



Tavoitteellisen vastuullisuustyön opas



Sisällys

Vastuullisuus edistämään liiketoimintaa	3
1. Miksi vastuullisuus on tärkeää?	4
2. Vastuullisuustyön osa-alueet	8
3. Vastuullisuustyön taustaksi	10
3.1. Yritysvastuun tahtotilan määrittäminen	10
3.2. Vastuullisuutta ohjaavat toiminta-periaatteet	11
4. Strateginen vastuullisuustyö	12
4.1. Vastuullisuus – strategista liike-toiminnan kehittämistä	13
4.2. Olennaisten vastuullisuus-näkökohtien määrittely	13
4.3. Henkilöstöalan yrityksen vastuullisuuden painopisteet ja teemat	15
4.4. Vastuullisuustoimenpiteet	20
5. Vastuullisuusraportointi	22
5.1. Raportointi tukee vastuullisuuden johtamista	22

5.2. Kestävyyssraportointidirektiivin mukainen raportointi	24
5.3. Vapaaehtoiset raportoinnin viitekehykset	28
5.3.1. VSME Standardi	28
5.3.2. Global Reporting Initiative -ohjeistuksen mukainen raportointi	31
5.4. Raportoinnin yhteydet vastuullisuuden viestintään	31

Liitteet

Liite 1 Termejä, lyhennyksiä ja sananselityksiä	34
Liite 2 EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisen olennaisuuden arvioinnin kuvaus sekä EU:n kestävyysraportointistandardeissa määritellyjä termejä	36
EU:n kestävyysraportointistandardeissa määritellyjä termejä	37
Liite 3 Lisälukemista yritysvastuusta	39

Vastuullisuus edistämään liiketoimintaa

Yritysten sidosryhmien vastuullisuusodotukset kasvavat jatkuvasti. Lakien ja muiden säädösten noudattaminen ei riitä, vaan yrityksiltä odotetaan liiketoimintaan nivottuja vastuullisuustavoitteita, mittareita ja tuloksia. Tämä opas tukee Henkilöstöala HELAn jäseniä niiden laatiessa tai päivittäessä vastuullisuustyön tavoitteitaan ja mittareitaan. Lisäksi oppaassa kerrotaan, miksi vastuullisuusraportointi on tärkeää, kuvataan erilaisia raportoinnin viitekehyksiä sekä annetaan vinkkejä vastuullisuusviestintään.

HELA kannustaa jäsenyrityksiään

- ▶ määrittelemään vastuullisuustyön painopisteet ja teemat
- ▶ asettamaan liiketoimintaan sovitettut, yrityskohtaiset vastuullisuustavoitteet ja -mittarit
- ▶ hyödyntämään vastuullisuusraportoinnin standardeja ja niiden tarjoamia mittareita vastuullisuustyön todentamiseksi
- ▶ viestimään ja raportoimaan vastuullisuustyön tuloksista ja vaikutuksista proaktiivisesti.

Raportin liitteistä löytyy lisätietoja seuraavasti:

Liite 1 Termejä, lyhennyksiä ja sananselityksiä.

Liite 2 EU:n kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) mukaisen olennaisuuden arvioinnin kuvaus sekä EU:n kestävyysraportointistandardeissa määriteltyjä termejä.

Liite 3 Lisälukemista yritys vastuusta.

1.

Miksi vastuullisuus on tärkeää?

Paitsi lakien ja muun sääntelyn noudattamista, vastuullisuus on ajassa muuttuvien arvojen mukaan toimimista. Koska lainsäädäntö ei kata kaikkia vastuullisuuden ulottuvuuksia eikä tarjoa yksityiskohtaisia ohjeita erilaisiin liiketoimintatilanteisiin, asioita jää myös toimialakohtaisten vapaaehtoisten ohjeiden ja jokaisen yrityksen oman arvion varaan.

Tänä päivänä odotusarvona on, että vastuullisuus on yrityksen strategian ytimessä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että yrityksellä ei ole erillistä vastuullisuusohjelmaa, vaan vastuullisuustavoitteet on integroitu osaksi liiketoiminnan johtamista.

” Vastuullisuus voi olla kilpailuetu, mutta se on yhä enemmän markkinoille pääsyn ja siellä pysymisen edellytys.

Vastuullisen liiketoiminnan tyypillisiä ajureita ovat:

- ▶ Sidosryhmien kasvavat odotukset
 - Asiakasyritykset edellyttävät toimittajiltaan ja palveluntarjoajiltaan vastuullisuustavoitteita ja -tuloksia sekä kykyä raportoida vastuullisuustyöstään.
 - Sijoittajat painottavat vastuullisuutta eli ns. ESG-kriteereitä sijoituspäätöksissään. Vastuullinen yritys voi saada esimerkiksi lainaa edullisemmin kuin yritys, joka ei pysty todentamaan vastuullisuuttaan. Toisaalta jos rahoittaja kokee, että yrityksellä on korkeat kestävyysriskit, voi olla, ettei rahoitusta myönnetä.

- ▶ Kilpailuetu ja riskienhallinta
 - Maine ja luottamus: vastuullisuus vahvistaa brändiä ja työnantajakuva, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti mm. rekrytoinneissa.
 - Vastuulliset toimintatavat voivat tuoda kustannussäästöjä ja parantaa toimitusvarmuutta.
- ▶ Lainsäädäntö ja sääntely
 - Euroopan unionin kestävyysraportointidirektiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) on merkittävin toimintaympäristöön vaikuttava ajankohtainen sääntelykokonaisuus. Direktiivistä tulevat vaatimukset velvoittavat suuria yrityksiä, mutta vaikuttavat välillisesti myös suurten yritysten toimitusketjuihin ja kumppaneihin. Direktiivin vaatimuksia käsitellään oppaan luvussa *Kestävyysraportointidirektiivin mukainen raportointi* sekä liitteessä 2.

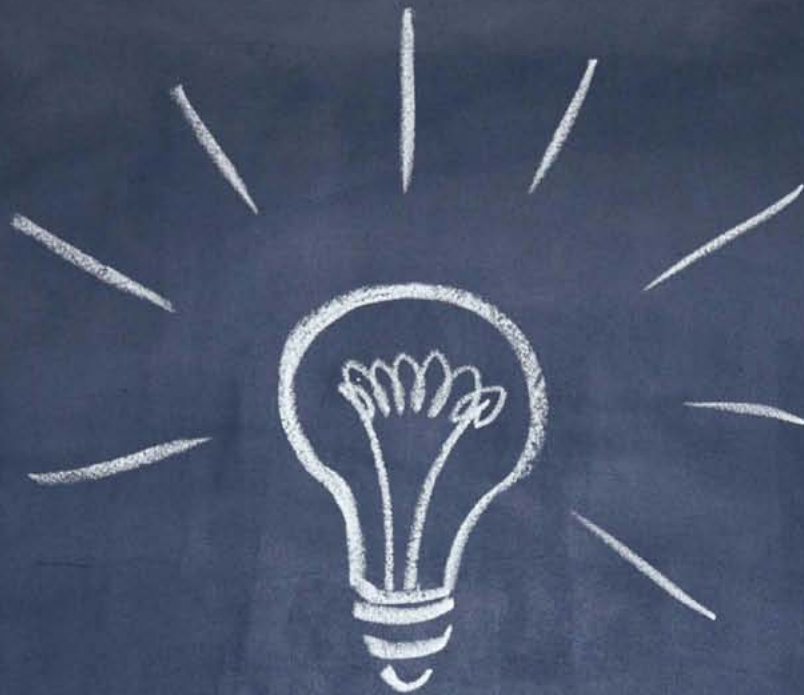
Henkilöstöalan yritys ei ehkä tunnista ilmastokriisiä tai muita ympäristönäkökohtia itselleen automaattisesti olennaisiksi tai ainakaan strategisiksi painopisteiksi. Yritys saattaakin löytää roolinsa tulevaisuuden turvaajana, kun se omalla liiketoiminnallaan edistää ihmisten työllistymistä, auttaa ihmisiä löytämään omia polkujaan ja vähentää syrjäytymisriskejä. Toisaalta ilmastokriisi koskettaa myös henkilöstöalan yritystä esimerkiksi tilanteessa, jossa maahamme saapuu tuhansia ilmastopakolaisia, joille pitäisi rakentaa työllistymisen väyliä. Oltaisiinko silloin henkilöstöalan toiminnan tarkoituksen ytimessä? Entä miten otetaan huomioon nuorten kasvava ilmastoahdistus ja sen vaikutukset nuorten työelämäodotuksiin sekä odotuksiin työnantajan vastuullisuudesta?

ESIMERKKI

StaffPoint kuvaa tarkoitustaan seuraavasti:

Kehitämme tulevaisuuden työelämää.

Emme tyydy vain kehittämään omaa toimintaamme, vaan haluamme vaikuttaa koko rekrytointialan ja työn tekemisen tulevaisuuteen.



ESIMERKKI

Verkkosivuillaan StaffPoint viestii yhteistyön voimasta:

StaffPoint vaikuttaa aktiivisesti työelämän kehittämiseen toimimalla keskeisissä vaikuttajatahoissa, kuten EK:ssa ja kauppakamareissa, sekä edistää kansainvälisen työvoiman saatavuutta Virtual Finland -hankkeen ja Migri-yhteistyön kautta.

StaffPoint kehittää toimialan standardeja ja yhteisiä toimintatapoja Henkilöstöala HELAn jäsenyyden sekä keskeisten rekrytointikumppanuuksien kautta, samalla varmistaen omien toimintaohjeidensa, kuten Code of Conductin ajantasaisuuden.

Yhteistyö yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa: StaffPoint rakentaa tulevaisuuden työelämää aktiivisella oppilaitosyhteistyöllä ja merkittävillä kumppanuuksilla kuten Suomen Paralympia-komitean kanssa, sekä osallistumalla näkyvästi alan keskeisiin tapahtumiin.

Yhteiskunnallisen tarkoituksen määrittelemiseen saa inspiraatiota esimerkiksi seuraavista kysymyksistä:

- ▶ Millaisena näette roolinne paremman yhteiskunnan rakentamisessa?
 - Tarkoitus voi löytyä esimerkiksi kestävä ja inhimillisen työelämän rakentamisesta tai mielekkäiden työurien luomisesta nuorille.
- ▶ Mitä työelämään liittyviä haasteita pyritte ratkaisemaan joko yksin tai yhteistyössä kumppaneiden kanssa?
 - Ehkä yrityksenne on keskittynyt 50+-ikäisten työllistymisen tukemiseen? Tai jonkun tietyn toimialan osaamispulan ratkaisemiseen?

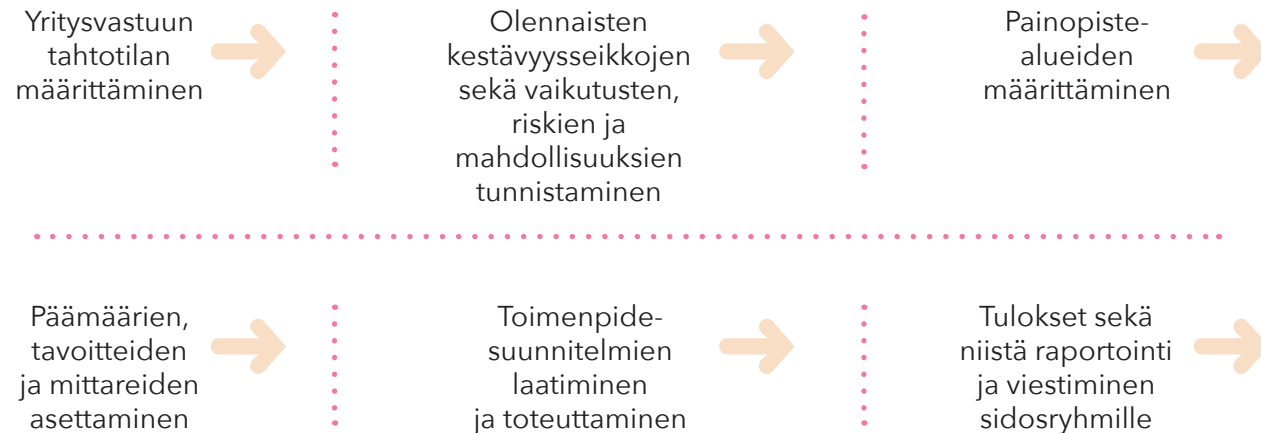
2.

Vastuullisuustyön osa-alueet

Vaikuttava vastuullisuustyö edellyttää suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Suunnitelmallisuus varmistaa, että vastuullisuustyössä keskitytään olennaisiin asioihin, ei lillukanvarsiin. Asettamalla määrälliset, aikaan sidotut ja vertailukelpoiset tavoitteet mahdollistetaan oman kestäväyytyön tehokkuuden seuranta ja varmistetaan toiminnan todennettavuus. Uskottava vastuullisuustyö edellyttää todennettuja tuloksia ja niiden kertomista sidosryhmille raportoinnin ja viestinnän keinoin.

Vastuullisuustyön osa-alueet on esitetty oheisessa kuvassa. Osa-alueita kuvataan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

Vastuullisuustyön osa-alueet





3.

Vastuullisuustyön taustaksi

3.1. Yritysvastuun tahtotilan määrittäminen

Yritysvastuun tahtotila viittaa vastuullisuuden kunnianhimon tasoon. Yksi tapa jäsentää kunnianhimon tasoja esitellään oheisessa pyramidikuvassa. Alinta tasoa edustaa compliance eli vaatimustenmukaisuus, joka tarkoittaa olemassa olevien säädösten seuraamista. Ylimmällä tasolla puolestaan pyritään uudistamaan toimintaan. Yrityksen ei tarvitse pyrkiä kaikilla vastuullisuuden osa-alueilla yhtä korkealle. Henkilöstöalalla ympäristövastuun osalta voi useimmille yrityksille riittää compliance-taso. Sen sijaan sosiaalinen vastuu on alan yrityksille strateginen näkökohta, jossa niillä on edellytyksiä suunnannäyttäjiksi, edelläkävijöiksi tai jopa uudistaviksi toimijoiksi.

Yrityksen valitsema kunnianhimon taso asettaa odotuksia vastuullisuuden tavoitteille. Jos esimerkiksi ympäristövastuun osalta asetetaan tavoitteeksi compliance-taso eli pyritään täyttämään lakisääteiset vaatimukset, voidaan ilmastotyössä tyytyä laskemaan yrityksen hiilijalanjälki ja asettamaan maltilliset päästövähennystavoitteet. Jos puolestaan sosiaalisessa vastuussa tähdätään edelläkävijäksi tai suunnannäyttäjäksi, tulee tavoitteiden - ja toki myös tulosten - lunastaa lupaukset. Suunnannäyttäjää esimerkiksi rakentaa aktiivisesti kumppanuuksia toimialansa vastuullisuuskysymysten ratkaisemiseksi silloin, kun ratkaisut eivät ole yksin yrityksen omissa käsissä.

Vastuullisuuden ambitiotasot



Organisaatio ohjaa asiakasyrityksiä kohti oikeudenmukaisempia ja inklusiivisempia työllistämiskäytäntöjä ja tekee yhteistyötä julkisen sektorin, kolmannen sektorin sekä koulutustoimijoiden kanssa.

Vastuullisuus integroitu strategiaan.
Ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin.

Selkeä strategia, tavoitteet ja mittarit.

Satunnaisia projekteja ja toimia vastuullisuuden edistämiseksi.

3.2. Vastuullisuutta ohjaavat toimintaperiaatteet

Yrityksen toimintaperiaatteet, puhekielessä usein politiikat, linjaavat vastuullisuustyötä. Yrityksen ylin johto, yleensä hallitus hyväksyy nämä periaatteet. Periaatteet luovat yritykselle toimintatavat, joita se noudattaa maasta ja markkinasta riippumatta. Toimintaperiaatteissa tyypillisesti linjataan myös yrityksen suhtautuminen lainsäädäntöön sekä kolmansien osapuolten ohjeistuksiin ja sitoumuksiin, kuten esimerkiksi ILO:n julistuksiin tai tieteellisiin päästötavoitteisiin.

EU:n kestävyysraportointidirektiivin määritelmän mukaan toimintaperiaatteilla tarkoitetaan yrityksen päätöksenteossa noudattamia yleisiä tavoitteita ja johtamisperiaatteita. Toimintaperiaatteet pannaan täytäntöön toimien tai toimintasuunnitelmien avulla.

Henkilöstöalan yritykselle suositeltavia periaatteita ja politiikkoja voivat olla:

- ▶ Liiketoiminnan eettiset periaatteet
- ▶ Vastuullisuusperiaatteet toimittajille/Vastuullisen hankinnan periaatteet
- ▶ Ihmisoikeuspolitiikka
- ▶ Henkilöstöpolitiikka

ESIMERKKI

ATA Henkilöstöpalvelut Oy on koonnut vastuullisuuslinjauksensa yhdeksi vastuullisuuspolitiikaksi, jossa yhtiö ottaa kantaa sekä henkilöstö-, ympäristö- että hyvän hallinnon näkökohtiin.

Myös Baronalla Code of Conduct eli eettinen ohjeisto linjaa yhtiön periaatteet työelämään liittyviin näkökohtiin, ihmisoikeuksiin, ympäristönäkökohtiin sekä hyvän hallinnon asioihin.

4.

Strateginen vastuullisuustyö

4.1. Vastuullisuus – strategista liiketoiminnan kehittämistä

Vastuullisuus on liiketoiminnan kehittämistä, riskien hallintaa, tulevaisuuden ennakkointia ja usein myös kilpailuetu. Vastuullisuus on investointi, joka kasvattaa yrityksen arvoa pitkälle tulevaisuuteen.

Vastuullisuuden merkitys liiketoiminnan kirittäjänä vahvistuu jatkuvasti. Sekä sääntely että asiakkaiden ja kuluttajien odotukset ovat muokanneet toimintaympäristöä niin, että vastuullisuudesta on tullut odotusarvo. Jokaisen yrityksen kannattaa määritellä, mitä vastuullisuus sille merkitsee ja mitä se aikoo konkreettisesti tehdä tämän merkityksen lunastamiseksi. Vastuullisuus on pidemmällä tähtäimellä edellytys markkinoilla pysymiselle.

” Henkilöstöalan yrityksellä on jo lähtökohtaisesti yhteiskunnallinen tehtävä. Sen ei tarvitse etsiä vastuullisuudelleen päälle liimattua viestinnällistä hypetystä: riittää, että se tekee työnsä hyvin, asettaa työlle yhteiskunnallista ja sosiaalista vastuuta kuvaavat mittarit ja kertoo työstään raportoimalla ja viestimällä.

Henkilöstöalan yritys tukee asiakasyritystensä menestystä tarjoamalla monipuolisia ja vastuullisia henkilöstöratkaisuja. Perimmäisenä tavoitteena on parantaa Suomen työllisyysastetta. Työllisyysasteen nostamiseksi työelämään pitäisi saada mukaan yhä useampi nuori, maahanmuuttaja ja osatyökykyinen. Yritys edistää yhteiskunnan kestävyyttä ja hyvinvointia auttamalla työntekijöitä ja -hakijoita kehittämään taitojaan ja tietojään muuttuvan työelämän mukaisesti ja työllistymään. Ala yhdistää tämän päivän pirstaleista työtä ja tarjoaa kullekin sopivaa työtä.

Edellä mainittujen tavoitteiden eteen työskentely on henkilöstöalan yrityksen toiminnan kovaa ydintä. Kun työtä tehdään tavoitteellisesti sekä taloudelliset, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset näkökohdat tasapuolisesti huomioivalla tavalla, se on myös strategista vastuullisuustyötä. Yrityksen liiketoiminnan vision ja vastuullisuusvision tulisi olla sama.

4.2. Olennaisten vastuullisuusnäkökohtien määrittely

Yksittäisen yrityksen ei tarvitse vastata kaikista maailman haasteista eikä ratkaista jokaista ihmisoikeus- tai ympäristöongelmaa. Yrityksen kannattaa keskittyä liiketoiminnassaan olennaisiin, sidosryhmille merkittäviin vastuullisuusnäkökohtiin, joita niitäkin voi vielä priorisoida keskenään.

Olennaisten vastuullisuusnäkökohtien määrittelyn tavoitteena on tunnistaa ne seikat, joissa

- ▶ yritys voi vaikuttaa eniten kestävään, myönteiseen yhteiskunnalliseen kehitykseen: miten meidän yrityksemme voi tuottaa positiivisia tuloksia keskeisille sidosryhmillemme: työnhakijoille, asiakkaille, omistajille, oman toimiston työntekijöille tai yhteiskunnalle?
- ▶ yrityksen tulisi vähentää kielteisiä sosiaalisia, yhteiskunnallisia ja ympäristöön kohdistuvia vaikutuksiaan - millaiset toimenpiteet vähentäisivät toiminnastamme aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia mahdollisimman tehokkaasti?

Olennaisuusanalyysi koostuu yleensä eri työvaiheista, kuten taustatutkimuksista, verrokkianalyyseistä, sidosryhmien haastatteluista sekä sidosryhmille suunnatusta verkkokyselystä. Yrityksen ylin johto yleensä validoi olennaisuusanalyysin tulokset.

ESIMERKKI

Bravedo-konserni, johon mm. Barona kuuluu, toteutti kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnin ensimmäisen kerran vuonna 2023, ja sitä päivitettiin vuoden 2024 aikana. Arviointi on osa konsernin due diligence -prosessia ja kattaa vaikutukset sekä konsernin omassa toiminnassa että arvoketjun alku- ja loppupäässä. Prosessia ja sen tuloksia kuvataan Bravedon vuoden 2024 kestävyyselvityksen sivuilla 13-14.

4.3. Henkilöstöalan yrityksen vastuullisuuden painopisteet ja teemat

Edellisessä luvussa kuvattu olennaisuuden arviointi auttaa tunnistamaan liiketoiminnan näkökulmasta olennaisimmat kestävyysaiheet. Yrityksen kannattaa keskittää vastuullisuustyönsä resurssit näihin näkökohtiin. Olennaiset kestävyysaiheet muodostavat vastuullisuustyön strategiset painopisteet ja niiden alateemat, joille tulee asettaa määrälliset mittarit ja tavoitteet työn edistymisen seuraamiseksi.

Oheiseen taulukkoon on koottu esimerkkejä henkilöstöalan yrityksen vastuullisuustyön painopisteistä, teemoista sekä näihin liittyvistä mittareista. Useiden henkilöstöalan yritysten isot asiakkaat ovat kestävyysraportointidirektiivin eli CSRD:n piirissä, minkä vuoksi on tärkeää varmistaa, että henkilöstöalan yritys pystyy raportoimaan asiakkailleen olennaisia ja vertailukelpoisia tietoja. Tästä syystä taulukkoon on tuotu mukaan myös raportointistandardeissa mainittuja mittareita. Vastuullisuustyöhön sidottujen mittareiden tulee olla määrällisiä, jotta niistä voidaan johtaa seurattavia tavoitteita.

Painopiste	Teema	Esimerkki mittarista	ESRS-standardien mukaiset mittarit
Työntekijän asialla	Väylä työelämään nuorille, maahanmuuttajille, osatyökykyisille ja senioreille	Vuoden aikana yrityksen kautta työllistyneiden nuorten, maahanmuuttajien, osatyökykyisten ja seniorien määrä	Oman henkilöstön kokonaismäärä ja vaihtuvuus Oman henkilöstön sukupuoli (naiset, miehet, muu) ja ikäjakauma (alle 30, 30-50, yli 50) Oman henkilöstön työsuhdetiedot, esimerkiksi osa-aikaisten ja koko-aikaisten suhde

Painopiste	Teema	Esimerkki mittarista	ESRS-standardien mukaiset mittarit
	Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	Epätasa-arvoista kohtelua koskevat valitukset työsuojeluviranomaisille / työntekijäliittoon Kysymys työntekijäkyselyssä: tyytyväisyys työsuhdeasioiden hoitoon	Yrityksen omien kanavien kautta tulleet valitukset työoloista, epätasa-arvosta, ihmisoikeuksista, häirinnästä, syrjinnästä tai muusta epäeettisestä toiminnasta Hyödynnettyjen perhevapaiden määrä sukupuolittain Sukupuolten välinen palkkaero Yrityksen korkeimmin palkatun henkilön ja mediaanipalkan suhde Työhön liittyvien kuolemantapausten, tapaturmien ja työhön liittyvien sairaustapausten lukumäärä Tapaturmataajuus
	Monipuolisten urapolkujen tarjoaminen	Yrityksen tarjoamien muutosturvakoulutusten kautta uuden työpaikan löytäneiden määrä Yrityksen tarjoaman uravalmennuksen avulla uuden työpaikan löytäneiden määrä	Yrityksen tarjoamien koulutustuntien määrä Vuosittaisiin kehityskeskusteluihin osallistuneen henkilöstön osuus
Asiakaslähtöiset henkilöstöratkaisut	Täsmärekrytoija	Onnistuneiden rekrytointien lukumäärä / vuosi, avoimet paikat / täytetyt paikat	Henkilötyövuosina asiakkailla vuoden aikana työskennelleen henkilöstön määrä sukupuolittain HUOM. Valmistaudu raportoimaan tämä luku suurille asiakasyrityksille.

Painopiste	Teema	Esimerkki mittarista	ESRS-standardien mukaiset mittarit
Yhteiskunnallinen ratkaisija	Kehittävä kumppani	Uusien, lisäarvoa tuovien henkilöstöratkaisujen määrä	
	Asiantuntevat ja tehokkaat palvelut	Onnistuneeseen rekrytointiin kulunut aika	
	Työllisyysasteen nostaja	Työllisyysaste Onnistuminen vaikeasti työllistyvien työllistämässä	
	Työelämäyhteistyön rakentaja	Työllistymiseen tähtäävien yhteistyöprojektien määrä sidosryhmien kanssa Projektien kautta työllistyneiden määrä	
Ympäristövastuun kantaja	Työelämävalmiuksien ja -taitojen kehittäjä	Koulutuksiin / valmennuksiin osallistuneiden määrä / vuosi	
	Ilmastomuutoksen torjuminen	Yrityksen kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1-3) Energian käyttö Uusiutuvan energian osuus kokonaisenergian kulutuksesta	Päästöintensiteetti (kokonaispäästöt / liikevaihto) Energian käyttö Uusiutuvan energian osuus kokonaisenergian kulutuksesta HUOM. Valmistaudu raportoimaan kasvihuonekaasupäästöjen lisäksi myös nämä tiedot sekä huolellinen kuvaus laskentameteodeista suurille asiakasyrityksille.
	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Ilmastoriskit ja -mahdollisuudet	Yrityskohtaiset laadulliset tiedot

Ilmastokriisin vaikutukset näkyvät yhteiskunnassa jo nyt. Ne vaikuttavat sekä ihmisten elinolosuhteisiin että yritysten toimintaedellytyksiin. Vaikutukset kiihtyvät tulevina vuosina aiheuttaen muun muassa ilmastopakolaisuutta ja raaka-aineiden saatavuusongelmia. Ilmastokriisi voi syventää eriarvoisuutta ja aiheuttaa sitä kautta painetta yhteiskuntarauhalle. Myös henkilöstöalan yritysten on hyvä tunnistaa ilmastokriisin aiheuttamat liiketoimintariskit ja -mahdollisuudet sekä kantaa oma vastuunsa ilmastomuutokseen sopeutumisessa. Ilmastovastuuseen liittyvät mittarit, kuten yrityksen hiilijalanjälki, kasvihuonekaasupäästöt ja energiankulutus, ovat myös tietoja, joita erityisesti yritysasiakkaat palveluntarjoajiltaan ja toimittajiltaan edellyttävät ja pyytävät voimistuneen raportointiregulaation myötä.



ESIMERKKI

Bolt.Works on osana ESG-työtään laskenut hiilijalanjälkensä vuodesta 2022 alkaen. Laskenta on tehty kansainvälisen kasvihuonekaasuprotokollan (GHG Protocol) mukaisesti ja se kattaa Scopet 1, 2 ja 3. Näin ollen laskenta ulottuu aina vuokratyöntekijöihin asti.

Vuoden 2024 hiilijalanjälkiraporttiin ja muihin Bolt.Worksin vastuullisuusnäkökulmiin pääset tutustumaan [täällä](#).

Tarve hiilijalanjäljen laskentaan, dokumentointiin ja raportointiin on tullut erityisesti isoilta asiakasyrityksiltä, jotka tarvitsevat todennettua dataa omaa raportointiaan ja kehitystyötään varten. Bolt.Works on työstänyt myös päästövähennäsuunnitelmaa osana vastuullisuusohjelmaansa.

Ohjelmasta viestitään julkisesti loppuvuoden 2025 aikana.

ESIMERKKI

Academic Work on osa kansainvälistä yritysperhettä, Akindia. Akind on osana ilmastotyötään sitoutunut tieteeseen perustuviin ilmastotavoitteisiin eli Science Based Target initiative (SBTi) -aloitteeseen. Voit lukea Akindin sitoumuksista tarkemmin yhtiön [verkkosivuilta](#).

ESIMERKKI

ManpowerGroup puolestaan kuvaa vastuullisuuttaan yrityksen [verkkosivuilla](#) muun muassa näin:

ESG-työmme kolme pilaria ovat Planet, People & Prosperity ja Principles of Governance. Näissä keskitymme kohtaamiimme keskeisiin haasteisiin ilmastomuutoksesta osaajapulaan ja siihen, missä voimme vaikuttaa eniten. Kestävyyssraportissamme *Working to Change the World* kuvaamme, miten asetamme kunnianhimoiset ESG-tavoitteemme ja seuraamme niitä.

ManpowerGroupin ESG-teemat ovat:

- Ympäristö - Ympäristötyöllä kohti ilmastoneutraaliutta
- Sosiaalinen vastuu - Merkityksellistä työtä kaikille
- Hyvä hallinnointi - Toimimme vastuullisesti ja asetamme alallemme korkeat eettiset standardit

4.4. Vastuullisuustoimenpiteet

Kun yrityksen vastuullisuuden painopisteet ja teemat on asetettu ja mittarit määritelty, on aika asettaa mittaristoille tavoitteet. Suositeltavaa on sisällyttää vastuullisuustavoitteet osaksi liiketoimintastrategiaa, jolloin niitä seurataan linjassa strategiakauden kanssa. Pitkän aikavälin tavoitteet helpottavat myös raportointia yli ajan.

Tässä kohtaa on hyvä palata pohtimaan kunnianhimon tasoja. Ne nimittäin vaikuttavat siihen, millaisia tavoitteita kannattaa asettaa, jotta valitulle tasolle päästään. Mitkä näkökohdat ovat niitä, joilla aiomme olla edelläkävijöitä tai suunnannäyttäjiä? Haluammeko nousta uudistavaksi toimijaksi toimialallamme?

Jotta yritys voi asettaa mitattavia tavoitteita, on tiedettävä lähtötaso. Jos nykytilanne ei ole kaikkien teemojen osalta tiedossa, suunnitelmallisen vastuullisuustyön alkuvaihe kannattaa käyttää lähtötilanteen selvittämiseen. Kun lähtötasot ovat tiedossa, tavoitteet asetetaan linjaan ambitiotason kanssa. Sitten toimenpiteet aikataulutetaan ja budjetoidaan niin, että ne tukevat yrityksen strategiaa ja liiketoiminnan tavoitteita.

” Määrälliset, aikaan sidotut tavoitteet ovat uskottavan ja todennettavan vastuullisuustyön yksi tärkeimmistä pilareista.

| Yhteenveto |

Strategisen vastuullisuustyön vaiheet

- ▶ Yritysvastuun tahtotilan eli ambitiotason määrittäminen
- ▶ Yrityksen olennaisten kestävyysaiheiden tunnistaminen
- ▶ Toimintaperiaatteiden laatiminen olennaisten kestävyysaiheiden johtamiseksi
- ▶ Mittareiden ja tavoitteiden asettaminen olennaisille kestävyysaiheille



5.

Vastuullisuusraportointi

5.1. Raportointi tukee vastuullisuuden johtamista

Jotta vastuullisuustyö on uskottavaa ja vaikuttavaa, yrityksen on lunastettava sitoumuksensa eli saavutettava asettamansa vastuullisuustavoitteet. Näistä tuloksista ja niiden saavuttamiseksi tehdystä työstä yrityksen kannattaa raportoida vuosittain tärkeimmille sidosryhmilleen. Raportointi todentaa vastuullisuustyötä ja lunastaa tehdyn työn hedelmät. Yleisin raportoinnin väline on pdf-julkaisuksi koottu vastuullisuus- tai kestävyysraportti, joka julkaistaan esimerkiksi verkkosivuilla.

Raportoinnissa kerrotaan myös niistä tavoitteista, joita yritys ei raportointikaudella saavuttanut tai saavutti vain osittain. Tämä on läpinäkyvyyttä, joka puolestaan vahvistaa yrityksen mainetta luotettavana toimijana. Keskeneräisyyttä ei siis kannata pelätä, vaan kertoa kehityskohdista avoimesti. Vastuullisuustyö on jatkuvaa ja se kehittyy ajan myötä.

Etenkin ensimmäisen raportin tuottaminen paljastaa yritykselle mahdolliset aukot esimerkiksi vastuullisuuden johtamisessa, toimenpiteiden jalkauttamisessa ja vastuullisuustyön organisoinnissa sekä vastuullisuusdatan keräämisessä. Parhaimmillaan raportointi on jatkuva prosessi etenkin organisaation sisällä niin, että tuloksia seurataan esimerkiksi neljännesvuosittain ja toimenpidesuunnitelmia tarkennetaan, mikäli työ ei etene suunnitelmien mukaisesti. Vastuullisuustyön johtaminen ei siis juurikaan eroa perinteisestä liiketoiminnan johtamisesta.

Raportointiprosessi yksinkertaistetusti kuvattuna:



5.2. Kestävyyssraportointidirektiivin mukainen raportointi

Euroopan unionin kestävyysraportointidirektiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) tuli voimaan 1.1.2024. Suomessa direktiivin vaatimukset on viety kirjanpitolakiin, joten kestävyysraportointiin pätevät tilinpäätösraportoinnin lainalaisuudet, kuten esimerkiksi varmennus ja tositteiden arkistointivelvoite.

Kestävyysraportointidirektiivin keskeiset tavoitteet ovat:

- ▶ Tuoda kestävyysraportointi samalle tasolle taloudellisen raportoinnin kanssa
- ▶ Lisätä kestävyysriskien läpinäkyvyyttä
- ▶ Lisätä yritysten välisten kestävyystietojen vertailukelpoisuutta

CSRD:n soveltamisalaan kuuluvan yrityksen on raportoitava kestävään kehitykseen liittyvistä vaikutuksista, mahdollisuuksista ja riskeistä eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) mukaisesti.

Alkuperäisen CSRD-direktiivin mukaiset soveltamisrajat ovat:

- ▶ Listatut yritykset, jotka jo raportoivat NFRD:n* mukaan
- ▶ Yritykset, jotka täyttävät ainakin kaksi seuraavista kriteereistä:
 - Nettoliikevaihto vähintään 50 miljoonaa euroa
 - Taseen loppusumma vähintään 25 miljoonaa euroa
 - Vähintään 250 työntekijää
- ▶ Listatut pk-yritykset (pl. mikroyritykset)
- ▶ EU:n ulkopuoliset yritykset, jotka harjoittavat liiketoimintaa EU:ssa
- ▶ Vakuutusyhtiöt ja luottolaitokset

Direktiivi tulee voimaan seuraavan aikataulun mukaisesti (suluissa alkuperäinen aikataulu):

2024	2027 (2025)	2028 (2026)
Yritykset, jotka ovat jo velvoitettuja raportoimaan NFRD*:n mukaan	Muut suuryritykset, jotka eivät kuulu NFRD:n piiriin	Listatut pk-yritykset, luottolaitokset ja vakuutusyhtiöt
Ensimmäinen raportti vuonna 2025 tilikauden 2024 tiedoista	Ensimmäinen raportti vuonna 2028 (vuonna 2026) tilikauden 2027 (2025) tiedoista	Ensimmäinen raportti vuonna 2029 (2027) tilikauden 2028 (2026) tiedoista

**NFRD: Non-Financial Reporting Directive (Ei-taloudellisten tietojen raportointia koskeva direktiivi), astui voimaan 2014 ja koski suuria listattuja yhtiöitä.*

Ensimmäisen aallon yritykset eli suuret pörssiyritykset ovat julkaisseet ensimmäiset CSRD-raporttinsa tilikaudesta 2024. Niitä voi tarkastella esimerkiksi tästä Sustainability Reporting Navigatorin kokoamasta [listasta](#).



EU:n vastuullisuussäätelyn tilanne on tätä opasta kirjoitettaessa epäselvä. Marraskuussa 2024 komission puheenjohtaja ilmoitti, että komissio käynnistää niin sanotun omnibus-hankkeen yritys vastuusäätelyn keventämiseksi osana EU:n kilpailukykykompassia (EU Competitiveness Compass). Omnibus-ehdotuksen kohteena ovat muun muassa yritys vastuudirektiivi (CSDDD), kestävyysraportointi-direktiivi (CSRD) sekä taksonomia-asetus. Virallinen ehdotus omnibusista julkaistiin 26.2.2025.

Ehdotuksesta on hyväksytty jo raportointi- ja yritys vastuudirektiivien soveltamisaikataulua koskeva lykkäys: ns. Stop the Clock -aloitteen mukaisesti raportointidirektiivin soveltamis-alan laajentumista lykätään toisen ja kolmannen raportointiaallon osalta. Raportointi-velvoitteet siirtyivät kahdella vuodella, mikä on huomioitu edellä olevassa taulukossa. Lisäksi ensimmäisen aallon yritysten raportointivaatimuksiin on esitetty merkittäviä helpotuksia.

Myös direktiivin soveltamisalaan on ehdotettu muutoksia:

- ▶ Direktiiviä sovellettaisiin vain yrityksiin, joissa on vähintään 1 000 työntekijää - alkuperäinen raja on 250
- ▶ Direktiivi ei koskisi listattuja pk-yrityksiä
- ▶ Direktiivi koskisi vain yrityksiä, joiden liikevaihto on vähintään 450 milj. euroa

Muutoksia on tulossa myös raportointistandardeihin. EFRAG julkaisi luonnokset muutoksista heinäkuussa 2025 ja ne ovat julkisella kommentointikierroksella syyskuun 2025 loppupuolelle asti. Ehdotetut muutokset vähentäisivät raportoitavia datapisteitä 57 %.

ESIMERKKI

Barona on raportoinut vastuullisuudestaan vuodesta 2021 alkaen osana yhtiön vuosikertomusta. Aluksi raportoinnissa sovellettiin vapaaehtoista Global Reporting Initiativen (GRI) ohjeistusta. Barona julkaisi vuoden 2024 raportin toukokuun 2025 lopussa, ja sen valmistelussa huomioitiin EU:n kestävyysraportointidirektiivin mukaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS) soveltuvien osin. CSRD:n mukaiseen raportointiin siirtymisen seurauksena Barona luopui GRI-viitekehyksestä. Pääset tutustumaan Baronan uusimpaan raporttiin [tästä](#).

5.3. Vapaaehtoiset raportoinnin viitekehykset

5.3.1. VSME-standardi

VSME-standardi (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs) on EU:n vapaaehtoinen kestävyysraportointi-standardi listaamattomille pk-yrityksille. Standardin on laatinut EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group, Euroopan komissiota kestävyysraportointistandardien valmistelussa auttava taho), joka on työstänyt myös varsinaiset lakisääteiset EU:n kestävyysraportointistandardit. VSME-standardi jakaantuu perustasoon ja laajaan tasoon. Perustaso on tarkoitettu erityisesti mikroyrityksille, laaja taso puolestaan pienille ja keskisuurille yrityksille. VSME-standardin laaja viitekehys on suositeltava raportoinnin viitekehys EU:ssa toimiville pk-yrityksille. Jos yrityksen henkilöstömäärä ylittää 200, kannattaa yrityksen tähdätä ESRS-standardien mukaiseen raportointiin.

Valitsemalla kansainvälisen raportoinnin viitekehysten yritys saa raportoinnilleen valmiin viitekehysten sekä suositukset raportoitavista tiedoista ja raportoinnissa käytettävistä mittareista. Tämä edistää yritysten julkaisemien raporttien vertailukelpoisuutta.

VSME:n mukainen raportointi perustuu samaan toimintalogiikkaan kuin ESRS-standarditkin. Raportointi tulee keskittää olennaisiin kestävyysaiheisiin ja raportoinnissa kerrotaan olennaisten kestävyysaiheiden johtamisen perustana olevista toimintaperiaatteista, seurattavista mittareista ja tavoitteista sekä niistä toimenpiteistä, joilla tavoitteisiin aiotaan päästä. Riippumatta valitusta raportoinnin viitekehyksestä olennaisuuden arviointi, toimintaperiaatteet, tavoitteet ja toimenpidesuunnitelmat muodostavat pohjan raportoinnille.

VSME-raportti auttaa vastaamaan sidosryhmien, kuten rahoittajien, asiakkaiden, henkilöstön ja työnhakijoiden yleisimpiin tiedontarpeisiin. Perustasossa raportoidaan esimerkiksi yrityksen ilmastopäästöistä ja julkaistaan perustiedot henkilöstöstä, työterveydestä ja -turvallisuudesta. Laaja raportointi syventää perustason tietoja ja sisältää esimerkiksi ilmastoriskiarvion, päästövähennystavoitteet sekä yrityksen politiikat ja prosessit ihmisoikeuksien kunnioittamiseen.

VSME-standardin tietovaatimukset (epävirallinen suomennos)

Perustaso

Yleiset tiedot

B1 Raportoinnin perusteet

B2 Toimintatavat ja politiikat kestävämpään liiketoimintaan siirtymiseksi

Ympäristötiedot

B3 Energia ja kasvihuonekaasupäästöt

B4 Ilman, veden ja maaperän saastuminen

B5 Luonnon monimuotoisuus

B6 Vesi

B7 Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto

Sosiaalisen vastuun tiedot

B8 Työvoima – yleiset tiedot

B9 Työvoima – terveys ja turvallisuus

B10 Työvoima – palkitseminen, työehtosopimusneuvottelut ja koulutus

Hallintotavan tiedot

B 11 Korruptioon ja lahjontaan liittyvät sakot ja tuomiot

Laaja taso (perustason tietojen lisäksi)

Yleiset tiedot

C1 Strategia: liiketoimintamalli ja vastuullisuus

C2 Toimintatavat ja politiikat kestävämpään liiketoimintaan siirtymiseksi

Ympäristötiedot

C3 Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä

C4 Ilmastoriskit

Sosiaalisen vastuun tiedot

C5 Työvoima – yleiset tiedot

C6 Työvoima – ihmisoikeuspolitiikat ja -prosessit

C7 Vakavat ihmisoikeusloukkaukset

C8 Liikevaihto tietyiltä toimialoilta*

C9 Sukupuolten moninaisuus hallintoelimissä

*Tiettyjen aseiden valmistus, tupakan viljely ja tupakkatuotteet, fossiiliset polttoaineet, torjunta-aineet ja maatalouskemikaalit, energiantensiivinen toiminta

Alkuperäisen englanninkielisen VSME-standardin voit ladata [tästä](#). Jotkut suomalaisyritykset ovat jo raportoineet standardin mukaan vuoden 2024 toiminnastaan. Esimerkiksi Fredman Groupin VSME-raporttiin pääset tutustumaan [tästä](#).

Yritys voi täydentää VSME-raporttiaan raporttoimalla myös muita kuin standardin edellyttämiä tietoja. Henkilöstöalan yritysten kannattaa täydentää VSME-raportointiaan esimerkiksi seuraavilla tiedoilla:

Teema	Esimerkki mittarista
Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	Epätasa-arvoista kohtelua koskevat valitukset työsuojeluviranomaiselle / työntekijäliittoon
Monipuolisten urapolkujen tarjoaminen	Yrityksen tarjoaman uravalmennuksen avulla uuden työpaikan löytäneiden määrä
Työllisyysasteen nostaja	Onnistuminen vaikeasti työllistyvien työllistämisessä
Työelämävalmiuksien ja -taitojen kehittäjä	Koulutuksiin tai valmennuksiin osallistuvien määrä / vuosi

5.3.2. Global Reporting Initiative -ohjeistuksen mukainen raportointi

Global Reporting Initiative (GRI) on kansainvälinen vapaaehtoisen vastuullisuusraportoinnin ohjeisto, joka soveltuu erityisesti niille suurille yrityksille ja organisaatioille, jotka eivät kuulu CSRD:n piiriin. Uusin standardiversio on vuodelta 2021, ja se tuli voimaan 1.1.2023. Uusimman version myötä organisaatioiden tulee raportoida vastuullista liiketoimintaa koskevista sitoumuksistaan ja politiikoistaan ja siitä, miten nämä on juurrutettu organisaatioon. Myös onnistuneen GRI-raportin pohjana ovat olennaisuuden arviointi, toimintaperiaatteet, tavoitteet ja toimenpidesuunnitelmat.

GRI-standardit jakautuvat yleis-, sektori- ja aihekohtaisiin standardeihin. Aihekohtaiset standardit koostuvat useista eri standardeista, jotka käsittelevät muun muassa ympäristövaikutuksia, ihmisoikeuksia, työoloja sekä liiketoiminnan eettisyyttä. Organisaatiot voivat valita näistä ne standardit, jotka ovat niille relevantteja ja merkityksellisiä, ja siten räätälöidä raportointinsa omien tarpeidensa mukaiseksi.

5.4. Raportoinnin yhteydet vastuullisuuden viestintään

Raportointi vahvistaa vastuullisuusviestinnän uskottavuutta ja auttaa välttämään viherpesua. Viherpesua koskeva ns. EU:n viherpesu-direktiivi (Empowering Consumers for the Green Transition Directive) tuli voimaan maaliskuussa 2024, ja se tulee saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä 27.9.2026 mennessä. Direktiivi kieltää

- ▶ yleisluontoiset ympäristöväitteet, joita ei voida todistaa
- ▶ väitteet, että tuotteella on neutraali, pienentynyt tai positiivinen vaikutus ympäristöön, koska valmistaja kompensoi päästöjään
- ▶ kestävyysmerkinnät, jotka eivät perustu hyväksytyihin sertifiointijärjestelmiin tai joita viranomaiset eivät ole hyväksyneet.

Sen sijaan ns. viherväittämädirektiivin (Green Claims Directive) käsittely EU:ssa on edelleen kesken, ja voi olla, että tämä direktiivi hylätään.

Suomessa Kilpailu- ja kuluttajavirasto on jo pitkään ohjeistanut yrityksiä ympäristöväitteiden käyttämisestä markkinoinnissa. Markkinoinnissa ei saa käyttää totuudenvastaisia tai harhaanjohtavia tietoja, eikä olennaisia tietoja saa jättää kertomatta. Ympäristöväitteiden on oltava selviä, täsmällisiä ja ymmärrettäviä, eikä niillä saa johtaa kuluttajia harhaan. Yrityksellä on myös oltava näyttöä väittämiensä tueksi.

Vapaaehtoiset raportoinnin viitekehykset eivät velvoita raportoitavan tiedon varmentamista. Uskottava raportti perustuu kuitenkin aina olemassa olevaan dokumentaatioon, jonka avulla vältetään tahallista tai tahatonta viherpesua. Raportin todennettavuutta ja uskottavuutta voi lisätä hankkimalla osavarmennuksia, joita tehdään tyypillisesti hiilijalanjälkilaskennalle, päästötavoitteille sekä olennaisuuden arvioinneille.

Raportointiprosessin aikana kootut vastuullisuustiedot antavat hyvän pohjan vastuullisuusviestinnälle. Yrityksen kannattaa viestiä verkkosivuillaan, uutiskirjeissään, sosiaalisen median kanavissaan sekä asiakastapaamisissa esimerkiksi seuraavista asioista:

- ▶ Tulokset: mitä on saatu aikaan raportointikaudella
- ▶ Muutokset edellisiin raportointikausiin
- ▶ Yllättävät havainnot
- ▶ Epäonnistumiset tavoitteiden saavuttamisessa ja syyt epäonnistumiselle
- ▶ Uudet tavoitteet ja toimenpiteet

Raportointi auttaa vastaamaan sidosryhmien tiedontarpeisiin. Esimerkkejä sidosryhmien kiinnostuksen kohteista:

AsiakkaatOrganisaation ja sen palvelujen hiilijalanjälki

Päästövähennystavoitteet ja -tulokset

Hyvän hallinnon periaatteet

Onnistuneiden rekrytointien määrä

Työntekijöiden tyytyväisyys

Oman henkilöstön vaihtuvuus

Sijoittajat ja rahoittajatPäästövähennystavoitteet ja -tulokset

Ilmasto- ja muiden kestävyysriskien hallinta

Potentiaaliset työntekijätLiiketoiminnan eettisyys

Tasa-arvoasiat ja syrjimättömyys

| Yhteenveto |

Uskottavan vastuullisuusraportoinnin askelmerkit

- ▶ Raportoinnin viitekehyksen valitseminen
- ▶ Raportointiprojektin aikatauluttaminen
- ▶ Raportointitiimin kokoaminen ja osallistaminen projektiin
- ▶ Datan keruun suunnittelu, aikataulutus ja toteuttaminen
- ▶ Analysointi ja sisällöntuotanto
- ▶ Raportin julkistamisen suunnittelu ja aikatauluttaminen
- ▶ Raportin julkistaminen ja sitä tukeva viestintä
- ▶ Jatkotoimet ja kehittäminen



Liitteet

Liite 1 Termejä, lyhennyksiä ja sananselityksiä

CDP	Carbon Disclosure Project. CDP on kansainvälinen, voittoa tavoittelematon organisaatio, joka auttaa yrityksiä ja kaupunkeja mittaamaan, raportoimaan ja hallinnoimaan ympäristövaikutuksiaan, erityisesti liittyen ilmastomuutokseen, veteen ja metsiin.
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive. Yritysvastuudirektiivi vaatii yrityksiä toteuttamaan ihmisoikeuksiin ja ympäristöön liittyvää huolellisuutta omassa, tytäryhtiöidensä sekä toimintaketjussaan olevien liikekumppaneidensa toiminnassa. Kts. myös Due diligence.
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive. EU:n kestävyysraportointidirektiivi.
DEI (Diversity, Equality & Inclusion) ..	Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallisuus. Yksi organisaation sosiaalisen vastuun ulottuvuuksista.
Due diligence	Huolellisuusvelvoite. Yrityksen pyrkimys ennakoivasti tunnistaa hankkeeseen, yritysostoon tai toiminnan koko elinkaareen liittyvät ympäristö- ja ihmisoikeusriskit ja välttää sekä lieventää näitä riskejä vastuullisen ja huolellisen toiminnan kautta.
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group on vuonna 2001 perustettu yhdistys. Tukee Euroopan komissiota CSRD:n laatimisessa sekä valmistelee ja muokkaa ESRS-standardeja.
ESRS	European Sustainability Reporting Standard. Euroopan kestävyysraportoinnin standardi.
GRI-raportointi	Global Reporting Initiative:n (GRI) standardien mukainen yritysvastuuraportointi.
Hiilijalanjälki	Esimerkiksi tuotteen, palvelun tai yksilön aiheuttama ilmastokuormitus. Ilmoitetaan yleensä hiilidioksidiekvivalenteina.

SBTi	Science Based Targets initiative (SBTi) on kansainvälinen aloite tieteeseen perustuvien päästö- vähennystavoitteiden asettamiselle. SBTi:n tavoitteena on varmistaa, että yritysten ilmastotoimet tukevat Pariisin ilmastopimuksen globaalia tavoitetta puolittaa kasvihuonekaasupäästöt vuoteen 2030 mennessä sekä saavuttaa nettonolla vuoteen 2050 mennessä. SBTi:n perustivat vuona 2015 YK:n Global Compact, Carbon Disclosure Project CDP, Maailman luonnon- varainstituutti WRI ja Maailman luonnonsäätiö WWF.
SDG	Sustainable Development Goals. YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. Sama asia kuin Agenda 2030.
TCFD	TCFD tulee sanoista Task Force on Climate-Related Financial Disclosures. TCFD on kansain- välinen raportointivitekehys, joka auttaa ottamaan ilmastoriskien taloudellisen raportoinnin osaksi yritysten raportointia.
UNGP	UN Guiding Principles on Business and Human Rights. YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet.
VSME	Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs. EU:n vapaaehtoinen kestävyys- raportointistandardi listaamattomille pk-yrityksille.
Yritysvastuudirektiivi	Kts. CSDDD.

Liite 2 EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisen olennaisuuden arvioinnin kuvaus sekä EU:n kestävyysraportointistandardeissa määritellyt termit

Kaksinkertainen olennaisuuden arviointi

Vuonna 2024 hyväksytty EU:n kestävyysraportointidirektiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) toi mukanaan ns. kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnin, johon raportoinnin ja vastuullisuuden johtamistyön tulee perustua.

CSRD:n mukaisessa olennaisuuden arvioinnissa tulee huomioida kaksi ulottuvuutta: yrityksen vaikutukset ympäristöön ja yhteiskuntaan (*impact materiality*) sekä ympäristön ja yhteiskunnan muodostamat riskit ja mahdollisuudet yrityksen liiketoiminnalle (*financial materiality*).

Lisäksi arvioinnissa tulee huomioida sidosryhmien näkemykset vastuullisuudesta sekä heihin kohdistuvat vaikutukset. Sidosryhmien näkemyksiä selvitetään usein verkkopohjaisella sidosryhmäkyselyllä tai haastatteluilla. Niitä voidaan kartoittaa myös esimerkiksi päivittäisessä vuoropuhelussa asiakkaiden ja oman henkilöstön kanssa lisäämällä palautekeskusteluihin kysymys: Mitä mieltä olet vastuullisuustyöstämme?

Kaksinkertainen olennaisuuden arviointi tarjoaa arvokasta tietoa strategiatyöhön ja riskiarviointiin, tukee vastuullisuusviestintää, tekee vastuullisuustyötä näkyväksi vertailukelpoisilla mittareilla ja termeillä sekä mahdollistaa vastuullisuustyön sitomisen myös palkitsemisjärjestelmiin. Olennaisuuden arviointi tehdään tyypillisesti ensimmäisellä kerralla erillisenä projektina. Olennaisuuden arviointi on tärkeää sisällyttää osaksi yrityksen vakiintuneita riskienarviointiprosesseja, jotta vastuullisuuteen liittyvät riskit ja mahdollisuudet ovat aidosti mukana strategisessa päätöksenteossa.

Vaikka yritys ei kuuluisikaan CSRD:n piiriin, sen kannattaa siitä huolimatta toteuttaa kaksinkertainen olennaisuuden arviointi. Arviointi on vastuullisuustyön perusta. Se auttaa tunnistamaan yrityksen olennaiset, strategiset kestävyysvaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet. Lisäksi arviointi auttaa suuntamaan resursseja kielteisten vaikutusten minimointiin, myönteisten vaikutusten vahvistamiseen sekä kestävyysriskien ennakointiin ja torjumiseen. Arvioinnissa tunnistetut olennaiset kestävyysaiheet ovat myös niitä, joihin liittyvistä vaikutuksista ja toimenpiteistä yrityksen tulee raportoida sidosryhmilleen.

EU:n kestävyysraportointistandardeissa määritellyt termit

Arvoketju Kaikki yrityksen liiketoimintamalliin ja ulkoiseen toimintaympäristöön liittyvät toiminnot, resurssit ja suhteet. Arvoketju käsittää toiminnot, resurssit ja suhteet, joita yritys käyttää ja joihin se tukeutuu tuotteidensa tai palvelujensa luomisessa suunnittelusta toimitukseen, kulutukseen ja käyttöön päättymiseen. Asiaankuuluvia toimintoja, resursseja ja suhteita ovat muun muassa

- ne, jotka kuuluvat yrityksen omiin toimintoihin, kuten henkilöresurssit;
- ne, jotka liittyvät yrityksen toimitus-, markkinointi- ja jakelukanaviin, kuten materiaalien ja palvelujen hankinta sekä tuotteiden ja palvelujen myynti ja toimitus; ja
- rahoitusympäristö ja maantieteelliset, geopoliittiset ja sääntely-ympäristöt, joissa yritys toimii.

Arvoketjuun kuuluu toimijoita, joiden paikka ketjussa on ennen yritystä tai sen jälkeen. Yrityksen edelle sijoittuvat toimijat (esim. toimittajat) tarjoavat tuotteita tai palveluja, joita käytetään yrityksen tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen. Yrityksen jälkeen sijoittuvat yhteisöt (esim. jakelijat ja asiakkaat) vastaanottavat yritykseltä tuotteita tai palveluja.

ESRS-standardeissa termiä "arvoketju" käytetään yksikössä, vaikka tunnustetaan, että yrityksillä voi olla useita arvoketjuja.

Mahdollisuudet Kestävyyteen liittyvät mahdollisuudet, joilla on myönteisiä taloudellisia vaikutuksia.

Riskit Kestävyyteen liittyvät riskit, joilla on kielteisiä taloudellisia vaikutuksia ja jotka johtuvat ympäristö-, yhteiskunta- ja hallintotapaseikoista ja saattavat vaikuttaa kielteisesti yrityksen taloudelliseen asemaan, taloudelliseen tulokseen, kassavirtoihin, rahoituksen saantiin tai pääomakustannuksiin lyhyellä, keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä.

Tavoitteet Mitattavissa olevat, tulossuuntautuneet ja aikasidonnaiset tavoitteet, jotka yritys pyrkii saavuttamaan olennaisten vaikutusten, riskien tai mahdollisuuksien suhteen. Yritys voi asettaa ne vapaaehtoisesti, tai ne voivat perustua yritystä koskeviin lakisääteisiin vaatimuksiin.

Toimet Toimilla tarkoitetaan seuraavia:

- toimet ja toimintasuunnitelmat (mukaan lukien siirtymäsuunnitelmat), jotka toteutetaan sen varmistamiseksi, että yritys saavuttaa asetetut tavoitteet, ja joiden avulla yritys pyrkii hallitsemaan olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia; ja
- päätökset näiden tukemiseksi taloudellisilla resursseilla, henkilöresursseilla tai teknologisilla resursseilla.

Toimintaperiaate ... Yrityksen päätöksenteossa noudattamat yleiset tavoitteet ja johtamisperiaatteet. Toimintaperiaatteita noudattamalla pannaan täytäntöön yrityksen strategia tai johdon päätökset, jotka liittyvät olennaiseen kestävyysseikkaan. Kukin toimintaperiaatekokonaisuus kuuluu tietyn henkilön (tiettyjen henkilöiden) vastuulle. Siinä täsmennetään kyseisten periaatteiden soveltamisala, ja se sisältää yhden tai useamman tavoitteen (jotka tarvittaessa liittyvät mitattavissa oleviin tavoitteisiin). Toimintaperiaatteet validoidaan ja tarkistetaan yrityksen sovellettavien hallintosääntöjen mukaisesti. Toimintaperiaatteet pannaan täytäntöön toimien tai toimintasuunnitelmien avulla.

Toimitusketju Kaikki toiminnot tai prosessit, joita toteuttavat yritykseen nähden ketjun alkupäässä olevat yhteisöt, joiden tarjoamia tuotteita tai palveluja käytetään yrityksen omien tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen ja tuottamiseen. Tähän sisältyvät ketjun alkupäässä olevat yhteisöt, joihin yrityksellä on suora suhde (ja joita kutsutaan usein ensisijaisiksi toimittajiksi), ja yhteisöt, joiden kanssa yrityksellä on välillinen liikesuhde.

Vaikutukset Vaikutukset, jotka yrityksellä on tai saattaa olla ympäristöön ja ihmisiin, mukaan lukien vaikutukset heidän ihmisoikeuksiinsa, ja jotka liittyvät yrityksen omiin toimintoihin ja arvoketjun alku- ja loppupäähän, myös sen tuotteiden, palvelujen ja liikesuhteiden kautta. Vaikutukset voivat olla tosiasiallisia tai mahdollisia, kielteisiä tai myönteisiä, tarkoituksellisia tai tahattomia sekä palautuvia tai palautumattomia. Ne voivat syntyä lyhyellä, keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä. Vaikutukset osoittavat, mikä on yrityksen kielteinen tai myönteinen panos kestäväan kehitykseen.



Liite 3 Lisälukemista yritysvastuusta

Isokangas – Niipola – Vassinen: *Viherpesuopas. Miten merkitys muuttuu markkinoinniksi*. Nemo. 2022.

Isokangas – Vassinen: *Näin markkinoit ja viestit vastuullisesti*. Alma Insights. 2024.

Koipijärvi – Kuvaja. *Yritysvastuu 2.0 – Johtamisen uusi normaali*. Kauppakamari. 2020.

Kurittu – Rankinen: *Menesty kestävästi. Vastuullisuus johdon ja hallituksen agendalla*. Alma Insights. 2023.

Niemi: *Vastuullisuustyö pk-yrityksissä – opas tuloksekkaaseen liiketoimintaan*. Kauppakamari. 2024.



Eteläranta 10, 00130 Helsinki – toimisto@henkilostoala.fi – henkilostoala.fi

Julkaistu elokuussa 2025.