



BRAVEDO

KESTÄVYYSSSELVITYS 2024

Sisällysluettelo

Bravedo kestävyys selvitys 2024

Bravedo lyhyesti	3
Bravedon liiketoimintamalli	4
Bravedo-yhtiöt	5
Bravedon asiakkaat	6
Liiketoiminta vuonna 2024	7

Vastuullisuus Bravedossa

Ensimmäinen konsernitason kestävyysraportti – rajaukset ja valmistelu	9
Vastuullisuuden johtaminen Bravedossa	9
Johto ja hallinto vastuullisuuden tukena	10
Kestävyystiedon hallinta	11
Kannustinjärjestelmät	11
Due diligence -prosessi	11
Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnissa	12
Liiketoiminta ja vastuullisuus	12
Arvoketjun pääpiirteet	12
Sidosryhmien näkemykset ja osallistaminen	13
Olennaiset kestävyysaiheet	13
Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arviointiprosessi	14

Ympäristövastuut

Ympäristöön liittyvät toimintaperiaatteet	16
Ympäristöön liittyvät toimet	17
Päästö- ja energiatiedot 2024	18
Energiatiedot 2024	19
Energiaan liittyvät strategiset mittarit	19

Ihmiset

Oma henkilöstö	21
Omaan henkilöstöön liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	21
Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet	22
Vuoropuhelu oman henkilöstön kanssa	23
Huolenaiheiden ilmoittaminen	24
Omaan henkilöstöön liittyvät avaintoimet 2024	24
Omaan henkilöstöön liittyvät tavoitteet	26
Bravedon henkilöstö 2024	27
Työntekijöiden ominaisuudet	27
TES-kattavuus	30
Työturvallisuus	30
Perhevapaat	30
Ihmisoikeuksiin liittyvät tapaukset	31
Arvoketjun työntekijät	31

Eettinen liiketoiminta ja yrityskulttuuri

Eettinen liiketoiminta ja yrityskulttuuri	33
Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen	34
Huolenaiheiden ilmoittaminen ja tutkinta	34
Korruption ja lahjonnantorjunta	34
Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaus	34

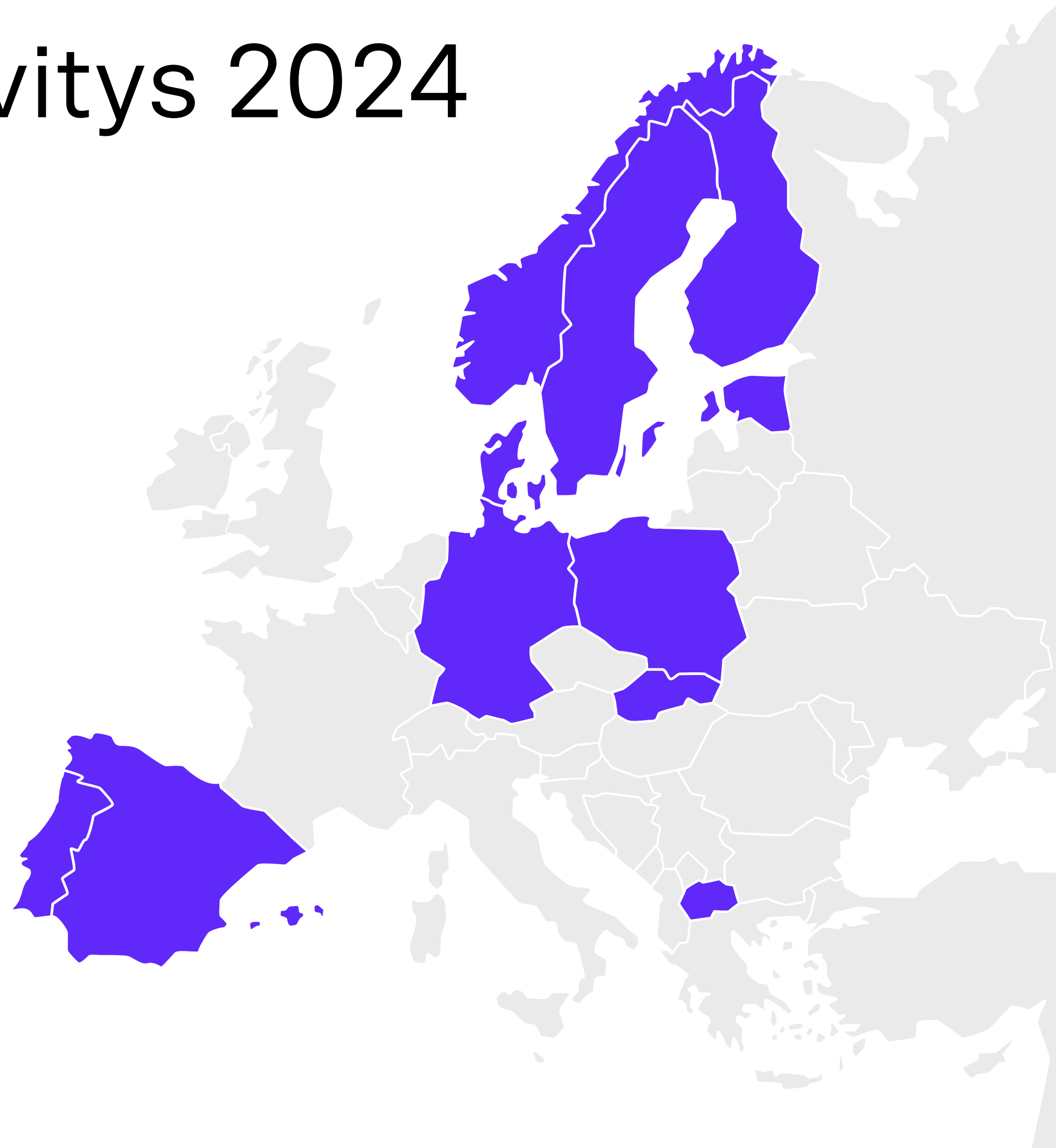
Liitteet

LIITE 1: Sidosryhmävuoropuhelun toteutus ja vaikutukset	36
LIITE 2: Bravedon IROt	38
LIITE 3: Bravedon hiilijalanjalan laskentametodiikka	39

■ Bravedo kestävyysselvitys 2024

Bravedo lyhyesti

Bravedo rakentaa asiakkailleen räätälöityjä palvelu- ja ulkoistusratkaisuja yhdistämällä tytäryhtiöidensä osaamisen asiakkaiden tarpeiden mukaan. Konserni toimii multibrändistrategialla ja emoyhtiön lisäksi siihen kuuluu lähes 30 itsenäisesti toimivaa brändiä, joista jokainen keskittyy omaan erityisosaamiseen (Bravedo-yhtiöt s. 5). Bravedon ainutlaatuinen liiketoimintamalli yhdistää yrittäjämäisen ketteryyden ja suuren organisaation vakauden. Yhtiöt toimivat itsenäisesti mutta hyödyntävät yhteisiä resursseja, toimintaperiaatteita ja teknologioita. Tämä mahdollistaa jatkuvan innovaation, ketterän mukautumisen ja pitkäaikaiset asiakassuhteet, jotka tukevat kestävää kasvua ja menestystä.



BRAVEDO

- Perustettu vuonna 1999
- 553,1 M€ liikevaihto 2024
- 36 M€ EBITDA
- 100% suomalaisomisteinen
- 10 426 työntekijää
- 11 maassa toimintaa

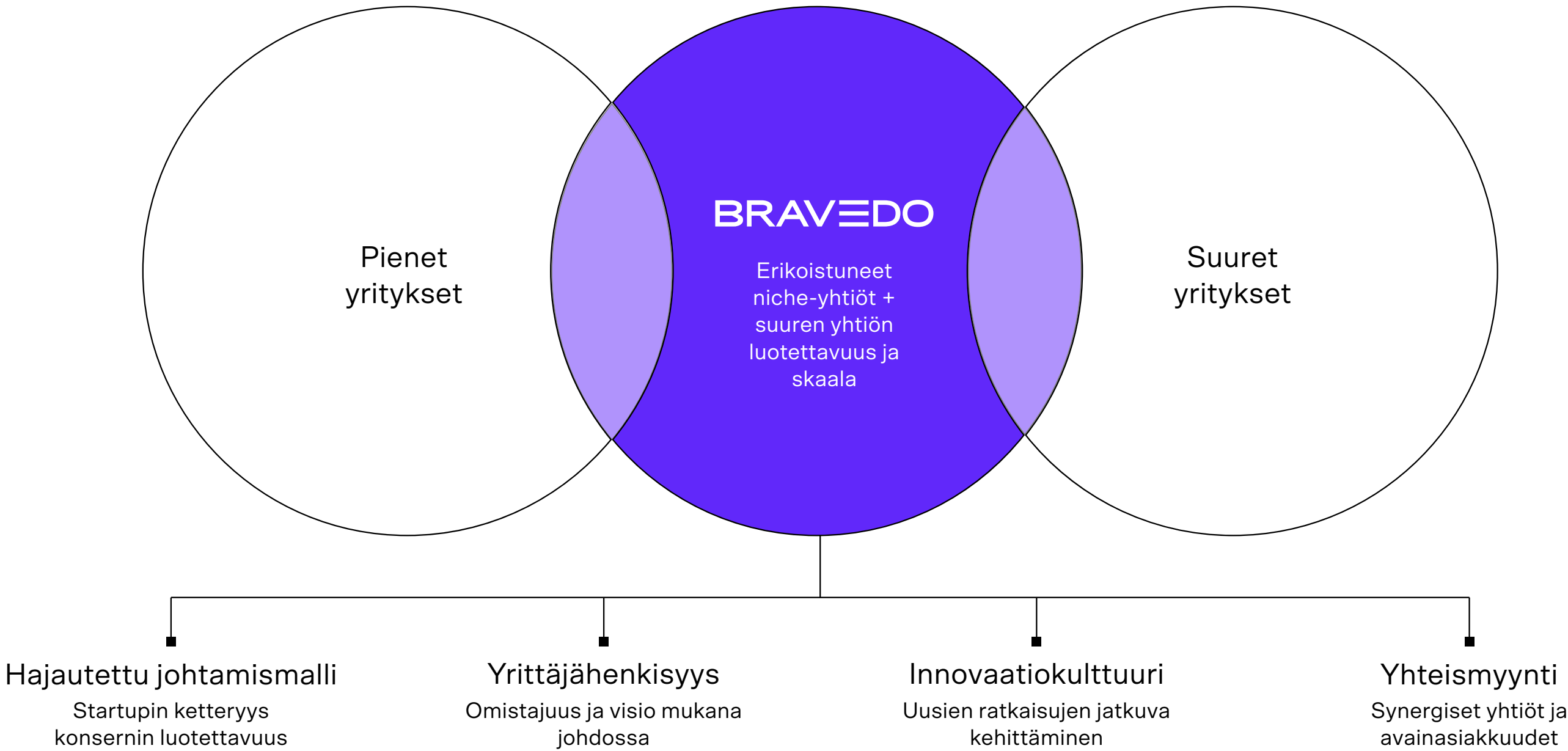
Bravedon liiketoimintamalli

Bravedon liiketoimintamalli perustuu hajautettuun johtamiseen ja tiiviiseen yhtiöiden väliseen yhteistyöhön. Kukin tytäryhtiö keskittyy omaan erityisosaamiseensa, mutta Bravedo kokonaisuutena yhdistää yhtiöidensä osaamisen asiakas-kohtaisiksi, räätälöidyiksi ratkaisuiksi – yhden luukun periaatteella.

Palvelut suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä asiakkaiden kanssa, usein osaksi heidän omaa toimintaympäristöään. Ratkaisut sisältävät yleensä yhdistelmän henkilöstöpalveluja, teknologia- ja ohjelmistoratkaisuja sekä liiketoimintaprosessien ulkoistusta (BPO). Tavoitteena on prosessien tehostaminen, uudenlaisten toimintamallien rakentaminen ja arvoa tuottavan asiakaskokemuksen varmistaminen.

Konsernitasolla Bravedo mahdollistaa yhteistyön, tukee yhtiöitä strategisesti ja varmistaa yhteiset toimintaperiaatteet. Konsernipalvelut – kuten talous, laki ja HR – tukevat johdonmukaista ja vaikuttavaa toimintaa kaikissa yhtiöissä.

Bravedo yhdistää yrittäjämäisen ketteryuden ja suuren yrityksen luotettavuuden



Bravedon ydinpalvelut



Bravedo-yhtiöt

Henkilöstöratkaisut

barona

Saranen
PART OF BARONA

Skillcode
PART OF BARONA

MEDI
MANAGERI
PART OF BARONA

NORTHSTAR
YOUR GUIDE TO A BRIGHTER FUTURE
PART OF BARONA

MOMENTOUS
PART OF BARONA

talentgate
PART OF BARONA

RAKENNUS
LOGISTIIKKA
PART OF BARONA

Koutsit
PART OF BARONA

ARFFMAN
PART OF BARONA

FINLAND RELOCATION
PART OF BARONA

CREATORS

Uggla

Teknologia- ja konsultointiratkaisut

SEVENDOS

FINITEC

cyberdo

AI ROOTS

polar
squad

W U N
D E R
D O G

HIDDEN
TRAIL

orangit

noren

AITOMATION

TÚLKA

Recright

Sosiaali- ja terveystalvelut

LUONA

Osakkuusyhtiöt

forenom

flodio

ABLEWISE CONSULTING
Excellence. Innovation. Expertise.

TRIBEDO

GET
SALES

Qreform

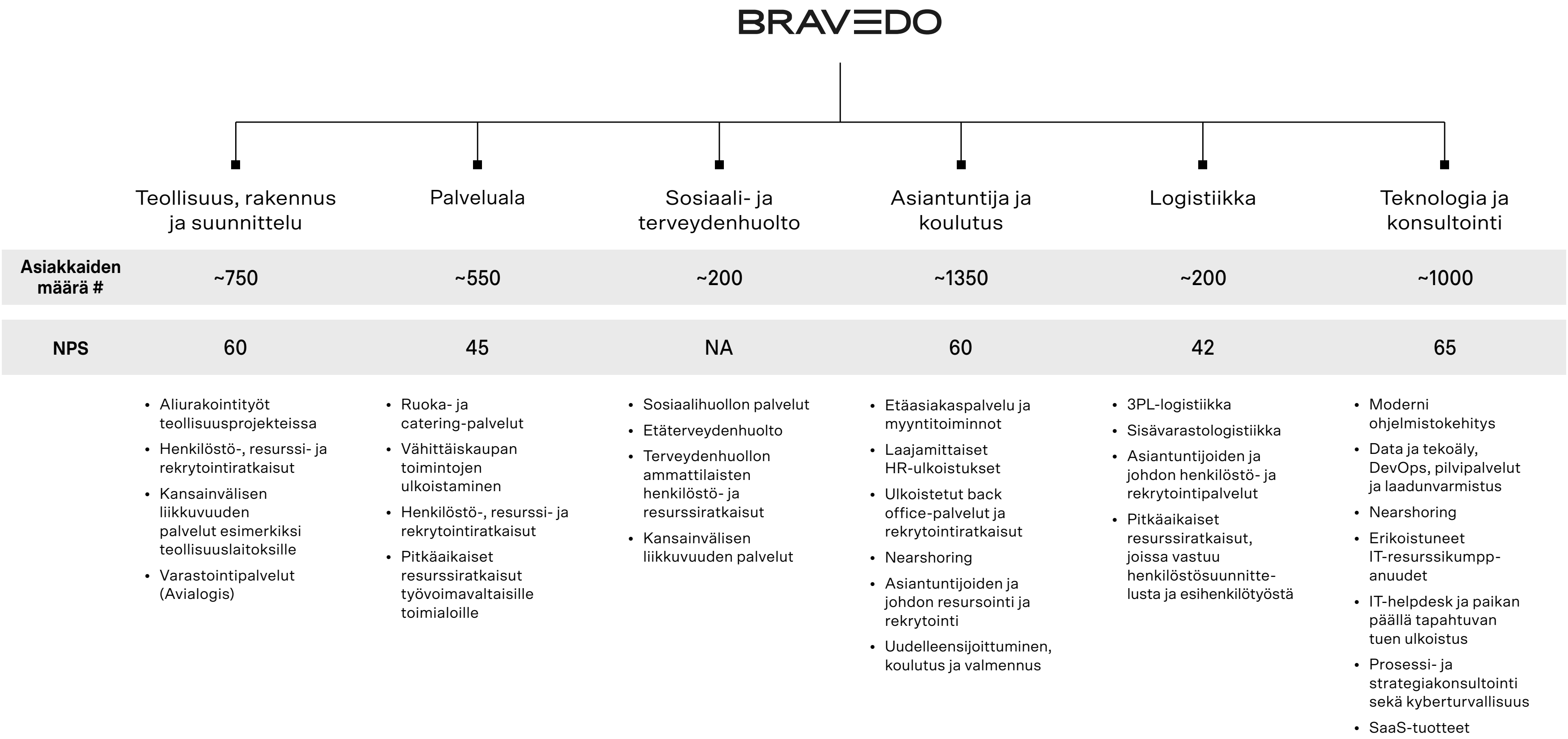
Fodbar

SNOWFOX.AI

Bravedon asiakkaat

Bravedon asiakkaita ovat keskisuuret ja suuret yksityisen sekä julkisen sektorin toimijat muun muassa teknologia-, teollisuus-, rahoitus- ja vähittäiskauppasektoreilta. Konsernin päämarkkina on Suomessa, mutta toimintaa on myös kymmenessä muussa maassa.

Bravedon palvelut jakautuvat kuudelle liiketoiminta-alueelle.



BRAVEDO

■ Toimintaa Suomessa yli 30 paikkakunnalla

■ 5 nearshore-palvelu- ja -teknologiakeskusta Suomessa, Puolassa, Portugalissa ja Espanjassa

■ 1 Suomen älykkäin sisälogistiikkakeskus

■ 8 vastaanottokeskusta

■ 4 000+ tyytyväistä asiakasta

Liiketoiminta vuonna 2024

Bravedo-konsernin liikevaihto vuonna 2024 oli 553,1 miljoonaa euroa (597,6 milj. euroa vuonna 2023), mikä tarkoitti 7,4 prosentin laskua edellisvuoteen verrattuna. Liikevaihdon laskuun vaikutti erityisesti henkilöstöratkaisuiden heikentynyt kysyntä haastavassa markkinaympäristössä. Konserni osoitti kuitenkin vahvaa sopeutumiskykyä ja operatiivista tehokkuutta: liikevoitto nousi 36,0 miljoonaan euroon (5,5 milj. euroa), eli 6,5 prosenttiin liikevaihdosta. Tulosta paransivat erityisesti tehostamistoimet ja palvelurakenteen kehittäminen.

Tuhatta euroa	1.1.2024-31.12.2024	1.1.2023-31.12.2023
Liikevaihto, 1 000 euroa	553 134	597 572
Liikevaihdon muutos, %	-7,4 %	31,1 %
Liikevoitto/ tappio (EBIT), 1 000 euroa	35 995	5,538
% liikevaihdosta	6,5 %	0,9 %
Vertailukelpoinen liikevoitto/tappio (EBIT), 1 000 euroa	27 016	13 300
% liikevaihdosta	4,9 %	2,2 %
Oman pääoman tuotto (ROE), %	-10,1 %	-10,5 %
Sijoitetun pääoman tuotto (ROI), %	16,4 %	3,4 %
Omavaraisuusaste, %	17,6 %	19,5 %
Nettovelkaantumisaste (gearing), %	255,3 %	199,4 %
Henkilöstön palkat ja palkkiot	-312 190	-345 326
Henkilöstön määrä keskimäärin	7 839	8 647

Henkilöstöratkaisut

Henkilöstöratkaisut-kokonaisuuden muodostavan Barona-konsernin toimintaympäristö oli vuoden aikana poikkeuksellisen epävarma. Suomen talouden taantuma, matala rekrytointitarve ja työnhakijoiden määrän kasvu vaikuttivat kysyntään negatiivisesti. Barona reagoi tilanteeseen ennakkoivasti ja sopeutti toimintaansa kustannustehokkaasti. Loppuvuodesta markkinassa alkoi näkyä varhaisia elpymisen merkkejä korkotason laskun myötä.

Teknologia- ja konsultointiratkaisut

Teknologia liiketoiminnan markkina pysyi vaativana, mutta asiakkaiden kasvava tarve digitalisaation ja automaation kehittämiseksi loi myönteisiä kasvunäkymiä. Useat Bravedon teknologia-yhtiöt onnistuivat kasvattamaan liikevaihtoaan, ja kokonaisuudessaan teknologiapalvelut säilyttivät vakaan asemansa konsernin liiketoimintaportfoliossa.

Ulkoistusratkaisut

Ulkoistusratkaisujen kysyntä kasvoi selkeästi vuoden aikana. Kasvu kuvastaa konsernin kykyä yhdistää asiantuntijatyö ja teknologiset ratkaisut skaalautuviksi ja asiakastarpeisiin mukautuviksi palvelukokonaisuuksiksi.

Sosiaali- ja terveyspalvelut

Sosiaali- ja terveyspalvelut-kokonaisuuden muodostavan Luona-konsernin liiketoiminta kehittyi hallitusti. Vaikka liikevaihto laski 7,5 miljoonalla eurolla, toiminnan tehokkuus ja palveluiden kehittäminen toivat mukanaan positiivista tuloskehitystä. Vuoden aikana Luona keskittyi erityisesti operatiivisen kyvykkyyden vahvistamiseen ja palveluiden vaikuttavuuden lisäämiseen haavoittuvassa asemassa oleville asiakasryhmille.

Seuraavissa taulukoissa on esitetty myyntituotot jaoteltuina markkina- ja palvelualueittain.

Taloudellista kehitystä kuvaavat tunnusluvut:

Liikevaihto palveluittain:

Tuhatta euroa	1.1.2024-31.12.2024	1.1.2023-31.12.2023
Henkilöstöratkaisut	400 442	438 208
Sosiaali ja -terveyspalvelut	62 320	69 780
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	88 703	88 023
Muut	1 669	1 561
Yhteensä	553 134	597 572

Liikevaihto markkina-alueittain:

Tuhatta euroa	1.1.2024-31.12.2024	1.1.2023-31.12.2023
Suomi	517 906	560 350
Muut maat	35 228	37 221
Yhteensä	553 134	597 572

Bravedon vuosi 2024 lukuina

- Liikevaihto 553,1 miljoonaa euroa (konserniliikevaihto)
- 7,4 % Liikevaihto supistui
- 6,5 % Liikevaihto-prosentti
- 93,6 % Liikevaihdosta tulee Suomesta

■ Vastuullisuus Bravedossa

Bravedon suurimmissa liiketoimintayksiköissä (Barona ja Luona) on tehty vastuullisuustyötä jo pitkään, erityisesti työllisyyden, osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Vuonna 2024 vastuullisuutta alettiin kehittää myös konsernitasolla systemaattisemmaksi kokonaisuudeksi. Tavoitteena on yhdenmukaistaa toimintaperiaatteet, vahvistaa vaikuttavuutta ja integroida vastuullisuus osaksi strategista ja operatiivista johtamista.

Kehittämistyö perustuu vuonna 2023 tehtyyn kaksinkertaiseen olennaisuusarviointiin, jossa arvioitiin sekä vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön että vastuullisuustekijöiden taloudellista merkitystä liiketoiminnalle. Ensimmäisessä vaiheessa työ kohdistettiin kolmeen suurimpaan alakonserniin – Baronaan, Luonaan ja Sevendosiin – joissa vaikutukset ja riskit ovat olennaisimmat.

Konserni määrittää yhteiset vähimmäisvaatimukset ja koordinoi vastuullisuustyötä, kun taas tytäryhtiöt vastaavat vastuullisuuden toteuttamisesta omilla liiketoiminta-alueillaan. Vuonna 2025 työ laajenee koko konserniin yhteisten politiikkojen, mittareiden ja periaatteiden avulla.

Ensimmäinen konsernitason kestävyysraportti – rajaukset ja valmistelu

Tämä on Bravedon ensimmäinen konsernitasoinen kestävyysraportti. Aiemmin vastuullisuudesta on raportoitu tytäryhtiötasolla, mutta nyt raportointi laajennetaan konsernitasolle ja valmistellaan siirtymistä CSRD:n ja ESRS-standardien mukaiseen raportointiin. Tämä raportti on vielä vapaamuotoinen, mutta sen laadinnassa on hyödynnetty ESRS-ohjeistusta soveltuvin osin. Raportin rajausta poikkeaa konsernin tilinpäätöksestä: se keskittyy kolmeen suurimpaan alakonserniin (Barona, Luona, Sevendos), kun taas tilinpäätös kattaa koko liiketoiminnan. Tietojen kattavuus vaihtelee kestävyyssteemasta ja konsernirakenteesta riippuen, ja se on kuvattu kunkin tiedon yhteydessä.

Koska kyseessä on ensimmäinen konsernitason raportti, vertailukelpoista dataa aiemmilta vuosilta ei ole. Kestävyysraportoinnin prosesseja, datan hallintaa, työkaluja ja vastuunjakoa kehitetään edelleen vuoden 2025 aikana.

Raportoinnin tueksi on otettu käyttöön konsernitason raportointityökaluja, ja ulkopuoliset asiantuntijat ovat tukeneet valmistelua. Vastuullisuustyö integroidaan vuonna 2025 vahvemmin osaksi

taloushallinnon prosesseja, ja datan laatua sekä kattavuutta kehitetään konsernitasolla.

Vastuut on jaettu funktiokohtaisesti: HR ja palkkahallinto vastaavat henkilöstötiedoista, business controlling vastaa ympäristö- ja päästödatan keruusta ja hallinto muista yleisistä tiedoista. Suurimmat epävarmuudet liittyvät ympäristötietoihin – erityisesti Scope 3 -päästöihin – joissa hyödynnetään osin laskennallisia oletuksia. Mahdolliset oletukset ja epävarmuudet on kuvattu kunkin tiedon yhteydessä.

Vuonna 2025 konserni lisää vastuullisuustyöhön resursseja vahvistamalla vastuullisuuskomiteaa, jonka roolina on tukea ja ohjata tytäryhtiöitä sekä selkeyttää raportointivastuita ja -prosesseja.

Vastuullisuuden johtaminen Bravedossa

Vuonna 2024 Bravedo käynnisti vastuullisuustyön systemaattisen integroinnin päätöksentekoon osana valmistautumista CSRD-vaatimuksiin ja konsernin ensimmäistä kestävyysraportointiprosessia. Vastuullisuutta ohjaa konsernin johtoryhmä, joka hyväksyy kaksoisolennaisuusarvion tulokset (IROt) ja seuraa niiden hallintatoimien toteutumista. Hallinta kytketään osaksi yhtiön pitkän aikavälin strategiaa ja riskienhallintaa.

Operatiivisesta koordinoinnista vastaa vastuullisuuskomitea, jota johtaa viestintäjohtaja. Komiteassa ovat edustettuina konsernin suurimmat liiketoiminnot sekä tukitoiminnot, kuten HR, hankinta ja riskienhallinta. Komitea tunnistaa ja seuraa IROja, valmistelee konsernitason vastuullisuusaloitteita ja raportoi vastuullisuusohjausryhmälle, joka tukee johtoryhmän päätöksentekoa.

Vastuullisuus sisällytetään yhtiön strategiseen suunnitteluun, riskienhallintaan ja operatiivisiin päätöksiin. Olennaisuusarvion tuloksia on hyödynnetty politiikkojen valmistelussa, resurssien kohdentamisessa ja ESG-työkalujen käyttöön-otossa.

Johtoryhmä saa vastuullisuustilannekatsauksia vähintään vuosittain vastuullisuuskomitealta sekä mm. eNPS-kyselyistä, päästölaskennasta ja ulkoisilta asiantuntijoilta. Vuonna 2024 johtoryhmän osaamista vahvistettiin asiantuntijaesityksin, erityisesti liittyen CSRD-vaatimukseen, olennaisuusanalyysiin ja kestävyysriskien hallintaan. Osa johtoryhmän jäsenistä täydensi osaamistaan myös omaehtoisesti työnantajan tukemana.

Vuodesta 2025 alkaen konsernin hallitus hyväksyy kestävyysraportin tilinpäätöksen yhteydessä. Hallituksen roolia vastuullisuustyön strategisessa ohjauksessa vahvistetaan.

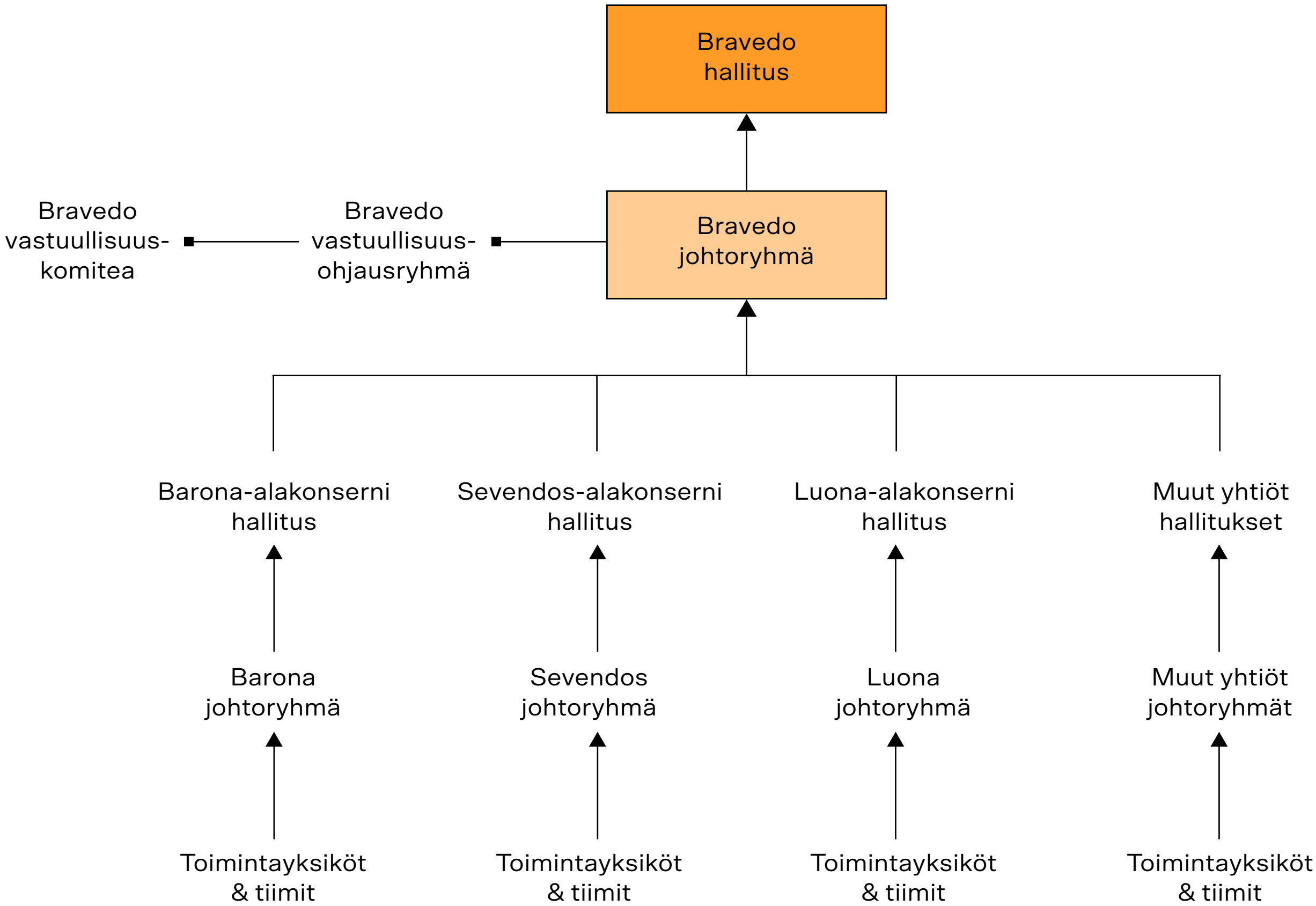
Johto ja hallinto vastuullisuuden tukena

Bravedon hallituksessa oli vuonna 2024 kolme jäsentä (100 % miehiä, joista 66,7 % riippumattomia). Hallituksen jäsenillä on laaja kokemus liiketoimintajohtamisesta, erityisesti strategisesta johtamisesta ja kasvuyhtiöiden kehittämisestä.

Konsernin johtoryhmässä oli 14 jäsentä, joista 2 (14,3 %) naisia ja 12 (85,7 %) miehiä. Johtoryhmän jäsenillä on pitkä kokemus omilta toimialoiltaan ja merkittävä kokemus Bravedon liiketoiminnan kehittämisestä.

Vieressä olevassa organisaatiokaaviossa on kuvattu Bravedon vastuullisuustyön hallintamalli. Hallintoelinten väliset valvonta- ja raportointisuh- teet on esitetty nuolilla: alakonsernit ja vastuul- lisuuskomitea raportoivat vastuullisuusohjaus- ryhmälle, joka tukee johtoryhmää ja hallitusta strategisessa ohjauksessa. Bravedon vastuulli- suuskomitea sisältää edustuksen kaikista merkit- tävimmistä liiketoiminnoista.

Bravedon vastuullisuustyön hallintamalli



Kestävyystiedon hallinta

Kestävyystiedot toimitetaan johtoryhmälle vähintään vuosittain tai tarvittaessa, esimerkiksi merkittävien muutosten yhteydessä. Vastuullisuuskomitea toimii viikoittaisena jatkuvan päätöksenteon foorumina. Se käsitteli raportointikauden aikana muun muassa CSRD-valmistelujen tilaa, mittaristojen kehitystä ja sidosryhmäpalautteita. Vastuullisuuden ohjausryhmä koordinoi raportointiin ja tietopohjaan liittyviä käytäntöjä kahdesti vuodessa tai tarpeen mukaan.

Vuoden 2024 aikana käsiteltiin seuraavia kestävyysaiheita:

- Siirtyminen CSRD ja ESRS-vaatimusten mukaiseen raportointiin sekä raportointiprosessin rakentaminen
- Kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnin päivittäminen
- Konsernitason politiikkojen laatiminen tai uudistaminen (eettiset periaatteet, HR, ihmisoikeudet, ympäristö, hankinta)
- Ympäristövastuun kehittäminen: päästölaskennan käynnistäminen ja Scope 3 -kartoitus
- Vastuullisuusmittareiden kehittäminen ja audit trailin vahvistaminen
- Due diligence -prosessin rakentaminen ja vaikutusten tunnistamisen käytäntöjen kehittäminen
- Riskienhallintaprosessin vastuullisuus-integraation valmistelu
- Työntekijäkokemukseen, monimuotoisuuden ja henkilöstövuoropuheluun liittyvien käytäntöjen kehittäminen
- Sidosryhmävuoropuhelu ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (esim. loppukäyttäjäyhteistyö, kyselyt, teemahaastattelut)
- Raportointityökalujen ja tietoprosessien käyttöönotto konsernitasolla.

IROja ei käsitellä erillisenä prosessina, vaan ne integroidaan osaksi strategiaa, riskienhallintaa ja liiketoimintapäätöksiä. Kaksoisolennaisuusarvion tulokset tukevat päätöksentekoa ja resurssien kohdentamista. Mahdolliset kompromissit – esimerkiksi liiketoimintahyötyjen ja sosiaalisten tai ympäristövaikutusten välillä – tunnistetaan osana päätöksenteon vakiintuneita prosesseja ja tarvittaessa hyödynnetään sisäistä tai ulkopuolista asiantuntijatukea.

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten saaman kestävyystiedon riittävyttä ja kattavuutta arvioidaan jatkossa osana konsernin vuosittaista vastuullisuusohjelman päivytystä. Prosesseja ja tiedon tuottamisen käytäntöjä kehitetään tarvittaessa vastaamaan kehittyviä raportointi- ja päätöksentekotarpeita.

Kannustinjärjestelmät

Vuonna 2024 Bravedolla ei ollut käytössä konsernitaseista kannustinjärjestelmää, jossa olisi suora kytkentä kestävyysasuoriutumiseen. Johtotason palkitsemisessa huomioitiin strategisten tavoitteiden saavuttaminen kokonaisuutena. Niiden osana seurattiin kestävyysteemoihin liittyviä epäsuoria mittareita, kuten työntekijäkokemuksesta, asiakastyytyväisyyttä ja laadunhallintaa. Nämä mittarit eivät kuitenkaan ole vielä yhteismitallisia eri yksiköiden tai konserniyhtiöiden välillä.

Bravedon tytäryhtiöillä on vastuu ja vapaus määritellä omat palkitsemiskäytäntönsä liiketoimintalähtöisesti. Vuonna 2024 käynnistettiin konsernitasolla keskustelu kestävyysmittareiden laajemmasta huomioimisesta palkitsemisen yhteydessä. Tätä arvioidaan tarkemmin vuoden 2025 aikana osana mahdollista konsernitason kannustinjärjestelmien kehitystyötä.

Due diligence -prosessi

Due diligence on olennainen osa Bravedon vastuullisuuden hallintaa. Se kattaa vaikutusten tunnistamisen, ehkäisemisen, lieventämisen ja korjaamisen, ja se on integroitu konsernin hallintomalliin, strategiaan, riskienhallintaan ja toimintaperiaatteisiin. Olennaisuuden arviointi (IROt) toimii prosessin keskeisenä työkaluna.

Työtä ohjaavat vastuullisuuskomitea ja konsernin ohjausryhmä. Prosessiin osallistuvat riskienhallinta, hankinta, HR ja liiketoiminta-alueet.

Keskeiset toimenpiteet 2023–2024:

- Toteutettiin kaksinkertainen olennaisuusarviointi (528 vastaajaa, 15 haastattelua), jonka pohjalta laadittiin konsernin ensimmäinen IRO- taulukko. Vuonna 2024 arviointi päivitettiin ja vaikutusten priorisointia tarkennettiin.
- Päivitettiin tai luotiin keskeiset politiikat: eettiset liiketoimintaperiaatteet, HR-, ihmisoikeus-, ympäristö- ja hankintapolitiikka.
- Käyttöön otettiin konsernin raportointijärjestelmä ja audit trail -käytännöt.
- Käynnistettiin päästölaskenta Suomen yhtiöissä ja määritettiin vaatimukset Scope 3 -raportoinnille.
- Vahvistettiin henkilöstöön liittyviä käytäntöjä, kuten esihenkilövalmennukset, tasa-arvoselvitys ja työhyvinvointitoimet.
- Kehitettiin sidosryhmävuorovaikutusta ja palautekanavia (esim. whistleblowing), joita hyödynnetään vaikutusten tunnistamisessa.

Ohjaus ja vastuut:

- **HR** seuraa omaan työvoimaan liittyviä vaikutuksia.
- **Hankinta** arvioi toimitusketjun riskejä.
- **Riskienhallinta** tukee johtamisen integrointia.
- **ESG Controller** aloittaa vuonna 2025 tukevan datan laadunvarmistusta ja seurannan koordinointia.

Integraatio ja kehittäminen:

Olennaisuusarvion tulokset ohjaavat konsernin strategiaa, investointeja ja tavoitteenasettelua. Vuonna 2025 due diligence -prosessia kehitetään edelleen standardoimalla prosessikuvaus ja otamalla käyttöön jatkuvan seurannan malli. Lisäksi arvioidaan palautekanavien toimivuutta konsernin sisällä ja kehitetään toimialakohtaisia arviointikäytäntöjä, kuten ulkomaisen työvoiman tai teknologiatoimialojen erityiskysymysten osalta.

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnissa

Vuonna 2024 käynnistettiin kestävyysraportointiin liittyvien riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan rakenteiden kehittäminen tavoitteena rakentaa laadukas, varmennettava ja strategisesti ohjautuva raportointimalli tuleville vuosille. Työ painottui kolmeen osa-alueeseen: datan laatuun, sisäiseen valvontaan ja riskienhallintaan.

Kestävyystiedon hallinta perustuu funktiokohtaiseen vastuujakoon:

- HR vastaa sosiaalisen vastuun datasta
- Business controlling ympäristö- ja päästö-tiedoista
- Hallinto hallintotapaa ja muuta yleistä ESG-dataa koskevasta raportoinnista

Käyttöön otettiin konsernitason raportointityökalu, joka tukee ESG-tiedon standardointia, laadun varmistamista ja varmennettavuutta. Kestävyystieto tarkastetaan yksikkö- ja funktiotasolla ja konsolidoidaan ennen johtoryhmän hyväksyntää. Kokonaiskoordinaatiosta vastaa konsernin viestintäjohtaja, ja vuoden 2025 aikana tehtävään nimitetään ESG Controller.

Raportointi ajoittuu tilinpäätöksen yhteyteen ja noudattaa samaa vuosittaista sykliä kuin talousraportointi. Tiedot kerätään ja yhdistetään samaan järjestelmään (IBM), mikä tukee kestävyystiedon integrointia strategiseen ja taloudelliseen johtamiseen.

Raportointikaudella tunnistettiin keskeisimmät riskit, kuten datan hajanaisuus ja epäyhtenäiset käytännöt. Erillistä virallista riskinarviointimallia ei vielä ollut käytössä, vaan riskienhallinta perustui konsernin yleisiin prosesseihin. Vuonna 2025

rakennetaan systemaattinen kestävyysriskien hallintamalli.

Tavoitteena on varmistaa, että kestävyystieto on jatkossa luotettavaa, audit trail selkeä ja tiedot kiinteä osa konsernin johtamista.

Liiketoiminta ja vastuullisuus

Bravedo toimii monialaisena henkilöstö-, teknologia- ja ulkoistusratkaisujen tarjoajana, joka yhdistää tytäryhtiöidensä osaamisen palvelemaan sekä yksityistä että julkista sektoria. Strategiamme perustuu hajautettuun ja ketterään toimintamalliin, jossa tytäryhtiöiden asiantuntijuus mahdollistaa asiakaslähtöiset, paikallisesti räätälöidyt ratkaisut Suomessa ja valituilla kansainvälisillä markkinoilla. Päämarkkinamme on Suomessa (93,6 prosenttia liikevaihdosta), mutta toimintaa ja toimintoja on myös 10 muussa maassa. Toimintamme jakautumisesta kertoo muun muassa Työntekijöiden määrä maittain -taulukko sivulla 27.

Lisää Bravedosta, palveluistamme, toiminnoistamme ja asiakkaistamme voi lukea raportin alusta luvusta Bravedo lyhyesti.

Toimialamme luonteen vuoksi monet kestävyysnäkökulmat ovat luontevasti sisäänrakennettuja, etenkin sosiaalisen vastuun ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden osalta. Kestävyys tukee strategiaamme toteutusta seuraavilla tavoilla:

- **Työvoiman saatavuuden ja osaamisen kehittäminen:** Vastaamme osaajapulaan tarjoamalla työllistymisen polkuja eri koulutus- ja osaamistaustoista tuleville ihmisille Suomessa ja ulkomailla. Työllistämme aktiivisesti myös pitkäaikaistyöttömiä ja tuemme turvapaikanhakijoiden pääsyä työmarkkinoille.

- **Yhteiskunnallisten palveluiden tuottaminen:** Tuemme vastaanottokeskustoiminnan kautta heikommassa asemassa olevien ryhmien arkea ja kotoutumista.
- **Vihreän siirtymän tukeminen:** Toimitamme osaavaa työvoimaa uusiutuvan energian infrastruktuurihankkeisiin, kuten tuulivoimarakentamiseen.
- **Hallinnollinen vastuullisuus ja verojalanjälki:** Toimimme esimerkillisesti hyvän hallintotavan mukaisesti ja olemme merkittävä veronmaksaja Suomessa, mikä tukee yhteiskunnan rakenteita ja toimintakykyä.
- **Riskienhallinnan ja vastuullisuusjohtamisen kehittäminen:** Kehitämme ESG-raportointia ja Scope 1–3 -päästölaskentaa varmistaaksemme toimintamme läpinäkyvyyden ja hallitaksemme kestävyysriskejä. Ja kannustamme myös sidosryhmiämme samaan - näin voimme vaikuttaa useamman toimijan vastuulliseen toimintaan.

Näiden kestävyysnäkökulmien kautta Bravedo vahvistaa asiakassuhteitaan, tukee yhteiskunnallista kehitystä ja kykenee varmistamaan liiketoimintansa pitkän aikavälin kestävyys.

Kohtaanto-ongelmat, sääntely ja teknologinen murros haastavat strategiaa

Osaamisen kohtaanto on keskeinen teema: vaikka työvoimaa on tarjolla, oikeanlaisen osaamisen ja toimialakohtaisen pätevyyden varmistaminen on erityisen haastavaa sosiaali- ja terveysalalla sekä teknologia-alalla. Tähän vastaamme kehittämällä koulutuspolkuja, lisäämällä kansainvälistä rekrytointia ja vahvistamalla osaamisen jatkuvaa kehittämistä.

EU-tasolla tiukentuva vastuullisuussääntely ja raportointivaatimukset edellyttävät konsernilta kyvykkyyksien ja prosessien kehittämistä. Vastaamme tähän vahvistamalla ESG-johtamista, digitalisoimalla prosesseja ja rakentamalla raportointimallia, joka palvelee sekä strategista ohjausta että sidosryhmien tarpeita.

Lisäksi teknologinen murros, erityisesti tekoälyn (AI) nopea kehittyminen, tuo mukanaan sekä uusia mahdollisuuksia että eettisiä ja osaamiseen liittyviä kysymyksiä. Vuonna 2025 keskitymme AI-osaamisen vahvistamiseen ja vastuullisten käyttöperiaatteiden rakentamiseen, jotta voimme hyödyntää teknologiaa kestävästi ja hallita työn murrosta ennakoivasti.

Arvoketjun pääpiirteet

Bravedon kestävyysvaikutukset, -riskit ja -mahdollisuudet syntyvät sekä konsernin omassa toiminnassa että arvoketjun alku- ja loppupään rajapinnoilla. Arvoketjun läpinäkyvä ja vastuullinen hallinta on keskeistä konsernin pitkäaikaisen kilpailukyvyn ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kannalta. Tavoitteemme on rakentaa pitkäaikaisia, luottamukseen perustuvia asiakassuhteita.

Arvoketjun rakenne

Bravedon arvoketju koostuu:

- Työsuhteisista työntekijöistä, alihankkijoista ja freelancereista
- Pääosin kotimaisista toiminnoista, mutta osin myös kansainvälisistä kumppanuuksista, joihin liittyy ympäristö- ja ihmisoikeusriskejä
- Hajautetusta konsernimallista, jossa tytäryhtiöillä on itsenäinen rooli palveluiden tuotannossa ja kehittämisessä

Riskienhallinta

Keskeisiä vastuullisuusteemoja ovat:

- Ihmisoikeuksien turvaaminen erityisesti kansainvälisessä rekrytoinnissa ja teknologian toimitusketjuissa
- Työehtojen noudattamisen varmistaminen
- Kumppanien vastuullisuuden arviointi erityisesti riskimaissa

Arvoketjun vaiheet

1. Yläpään arvoketju – Osaamisen ja teknologian hankinta

- Rekrytointi kotimaasta ja ulkomailta, osaamisen kehittäminen
- Investoinnit teknologiaan ja työkaluihin
- Vastuulliset hankinnat ja kumppanuudet

2. Oma toiminta – Palveluiden tuotanto ja johtaminen

- Palveluiden suunnittelu ja johtaminen
- Operatiivinen työ asiakkaiden tiloissa ja julkisissa palveluympäristöissä
- Arvonluonti syntyy asiakaskokemuksen, henkilöstön hyvinvoinnin ja eettisten toimintatapojen kautta

3. Loppupään arvoketju – Asiakaskohtaiset ratkaisut

- Henkilöstö- ja ulkoistusratkaisut (henkilöstöratkaisut)
- Digitaaliset palvelut ja prosessikehitys (teknologia- ja konsultointiratkaisut)
- Yhteiskunnallisesti merkittävät palvelut (esim. vastaanottokeskukset)

Sidosryhmät ja niille tuotettava arvo

Bravedon toiminta vaikuttaa useisiin keskeisiin sidosryhmiin, ja vastuullinen arvonluonti heille on olennainen osa konsernin strategista suuntaa.

Asiakkaille tarjotaan skaalautuvia ja teknologiaa hyödyntäviä henkilöstö-, ulkoistus- ja asiantuntija-ratkaisuja, jotka tukevat liiketoiminnan tehokkuutta, osaavan työvoiman saatavuutta sekä joustavuutta nopeasti muuttuvissa markkinaympäristöissä. Palvelukokonaisuuksia kehitetään jatkuvasti asiakastarpeisiin perustuen.

Henkilöstölle konserni tarjoaa selkeät ja oikeudenmukaiset työehdot, osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia sekä työhyvinvointia edistävän työympäristön. Työntekijöiden osaaminen ja sitoutuminen muodostavat keskeisen osan arvonluontia, minkä vuoksi henkilöstöön liittyvät teemat ovat kiinteä osa kestävän toiminnan kehittämistä.

Sijoittajille hajautettu ja ketterä liiketoimintamalli tuo taloudellista vakautta sekä ennustettavaa kassavirtaa. Pitkän aikavälin arvonluontia tukee konsernin asema kasvavilla, teknologia-vetoisilla palvelumarkkinoilla sekä kyky vastata yhteiskunnallisiin muutosilmiöihin.

Yhteiskunnalle Bravedo toimii merkittävänä yksityisenä työnantajana ja vaikuttajana, jolla on rooli työllistymisen, osaamisen kehittämisen ja työelämäosallisuuden edistämisessä. Konsernin palvelut – erityisesti Baronan ja Luonan toiminnot – tukevat mahdollisuuksia osallistua työelämään myös heikommassa asemassa oleville, kuten maahanmuuttajille ja pitkäaikaistyöttömille.

Sidosryhmien näkemykset ja osallistaminen

Bravedon palvelut vaikuttavat laajasti eri sidosryhmiin, kuten henkilöstöön, asiakkaisiin, toimittajiin ja yhteiskuntaan. Näiden ryhmien näkemykset ja odotukset ovat keskeisiä liiketoimintamallin ja vastuullisuusstrategian kehittämisessä.

Vuoropuhelu toteutuu tytäryhtiöiden ja toimintojen kautta monikanavaisesti – kyselyinä, palautteina, työpajoina, asiakaskohtaamisina ja osana arjen toimintaa. Konsernitason palautetta kerätään ja käsitellään yhtenäisten vastuullisuuskäytäntöjen mukaisesti.

Vuosina 2023–2024 toteutettiin konsernitason selvitys sidosryhmien odotuksista osana kaksinkertaista olennaisuusarviointia. Selvitykseen sisältyi laaja kysely (528 vastaajaa) ja 15 teema-haastattelua, jotka kohdistuivat muun muassa henkilöstöön, asiakkaisiin, toimittajiin ja julkisen sektorin edustajiin. Tuloksia on hyödynnetty esimerkiksi liiketoimintaperiaatteiden, henkilöstö- ja ihmisoikeuspolitiikkojen sekä ESG-työkalujen ja -koulutusten kehittämisessä.

Sidosryhmien näkemykset raportoidaan konsernin johtoryhmälle ja hallitukselle vähintään kerran vuodessa. Vastuullisuuskomitea vastaa vuorovaihtuksen koordinoimisesta, analysoinnista ja tulosten huomioimisesta strategisessa suunnittelussa.

Liitteessä 1 on esitetty sidosryhmittäin, miten vuorovaikutus on järjestetty, mikä sen tarkoitus on ja millä tavoin saadut näkemykset otetaan huomioon liiketoiminnassa ja päätöksenteossa.

Olennaiset kestävyysaiheet

Bravedo 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 omassa toiminnassa että arvoketjun alku- ja loppupäässä.

Arvioinnissa tunnistettiin merkittäviä tosiasiallisia ja mahdollisia vaikutuksia, jotka liittyvät konsernin strategiaan, liiketoimintamalliin ja sidosryhmävaikutuksiin. Tarkastelu perustui asiantuntija-arvioon, sidosryhmäpalautteeseen sekä taloudellisten ja yhteiskunnallisten reunaehtojen huomioimiseen. IROt luokiteltiin ESRS 1 -ohjeistuksen mukaisesti vaikutustyyppin, arvoketjun osan ja aikajänteen mukaan (lyhyt <1 v, keskipitkä 1–5 v, pitkä >5 v). Yksityiskohtaisemmat kuvaukset on esitetty aihekohtaisissa osioissa ja raportin liitteissä (Liite 2).

Olennaisiksi ESRS-standardeiksi tunnistettiin seuraavat:

- E1: Ilmastonmuutoksen hillintä ja energia
- S1: Oma työvoima (työehdot, työaika, hyvinvointi, monimuotoisuus ja osaaminen)
- S2: Arvoketjun työntekijät (ihmisoikeudet)
- G1: Hyvä hallinto (yrityskulttuuri, whistleblowing, korruptioriskit)

Bravedon liiketoimintamalli – joka keskittyy asiantuntijatyöhön, teknologiaosaamiseen ja ihmisiin – korostaa erityisesti sosiaalisen vastuun merkitystä. Henkilöstöön kohdistuvat vaikutukset, kuten työhyvinvointi, tasa-arvo ja osaamisen

kehittäminen, muodostavat merkittävimmät suorat kestävyysvaikutukset.

Konsernin suorat ympäristövaikutukset ovat vähäiset, mutta välillisiä vaikutuksia syntyy muun muassa teknologian ja työkalujen hankinnoissa sekä asiakasratkaisujen kautta. Ihmisoikeus-riskejä seurataan erityisesti kansainvälisessä rekrytoinnissa ja alihankintaketjuissa. Ilmastonmuutoksen, luonnon monimuotoisuuden heikkenemisen ja resurssikriisien vaikutukset huomioidaan osana kokonaisvaltaista riskienhallintaa.

Kestävyys integroidaan yhä tiiviimmin konsernin strategiatyöhön, johtoryhmän päätöksentekoon ja riskienhallintaan. Arvolähtöinen yrityskulttuuri, avoimuus ja vuorovaikutus vahvistavat konsernin resilienssiä ja valmiutta vastata muuttuviin toimintaympäristön haasteisiin.

Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arviointiprosessi

Bravedon kestävyysraportointi perustuu konsernitasolla toteutettuun kaksinkertaiseen olennaisuusarviointiin, joka on integroitu osaksi due diligence -prosessia. Arviointi tukee konsernin vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamista, priorisointia ja hallintaa. Ensimmäinen arviointi toteutettiin vuonna 2023 ja sitä päivitettiin vuonna 2024.

Arvioinnin tavoitteena on tunnistaa kestävyys-teemat, joilla on merkittävä vaikutus ihmisiin, ympäristöön tai konsernin liiketoimintaan. Prosessi noudattaa YK:n ja OECD:n vastuullisuus-periaatteita ja mukailee due diligence -prosessin vaiheita.

Arviointiprosessin vaiheet

- 1. Esiarviointi**
Alustava teemojen tunnistus ulkopuolisen asiantuntijan tuella.
- 2. Sidosryhmävuoropuhelu**
Kysely (528 vastaajaa), haastattelut (15 henkilöä) ja työpajat eri sidosryhmien kanssa.
- 3. Asiantuntija-arviointi**
Vaikutukset pisteytettiin ESRS 1:n mukaisesti viiden kriteerin perusteella (ks. alla). Olennaisuuden kynnsarvoksi asetettiin 3/5.
- 4. Validointi**
Tulokset hyväksyttiin laajennetussa johtoryhmässä, jossa oli edustus kaikista keskeisistä tytäryhtiöistä.
- 5. Päivitys ja seuranta**
Arviointia tarkennettiin vuonna 2024, ja vuosittainen päivitys otetaan käyttöön vuonna 2025.

Arviointikriteerit

Vaikutukset pisteytettiin asteikolla 1–5 seuraavien tekijöiden mukaan:

- **Laajuus:** kuinka monia ihmisiä tai luonto-arvoja vaikutus koskee
- **Vakavuus:** vaikutuksen haitallisuusaste
- **Korjattavuus:** mahdollisuus estää tai lieventää vaikutusta
- **Todennäköisyys:** vaikutuksen toteutumisen todennäköisyys
- **Aikajänne:** lyhyt (< 1 v), keskipitkä (1–5 v), pitkä (> 5 v)

Tunnistettut vaikutukset ja riippuvuudet

Arviointiprosessi tunnisti useita konsernin toimintaan kytkeytyviä vaikutuksia ja riippuvuuksia, mm.:

- **Riippuvuus osaavasta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä**, johon liittyvät riskit voivat vaikuttaa suoraan palvelutuotantoon.
- **Asiakassuhteet ja luottamus**, jotka vaikuttavat maineeseen ja liiketoiminnan jatkuvuuteen.
- **Digitaalisten työkalujen ja teknologian toimintavarmuus**, joka on olennainen palveluiden toteutukselle.
- **Toimitilojen energiankäyttö** tietyissä liiketoiminnoissa, jotka huomioidaan päästölaskennassa.

Näitä teemoja hallitaan osana konsernin riskienhallintaprosessia vastuullisuustiimin ja riskienhallintaryhmän yhteistyönä.

Integraatio johtamiseen ja riskienhallintaan

- **Strateginen ohjaus:** IRO-tulokset tukevat strategista suunnittelua, investointikohdenuksia ja ESG-tavoitteiden asettamista.
- **Riskienhallinta:** Vuonna 2025 IRO-arviointi integroidaan osaksi riskienhallintakehystä.
- **Seuranta ja mittarointi:** Tuloksia seurataan raportointityökalulla, joka mahdollistaa audit trailin kehittämisen.

Kehityssuunnat

Bravedo kehittää olennaisuusarviointia osana systemaattista due diligence -työtä. Vuonna 2025 kehitystoimia ovat mm.:

- Toimialakohtaisten erityispiirteiden arviointi
- Arviointitulosten vuosittainen päivitys ja integrointi raportointiin

■ Ympäristövastuut



■ Ympäristövastuut

Bravedon liiketoiminta on palvelukeskeistä, ja sen suorat ympäristövaikutukset ovat vähäiset verrattuna tuotantopainotteisiin toimialoihin. Keskeisimmät vaikutukset liittyvät toimitilojen energiankäyttöön, työmatkaliikkumiseen sekä teknologisten työvälineiden hankintaan ja käyttöön.

Aiemmin ympäristövastuun käytännöt ovat muotoutuneet yhtiö- ja toimintokohtaisesti. Vuonna 2024 konserni käynnisti systemaattisen kehitystyön, jonka tavoitteena on yhtenäistää ympäristövastuun johtamista. Ensimmäinen Suomen yhtiöiden ja toimintojen päästölaskenta toteutettiin vuoden 2024 tiedoista, ja sen kattavuutta laajennetaan vaiheittain vuonna 2025.

Ilmastomuutokseen ja energiatehokkuuteen liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt) ohjaavat muun muassa toimitilojen, hankintaketjujen ja liikkumisen ratkaisuja. Kehittyvä sääntely ja asiakkaiden odotukset kannustavat kehittämään ympäristövastuuta edelleen. Työ jatkuu vuonna 2025 tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittelyllä.

Alla olevassa taulukossa esitetään Bravedon ympäristövaikutuksiin liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt).

Kestävyysseikka	Ilmastomuutoksen hillintä	Energia
Mitä	Scope 1-3 -CO ₂ ekv-päästöt	Uusiutuva energia ja energiatehokkuus
Energia	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen ja asiakasvaatimukset	Tehokkuus ja vastuullinen energianhankinta
Riskit & mahdollisuudet	Päästöjen vähentäminen → säästöjä ja kilpailukykyä. Toimenpiteiden puute → maine- ja asiakasriski	Säästöpotentiaali uusiutuvasta energiasta. Energian hinnan vaihtelut ja saatavuus
Vaikutustyyppi	R,M	R,M
Arvoketjun osa	Oma toiminta, yläpää, loppupää	Oma toiminta
Aikajänne	Keskipitkä	Lyhyt

Ympäristöön liittyvät toimintaperiaatteet

Bravedo laati ensimmäisen konsernitason ympäristöpolitiikkansa keväällä 2024 yhteistyössä vastuullisuuskomitean, hankintatiimin ja tytäryhtiöiden kanssa. Työssä hyödynnettiin ulkopuolista asiantuntijaa sekä kansainvälisiä viitekehyksiä, kuten YK:n ohjeistuksia ja EU-lainsäädäntöä. Poliitiikka perustuu konsernin

olennaisiin ympäristövaikutuksiin, -riskeihin ja -mahdollisuuksiin (IROt).

Ympäristö- ja hankintapolitiikan toimeenpanosta vastaavat tytäryhtiöiden nimetyt vastuuhenkilöt. Bravedo tukee jalkauttamista tarjoamalla viestintä- ja koulutusmateriaaleja sekä julkaisee politiikat verkkosivuillaan vuoden 2025 aikana. Vastuullisuuskomitea seuraa etenemistä vuosikellon mukaisesti.

	Ympäristöpolitiikka	Hankintapolitiikka
Keskeiset sisällöt	Ympäristöpolitiikka määrittelee konsernin sitoutumisen ilmastomuutoksen hillintään, energiatehokkuuden parantamiseen, uusiutuvien energialähteiden käyttöön, resurssitehokkuuteen ja kiertotalouden edistämiseen. Lisäksi toimintaperiaate ohjaa luonnon monimuotoisuuden turvaamista ja vastuullisen hankinnan periaatteita.	Hankintapolitiikka linjaa vastuullisen ja tehokkaan hankinnan periaatteet, joissa painottuvat ympäristö- ja sosiaalinen vastuu, kokonaiskustannusajattelu (TCO), korruption torjunta, kilpailutuksen eettisyys sekä pitkäaikaisten ja vastuullisten toimittajasuhteiden kehittäminen.
Sitoumukset kolmansien osapuolten aloitteisiin	Sitoutuminen Pariisin ilmastosopimukseen sekä kansalliseen ja EU:n ympäristölainsäädäntöön.	Sitoutuminen ILO:n perussopimukseen, Bravedon eettiseen ohjesääntöön toimittajille.
Toimintaperiaatteeseen liittyvät olennaiset kestävyysaiheet	Ilmastovaikutusten vähentäminen (Scope 1, 2 ja 3 -päästöt), energiatehokkuus ja uusiutuvan energian käyttö, kiertotalouden ja resurssitehokkuuden edistäminen, kestävän hankinnan varmistaminen, neitseellisten luonnonvarojen käytön vähentäminen sekä henkilöstön koulutus ja ympäristötietoisuuden lisääminen.	Ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien kunnioittaminen toimitusketjussa, ympäristövaikutusten vähentäminen hankinnoissa, korruption torjunta, vastuullinen kilpailutus ja sopimushallinta.
Ylin toimielin, joka on vastuussa toimintaperiaatteen toteuttamisesta	Vuonna 2024 Bravedon johtoryhmä (vuodesta 2025 alkaen Bravedon hallitus).	Vuonna 2024 Bravedon johtoryhmä (vuodesta 2025 alkaen Bravedon hallitus)
Toimintaperiaatteen kattavuus	Toimintaperiaate koskee koko Bravedo-konsernia mukaan lukien kaikki tytäryhtiöt ja liiketoiminta-alueet. Myös toimittajilta ja kumppaneilta edellytetään sitoutumista ympäristöperiaatteisiin.	Toimintaperiaate kattaa koko konsernin toimitusketjun ja kaikki tytäryhtiöt. Toimittajia sitoo eettinen ohjesääntö.

Siirtymäsuunnitelman valmistelu

Virallista siirtymäsuunnitelmaa ei ole vielä laa-
dittu, mutta valmistelu käynnistyy ilmastotavoit-
teiden määrittelyn yhteydessä vuoden 2025 aika-
na. Suuntaa antaa Barona-konsernin liittyminen
Science Based Targets -aloitteeseen.

Työssä hyödynnetään pilottiyhtiöiden (Barona,
Luona, Sevendos) kokemuksia, päästölaskenta-
dataa ja olemassa olevia strategisia linjauksia.
Lisäksi arvioidaan kompensatiokeinoja, hiilinie-
lujen hyödyntämistä ja sisäisen hiilen hinnoittelun
käyttöönottoa konsernitasolla.

Ympäristöön liittyvät toimet

Vuonna 2024 Bravedo loi perustan systemaat-
tiselle ilmastotyölle konsernitasolla. Alla kuvata-
an raportointikauden keskeiset toimenpiteet,
joiden lisäksi Barona liittyi Science Based Targets
-aloitteeseen ja käynnisti ilmastotavoitteiden val-
mistelun esimerkkinä muille konserniyhtiöille.

Ympäristö- ja hankintapolitiikka sekä konserni-
tasoiset tavoitteet ohjaavat jatkossa toimintaa.
Taloudellisia vaikutuksia ei tässä vaiheessa ole
pystytty arvioimaan.

Bravedolla ei ole vielä virallisia ilmastotavoit-
teita, mutta niiden valmistelu käynnistyy vuoden
2025 aikana päästölaskennan tulosten pohjalta.
Seurannassa hyödynnetään mittareita, kuten kas-
vihuonekaasupäästöt (scope 1–3), energiankulu-
tus ja uusiutuvan energian osuus. Vuodesta 2025
alkaen Bravedo edellyttää kaikilta yhtiöiltään kas-
vihuonekaasupäästöjen laskentaa GHG-protokol-
lan mukaisesti (scope 1–3). Tavoitteita tarken-
netaan vuoden 2025 aikana laskennan tulosten
perusteella.

Vastuullisuuskomitea seuraa politiikkojen toi-
meenpanoa ja raportoi vaikutuksista osana vas-
tuullisuusraportointia. Komitea arvioi myös ilmas-
toriskejä kaksinkertaisen olennaisuuden arvioin-
nin ja liiketoiminnan jatkuvuussuunnittelun kautta.
Siirtymäsuunnitelman yhteydessä toteutetaan
tarkemmat resilienssi- ja skenaariotarkastelut.

Seurantaa kehitetään parhaillaan, ja konserni sel-
vittää automaattisten tai integroitujen ESG-
raportointijärjestelmien käyttöönottoa
päästöraportoinnin tueksi.

Toimenpiteet 2024	Olennaiset kestävyysaiheet	Tulokset 2024	Opit ja jatkotoimenpiteet
Ympäristöpolitiikan laatiminen ja käyttöönotto	Ilmastovaikutusten vähentäminen, energiatehokkuus, uusiutuvan energian käyttö, kiertotalous	Ensimmäinen konsernitason ympäristöpolitiikka otettiin käyttöön.	Vuonna 2025 toimintaperiaate jalkautetaan systemaattisesti tytäryhtiöihin ja seurataan toimeenpanoa.
Vastuullisen hankinnan politiikan päivittäminen	Kestävä hankinta ja toimitusketjun ympäristö- vaikutusten hallinta	Päivitetty politiikka toi mukaan ympäristö- kriteerejä toimittajille ja alihankkijoille.	Jalkautetaan hankintapolitiikka tytäryhtiöiden käytännöiksi vuoden 2025 aikana.
GHG-päästöjen mit- taamisen käynnistäminen pilottiyhtiöissä Suomessa	Scope 1–3 -päästöjen laskenta	Ensimmäinen pilotti- vaiheen päästölaskenta toteutettiin.	Kehitetään laskennan kattavuutta ja tarkkuutta vuoden 2025 aikana.
Koko konsernin päästölaskenta- vaatimuksen asettaminen	Scope 1–3 -päästöjen hallinta	Päätös vaatia päästölaskentaa GHG- protokollan mukaisesti kaikilta tytäryhtiöiltä vuodesta 2025 alkaen.	Vuonna 2025 seurataan ensimmäisen konsernitason laskennan kattavuutta ja laatua.
Siirtymäsuunnitelman valmistelun aloittaminen	Ilmastovaikutusten vähentäminen ja siirtymäriskien hallinta	Siirtymäsuunnitelman pohjatyö käynnistyi.	Ensimmäiset tavoitteet ja tiekartta julkaistaan vuoden 2025 aikana.
Vastuullisuuskomitean perustaminen ja ympäristövastuun seurannan aloittaminen	Ympäristövastuun seuranta ja hallinta	Komitea perustettiin ja seuranta käynnistettiin.	Vuosittainen raportointi ja seuranta systematisoidaan vuoden 2025 aikana
Ympäristötietoisuuden lisääminen konsernin sisällä	Ympäristötietoisuus ja koulutus	Käynnistettiin sisäinen viestintä ja koulutusten valmistelu.	Vuonna 2025 järjestetään koulutuksia ja kehitetään viestintää systemaattisesti.

Päästö- ja energiatiedot 2024

Kasvihuonekaasupäästöt

Bravedo-konserni toteutti ensimmäisen kattavan kasvihuonekaasupäästölaskentansa Suomen toimintojen osalta vuonna 2024. Laskenta kattaa Scope 1, 2 ja 3 -päästöt, ja sen tavoitteena oli määrittää lähtötaso ilmastotavoitteille ja tunnistaa keskeisimmät päästölähteet. Suurin osa Scope 3 -päästöistä syntyi ostetuista tavaroista ja palveluista, sijoituksista sekä vuokratusta omaisuudesta.

Laskenta perustuu pääosin primääridataan Baronan suurimmista toimistoista ja Avialogiksen sisälogistiikkakeskuksesta. Muut tiedot pohjautuvat ostolaskuihin eli kustannusperusteiseen arvioon, johon liittyy huomattavaa epävarmuutta. Laskennan tarkkuutta ja kattavuutta kehitetään vaiheittain.

Vuonna 2024 Bravedon kokonaispäästöt olivat 47 023 tCO₂e. Scope 1–2 -päästöt koostuivat ajoneuvoista ja toimistojen energiankulutuksesta. Scope 3 muodosti 95 % päästöistä, mikä korostaa ostettujen palveluiden ja tuotteiden merkitystä konsernin ilmastovaikutuksissa.

Vuoden 2025 aikana laskentaa laajennetaan kattamaan myös henkilöstön omat hankinnat ja työmatkustus, jotta ilmastotavoitteet voidaan asettaa mahdollisimman vaikuttavalle ja realistiselle tasolle. Päästölaskennan rajauksista ja kattavuudesta kerrotaan Liitteessä 2.

Bravedo on sitoutunut laatimaan päästövähennystavoitteet ja siirtymäsuunnitelman vuoden 2026 loppuun mennessä.

Taulukko 1: Bravedon kasvihuonekaasupäästöt 2024 (tCO₂e)

Bravedo-konserni (yhteenveto) – kasvihuonekaasupäästöt (t CO ₂ -ekv.)	Henkilöstö-ratkaisut (Barona)	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut (Sevendos, Noren, Tulka, Aitomation)	Muut (Bravedo Oy)	Bravedo-konserni yhteensä
Scope 1 päästöt	110	23	1	12	146
Biogeeniset päästöt	-	-	0	-	0
Scope 2 Päästöt	537	1 801	111	1	2 450
Biogeeniset päästöt	-	-	-	-	-
Sijaintiperusteiset päästöt	537	-	111	1	659
Markkinaperusteiset päästöt					0
Scope 3	21 958	4 594	15 159	2 715	44 426
1. Ostetut tavarat ja palvelut	21 607	4 580	15 151	2 715	44 053
1.1 Pilvipalvelut ja datakeskuspalvelut					0
2. Tuotantohyödykkeet					0
3. Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	107	14	3		124
4. Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	157		3		160
5. Toiminnassa muodostuva jäte					0
6. Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen					0
7. Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenn	7	0	2		9
8. Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät					0
9. Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	45	0			45
10. Myytyjen tuotteiden jalostus	0				0
11. Myytyjen tuotteiden käyttö					0
12. Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa					0
13. Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät					0
14. Franchising					0
15. Investoinnit	35				0
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt	22 604	6 418	15 271	2 729	47 023
Sijaintiperusteiset päästöt			0		0
Markkinaperusteiset päästöt			0		0

Energiatiedot 2024

Bravedo kartoitti energiankulutuksensa Suomen toiminnan ensimmäistä kertaa vuonna 2024 osana päästölaskentaa. Tulokset toimivat perustana uusiutuvan energian käytön ja energiatehokkuuden tuleville tavoitteille. Vuoden aikana määriteltiin kaksi strategista mittaria: uusiutuvan energian osuus (%) ja kokonaisenergiankulutus (MWh). Näille asetetaan yhtiökohtaiset tavoitteet vuoden 2025 aikana. Energiatiedot kattavat Scope 1–2-laskentaan sisältyvät sähkön- ja lämmityksen kulutuksen, omat ajoneuvot sekä oman energiantuotannon. Tarkempi rajausta kuvataan liitteessä 3.

Vuonna 2024 toimitilojen energiankulutus muodosti suurimman osan Bravedon energiankulutuksesta. Henkilöstöratkaisuiden osalta laskennassa on mukana Baronan suurimmat toimistot Suomessa (Tripla, Dixi, Otaniemi sekä Oulun ja Joensuun palvelukeskukset) sekä Avialogiksen sisälogistiikkakeskus, jossa tuotettiin myös itse aurinkoenergiaa (205 MWh). Teknologia- ja konsultointiratkaisuiden yksiköt sisältyvät laskentaan Suomen toimitilojen osalta. Luona-konsernin osalta energiatietoihin sisältyy vuokranantajilta saadut energiatiedot laskutuksen mukaan. Laskennan ulkopuolelle jäivät ulkomaan toimitilat, sekä Suomen maakuntien toimitilat, pl. mainitut Baronan ja Teknologia- ja konsultointiratkaisuiden toimistot. Kaikkien Suomen toimitilojen kattava laskenta on tavoitteena vuonna 2025.

Ensimmäisen laskennan tulokset osoittavat, että konsernin uusiutuvan energian osuus (31 %) tarjoaa vahvan lähtökohdan jatkokehitykselle, vaikka fossiilisen energian osuus (62 %) on edelleen merkittävä. Energiankulutus vaihtelee merkittävästi konsernin sisällä liiketoiminnan koon ja luonteen mukaan. Kehitämme raportointia seuraavien vuosien aikana erityisesti niiden yksiköiden osalta, joissa tietojen saanti on ollut haasteellista.

Taulukko 2: Bravedon kasvihuonekaasupäästöt 2024 (tCO₂e)

Energiankulutus ja energianlähteiden yhdistelmä	Henkilöstö- ratkaisut (Barona)	Sosiaali- ja terveys- palvelut (Luona)	Teknologia- ja konsultointi- ratkaisut (Sevendos, Noren, Tulka, Aitomation)	Muut (Bravedo Oy)	Bravedo- konserni yhteensä
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	1 045	0	226	19	1 290
Uusiutuvan energian osuus energiankulutuksesta	30 %	0 %	38 %	27 %	31 %
Biomassaan perustuva energiankulutus (MWh)	-	-	-	-	-
Ostetun energian osuus (MWh)	-	-	-	-	-
Itse tuotetun energian osuus (MWh)	205	0	0	0	205
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	2 109	89	377	51	2 626
Fossiilisen energian osuus energiankulutuksesta	61 %	100 %	62 %	73 %	62 %
Ostetun energian osuus					
Itse tuotetun energian osuus (MWh)					
Ydinenergia (MWh)	303	0	0	0	303
Ydinenergian osuus energiankulutuksesta	9 %	0	0	0	7%
Kokonaisenergiankulutus (MWh)	3 457	89	603	70	4 219

Energiaan liittyvät strategiset mittarit

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernin energiaan liittyvät strategiset mittarit vuodelle 2024. Mittarit kuvaavat uusiutuvan energian osuutta kokonaisenergiankulutuksesta (%) sekä energian kokonaiskulutusta (MWh) konsernin eri liiketoiminta-alueilla. Näille mittareille on tarkoitus asettaa yhtiökohtaiset tavoitetasot siirtymäsuunnitelman valmistelun yhteydessä viimeistään vuonna 2026.

Yhtiö	Uusiutuvan energian osuus energian kokonais- kulutuksesta	Energian kokonais- kulutus (MWh)
Henkilöstö- ratkaisut (Barona)	30 %	3 457 MWh
Sosiaali- ja terveys palvelut (Luona)	0 %	89 MWh
Teknologia- ja konsultointi- ratkaisut (Sevendos, Noren, Tulka, Aitomation)	38 %	603 MWh
Muut (Bravedo Oy)	27 %	70 MWh
Bravedo- konserni yhteensä	31 %	4 219 MWh

■ Ihmiset



Ihmiset

Oma henkilöstö

Henkilöstöön liittyvät kestävyiden teemat ovat konsernille olennaisia. Vastuullisuus tarkoittaa meille turvallisten, oikeudenmukaisten ja osallistavien työolojen varmistamista kaikissa toimintaympäristöissä. Vuonna 2024 keskityimme erityisesti henkilöstöpolitiikkojen yhdenmukaistamiseen ja konsernitason tavoiteasetannan käynnistämiseen. Työtä ohjaavat HR- ja ihmis-oikeuspolitiikat, jotka ankkuroivat käytännöt kansainvälisiin standardeihin.

Bravedon moniyhtiörakenne on mahdollistanut yhtiökohtaisesti joustavat ja asiakastarpeisiin mukautetut käytännöt. Vuonna 2024 aloitettiin systemaattinen työ sosiaalisen vastuun yhdenmukaistamiseksi koko konsernissa.

Omaan henkilöstöön liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Bravedon oma työvoima koostui 10 426 henkilöstä vuoden 2024 lopussa. Koska konsernin palvelut toteutetaan pääasiassa ihmisten kautta ja Bravedo on yksi Suomen suurimmista työnantajista, sosiaalinen vastuu on keskeinen osa kestävyysvaikutuksiamme.

ESRS 2 -standardin mukaisesti olemme sisällyttäneet kaksinkertaiseen olennaisuusarviointiin kaikki omasta henkilöstöstä tunnistetut ryhmät, joihin kohdistuu todennäköisesti olennaisia vaiku-

tuksia. Keskeisin riskialue liittyy Barona-konsernin toteuttamaan kansainväliseen rekrytointiin, erityisesti ulkomailta Suomeen muuttaviin työntekijöihin, joilla voi olla kohonnut riski syrjintään ja työelämäoikeuksien puutteelliseen toteutumiseen. Näiden riskien hallintaan on rakennettu konsernin yhteinen viitekehys, joka sisältää mm. dokumenttien tarkastuksia, haastatteluja ja auditointeja.

Kansainvälinen rekrytointi voi myös tuottaa merkittäviä myönteisiä vaikutuksia, kun se mahdollistaa turvallisen ja laillisen työllistymisen Suomessa. Tämä hyödyttää sekä yksilöitä että yhteiskuntaa osaajapulan ratkaisemisessa. Myös työelämän vakaus, osallistumismahdollisuudet ja ammatillinen kehittyminen tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista.

Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan prosessien toteutuksen, auditointien ja palautteen perusteella. Vuonna 2024 ei raportoitu ihmisoikeusloukkauksia UNGP:n, ILO:n tai OECD:n ohjeiden näkökulmasta.

Bravedon moniyhtiörakenne on johtanut yhtiökohtaisesti muotoutuneisiin henkilöstökäytäntöihin, jotka ovat usein mukautuneet asiakkaiden tarpeisiin. Tämä on mahdollistanut joustavat ja räätälöidyt ratkaisut, mutta vuonna 2024 käynnistimme systemaattisen työn sosiaalisen vastuun yhdenmukaistamiseksi koko konsernin tasolla. Alla olevassa taulukossa on esitetty konsernin omaan henkilöstöön liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt).

Kestävyys-seikka	Mitä	Vaikutus	Riskit ja mahdollisuudet	Arvo-ketjun osa	Aikajänne
Työehdot ja osallistaminen	Työmarkkina-osapuolten vuoropuhelu, kuuleminen ja osallistaminen	Työtyytyväisyys, sitoutuminen ja työrauha	Potentiaalinen tyytymättömyys → vaihtuvuus. Vahva osallisuus → sitoutuminen ja tuottavuus.	Oma toiminta	Pitkä
Työaika ja työllisyysturva	Vuorotyön kuormittavuus, työajan säännöllisyys	Hyvinvointi sekä työ- ja vapaa-ajan tasapaino	Epäsäännöllinen työaika → stressi. Vakaa työaika → parempi jaksaminen ja sitoutuminen.	Oma toiminta, loppupää	Lyhyt
Moni-muotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Sukupuolten tasa-arvo, moni-muotoisuus, inklusiivisuus	Yhdenvertaisuus ja innovatiivinen työyhteisö	Syrjinnän riski → mainehaitta. Monimuotoisuus → parempi työnantajakuva ja osaajien houkuttelu.	Oma toiminta	Keski-pitkä
Työhyvinvointi ja turvallisuus	Fyysiset ja psyykkiset kuormitus-tekijät	Työntekijöiden jaksaminen ja turvallisuus	Tapaturmat ja kuormittuminen → poissaolot ja kustannukset. Hyvinvointi → tuottavuus.	Oma toiminta, loppupää	Lyhyt
Osaamisen kehittäminen	Koulutus, urakehitys	Työntekijöiden osaaminen ja motivaatio	Osaamisvaje → kilpailukyvyn heikkeneminen. Jatkuva kehitys → kasvumahdollisuus.	Oma toiminta	Pitkä
Ihmisoikeudet (oma työvoima)	Kansainvälinen rekrytointi, työehdot, turvaliset asuinolot	Ihmisoikeuksien kunnioitus, työntekijöiden hyvinvointi	Eettisten periaatteiden rikkominen → oikeudelliset ja mainehaitat. Vastuullisuus → kilpailuetu.	Oma toiminta, yläpää	Keski-pitkä

Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet

Vuonna 2024 Bravedo otti askeleen henkilöstö-käytäntöjen yhdenmukaistamisessa. Konsernissa jaettiin entistä enemmän osaamista yhtiöiden vä-lillä ja asetettiin ensimmäiset yhteiset tavoitteet. Kaikkea toimintaa ohjaavat samana vuonna päi-vitetyt eettisen liiketoiminnan periaatteet, jotka koskevat kaikkia yhtiöitä ja työntekijöitä. Lisäksi ohjenuorana toimivat uudet HR- ja ihmisoikeus-politiikat, jotka kuvataan alla olevassa taulukossa. Keskeisiä periaatteita ovat työolojen turvallisuus, oikeudenmukaisuus ja syrjimättömyys. Bravedon ihmisoikeuspolitiikka kieltää ihmiskaupan, pak-kotyön ja lapsityövoiman kaikissa muodoissaan.

HR-politiikka kehitettiin osana vastuullisuuskomi-tean työtä, johon osallistui HR-edustajia kon-sernin suurimmista yhtiöistä: Baronasta, Luonasta ja Sevendosista. Työryhmä hyödynsi sekä aiem-paa henkilöstövuoropuhelua että kaksinkertaisen olennaisuuden arviointiin liittyvän sidosryhmä-kyselyn tuloksia.

Toimintaperiaatteiden mukaiset tavoitteet ja toi-menpiteet asetetaan yhtiökohtaisesti, ja niiden toteutumista seurataan säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa. Seurantamittarit voivat liittyä esimerkiksi työkykyyn, osaamisen kehittämiseen tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotuloksiin.

Vuoropuhelu henkilöstön kanssa perustuu Suomessa kansalliseen lainsäädäntöön, ja sen noudattaminen on kirjattu konsernin toiminta-periaatteisiin. Vuoropuhelun toteutusta kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa. Lisäksi toimin-taperiaatteet linjaavat käytännöt ihmisoikeusvai-kutusten ehkäisemiseksi ja korjaamiseksi sekä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden aktii-vinen edistäminen tarkoittaa, että kaikissa kon-serniyhtiöissä laaditaan lakisääteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Lisäksi toteute-taan kohdennettuja kyselyitä tasa-arvo- ja inklu-siivisuuskokemuksista, joiden avulla tunnistetaan kehittämistarpeita työntekijöiden kokemusten pohjalta.

Politiikoissa on huomioitu yleisimmät syrjintä-perusteet, kuten etninen alkuperä, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, ikä, uskonto, poliittiset mielipiteet sekä kansallinen tai yhteiskunnallinen tausta. Sukupuoli-identiteettiä ei kuitenkaan ole erikseen mainittu, eikä kaikkia EU:n syrjintäperusteita ole yksilöity eksplisiittisesti.

Bravedon HR-politiikka huomioi myös erityi-sen haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien tukemisen työelämässä. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi työterveyspalvelut, työturvalli-suuskäytännöt ja yksilöllinen tuki osatyökykyisille. Haavoittuvassa asemassa olevia voivat olla esi-merkiksi iän, sukupuolen, vammaisuuden, etnisen tai kulttuurisen taustan, seksuaalisen suuntau-tumisen tai uskonnollisen vakaumuksen perust-eella vähemmistöihin kuuluvat työntekijät.

	HR-politiikka	Ihmisoikeuspolitiikka
Keskeiset sisällöt	Toimintaperiaate määrittelee vastuullisen työnantajuuden periaatteet: selkeät ja oikeudenmukaiset työehdot, turvallinen ja hyvinvointia tukeva työympäristö, tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja osaamisen kehittäminen. Lisäksi siinä linjataan hyvän johtamisen periaatteet ja toteutuksen vastuut.	Toimintaperiaate turvaa perusoikeudet, korostaa syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta sekä huomioi erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien oikeudet. Se sisältää ohjeet ihmisoikeusvaikutusten arviointiin ja korjaamiseen, erityisesti arvoketjussa ja asiakastyössä.
	Sitoutuminen YK:n ihmisoikeusjulistukseen, ILO:n perussopimukseen ja OECD:n toimintaohjeisiin.	Sitoutuminen YK:n ihmisoikeusjulistukseen, ILO:n perussopimukseen, OECD:n toimintaohjeisiin.
Sitoumukset kolmansien osapuolten aloitteisiin		Yhdenvertaisuus, turvallinen työympäristö, ihmisoikeudet asiakastyössä ja arvoketjussa, haavoittuvien ryhmien oikeudet sekä vaikutusten tunnistaminen ja korjaaminen.
Toimintaperiaatteeseen liittyvät olennaiset kestävyysaiheet	Työhyvinvointi, työelämän tasapaino, työturvallisuus, yhdenvertaisuus sekä osaamisen ja urakehityksen tukeminen.	
Ylin toimielin, joka on vastuussa toimintaperiaatteen toteuttamisesta	Vuonna 2024 Bravedon johtoryhmä (vuodesta 2025 alkaen Bravedon hallitus).	Vuonna 2024 Bravedon johtoryhmä (vuodesta 2025 alkaen Bravedon hallitus).
Toimintaperiaatteen kat-tavuus	Kattaa koko Bravedo-konsernin hen-kilöstön ja freelancerit. Tytäryhtiöillä voi olla tarkentavia politiikkoja, jotka eivät saa olla ristiriidassa konsernin lin-jausten kanssa.	Kattaa koko Bravedo-konsernin hen-kilöstön ja freelancerit. Tytäryhtiöillä voi olla tarkentavia politiikkoja, jotka eivät saa olla ristiriidassa konsernin linjausten kanssa.

Vuoropuhelu oman henkilöstön kanssa

Bravedo-konsernissa kukin yhtiö vastaa omista henkilöstövuoropuhelun prosesseistaan, mutta konsernitasolla on määritelty yhteiset periaatteet, jotka ohjaavat vuorovaikutusta, tukevat työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon ja ehkäisevät mahdollisia kielteisiä vaikutuksia.

Työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia kerätään monipuolisesti: henkilöstökyselyiden, kehityskeskustelujen, tiimipalaverien ja 1:1-keskustelujen kautta sekä työntekijäedustajien välityksellä. Lisäksi useissa yhtiöissä on käytössä anonyymejä palautekanavia ja whistleblowing-kanavat, joiden avulla työntekijät voivat tuoda esiin huoliaan luottamuksellisesti. Tarkempi yhteenveto konserniyhtiöiden käytössä olevista vuoropuhelu- ja palautekanavista löytyy vieressä olevasta taulukosta.

Kanavien vaikuttavuutta arvioidaan esimerkiksi kyselyiden vastausprosenttien, palautteiden määrän ja käsittelynopeuden sekä kehitystoimien toteutumisasteen perusteella. Vastuu kanavien toimivuudesta on yhtiöiden toimitusjohtajilla tai nimetyillä vastuuhenkilöillä, ja konsernin vastuullisuuskomitea seuraa niiden käyttöä osana vuosittaista henkilöstöohjelmien seurantaa.

Lisäksi panostamme siihen, että työntekijät tuntevat käytössä olevat palautekanavat ja ymmärtävät niiden merkityksen. Tätä tuetaan esihenkilökoulutuksella sekä säännöllisellä viestinnällä intranetissä, Slackissa, Teamsissa, palaverissa ja henkilöstötapahtumissa.

Bravedon yhtiöissä noudatetaan kansallista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, ja monissa yhtiöissä on lisäksi erillisiä yhteistyö- tai puitesopimuksia työntekijäedustajien kanssa. Lähesty-

mistapamme työntekijöiden osallistamiseen perustuu avoimuuteen, jatkuvaan dialogiin ja mat-
alan kynnyksen palautekanaviin.

Yhtiö	Yhteydenpitotapa	Tiheys	Kohderyhmä	Ylin vuoropuhelusta vastuussa oleva taho	Vaikuttavuuden arviointi
Emoyhtiö Bravedo Oy	Vuotuinen anonyymi hen- kilöstökysely	1 x vuodessa	Kaikki Bravedo Oy:n työntekijät	Talousjohtaja	Kyselyn tulosten analysointi, johto-päätökset ja toimenpiteet
	Kuukausipalaverit	1 x kuukaudessa	Kaikki Bravedo Oy:n työntekijät	Talousjohtaja	Osallistujamäärä ja palautteet
Barona	Henkilöstökysely	2 x vuodessa	Kaikki työntekijät	Toimitusjohtaja ja liiketoi- minta-johtajat	Kyselyiden vastausprosentti, tulosten kehitys ja kehitysideat
	Kehityskeskustelut	2 x vuodessa	Kaikki työntekijät	Esihenkilöt ja liiketoi- minta-johtajat	Kehityskeskustelujen p alautteet, työntekijöiden pito
	1:1-keskustelut esihenkilöiden kanssa	Säännöllisesti	Toimihenkilöt	Esihenkilöt	Seurataan työntekijöiden palautteen kautta
	Liiketoiminnan tilanne- katsaukset	Säännöllisesti	Kaikki työntekijät	Toimitusjohtaja ja liiketoi- minta-johtajat	Osallistujamäärä ja palautteet
Luona	Strategialähettiläät- ryhmän tapaamiset	4 x vuodessa	Edustajat eri liiketoiminnoista	Henkilöstöjohtaja	Kokousmuistiot ja käsitellyt aiheet
	“Miten meillä menee” -palaverit	6 x vuodessa	Kaikki työntekijät	Hallintojohtaja	Palautteiden seuranta
	Liiketoimintojen kokoukset	1–2 x kuukaudessa	Liiketoimintojen henkilöstö	Liiketoiminta-johtajat	Osallistujamäärä ja käsitellyt aiheet
	Tiimipalaverit	2–4 x kuukaudessa	Tiimin jäsenet	Esihenkilöt	Tiimikyselyt ja palautteet
	Kehityskeskustelut	2 x vuodessa	Kaikki työntekijät	Esihenkilöt	Seurataan keskustelujen pohjalta
	1:1-keskustelut	1 x kuukaudessa	Työntekijät	Esihenkilöt	Palaute ja kehitysehdotukset
	Henkilöstökysely ja purkutilai- suudet	2 x vuodessa	Kaikki työntekijät	Henkilöstöjohtaja ja ulkopuolinen konsultti	Tulosten analyysi ja kehitystoimet
	Pulssikysely	1 x vuodessa (pilotti)	Kaikki työntekijät		Tulosten analyysi
Sevendos	Henkilöstökysely	1 x kuukaudessa	Kaikki työntekijät	Henkilöstöjohtaja	Vastausprosentti, tulosten kehitys ja toimenpiteiden vaikutus
	Kehityskeskustelut	2 x vuodessa	Kaikki työntekijät	Esihenkilöt	Kehityskeskustelujen palautteet
	1:1-keskustelut	Säännöllisesti	Työntekijät	Esihenkilöt	Palautteiden kerääminen

(Taulukko kattaa emoyhtiön ja kolme suurinta alakonsernia Suomessa; raportoinnin kattavuutta kehitetään vuonna 2025.)

Huolenaiheiden ilmoittaminen

Bravedo-konsernissa työntekijöillä on käytössään useita sisäisiä ja kolmannen osapuolen palautekanavia, joiden kautta he voivat tuoda esiin huolenaiheitaan. Näistä kanavista ja niihin liittyvistä käytännöistä on tarkemmin kerrottu luvuissa Suorat ja kolmannen osapuolen palautekanavat sekä Huolenaiheiden ilmoittaminen ja tutkinta.

Kukin yhtiö vastaa itsenäisesti palautteen käsittelystä ja henkilöstön osallistamisesta, mutta konsernitasolla tukena ovat yhteiset periaatteet ja vuosittain toteutettava anonyymi yhteisökysely. Lisäksi Barona ja Luona toteuttavat kahden vuoden välein tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyitä, jotka kohdistuvat erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien työntekijäryhmien kokemusten kartoittamiseen.

Yhtiökohtaisia esimerkkejä:

- **Luona** hyödyntää strategialähettiläitä, työsuojelutoimikuntia sekä tiimi- ja 1:1-keskusteluja palautteiden keräämisessä. Henkilöstökyselyitä tehdään vähintään kaksi kertaa vuodessa.
- **Sevendos** toteuttaa kuukausittaisia henkilöstötyytyväisyyskyselyitä, mikä mahdollistaa jatkuvan palautteen ja vuorovaikutuksen.
- **Barona** hyödyntää toimialakohtaisia yhteistyöfoorumeita ja työsuojelutoimikuntia henkilöstön äänen esiin tuomisessa.

Bravedo on sitoutunut tunnistamaan, käsittelemään ja korjaamaan mahdolliset kielteiset vaikutukset henkilöstöön järjestelmällisesti. Prosessi etenee seuraavasti:

1. **Havaitseminen:** Huolenaiheita kerätään mm. henkilöstö- ja tasa-arvokyselyiden, esihenkilökeskustelujen, työsuojeluorganisaation ja työterveyden havaintojen sekä whistleblowing-kanavan kautta.
2. **Analysointi ja raportointi:** Tulokset käsitellään yhtiöiden johtoryhmissä. Riskit arvioidaan HR:n ja työsuojeluorganisaation toimesta, ja konsernin erillinen tiimi käsittelee whistleblowing-ilmoitukset.
3. **Toimenpiteet:** Tarvittaessa päivitetään käytäntöjä, ohjeita ja työolosuhteita. Ilmoitusten perusteella voidaan tehdä myös kurinpidollisia toimia.
4. **Seuranta ja arviointi:** Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan vertaamalla tuloksia ajallisesti ja seuraamalla palautemäärää, vastausprosentteja ja käsittelyaikoja.

Palautemekanismien toimivuutta tarkastellaan vuosittain, ja niitä kehitetään jatkuvasti, jotta henkilöstöllä on turvallinen ja luotettava tapa tuoda esiin huoliaan.

Omaan henkilöstöön liittyvät avaintoimet 2024

Bravedo-konserni on HR-politiikkansa mukaisesti sitoutunut ehkäisemään ja lieventämään omaan työvoimaansa kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia sekä vahvistamaan myönteisiä vaikutuksia pitkäjänteisesti ja systemaattisesti. Politiikka ohjaa koko konsernia työntekijöiden hyvinvoinnin, turvallisuuden ja tasa-arvon edistämisessä.

Vuonna 2024 konsernin painopiste oli yhteisten henkilöstöperiaatteiden ja -prosessien kehittämisessä, joiden tavoitteena on varmistaa oikeudenmukainen ja läpinäkyvä toimintatapa kaikissa yhtiöissä. Konserniyhtiöt vastaavat henkilöstöstään itsenäisesti, mutta sitoutuvat konsernin

määrittelemiin minimitasoiisiin periaatteisiin. Raportointikaudella ei havaittu olennaisia tapah-tumia, jotka olisivat edellyttäneet korjaavia toimenpiteitä.

Bravedon strategiset henkilöstötavoitteet liittyvät hyvinvoinnin, osaamisen ja vaikuttavan johtamisen kehittämiseen sekä kykyyn yhdistää ihmiset ja työ. Vuonna 2024 näitä tavoitteita edistettiin seuraavilla konsernitason ja yhtiökohtaisilla toimilla:

- **Esihenkilö- ja johdonvalmennusohjelmat**, jotka tukevat osallistavaa ja vastuullista johtamista
- **Hyvinvointia tukevat mallit**, kuten varhaisen tuen toimintamalli ja kattavat työterveyspalvelut
- **Monimuotoisuuden ja inklusion edistäminen** konsernin politiikkojen mukaisesti
- **Sisäiset kehitysverkostot**, jotka tukevat oppimista ja yhteisöllisyyttä
- **Tekoälykoulutukset ja funktiokohtaiset oppimisryhmät** kaikille Bravedo-yhtiöiden työntekijöille

Viereisessä taulukossa kuvataan suurimpien tytäryhtiöiden avaintoimenpiteet vuonna 2024. Toimet perustuvat yhtiökohtaiseen tavoitteenasetantaan ja niitä ohjaa konsernin yhteinen HR-politiikka. Kunkin toimenpiteen yhteydessä on kuvattu myös siihen liittyvä toimintaperiaate. Taloudellisia vaikutuksia ei ole tällä hetkellä mahdollista arvioida.

Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla vuoropuhelun tuloksia konserni- ja yhtiötasolla. Vuoropuhelukäytännöistä on kerrottu luvuissa Vuoropuhelu oman henkilöstön kanssa ja Huolenaiheiden ilmoittaminen.

Henkilöstön näkemyksiä hyödynnetään päätöksenteossa muun muassa esihenkilövuoropuhelun, henkilöstökyselyiden ja yhteistoimintamenettelyiden kautta. Vaikka henkilöstön edustajat eivät toistaiseksi osallistu muodollisesti konsernitason päätöksentekoon, heidän palautteensa tukee vaikutusten ennakoarviointia ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä. Osallistumista valmisteluun pyritään vahvistamaan tulevina vuosina.

Konsernitasolla vastuullisuustyötä ohjaa vastuullisuuskomitea, jossa on edustus useista yhtiöistä. Se seuraa olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia ja raportoi vastuullisuuden ohjausryhmälle, joka puolestaan raportoi konsernin johtoryhmälle. Vastuullisuutta johdetaan kokonaisuutena, eikä henkilöstöön liittyviä resursseja ole toistaiseksi eroteltu erikseen. Vuonna 2025 konserni tavoittelee vastuuroolien ja seurannan tiiviimpää integrointia osaksi arjen johtamista.

Bravedo tunnistaa mahdollisuuksia edelleen vahvistaa henkilöstön hyvinvointia, oikeudenmukaisuutta ja oppimista. Kehitystyössä painottuvat erityisesti konsernitason mittariston rakentaminen, parhaiden käytäntöjen jakaminen ja laajempien palautekyselyiden toteuttaminen, jotta henkilöstön ääni kuuluu entistä vahvemmin.

Olennaiset kestävyysaiheet	Toimenpiteet 2024	Toimen kattavuus	Tulokset 2024	Opit ja jatkotoimenpiteet
Oman työvoiman koulutus ja johtamisen kehittäminen	Bravedo Esihenkilövalmennus ja Bravedo teknologia-yhtiöiden johdon valmennus	Bravedo-konsernin Suomen toiminnot ja teknologia-yhtiöiden ylin johto	Vahvasti johtamisosaamista, työhyvinvointia ja muutosten jalkauttamista.	Järjestetään uusi esihenkilövalmennus vuonna 2025. Sisältöä kehitetään liiketoiminnan tarpeiden mukaan.
Oman työvoiman koulutus ja taitojen kehittäminen	Microsoft Copilot -pilotointi ja -koulutus	Bravedo Oy, Barona-konsernin toimistolla työskentelevät	Paransi henkilöstön valmiuksia hyödyntää tekoälyä työn tehostamiseen ja innovaatioihin.	Laajennetaan tekoälyosaamisen kehittämistä vuonna 2025.
Oman työvoiman työhyvinvointi ja terveys	Hyvinvointitiimin kehittäminen, esihenkilövalmennus ja työterveysyhteistyön kehittäminen	Barona, Suomen-toiminnot	Mielenterveyspoissaolot vähenivät 20 % verrattuna vuoteen 2023.	Hyödynnetään kevennettyä työtä ja kehitetään varhaisen tuen malleja. Hyvinvointitiimin palveluiden laajentamista muihin konserni-yhtiöihin selvitetään vuonna 2025.
Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	Barona, toimihenkilöt ja palvelukeskus-työntekijät	Yksilöllisyyden kokemus parani (keskiarvo 4,5).	Kysely laajennetaan asiakastyöntekijöille ja perustetaan työryhmä.
Oman työvoiman koulutus ja kehittäminen	Barona Academy-oppimisalustan uudistus	Barona, toimihenkilöt ja palvelukeskustyöntekijät	Verkkokoulutukset kasvoivat 14 % (10 947 suoritusta).	Kyvykkyyksmallin rakentaminen ja tekoälyosaamisen vahvistaminen.
Oman työvoiman terveys ja turvallisuus	Työturvallisuuskoulutukset ja viestintä	Barona, asiakkaalla työskentelevät työntekijät	Tapaturmien määrä väheni 21 %, mutta tapaturmataajuus nousi 3,5.	Syiden analysointi ja kevennetyn työn käytön lisääminen.
Oman työvoiman terveys ja koulutus	Työergonomiaperehdytykset	Barona (logistiikka, teollisuus, rakentaminen, HoReCa-alat)	Tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin liittyvät poissaolot vähenivät 14 %.	Jatketaan säännöllisiä työergonomiaperehdytyksiä.
Oman työvoiman terveys ja hyvinvointi	Hyvinvointipalveluiden kehittäminen ja laajentaminen	Barona, asiakkaalla työskentelevät työntekijät	Hyvinvointipalveluiden tyytyväisyys nousi 3,81:een (+0,07, asteikko 1-5)).	Lisätään uusia palveluja ja kehitetään työterveyspalveluiden johtamista.
Työntekijöiden hyvinvointi ja tyytyväisyys	Kuukausittainen eNPS-seuranta ja palautteen keruu	Sevendos-yhtiöt	eNPS-keskiarvo +46 ensimmäisen vuoden aikana.	Tavoitteena säilyttää vähintään +46 eNPS ja systematisoida palauteprosessit.
Työntekijöiden työolosuhteiden kehittäminen	Työehtoselvitys ja liityntäsopimus työehtosopimukseen	Sevendos-yhtiöt	Liityntäsopimus tietotekniikan palvelualan TESiin.	Parannetaan vuoropuhelua ja luodaan luottamushenkilömalli.
Esihenkilötyön kehittäminen	Esihenkilöiden roolien selkeyttäminen ja kouluttaminen	Sevendos-yhtiöt	Roolien selkeyttäminen useissa yhtiöissä.	Jatketaan koulutuksia ja ohjeistusten kehittämistä 2025.
Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys		Luona ja Vastaanottopalvelut	Seurantakyselyitä ei vielä toteutettu. Kehitystoimet käynnistyneet.	Vuonna 2025 toteutetaan työprosessien kehitys, johtamisvalmennus ja hyvinvointiteemat.

Omaan henkilöstöön liittyvät tavoitteet

Vaikka Bravedon konsernitason tavoitekehikko on vielä rakenteilla, useilla tytäryhtiöillä on jo pitkään ollut käytössä vakiintuneita käytäntöjä, kuten kehityskeskustelut, työhyvinvointikyselyt ja työsuojelun tavoitteenasettelu. Näitä hyviä käytäntöjä hyödynnetään myös konsernitason tavoitteenasetannan rakentamisessa.

Vuonna 2024 Bravedo käynnisti konserninlaajuisen tavoitteenasetantaprojektin, jonka tavoitteena on tunnistaa ja ohjata omaan työvoimaan liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Projektia koordinoi konsernin vastuullisuuskomitea. Ensimmäisenä vaiheena on tehty nykytilan kartoitus ja kehitetty yhteisiä mittaristoja.

Ensimmäiset konsernitason mittarit otettiin käyttöön vuoden 2024 aikana:

- **Tapaturmataajuus (TRIF):** Mittaukset on aloitettu, ja tavoitetasot määritellään vuoden 2025 aikana.
- **eNPS (Employee Net Promoter Score):** Käytössä jo osassa yhtiöitä. Tavoitteena on laajentaa mittaus kaikkiin yhtiöihin ja asettaa konsernitason tavoitetasot vuoden 2025 aikana.

Tulokset 2024

Yksikkö/ toimiala	eNPS	Tapaturma- taajuus (TRIF)
Henkilöstö- ratkaisut	+ 22 (toimistolla työskentelevät)	9,7
	+ 36 (asiakkailla työskentelevät)	
SoTe-palvelut	- 4	5,1
Teknologia- ja konsultointi- ratkaisut	+ 46	5,31
Muut	-	14,3
Bravedo- konserni (koonti)	-	10,8



Bravedon henkilöstö 2024

Vuoden 2024 lopussa Bravedo-konsernissa työskenteli yhteensä 10 426 henkilöä. Taulukoissa esitetyt luvut perustuvat tilanteeseen 31.12.2024. Koska konsernissa työskentelee paljon osa-aikaisia työntekijöitä, henkilöstömäärä on liikevaihtoon nähden korkea. Vastuullisuusdatan kehitystyön myötä tavoitteena on jatkossa esittää henkilöstömäärä myös henkilötyövuosina ja keskiarvoina, jotta kausivaihtelut ja osa-aikatyö huomioidaan paremmin.

Henkilöstötietojen raportointirajaukset:

- **Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona-konserni):** kattaa kaikki konsernin työntekijät.
- **Teknologia- ja konsultointiratkaisut:** kattaa kaikkien seuraavien yhtiöiden työntekijät Suomessa ja ulkomailla:
 - Sevendos-konserni: Al Roots Oy, Cyberdo Oy, Finitec Oy, Hidden Trail Oy, Polar Squad Oy, Sevendos Oy, Wunderdog Oy
 - Muut: Aitomation Oy, Recright Oy, Tulka Oy ja Noren Oy
- **Henkilöstöratkaisut (Barona-konserni):**
 - Sisältää konsernin omien yksiköiden sekä palvelukeskusten työntekijät, jotka työskentelevät Baronan työnjohdon alaisuudessa.
 - Raportoinnissa erotellaan olennaisesti kaksi henkilöstöryhmää:
 - Asiakkaila työskentelevät (esim. vuokra- ja ulkoistustyöntekijät)
 - Toimistoilla työskentelevät (esim. asiantuntijat ja esihenkilöt konsernin omissa yksiköissä)
 - Huom: Barona julkaisee lisäksi oman vastuullisuusraporttinsa, johon voi tutustua [tästä](#).
- Muut: Bravedo Oy:n työntekijät.

Työntekijöiden ominaisuudet

Sukupuolijakauma

Bravedon sukupuolijakauma heijastaa konsernin monialaista rakennetta. Eri liiketoiminta-alueilla henkilöstön sukupuolijakauma vaihtelee: esimerkiksi teknologiapalveluissa enemmistö työntekijöistä on miehiä, kun taas sosiaali- ja terveysalalla sekä henkilöstöpalveluissa enemmistö on naisia. Toimistotehtävissä jakauma on tasaisempi. Yhtiöissä tehdään aktiivisesti työtä monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön kehittämiseksi.

Sukupuolitiedon keruussa noudatetaan voimassa olevia viranomaiskäytäntöjä ja lainsäädäntöä. Useimmat konserniyhtiöt raportoivat sukupuolen binäärisesti järjestelmärajotteiden vuoksi, mutta kehitystyötä tehdään kohti kattavampaa tiedonkeruuta. Poikkeuksena on Baronan-konserni, jolla on ollut mahdollisuus ilmoittaa muu sukupuoli. Tämä tukee konsernin monimuotoisuustavoitteita ja toimii pohjana jatkokehitykselle.

Johdon sukupuolijakauma

Bravedo-konsernin ylimmässä johdossa miehet muodostavat enemmistön, mutta sukupuoli-jakauma vaihtelee merkittävästi liiketoiminta-alueittain. Teknologiasektorilla johto on selvästi miesvaltainen, kun taas sote-palveluissa naiset muodostavat enemmistön johtoryhmästä. Barona-konsernissa jakauma on tasaisempi, mutta edelleen painottuu miehiin. Sukupuolten epätasapaino tunnistetaan konsernitasolla, ja sen korjaamiseksi pyritään edistämään monimuotoisuutta johtamisessa. Raportoinnin kattavuutta kehitetään vuonna 2025 koko konsernin laajuiseksi, jotta nykytilaa voidaan seurata johdonmukaisesti ja asettaa konkreettisia tavoitteita.

Taulukko 3: Työsuhteisten työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan (henkilömäärä)

Sukupuoli	Henkilöstö-ratkaisut (toimistolla työskentelevät)	Henkilöstö-ratkaisut (asiakkaila työskentelevät)	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointi ratkaisut	Muut	Bravedo yhteensä
Miehet	257	4 761	36	199	19	5 272
Naiset	570	4 061	228	95	30	4 984
Muut	30	140	0	0	0	170
Ei ilmoitettu	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	857	8 962	264	294	49	10 426

Taulukko 4: Ylimmän johdon sukupuolijakauma (henkilömäärä)

	Miehet	%	Naiset	%	Muut	%	Yhteensä
Bravedo, konserni	29	72,5	11	27,5	0	0	40
Bravedo Oy (konsernin johtoryhmä)	11	84,6	2	15,4	0	0	13
Henkilöstöratkaisut (Baronan jory)	8	66,7	4	33,3	0	0	12
SoTe-palvelut (Luonan jory)	2	28,6	5	71,4	0	0	7
Teknologia- ja konsultointiratkaisut (Sevendos jory)	8	100	0	0	0	0	8

Ikäjakauma

Bravedo-konsernin henkilöstö koostuu monipuolisesta joukosta eri-ikäisiä työntekijöitä, mutta kokonaisuutena organisaation ikäprofiili on nuorekas. Lähes 45 % konsernin työntekijöistä on alle 30-vuotiaita. Tämä painottuu erityisesti Barona-konsernin henkilöstöpalveluliiketoimintaan, jossa lähes puolet asiakastyössä toimivista työntekijöistä on nuoria. Barona toimii monille ensimmäisenä askeleena työelämään. Vaikka työsuhteet ovat usein määräaikaista, ne tarjoavat monelle tärkeän mahdollisuuden työllistyä, hankkia kokemusta ja rakentaa omaa urapolkuaan.

Toimistotehtävissä työskentelevien keskuudessa ikäjakauma painottuu selvästi 30–50-vuotiaisiin, ja teknologia- ja asiantuntijaliiketoiminoissa korostuu kokeneempi henkilöstö. Esimerkiksi Bravedo Oy:n työntekijöistä lähes 80 % sijoittuu 30–50 vuoden ikähaarukkaan, ja yli 50-vuotiaiden osuus konsernitasolla on 14 %.

Konsernin monialainen rakenne ja palvelumallit selittävät ikäjakauman hajontaa. Vuokratyö ja kausiluonteinen työ lisäävät nuorten osuutta erityisesti asiakasorganisaatioiden arjessa

Taulukko 5: Työntekijöiden ikäjakauma

	<30 vuotta	%	30–50 vuotta	%	>50 vuotta	%	Yhteensä
Bravedo, konserni	4 512	44,6	4 161	41,2	1 439	14,2	10 426
Bravedo Oy	3	5,3	38	78,9	8	15,8	49
Henkilöstöratkaisut, toimistolla työskentelevät	98	11,4	591	68,9	168	19,6	857
Henkilöstöratkaisut, asiakkailla työskentelevät	4 380	48,9	3 374	37,6	1 208	13,5	8 962
SoTe-palvelut	38	14,4	164	62,1	62	23,5	264
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	37	12,9	232	78,9	25	8,5	294

työskentelevien joukossa, kun taas vakituiset asiantuntijatehtävät painottuvat vanhempiin ikäryhmiin. Jatkossa konserni seuraa ikäjakaumaa osana henkilöstörakenteen kehittämistä ja panostaa eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen tukemiseen ja työurien jatkuvuuteen.

Henkilöstömäärä maittain

Taulukossa 6 esitetyn lisäksi Bravedo työllistää yhteensä 18 henkilöä Slovakiassa, Norjassa, Tanskassa ja Saksassa. Valtaosa Bravedon henkilöstöstä työskentelee Suomessa, mikä kuvastaa konsernin liiketoiminnan nykyistä painopistettä. Ruotsin yksikkö on osa Barona-konsernia ja sen liiketoiminta on kasvussa. Espanjassa Barona-konsernilla on kaksi palvelukeskusta Fuengirolassa ja Mijasissa, jotka tarjoavat muun muassa myynti- ja asiakaspalveluratkaisuja. Barona on Fuengirolan toiseksi suurin työnantaja. Lisäksi Malagassa toimii Sevendos-konsernin teknologiakeskus, joka tarjoaa konsultointipalveluita ohjelmistokehityksen eri vaiheisiin. Ulkomailla työskentelevien osuus on toistaiseksi pieni, mutta se kasvaa asteittain konsernin kansainvälistymisen myötä. Jatkossa tavoitteena on parantaa ulkomailla työskentelevien työntekijöiden raportoinnin kattavuutta.

Sopimustyytit ja työaikajärjestelyt -asiakkailla työskentelevät

Bravedon asiakasorganisaatioissa työskentelee merkittävä määrä työntekijöitä, erityisesti Barona-konsernin henkilöstöratkaisuliiketoiminnan kautta. Työsuhdemuodoissa korostuvat määräaikaisuus, osa-aikaisuus ja 0-tuntisopimukset,

mikä kuvastaa liiketoimintamallin luonnetta: asiakkaille tarjotaan joustavia ja tilapäisiä henkilöstöratkaisuja, jotka sopeutuvat vaihteleviin työvoimatarpeisiin. Baronalla asiakastyössä työskentelevien työsuhteiden keskimääräinen kesto oli vuonna 2024 noin 5,8 kuukautta (vuonna 2023 keskimäärin 5,4 kuukautta).

Taulukko 6: Työsuhteisten työntekijöiden määrä maittain (henkilömäärä)

Maa	Henkilöstöratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointiratkaisut	Bravedo Oy	Bravedo yhteensä
Suomi	9 311	264	268	49	9 892
Ruotsi	133				133
Espanja	320		24		344
Puola	39				39

Taulukko 7: Työsuhteisten työntekijöiden määrä sopimustyyteittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna

Työsuhteen tyyppi	Naiset (Asiakkailla työskentelevät)	Miehet (Asiakkailla työskentelevät)	Muut	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työntekijöiden määrä yhteensä (henkilömäärä)	4 079	4 776	22	85	8 962
Vakinaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	1 362	2 394	20		3 776
Määräaikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	578	1 219	2		1 799
0-tuntisopimuksella olevien työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	2 139	1 163	0		3 302
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	1 210	2 537	138		3 885
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	740	1 084	2		1 826

Sis. Barona-konsernin asiakkaila työskentelevät, oman työnjohdon alla olevat ratkaisuliiketoiminnan työntekijät ja palvelukeskukset.

Sopimustyytit ja työaikajärjestelyt -toimistolla työskentelevät

Toimistoilla työskentelevien henkilöstön työsuhteet ovat pääosin vakinaisia ja kokoaikaisia. Vaki-naisten osuus on jopa 89 %, ja kokoaikaisissa tehtävissä toimii yhteensä 1 213 henkilöä eli yli 82 % toimistohenkilöstöstä. Määräaikaisten työntekijöiden osuus on erittäin pieni (alle 8 %), ja 0-tuntisopimuksia on hyvin harvalla.

Osa-aikatyö on toimistoilla selvästi harvinaisempaa kuin asiakastyössä. Naisten osuus osa-aikaisista on kuitenkin huomattavan korkea: 169 osa-aikaisesta 172:sta on naisia, mikä voi viitata esimerkiksi perhevapaisiin tai muihin elämänvai-

heeseen liittyviin järjestelyihin. Toimistohenkilöstö edustaa konsernin sisäisiä toimintoja, kuten asi-antuntija- ja johtotehtäviä. Sukupuolijakauma on naisvaltainen (n. 63 % naisia), ja tämä näkyy myös kaikissa sopimustyypeissä.

Konsernin näkökulmasta toimistohenkilöstö edustaa vakaampaa ja pitkäjänteisempää työ-panosta, joka tukee liiketoiminnan kehittämistä, asiakaspalvelua ja strategisia tavoitteita.

Henkilöstön vaihtuvuus

Toimistotyössä vaihtuvuus oli selvästi alempaa (20 %), ja Bravedo Oy:ssä ei tapahtunut vaihtuvuutta lainkaan. Vuonna 2025 tavoitteena on syventää analyysia ja kehittää seurantaa siten, että pysyvän henkilöstön vaihtuvuus erotellaan paremmin kausiluonteisesta vaihtelusta.

Bravedon kokonaisvaihtuvuus oli vuonna 2024 noin 43 %, mutta luku vaihtelee merkittävästi liiketoiminta-alueittain. Korkein vaihtuvuus (46 %) kohdistui henkilöstöpalveluiden asiakastyöhön, mikä heijastaa vuokratyön kausiluonteisuutta ja määräaikaaisuutta – ei välttämättä työolojen ongelmia. Sosiaali- ja terveyspalveluissa (41 %) vaihtuvuutta lisäsivät alan kuormittavuus ja toiminnan rakenteelliset muutokset. Teknologiapalveluissa (22 %) vaihtuvuus pysyi maltillisena, mutta Saksan toimintojen strategiamuutos vaikutti lukuihin.

Taulukko 9: Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikauden aikana

	Henkilöstö-ratkaisut (Asiakkailla työskentelevät)	Henkilöstö-ratkaisut (Toimistolla työskentelevät)	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut	Muut (Bravedo Oy)	Bravedo yhteensä
Työntekijöiden kokonaislukumäärä	10 607	1 070	523	379	49	12 628
Lopettaneet (kokonaislukumäärä 2024)	4 925	213	215	85	0	5 438
Työntekijöiden vaihtuvuus	46 %	20 %	41 %	22 %	0 %	43 %

Taulukko 8: Työsuhteisten työntekijöiden määrä sopimustyypeittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna

Työsuhteen tyyppi	Naiset (Toimistolla työskentelevät)	Miehet (Toimistolla työskentelevät)	Muut	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työntekijöiden määrä yhteensä (henkilömäärä)	923	511	30		1 464
Vakinaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	834	468	15		1 317
Määräaikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	86	15	2	44	147
0-tuntisopimuksella olevien työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	21	13			34
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	751	432	30		1 213
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	169	32		16	217

‘Ei ilmoitettu’ -sarake tarkoittaa puutteellista tai virheellistä lähdedataa, jonka vuoksi tietoa ei ole voitu määritellä luotettavasti. Vuonna 2025 tavoitteena on kehittää lähdedataa ja raportointikäytäntöjä, jotta laskenta voidaan toteuttaa entistä tarkemmin ja kattavammin.

TES-kattavuus

Bravedon työntekijät työskentelevät useilla eri toimialoilla, ja työehtosopimusten (TES) soveltaminen vaihtelee liiketoiminta-alueittain. Suomessa, jossa työmarkkinamalli on vakiintunut, työehtosopimusten kattavuus on korkea: vuonna 2024 noin 82 % henkilöstöstä työskenteli yksiköissä, joissa työehdot määräytyivät työehtosopimusten mukaisesti. Teknologiayhtiöissä TES-kattavuus on rajallisempaa, ja työehdoista sovitaan usein suoraan henkilöstön ja johdon kesken – tyypillisesti työehdot ylittävät TES-tason. TES-kattavuus raportoidaan Suomen yhtiöiden osalta.

Työntekijöiden edustus ja vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa toteutuvat lainsäädännön mukaisesti, ja yhtiöissä on sovittu käytännöistä esimerkiksi luottamusmiesten ja työsuojelutoimijoiden osalta. Bravedo pitää työehtosopimuksia ja työmarkkinavuoropuhelua tärkeinä työntekijöiden oikeuksien turvaamisen ja työrauhan näkökulmasta. Datan keruuta kehitetään jatkossa myös konsernin ulkomaisten yksiköiden osalta kattavuuden parantamiseksi.

Työturvallisuus

Vuonna 2024 Bravedon Suomen yhtiöissä kirjattiin yhteensä 276 työtapaturmaa, joista yksikään ei johtanut kuolemaan. Tapaturmataajuus oli 10,8 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Tiedot kattavat kaikki Suomen toiminnot – raskaan fyysisen työn logistiikasta ja rakennusosalta aina asiantuntija- ja toimistotyöhön.

Työturvallisuus on yksi Bravedon vastuullisuuden ydinteemoista. Turvallisuustyötä johtaa konsernin turvallisuusjohtaja yhteistyössä liiketoimintojen johdon kanssa. Jokaisen yhtiön johdon vastuulla on varmistaa, että turvallisuusprosessit ja -ohjeet kattavat koko henkilöstön – myös asiakas-

yrityksissä työskentelevät – ja että ohjeistukset tunnetaan ja otetaan käyttöön käytännön työssä.

Turvallisuusjohtaminen painottuu erityisesti Barona-konserniin, jossa työskentelee suurin osa Bravedon henkilöstöstä ja jossa riskialtteimmat tehtävät ovat yleisimpiä. Konsernin tavoitteena on kehittää yhtenäistä turvallisuuskulttuuria ja laajentaa työturvallisuuden johtamista ja seurantaa koko konsernin tasolle tulevina vuosina.

Perhevapaat

Kaikki Bravedon Suomen yhtiöiden työntekijät ovat oikeutettuja perhevapaisiin Suomen lainsäädännön mukaisesti. Vuonna 2024 noin 13 % naisista ja 5 % miehistä käytti perhevapaita. Tiedot kattavat tällä hetkellä toimistolla työskentelevät henkilöt henkilöstöratkaisuissa (Barona-konserni), SoTe- ja teknologiapalveluissa sekä Bravedo Oy:ssä.

Perhevapaiden käyttö vaihtelee toimialoittain: SoTe-palveluissa naisten käyttöaste oli korkein (18 %), kun taas teknologiapalveluissa sekä naisten että miesten käyttö oli vähäisempää. Miehistä perhevapaita käytti suhteellisesti eniten teknologia-alan työntekijöitä.

Perhevapaiden käytön erot heijastavat toimialojen erityispiirteitä ja yhteiskunnallisia asenteita. Bravedon tavoitteena on edistää perhevapaiden tasa-arvoista saavutettavuutta sukupuolesta ja toimialasta riippumatta. Datankeruuta laajennetaan tulevina vuosina koko konsernin kattavaksi, jotta perhevapaiden käyttöä voidaan seurata ja kehittää entistä johdonmukaisemmin.

Taulukko 11: Työturvallisuus ja -terveystilastot

	Henkilöstö-ratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut	Muut	Bravedo yhteensä
Työhön liittyvien kuolemantapausten lukumäärä					
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä, Sairaslomapäiviin johtaneet	118	2	2	1	123
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä, Ei aiheuttaneet sairauslomapäiviä	129	5	19		153
Raportointikauden aikana tehtyjen työtuntien määrä	10 550 000	395 889	376 468	69 858	11 392 215
Tapaturmataajuus	9,7	5,1	5,3	14,3	10,8
Yrityksen tiloissa tapaturmista johtuneet kuolemantapaukset muille kuin omalle henkilöstölle (vastuuvakuutuksen piiriin kuuluvat tapaukset)					

Taulukko 12: Perhevapailla olleiden henkilöiden määrä

	Naiset	Miehet	Muut	Yhteensä
Bravedo, konserni %				
Henkilöstöratkaisut %	11,68	8,50		
SoTe-palvelut %	18,00	5,00		23,00
Teknologia- ja konsultointiratkaisut %	6,59	9,50		8,52
Muut (Bravedo Oy) %	13,33	0		8,16
	Bravedo Oy	Henkilöstö-ratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointiratkaisut
Henkilöstön prosenttiosuus, joka on oikeutettu perhevapaisiin %	100	100	100	100

Ihmisoikeuksiin liittyvät tapaukset

Vuonna 2024 Bravedon Suomen yhtiöissä tai toimitusketjuissa ei havaittu tai ilmoitettu syrjintätapauksia, häirintätapauksia, syrjintään tai häirintään liittyviä ilmoituksia, eikä vakavia ihmisoikeusrikkomustapauksia. Ilmoituksiin tai tapauksiin liittyen ei siis myöskään ollut sakkoja, seuraamuksia tai vahingonkorvauksia. Tulevina vuosina jatkamme seurantaa ja raportointia ihmisoikeuksiin liittyvistä havainnoista ja mahdollisista tapauksista koko konsernin laajuudella.

Arvoketjun työntekijät

Bravedon arvoketju kattaa laajan joukon tavara- ja palvelutoimittajia, joiden henkilöstö kuuluu konsernin epäsuoraan vaikutuspiiriin. Edellytämme kaikilta kumppaneiltamme vastuullista ja kansainvälisiä ihmisoikeusstandardeja kunnioittavaa toimintaa – erityisesti työehtojen, yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden osalta

Olennaiset arvoketjun työntekijöihin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin perusteella keskeiseksi arvoketjuun liittyväksi riskiksi tunnistetaan epäeettinen toiminta, kuten heikot työehdot tai työturvallisuuspuutteet, erityisesti hankintaketjun alkuvaiheessa. Tämä voi johtaa mainehaittoihin ja luottamuksen heikkenemiseen. Mahdollisuuksia syntyy, kun yhteistyökumppanit noudattavat korkeita vastuullisuusstandardeja, mikä vahvistaa koko toimitusketjun kestävyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia. Vastuullisten toimin-

tatapojen toteutumista seurataan muun muassa sopimusehtojen kautta, auditointien ja toimittaja-arviointien avulla.

Alla olevassa taulukossa kuvataan Bravedon toimintaa koskevat arvoketjun henkilöstöön liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt).

Kestävyyseikka	Ihmisoikeudet (arvoketjun työntekijät)
Mitä	Toimittajien työehdot, pakkotyön riskit, muu epäeettinen toiminta
Vaikutus	Vastuullinen toimitusketju
Riskit & mahdollisuudet	Toimittajien epäeettinen toiminta → maineriski ja asiakkaan luottamuksen menetys. Ihmisoikeuksien vaatiminen arvoketjussa → mahdollisuus vaikuttaa vastuulliseen toimintaan arvoketjussa
Arvoketjun osa	Yläpää
Aikajänne	Pitkä

Hallintakäytännöt ja vastuujako

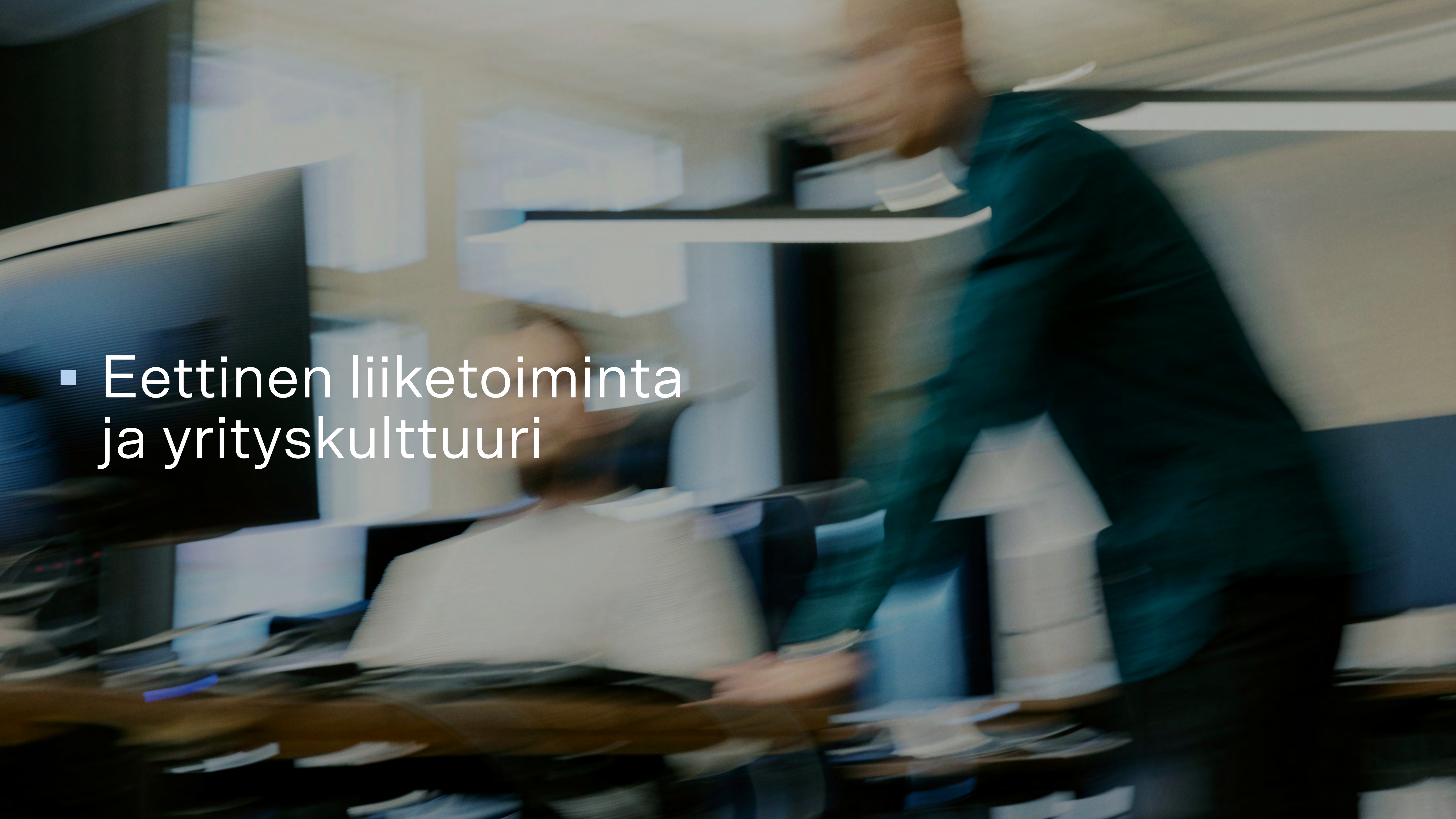
Bravedolla on konsernitason hankinta-politiikka, joka määrittelee vastuullisen hankinnan periaatteet ja vastuut. Konsernin merkittävimmistä hankinnoista vastaa konsernin hankintajohtaja tiimeineen, ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajat huolehtivat paikallisesta hankintatoiminnasta. Toimittajien vastuullisuutta seurataan sopimusehtojen, auditointien ja arviointien avulla.

Vuonna 2024 ei raportoitu tapauksia, joissa Bravedon arvoketjun työntekijöihin olisi kohdistunut loukkauksia YK:n, ILO:n tai OECD:n periaatteiden vastaisesti.

Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet ja sitoumukset

Bravedo on sitoutunut arvoketjun työntekijöiden oikeuksien kunnioittamiseen YK:n ihmisoikeuksien julistuksen, ILO:n perussopimusten ja OECD:n ohjeiden mukaisesti. Vuonna 2024 päivitettiin konsernin eettisen liiketoiminnan periaatteet, toimittajien eettinen ohjeistus sekä luotiin uusi ihmisoikeuspolitiikka, jotka selkeyttävät velvoitteita myös arvoketjun työntekijöiden osalta.

Sitoumukset kieltävät mm. pakkotyön ja lapsityövoiman, edellyttävät syrjimättömyyttä ja turvalisia työoloja sekä tukevat yhdistymisvapautta. Ihmiskauppaa ei ole vielä käsitelty erillisenä teemanä, eikä suoraa vuoropuhelukäytäntöä arvoketjun työntekijöiden kanssa ole toistaiseksi määritetty. Datan kattavuutta ja vuoropuhelukäytäntöjä kehitetään jatkossa osana vastuullisuuden hallintaa.

- 
- A blurred photograph of an office environment. In the foreground, a person with blonde hair is seated at a desk, looking towards the left. In the background, another person in a teal shirt is standing and moving. The image has a motion blur effect, suggesting a fast-paced work environment. The text is overlaid on the left side of the image.
- Eettinen liiketoiminta
ja yrityskulttuuri

Eettinen liiketoiminta ja yrityskulttuuri

Bravedossa eettinen liiketoiminta ja vahva yritys-kulttuuri muodostavat perustan kestävälle kasvu- ja sidosryhmien luottamukselle. Sitou- dumme avoimeen, rehelliseen ja vastuulliseen toimintaan kaikilla organisaation tasoilla.

Eettinen liiketoiminta on strateginen valinta

Eettinen liiketoiminta on koko konsernin yhteinen perusta ja olennainen osa pitkän aikavälin kilpailu- kykyä. Uskomme, että läpinäkyvyys, reiluus ja vas- tuullisuus eivät ole vain velvoitteita – ne ovat myös arvoa luovia valintoja. Bravedon eettisen liiketoi- minnan periaatteet ohjaavat kaikkien konserni- yhtiöiden toimintaa. Emme hyväksy korruptiota, lahjontaa tai muuta epäeettistä toimintaa missään muodossa.

Vieressä oleva taulukko kuvaa eettiseen liiketoi- mintaan liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia (IROt):

Kestävyysseikka	Mitä	Vaikutus	Riskit & mahdollisuudet	Arvo- ketjun osa	Aika- jänne
Yrityskulttuuri (eettinen liiketoiminta) Eettiset toiminta-periaatteet, vastuullinen johtaminen	Eettiset toiminta- periaatteet, vastuullinen johtaminen	Läpinäkyvyys, luottamus, pitkäjänteinen liiketoiminta	Heikko kulttuuri → väärinkäytökset, mainehaitat. Vahva kulttuuri → kilpailuetu, henkilöstön sitoutuminen.	Oma toiminta	Keski- pitkä
Väärinkäytösten paljastajien suojelu (whistleblowing)	Ilmoituskanavat, ohjeistus, suojamekanismit	Luottamuk- sellinen kulttuuri, riskien ennaltaehkäisy	Ilmoituskanavien puute → väärinkäytösten peittyminen. Toimiva kanava → riskienhallinta ja luottamus.	Oma toiminta	Lyhyt
Poliittinen vuorovaikutus	Viranomais- suhteet, yhteiskunnallinen vaikuttaminen	Lainsäädäntöön vaikuttaminen, maine	Passiivisuus → epäedullinen sääntely. Aktiivinen osallistuminen → toimintaympäristön ennakoitavuus.	Oma toiminta	Keski- pitkä
Korruptioon liittyvät aiheet	Lahjonnan ehkäisy, koulutus, eettiset ohjeet	Reilu kilpailu, riskien vähentäminen	Korruptiotapaukset → sakot, mainehaitat. Ennaltaehkäisy → luottamus ja tehokkuus.	Oma toiminta, yläpää	Pitkä

Kulttuuri, joka tukee konsernin yhtenäisyyttä ja ketteryyttä

Bravedo-konserniin kuuluu useita yhtiöitä, joil- la on omat kulttuurinsa ja johtamiskäytäntönsä. Näemme monimuotoisuuden vahvuutena – samalla rakennamme yhteisiä toimintamalleja, jotka tukevat yhtenäistä ja eettistä johtamiskult- tuuria koko konsernissa. Tukifunktiot (mm. talous, laki, HR) seuraavat eettisten periaatteiden toteu- tumista ja tukevat konserniyhtiöitä niiden arjessa.

Yhteistyö on keskeinen osa Bravedon kulttuuria: asiakastoimituksia toteutetaan yli yhtiörajojen, hyviä käytäntöjä jaetaan yhteisissä tilaisuuksis- sa ja oppimista tuetaan mm. mentoroinnilla ja vertaissparrauksella. Konsernin sisäinen kilpailu vältetään yhteisten pelisääntöjen avulla, mikä tu- kee luottamusta ja pitkäjänteistä yhteistyötä.

Seuranta ja kehittäminen

Konsernikulttuuria kehitetään ja seurataan syste- maattisesti. Työkalujamme ovat muun muassa:

- **Vuosittainen yhteisökysely**, jonka tuloksia hyödynnetään kehitystyössä
- **Konsernin yhteiset valmennukset ja koulu- tukset**, jotka vahvistavat yhtenäistä toimint- atapaa
- **Arjen vuorovaikutuksen rakenteet**, kuten kehityskeskustelut ja tiimitapaamiset
- **Tukifunktioilta kerätty palaute**, joka ohjaa palvelujen ja kulttuurin kehittämistä

Tavoitteena on jatkuva kulttuurinen oppiminen, joka elää yhdessä liiketoimintojen kehityksen ja henkilöstön tarpeiden kanssa.

Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen

Eettisen liiketoiminnan periaatteet	
Keskeiset sisällöt	Toimintaperiaate määrittelee vastuullisen liiketoiminnan keskeiset käytännöt, kuten korruption ja lahjonnan vastaisuuden, ihmisoikeuksien kunnioittamisen, ympäristövastuun, tietosuojan ja tietoturvan. Lisäksi se linjaa whistleblowing-kanavan käyttöä sekä eettisen toiminnan periaatteet toimitusketjussa.
Sitoumukset kolmansien osapuolten aloitteisiin	Sitoutuminen YK:n ihmisoikeuksien julistukseen, ILO:n perussopimuksiin, YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen, YK:n korruption vastaiseen yleissopimukseen, OECD:n ohjeisiin sekä EU:n ja YK:n pakotteisiin.
Toimintaperiaatteen liittyvät olennaiset kestävyysaiheet	Keskeisiä aiheita ovat korruption ja lahjonnan torjunta, ihmisoikeuksien ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen, syrjimättömyys ja tasa-arvo, ympäristövastuu sekä hyvä hallinto ja läpinäkyvyys.
Ylin toimielin, joka on vastuussa toimintaperiaatteen toteuttamisesta	Vuonna 2024 Bravedon johtoryhmä (vuodesta 2025 alkaen Bravedon hallitus).
Toimintaperiaatteen kattavuus	Kattaa koko Bravedo-konsernin ja sen tytäryhtiöt. Sitoo myös toimittajia ja yhteistyökumppaneita, jotka allekirjoittavat periaatteet.

Bravedon eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon toteutumisesta vastaa Bravedo Oy:n hallitus, joka valvoo konsernin johtamista ja toimintaa. Noudatamme kansallisia lakeja ja kansainvälisiä normeja, mukaan lukien YK:n, ILO:n ja OECD:n suositukset.

Konsernin eettisen liiketoiminnan periaatteet määrittävät toiminnan keskeiset vastuullisuusvaatimukset, ja ne ohjaavat niin omia yhtiöitämme kuin toimitusketjua.

Huolenaiheiden ilmoittaminen ja tutkinta

Bravedolla on käytössä EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin (2019/1937) mukainen whistleblowing-kanava kaikissa konserniyhtiöissä, joissa on yli 50 työntekijää. Kanava mahdollistaa väärinkäytösepäilyjen ilmoittamisen vahvalla tunnistautumisella ja luottamuksellisesti. Nimettömiä ilmoituksia ei käsitellä.

Ilmoituskanava on suunnattu ensisijaisesti konsernin sisäisille työntekijöille, ja sen käyttöohjeet sekä lomake löytyvät yhtiöiden intraneteistä tai verkkosivuilta. Pienemmissä yhtiöissä ilman omaa kanavaa ilmoitukset toimitetaan suoraan vastuuhenkilöille tai esihenkilöille. Ulkoiset sidosryhmät voivat tehdä ilmoituksia Oikeuskanslerinviraston sähköisen lomakkeen kautta: <https://turvaviesti.gov.fi/ilmoituskanava-rapporteringskanal>.

Ilmoitusten käsittelystä vastaa riippumaton kolmen hengen tiimi, joka varmistaa ilmoittajansuojan toteutumisen sekä asianmukaisen dokumentoinnin. Prosessi noudattaa lainsäädäntöä ja konsernin sisäisiä ohjeita. Ilmoituksen käsittely etenee seuraavasti:

- Ilmoituksen vastaanotto vahvistetaan 7 päivän kuluessa
- Mahdolliset jatkotoimet ja tilannetiedote toimitetaan 90 päivän kuluessa
- Tutkinta suoritetaan luottamuksellisesti ja dokumentoidaan

Tiimi seuraa myös ilmoitusten määrää ja luokitelua sekä arvioi prosessin toimivuutta. Erillistä mittaristoa ei vielä ole otettu käyttöön, mutta sen kehittäminen on suunnitteilla.

Vuonna 2024 Bravedolle saapui yhteensä yhdeksän yhteydenottoa. Yksikään niistä ei liittynyt ilmoittajansuojelulain mukaisiin väärinkäytösepäilyihin. Ilmoitukset koskivat esimerkiksi työnteon käytäntöjä työpaikalla tai asiakasyritysten tiloissa, ja kaikki käsiteltiin viipymättä konsernin ohjeistuksen mukaisesti.

Korruption ja lahjonnan torjunta

Bravedo on sitoutunut ehkäisemään kaikenlaista korruptiota ja lahjontaa. Konsernin yhteiset eettiset periaatteet, hankintapolitiikka ja sisäiset valvontakäytännöt ohjaavat rehellistä ja läpinäkyvää toimintaa sekä riskien hallintaa koko organisaatiossa.

Korruption riskien hallinta keskittyy erityisesti:

- hankintaprosesseihin ja kumppanivalintoihin
- kulu- ja matkalaskujen käsittelyyn
- lahjojen ja vieraanvaraisuuden tilanteisiin

Näissä prosesseissa sovelletaan muun muassa kaksoishyväksyntää, roolipohjaisia valtuusrajoja ja dokumentoituja päätöksentekoprosesseja.

Ohjeistus ja seuranta

Bravedon sisäiset ohjeistukset määrittelevät selkeästi hyväksyttävän ja ei-hyväksyttävän toiminnan. Vuonna 2025 ohjeistuksia tarkennetaan erityisesti lahjojen ja vieraanvaraisuuden osalta, ja valvontakäytäntöjä vahvistetaan. Lisäksi suunnitteilla on koulutusohjelma koko henkilöstölle korruption ja lahjontaan liittyvien riskien tunnistamisesta ja ennaltaehkäisystä.

Kaikki epäillyt rikkomukset tutkitaan perusteellisesti konsernin prosessien mukaisesti ja tarvittaessa yhteistyössä viranomaisien kanssa.

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaus

Bravedon mahdollinen poliittinen vaikuttaminen on konsernin hallituksen valvonnassa. Vuonna 2024 konserni ei tehnyt rahallisia tai luontoislahjoituksia poliittisiin tarkoituksiin. Mikäli luontoissuorituksia tehdään, niiden arvo määritellään käyvän markkina-arvon perusteella läpinäkyvyyden ja vertailtavuuden varmistamiseksi.

Vuoropuhelu ja olennaisuus
Barona kävi vuonna 2024 vuoropuhelua TE25-uudistukseen ja kansainväliseen rekrytointiin liittyen. Nämä on tunnistettu konsernille olennaisiksi teemoiksi osana Bravedon kaksinkertaista olennaisuusarviointia.

Rekisteröityminen avoimuusrekistereihin
Bravedo Oy, Barona Oy ja Luona Oy on rekisteröity Suomen kansalliseen avoimuusrekisteriin. EU:n avoimuusrekisteriin ei ole raportointikaudella ollut



■ Liitteet

LIITE 1: Sidosryhmävuoropuhelun toteutus ja vaikutukset

Sidosryhmä	Kuinka vuorovaikutus on järjestetty	Vuorovaikutuksen tarkoitus	Kuinka vuorovaikutuksen tulos otetaan huomioon	Yhtiöt, jotka käyvät vuoropuhelua
Työntekijät ja työnhakijat	Sisäiset kanavat kuten: - intranet - henkilöstötilaisuudet - kyselyt - kehityskeskustelut.	Hyvinvoinnin tukeminen, osaamisen kehittäminen ja sitoutumisen sekä osallisuuden varmistaminen. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien ja strategisten linjausten toteutuminen.	Palautteiden perusteella parannetaan työolosuhteita, kehitetään koulutuksia ja mukautetaan toimintatapoja.	Kaikki Bravedon yhtiöt.
Asiakkaat	Asiakaspalaverit, tapaamiset, asiakaskyselyt, sähköpostiviestintä ja uutiskirjeet.	Asiakastyytyväisyyden varmistaminen, palveluiden kehittäminen ja asiakassuhteiden syventäminen.	Asiakaspalautteet ohjaavat palveluiden ja toimintamallien kehittämistä.	Kaikki Bravedon yhtiöt.
Osakkeenomistajat ja sijoittajat	Osavuosikatsaukset ja osakasinfot	Yrityksen arvoa kasvattava toiminta, taloudellisen menestyksen ja kestävän kasvun varmistaminen.	Osavuosikatsauksissa ja strategiaprosesseissa huomioidaan heidän palautteensa ja odotuksensa.	Bravedo-konsernin hallinto.
Toimittajat ja alihankkijat	Hankintaneuvottelut, sopimusten hallinta sekä yhteydenpito sähköpostitse ja tapaamisissa.	Reilu yhteistyö,yhteistyön kehittäminen, toimitusvarmuuden varmistaminen ja vastuullisuuden lisääminen toimitusketjussa. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien sekä strategisten linjausten toteutuminen.	Vuoropuhelun tuloksia hyödynnetään hankintakäytäntöjen ja vastuullisuusvaatimusten päivittämisessä.	Hankintaa harjoittavat Bravedon yhtiöt.
Poliittiset päättäjät	Osallistuminen alan tapahtumiin, työryhmiin ja julkiseen keskusteluun.	Sääntely-ympäristön kehittäminen ja aloitteiden edistäminen.	Vuoropuhelun perusteella kehitetään toimintamalleja ja vaikutetaan alan sääntelyyn.	Barona ja muut työnvälitykseen erikoistuneet yhtiöt.
Työmarkkinajärjestöt	Yhteistyö- ja neuvottelutapaamiset.	Työolojen ja työsuhteiden kehittäminen sekä työmarkkinoiden toimivuuden tukeminen.	Käytyjen neuvotteluiden tulokset huomioidaan henkilöstöpolitiikan kehittämisessä.	Barona ja muut työvoimapalveluja tarjoavat yhtiöt.
Viranomaiset	Säännölliset raportit ja viranomaiskontakteihin osallistuminen.	Lainsäädännön ja määräysten noudattaminen alan läpinäkyvyyden edistäminen.	Vuoropuhelun perusteella varmistetaan, että toiminta täyttää viranomaisvaatimukset.	Kaikki Bravedon yhtiöt.

Sidosryhmä	Kuinka vuorovaikutus on järjestetty	Vuorovaikutuksen tarkoitus	Kuinka vuorovaikutuksen tulos otetaan huomioon	Yhtiöt, jotka käyvät vuoropuhelua
Media	Lehdistötiedotteet, haastattelut, tapahtumat ja sosiaalisen median kanavat.	Yrityksen näkyvyys ja maineenhallinta.	Median kautta saatua palautetta hyödynnetään viestintästrategian kehittämisessä.	Bravedo-konsernin hallinto ja viestintäjohto.
Oppilaitokset ja koulutuskumppanit	Kumppanuussopimukset, projektit ja rekrytointitapahtumat.	Osaavan työvoiman varmistaminen ja opiskelijoiden tukeminen työelämään siirtymisessä.	Yhteistyöprojektien ja opiskelijapalautteiden perusteella kehitetään koulutusyhteistyötä.	Barona ja muut henkilöstöpalveluihin erikoistuneet yhtiöt.
ELY-keskukset ja TE-palvelut	Säännöllinen yhteydenpito, projektit ja raportointi.	Työllisyyden tukeminen ja alueellisen kehityksen edistäminen.	Yhteistyön tuloksia hyödynnetään uusien työllistämishjelmien suunnittelussa.	Barona ja Luona Oy.
Kunnat ja hyvinvointialueet	Kumppanuushjelmat ja säännölliset tapaamiset.	Aluekehityksen tukeminen ja paikallisten tarpeiden huomioiminen palveluissa.	Vuoropuhelun tuloksia hyödynnetään alueellisten toimintojen suunnittelussa.	Luona Oy ja muut paikallispalveluja tarjoavat yhtiöt.
Yliopistot ja tutkimusyhteisöt	Tutkimushankkeet, yhteistyösopimukset ja seminaarit.	Uusien innovaatioiden kehittäminen ja akateemisen tiedon hyödyntäminen liiketoiminnassa.	Tutkimusyhteistyön tuloksia hyödynnetään palveluiden ja toimintamallien kehittämisessä.	Barona ja muut teknologiapalveluja tarjoavat yhtiöt
Työeläkevakuutusyhtiöt	Yhteistyötilaisuudet ja raportointi.	Työntekijöiden eläketurvan varmistaminen ja pitkäaikaisen työkyvyn tukeminen.	Palautteen perusteella kehitetään henkilöstöstrategiaa ja -etuja.	Kaikki Bravedon yhtiöt.
Järjestöt ja paikallisyhteisöt	Yhteisiin aloitteisiin ja hankkeisiin osallistuminen sekä vapaamuotoisempi vuorovaikutus tapahtumissa.	Sosiaalisen vastuun edistäminen, yhteiskunnallisen hyvinvoinnin ja alueellisen kehityksen tukeminen.	Hankkeiden ja palautteen perusteella kehitetään yhteiskunnallista osallistumista ja paikallista yhteistyötä.	Barona, Luona Oy ja muut yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen erikoistuneet sekä paikallisesti toimivat yhtiöt.
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Asiakaspalvelukanavat ja loppukäyttäjäkyselyt.	Loppukäyttäjäkokemuksen parantaminen ja tarpeisiin vastaaminen. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien ja strategisten linjausten toteutuminen.	Vuoropuhelun tuloksia käytetään palveluiden räätälöinnissä ja laadun parantamisessa.	Luona Oy ja palveluja loppukäyttäjille tarjoavat yhtiöt.

LIITE 2: Bravedon IROt

Olennaiset IROt on esitelty alla olevassa taulukossa seuraavasti:

- Kestävyyssseikat: ESRS 1:n määrittelemien aiheiden mukaisesti.
- Mitä: Lyhyt kuvaus ilmiöstä tai teemasta.
- Vaikutus: Millä tavalla ilmiö vaikuttaa liiketoi- mintaan tai sidosryhmiin.
- Riskit ja mahdollisuudet: Tunnistetut uhat tai hyötypotentiaalit.
- Arvoketjun osa: Missä kohtaa arvoketjua vai- kutus realisoituu – oma toiminta, alkupää (toimitusketju) tai loppupää (asiakas).
- Aikajänne: Lyhyt (< 1 vuosi), keskipitkä (1–5 vuotta) tai pitkä aikaväli (> 5 vuotta), jonka kuluessa vaikutukset todennäköisesti il- menevät. Arvioinnissa käytettiin ESRS 1:n määritelmiä aikajänteistä.

Kestävyyssseikka	Mitä	Vaikutus	Riskit & mahdollisuudet	Arvoketjun osa	Aikajänne
Ilmastonmuutoksen hillintä	Scope 1–3 -CO ₂ ekv- päästöt	Kasvihuonekaasu- päästöjen vähentäminen ja asiakasvaatimukset	Päästöjen vähentäminen → säästöjä ja kilpailukykyä. Toimenpiteiden puute → maine- ja asiakasriski.	Oma toiminta, yläpää, loppupää	Keskipitkä
Energia	Uusiutuva energia ja energiatehokkuus	Tehokkuus ja vastuullinen energianhankinta	Säästöpotentiaali uusiutuvasta energiasta. Energian hinnanvaihtelut ja saatavuus.	Oma toiminta	Lyhyt
Työehdot ja osallistaminen	Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, kuuleminen ja osallistaminen	Työtyytyväisyys, sitoutuminen ja työrauha	Potentiaallinen tyytymättömyys → vaihtuvuus. Vahva osallisuus → sitoutuminen ja tuottavuus.	Oma toiminta	Pitkä
Työaika ja työllisyysturva	Vuorotyön kuormittavuus, työajan säännöllisyys	Hyvinvointi sekä työ- ja vapaa- ajan tasapaino	Epäsäännöllinen työaika → stressi. Vakaa työaika → parempi jaksaminen ja sitoutuminen.	Oma toiminta, loppupää	Lyhyt
Monimuotoisuus, tasa- arvo ja inklusio	Sukupuolten tasa- arvo, monimuotoisuus, inklusiivisuus	Yhdenvertaisuus ja innovatiivinen työyhteisö	Syrjinnän riski → mainehaitta. Monimuotoisuus → parempi työnantajakuva ja osaajien houkuttelu.	Oma toiminta	Keskipitkä
Työhyvinvointi ja turvallisuus	Fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät	Työntekijöiden jaksaminen ja turvallisuus	Tapaturmat ja kuormittuminen → poissaolot ja kustannukset. Hyvinvointi → tuottavuus.	Oma toiminta, loppupää	Lyhyt
Osaamisen kehittäminen	Koulutus, urakehitys	Työntekijöiden osaaminen ja motivaatio	Osaamisvaje → kilpailukyvyn heikkeneminen. Jatkuva kehitys → kasvumahdollisuus.	Oma toiminta	Pitkä
Ihmisoikeudet (oma työvoima)	Kansainvälinen rekrytointi, työehdot, turvalliset asuinolot	Ihmisoikeuksien kunnioitus, työntekijöiden hyvinvointi	Eettisten periaatteiden rikkominen → oikeudelliset ja mainehaitat. Vastuullisuus → kilpailuetu.	Oma toiminta, yläpää	Keskipitkä
Ihmisoikeudet (arvoketjun työntekijät)	Toimittajien työehdot, pakkotyön riskit	Vastuullinen toimitusketju	Toimittajien epäeettinen toiminta → maineriski ja asiakkaan luottamuksen menetys.	Yläpää	Pitkä
Yrityskulttuuri (eettinen liiketoiminta)	Eettiset toimintaperiaatteet, vastuullinen johtaminen	Läpinäkyvyys, luottamus, pitkäjänteinen liiketoiminta	Heikko kulttuuri → väärinkäytökset, mainehaitat. Vahva kulttuuri → kilpailuetu, henkilöstön sitoutuminen.	Oma toiminta	Keskipitkä
Väärinkäytösten paljastajien suojelu (whistleblowing)	Ilmoituskanavat, ohjeistus, suojamekanismit	Luottamuksellinen kulttuuri, riskien ennaltaehkäisy	Ilmoituskanavien puute → väärinkäytösten peittyminen. Toimiva kanava → riskienhallinta ja luottamus	Oma toiminta	Lyhyt
Poliittinen vuorovaikutus	Viranomais-suhteet, yhteiskunnallinen vaikuttaminen	Lainsäädäntöön vaikuttaminen, maine	Passiivisuus → epäedullinen sääntely. Aktiivinen osallistuminen → toimintaympäristön ennakoitavuus.	Oma toiminta	Keskipitkä
Korruptioon liittyvät aiheet	Lahjonnan ehkäisy, koulutus, eettiset ohjeet	Reilu kilpailu, riskien vähentäminen	Korruptiotapaukset → sakot, mainehaitat. Ennaltaehkäisy → luottamus ja tehokkuus.	Oma toiminta, yläpää	Pitkä

LIITE 3: Bravedon hiilijalanjäljen laskentametodiikka

Standardit

Hiilijalanjäkilaskenta tehtiin Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard -standardin mukaisesti, ja lähestymistapana (boundary approach) sovellettiin hallintaperiaatetta (operational control). Laskenta perustui GHG-protokollan periaatteisiin:

- **Relevanssi:** Asianmukainen rajausta, joka heijastaa yrityksen kasvihuonekaasupäästöjä ja palvelee käyttäjien päätöksentekotarpeita.
- **Täydellisyys:** Laskenta sisältää päästölähteet valitun rajauksen sisällä. Kaikki poikkeukset julkaistaan ja määritellään.
- **Johdonmukaisuus:** Tietojen mielekäs vertailu ajan kuluessa ja muutokset dokumentoidaan läpinäkyvästi.
- **Läpinäkyvyys:** Inventaarion tiedot esitetään selkeästi ja kattavasti.
- **Tarkkuus:** Pyritään minimoimaan epävarmuutta ja välttämään päästöjen yli- tai alimitoittamista.

Rajaukset

Rajauksissa sovellettiin hallintaperiaatetta. Bravedolla ei ole EU:n päästökauppajärjestelmän piiriin kuuluvia päästöjä, eikä käytössä ole energiaan liittyviä sopimusvälineitä. Laskenta on rajattu suomalaisiin yhtiöihin. Biogeenisiä päästöjä ei kyetä toistaiseksi erottelamaan fossiilisista päästöistä ja laskemaan kattavasti. Laskentatavat ja rajaukset eri konserniyksiköille:

- **Barona-konserni:** Scope 1- ja Scope 2 -päästöt (pääkonttori ja ladattavat leasing-autot) lasket-

tiin aktiviteettidataan perustuen. Aktiviteettidatata muodostaa noin 50 % Scope 1-2-päästöistä sekä noin 1,5 % kaikista päästöistä. Muiden toimitilojen Scope 2 -päästöt sekä Scope 3 -päästöt laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta. Maksetut kululaskut ja kilometrikorvaukset, sekä työssäkäynnin ja lähtevän logistiikan päästöt on rajattu laskennan ulkopuolelle mutta pyritään ottamaan mukaan seuraavissa laskelmissa. Muihin Scope 3 -päästökategorioihin liittyen Baronalla ei ole toimintaa, jonka takia päästöt on merkitty näiden kategorioiden kohdalle nollana.

- **Teknologiapalvelut** (AI Roots Oy, Aitomation Oy, Cyberdo Oy, Finitec Oy, Hidden Trail Oy, Noren Oy, OrangIT Oy, Polar Squad Oy, Rectright Oy, Sevendos Oy, Tulka Oy): Scope 1- ja Scope 2 -päästöt pääkonttoreista ja ladattavista leasing-autoista laskettiin aktiviteettidatan perusteella. Muiden toimitilojen Scope 2 -päästöt sekä Scope 3 -päästöt arvioitiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta.
- **Luona-konserni:** Scope 1- ja Scope 2 -päästöt ladattavista leasing-autoista laskettiin aktiviteettidataan perustuen. Toimitilojen Scope 2 -päästöt ja Scope 3 -päästöt laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskuihin pohjautuen.
- **Muut** (Bravedo Oy): Scope 1- ja Scope 2 -päästöistä suurin osa (pääkonttori ja ladattavat leasing-autot) laskettiin aktiviteettidatan perusteella. Muiden toimitilojen Scope 2 -päästöt sekä Scope 3 -päästöt arvioitiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta.

Päästötiedot ja -kertoimet

Energiantoimittajalta (Helen) ja leasing-kumppaneilta (autojen WLTP- tai NEDC-arvot) saatiin primääriset päästötiedot tai -kertoimet. Sähköautojen tiedot täydennettiin valtioneuvoston

julkaisemalla kansallisella keskiarvolla. Suurin osa sähköstä on ostettu Heleniltä, mutta osa konserniyhtiöiden energiatoimittajista ei ollut tiedossa raportointiajankohtana. Näissä tapauksissa käytettiin Suomen kansallisia keskimääräisiä päästökertoimia. Helenin toimittamat tiedot huomioivat seuraavat kasvihuonekaasut, ja myös leasing-kumppanien tietojen oletetaan sisältävän nämä: CO₂, SF₆, CH₄, N₂O sekä fluoratut hiilivedyt.

Päästölaskennassa hyödyntämämme Carbonfox-työkalu laskee Scope 3 -päästöt kulusperusteisella menetelmällä kertomalla laskun summa vastaavalla kulusperusteisella päästökertoimella. Scope 3 -päästökertoimet saadaan EXIOBASE v.3.8.1:stä. Carbonfox tunnistaa ja laskee päästöt Scope 3 -luokille 1, 2, 3, 4 ja 6, joissa kulusperusteinen menetelmä on sallittu GHG-protokollan mukaan. Lisäksi Carbonfox tunnistaa ja luokittelee erikseen Scope 3 -luokat 5 ja 8. Näiden päästöt lasketaan kulusperusteisella menetelmällä, ja niiden erillisen raportoinnin tarkoituksena on välttää kaksoislaskenta, kun tiedot tulevat muusta lähteestä kuin ostolaskuista.

Kasvihuonekaasut ja GWP-arvot

Tulokset on esitetty CO₂-ekvivalentteina 100 vuoden ilmastonlämmityspotentiaalin (GWP100) mukaan. GWP kuvaa kasvihuonekaasujen vaikutusta verrattuna hiilidioksidiin tietyn aikajänteen (yleisimmin 100 vuotta) aikana. Käytetyt arvot perustuvat hallitustenvälisen ilmastonmuutospaneelin (IPCC) kuudennen arviointiraportin (AR6) tietoihin. Hiilijalanjäkilaskennan aikana ei ollut täyttä varmuutta siitä, ovatko toimittajien päästötiedot laskettu täsmällisesti alla esitettyjen arvojen perusteella.

Kasvihuonekaasu	GWP-kerroin (100 vuotta)
CO2	1
SF6	25 200
CH4	27,9
N2O	273
HFC:t*	200–15 000
PFC:t*	7 000–14 000
NF3	17 400

* vaihtelee kaasun mukaan

A man and a woman are shown from the chest up, positioned on either side of the frame. The woman on the left has long, wavy blonde hair and is wearing a dark red, textured sweater. The man on the right has short dark hair and is wearing a light blue denim shirt over a dark tie. They are both looking towards the camera with slight smiles. The background is a vibrant, abstract composition of a bright blue sky on the left and a warm, golden-yellow wall on the right, separated by a curved, organic boundary. The word "BRAVEDO" is centered in the middle of the image in a white, bold, sans-serif font.

BRAVEDO