilömäärä (%)



Tilikausi 22-23



Tilikausi 21-22



Henkilöstön ikäjakauma

	Tilikausi 22-23	Tilikausi 21-22
alle 30-vuotiaat	21	15
30-50-vuotiaat	34	32
yli 50-vuotiaat	17	12

Tilikausi 22-23



Tilikausi 21-22





Yhteiskunta

Muutamme yhteiskuntaa
paremmaksi omilla teoillamme



Yhteiskunta

Ymmärrämme, että liiketoiminnallamme on vaikutuksia paitsi talouteen niin myös ympäröivään yhteiskuntaan. Pyrimmekin aktiivisesti edistämään yhteiskuntaa paremmaksi omilla teoillamme.

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 ilmastopöytäkirja, jonka YK:n aloitteesta perustettu ryhmä rahoitusalan yrityksiä ja organisaatioita 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.

Ympäristöystävälliset toimet

Lisäämällä tietoisuutta työntekijöidemme keskuudessa ja tarjoamalla heille tukea ja ohjeita siitä, miten luoda ilmastotietoisia toimintoja, voimme lyhyellä ja pitkällä aikavälillä vähentää ympäristövaikutustamme. Tarjoamme työntekijöillemme ohjeita siitä, miten järjestää tapahtumia kestäväällä tavalla. Tähän sisältyy esimerkiksi neuvoja matkustamisesta ja hankinnoista. Yhtiömme sisäisiä tapahtumia järjestetään useimmiten lähellä pääkaupunkiseutua ja niitä varten järjestämme bussi- ja yhteiskyytejä. Tällä tavalla karsimme turhia päästöjä.

Toimiston pullonkierrätykseen olemme ottaneet CharityBo tarjoaman palvelun. Palvelu noutaa tyhjät tölkit ja pullot ja ohjaa 50 % panttien tuotoista valitsemaamme hyväntekeväisyyskohteeseen.

Kysyimme henkilöstöltämme miten vastuullisuus näkyy yrityksemme arjessa jätteiden lajittelun, matkustuksen ja energian käytön osalta. Ympäristöasioista vastaajista 51 % mielestä vastuullisuus näkyy jätteiden lajittelun osalta usein tai aina, matkustuksen osalta 33 % mukaan usein sekä energian käyttöön liittyvissä asioissa usein 23 % mielestä.

Matkustamisen vähentäminen

Meille on tärkeää, että työntekijämme ovat tietoisia siitä, miten heidän matkustamisensa vaikuttaa ympäristöön. Kannustamme aktiivisesti työntekijöitämme tekemään kestävämpiä valintoja.

Hyvien etätyömahdollisuuksien ansiosta harkitsemme tarkoin tarpeellisen työmatkustamisen määrää. Emme matkusta joka päivä vain siksi, että niin on ollut tapana, vaan mietimme tarkoin myös yhteistyössä asiakkaidemme kanssa, kuinka työskentely voidaan toteuttaa ylimääräistä matkustamista vähentäen.

Jatkamme käytäntöjen tarkentamista ja päivitystä minimoidaksemme työmatkojemme ympäristövaikutuksia ja työmatkustamisesta syntyviä päästöjä. Olemme alustavasti määritelleet Scope 1, 2 ja 3 toimintamme aiheuttamien päästöjen mukaan ja kehitämme ko. laskentaa kokoajan. Havaitsimme laskelmissamme muun muassa koronavuoden tilikauden matkustamisen päästöissä noin 35 % vähentymisen.

Verojalanjälki

Asiakkaillamme tuottamistamme palveluista syntyy taloudellista lisäarvoa Grant Thorntonille, asiantuntijoillemme sekä ympäröivälle yhteiskunnalle. Tuottamamme lisäarvo jakaantuu henkilöstöllemme ja osakkaillemme palkkojen, tulospalkkioiden ja osinkojen muodossa. Yhteiskunnalle tuottamamme lisäarvo kerääntyy erilaisina veroina ja veroluonteisina maksuina, joita käytetään julkisten palveluiden tuottamiseen.

Grant Thornton haluaa edistää läpinäkyvää yrityskulttuuria ja rakentaa luottamusta julkaisemalla verojalanjälkensä. Verojalanjälkemme muodostuu tuloverojen lisäksi muista yhtiön tilittämistä ja maksamista veroista ja veroluonteisista maksuista. Kaikki toimintamme tapahtuu Suomessa asuvien osakkaiden kokonaan omistamassa yhtiössä, Grant Thornton Oy:ssä. Maksamme kaikki veromme Suomeen. Yhtiön toimintaa ei ole rahoitettu ulkomailta, eikä yhtiöllä ole lainkaan korollista velkaa.

Toimintamme on kasvanut jatkuvasti, ja se näkyy myös synnyttämässämme verojalanjäljessä. Liikevaihtomme oli 9,4 miljoonaa euroa. Maksamiemme ja tilittämiemme verojen ja veroluonteisten maksujen yhteismäärä oli 3,8 M euroa. Vuonna 2023 tilittämiemme ja maksamiemme verojen ja veroluonteisten maksujen kokonaissumma kasvoi 0,6 M euroa edellisestä vuodesta. Näistä suurimman osan muodostivat tilitetut ennakonpidätykset.

“Grant Thornton Suomi on osa kansainvälistä ja maailmanlaajuista ketjua, ja asiakkaillamme on useasti toimintaa monessa eri maassa. Meille on kuitenkin tärkeää, että yritysveromme maksetaan Suomeen, ja veroneuvontamme on eettistä ja kestäväällä pohjalla sekä täyttää EU:n ja OECD:n asettamat vaatimukset verokilpailulle.

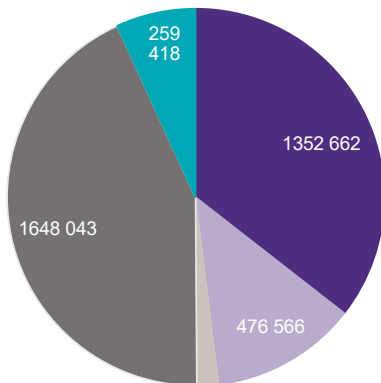
Verojalanjälkemme raportointi on yksi toimintamalli, jolla haluamme olla mukana kannustamassa läpinäkyvyyden lisäämistä yhteiskunnassa.”

Jan-Erik Rae, Head of Tax



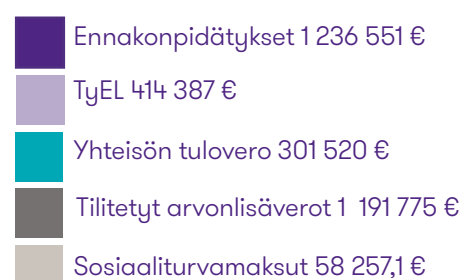
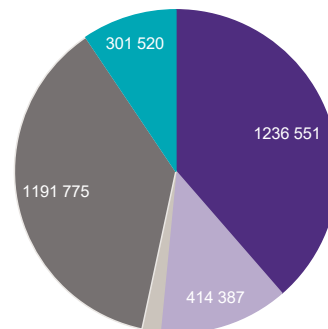
2023

Verot ja maksut yhteensä 3 806 462 €



2022

Verot ja maksut yhteensä 3 202 490 €



Mukana Mimmit johtaa-ohjelmassa



Grant Thornton on ollut vuodesta 2022 lähtien yhtenä pääyhteistyökumppaneista Mimmit johtaa -ohjelmassa. Mimmit johtaa tuo yhteen ihmisiä ja organisaatioita, jotka haluavat panostaa naisten johtajuuspolkujen kehittämiseen ja sitä kautta edistää naisjohtajuutta ja tasa-arvoa työpaikoilla. Haluamme siis nähdä lisää mimmejä johtajapaikoilla ja muuttaa maailmaa paremmaksi verkostojen voimalla!

Ohjelma koostui suuremmalle yleisölle suunnatusta aloitus- ja lopetustapahtumasta sekä viidestä

koulutuksesta, joihin koottiin pienempi osallistujajoukko yhteistyökumppaniyrityksistä ja muista kiinnostuneista.

Osana Havis Amandan Nuorkauppakamarin järjestämää johtajuusohjelmaa Grant Thornton järjesti tilaisuuden vastuullisuudesta johtamisessa sekä piti puheenvuoron päätöskaalassa teemalla Women in Business – Opening the world to diverse talent. Osakkaamme Camilla Viherlaakson lisäksi tilaisuudessa puhuivat muun muassa presidentti Tarja Halonen sekä ministeri Maria Ohisalo.





Women in Business -raportti

Me Grant Thorntonilla uskomme, että moninaiset näkökulmat ja inklusiiviset kulttuurit mahdollistavat yritysten innovatiivisen ja kestäväen kasvun. Jo 19 vuoden ajan, Grant Thornton on valaissut ylimmän johdon sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asioita maailman keskisuurissa yrityksissä, paljastaen esteitä ja tunnistaen muutoksen mahdollisuuksia.

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



yli 10 000

keskisuuren yrityksen näkemyksiä ja odotuksia 28 maasta

“Jo 19 vuoden ajan, Grant Thornton on valaissut ylimmän johdon sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asioita maailman keskisuurissa yrityksissä”

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Olemme tänäkin vuonna osallistuneet merkityksellisiin tapahtumiin, joissa on kerätty varoja hyvään tarkoitukseen. Yksi näistä oli henkilöstöllemme toteutettu Mieli Ry-hyväntekeväisyyskampanja. 10.10. vietettiin Maailman mielenterveyspäivää, teemalla mielenterveys on jokaisen oikeus.

Tämän innoittamana haastoimme henkilöstömme hyväntekeväisyyskaasteeseen, jossa kerättiin varoja Mieli Ry:lle mielenterveystyön hyväksi. Haasteen ideana oli, että jokainen haasteessa kävellen tai pyöräillen liikuttu työmatka/kilometri sekä myös portaiden käyttö hissien sijaan sekä vapaa-ajalla harrastettu liikunta, muutettiin Mieli ry:n lahjoitukseksi.

Kampanjalla halusimme kiinnittää huomiota kaikenikäisten mielenterveyteen ja sen hyvinvointiin; samalla kun keräsimme varoja hyvän asian puolesta, pyrimme kannustamaan työkäisiä liikkumaan ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan.

Grant Thornton osallistuu vuosittain Helsinki-Tallinna Raceen, Suomen suurimpaan avomerikisaan, joka vie likimain 1000 purjehtiaa Suomenlahden yli Tallinnan Kakumäkeen. Purjehduskisaan osallistumalla olimme mukana keräämässä varoja virolaiselle järjestölle Minu Unistuste Päev, joka järjestää vakavasti ja/tai kroonisesti sairaille lapsille unelmia.

Grant Thornton nähtiin myös Pickalassa, 24 h hyväntekeväisyys tennistapahtumassa, jonka tarkoituksena oli pelien yhteydessä kerätä rahaa junioritennikselle. Tapahtumassa pelattiin tennistä 24 tuntia putkeen 11.-12. elokuuta.

Tämän lisäksi Grant Thorntonin Pohjoismaiden ja Baltian maiden jäsenrytykset kokoontuvat säännöllisesti yhteen. Tänä vuonna Nordic-Baltic Meeting järjestettiin jälleen ja kokoonnuimme alueen Grant Thorntonilaisten kanssa Liettuan Vilnaan. Konferenssiohjelmassa järjestettiin hyväntekeväisyysshuutokauppa Ukrainan sodan hyväksi, josta hankimme Helsingin toimistollemme juhlarahan, joka symboloi ”Together with Ukraine” -ajatusta.

Ajankohtaiset aiheet asiakkaille ja sidosryhmille

Olemme jakaneet tietämystämme ajankohtaisista aiheista asiakkaille ja muille sidosryhmillemme digitaalisissa alustoissa webinaarien muodossa. Ajankohtaisia teemoja edeltävillä tilikausilla käsiteltiin muun muassa näissä webinaareissamme:

- CSRD lainsäädännön kehittyminen – ESG toimistusketjujen näkökulma
- Global Mobility – verotuksellisia huomioita ulkomailla työskentelystä
- Tilintarkastukseen ja tilinpäätökseen valmistautuminen
- Vinkkejä menestymiseen korkean inflaation toimintaympäristössä





Grant Thornton

grantthornton.fi

© 2023 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.