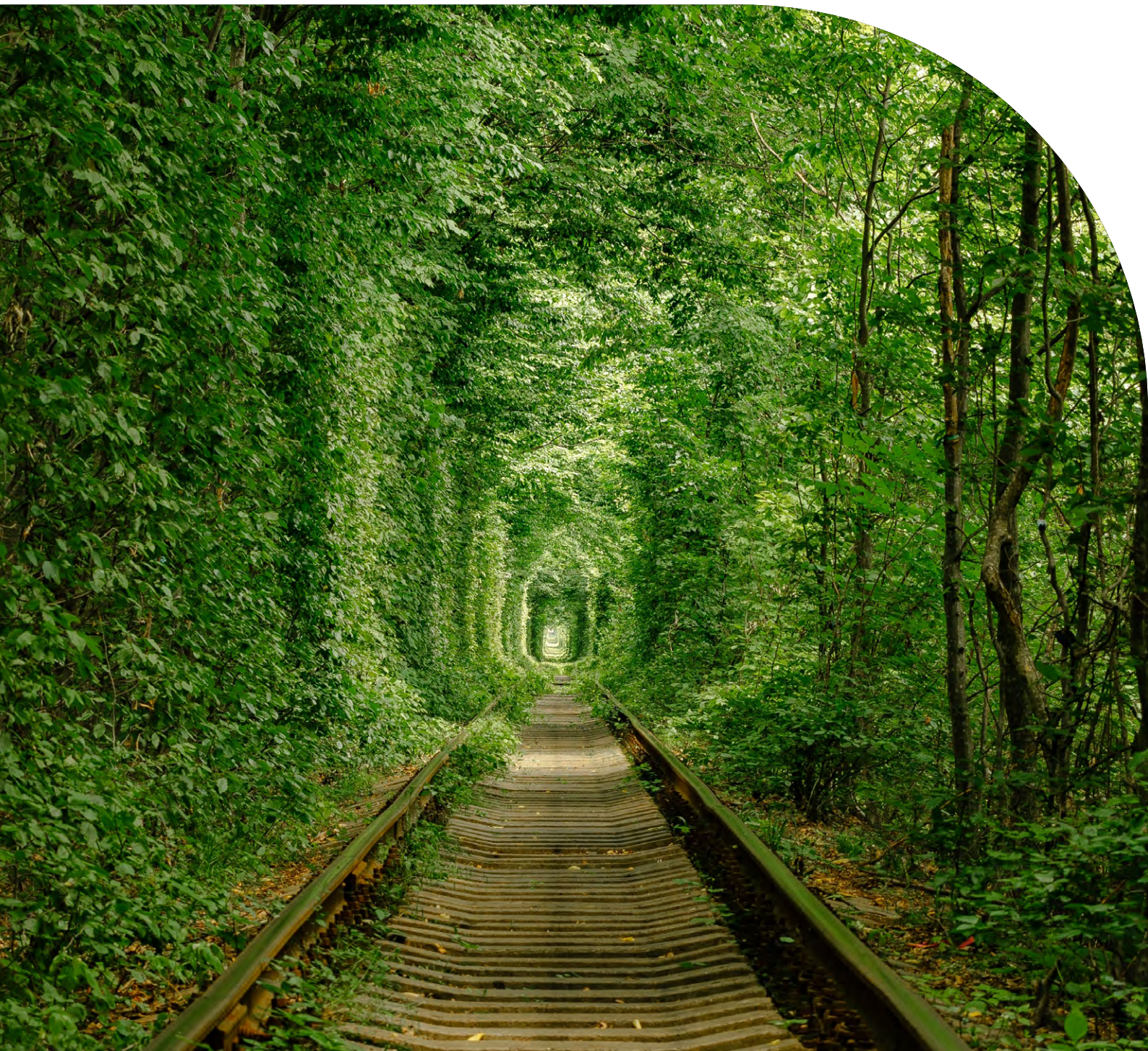


Matkamme vastuullisesta toimijasta kestävästi operoivaksi yhteisöksi

Raportti tilikaudelta 2024-2025



Sisältö

Osio	Sivu
Kestävyyystyömme nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä	05
Grant Thorntonista	06
Vuosi lukuina	08
Vastuullisuus Grant Thorntonilla	10
E - Environmental - Ympäristövastuu	12
S - Social - Sosiaalinen vastuu	18
G - Governance - Hyvä hallinto	34
LIITE: VSME-raportti	38

Kestävyystyömme nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä

Kestävää tekemistä on meidän yrityksessämme harjoiteltu vuosia. Muutaman vuoden takainen, meidän ihmistemme ja johtoryhmämme tekemä päätös systematisoida kestävä tekemistä, mittaamista, sen määrittämistä ja sanoittamista raportin muotoon jatkuu edelleen.

Tunnumme omat rajoitteemme ja yrityksemme koon, mutta samalla ymmärrämme, että sidosryhmämme koko ja sen vaatimukset kasvavat koko ajan. Meidän on pystyttävä vastaamaan omilla tekemisillämme tähän.

Eurooppalainen ja samalla myös globaali sääntely-ympäristö, myös suhteessa kestävään toimimiseen, muuttuu koko ajan ja yrityksillä on vaihteleva määrä resursseja vastata näihin vaateisiin. Samalla kun Euroopan unionissa ”otettiin onkeen” kritiikki suhteessa yritysten kasvavaan hallinnolliseen taakkaan, joka komplisoi raportointiympäristöä suhteettomasti, tarve kestävälle toiminnalle ei ole kadonnut - eikä katoa mihinkään.

Vuosi 2025 oli eurooppalaisen kestävyysraportoinnin sääntelyn suhteen todella turbulentti hetki historiassa. Näimme Omnibus -hankkeesta seuraavat muutokset toimintaympäristössä meille mahdollisuutena jatkaa raportointia matkastamme kestäväksi yhteisöksi ja samalla mahdollisuudeksi jäsentää omaa aihepiirin tekemistämme vapaaehtoisen raportoinnin – VSME standardin - mukaiseksi kokonaisuudeksi.

Tuon vapaaehtoisen standardin vaatima raportointimuoto antaa sidosryhmillemme myös vertailupohjaa ja läpinäkyvyyttä, kun he tutustuvat meidän kestävään tekemiseemme myös tarkemmin määrämuotoisen raportin muodossa. Ratkaisumme oli julkaista ”hybridityyppinen” raportti, josta lukija voi valita luettavakseen joko määrämuotoisen VSME -tiedot sisältävän raportin tai koko kertomuksemme ”Matkasta kestäväksi toimivaksi yhteisöksi”.

Paitsi kestävyydestä raportointia, olemme kehittäneet toimiamme aihepiirin sisällä. Ympäristönäkökulmasta yksi edistysaskelistamme on ollut koko toimistorakennuksemme siirtyminen kuluttamaan ainoastaan päästötöntä ja uusiutuvaa energiaa. Tämä vähensi kiinteistön aiheuttamia päästöjä. Myös henkilöstön ja esihenkilötyön kehittämiseen on panostettu mm. toteuttamalla koko henkilöstön laajuinen 360-arvioni.

Tämän raportin ja sen vaatimien tietojen koostamiseen meillä on osallistunut useita ihmisiä eri palvelutoimintalinjoilta. Matka, joka aihepiiriä työstäen jo tähän saakka on matkustettu, on ollut todella arvokas ja palkitseva. Vain yhtenä sen hedelmistä meillä on nyt luettavana tämä tarina. Noiden hedelmien nauttiminen jatkossa on meistä itsestämme kiinni. Opettelemalla tekemään asioita oikein ja paremmin ei tämä voi olla ihan huono matka matkustettavaksi.

“Small acts, when multiplied by millions of people, can transform the world.”

— Howard Zinn

Toivottavasti tämä raporttimme antaa lukijoilleen kattavan kuvan meidän tekemisistämme kestävästä näkökulmasta ja jos onnistumme oikein hyvin, tämä voi olla jollekin myös inspiraation lähde, pohtiessaan omia toimiaan sillä pelikentällä, jossa hänen yrityksensä nyt toimii.

Ilkka Kujala
Audit & Sustainability Partner



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 85 työntekijää Helsingin ja Turun toimistoissa. Auktorisoitujen KHT-tilintarkastajien osuus työntekijöistämme on noin 25 %, mikä osaltaan takaa kaikkien tarkastustoimeksiantojemme korkean laadun. Joukostamme löytyy seitsemän tilintarkastajaa, jotka on rekisteröity myös Kestävyyssraportointitarkastajiksi (KRT).



Grant Thornton International

Grant Thornton International on itsenäisten tilintarkastus- ja konsultointiyritysten kansainvälinen yhteistyöorganisaatio. Viime vuosina toimintamme on kasvanut huomattavasti, ja tällä hetkellä Grant Thorntonilla on toimintaa noin 150 maassa yli 80 000 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 sekä kansainvälisten että kotimaisten eri kokoisten yhtiöiden parissa. Toimistot tekevät lisäksi tiivistä yhteistyötä keskenään, joten myös yhteisten kansainvälisten toimeksiantojen parissa työskentely on meille tuttua.



Kestävyystarkastusyhteisö asiakkaidemme tukena

Grant Thornton Oy on Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) hyväksymä kestävyystarkastusyhteisö. Organisaatiossamme toimii seitsemän kestävyyssraportointitarkastajaa (KRT), joilla on lain edellyttämä erityispätevyys kestävyyssraportoinnin tarkastamiseen. Kestävyyssraportointitarkastajamme on esitelty oikealla olevissa kuvissa.

Kestävyyssraportointitarkastusyhteisö on tilintarkastusyhteisö, joka on rekisteröitynyt tarjoamaan kestävyyssraportoinnin varmennuspalveluita. Sen tehtävänä on tarkastaa yritysten kestävyyssraportteja ja varmistaa, että raportointi täyttää sovellettavat standardit ja lainsäädännön vaatimukset. PRH:n hyväksyntä mahdollistaa lainmukaisten CSRD:n (Corporate Sustainability Reporting Directive) mukaisten kestävyyssraportointitarkastusten suorittamisen. Tilintarkastuslain mukaan kestävyyssraportointitarkastajana voi toimia hyväksytty tilintarkastusyhteisö tai tilintarkastaja, jolla on kestävyyssraportointitarkastajan erityispätevyys.

Tuemme asiakkaitamme kestävyyssraportoinnissa, sen varmentamisessa sekä vastuullisuus- ja kestävyyssneuvonnassa. Useilla tilintarkastajillamme on KRT-pätevyys, ja kansainvälisen verkostomme asiantuntijat täydentävät osaamistamme. Rakennamme organisaatiokohtaisesti räätälöityjä ratkaisuja, joiden avulla vastuullisuus muuttuu velvoitteista konkreettisiksi ja mitattaviksi tuloksiksi.

Tarjoamme asiakkaillemme näitä vastuullisuus- ja kestävyysspalveluita:

- **Kestävyyssraportointi ja sen varmentaminen**
- **Vastuullisuus- ja kestävyyssneuvonta**



Audit Partner
Kestävyyssraportointitarkastaja,
KRT
KHT-tilintarkastaja
Satu Peltonen



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



Audit Partner
Kestävyyssraportointitarkastaja,
KRT
KHT-tilintarkastaja
Lauri Melartin



Audit Partner
Kestävyyssraportointitarkastaja,
KRT
KHT-tilintarkastaja
André Engström



Audit Partner
Kestävyyssraportointitarkastaja,
KRT
KHT-tilintarkastaja
Timo Helle



Audit Manager
Kestävyyssraportointitarkastaja,
KRT
KHT-tilintarkastaja
Niina Kettunen



Audit Senior Manager
Kestävyyssraportointitarkastaja,
KRT
KHT-tilintarkastaja
Niklas Siimelä

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



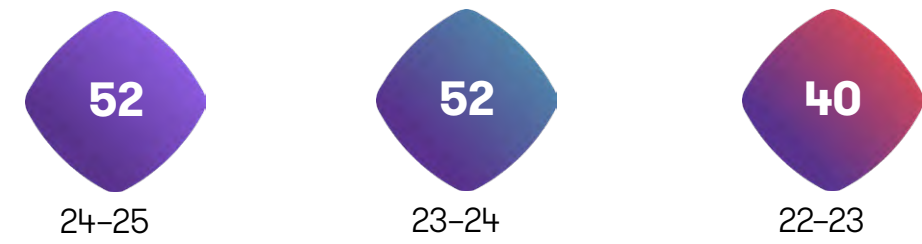
Lähde: Tilinpäätös

Omavaraisuus



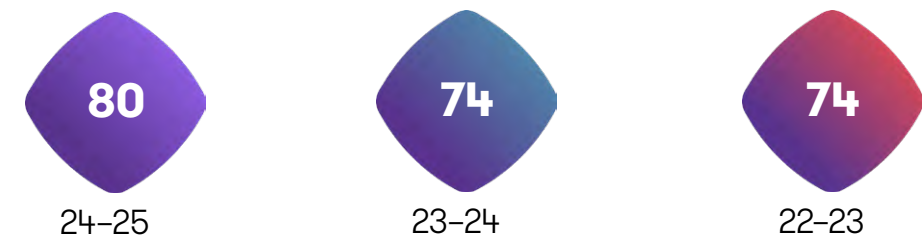
Lähde: Tilinpäätös

Koulutustunnit (keskimäärin/työntekijä)



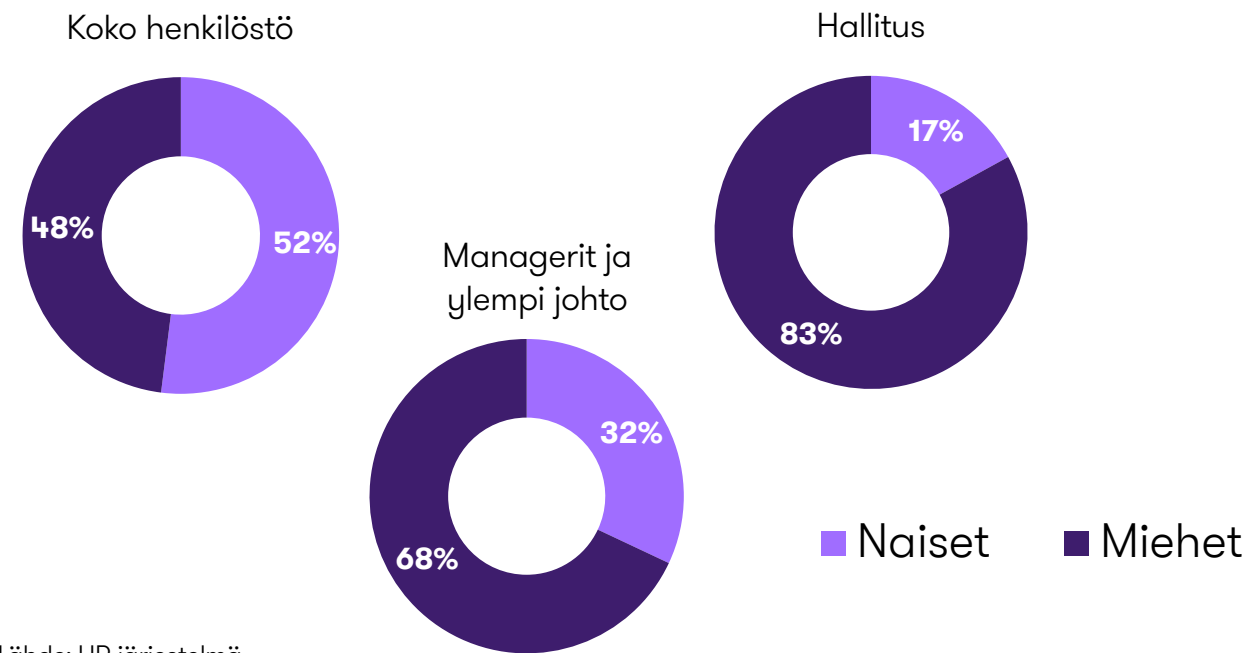
Lähde: HR-järjestelmä

Henkilöstön määrä (hlö, keskimäärin tilikauden aikana)



Lähde: HR-järjestelmä

Henkilöstön sukupuolijakauma (keskimäärin tilikauden 24-25 aikana)



Lähde: HR-järjestelmä

Vastuullisuus Grant Thorntonilla

Tilikausi 2024–2025 on kolmas tilikautemme, kun julkaisemme raportin vastuullisista toimistamme ja seuraamme aiempina vuosina asetettuja tavoitteita tulevaisuuden vastuullisuustyölle. Raportoimme nyt ensimmäistä kertaa myös VSME-standardin avulla.

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.

Vastuullisuudesta raportointi mukailee VSME-standardia

Tilikaudella 2024–2025 olemme uudistaneet raporttimme rakennetta ja kerromme vastuullisuudesta selkeämmin suoraan ESG-viitekehyksen mukaisesti ja VSME-standardin periaatteita noudattaen. Olemme myös jakaneet raportin kappaleet E:hen (Environmental eli ympäristö) S:ään (Social eli sosiaalinen vastuu) ja G:hen (Governance eli hyvä hallinto). Muutoksen tavoitteena on jäsentää ja yhdenmukaistaa vastuullisuustietojen esittämistä sekä vahvistaa raportoinnin läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta.

Keskeiset YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDG), joita kohti suuntaamme vastuullisuustyötämme, ovat kuitenkin säilyneet ennallaan. Nämä on määritelty 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.

ESG ja VSME-standardi

ESG on työkalu yrityksen vastuullisuustyön jäsentämiseen ja dokumentointiin. Se laajentaa perinteistä vastuullisuuskäsitettä tarkastelemalla toimintaa kolmen ulottuvuuden kautta: ympäristö (Environmental), sosiaalinen vastuu (Social) ja hyvä hallintotapa (Governance).

Tämän kirjallisen kertomuksen lisäksi raportoimme tilikaudelta 2024–2025 lisäksi vastuullisuudesta myös EFRAGin kehittämän VSME (Voluntary Standards for SMEs) standardin mukaisesti. VSME raportti sisältää tiedot Grant Thornton Oy:stä sekä sen tytäryhtiöstä Advico Finland Oy:stä.

Vapaaehtoinen VSME:n mukainen kestävyysraportti tukee pieniä ja keskisuuria yhtiöitä raportoimaan joko perus- tai kattavalla tasolla ESG-aiheista. Perustason tiedot keskittyvät sekä yhtiön yleiseen toimintamalliin ja kestävyyskäytäntöihin että tärkeimpiin tunnuslukuihin liittyen esimerkiksi energiankulutukseen, henkilöstöön ja hallintoon. Me kuvaamme toimintaamme perustason tietojen kautta. Kattavan tason tiedot syvenyvät vielä enemmän etenkin ilmastonmuutokseen liittyviin skenaarioihin sekä riskienhallintasuunnitelmiin, jotka kiinnostavat varsinkin sijoittajia.

VSME nojaa EU:n vastuullisuusraportoinnin periaatteisiin (ESRS), ja se on kehitetty kevyemmäksi listaamattomien pk-yritysten tarpeisiin soveltuvaksi välineeksi, jonka avulla yritykset voivat raportoida vastuullisuustietoja yhdenmukaisesti.

Grant Thorntonilla raportointi tehtiin nyt ensimmäisenä vuonna perusmoduulin mukaisesti. Standardin mukainen raportti löytyy erillisenä liitteenä sivuilta 40-45.



Kestävän kehityksen tavoitteet ohjenuorana vastuullisuustyössä

Olemme tunnistaneet 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 (SDG 3)
- Luomme ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG 8)
- Teemme ilmastotoimia (SDG 13)
- Vaalimme rauhaa, oikeudenmukaisuutta ja hyvän hallinnon toteutumista (SDG 16)





Ympäristövastuu

Grant Thornton on sitoutunut vähentämään päästöjä ja edistämään vastuullista ilmastotyötä. Olemme seuranneet aiempaa tarkemmin kansainvälisiä ilmastotavoitteita ja ottaneet ensimmäistä kertaa käyttöön EU:n vapaaehtoisen kestävyysraportointimallin pk-yrityksille. Lisäksi olemme kehittäneet päästölaskennan periaatteita. Tavoitteenamme on lisätä raportoinnin läpinäkyvyyttä ja parantaa tietojen vertailukelpoisuutta jatkuvasti.

VSME-raportin E-osio

Ympäristönäkökulmasta raportoimme VSME-raporttiin tiedot energiasta ja kasvihuonekaasupäästöistämme (B3), vedestä (B6), sekä resurssien käytöstä, kiertotaloudesta ja jätteiden hallinnasta (B7). VSME raportti sisältää tiedot Grant Thornton Oy:stä sekä sen tytäryhtiöstä Advico Finland Oy:stä.

Ympäristöön liittyvät raportointikohteet, jotka totesimme olevan meille epäolennaisia, olivat saasteet ilmaan, veteen ja maaperään (B4) sekä biodiversiteetti (B5). Yhtiön prosesseista ei suoraan aiheudu saastuttavia päästöjä ilmaan, veteen tai maaperään.

Yhtiöllä ei ole myöskään raportoitavaa biodiversiteettiin liittyen. Yhtiö ei omista eikä vuokraa alueita tai tiloja, jotka sijaitsevat tai ovat lähellä biodiversiteettiherkkiä alueita tai luonnonsuojelualueita. Helsingin toimistotilamme sijaitsee Munkkiniemessä. Tästä lähin biodiversiteettiherkä alue löytyy Laajalahdesta. Turussa taas toimistotilamme sijaitsee keskustan alueella. Molemmat toimistotilat sijaitsevat sellaisella alueella, jossa rakennus ei erotu millään tavalla ympäristöltään vaan sijaitsee kaupunkikeskuksen rakennetussa ympäristössä. Toimistotilamme eivät suoranaisesti aiheuta haittaa biodiversiteetiltään herkille alueille.

GFANZ:n tavoitettisiin sitoutuminen

Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) on maailmanlaajuinen vapaaehtoinen koalitio, jonka tavoitteena on sitouttaa yksityisen sektorin toimijat päästöjen vähentämiseen. Koalitio perustettiin vuonna 2021 COP26-kokouksessa, ja sen keskeisenä päämääränä on saavuttaa nollapäästöisyys vuoteen 2050 mennessä sekä asettaa välitavoitteet vuodelle 2030. Näiden tavoitteiden avulla pyritään tukemaan kansainvälisiä ilmastotavoitteita siten, että maapallon keskilämpötilan nousu rajoittuu enintään 1,5 °C:een. Tämä linjaus toimii ohjenuorana paitsi rahoitusallalla myös muilla toimialoilla, joilla pyritään kehittämään toimintaa vähäpäästöisempään suuntaan.

Grant Thornton International Ltd (GTI) on sitoutunut GFANZ-tavoitteisiin, joihin kuuluu ketjun hiilineutraalius vuoteen 2050 mennessä sekä päästöjen puolittaminen vuoteen 2030 mennessä. Grant Thornton Oy on GTI:n jäsenyritys.

GTI-ketju seuraa tavoitteiden toteutumista keräämällä jäsenyritysten päästötiedot. Grant Thornton Oy raportoinut syksyllä 2025 yhtiön edellisen tilikauden (1.10.2023–9.2024) päästötiedot ja yhtiö sitoutuu raportoimaan päästöt GTI:lle pyydettyä. Päästötiedot, jotka on raportoitu ovat GTI:n pyytämät ja niihin kuuluu kaikki tilikautemme 1.10.2023–9.2024 lasketut olennaisiksi määritetyt päästöt.



Ymmärrämme, että liiketoimintamme vaikuttaa paitsi talouteen myös ympäristöön. Siksi pyrimme aktiivisesti edistämään ympäristövastuullisuutta liiketoiminnassamme

Yksi yhteiskunnan yleiseen hyvinvointiin merkittävästi vaikuttava kokonaisuus on ilmastomuutos. Yritysten eri toimintojen päästöt on katsottu olevan merkittävä vaikuttaja tekijä ilmastomuutokseen globaalisti.

Aloitimme ensimmäisen kerran tilikaudella 2022–2023 hahmottamaan aiheuttamiemme CO₂-päästöjä ja tilikaudella 2023–2024 päätimme ensimmäistä kertaa laskea sekä julkaista joitain aiheeseen liittyviä keskeisiä lukujamme. Päästölaskelman suorittaminen perustuu aiemmin hahmottelemaamme analyysiin, jossa arvioitiin organisaatiomme toiminnan vaikutukset ja niihin liittyvät olennaiset kestävyysnäkökohdat. Tältä osin raporttimme keskittyy erityisesti käyttämämme toimistokiinteistön ja työmatkustamisen aiheuttamiin päästöihin. Päästölaskenta pohjautuu osittain laskelmiin sekä tietoihin, jotka on saatu arvoketjumme lähteistä. (emmekä ole itse voineet tuottaa kyseistä dataa järjestelmistämme). Lisäksi päästölaskelmiamme ei ole myöskään vielä verifioitu ulkopuolisen, riippumattoman toimijan toimesta.



Osallistuimme tilikaudella 2024–2025 Keskuskauppakamarin järjestämään ilmasto-ohjelmaan, jossa pääsimme entisestään perehtymään syvemmin päästölaskennan periaatteisiin. Ohjelman aikana laskimme Keskuskauppakamarin ohjeistuksen mukaisesti päästöt, ja saimme Scope 1 ja 2:n osalta “Hiilijalanjälki laskettu” -merkin.

Tilikauden 2024–2025 osalta olemme pyrkineet jatkuvasti kehittämään laskentakäytäntöjä. Tämän kehityksen myötä myös edellisen vuoden laskentaa on tarkennettu takautuvasti vastaamaan nykyisiä käytäntöjä, mikä mahdollistaa paremman vertailukelpoisuuden. Täten vertailuluvut saattavat osittain poiketa edellisen vuoden raportoiduista luvuista.

Tytäryhtiömme Advico Finland Oy:n päästöistä noin puolet koostuivat Scope 1 -luokkaan kuuluvista omistettujen autojen päästöistä, ja toinen puolikas muodostui kiinteistön päästöistä. Tämä ensimmäinen laskelma muodostaa lähtötason tulevien vuosien seurannalle ja luo perustan Turun tytäryhtiön päästövähennystoimien suunnittelulle.

Ymmärrämme toki, että meidän toimintamme välittömästi aiheuttamat päästöt ovat kovinkin vähäisiä suhteessa esimerkiksi suurempiin tuotantolaitoksiin, mutta koemme, 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.



Hyväntekeväisyys- ja yhteiskuntavastuuhankkeet



Grant Thornton
in the community

Tilikaudella 2024–2025 Grant Thornton toteutti useita hyväntekeväisyys- ja yhteiskuntavastuullisia toimenpiteitä, joilla pyrittiin vaikuttamaan myönteisesti sekä yhteiskuntaan että ympäristöön. Jouluna 2024 Grant Thornton teki vuosittaiset lahjoituksensa Mannerheimin Lastensuojeluliitille sekä Mieli ry:lle.

Toimistollamme on käytössä pullonkeräyspisteitä, joiden kautta 50 % tyhjen tölkkien ja pullopanntien tuotoista ohjataan erilaisille hyväntekeväisyyskohteille. Tilikaudella 2024–2025 lahjoituskohteemme on ollut Luonnonperintösäätiö, jonka toiminta-ajatus on Suomen luonnonsuojelun edistäminen ja luonnonalueiden säilyttäminen. Säätiö hankkii – ostamalla tai lahjoitusten kautta – sopivia alueita, ensisijaisesti metsiä, ja hakee niille pysyvän, lakisääteisen rauhoituksen.



Osallistuimme myös kansainväliseen Grant Thornton in the Community -yhteiskuntavaikuttamisen kokonaisuuteen. Suomen osallistuminen tilikaudella 2024–2025 koostui verenluovutustoiminnan edistämisestä sekä siivoustalkoiden järjestämisestä.

Grant Thornton Oy on perustettu Suomen Punaisen Ristin luovuttajaryhmäksi, ja henkilöstölle on mahdollistettu verenluovutus työajalla. Tavoitteena on korostaa verenluovutuksen merkitystä ja kannustaa henkilöstöä osallistumaan hyväntekeväisyystoimintaan. Aloitteesta on myönnetty Veripalvelun Verenluovutus työajalla -sertifikaatti, joka osoittaa yrityksen sitoutumista yhteiskunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen.

Lisäksi syyskuussa 2024 järjestettiin siivoustalkoot, joissa työntekijät siivosivat Munkkiniemen ja Pikku Huopalahden alueen puistoja ja rantoja. Talkoot paransivat paikallisen ympäristön siisteyttä sekä vahvistivat yhteisöllisyyttä ja ympäristötietoisuutta työpaikalla.

CO₂-päästöjen laskenta

Edellä kuvatun kehitystyön pohjalta esittelemme seuraavaksi organisaatiomme CO₂-päästöjen laskennan tulokset tilikau-delta 2024–2025. Päästölaskenta kattaa keskeiset toiminnastamme aiheutuvat päästölähteet, jotka on jaoteltu kiinteistön päästöihin, työmatkustamisen päästöihin sekä muihin toiminnan päästöihin. Laskenta perustuu raportointikauden aikana kerättyihin kulutus- ja matkustustietoihin sekä sovellettuihin päästökertoimiin.

Kiinteistön päästöt
Veden kulutuksen päästöt
Lämmityksen päästöt

Kiinteistön CO₂ ekvivalenttipäästöiksi on laskettu 33,18 (40,58) tonnia vuodessa. Tämän laskelman perusteella kiinteistön päästöt muodostavat merkittävän osan organisaation kokonaispäästöistä, erityisesti lämmityksen osalta. Kiinteistössä käyttämämme sähkö on tuotettu ainoastaan uusiutuvalla energialla, ja on täten täysin päästötöntä.

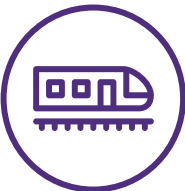
Työmatkustamisen päästöt
Auto- ja taksimatkojen päästöt
Hotelliöiden päästöt
Junamatkojen päästöt
Lentomatkojen päästöt

Työmatkustamisen CO₂-ekvivalenttipäästöiksi on laskettu 17,26 (ed. tilikaudella 9,09) tonnia. Työmatkustamisen päästöt korostavat liikematkustuksen vaikutusta organisaation hiilijalanjälkeen.

Muut päästöt
Meidän toiminnastamme aiheutuvat muut päästöt koostuvat pitkälti matkoista työpaikalle sekä hankituista työvälineistä. Laskimme mm. työmatkojen (henkilökunnan matkustaminen kodin ja toimiston välillä) ja hankittujen tietokoneiden aiheuttamat päästöt tilikaudella. Töihin matkustamisesta aiheutuneet CO₂-ekvivalenttipäästöt olivat 53,68 (ed. tilikaudella 29,88) tonnia. Henkilökunnan matkustamisesta aiheutuneet päästöt vaihtelevat riippuen työmatkasta sekä toimistolla tehtävistä lähipäivistä. Työntekijöille on annettu mahdollisuus etätöihin, joka mahdollistaa päästöjen pienentämisen matkustuksen vähentämisellä. Tietokoneista aiheutuneet CO₂-ekvivalenttipäästöt olivat 2,58 (ed. tilikaudella 6,08) tonnia. Tietokoneiden hankinnat tehdään yleisesti tarpeen mukaan.



Kiinteistö
Helsingin toimiston päästöt
tilikauden aikana
33 176,98 kg CO₂



Työmatkustus
Helsingin toimiston henkilöstön
päästöt tilikauden aikana
17 262,28 kg CO₂



Muut päästöt
Helsingin toimiston päästöt
tilikauden aikana
56 259, 43 kg CO₂

Vertailu edelliseen tilikauteen
Tilikaudella 2024–2025 olemme jatkaneet laskentaperiaatteidemme kehittämistä ja päivittäneet osan edellisen vuoden luvuista, jotta tietojen vertailukelpoisuus säilyy. Vertailukauden tiedoissa olemme tarkentaneet päästökertoimia kiinteistön lämmityksen sekä tietokonehankintojen osalta. Lentomatkojen päästöjen laskentaan olemme puolestaan päivittäneet sekä päästökertoimet että luokittelun lentojen pituuden mukaan. Näiden muutosten seurauksena kyseiset luvut poikkeavat aiemmin raportoimistamme.

Suurimpina muutoksina tilikaudella 2024–2025 oli sähkön kulutuksesta aiheutuvien päästöjen väheneminen, sillä kiinteistössä siirryttiin käyttämään sähköä, joka on tuotettu kokonaan uusiutuvalla energialla. Tämä muutos pienensi kiinteistömme aiheuttamia päästöjä.

Tilikaudella 2024–2025 työmatkustamiseen liittyvät päästöt kasvoivat merkittävästi. Erityisesti lentomatoista sekä työmatkoista toimistolle aiheutuneet päästöt olivat selvässä

nousussa. Lentomatkojen määrän kasvu johtuu muun muassa ulkomailla järjestettävien konferenssien lisääntymisestä. Myös työmatkoista toimistolle syntyneet päästöt kasvoivat edellisvuoteen verrattuna.

On kuitenkin huomioitava, että nämä muutokset ovat osin suuntaa antavia. Laskenta perustuu henkilöstöltä kerättyyn tietoon, jonka kattavuus vaihtelee vuosittain. Tästä johtuen työmatkustamisen päästöjä voidaan arvioida vain mallintamalla vastanneiden henkilöiden tiedot suhteutettuna koko henkilöstöön. Pyrimme jatkossa parantamaan näiden päästöerien laskentaa tarkentamalla käytettäviä menetelmiä.

Jatkamme päästölaskentamme kehittämistä ja seuraamme kansainvälisten linjausten ja määritteiden yhdenmukaistamista. Tavoitteenamme on tulevaisuudessa yhdenmukaistaa laskentaperiaattemme vakiintuneiden standardien mukaisiksi.





Sosiaalinen vastuu

Vahvistamme hyvinvointia ja sitoutumista kehittämällä työyhteisön kulttuuria, joka tukee avointa vuoropuhelua ja jatkuvaa kehittymistä. Edistämme työn joustavuutta ja toimintatapoja, jotka mahdollistavat tasapainon työn ja muun elämän välillä kaikissa uravaiheissa.

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa organisaation velvollisuutta huomioida toimintansa vaikutukset henkilöstöön ja ympäröivään yhteisöön. Koemme henkilöstömme sekä sen hyvinvoinnin olevan keskeinen osa tätä kokonaisuutta ja uskomme työntekijöiden hyvinvoinnin heijastuvan myös asiakaskohtaamisiin. Pyrimme huolehtimaan henkilöstöstämme kestäväen kehityksen periaatteiden mukaisesti sekä lisäämään Grant Thorntonin positiivisia vaikutuksia työyhteisöömme.

Työntekijämme ovat Grant Thorntonin ydin. Yhdessä luomme kulttuurin, joka perustuu kehittymiseen, johtajuuteen ja työssä viihtymiseen. Tiedostamme ihmiset tärkeimmäksi voimavaraksemme ja pyrimme luomaan kestäväen työympäristön sekä houkuttelemaan, sitouttamaan ja kehittämään osaamista, jota tarvitaan. Yhtiömme omaa työvoimaa koskevat toimintaperiaatteet perustuvat Grant Thornton -ketjun globaaleihin toimintaperiaatteisiin ja yhtiömme omiin linjauksiin henkilöstöasioissa.

VSME-raportin S-osio

VSME-raportissa omaan työvoimaan liittyvä osio keskittyy oman työvoiman yleisiin ominaisuuksiin (B8), työturvallisuuteen (B9), palkkaukseen, työsopimuksiin ja koulutukseen (B10). Oman työvoiman osalta raportoimme VSME-raporttiin tiedot työntekijöiden määrän työsuhteen mukaan jaoteltuna, työntekijöiden määrän eri sukupuolten mukaan jaoteltuna sekä työntekijöiden vaihtuvuusprosentin tilikaudella 2024–2025. Palvelemme asiakkaitamme Suomessa ja kansainvälisesti Helsingin ja Turun toimistoiltamme käsin.



Työturvallisuuden osalta työtapaturmataajuus on toimistoympäristössä alhainen. Vaikka työtapaturmataajuus on toimistoympäristössä alhainen, ennaltaehkäisyyn kiinnitetään huomiota erityisesti ergonomian ja työtilojen turvallisuuden osalta. Meillä ei ole kuolemaan johtaneita työperäisiä sairauksia tai tapaturmia.

Työntekijämme saavat palkkaa, joka on yhtä suuri tai suurempi kuin Suomessa sovellettava lakisääteinen vähimmäispalkka ja palkkamme ovat alalla kilpailukykyisellä tasolla. Emme kuulu työehtosopimusten piiriin. Työntekijää kohden laskettu vuosittainen keskimääräinen koulutustuntien määrä jaoteltuna eri sukupuolten mukaan on noin 52 h /henkilö.

Jatkuva kehittyminen osa arkipäiväistä työtämme

Jatkuva parantaminen on luonnollinen osa jokapäiväistä työtämme sekä osa Grant Thorntonin CLEARR-arvoja. Nopea muutostahti edellyttää, että opimme jatkuvasti uutta pysyäksemme kehityksen kärjessä. Kehityksemme luo arvoa asiakkaillemme ja työntekijöillemme sekä nykyhetkessä, että tulevaisuudessa. Kehitymme yhdessä asiakkaidemme kanssa.

Jatkuva oppiminen on tärkeä osa työskentelyä Grant Thorntonilla. Meillä työntekijät pääsevät nopeasti asiakasrajapintaan jo uransa alussa, ottavat vastuuta ja voivat oppia laajasta asiantuntemuksestamme. Jaamme tietoa ja osaamistamme sekä panostamme perehdytykseen, mikä näkyy myös henkilöstökyselyssämme. Jokaista työntekijää kannustetaan ja tuetaan ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kasvussa. Panostamme toimivaan tiimityöskentelyyn ja pyrimme jatkuvasti kehittämään työskentelytapojamme, jolloin voimme saada parempia tuloksia. Viime vuosina olemme panostaneet palautekulttuurin kehittämiseen.

Työntekijöidemme korkeatasoinen osaaminen on erittäin tärkeää kehittyvässä yhteiskunnassa. Kartoitamme säännöllisesti osaamistarpeita ja tarjoamme laajasti erilaisia koulutuksia sekä tuemme yrityksenä jokaisen kehittymistä ajankohtaisten ja tulevaisuuden taitojen tarpeiden mukaisesti. Hyödynnämme moderneja oppimismenetelmiä ja -työkaluja.

Suuri osa henkilöstölle tarjottavista koulutuksista on liiketoimintayksikkökohtaisia. Lisäksi kaikille yhteisiä riskienhallintaan ja riippumattomuuteen liittyviä koulutuksia järjestetään vuosittain laatutavoitteidemme saavuttamiseksi.

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

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. Lisäksi ketju tarjoaa LearnConnect-oppimisalustan itseopiskelun tueksi. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan muun muassa LearnConnect-koulutussivustolta löytyvään Psychological safety e-learning moduuliin.

Grant Thornton huolehtii henkilöstönsä osaamisen kehittymisestä tarjoamalla riittävästi yhteisiä sekä liiketoiminta-aluekohtaisia koulutuksia sekä tarjoamalla kehittymismahdollisuuksia kaikissa työtehtävissä. Tilikaudella 2024–2025 saimme muun muassa tekoälyyn liittyvää koulutusta. Tämä on erittäin tärkeää, jotta voimme tarjota hyvän työntekijäkokemuksen, pitää osaajamme sekä houkutella uusia osaajia ja tarjota korkeatasoisia asiantuntijapalveluita.

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 muutuvaan ympäristöön ja asiakkaiden tarpeisiin.

RESPECT

Ennakkoluoton ja ihmisläheinen kulttuuri, jossa arvostamme toisiamme.

RESPONSIBILITY

Yhdessä kannamme vastuun yrityksen menestyksestä ja maineesta.

CLEARR

Oppeja Grant Thorntonin pohjoismaisesta Manager-koulutuksesta



Sen lisäksi, että tarjoamme laajasti omia koulutuksia Suomessa, osa henkilöstöstämme on laajentanut osaamistaan osallistumalla kansainvälisen Grant Thornton -ketjun ja sen jäsenyritysten järjestämiin koulutuksiin, jotka keskittyvät johtamiseen ja substanssiosaamisen kehittämiseen. Muun muassa veroasiantuntijamme Lotta Salmi sekä tilintarkastustiimistämme Matias Leino, Noora Kollanus sekä Anu Björklund saivat mahdollisuuden osallistua koulutuskokonaisuuteen tilikaudella 2024–2025.

Naapurimaamme Ruotsin Grant Thornton on järjestänyt jo pitkään omalle henkilöstölleen vuosittain Manager-koulutusta, mutta ovat laajentaneet tilaisuutta kutsumalla sinne nyt myös kollegoita naapurimaista Suomesta, Norjasta ja Tanskasta. Assurance -tiimissä managerina toimiva Anu Björklund sekä Advisory -tiimin Juuso Kivikoski saivat osallistua tällaiseen koulutukseen.

Anu kertoo koulutuksesta näin:

”Osallistuin Ruotsin Grant Thorntonin järjestämään Manager -koulutukseen, jonka ensimmäinen jakso pidettiin lokakuussa 2024 Södertäljessä ja toinen osa tammikuussa 2025 Kööpenhaminan Grant Thorntonin uusissa toimitiloissa. Koulutuksen ensimmäinen osa oli projektijohtamisen koulutusta (project management) ja toinen osa oli ihmisten johtamista (leadership). Koulutus pidettiin englanniksi, ja se oli antoisa ja interaktiivinen. Pohjoismaisia kollegoita oli hieno tavata ja heidän kanssaan oli mahtavaa sparrailla projektien ja ihmisten johtamisen kysymyksissä. Koulutuksen jälkeen toukokuussa 2025 pidimme vielä etätapaamisen, jossa käytiin läpi, miten opittuja asioita oli siihen mennessä viety käytäntöön. Koin saavani koulutuksesta paljon hyviä työkaluja omaan johtamiseeni.”

Vastaava koulutus järjestettiin myös syksyllä 2025 ja siellä koulutuksessa oli tällä kertaa mukana kolme henkilöä meiltä Suomesta Assurance sekä Vero -tiimeistä.

Matias Leino kuvaili koulutusta seuraavasti:

“Osallistuin syksyllä 2025 kaksiosaiseen, yhteensä viisipäiväiseen Manager-koulutukseen. Ensimmäinen osio oli elokuussa Södertäljessä ja toinen marraskuussa Kööpenhaminassa. Mukana oli noin 50 kollegaa eri Pohjoismaista, ja koulutusta vetivät ulkoinen konsultti sekä Grant Thorntonin Tukholman tiimin kouluttajat.

Koulutuksen tavoitteena oli antaa käytännön työkaluja projektinhallintaan ja ihmisten johtamiseen sekä tarjota mahdollisuus verkostoitua yli maarajojen ja toimistojen. Näissä tavoitteissa koulutus onnistui mielestäni erinomaisesti.

Erityisesti mieleeni jäi avoin ja rohkeaseva ilmapiiri. Kaikki olivat valmiita heittäytymään roolipeleihin, ja keskusteluissa riitti oivalluksia ja naurua. Vaikka sitä ei arjessa aina ääneen sanotakaan, GT:n yrityskulttuuri näkyy vahvasti siinä, miten me toimimme. Tällainen yhdessä oppiminen yli maarajojen on hieno esimerkki yhteisöllisyydestä ja osaamisen jakamisesta. Nämä ovat asioita, jotka ovat GT:n kulttuurin ytimessä.”

Esihenkilötyön ja tiimityön kehittäminen

Tilikausien 2023–2024 sekä 2024–2025 aikana olemme panostaneet esihenkilötyön kehittämiseen. Tilikaudella 2024–2025 järjestettiin esihenkilövalmennus, johon osallistuivat kaikki esihenkilötyössä toimivat henkilöt. Valmennus koostui kuuden valmennuskerran kokonaisuudesta eri teemoineen. Toteutimme myös 360-mallilla toteutetun henkilöarvion koko organisaatiossa ensimmäistä kertaa, jonka avulla pyrimme edelleen kehittämään esihenkilötyötä sekä palautekulttuuria. Samalla tuetaan henkilöstön tyytyväisyyttä esihenkilötyöhön sekä myös jokaisen henkilökohtaista kehittymistä asiantuntijana.

Suunnitteilla on, että esihenkilöillä olisi yhteiset tavoitteet osana vuositavoitteita. Painotamme säännöllistä yhteydenpitoa tiimin jäsenten kanssa, joka rakentaa luottamusta ja lisää avoimempaa vuorovaikutusta sekä tukee kehittymistä ja kestävä työskenelyä.

Pulssikyselyidemme pohjalta tyytyväisyys esihenkilötyöhön on selvästi noussut erityisesti edellisen vuoden aikana. Viimeisimmän pulssi ja kestävä tekemisen -henkilöstökyselyn mukaan, tyytyväisyys viimeaikaiseen esihenkilötyöhön oli noussut kiitettävälle tasolle, keskiarvona 4,21 (edellisellä tilikaudella 3,89), asteikolla 1–5. Tyytyväisyys viimeaikaiseen esihenkilötyöhön sisälsi muun muassa esihenkilöltä saadun tuen, palautteen ja yhteydenpidon sekä henkilökohtaisen viestinnän toimivuuden.

Esihenkilötyön kehittämisen myötä olemme lisänneet säännöllistä vuorovaikutusta ja parantaneet käytäntöjä, joissa keskustellaan muun muassa ajankohtaisista asioista, työtilanteeseen liittyvistä asioista sekä töiden jakautumisesta. Tavoitteena on varmistaa, että työt jakautuvat mahdollisimman tasaisesti. Etenkin kiirekaudella tehtävien tasaista jakautumista pyritään ennakoimaan, vaikka se onkin haastavaa. Pyrimme kehittämään töiden tasaisempaa jakautumista tilikaudella 2025–2026.



4,21
Esihenkilötyöhön liittyvä
tyytyväisyysindeksi
Asteikolla 1-5

Trainee-ohjelmat ja harjoittelupaikat

Grant Thornton järjestää vuosittain Trainee-ohjelman, joka tarjoaa harjoittelujakson eri asiantuntijatehtävissä alan opiskelijoille. Tämän ohjelman avulla pyrimme mahdollistamaan sujuvan siirtymän korkeakouluopinnoista asiantuntijatehtäviin. Trainee-ohjelma sijoittuu pääosin keväälle, ja työaika on mahdollista räätälöidä yhteensopivaksi opintojen kanssa. Noin puolen vuoden mittaisessa harjoittelujaksossa Traineeet saavat kattavan kokonaiskuvan toimialasta ja arvokasta käytännön kokemusta. Meille on tärkeää, että Traineeet pääsevät heti osaksi Grant Thorntonin porukkaa. Tämän takia järjestimme heille Trainee-päivän, jossa he saivat rennoissa merkeissä tutustua toisiinsa sekä muihin työntekijöihin.

Haluamme tarjota myös muita harjoittelupaikkoja mahdollisuuksien mukaan, mikäli meillä on tarjota sopivia työtehtäviä ja ohjausta. Tarjoamme harjoittelupaikkoja maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille osana vastuullista ja yhdenvertaista henkilöstöpolitiikkaamme. Haluamme tukea kotoutumista, osaamisen kehittymistä ja reilujen työmahdollisuuksien syntymistä kaikille taustasta riippumatta. Harjoittelujaksot mahdollistavat arvokkaan työkokemuksen, kielitaidon vahvistumisen ja polun kohti pysyviä työmahdollisuuksia. Uskomme, että monimuotoinen työyhteisö vahvistaa innovatiivisuutta, yhteisöllisyyttä ja koko organisaation kestävä kasvua.

Perehdytys – työntekijän tukena alusta alkaen

Hyvin suunniteltu perehdytys on keskeinen osa organisaation vastuullisuutta. Se varmistaa työntekijöiden turvallisuuden, tukee osaamisen kehittymistä ja edistää työhyvinvointia. Perehdytys rakentaa kestävä pohjaa pitkäjänteiselle työsuhteelle. Olemme kehittäneet perehdytystä traineiden ja asiantuntijoiden osalta edellisten vuosien aikana. Erityisesti Audit- tiimissä, johon rekrytoidaan monia traineeta kevään kiireavuksi, meillä on perehdytysohjelma, jonka avulla voimme tarjota mahdollisimman sujuvan työn aloituksen. Järjestämme traineelle myös perehdytysviikon heidän aloittaessaan meillä, joka sisältää eri liiketoiminta-alueisiin ja yritykseen tutustumista, tehtäväkohtaista perehtymistä sekä verkostoitumista traineiden sekä muun henkilöstön kesken. Jokaiselle traineelle nimetään buddy sekä perehdyttävä, jotka toimivat tukena työn aloituksessa.

Nordic Baltic- konferenssi Tukholmassa toi Baltian ja Pohjoismaiden kollegoja yhteen

Baltian ja Pohjoismaiden jäsenoimistot kerääntyvät joka toinen vuosi yhteen Nordic Baltic -seminaariin/konferenssiin, jossa on mahdollista tavata ja verkostoitua muiden maiden toimistojen kanssa ajankohtaisten koulutusten kera.

Tarjoamme tietyn määrän paikkoja jokaiselle liiketoimintayksikölle, jotta mahdollisimman monella on tilaisuus osallistua eri tiimeistä. Osallistujat painottuvat kokeneempiin asiantuntijoihin, mutta mukana on ollut myös uran alkupuolella olevia asiantuntijoita.

Elokuussa 2025 konferenssi pidettiin Tukholmassa, joka yhteisöllisyyden ja verkostojen lisäksi tarjosi kattavaa ajankohtaista koulutusta oman asiantuntijuuden kehittämiseen.



Yhtenä Suomen edustajista matkalla oli markkinoinnin asiantuntija Kaisa Halsas.

Halsas kuvailee kokemustaan näin:

”Minulla oli jo toisen kerran tilaisuus osallistua Nordic-Baltic-konferenssiin, ja sain kokemuksesta paljon konkreettisia eväitä omaan työhöni. Erityisen arvokasta oli päästä vaihtamaan ajatuksia kansainvälisten kollegoiden kanssa ja kuulemaan, miten eri maissa kehitetään markkinointia ja asiantuntijatyötä osana Grant Thorntonia. Konferenssi antaa myös hyvän tuokiokuvan siitä, mitä Grant Thornton on isossa mittakaavassa: tiivis globaali yhteisö, jota yhdistää jaettu arvomaailma, avoin yhteistyö ja vahva tahtotila tehdä laadukasta työtä asiakkaidemme onnistumisen eteen.”



Perheystävällisiin käytäntöihin sitoutuminen

Saimme Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen 2022 kolmeksi vuodeksi eteenpäin, ja haimme onnistuneesti tunnuksen uusintaa loppuvuodesta 2025. Väestöliitto myöntää Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen työpaikalle, joka täyttää Perheystävällisyyden kriteerit. Tunnus kuvastaa työnantajan sosiaalista vastuullisuutta ja sitoutumista perheystävällisten käytäntöjen toteuttamiseen sekä kehittämiseen. Keskeistä on huomioida erilaiset elämäntilanteet, jotka huomioidaan käytännöissä ja asenteissa.

Perheystävällisyyden toteuttamisessa keskeistä on myös perheystävällinen johtaminen, hyvä henkilöstöpolitiikka, yhteisten pelisääntöjen kunnioittaminen sekä perheystävällinen asenne ja työyhteisön moninaisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukeminen. Perheystävällinen työpaikka -ohjelma nähdään investointina yrityksen tärkeimpään pääomaan – omaan henkilöstöön. Tarjoamme perhevapaasääntöjen mukaisia palkallisia sekä palkattomia vanhempainvapaita.



Monimuotoisen ja sitoutuneen työyhteisön rakentaminen

Haluamme panostaa monimuotoisuustyöhön ja luoda työyhteisön, jossa kaikki työntekijät voivat olla oma itsensä riippumatta taustasta ja ominaisuuksistaan. Rakennamme monimuotoista ja sitoutunutta työyhteisöä varmistamalla yhdenvertaiset ja inklusiiviset käytännöt rekrytoinnissa, arjen työssä ja johtamisessa. Tuemme henkilöstön hyvinvointia ja työn sekä muun elämän tasapainoa joustavilla ratkaisuilla ja säännöllisellä hyvinvoinnin seurannalla. Vahvistamme turvallista, avointa ja luottamuksellista työilmapiiriä selkeillä toimintamalleilla ja jatkuvalla vuoropuhelulla. Edistämme sitoutumista tarjoamalla monipuolisia kehittymismahdollisuuksia, selkeitä urapolkuja sekä säännöllistä palautetta ja tukea. Kehitystä seurataan läpinäkyvästi mittareilla ja henkilöstöpalautteella, joiden pohjalta ylläpidämme ja kehitämme toimintaamme.

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintakulttuurin vahvistaminen

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.

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Grant Thorntonilla, sitä, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Kaikilla on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että jokaisen toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

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. Meillä 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.

Henkilöstöllemme teetettiin viimeisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely keväällä 2025, johon vertasimme edellisen kauden kehitystä sekä laadimme jatkotavoitteet seurattavaksi. Kysely oli osa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä kaudelle 2025–2028.

Kyselyssä oli yhteensä 35 kysymystä, joista kuusi kysymystä oli vastaajan taustaa käsitteleviä kysymyksiä. Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia eri sukupuolten, eri-ikäisten, erilaisissa työsuhteissa olevien ja vähemmistön tasa-arvoisesta kohtelusta. Vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla

1–5 (1=toteutuu erittäin heikosti, 5=toteutuu erittäin hyvin). Lisäksi kysyttiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen kokemuksista, havaintoja tai kokemuksia syrjivistä kokemuksista tai käytännöistä, havaintoja tai kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä, havaintoja tai kokemuksia epäasiallisesta kielenkäytöstä ja henkilöstön ajatuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden kehittämistarpeista. Kyselyyn vastasi yhteensä 32 henkilöä, joista seitsemän oli esihenkilöasemassa työskenteleviä ja loput joko asiantuntija- tai trainee-asemassa olevia. Vastausprosentti oli 40 %. Lisäksi teimme palkkakartoituksen.

Tällä hetkellä johtoryhmästämmä 22 % ovat naisia. Kaikista työntekijöistä naisia on 53 %. Tavoitteenamme on ollut pyrkiä lisäämään naisten osuutta esihenkilö- ja johtotehtävissä. Grant Thorntonin sukupuolijakauma manager ja senior manager tehtäväluokissa on tasoittunut edellisten vuosien aikana. Ylimmän johdon, director- ja partner-tehtävien sukupuolijakauma on epätasainen ja voi vaikuttaa naisten kokemukseen tasa-arvoisista etenemismahdollisuuksista. Viimeisimmän henkilöstökyselymme mukaan vastaajat kokivat, että henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti keskiarvolla 4,11 (asteikolla 1–5).



Henkilöstökokemuksen kehittäminen

Henkilöstökyselyt

Toteutamme pulssi- henkilöstötyytyväisyyskyselyitä kvartaaleittain. Kerran vuodessa tilikauden lopussa toteutamme laajemman pulssi- ja kestävän tekemisen henkilöstökyselyn, jossa kartoitamme laajemmin myös tietoisuutta eri kestävän tekemisen osa-alueista. Mittaamme pulssikyselyillä työtyytyväisyyttä, hyvinvointia, työilmapiiriä ja näihin vaikuttavia tekijöitä. Annamme kaikille mahdollisuuden palautteen ja kehitysideoiden antamiseen, joita HR sekä johtoryhmä käy läpi.

Toteutimme viime tilikaudella poikkeuksellisesti yhteensä kolme pulssikyselyä, joista yksi oli jälleen laajempi pulssi- ja kestävän tekemisen henkilöstökysely. Jätimme yhden kvartaalin osalta pulssikyselyn pois, sillä tilikaudella 2024–2025 meillä on ollut myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely sekä 360-arviointi koko henkilöstölle.

Pulssi- ja suositteľuhalukkuutta kuvaava eNPS-luku (Employee Net Promoter Score) oli tilikauden 2024–2025 lopussa toteutetussa pulssi- ja kestävän tekemisen henkilöstökyselyssä 32 (ed. tilikaudella 37). Tässä kyselyssä vastaajilta pyydettiin arvioita koko tilikauden ajalta. eNPS on yksi tärkeimmistä työntekijäkokemuksen mittareista, ja sitä käytetään mittaamaan, kuinka todennäköisesti työntekijät suositteľvat työpaikkaa muille.

Vastaajille annetaan vastausvaihtoehdoksi numerot 0 (erittäin epätodennäköisesti) – 10 (erittäin todennäköisesti). Kuluneella tilikaudella saavuttamamme eNPS-luku luokitellaan hyväksi tulokseksi.

Kyselyihin vastasi henkilöstöstä jälleen noin 50 %, mikä tulee huomioida tuloksissa. Vastaajamäärä oli hyvin lähelle sama tilikauden 2023–2024 vastaavassa kyselyssä, joten tulokset ovat keskenään vertailukelpoiset. Huomioitavaa on, että tilikauden 2022–2023 lopussa oleva kysely toteutettiin koulutuspäiviemme yhteydessä, jolloin vastaajamäärä oli huomattavasti korkeampi, jolloin tulokset eivät ole täysin vertailtavissa.

Kysely sisäľsi eNPS-luvun lisäksi kysymyksiä avoimen palautteen muodossa, joista saimme yksityiskohtaisempaa

tietoa työntekijöiden tyytyväisyydestä sekä mahdollisista kehitystoiveista. Tilikautta 2024–2025 koskien viimeisin kyselyistä oli laajennettu pulssikysely sekä kestävän tekemisen henkilöstökysely.

Olemme keskittyneet erityisesti esihenkilötyön kehittämiseen ja tilikaudella 2024–2025 on järjestetty esihenkilötyötä tukevaa valmennusta koko organisaatiossa. Esihenkilötyöhön liittyvä tyytyväisyysindeksi oli kyselyn mukaan 4,21 (ed. tilikaudella 3,89 ja 2022–2023 3,42), arvioituna asteikolla 1–5. Kiitettävälle tasolle noussut keskiarvo osoittaa, että olemme menneet oikeaan suuntaan esihenkilötyön kehittämisen osalta. Esihenkilötyön kehittäminen on jatkuva prosessi, jonka panostamiseen liittyvää työtä jatkamme myös seuraavalla tilikaudella.

Tilikauden 2024–2025 aikana olemme jatkaneet henkilöstön hyvinvointiin panostamista ja tiimi- sekä organisaatiokohtaisilla toimenpiteillä pyrimme kehittämään edelleen henkilöstön työtyytyväisyyttä.

Laajennetussa pulssikyselyssä syksyllä 2025 työilmapiiriä ja yhteishenkeä kuvaava indeksi oli 4,16 (ed. tilikaudella 4,00 ja

syksyllä 2023 3,89) asteikolla 1–5 ja työyhteisön psykologisesti turvallisesti kuvaava indeksi 4,26 (ed. tilikaudella 4,24 ja syksyllä 2023 4,19), asteikolla 1–5.

Erityisen toimivaksi kyselyn perusteella henkilöstömmē on jälleen kokenut hybridityöskentelymallin, jonka indeksi oli 4,63 (ed. tilikaudella 4,54 ja syksyllä 2023 4,44), asteikolla 1–5. Meille on tärkeää tukea joustavaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työntekijöillämme on mahdollista valita toimisto- ja etätöön painotusta työtehtävien mahdollisuuksien ja asiakastyön puitteissa. Hybridityö tukee myös vastuullisuutta niin ympäristön, työntekijöiden kun organisaation näkökulmasta.

Päättyneellä tilikaudella olemme pyrkinneet kiinnittämään huomiota erityisesti 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 ja toimivan tiimityön avulla.

Työhyvinvointia ja jaksamista tuetaan hyvin

4,32 (ed. tilikaudella 4,11)

Työilmapiiri ja yhteishenki

4,16 (ed. tilikaudella 4,00)

Työyhteisön psykologinen turvallisuus

4,26 (ed. tilikaudella 4,24)

Hybridityöskentelymallin toimivuus

4,63 (ed. tilikaudella 4,54)

Koen tekeväni merkityksellistä työtä

4,18 (ed. tilikaudella 4,00)

Koen, että henkilöstöresurssit ovat osastollani riittävät

4,18 (ed. tilikaudella 4,14)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

4,32 (ed. tilikaudella 4,03)

Olen ollut tyytyväinen viimeaikaiseen esihenkilötyöhön

4,21 (ed. tilikaudella 3,89)

Henkilöstön hyvinvointi

Työolot – terveys ja turvallisuus

Grant Thornton luo psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia tukevan työympäristön tarjoamalla henkilöstölleen monipuolisia terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä etuja sekä turvallisen työympäristön. Näin ehkäisemme työn aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia sekä tuemme työntekijöidemme hyvinvointia. Tuemme myös hyvinvointia etätyöskentelyssä ja tarjoamme tukea muun muassa työergonomiaan etätyössä.

Työ asiantuntijatehtävissä etenkin tilintarkastustehtävissä on ajoittain epätasaista ja vaikeasti ennustettavaa. Tilintarkastustyö on kausiluonteista, painottuen keväälle ja kiireaikana tämä voi lisätä riskejä työntekijöille mm. stressin ja henkisen paineen vaikutuksesta. Pyrimme huomioimaan tätä mahdollisuuksien mukaan ennaltaehkäisevästi, sekä huolehtien työntekijöidemme jaksamisesta myös etenkin kiireisimpinä kausina.

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen on meille erittäin tärkeää ja kartoitamme säännöllisesti työhyvinvoinnin tilaa Pulssi-kyselyillä sekä seuraamalla sairauspoissaolojen määrää.

Perheystävällisen toimintakulttuurin kautta voimme lisätä jaksamista sekä työtyytyväisyyttä, kehittää toimintakulttuuria, tukea yksilöiden ja perheiden hyvinvointia sekä lisääntyvän työhyvinvoinnin kautta vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työn tehokkuutta sekä toimivia käytäntöjä. Haluamme luoda Perheystävällistä työnantajamielikuvaa, joka näkyy jokapäiväisessä arjessa.



18,7 %

**Vähemmän sairauspoissaoloja
kuin edellisellä tilikaudella**

Syksyllä 2024 aloitimme aivoterveyttä tukevan valmennuskokonaisuuden koko henkilöstölle, joka jatkui vielä keväälle 2025. Valmennuksen tavoitteena oli tarjota hyvinvointia ja palautumista tukevia käytäntöjä työpäivien tueksi.

Haluamme tarjota monipuolisia henkilöstöetuja, ja henkilöstökyselyiden vastausten mukaan henkilöstömme on tyytyväinen tämänhetkisiin etuihin. Kartoitamme kuitenkin uusia etuja säännöllisesti ja pohdimme, kuinka voisimme tuoda lisäarvoa henkilöstömme arkeen.

Työhyvinvointiin panostaminen heijastuu suoraan muun muassa sairauspoissaoloihin. Tilikaudella 2024–2025 sairauspoissaolojen määrä oli yhteensä 1975 h (tilikaudella 2023–2024 yht. 2430 h ja 2022–2023 yht. 3385 h, sis. sairauspoissaolot omalla ilmoituksella). Tapaturmat raportoidaan ja niitä seurataan.

Yhdessä liikkumalla ja viettämällä aikaa lisätään hyvinvointia työssä

Työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi on Grant Thorntonilla erittäin tärkeää. Tiedostamme, että työhyvinvointiin kuuluvat myös työntekijöiden terveelliset elämäntavat, joihin sisältyy riittävän liikunnan tuominen osaksi arkea. Tämän vuoksi pyrimme kannustamaan työntekijöitämme liikkumaan aktiivisesti ja tarjoamme siihen myös mahdollisuuksia.

Tilikaudella 2024–2025 tarjosimme mahdollisuuden osallistua Helsinki City Running Day -juoksutapahtumaan. Moni innostuikin osallistumaan eripituisille juoksumatkoille, ja saimme koottua myös Marathon-viestijoukkueita.

Lisäksi meillä toimii suurimman osan vuodesta viikoittain matalan kynnyksen lenkkiporukka. Työntekijöiden käytössä on myös toimistokiinteistömme tiloissa sijaitseva kuntosali. Seuraavalla tilikaudella pyrimme kartoittamaan lisää mahdollisuuksia tukea työntekijöidemme liikkumista ja palautumista.

Yhteisöllisyyden tukeminen ja tiimien kick-off päivät

Osana yhteisöllisyyden tukemista olemme järjestäneet yhteishenkeä vahvistavia tilaisuuksia, kuten pikkujoulut, puurojuhlan, rapujuhlat, kevätpäivän ja after work -tapahtumia.

Järjestimme muun muassa trainee-afterit aloittaville työntekijöillemme sekä Megazone-afterit koko toimistolle Helsingin Salmisaaressa. Lisäksi tiimit ovat vuoden aikana kokoontuneet erilaisten vapaa-ajan aktiviteettien parissa, kuten pakohuonepeleissä, lentopallon merkeissä ja jääkiekkopeleissä.

Uusi, henkilöstön aloitteesta kehitetty konsepti on käsityöilta, jossa työkaverit kokoontuivat rentoutumaan neulomisen ja rennon yhdessäolon merkeissä. Tilaisuus on tarjonnut mahdollisuuden edistää omia käsitöitä tai kokeilla uutta ja oppia kokeneemilta, mutta ennen kaikkea tarkoituksena on ollut, että jokainen voi osallistua itselleen sopivalla tavalla.

Kesälomien jälkeen tapana on järjestää kick-off päiviä, jolloin vietämme koulutus- ja virkistäytymispäivää osastoittain.

Tilintarkastustiimi suuntasi Hyvinkäälle Hotelli Sveitsiin, jossa aamu aloitettiin yhteisellä aamupalalla sekä koulutuksella, jossa meillä oli muun muassa työpaja yrityksemme CLEARR-arvoista. Lounaan jälkeen työntekijät jakautuivat haluamiinsa ryhmiin valmistautumaan kiipeilyyn, maastopyöräilyyn tai frisbeegolfiin.

Myös Business Process Solutions -osasto piti samankaltaisen kick-off päivän yhteisellä aamupalalla, ravintolalounaalla sekä aurinkoisella frisbeegolf-illalla Munkinpuistossa. Kick-off päivän aktiviteetit osoittautuivat mielekkäiksi ja monelle uudeksi kokemukseksi.



Urapolut

Urapolkujemme muotoilu valmistui tilikauden 2023–2024 lopussa. Urapolkuja tarkastellaan vuosittain ja tehdään tarvittaessa päivityksiä, jotta niiden tavoitteet ja sisältö kehittyvät toimintaympäristön mukana. Tilikauden 2024–2025 osalta urapolut pysyivät pääosin ennallaan. Urapolut tukevat myös tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamisessa ja parantavat organisaation osaamisen kestävyyttä.

Kuten edellisellä raportillamme avasimme, urapolkujen muotoilu käynnistyi tilintarkastuksen liiketoimintayksiköstä, joka on suurin liiketoimintayksiköstämme. Tilintarkastajien urapolkua ohjaavat luonnollisesti tilintarkastajatutkinnot ja niiden saavuttaminen, jotka ovatkin toimineet tilintarkastajien urapolkujen selkärankana. Urapolut on laadittu myös muille liiketoimintayksiköillemme. Kiinnitimme huomiota siihen, että liiketoimintayksiköiden urapolut ovat keskenään johdonmukaisia, vaikka kaikilla liiketoiminta-alueilla ei olisikaan toimintaympäristön asettamia luonnollisia urakehityksen mittareita.

Urapolkujen muotoilulla pyrimme täsmentämään, mitä edellytyksiä tehtävissä etenemiselle asetetaan ja ne tarjoavat asiantuntijoillemme mahdollisuuden suunnitella osaamisensa kehittämistä edetäkseen toivomalleen tasolle. Urapolkujen muotoilu lisää läpinäkyvyyttä, osaamista, motivaatiota ja sitoutumista. Koemme, että urapolut auttavat kehittämään henkilöstöä ja vahvistavat organisaation kilpailukykyä. Kaikille tulee tarjota tasavertaiset mahdollisuudet koulutuksiin ja oppimismahdollisuuksiin. Urapolkujen tulee huomioida myös tulevaisuuden osaamistarpeet vastuullisesti. Työntekijöillä tulee olla laadittu voimassa oleva tehtäväkuva nykyiseen tehtävään.

CLEARR-arvot yhteistyön pohjana

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 keskusteluilmapiiirin luomisesta. Toimivan vuorovaikutuksen ja yhteistyön ohjaavina periaatteina toimivat Grant Thorntonin CLEARR-arvot.

Tilikaudella 2024–2025 olemme panostaneet 360-arviointiin, joka toteutettiin ensimmäistä kertaa koko organisaatiotasolla, johon myös arvot keskeisesti liittyvät. Tämä oli iso panostus organisaatiossa työntekijöiden asiantuntijana kehittymisen sekä koko organisaation yhteistyön kehittämisen näkökulmasta. Toteutimme kyselyn CLEARR-arvojen toteutumisesta arjessa jo tilikaudella 2023–2024, ja samoin nyt päättyneellä tilikaudella. Lisäksi olemme toteuttaneet työpajoja pohtien CLEARR-arvoja muun muassa Audit-tiimin kick off päivän yhteydessä syksyllä 2025. Haluamme, että arvot näkyvät osana arkeamme aidosti niin sisäisesti kuin ulospäin.

Palkitseminen

Tavoitteenamme on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen palkkausjärjestelmä. Tavoitteenamme on, että korkeasti koulutetut työntekijämme kokevat tulevansa arvostetuiksi myös palkkauksessa, mikä tukee henkilöstön tyytyväisyyttä, sitoutumistaan ja motivaatiotaan. Huomioimme työntekijöidemme palvelusvuosia sekä syntymäpäiviä ja juhlistamme myös muita saavutuksia kuten auktorisointeja. Palkitsemiseen liittyvien käytäntöjen tulee olla riittävän avoimia, jotta voimme luoda tasapuoliset ja oikeudenmukaiset palkitsemiskäytännöt henkilöstölle. Tämä lisää luottamusta ja läpinäkyvyyttä sekä tukee tasa-arvoisia uramahdollisuuksia.

Häirinnän torjunta ja eettinen toiminta

Emme hyväksy häirintää, syrjintää tai muita ihmisoikeuksien loukkauksia ja meillä on selkeät linjaukset ja ohjeet tähän liittyen. Henkilöstökyselymme mukaan 85 % henkilöstöstämme tietää, minne kääntyä, jos he tuntevat tulleen väärin kohdelluiksi tai loukatuiksi työpaikalla. 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, henkilöstökäsikirjat ja rahanpesuohjeistus. Grant Thornton noudattaa sovellettavaa työlainsäädäntöä.

Kumppanuus nostaa seiväshyppäjä Elina Lampelaa korkeammalle



Olemme tukeneet sponsorina seiväshyppäjä Elina Lampelaa jo useiden vuosien ajan ja olleet mukana hänen matkallaan maailman kärkeen. Elina on vakiinnuttanut paikkansa yhtenä Suomen menestyneimmistä yleisurheilijoista. Hän on moninkertainen arvokisafinalisti, kaksinkertainen Suomen mestari ja kaikilla mittareilla kansainvälisen tason huippu-urheilija.

Sponsoriyhteistyö on näkynyt myös konkreettisena kohtaamisena. Kiirekauden jälkeen toukokuussa Grant Thorntonin henkilöstö pääsi viettämään aikaa Elina Lampelan kanssa yhteistreenin merkeissä.

Treeni järjestettiin Munkkiniemenkentällä toimistomme läheisyydessä, ja se oli suunnattu kaikille taitotasolle. Tavoitteena oli innostaa liikkumaan matalalla kynnyksellä ja tarjota samalla näkökulmia huippu-urheilun ja työelämän yhtymäkohtiin. Osallistujien palautteen mukaan treeni koettiin innostavaksi ja motivoivaksi. Erityisesti Elinan jakamat vinkit stressinhallintaan ja paineen alla toimimiseen herättivät kiinnostusta ja koettiin hyödyllisiksi myös työarjessa.



Keskeiset henkilöstölukumme

Yli 80 % henkilöstöstämme oli viimeisimmän tilikauden päättyessä vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä. Henkilöstöstä 52 % oli naisia ja 48 % miehiä. Henkilöstökyselyissä on vaihtoehtona myös muu sukupuoli, jota kukaan ei ole valinnut.

Tilikauden 2024–2025 aikana palkkasimme yhdeksän uutta vakituista kokoaikaista työntekijää ja kaksi osa-aikaista vakituista työntekijää, yhdeksän traineeta ja kaksi määräaikaista työntekijää. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti tilikaudella on ollut 13 %, poislukien määräaikaiset työsuhteet.



Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin (%)
Tilikausilla 24-25 ja 23-24

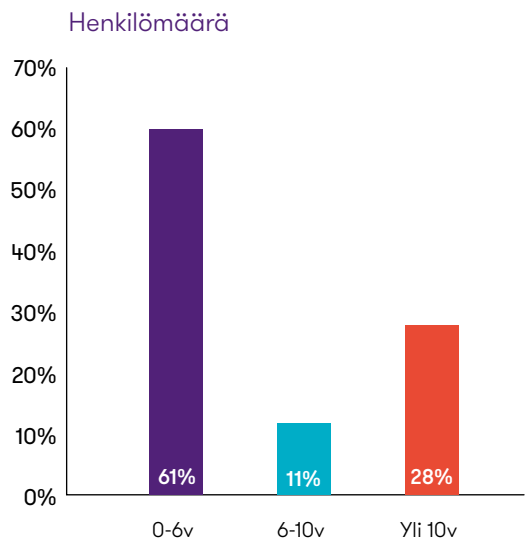
Henkilöstöryhmä	Tilikausi 24-25		Tilikausi 23-24	
	Naiset (%)	Miehet (%)	Naiset (%)	Miehet (%)
Koko henkilöstömäärä	52	48	59	41
Kokoaikaiset työsuhteet	60	40	61	39
Osa-aikaiset työsuhteet	56	44	67	33
Vuokratyöntekijät	0	0	0	0
Perhevapaalla olevista	67	33	83	17

Lähde: HR-järjestelmä

Henkilöstön sukupuolijakauma (%)
Tilikaudella 2024-2025

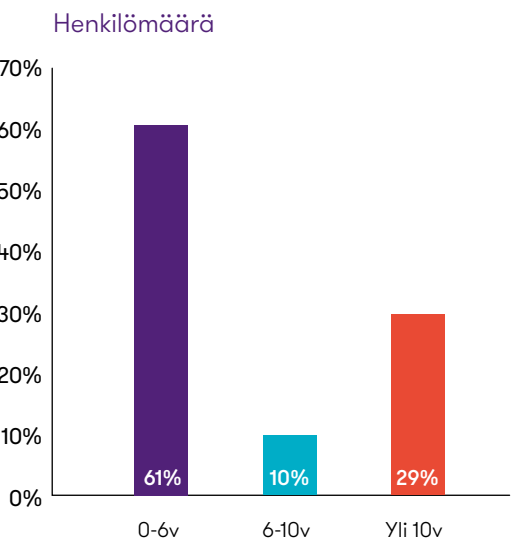
	Tilikausi 24-25	
	Naiset (%)	Miehet (%)
Koko henkilöstömäärä	52	48
Managerit ja ylempi johto	32	68
Hallitus	17	83

Palvelusvuodet Grant Thorntonilla
Tilikausilla 24-25 ja 23-24



Tilikauden 24-25 lopussa

Lähde: HR-järjestelmä.



Tilikauden 23-24 lopussa

Henkilöstön ikäjakauma tilikauden lopussa (%)
Tilikausilla 24-25 ja 23-24

	Tilikausi 24-25	Tilikausi 23-24
alle 30-vuotiaat (%)	32	26
30-50-vuotiaat (%)	43	52
yli 50-vuotiaat (%)	25	22





Hyvä hallinto

Hyvä hallinto muodostaa perustan yhtiömme vastuulliselle ja kestäväälle toiminnalle. Tilintarkastusyhteisölle se on luonteva ja olennainen osa toimintaa, sillä riippumattomuus, eettiset periaatteet, laadunvarmistus sekä läpinäkyvä ja vastuullinen päätöksenteko ovat työn ytimessä. Lisäksi toimimme osana yhteiskunnallista valvontamekanismia, mikä korostaa sääntelyn noudattamisen, riskienhallinnan ja hyvän hallintotavan merkitystä.

VSME-raportin G-osio

Hallintotavan näkökulmasta raportoimme VSME-raporttiin tiedot valmistelun lähtökohdista eli raportin laajuudesta ja raportointiperustasta (B1), kestävytyteen liittyvistä käytännöistä ja politiikoista (B2) sekä korruptioon ja lahjontaan liittyvistä tapauksista (B11). Raportti on laadittu noudattaen VSME-standardin perusmoduulin sisältöä ja se on laadittu konsernitason raporttina kattaten tiedot Grant Thornton Oy:stä sekä sen tytäryhtiöstä Advico Finland Oy:stä.

Hallintotapaa koskevassa osiossa esitetään keskeiset yhtiötä koskevat perustiedot, mukaan lukien konsernirakenne, toimipaikat sekä valikoidut tilinpäätöstiedot (B1). Lisäksi raportoimme yhtiön hallintotapaan liittyvistä kestävyttä tukevista käytännöistä, kuten Code of Conductista, henkilöstöä koskevista ohjeistuksista, laadunhallintajärjestelmästä (ISQM 1) sekä liiketoimintakäytäntöihin liittyvistä eettisistä ja sääntelyä koskevista toimintatavoista (B2).

Korruption ja lahjonnan osalta raportoimme VSME:n kohdan 43 mukaisesti tiedot raportointijaksen tuomioista ja sakoista (B11). Raportointijaksolla yhtiöllä ei ole ollut korruptioon tai lahjontaan liittyviä rikkomuksia eikä niistä määrättyjä sakkoja.

Avoimuusraportti avaa lisää hyvän hallinnon toteutumista

Hyvä hallinto on meille Grant Thorntonissa keskeinen asia ja olennainen osa vastuullista ja luotettavaa tilintarkastustoimintaa. Haluamme, että sidosryhmillämme on mahdollisimman selkeä kuva siitä, miten johdamme yhtiötä, varmistamme laadun ja huolehdimme riippumattomuudesta.

Julkaisemme vuosittain erillisen avoimuusraportin, joka täydentää tätä vastuullisuusraporttia kuvaamalla yksityiskohtaisesti, miten hyvä hallinto ja tilintarkastuksen laatu toteutuvat käytännössä. Avoimuusraportti tarjoaa läpileikkauksen yhtiön organisaatio- ja omistusrakenteesta, hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä keskeisistä päätöksenteon periaatteista ja sisäisistä toimielimistä.

Lisäksi avoimuusraportissa kuvataan tarkemmin laadunhallinto- ja sisäisen valvonnan järjestelyjä, joilla varmistamme tilintarkastusten yhdenmukaisen laadun, henkilöstön osaamisen ylläpidon sekä riippumattomuuden ja eturistiriitojen hallinnan. Raportti sisältää myös tietoja lakisääteisten tilintarkastusasiakkaiden rakenteesta sekä tilintarkastuksista vastaavien avainhenkilöiden valintaperiaatteista ja valvontaviranomaisten edellyttämistä raportoinneista, mikä vahvistaa sidosryhmiemme mahdollisuuksia arvioida toimintaamme läpinäkyvästi.

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 yhteisömme keskiössä. Hyvät toimintamallit näkyvät meidän omissa toimeksiannoissamme 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 (94,8 %, edellisenä tilikautena 87 %), korruption vastaisesta työstä (84,2 %, edellisenä tilikautena 87 %), rahanpesun estämisestä (94,7 %, edellisenä tilikautena 97 %) sekä tietoturvan edesauttamisesta (94,7 %, edellisenä tilikautena 97 %). Suluissa näkyvät prosenttiosuudet vastaajista, jotka vastausten mukaan ovat kohtalaisen tietoisia tai hyvin tietoisia näistä osa-alueista.

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

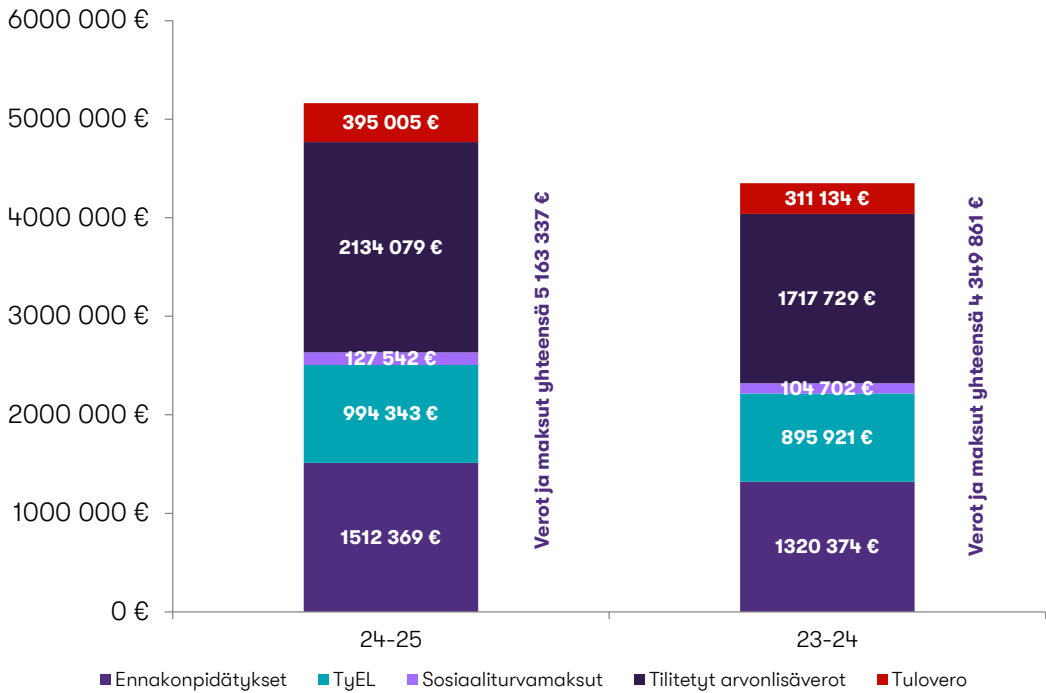
Laatujohtaminen ja riskienhallinta

Laadunvalvontaa toteutetaan sekä sisäisesti että ketjun puolesta. Lisäksi meitä valvoo PRH (Patentti- ja rekisterihallitus). Olemme tilikaudelta 2023–2024 julkaisseet avoimuusraportin, joka löytyy kotisivuiltamme. Avoimuusraportissamme on kuvattu tarkemmin laadunhallintajärjestelmämme.

Olemme jatkaneet panostuksia 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-viitekehykseen (Information Security Framework). Arviointien tulokset käsitellään yrityksen johdon kanssa, ja niiden pohjalta toteutetaan ennakkoivia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on jatkuvasti kehittää ja vahvistaa yrityksen tietoturvan kypsyystasoa.



Verojalanjälki ja arvonluonti yhteiskunnalle

Palveluista, joita tuotamme asiakkaillemme, syntyy taloudellista lisäarvoa meille yrityksenä, 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 tilitämistämme ennakonpidätyksistä ja arvonnalisäveroista.

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.

Pyydämme huomioimaan, että edellisellä raportilla esitetyt aikaisempien vuosien vertailuluvut eivät ole vertailukelpoisia nyt raportillamme esitettyihin lukuihin, sillä laskentapohjan rajausta on muutettu. Laskentaan sisältyvien palkkoihin liittyvien sivukulujen rajausta on tarkennettu ja siten myös 2024 vertailulukuja on päivitetty siitä, mitä ne olivat edellisellä raportillamme.

“Grant Thornton Oy on osa kansainvälistä ja maailmanlaajuista ketjua, ja asiakkaillemme 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, Partner, Tax



LIITE: VSME-raportti

Kappalenumerot viittaavat VSME-standardin kohtiin

Raportoinnin aihe	Tarkenne: VSME:n kappalenumero ja selite	Raportoitava tieto			
B1 Valmistelun lähtökohta					
	24. (a) Raportin laajuus	Raportti on laadittu noudattaen VSME standardin perusmoduulin sisältöä.			
	24. (b) Selitys arkaluonteiseksi luokitellun tiedon pois jättämisestä				
	24. (c) Itsenäinen raportti vai konserni- raportti	Raportti on laadittu konsernitasolla ja se kattaa tiedot Grant Thornton Oy:stä ja sen tytäryhtiöstä Advico Finland Oy:stä.			
	24. (d) Jos kyseessä on konsernitason kestävyysraportti, on raportissa esitettävä luettelo tytäryhtiöistä sekä niiden virallinen rekisteröity osoite	Toimipisteidemme sijainnit ovat: Grant Thornton Oy Tietokuja 4 00330 Helsinki Advico Finland Oy Mariankatu 6 A66 20100 Turku			
	24. (e) Tilinpäätöstiedot	i. Yrityksen oikeudellinen muoto: Grant Thornton Oy on osakeyhtiö (Oy) ii. NACE-toimialaluokitus (koodi): NACE Rev. 2 koodi: M 69.20 iii. Taseen loppusumma (euroa): 6 miljoonaa euroa iv. Liikevaihto (euroa): 11,5 miljoonaa euroa, josta Advico Finland Oy:n osuus 1,3 miljoonaa euroa v. Henkilöstömäärä (henkilömäärä tai henkilötyövuosina): 80 henkilöä (hlö, keskimäärin tilikauden aikana) vi. Ensisijaisen toiminnan maa ja merkittävien varojen sijainti: Suomi; merkittävät varat sijaitsevat Helsingissä ja Turussa, Suomessa vii. Omistettujen, vuokrattujen tai hallinnoitujen toimipaikkojen maantieteellinen sijainti: Tietokuja 4 00330 Helsinki Finland (60°12'06.4" N, 24°52'48.0" E), Mariankatu 6 A66 20100 Turku (60°10'36.4"N, 24°56'18.8"E)			
	25 Tiedot kestävyyssertifikaateista	Perheystävällinen työpaikka sertifikaatti			
B2 Käytännöt, politiikat ja tulevaisuuden aloitteet kestävyysden edistämiseksi					
	26. (a) Käytännöt	B2 Valmistelun lähtökohta	Onko organisaatiolla kestävyysreen liittyviä käytäntöjä, toimintatapoja tai aloitteita tulevaisuudelle seuraavista kestävyysaiheista	Onko käytännölle asetettu tavoitteita	Ovatko ne julkisia
	26. (b) Ohjelmat ja toimintatavat				
	26. (c) Tulevaisuuden aloitteet				
	26. (d) Tavoitteet				
27		Vesiresurssit ja meren käyttö	Ei	Ei	Ei
		Biodiversiteetti ja luonnonvarat	Ei	Ei	Ei
		Kiertotalous	Ei	Ei	Ei
		Kierrätys ja jätteen vähentäminen	Selvitetään keinoja vähentämiselle	Ei	Ei
		Oma työvoima	Code of conduct, Henkilöstökäsikirja, Työhyvinvointisuunnitelma jne,	Ei	Ei
		Perheystävällinen työpaikka -sertifikaatti	Ylläpidetään	Kyllä	Ei
		Arvoketjun työvoima	Ei	Ei	Ei
		Vaikutetut yhteisöt	Yhteistyö yliopistojen ja ainejärjestöjen kanssa, harjoittelut, vuosittaiset yhteiskuntavastuualoitteet	Ei	Ei
		Asiakkaat ja loppukäyttäjät	Laatujärjestelmä ISOQM 1-standardin mukaisesti	Kyllä	Ei
		Liiketoimintakäytännöt	Ilmoituskanava (whistleblowing), eettinen ohjeisto, ohjeistus soveltuvan sääntelyn noudattamiseen (AML, GDPR)	Kyllä	Ei

Raportoinnin aihe	Tarkenne: VSME:n kappalenumero ja selite	Raportoitava tieto		
B3 Energia ja kasvihuonekaasupäästöt				
29. Energiankulutus				
	B3 - Energia- ja kasvi- huonekaasupäästöt (29)	Uusiutuva	Ei uusiutuva	Kokonaiskulutus
	Sähkö (MWh)	188,33 MWh	296,06 MWh	484,42 MWh
	Polttoaineet	0 tCO ₂	5,79 tCO ₂	5,79 tCO ₂
30. (a) & (b) Kasvihuonekaasupäästöt				
	B3 - Energia- ja kasvihuonekaasupäästöt (30)	Kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e) sijaintiperustainen		Kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e) markkinaperustainen
	Scope 1	5,79 tCO ₂		N/A
	Scope 2	0 tCO ₂		N/A
	Kokonaispäästöt	5,79 tCO ₂		N/A
31. Hiili-intensiteetti	0,51 tCO2/M€			
B4 Saasteet ilmaan, veteen ja maaperään				
32. Yritys raportoi saastuttavat päästöt, jos sitä koskee saasteita koskeva lainsäädäntö, tai se raportoi vapaaehtoisesti toiminasta aiheutuvat saastuttavat päästöt.	Yhtiön omista prosesseista ei synny olennaisia saasteita ilmaan, veteen tai maaperään.			
B5 Biodiversiteetti				
33. Omistukset tai hallinta lähellä biodiversitetiherkkiä alueita tai luonnonsuojelualueita	Yhtiöllä ei omista, leasaa eikä vuokraa alueita/tiloja, jotka sijaitsevat tai ovat lähellä biodiversitetiherkkiä alueita tai luonnonsuojelualueita.			
34. (a) kokonaismaankäyttö hehtaareina (b) läpäisemätön pinta-ala (c) luonnonmukainen alue omalla tontilla (d) luonnonmukainen alue omistuksen ulkopuolella	Tämä ei sovellu yhtiölle, katso kommentti kohdassa 33.			
B6 Vesi				
35. Vedenotto	188 m³			
36. Veden kulutus prosesseissa	Palveluyritys, ei vedenkulutusta prosesseissa			
B7 Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätteiden hallinta				
37. Kiertotalouden periaatteet	Yhtiö ei omista toimitilojaan, joten vaikutusmahdollisuuden vuokranantajan periaatteisiin ovat rajalliset. Yhtiön kaikissa toimipisteissä kierrätetään (pahvi, paperi, bio, metalli ja energiajäte).			
38. (a) ja (b) Vuosittainen jätemäärä jätelajeittain ja jätteen uudelleenkäyttö tai kierrätys	Paperi 794,67 kg Biojäte 522,40 kg 249,33 kg			
38. (c) Merkittävät materiaalivirrat, joita yritys käyttää [jos olennainen]	Palveluyritys, ei olennaisia muita materiaalivirtoja			
B8 Oma työvoima - yleiset ominaisuudet				
39. (a) Työntekijöiden määrä työsuhteen mukaan jaoteltuna	Henkilöstö jakautui työsuhteen mukaan siten, että valtaosa on vakituiseissa työsuhteessa. Meillä on keskimäärin noin 80 työntekijää, joista yli 80 % ovat vakituisia ja kokoaikaisia. Loput ovat osa-aikaisia tai määräaikaisia.			
39. (b) Työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan jaoteltuna	Eri sukupuolten jakauma on melko tasainen. Naisia on 53 % ja miehiä on 47 %.			
39. (c) Jos yritys toimii useassa maassa, maa jossa työsopimus on tehty	Kuulumme Grant Thorntonin kansainväliseen organisaatioon, mutta yhtiömme Helsingissä ja Turussa toimivat vain Suomessa. Palvelemme asiakkaitamme Suomessa ja kansainvälisesti Helsingin ja Turun toimistoiltamme käsin.			
40. Työntekijöiden vaihtuvuus (pakollinen jos vähintään 50 työntekijää)	Työntekijöiden vaihtuvuusprosentti tilikaudella 2024-2025 on ollut 13 % (poissulkien määräaikaiset työsuhteet)			
B9 Työvoima – työturvallisuus				
41. (a) Työtapaturmataajuus	Työtapaturmataajuus on toimistoympäristössä alhainen. Vaikka työtapaturmataajuus on toimistoympäristössä alhainen, ennaltaehkäisyyn kiinnitetään huomiota erityisesti ergonomian ja työtilojen turvallisuuden osalta.			
41. (b) Kuolemaan johtaneiden työperäisten sairauksien ja tapaturmien määrä	0			

B10 Työvoima – palkkaus, työsopimukset ja koulutus		
42. (a) Saavatko työntekijät palkkaa, joka on yhtä suuri tai suurempi kuin kyseisessä maassa sovellettava lakisääteinen vähimmäispalkka tai työehtosopimuksella määrätty vähimmäispalkka.	Kyllä	
42. (b) Naisten ja miesten välinen palkkaero prosentteina. Yritys voi jättää tämän tiedon ilmoittamatta, jos sen henkilöstömäärä on alle 150 työntekijää; tämä raja kuitenkin alenee 100 työntekijään 7. kesäkuuta 2031 alkaen	Meillä on alle 150 työntekijää	
42. (c) Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus prosentteina	Meillä ei ole työehtosopimusta.	
42. (d) Työntekijää kohden laskettu vuosittainen keskimääräinen koulutustuntien määrä, jaoteltuna sukupuolen mukaan.	n. 52 h henkilö tilikausittain (naiset/miehet/muu)	
B11 Korruptiotapaukset		
43. Jos raportointijaksolla on tuomioita ja sakkoja, yrityksen on ilmoitettava tuomioiden määrä sekä korruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisesta määrättyjen sakkojen kokonaismäärä.	0	

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:

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

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

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

Terhi Lehtinen
P&C Manager
Grant Thornton Oy

Kaisa Halsas
Marketing Manager
Grant Thornton Oy

Lotta Salmi
Assistant Manager, Tax
Grant Thornton Oy

Tiina Staudinger
Accounting Specialist
Grant Thornton Oy

Melanie Nybergh
Senior Associate, Assurance
Grant Thornton Oy

Ann-Flora Alexa
Associate, Assurance
Grant Thornton Oy

Kaisa Nissilä
Associate, Assurance
Grant Thornton Oy

Enni Kanerva
Associate, Assurance
Grant Thornton Oy



Grant Thornton

grantthornton.fi

© 2026 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.