

A blurred background image of an office environment. Several people are visible, some sitting at desks and others standing, all appearing to be in motion. The image is out of focus, creating a sense of a busy, dynamic workspace. The colors are muted, with a lot of greys, blues, and browns.

BRAVEDO

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

Sisällysluettelo

Bravedo Vastuullisuusraportti 2025

Bravedo lyhyesti	3
Strategia	4
Bravedo-konserni	4
Liiketoimintamalli	5
Arvoketju	5

Yleiset tiedot

Vastuullisuusraportin yleiset laatimisperusteet	7
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli suhteessa vastuullisuusaiheisiin	7
Vastuullisuuteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	8
Vastuullisuuteen liittyvä due diligence	8
Riskienhallinta ja sisäinen valvonta vastuullisuusraportoinnissa	8
Sidosryhmien edut ja näkemykset	9
Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden yhteys strategiaan ja liiketoimintamalliin	9
Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessista	11
Yrityksen vastuullisuusselvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	11

Ilmastonmuutos

Ympäristövastuun lähtökohdat	13
Ilmastonmuutokseen liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt)	13
Siirtymäsuunnitelma ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi	14
Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet	14
Ilmastonmuutokseen liittyvät mittarit ja toimenpiteet	14
Päästö- ja energiatiedot 2025	16
Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	16
Päästöintensiteetti	16
Kasvihuonekaasupäästöt ja päästöjakauma (Scope 1–3)	17

Oma henkilöstö

Raportointirajaukset	19
Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	19
Vuoropuhelu oman henkilöstön kanssa	20

Huolenaiheiden ilmoittaminen ja korjaavat toimet	21
Omaan henkilöstöön liittyvät mittarit ja toimenpiteet	21
Työntekijöiden ominaisuudet	24
Monimuotoisuuden mittarit	26
Riittävä palkka	26
Sosiaalinen suojelu	26
Terveys ja työturvallisuus	27
Perhevapaat	27
Ansiotuloa koskevat mittarit	27
Ihmisoikeuksiin liittyvät tapaukset	28

Arvoketjun työntekijät

Olennaiset arvoketjun työntekijöihin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	30
Toimintaperiaatteet	30
Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa ja kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi	31
Toimenpiteet, resurssit ja mittarit arvoketjun työntekijöihin liittyen	31
Kehityksen painopisteet ja tavoitteet	32

Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen

Olennaiset hallintoon liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	34
Toimintaperiaatteet	35
Mittarit ja toimenpiteet	35
Vuoropuhelu ja poliittinen vaikuttaminen	36
Huolenaiheiden ilmoittaminen ja käsittely	36
Korruption ja lahjonnan torjunta	37
Hankinta ja toimittajahallinta	37

Liitteet

LIITE 1: Lista Bravedo-konserniin kuuluvista yhtiöistä, jotka osa raportointia	39
LIITE 2: Bravedon hiilijalanjäljen laskennan metologia	40

■ Bravedo

Vastuullisuusraportti 2025

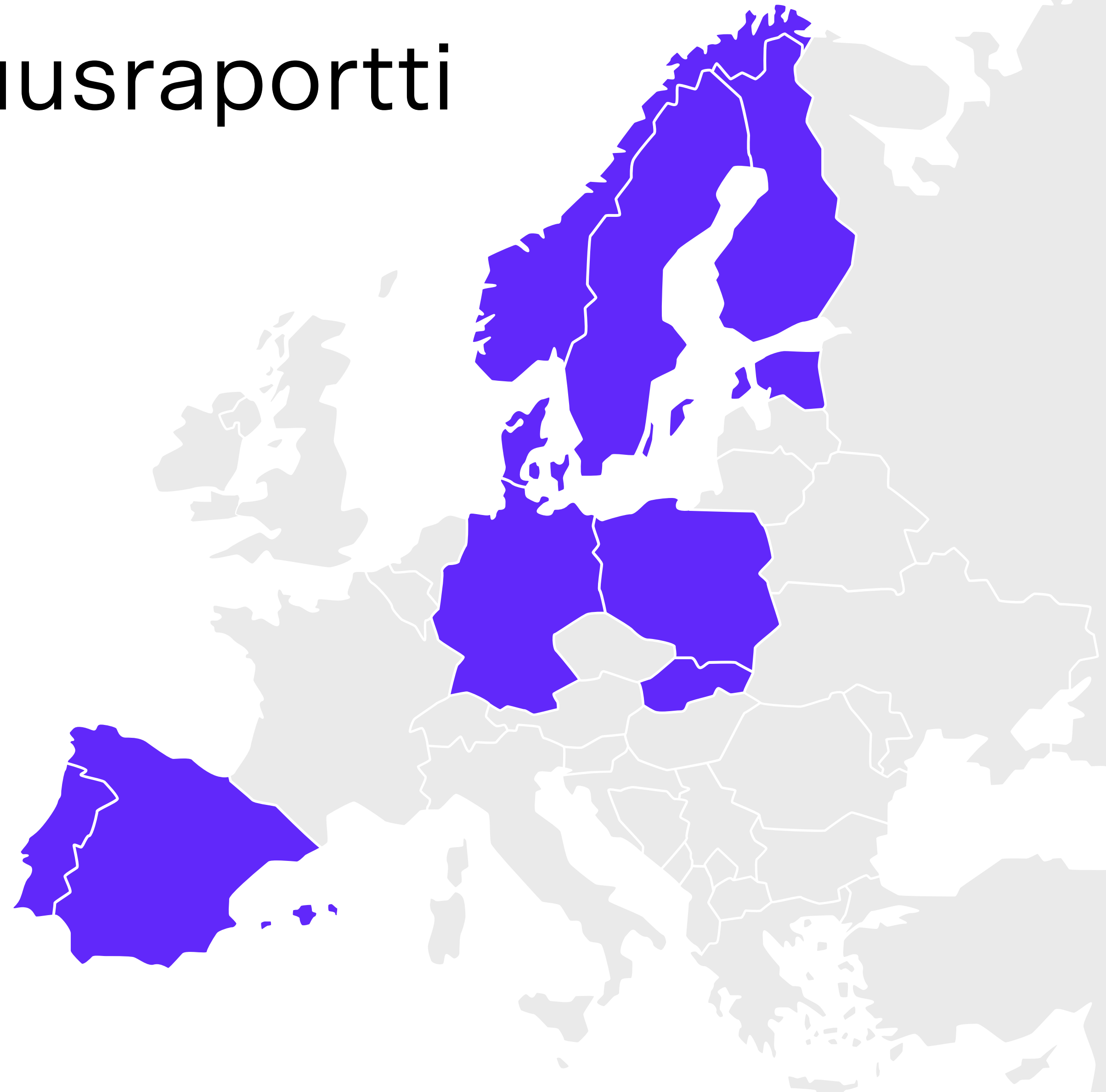
Bravedo lyhyesti

Bravedo on erikoistuneista palveluyhtiöistä koostuva konserni. Jokainen yhtiö on oman toimialansa asiantuntija - henkilöstöratkaisuissa, sosiaali- ja terveyspalveluissa, teknologiassa ja konsultoinnissa. Paras osaaminen on meillä valmiiksi yhdessä.

Tämä tarkoittaa, että asiakas saa täsmällisen palvelun yhdeltä erikoistujalta silloin kun se riittää tai laajemman ratkaisun Bravedolta kun tilanne sitä vaatii. Ilman että hänen tarvitsee koota sitä eri toimijoista.

Konserni toimii 35 brändillä ja toimii Suomen lisäksi Espanjassa, Ruotsissa, Virossa, Norjassa, Puolassa, Slovakiassa, Tanskassa, Saksassa ja Portugalissa.

Suurin liiketoiminta-alue on henkilöstöratkaisuihin erikoistunut Barona, jonka rinnalla toimivat sosiaali- ja terveyspalveluihin keskittyvä Luona sekä teknologia- ja konsultointipalveluita tarjoava Sevendos. Lisäksi konserniin kuuluu ekosysteemi-yhtiöitä, jotka täydentävät ydinpalveluiden osaamista. Vuonna 2025 konsernin liikevaihto oli 505,8 miljoonaa euroa (553,1 milj.euroa vuonna 2024) ja henkilöstöä keskimäärin lähes 6 700 (FTE).



BRAVEDO

1999
perustettu

505,8 M€
liikevaihto 2025

6 697
työntekijää (FTE)

10
maassa toimintaa

35
eri brändillä toimintaa

Bravedon arvot

Rohkeus

Vapaus

Vastuu

Yhdessä tekeminen

Strategia

Bravedon strategia perustuu erikoistuneiden palveluyhtiöiden muodostamaan kokonaisuuteen, joka yhdistää henkilöstö- ja teknologiaosaamisen asiakkaiden toiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen eri toimialoilla.

Bravedo-konserni ja siihen kuuluvat yhtiöt toimivat yritys- ja julkisen sektorin asiakkaiden kumppanina työn, palvelujen ja operatiivisten toimintamallien uudistamisessa. Strategian tavoitteena on yhdistää konserniyhtiöiden syvä toimiala- ja osaamisaluekohtainen asiantuntemus asiakas-kohtaisiksi palvelukokonaisuuksiksi, jotka tukevat asiakkaiden toiminnan tehokkuutta, skaalautuvuutta ja uudistumista.

Bravedon päämarkkina on Suomi, ja toimintaa on lisäksi kymmenessä muussa maassa.

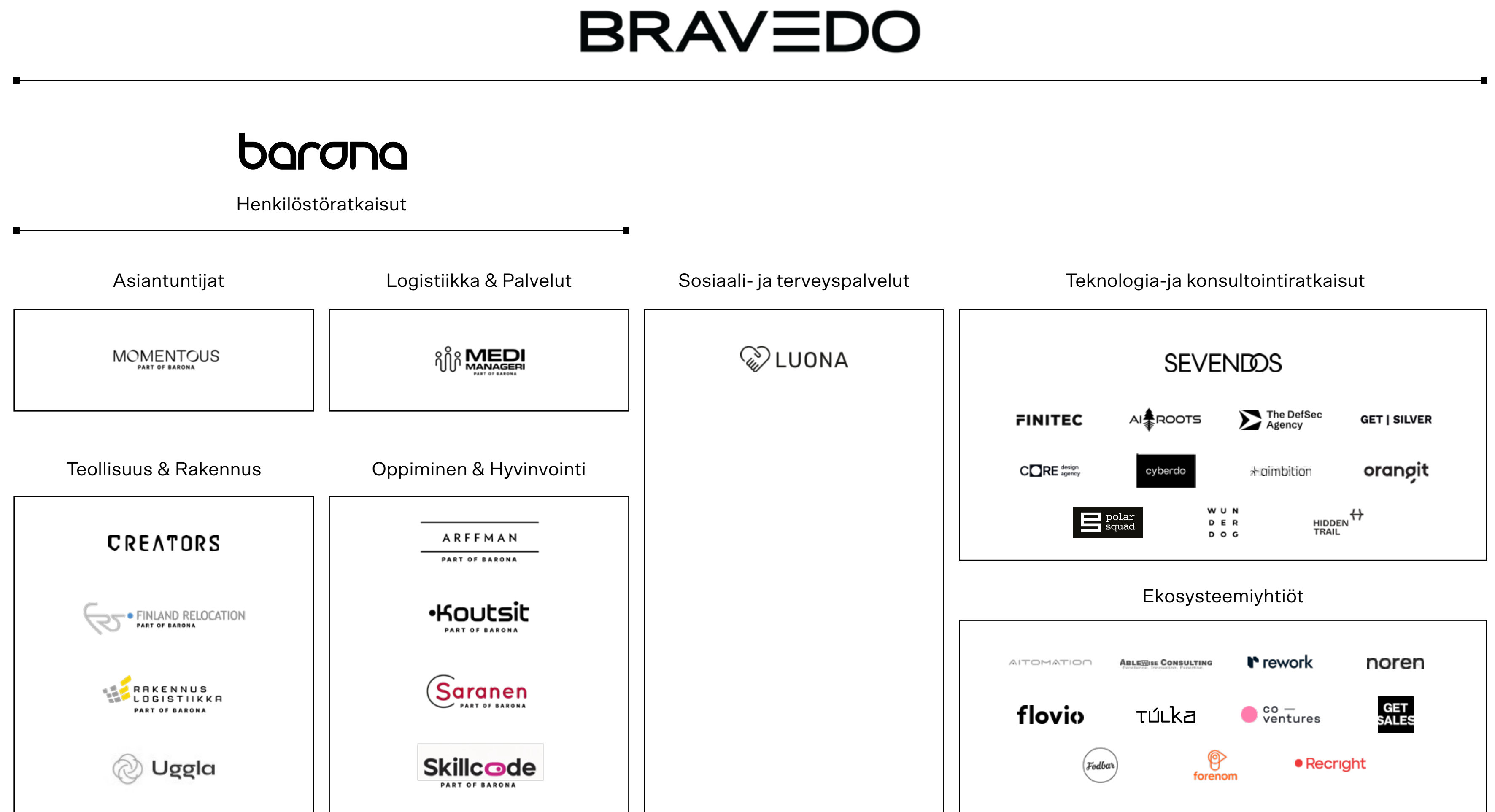
Vastuullisuus on olennainen ja luonteva osa Bravedon liiketoimintaa ja strategian toteutusta. Se kytkeytyy erityisesti työvoiman saatavuuteen ja osaamisen kehittämiseen, yhteiskunnallisten palveluiden tuottamiseen, vihreään siirtymän tukemiseen, hyvään hallintotapaan sekä riskienhallintaan. Bravedon toiminnalla on keskeinen rooli työmarkkinoiden toimivuuden, työllisyyden ja osaamisen kehittämisen tukemisessa.

Bravedon strateginen ohjaus perustuu konsernitason linjauksiin sekä yhtiöiden omiin strategioihin. Konserni määrittää yhteiset suuntaviivat, tavoitteet ja toimintaperiaatteet, kun taas yhtiöt vastaavat omien palvelualueidensa kehittämisestä ja strategian käytännön toteutuksesta.

Bravedo-konserni

Bravedo toimii multibrändistrategialla ja siihen kuuluu useilla eri brändeillä toimivia yrityksiä. Tarkka yhtiölista on esitelty liitteessä 1.

Konsernirakenne yksinkertaistettuna:



Liiketoimintamalli

Bravedon liiketoimintamalli perustuu hajautettuun johtamiseen ja erikoistuneiden yhtiöiden muodostamaan kokonaisuuteen, jossa yhtiöt keskittyvät omiin osaamisalueisiinsa, mutta toimivat osana konsernia yhteisten toimintaperiaatteiden ja infrastruktuurin puitteissa.

Kukin yhtiö keskittyy omaan erityisosaamiseensa, kuten henkilöstöratkaisuihin, teknologia- ja konsultointipalveluihin sekä sosiaali- ja terveyspalveluihin. Samalla Bravedo kokonaisuutena yhdistää yhtiöidensä osaamisen asiakaskohtaisiksi, räätälöidyiksi ratkaisuiksi.

Palvelut suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä asiakkaiden kanssa, usein osaksi heidän omaa toimintaympäristöään. Ratkaisut sisältävät tyypillisesti yhdistelmän henkilöstöpalveluja, teknologia- ja ohjelmistoratkaisuja sekä toimialan erikoisosaamista, ja niiden tavoitteena on kehittää asiakkaiden tarpeisiin soveltuvia ja vaikuttavia ratkaisuja.

Bravedon tapa toimia mahdollistaa yrittäjämäisen ketteryyden yhdistämisen suuren organisaation resursseihin ja yhteistyörakenteisiin. Bravedo ei toimi ilmasto vaikutuksiltaan merkittävillä toimialoilla.

Bravedo toimii konsernitasolla palvelukokonaisuuksien yhdistäjänä, mahdollistaen eri yhtiöiden osaamisen hyödyntämisen integroiduissa ratkaisuissa. Konserni tukee yhtiöitä strategisesti, varmistaa yhteiset toimintaperiaatteet ja tarjoaa keskitettyjä tukitoimintoja, kuten talous-, laki- ja HR-palveluja.

Arvoketju

Bravedon vastuullisuusvaikutukset, -riskit ja -mahdollisuudet syntyvät sekä konsernin omassa toiminnassa että arvoketjun alku- ja loppupään rajapinnoilla.

Arvoketju koostuu työntekijöistä, alihankkijoista ja freelancereista sekä teknologia- ja palvelukumppaneista. Toiminta on pääosin kotimaista, mutta siihen liittyy myös kansainvälisiä kumppanuuksia, joihin voi liittyä ympäristö- ja ihmisoikeusriskejä.

Arvoketju voidaan jäsentää kolmeen vaiheeseen:

1. alkupään arvoketju (osaamisen ja teknologian hankinta),
2. oma toiminta (palveluiden tuotanto ja johtaminen) sekä
3. loppupään arvoketju (asiakkaiden operaatioihin liittyvät integroidut ratkaisut).



■ Yleiset tiedot



■ Yleiset tiedot

Vastuullisuusraportin yleiset laatimisperusteet

Tämä raportti on vapaamuotoinen, mutta sen laadinnassa on hyödynnetty ESRS-standardien vaatimuksia soveltuvien osin. Raportti ei vielä kaikilta osin täytä ESRS-standardien yksityiskohtaisia tiedonantovaatimuksia, ja raportointikäytäntöjä kehitetään vaiheittain kohti laajempaa kattavuutta ja vertailukelpoisuutta.

Raportointi kattaa tilikauden 1.1.–31.12.2025, eikä raporttia ole varmennettu.

Raportti on laadittu konsernitasolla ja kattaa Bravedo Oy:n sekä sen tytäryhtiöt. Tiedot esitetään konsernitasolla, ellei toisin ole mainittu. Osassa datapisteitä tiedon kattavuus on rajattu konsernin suurimpiin liiketoiminta-alueisiin (Barona, Luona ja Sevendos), mikäli tietoa ei ole ollut saatavilla koko konsernista.

Raportointi perustuu Bravedon kaksinkertaiseen olennaisuusarviointiin, jonka perusteella on tunnistettu olennaiset ympäristöön, sosiaalisiin tekijöihin ja hyvään hallintotapaan liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.

Tilikauden 2025 osalta merkittävimmät epävarmuustekijät liittyvät Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöihin, joiden laskenta perustuu osittain arvioihin ja kolmansilta osapuolilta saatuihin tietoihin. Muilta osin tiedot perustuvat konsernin sisä-

siin raportointijärjestelmiin sekä liiketoimintojen ja konsernitoimintojen tuottamaan aineistoon.

Vuoden 2025 aikana tiedonkeruuta ja laskenta-periaatteita kehitettiin merkittävästi, minkä vuoksi vertailutiedot vuodelta 2024 eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia ja niitä on esitetty rajallisesti.

Raportointiprosessista vastaa vastuullisuusjohtaja, ja kokonaisohjauksesta konsernin talousjohtaja, jolle vastuullisuusjohtaja raportoi.

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli suhteessa vastuullisuusaiheisiin

Bravedon hallitus vastaa konsernin strategisesta ohjauksesta ja valvonnasta sekä hyväksyy vuosittain vastuullisuusraportin vuodesta 2025 alkaen. Konsernin johtoryhmä käsittelee keskeiset vastuullisuusteemat ja hyväksyy raportin ennen hallituskäsittelyä.

Vastuullisuusustyön hallintamalli koostuu vastuullisuuskomiteasta, CSRD-ohjausryhmästä ja konsernin johtoryhmästä. Vastuullisuusjohtaja koordinoi kokonaisuutta yhteistyössä liiketoimintojen ja konsernitoimintojen kanssa.

Vastuullisuustietoja käsitellään johtoryhmässä vähintään vuosittain sekä tarvittaessa olennaisen



muutosten yhteydessä. Käsittely kattaa keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet, politiikkapäivitykset sekä tunnusluvut. Hallitus ja johtoryhmä saavat vastuullisuuteen liittyvää tietoa osana raportointiprosessia, olennaisuusarvioinnin päivityksiä sekä riskien seurantaa.

Vastuullisuustavoitteiden asettaminen ja seuranta on vielä osin kehitysvaiheessa, ja konsernitason yhtenäistä mallia kehitetään edelleen.

Vastuullisuuteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Bravedolla ei ole konsernitasoista kannustinjärjestelmää, jossa olisi suora kytkentä vastuullisuustavoitteisiin. Johtotason palkitseminen perustuu strategisten tavoitteiden kokonaisarviointiin, ja tytäryhtiöt määrittelevät omat palkitsemisjärjestelmänsä liiketoimintalähtöisesti. Vastuullisuustavoitteiden kytkemistä palkitsemiin arvioidaan osana kehitystyötä.

Vastuullisuuteen liittyvä due diligence

Bravedon due diligence -lähestymistapa perustuu olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamiseen, hallintaan ja seurantaan osana konsernin johtamista.

Kokonaisuus rakentuu olemassa olevista käytännöistä, kuten kaksinkertaisesta olennaisuusarvioinnista, riskienhallinnasta, politiikoista ja raportoinnista. Näitä ei ole vielä kaikilta osin yhtenäistetty yhdeksi systemaattiseksi konsernitason prosessiksi, ja kehitystyötä jatketaan vaiheittain.

Due diligence -prosessia toteutetaan eri toiminnoissa niiden vastuualueiden mukaisesti, ja konsernitason määrittelyä yhteiset periaatteet ja raportointikäytännöt.

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta vastuullisuusraportoinnissa

Bravedo on kehittänyt kestävyysraportointiin liittyvää riskienhallintaa ja sisäistä valvontaa vaiheittain vuodesta 2024 alkaen. Vuonna 2025 kehitystyössä keskityttiin raportoinnin luotettavuuden, dokumentoinnin ja audit trailin vahvistamiseen.

Kestävyystiedon hallinta perustuu funktiokohtaiseen vastuujakoon, ja konsernitason tiedon koordinoinnista vastaa vastuullisuusjohtaja. Tiedot tarkistetaan yksikkö- ja konsernitason konsolidointia.

Keskeisiä raportointiriskejä ovat datan eheys, oikeellisuus ja yhtenäisyys. Näitä hallitaan keskitetyn koordinoinnin, yhtenäisten toimintatapojen ja taloushallinnon kontrollien avulla.

Kestävyysriskit tunnistetaan kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin ja liiketoimintojen riskikartoitusten kautta. Vuonna 2025 keskeiset kestävyysriskit liitettiin osaksi konsernin riskienhallinnan kokonaisuutta.

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta ovat vielä osin kehitysvaiheessa, ja niiden integraatiota konsernin johtamiseen kehitetään edelleen.

Due diligence -prosessin osa	Miten toteutuu Bravedolla	Viittaus raportissa
Due diligence -prosessin sisällyttäminen hallintoon, strategiaan ja liiketoimintamalliin	Due diligence -näkökulmia huomioidaan osana konsernin johtamisrakenteita, kaksinkertaista olennaisuusarviointia sekä soveltuvin osin vastuullisuusaiheisiin liittyen. Keskeisiä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia pyritään huomioimaan strategiatyössä ja liiketoimintakohtaisessa päätöksenteossa. Käytännöt eivät ole vielä kaikilta osin yhtenäistettyjä.	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli suhteessa vastuullisuusaiheisiin; Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden yhteys strategiaan ja liiketoimintamalliin
Vuorovaikutus vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien kanssa kaikissa due diligence -prosessin keskeisissä vaiheissa	Sidosryhmien näkemyksiä hyödynnetään erityisesti olennaisuusarvioinnissa sekä toimintatapojen kehittämisessä. Vuorovaikutus tapahtuu esimerkiksi henkilöstökyselyiden, asiakaspalautteen ja hankintaprosessien kautta, vaikka kaikkia due diligence -prosessin vaiheita ei vielä kateta systemaattisesti.	Sidosryhmien edut ja näkemykset
Haitallisten vaikutusten tunnistaminen ja arviointi	Haitallisia vaikutuksia tunnistetaan ja arvioidaan pääasiassa kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin, riskikartoitusten (soveltuvin osin vastuullisuusriskeihin liittyen) sekä sidosryhmäpalautteen perusteella. Lisäksi hyödynnetään ilmoituskanavia ja operatiivista seurantaa. Arviointi kohdistuu konsernin omaan toimintaan sekä valikoituihin arvoketjun osa-alueisiin.	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessista
Toimien toteuttaminen kyseisten haitallisten vaikutusten torjumiseksi	Tunnistettuihin vaikutuksiin pyritään vastaamaan konsernin politiikkojen, ohjeistusten ja operatiivisten toimintamallien kautta (esim. ihmisoikeuspolitiikka, hankintapolitiikka, eettiset ohjeet ja HR-prosessit). Toimenpiteiden toteutus vaihtelee liiketoiminnoittain, eikä toimintamalleja ole vielä kaikilta osin yhtenäistetty.	Ilmastomuutos; Oma henkilöstö; Arvoketjun työntekijät; Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen
Toimien tuloksellisuuden seuranta ja viestintä	Toimenpiteiden tuloksellisuutta seurataan keskeisten tunnuslukujen, sisäisen raportoinnin ja vastuullisuusraportoinnin kautta. Seurannassa hyödynnetään osin vakiintuneita taloushallinnon käytäntöjä soveltuvin osin. Mittaristoja ja tiedonkeruuta kehitetään edelleen, eikä seuranta ole vielä kaikilta osin kattavaa.	Riskienhallinta ja sisäinen valvonta vastuullisuusraportoinnissa; Ilmastomuutos; Oma henkilöstö; Arvoketjun työntekijät; Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen

Sidosryhmien edut ja näkemykset

Sidosryhmien kanssa käytävää vuoropuhelua hyödynnetään toiminnan kehittämisessä eri funkti-
oissa, kuten HR:ssä, hankinnassa ja liiketoimin-
noissa - erityisesti työolosuhteiden, palveluiden ja
toimintatapojen kehittämisessä.

Sidosryhmä	Vuorovaikutus	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Miten hyödynnetään	Yhtiöt
Työntekijät ja työnhakijat	Intranet, hen- kilöstötilaisuudet, kyselyt, kehityske- skustelut	Tukee työhyvinvoin- tia, osaamisen kehit- tämistä ja sitoutumista sekä strategian toteu- tusta	Kehitetään työolos- uhteita, koulutuksia ja toimintatapoja	Kaikki Bravedon yhtiöt
Asiakkaat ja loppukäyttäjät	Asiakaspala- verit, kyselyt, tapaamiset, vi- estintä	Tukee asiakastyy- tyväisyyttä, palvelu- iden kehittämistä ja kasvua	Kehitetään palveluita ja asiakaskokemusta	Kaikki Bravedon yhtiöt
Toimittajat ja alihankkijat	Neuvottelut, sopimukset, tapaamiset	Tukee vastuullista to- imitusketjua ja toimi- tusvarmuutta	Kehitetään hankin- takäytäntöjä ja vastu- ullisuusvaatimuksia	Konsernin kes- kitetty hankinta
Omistajat ja sijoittajat	Osavuosikatsauk- set, infotilaisuudet	Tukee kannattavaa kasvua ja pitkän aika- välin arvonluontia	Huomioidaan strate- giaprosesseissa	Konsernin hal- linto
Viranomaiset, poliittiset päättä- jät ja työmarkkina- järjestöt	Tapaamiset, rapor- tointi, työryhmät, tapahtumat	Tukee sääntelyn nou- dattamista ja toimint- aympäristön kehitystä	Kehitetään toimintam- alleja ja varmistetaan vaatimustenmukai- suus	Barona, Luona
Koulutus- ja tutki- musyhteisöt sekä muut kumppanit	Kumppanuudet, projektit, tutki- musyhteistyö	Tukee osaavan työvoiman saatavuutta ja innovaatioita	Kehitetään palveluita ja yhteistyömalleja	Teknologia- ja henkilöstöyhtiöt
Paikallisyhteisöt ja järjestöt	Hankkeet, tapahtu- mat, yhteistyö	Tukee yhteiskunnal- lista vaikuttavuutta ja aluekehitystä	Kehitetään paikallista yhteistyötä ja osallis- tumista	Barona, Luona
Media	Tiedotteet, haas- tattelut, sosiaalinen media	Tukee mainetta ja näkyvyyttä	Kehitetään viestintää ja brändiä	Yhtiöiden vi- estintä ja markki- nointi

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden yhteys strategiaan ja liiketoimintamalliin

Bravedo toteutti kaksinkertaisen olennaisuus-
arvioinnin ensimmäisen kerran vuonna 2023 tun-
nistaakseen konsernin toimintaan liittyvät kes-
keiset vastuullisuusvaikutukset sekä niihin liittyvät
taloudelliset riskit ja mahdollisuudet (IROt) ja nii-
den merkityksen konsernin liiketoimintamallille
ja strategialle. Arviointia on päivitetty vuosittain
osana konsernin vastuullisuustyötä ja
riskienhallintaa.

Vuonna 2025 arviointia kehitettiin edelleen huo-
mioimalla toimialakohtaisia erityispiirteitä
erityisesti arvoketjun työntekijöihin liittyen.

Arvioinnissa tarkasteltiin kaksinkertaisen olen-
naisuuden periaatteiden mukaisesti erikseen
ympäristöön ja ihmisiin kohdistuvia vaikutuksia
sekä kestävyysseikkoihin liittyviä taloudellisia
riskejä ja mahdollisuuksia.

Bravedon liiketoimintamalli perustuu henkilöstö-
intensiivisiin palveluihin, minkä vuoksi sosiaali-
seen vastuuseen liittyvät vaikutukset ovat
keskeisiä. Näihin kuuluvat erityisesti työolot, työ-
hyvinvointi, yhdenvertaisuus ja osaamisen kehit-
täminen. Ympäristöteemoista keskeisimpiä ovat
energiankäyttö ja kasvihuonekaasupäästöt omas-
sa toiminnassa ja arvoketjussa. Ihmisoikeuksiin
liittyviä riskejä tarkastellaan sekä omassa toimin-
nassa että arvoketjussa, erityisesti kansain-
välisessä rekrytoinnissa ja alihankintaketjuissa.
Hyvään hallintotapaan liittyvät keskeiset teemat
koskevat eettisiä toimintaperiaatteita, sisäistä
valvontaa sekä väärinkäytösten ilmoituskanavia.

Seuraavalla sivulla oleva taulukko kuvaa Bra-
vedolle olennaiset vaikutukset, riskit ja
mahdollisuudet.

ESRS	Kestävyyseikka	Vaikutuksen luonne	Vaikutus (impact)	Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet	Arvoketjun osa	Aikajänne
E1	Ilmastonmuutoksen hillintä	Todellinen negatiivinen	Toiminnasta ja hankinnoista syntyy kasvihuonekaasupäästöjä.	Energian hinnan nousu ja sääntely lisäävät kustannuksia; energiatehokkuus ja vähäpäästöiset ratkaisut voivat parantaa kilpailukykyä. Toimenpiteiden puute johtaa maineriskeihin ja asiakkuuksien menettämiseen	Oma toiminta, arvoketjun alkupää	Keskipitkä
E1	Ilmastonmuutoksen hillintä	Potentiaallinen positiivinen	Henkilöstön osaaminen ja toimintatapojen kehittäminen voivat vähentää päästöjä.	Vastuulliset ratkaisut voivat vahvistaa asiakaskysyntää ja markkina-asemaa.	Oma toiminta	Keskipitkä
S1	Työllisyysturva, työaika ja työ- ja yksityiselämän tasapaino	Todellinen negatiivinen	Vuorotyön kuormittavuus, työajan säännöllisyys vaikuttavat hyvinvointiin sekä työn- ja vapaa-ajan tasapainoon	Epävakaus voi lisätä vaihtuvuutta ja heikentää työnantaja-kuvaa. Lisääntyneet poissaolot ja heikentynyt tuottavuus.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
S1	Terveys ja turvallisuus	Todellinen negatiivinen	Työhön liittyy fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä.	Tapaturmat ja sairauspoissaolot lisäävät kustannuksia. Parantunut tuottavuus ja vähentyneet kustannukset.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
S1	Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Todellinen positiivinen	Monimuotoinen työyhteisö ja osallistava kulttuuri tukee yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta.	Lisääntynyt sitoutuminen ja parempi päätöksenteko. Parempi työnantajakuva ja osaajien houkuttelu.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt, keskipitkä
S1	Työehtosopimukset	Todellinen positiivinen	Työehtosopimukset tukevat tasapuolisia työehtoja.	Vakaa toimintaympäristö ja pienempi työoikeudellinen riski.	Oma toiminta	Lyhyt
S1	Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Todellinen positiivinen	Monimuotoinen työyhteisö tukee yhdenvertaisuutta.	Parempi työnantajakuva ja osaajien houkuttelu.	Oma toiminta	Lyhyt
S1	Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Potentiaallinen negatiivinen	Syrjintä voi heikentää hyvinvointia.	Mainehaitat ja oikeudelliset riskit.	Oma toiminta	Lyhyt
S1	Osaamisen kehittäminen	Todellinen positiivinen	Koulutus tukee osaamista ja työllistettävyyttä.	Kilpailukyvyyn vahvistuminen ja kasvumahdollisuudet.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
S1	Yksityisyys	Todellinen negatiivinen	Henkilötietojen käsittelyyn liittyy riskejä.	Tietosuojarikkomukset voivat johtaa sakkoihin ja mainehaittoihin.	Oma toiminta	Lyhyt
S1	Asuinolot	Todellinen positiivinen	Asianmukaiset asuinolot tukevat hyvinvointia.	Parantunut työntekijäkokemus ja sitoutuminen.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
S2	Ihmisoikeudet arvoketjussa	Todellinen negatiivinen	Potentiaaliset ihmisoikeusriskit tai epäeettisten työolojen riskit arvoketjussa	Mainehaitat arvoketjussa tapahtuvista ihmisoikeus-loukkauksista tai muuten epäeettisistä työolosuhteista	Arvoketjun alkupää	Pitkä
G1	Yrityskulttuuri ja eettinen liiketoiminta	Potentiaallinen positiivinen	Vahva eettinen kulttuuri tukee luottamusta.	Kilpailuedun vahvistuminen ja sidosryhmäluottamus.	Oma toiminta	Keskipitkä
G1	Whistleblowing	Todellinen positiivinen	Ilmoituskanavat tukevat väärinkäytösten tunnistamista.	Riskienhallinnan tehostuminen.	Oma toiminta	Lyhyt
G1	Poliittinen vuorovaikutus	Potentiaallinen positiivinen	Vuoropuhelu voi edistää toimintaympäristön kehitystä.	Parempi ennakoitavuus ja sääntely-ympäristö.	Oma toiminta	Keskipitkä
G1	Korruption ja lahjonnan ehkäisy	Todellinen positiivinen	Eettiset käytännöt ehkäisevät korruptiota.	Sakkojen ja mainehaittojen välttäminen sekä luottamuksen vahvistuminen.	Oma toiminta	Keskipitkä

Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessista

Bravedon olennaisuusarviointi perustuu kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteeseen, jossa tarkastellaan erikseen ympäristöön ja ihmisiin kohdistuvia vaikutuksia sekä kestävyysseikkoihin liittyviä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia.

Vuoden 2023 arviointi sisälsi teemojen tunnistamisen, sidosryhmävuoropuhelun, vaikutusten sekä taloudellisten riskien ja mahdollisuuksien arvioinnin sekä tulosten validoinnin konsernin johtoryhmässä.

Vaikutuksia arvioitiin asteikolla 1–5 huomioiden laajuus, vakavuus, korjattavuus, todennäköisyys ja aikajänne. Olennaisuus määritettiin, kun arvio ylitti kynnsarvon 3.

Vuosittaiset päivitykset toteutetaan kevyempänä prosessina, jossa painopiste on sisäisten sidosryhmien osallistamisessa ja aiemmin tunnistettujen teemojen tarkentamisessa.

Yrityksen vastuullisuusselvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset

Bravedon vastuullisuusraportointi perustuu kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin tuloksiin, joiden perusteella määritetään raportissa käsiteltävät keskeiset kestävyysaiheet sekä niihin liittyvät tiedonantovaatimukset.

Olennaisuusarvioinnin perusteella Bravedolle olennaisiksi ESRS-standardeiksi on tunnistettu E1 Ilmastonmuutoksen hillintä ja energia, S1 Oma työvoima, S2 Arvoketjun työntekijät sekä G1 Hyvä hallinto. Näihin liittyvät tiedonantovaatimukset on huomioitu tässä raportissa soveltuvien osin.

Vuoden 2025 aikana olennaisuusarviointia tarkennettiin osana jatkuvaa kehitystyötä. Olennaisia aiheita yhdisteltiin selkeämmiksi kokonaisuuksiksi raportoinnin ja johtamisen tueksi, ja arviointia täydennettiin toimialakohtaisten erityispiirteiden osalta erityisesti arvoketjun työntekijöihin ja tietoturvaan liittyen. Samassa yhteydessä osa aiemmin tunnistetuista teemoista, kuten E5, S4 sekä osa S2:n alateemoista, määritettiin epäolennaisiksi eikä niitä käsitellä tässä raportissa laajasti.

Lisäksi raportissa on huomioitu ESRS 2:n yleiset tiedonantovaatimukset siltä osin kuin ne ovat olennaisia Bravedon tunnistamien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien kannalta.



A photograph of three business women in a modern office setting. They are seated around a white, curved table. The woman on the left is wearing a dark green top and is looking towards the center. The woman in the middle is wearing a red blazer and is looking towards the right. The woman on the right is wearing a colorful patterned top and is holding a white mug, looking towards the center. There are laptops and papers on the table. Large windows in the background show a cityscape and greenery. The text '■ Ilmastonmuutos' is overlaid on the left side of the image.

■ Ilmastonmuutos

Ilmastonmuutos

Ympäristövastuun lähtökohdat

Bravedon ympäristövastuu perustuu liiketoiminnan ympäristövaikutusten tunnistamiseen ja hallintaan osana konsernin johtamista. Konsernin toiminta on pääosin palveluliiketoimintaa, minkä vuoksi suorat ympäristövaikutukset ovat rajalliset ja merkittävä osa ilmastovaikutuksista syntyy arvoketjussa (Scope 3). Ilmasto on ainoa ympäristön osalta olennaiseksi tunnistettu kestävyysteema, sillä keskeisimpiä vaikutuksia kyetään parhaiten hallitsemaan päästöjen ja energiankulutuksen kautta.

Ilmastonmuutokseen liittyviä teemoja tarkastellaan osana konsernin vastuullisuustyötä, riskienhallintaa ja liiketoiminnan kehittämistä. Vuoden 2025 aikana konserni edisti ilmastotyötä määrittelemällä siihen liittyviä rooleja ja vastuita sekä kehittämällä hiilijalanjälkilaskentaa. Konsernin rooli on määritellä ilmastoon liittyvät toimintaperiaatteet ja raportointikäytännöt sekä seurata keskeisiä mittareita. Liiketoimintayhtiöt vastaavat ilmastotoimenpiteiden suunnittelusta ja toteutuksesta omassa toiminnassaan ja voivat asettaa omia tavoitteitaan toimintaympäristönsä mukaisesti.

Barona liittyi vuonna 2024 Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja sitoutui asettamaan tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet syksyyn 2026 mennessä. Keväällä 2025 Barona

laati ilmastotiekartan ja siirtymäsuunnitelman, jonka perusteella Baronan tavoitteena on vuoden 2035 mennessä vähentää Scope 1-2 kasvihuonekaasupäästöjä 58,8 % ja Scope 3 päästöjä 35 %. Tavoitteet tullaan hyväksyttämään SBTi:llä vuoden 2026 aikana. Barona muodostaa noin 70 prosenttia Bravedo-konsernin liikevaihdosta, joten yhtiössä tehtävä ilmastotyö on myös konsernin näkökulmasta merkittävä.

Ilmastonmuutokseen liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt)

Bravedo on tunnistanut ilmastonmuutokseen liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia osana kaksinkertaista olennaisuusarviointiaan. Tunnistettuja teemoja ovat erityisesti energiankäyttö, kasvihuonekaasupäästöt omassa toiminnassa ja arvoketjussa sekä ilmastoon liittyvät maine-, kustannus- ja asiakasriskit. Kaikki tunnistetut olennaiset ilmastoon liittyvät riskit ovat siirtymäriskejä. Lyhyen aikavälin olennaiset riskit liittyvät energian hinnan nousuun ja sääntelystä aiheutuviin lisäkustannuksiin.

Kestävyys-seikka	Ilmastonmuutoksen hillintä	Ilmastonmuutoksen hillintä
Vaikutuksen luonne	Todellinen negatiivinen	Potentiaalinen positiivinen
Kuvaus	Toiminnasta ja hankinnoista syntyy kasvihuonekaasupäästöjä.	Henkilöstön osaaminen ja toimintatapojen kehittäminen voivat vähentää päästöjä.
Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet	Energian hinnan nousu ja sääntely lisäävät kustannuksia; energia- tehokkuus ja vähäpäästöiset ratkaisut voivat parantaa kilpailukykyä. Toimenpiteiden puute johtaa maineriskeihin ja asiakkuuksien menettämiseen	Vastuulliset ratkaisut voivat vahvistaa asiakaskysyntää ja markkina-asemaa.
Arvoketjun osa	Oma toiminta, arvoketjun alkupää	Oma toiminta
Aikajänne	Keskipitkä	Keskipitkä

Konsernitasoista ilmastoon liittyvää skenaario- tai resilienssianalyysiä ei ole toistaiseksi vielä tehty raportointivuonna 2025. Nykyinen arvio konsernin ilmastoon liittyvästä resilienssistä perustuu kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin tuloksiin, liiketoimintojen riskien tunnistamiseen sekä ilmastodata- ja raportointikäytäntöjen vaiheittaiseen kehittämiseen.

Resilienssin arviointia kehitetään tulevana vuosina osana ilmastoriskien, tavoitteiden ja mahdollisten siirtymäsuunnitelmien tarkentumista ja skenaariotyöskentelyn toteuttamista arvioidaan osana ilmastotyön ja raportointikäytäntöjen jatkokehitystä. Arvolähtöinen yrityskulttuuri, avoimuus ja vuorovaikutus vahvistavat konsernin resilienssiä ja valmiutta vastata muuttuviin toimintaympäristön haasteisiin.

Siirtymäsuunnitelma ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Vuonna 2025 painopiste oli siirtymäsuunnitelman valmistelua tukevissa toimenpiteissä, kuten päästölaskennan ja energiadatan kehittämisessä sekä raportointikäytäntöjen yhtenäistämisessä. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on muodostaa konsernille vertailukelpoinen lähtötaso ilmasto-vaikutusten seurannalle ja tulevien tavoitteiden asettamiselle.

Vuoden 2025 aikana Barona julkaisi oman ilmastotiekarttansa, joka toimii konsernin sisäisenä vertailukohtana ilmastotyön kehittämiselle. Lisäksi konsernitasolla edistettiin yhteisten mittarien määrittelyä.

Bravedon toimintamallin mukaisesti liiketoimintayhtiöt voivat valmistella omia siirtymäsuunnitelmiaan, kun taas konsernitasolla painopiste on yhteisten käytäntöjen ja mittariston kehittämisessä. Näiden pohjalta tavoitetasojen asettamista ja konsernitason siirtymäsuunnitelman tarvetta arvioidaan seuraavassa vaiheessa.

Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Ilmastoon ja ympäristöön liittyviä olennaisien IROjen hallintaa ohjaa ympäristöpolitiikka. Ympäristöpolitiikan luomisessa on kuultu Bravedo Oy:n vastuullisuuskomiteaa, johon kuuluu edustajia eri yhtiöistä ja henkilöstöstä. Lisäksi eettisen liiketoiminnan periaatteet, toimittajien eettinen ohjeistus ja hankintapolitiikat ohjaavat ympäristön

kannalta kestäväää toimintaa. Nämä toimintaperiaatteet on esitelty tarkemmin osissa Arvoketjun työntekijät sekä Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen.

Ympäristöpolitiikka on julkaistu suomeksi ja englanniksi Bravedon nettisivuilla vuonna 2025. Konserniyhtiöt vastaavat toimintaperiaatteiden toteutuksesta omissa toiminnoissaan, ja toteutumista seurataan konsernitasolla vastuullisuuskomitean kautta.

Ilmastonmuutokseen liittyvät mittarit ja toimenpiteet

Bravedo kehittää konsernitason mittaristoa ilmastoon liittyvien IROjen seuraamiseksi. Vuoden 2025 aikana asetettiin myös päästöihin liittyvät strategiset mittarit. Bravedo-konsernin ilmastotyön keskeiset seurantamittarit ovat:

- Ilmastonmuutokseen liittyvien olennaisten riskien hallitsemiseksi:
 - energian kokonaiskulutus
 - uusiutuvan energian osuus energian kokonaiskulutuksesta
- Päästöjen hillitsemiseksi, ilmastonmuutokseen liittyvien olennaisten riskien hillitsemiseksi ja mahdollisuuksien edistämiseksi:
 - kokonaiskasvihuonekaasupäästöt
 - kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti suhteessa liikevaihtoon

Mittareille ei ole vielä asetettu tavoitetasoja. Tavoitteiden määrittelyä valmistellaan, kun raportoinnin tietopohja ja vertailukelpoisuus paranevat.

Ympäristöpolitiikka			
Keskeiset sisällöt	Määrittää konsernin sitoutumisen ilmastonmuutoksen hillintään, energiatehokkuuteen, uusiutuvan energian käyttöön, resurssi- ja materiaalitehokkuuteen sekä kiertotalouteen. Huomioi myös luonnon monimuotoisuuden sekä päästöjen seurannan ja raportoinnin.		
Sitoumukset ja viitekehykset	Pariisin ilmastosopimus sekä soveltuva kansallinen ja EU-ympäristölainsäädäntö.		
Toimintaperiaatteeseen liittyvät olennaiset vastuullisuusaiheet	Ilmastovaikutukset (Scope 1–3), energiatehokkuus ja uusiutuva energia. Lisäksi resurssi- ja materiaalitehokkuus, ympäristöosaamisen kehittäminen.		
Ylin toimielin, joka vastaa toimintaperiaatteesta	Bravedon johtoryhmä.		
Toimintaperiaatteen kattavuus	Koskee koko Bravedo-konsernia, mukaan lukien kaikki tytäryhtiöt ja liiketoiminta-alueet. Toimintaperiaate koskee myös merkittävimpiä liikekumppaneita ja toimittajia.		

Taulukko: KPI: Energian kokonaiskulutus (MWh)
Lisätiedot laskentatavasta:
Katso kappaleesta: Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Yhtiö / liiketoiminta	2025 (toteuma)	Keskeiset toimenpiteet*	Lisätiedot
Bravedo-konserni	7 668	Energiakatselmus toteutettu; datankeruuta kehitetty	Katselmus kattaa Suomen toimitilat
Henkilöstöratkaisut	6 140	Kohdekohtainen energiakatselmus (Avialogis-logistiikkakeskus)	Painopiste toimitilojen energiatehokkuudessa
Sosiaali- ja terveyspalvelut	1 017	–	
Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut	305	Toimitilojen optimointi	Sisältää Sevendos, Noren, Recright, Aitomation, Tulka
Muut	206	Toimitiloista luopuminen (Bravedo Oy)	Vaikutus näkyy vuodesta 2026

* Suurin osa kokonaiskasvihuonekaasupäästöihin liittyvistä toimista liittyy myös energiaan liittyvien riskien hallitsemiseen, osana suurempaa ilmasto-/ympäristökokonaisuutta.

Taulukko: KPI*: Uusiutuvan energian osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)
Lisätiedot laskentatavasta:
Katso kappaleesta: Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Yhtiö / liiketoiminta	2025 (toteuma)	Huomiot
Bravedo-konserni	60%	
Henkilöstöratkaisut	61%	
Sosiaali- ja terveyspalvelut	55%	
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	57%	
Muut	50%	

* Suurin osa kokonaiskasvihuonekaasupäästöihin liittyvistä toimista liittyy myös energiaan liittyvien riskien hallitsemiseen, osana suurempaa ilmasto-/ympäristökokonaisuutta. Vuoden 2025 aikana ei toteutettu suoria toimenpiteitä uusiutuvan energian osuuden lisäämiseksi.

Taulukko: Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (t CO2-ekv.)
Lisätiedot laskentatavasta:
Sisältää Scope 1-3 sijaintiperusteiset päästöt. Laskentamenetelmästä voi lukea lisää osiosta Kasvihuonekaasupäästöt ja päästöjakauma.

Yhtiö / liiketoiminta	2025 (toteuma)	Huomiot
Bravedo-konserni	42 673	
Henkilöstöratkaisut	23 895	
Sosiaali- ja terveyspalvelut	4 296	
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	6 621	
Muut	7 861	

Vuoden 2025 aikana yllä kuvattujen toimenpiteiden lisäksi ilmastotyön kehittämiseksi otettiin merkittäviä askelia:

- Päästölaskenta kattoi ensi kertaa koko konsernin tiedot. Laskentaa tarkennettiin myös kattamaan työmatkakyselyt ja kaikki toimitilat.
- Baronassa käynnistettiin SBTi-prosessi ilmastotavoitteiden ja siirtymäsuunnitelman valmistelulla
- Baronassa käytiin aktiivista vuoropuhelua eläkevakuutusyhtiöiden kanssa päästöjen vähentämiseksi

Vuonna 2026 tarkoituksena on kehittää konserni-tason päästölaskennan kattavuutta ja datan laa-tua sekä automatisointia entisestään, sekä aset-

taa ensimmäiset konsernitason ilmastotavoitteet. Baronan tavoitteena on validoida SBTi-tavoitteet ja kehittää oman päästölaskennan primääridatan osuutta.

Bravedolla ei ole ollut päästöhyvityksiin liittyviä hillintähankkeita, eikä konsernilla tai konserni-yhtiöillä ole käytössään sisäistä hiilen hinnoittelu-järjestelmää.

Bravedolla ei ole mittareita, jolla seurattaisiin suoraan osaavan ja tietoisien henkilöstön välil-lisiä vaikutuksia ilmastomuutoksen hillintään, vaikka se on todettu olennaiseksi vaikutukseksi. Henkilöstön ymmärrystä ja osaamista kuitenkin kehitetään jatkuvasti konsernin toimintaperiaat-teiden mukaisesti. Raportointikauden aikana on tehty seuraavia toimenpiteitä:

Yhtiö / liiketoi-minta-alue	Toimenpiteet 2025	Tulokset 2025	Opit ja jatkotoimen-piteet (2026)
Bravedo-konserni	Bravedon verkkosivuille luo-tiin vastuullisuusosio, jossa julkaistiin konsernin keskeiset vastuullisuuteen liittyvät toi-mintaperiaatteet sekä vuoden 2024 vastuullisuusraportti.	Vastuullisuustiedon läpinäkyvyys ja saatavuus paranivat sekä henkilöstölle että ulkoisille sidosryhmille.	Ympäristöpolitiikan jalkauttamista ja seuran-takäytäntöjä kehitetään osana konsernin ympäristötyön jatko-kehitystä.
Bravedo-konserni	Vastuullisuuskomitean työskentely jatkui osana konsernin vastuullisuus-johtamista. ESG-riskit sisällytettiin osaksi konsernin riskienhallinnan viitekehystä.	Ilmasto- ja muut ESG-teemat huomioidaan osana konsernin riskien tunnistamista ja arviointia.	ESG-riskien tunnistamis-ta ja arviointia kehitetään edelleen osana konsernin riskien-hallintaprosessia.
Bravedo-konserni	Pakollinen vastuullisuus-koulutus toimihenkilöille (sisältäen ESG- ja ilmasto-teemat).	Ilmasto- ja vastuullisuusosaaminen vahvistui avainhenkilöiden tasolla. Koulutuksen suoritti 502 Baronan toimihenkilöä ja 31 Bravedo Oy:n työntekijää. Koulutuksessa osallistujat nostivat esiin myös tekoälyn käytön mahdolliset ilmastovaikutukset.	Arvioidaan koulutus-mallin laajentamista kon-sernitasolle vaihteittain sekä tarkastellaan teko-älyn käytön mahdollisia ilmastovaikutuksia osana vastuullisuustyötä.

Päästö- ja energiatiedot 2025

Päästölaskentaa kehitettiin ja laajennettiin merkittävästi vuoden 2025 aikana. Raportointikaudella panostettiin laskennan tarkentamiseen, jotta tavoitteiden asettaminen voidaan tehdä luotettavaan ja vertailukelpoiseen tietopohjaan perustuen. Vuoden 2024 päästötiedot eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2025 tietojen kanssa, minkä vuoksi niitä ei esitetä osana tätä raporttia. [Vuoden 2024 tiedot löytyvät vuoden 2024 vastuullisuusraportista.](#)

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	Bravedo-konserni	Henkilöstö-ratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia & konsultointi	Muut
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	4 610	3 775	558	173	104
Uusiutuvan energian osuus (%)	60%	61%	55%	57%	50%
Biomassaan perustuva energiankulutus (MWh)		-	-	-	-
Ostetun energian osuus (MWh)	4 403	3 568	558	173	104
Itse tuotetun energian osuus (MWh)	207	207	0	0	0
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	3 058	2 365	459	132	102
Fossiilisen energian osuus (%)	40%	39%	45%	43%	50%
Ostetun energian osuus	3 058	2 365	459	132	102
Itse tuotetun energian osuus (MWh)	0	0	0	0	0
Ydinenergia (MWh)	-	-	-	-	-
Ydinenergian osuus (%)	-	-	-	-	-
Kokonaisenergiankulutus (MWh)	7 668	6 140	1 017	305	206

Päästöintensiteetti

Bravedo (yhteenveto) - Päästöintensiteetti suhteessa liikevaihtoon (t CO2-ekv. / €)	Bravedo-konserni	Henkilöstö-ratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia & konsultointi	Muut
Scope 1-2 -päästöintensiteetti (g CO ₂ e / €, sijaintiperusteinen)	0,86	0,91	1,18	0,38	0,90
Scope 1-2 -päästöintensiteetti (g CO ₂ e / €, markkinaperusteinen)	2,26	2,24	4,08	0,97	2,35
Scope 1-3 -päästöintensiteetti (g CO ₂ e / €, sijaintiperusteinen)	84	67	76	87	473
Scope 1-3 -päästöintensiteetti (g CO ₂ e / €, markkinaperusteinen)	86	69	78	88	474
Kasvihuonekaasuintensiteetin laskemiseen käytetty liikevaihto					
Liikevaihto (muut)	505 200 216	355 662 899	56 856 606	76 053 643	16 627 068
Liikevaihto yhteensä (tilinpäätöksissä)	505 830 000	354 372 000	56 791 000	75 878 666	

Kasvihuonekaasupäästöt ja päästöjakauma (Scope 1–3)

Bravedon kasvihuonekaasupäästöjen laskenta kattaa raportointivuonna koko konsernin liiketoiminnan. Laskentaa tarkennettiin ja laajennettiin vuoden 2025 aikana useisiin tietolähteisiin, minkä vuoksi vuoden 2024 tiedot eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2025 tietoihin.

Kasvihuonekaasupäästöt Scope 1–3 (t CO2-ekv.)	Bravedo-konserni	Henkilöstöratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointiratkaisut	Muut
Scope 1 päästöt	101	68	23	1	9
Biogeeniset päästöt	-	-	-	-	-
Scope 2 päästöt	332	254	44	28	6
Biogeeniset päästöt	-	-	-	-	-
Sijaintiperusteiset päästöt	332	254	44	28	6
Markkinaperusteiset päästöt	1042	730	209	73	30
Scope 3	42 240	23 573	4 229	6 592	7 846
1. Ostetut tavarat ja palvelut	41 297	22 790	4 145	6 548	7 814
1.1 Pilvipalvelut ja datakeskuspalvelut	-	-	-	-	-
2. Tuotantohyödykkeet	0	0	0	0	0
3. Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	196	145	30	14	7
4. Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	394	393	-	-	1
5. Toiminnassa muodostuva jäte	12	3	7	2	0
6. Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	173	124	4	27	18
7. Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	156	106	43	1	6
8. Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	-	-	-	-	-
9. Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	-	-	-	-	-
10. Myytyjen tuotteiden jalostus	-	-	-	-	-
11. Myytyjen tuotteiden käyttö	-	-	-	-	-
12. Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa	-	-	-	-	-
13. Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät	-	-	-	-	-
14. Franchising	-	-	-	-	-
15. Investoinnit	12	12	-	-	-
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt	42 673	23 895	4 296	6 621	7 861

■ Oma henkilöstö



Oma henkilöstö

Bravedo-konserni toimii henkilöstöintensiivisillä toimialoilla ja on Suomen suurimpia työnantajia. Työehdot, työhyvinvointi, työturvallisuus, osaamisen kehittäminen, yhdenvertaisuus sekä henkilöstön osallistuminen ovat keskeisiä teemoja konsernin toiminnassa. Vuonna 2025 keskityttiin konsernitason käytäntöjen yhtenäistämiseen, raportointivalmiuden parantamiseen ja mittariston kehittämiseen.

Raportointirajaukset

Vuoden 2025 raportoinnissa omaan henkilöstöön liittyvien mittareiden kvantitatiivinen raportointi painottuu konsernin suurimpiin liiketoiminta-alueisiin: henkilöstöratkaisuihin Suomessa, sosiaali- ja terveyspalveluihin sekä teknologia- ja konsultointiratkaisuihin. Teknologia- ja konsultointiratkaisuissa laadulliset tiedot kattavat pääosin Sevendosin.

Ulkomaisista yksiköistä raportoidaan pääosin henkilöstömäärä henkilötyövuosina (FTE) sekä maat, joissa työskentelee yli yli 50 henkilöä (raportoinnin olennaisuusrajaus). Muut henkilöstöön liittyvät tiedot eivät vielä kata ulkomaisia yksiköitä. Konserni kehittää raportointikäytäntöjä ja tiedonkeruuta kattavuuden parantamiseksi.

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Omaan henkilöstöön liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on esitelty alla olevassa taulukossa.

Kestävyysseikka	Vaikutuksen luonne	Vaikutus (impact)	Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet	Arvoketjun osa	Aikajänne
Työllisyysturva, työaika ja työ- ja yksityiselämän tasapaino	Todellinen negatiivinen	Vuorotyön kuormittavuus, työajan säännöllisyys vaikuttavat hyvinvointiin sekä työn- ja vapaa-ajan tasapainoon	Epävakaus voi lisätä vaihtuvuutta ja heikentää työnantajakuva. Lisääntyneet poissaolot ja heikentynyt tuottavuus.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
Terveys ja turvallisuus	Todellinen negatiivinen	Työhön liittyy fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä.	Tapaturmat ja sairauspoissaolot lisäävät kustannuksia. Parantunut tuottavuus ja vähentyneet kustannukset.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Todellinen positiivinen	Monimuotoinen työyhteisö ja osallistava kulttuuri tukee yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta.	Lisääntynyt sitoutuminen ja parempi päätöksenteko. Parempi työnantajakuva ja osaajien houkuttelu.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt, keskipitkä
Työehtosopimukset	Todellinen positiivinen	Työehtosopimukset tukevat tasapuolisia työehtoja.	Vakaa toimintaympäristö ja pienempi työoikeudellinen riski.	Oma toiminta	Lyhyt
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Todellinen positiivinen	Monimuotoinen työyhteisö tukee yhdenvertaisuutta.	Parempi työnantajakuva ja osaajien houkuttelu.	Oma toiminta	Lyhyt
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio	Potentiaallinen negatiivinen	Syrjintä voi heikentää hyvinvointia.	Mainehaitat ja oikeudelliset riskit.	Oma toiminta	Lyhyt
Osaamisen kehittäminen	Todellinen positiivinen	Koulutus tukee osaamista ja työllistettävyyttä.	Kilpailukyvyyn vahvistuminen ja kasvumahdollisuudet.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt
Yksityisyys	Todellinen negatiivinen	Henkilötietojen käsittelyyn liittyy riskejä.	Tietosuoja-rikkomukset voivat johtaa sakkoihin ja mainehaittoihin.	Oma toiminta	Lyhyt
Asuinolot	Todellinen positiivinen	Asianmukaiset asuinolot tukevat hyvinvointia.	Parantunut työntekijäkokemus ja sitoutuminen.	Oma toiminta, arvoketjun loppupää	Lyhyt

Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet

Bravedon henkilöstöön liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hal- lintaa ohjaavat konsernin ihmisoikeuspolitiikka, HR-politiikka sekä eettisen liiketoiminnan periaat- teet. Poliitikat perustuvat kansainvälisiin viiteke- hyksiin, kuten YK:n ihmisoikeusjulistukseen, ILO:n perussopimukseen sekä OECD:n toimintaohjeisiin.

Ihmisoikeuspolitiikka ja HR-politiikka ovat julki- sesti saatavilla Bravedon verkkosivuilla suomeksi

ja englanniksi, ja niiden sisältöä viestitään hen- kilöstölle osana perehdytystä ja sisäistä viestintää.

Konsernin moniyhtiörakenne mahdollistaa yhtiö- kohtaisesti joustavat käytännöt, mutta edellyttää yhteisiä vähimmäisperiaatteita, joita sovelletaan kaikissa konserniyhtiöissä. Konserniyhtiöt vas- taavat toimintaperiaatteiden toteutumista seura- taan konsernitasolla liiketoimintojen ja HR-toi- mintojen kautta sekä vastuullisuuskomiteassa.

	Ihmisoikeuspolitiikka	HR-politiikka
Keskeiset sisällöt	Määrittää konsernin sitoutumisen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen omassa toiminnassa ja arvoket- jussa sekä ohjaa haitallisten vaiku- tusten tunnistamista, ehkäisyä ja korjaamista.	Määrittää vastuullisen työnantajuuden periaatteet koko konsernissa. Poliitiikka kattaa oikeudenmukai- set ja läpinäkyvät työehdot, turvallisen ja hyvin- vointia tukevan työympäristön, tasa-arvon ja yhden- vertaisuuden edistämisen sekä osaamisen ja am- matillisen kehittymisen tukemisen. Lisäksi se linjaa hyvän johtamisen periaatteet, esihenkilövastuut ja henkilöstöjohtamisen vähimmäisvaatimukset.
Sitoumukset kansainvälisiin viitekehyksiin	YK:n ihmisoikeusjulistus, ILO:n perussopimukset ja OECD:n toi- mintaohjeet.	Sitoutuminen YK:n ihmisoikeusjulistukseen, ILO:n perussopimukseen sekä OECD:n monikansallisia yri- tyksiä koskeviin toimintaohjeisiin. Näiden mukaises- ti yritys kieltää lapsityön, pakotyön ja ihmiskaupan kaikissa omissa toiminnoissaan.
Toimintaperiaattee- seen liittyvät olen- naiset vastuullisuus- aiheet	Ihmisoikeudet, yhdenvertaisuus ja turvallinen työympäristö omassa toiminnassa ja arvoketjussa.	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, työelämän tasapaino, työturvallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa- arvo, osaamisen kehittäminen, urakehitys sekä oikeudenmukainen ja osallistava johtaminen.
Ylin toimielin, joka vastaa toimintaperiaatteesta	Bravedon johtoryhmä	Bravedon johtoryhmä
Toimintaperiaatteen kattavuus	Kattaa koko Bravedo-konsernin henkilöstön ja freelancerit. Tytär- yhtiöillä voi olla tarkentavia poli- tiikkoja, jotka eivät saa olla ristirii- dassa konserninlinjausten kanssa.	Kattaa koko Bravedo-konsernin oman henkilöstön. Tytäryhtiöillä voi olla tarkentavia henkilöstöpolitiik- koja, jotka eivät saa olla ristiriidassa konsernin HR- politiikan kanssa.

Vuoropuhelu oman henkilöstön kanssa

Bravedossa henkilöstön näkemyksiä kerätään useiden toisiaan täydentävien kanavien kautta, kuten henkilöstö- ja pulssikyselyillä, kehitys- ja 1:1- keskusteluilla, työsuojelun ja yhteistoiminnan rakenteissa sekä vuoropuhelussa työntekijä- edustajien kanssa. Lisäksi Barona ja Luona toteut- tavat kahden vuoden välein tasa-arvo- ja yhden- vertaisuuskyselyitä. Käytännöt vaihtelevat liike- toiminta-alueittain henkilöstörakenteen ja toimi- alan erityispiirteiden mukaan.

Kanavien toimivuutta ja vaikuttavuutta arvioidaan muun muassa vastausprosenttien, palautteiden ja kehitystoimien toteutumisen perusteella. Vas- tuu kanavien toimivuudesta on yhtiöiden toimi- tusjohtajilla tai heidän nimeämillään vastuuhenkilöillä, ja konsernin vastuullisuuskomitea seuraa niiden käyttöä osana henkilöstöohjelmien vuosittaista seurantaa.

Kanava	Tarkoitus	Kohderyhmä	Vaikuttavuuden seuranta
Henkilöstö- ja pulssikyselyt	Henkilöstökokemuksen ja kehityskohteiden tunnistaminen	Koko henkilöstö	Vastausprosentit, tulosten kehitys ja kehitystoimet
Kehitys- ja 1:1-keskustelut	Yksilöllinen palaute, tavoitteiden asettaminen ja kehittyminen	Työntekijät	Palautteet ja toteutetut kehitystoimet
Työsuojelun ja yhteistoiminnan rakenteet	Henkilöstön osallistaminen ja työoloihin liittyvien asioiden käsittely	Henkilöstö ja edustajat	Käsitellyt asiat ja toimenpiteet
Työntekijäedustajien kanssa käytävä vuoropuhelu	Edustuksellinen vuoropuhelu ja henkilöstön näkökulmien esiin tuominen	Henkilöstöryhmät	Vuoropuhelun jatkuvuus ja käsitellyt aiheet
Whistleblowing-kanava	Huolenaiheiden ja epäkohtien ilmoittaminen	Henkilöstö ja sidosryhmät	Ilmoitusten käsittely ja seuranta

Bravedon yhtiöissä noudatetaan kansallista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia sekä tehdään yhteistyötä työntekijäedustajien kanssa. Henkilöstön näkemyksiä hyödynnetään liiketoi- minta- ja konsernitason päätöksenteossa sekä kehittämistoimissa, kuten työhyvinvoinnin, johta- miskäytäntöjen, osaamisen ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä. Erityistä huomiota kiinnitetään henkilöstöryhmiin, joiden työolosuhteet tai työ- suhdemuodot poikkeavat toisistaan, kuten vuokratyöntekijöihin.

Vuonna 2025 vuoropuhelua vahvistettiin useis- sa liiketoiminnoissa. Esimerkiksi Sevendos Groupissa kehitettiin vuoropuhelukäytäntöjä työntekijäliiton kanssa ja Luonassa vahvistettiin luottamusmiesyhteistyötä. Lisäksi palautetietoa hyödynnettiin työhyvinvointiin, johtamiskäytäntöi- hin, osaamisen kehittämiseen ja yhdenvertaisuu- teen liittyvien toimenpiteiden suunnittelussa.

Huolenaiheiden ilmoittaminen ja korjaavat toimet

Ilmoitusten käsittely on kuvattu tarkemmin osiossa Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen.

Omaan henkilöstöön liittyvät mittarit ja toimenpiteet

Bravedo kehittää konsernitason mittaristoa oman henkilöstön hyvinvoinnin, turvallisuuden ja henkilöstökokemuksen seuraamiseksi. Vuonna 2025 käytössä olleet keskeiset konsernitason mittarit olivat tapaturmataajuus (TRIF) sekä henkilöstökokemusta kuvaava eNPS.

Taulukko: KPI: Tapaturmataajuus (TRIF)

Lisätiedot laskentatavasta: Tapaturmataajuus kuvaa työpaikkatapaturmien määrää miljoonaa tehtyä työtuntia kohden (LTI4). Tässä raportissa TRIF vastaa LTI4-taajuutta.

Yhtiö / liiketoiminta-alue	2025	2024	Muutos%
Bravedo-konserni	7,6	10,8	-30 %
Henkilöstöratkaisut yhteensä	8,1	9,7	-16 %
Asiakkailla työskentelevät	9,1	9,7	-6 %
Toimihenkilöt	0,8	0	n/a
Sosiaali- ja terveystalvet	2,8	5,1	-45 %
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	0	5,3	-100 %
Muut	0	14,3	-100 %

Mittareiden kvantitatiivinen raportointi painottuu liiketoiminta-alueisiin, jotka kattavat valtaosan konsernin henkilöstöstä: henkilöstöratkaisuihin, sosiaali- ja terveystalvetuihin sekä teknologia- ja konsultointiratkaisuihin kuuluvaan Sevendos Groupiin. Konserni kehittää myös muita henkilöstöön liittyviä mittareita, kuten sairauspoissaoloihin ja osaamisen kehittämiseen liittyviä tunnuslukuja, jotta niitä voidaan hyödyntää vertailukelpoisina konsernitason mittareina tulevilla raportointikausilla. Mittareille ei ole vielä asetettu tavoitetasoja.

Mittarit

eNPS-mittaria seurataan liiketoiminta-alueittain, koska henkilöstörakenne ja työympäristöt vaihtelevat merkittävästi eri liiketoiminnoissa. Konsernitason mittaria hyödynnetään henkilöstökokemuksen kehityssuunnan seuraamiseen sekä kehitystoimenpiteiden tunnistamiseen. Bravedo arvioi parhaillaan henkilöstökokemuksen mittaristoa, ja eNPS-mittarin rinnalle voidaan tulevaisuudessa ottaa käyttöön tarkempia henkilöstökokemusta kuvaavia mittareita.

Taulukko: KPI: eNPS

Lisätiedot laskentatavasta: eNPS-mittari kuvaa henkilöstön halukkuutta suositella työnantajansa.

eNPS	2024 (perusarvo)	2025 (toteuma)	Huomiot
Bravedo-konserni	-	-	Konsernitason tuloksia tarkastellaan liiketoiminta-alueittain henkilöstörakenteen erojen vuoksi.
Henkilöstöratkaisut (Barona)			Baronan henkilöstö jakautuu toimihenkilöihin ja asiakasorganisaatioissa työskenteleviin työntekijöihin, joiden tuloksia seurataan erikseen.
Toimistolla työskentelevät	22	14	
Asiakkailla työskentelevät	36	34	
Sosiaali- ja terveystalvet (Luona)	-4	8	
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	-	-	
Sevendos	46	50	
Muut (Bravedo Oy)	-	-	

Osaamisen kehittäminen

Bravedo tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä konserni- ja liiketoimintatasolla. Vastuu osaamisen kehittämisestä on liiketoiminta-alueilla, ja tavoitteena on vahvistaa ammattitaitoa sekä varmistaa kyky vastata muuttuvan työelämän, asiakastarpeiden ja sääntelyn vaatimuksiin.

Osaamisen kehittäminen perustuu työn kautta oppimiseen, vuorovaikutukseen ja koulutuksiin, ja sitä tuetaan konsernitasolla erityisesti johtamisen, teknologisen kehityksen ja sääntelyyn liittyvän osaamisen osalta. Vuonna 2025 panostettiin erityisesti tekoälyosaamiseen, johtamisen kehittämiseen sekä perehdytyskäytäntöjen uudistamiseen. Henkilöstölle tarjottiin tekoälylukutaitokoulutusta, käytännönläheisiä valmennuksia sekä sisäisiä osaamisverkostoja, jotka tukevat uusien työkalujen hyödyntämistä arjessa. Perehdytysmalleja kehitettiin tukemaan nopeampaa työn aloitusta ja jatkuvaa oppimista.

Vuonna 2025 osaamisen kehittämiseen käytettiin yhteensä 12 263 tuntia, josta valtaosa kohdistui henkilöstöintensiivisiin liiketoimintoihin. Teknologia- ja konsultointiratkaisujen osalta luvut kattavat vain konsernin koulutusalueen kautta raportoidut koulutukset eivätkä kata kaikkien yhtiöiden omia koulutusjärjestelmiä. Osaamisen kehittämisen mittaristo ja raportointi ovat kehitysvaiheessa, ja tavoitteena on yhtenäistää koulutustietojen kerääminen sekä parantaa datan kattavuutta ja vertailukelpoisuutta konsernitasolla.

Taulukko: Työntekijöille tarjottu koulutus (tuntimäärä)

Yhtiö / liiketoiminta-alue	Tuntimäärä	Lisätietoja
Bravedo-konserni	12 263	
Henkilöstöratkaisut (sis. toimistolla ja asiakkailta työskentelevät)	10 158	Sisältää sekä toimistolla että asiakkailta työskentelevät työntekijät.
SoTe-palvelut	1 684	
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	234	Kattavat vain konsernin järjestämät koulutukset → kokonaiskuva osin puutteellinen.
Muut	187	



Toimenpiteet 2025

Vuonna 2025 Bravedossa jatkettiin henkilöstön hyvinvointiin, osaamiseen ja työolosuhteisiin liittyvien käytäntöjen kehittämistä. Keskeisiä kehityskohteita olivat työkykyjohtamisen käytäntöjen kehittäminen, esihenkilötyön vahvistaminen, henkilöstökokemuksen seuranta sekä osaamisen kehittämisen käytäntöjen yhtenäistäminen. Toimenpiteiden kehittämistä jatketaan vuonna 2026 erityisesti työkykyjohtamisen, esihenkilötyön, henkilöstökokemuksen ja osaamisen kehittämisen osa-alueilla.

Olennaiset vastuullisuusteemat	Liiketoiminta-alue	Toimenpiteet ja keskeiset havainnot 2025
Työehdot ja osallistaminen	Bravedo-konserni	Henkilöstökokemusta kehitettiin vahvistamalla esihenkilötyötä ja hyödyntämällä henkilöstöpalautetta. Johdolle ja esihenkilöille käynnistettiin johtamisen kehittämisohjelma. Henkilöstökokemusta seurataan säännöllisesti henkilöstökyselyillä ja tuloksia hyödynnetään johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisessä.
	Henkilöstöratkaisut (Barona)	Henkilöstökokemusta kehitettiin esihenkilötyötä vahvistamalla, johtamisvalmennuksilla sekä henkilöstöpalautteen käsittelyllä. Toimenpiteet tukevat eNPS-mittarin kehitystä.
	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	Luona Oy:lle valittiin luottamusmies, mikä vahvisti henkilöstön edustusta ja yhteistoimintaa.
	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut (Sevendos)	Liityntäsopimus työntekijäliiton kanssa tehtiin ja konsernin luottamushenkilöt valittiin. Vuoropuhelua toteutettiin yhteisissä kokouksissa ja paikallisen sopimisen kautta.
Työaika ja työllisyysturva	Henkilöstöratkaisut (Barona)	Työaikaa ja työsuhteita ohjaavat lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Kuormitusta hallittiin työkykyjohtamisen käytännöillä, kuten varhaisen tuen mallilla sekä kevennetyn ja korvaavan työn ratkaisuilla. Toimenpiteet tukevat työkykyä ja sairauspoissaolojen hallintaa.
	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	Työn sujuvoittamishankkeessa kehitettiin työprosesseja työn selkeyttämiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi. Lisäksi kehitettiin henkilöstön liikkuvuutta tukeva malli työvuorojen joustavuuden lisäämiseksi.
	Henkilöstöratkaisut (Barona)	Toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyitä sekä perustettiin monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Tuloksia seurataan säännöllisesti liiketoiminnoissa.
	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin ja on henkilöstön saatavilla intranetissä.
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inkluusio	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut (Sevendos)	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat päivitettiin konsernitasolla ja DEI-strategian valmistelu käynnistettiin.
	Bravedo-konserni	Työturvallisuuskäytäntöjä ja työkykyjohtamista kehitettiin konsernitasolla. Esihenkilöiden osaamista varhaisen välittämisen toimintamalleissa vahvistettiin. Työkykyä ja työhyvinvointia seurattiin osana jatkuvaa henkilöstöjohtamista. Toimenpiteet tukevat tapaturmataajuuden (LTI4) kehitystä.
	Henkilöstöratkaisut (Barona)	Työkykyjohtamisen toimintamallia kehitettiin ja esihenkilöiden osaamista vahvistettiin. Hyvinvointipalveluita laajennettiin ja sairauspoissaolojen vaihtoehtoja hyödynnettiin. Toimenpiteet tukevat sairauspoissaoloasteen ja henkilöstökokemuksen kehitystä.
	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	Työsuojelutoimikunta, riskien arvioinnit ja ensiapukoulutukset toteutettiin osana jatkuvaa työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamista.
Työhyvinvointi ja turvallisuus	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut (Sevendos)	Konsernitasoinen työsuojelutoimikunta perustettiin ja henkilöstön turvallisuuteen liittyvä riskianalyysi toteutettiin.
	Bravedo-konserni	Esihenkilövalmennusta kehitettiin ja osaamista vahvistettiin erityisesti tekoäly- ja johtamisosaamisen osalta. Liiketoiminnoissa kehitettiin osaamisen johtamisen käytäntöjä ja koulutuskokonaisuuksia. Osaamisen kehittämisen seurantaa yhtenäistetään vaihteittain.
	Henkilöstöratkaisut (Barona)	
	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	
Osaamisen kehittäminen	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut (Sevendos)	
	Bravedo-konserni	
	Henkilöstöratkaisut (Barona)	
	Sosiaali- ja terveyspalvelut (Luona)	

Työntekijöiden ominaisuudet

Henkilöstöratkaisuliiketoiminnassa henkilöstö koostuu kolmesta työntekijäryhmästä: Baronan toimistolla työskentelevät, Baronan johtamissa yksiköissä asiakkaille työskentelevä henkilöstö sekä asiakkaan toimipisteissä työskentelevät työntekijät. Baronan johtamia yksiköitä ovat esimerkiksi Avialogis-logistiikkakeskus sekä palvelukeskukset. Asiakkaan toimipisteissä työskentelevät ovat Baronan työntekijöitä, mutta he työskentelevät asiakasorganisaatiossa ja ovat asiakasyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa.

Tässä raportissa Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevät on luettu asiakkaille työskentele- viin, mikäli ei ole toisin mainittu.

Henkilöstöä koskevat tiedot esitetään raportointi- vuodelta 2025 henkilötyövuosina (FTE). Vuoden 2024 henkilöstöluvut esitettiin tilikauden päätty- mispäivän henkilömääränä (31.12.2024), eivätkä luvut ole vertailukelpoisia vuoden 2025 lukujen kanssa. Vuoden 2024 luvut löytyvät vuoden 2024 vastuullisuusraportista.

Sukupuolijakauma

Seuraavassa taulukossa esitetään henkilöstön sukupuolijakauma raportointikaudella konserni- tasolla. Ulkomailla työskentelevien työntekijöiden osalta vuodelta 2025 oli saatavilla ainoastaan tieto henkilöstön määrästä yhteensä. Sukupuolta ja muita työntekijäominaisuuksia koskevia tietoja ei ollut saatavilla raportointiajankohtana, minkä vuoksi nämä työntekijät on esitetty kohdassa “ei ilmoitettu”.

Henkilöstömäärä maittain

Valtaosa Bravedo-konsernin työntekijöistä työskentelee Suomessa. Konsernilla on lisäksi työntekijöitä useissa muissa Euroopan maissa. Ulkomailla työskentelevät työntekijät sijoitu- vat pääosin henkilöstöratkaisuliiketoimintaan. Muut maat sisältävät Puolan, Slovakian, Tanskan, Saksan ja Portugalin.

Taulukko: Työsuhteisten työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan (FTE)

Sukupuoli	Henkilöstö- ratkaisut (toimistolla työskentelevät)	Henkilöstö- ratkaisut (asiakkaille työskentelevät)	SoTe- palvelut	Teknologia- ja konsultointi ratkaisut	Muut	Bravedo yhteensä
Miehet	216	3 084	39	164	22	3 526
Naiset	435	1 514	179	64	37	2 229
Muut	0	35	0	0	0	35
Ei ilmoitettu	104	802	0	1	0	907
Yhteensä	755	5 436	218	230	59	6 697

Taulukko: Työsuhteisten työntekijöiden määrä maittain

Maa	Avg. FTE
Suomi	5 929
Ruotsi	188
Espanja	262
Viro	180
Norja	75
Muut maat*	63
Yhteensä	6 697

*Muut maat sisältävät Puolan, Slovakian, Tanskan, Saksan ja Portugalin.

Työsuhteisten työntekijöiden määrä sopimustyypeittäin ja sukupuolen mukaan

Alla esitetään Suomessa työskentelevät työsuhteiset työntekijät vuonna 2025 jaoteltuna sopimustyypeittäin, sukupuolen sekä tehtäväryhmän mukaan (FTE). Ulkomaisten yksiköiden osalta vastaavia tietoja ei ollut saatavilla raportointivuodelta 2025. Tiedonkeruuta kehitetään näiden tietojen kattamiseksi tulevina raportointikausina.

Henkilöstöratkaisuliiketoiminnan luonteeseen kuuluu, että asiakkailla työskentelevien työnteki-

jöiden työsuhteet ovat usein määräaikaisia, osa-aikaisia tai vaihtelevan työajan sopimuksia, kuten keikka- ja sesonkityötä. Tämä heijastuu henkilöstörakenteeseen ja erityisesti määräaikais-ten sekä vaihtelevan työajan työsuhteiden osuuteen.

Työn luonteen erojen vuoksi toimistolla työskentelevien ja asiakkailla työskentelevien työntekijöiden sopimusjakaumaa esitetään erikseen, jotta henkilöstörakenteesta muodostuu oikea ja läpinäkyvä kuva.

Taulukko: Työsuhteisten työntekijöiden määrä sopimustyypeittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna

Työsuhteen tyyppi	Naiset		Miehet		Muut	Ei ilmoitettu	Yhteensä
	toimihenkilöt	työntekijät	toimihenkilöt	työntekijät			
Työntekijöiden määrä yhteensä (henkilömäärä)	547,10	1 685,75	386,21	3 118,33	34,68	156,93	5 929
Vakinaisten työntekijöiden määrä (FTE)	525,08	906,32	381,34	1 795,18	9,94	-	3 618
Määräaikaisten työntekijöiden määrä (FTE)	22,02	779,43	4,87	1 323,15	24,74	-	2 154
Vaihtelevalla työajalla olevien työntekijöiden määrä (0-tuntisopimus) (FTE)	0	389,75	0	385,01	21,82	-	797
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä (FTE)	474,14	1 002,74	362,73	2 226,00	8,63	-	4 074
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä (FTE)	73,33	293,25	23,49	507,32	4,23	-	902

Henkilöstön vaihtuvuus

Raportissa käytetty vaihtuvuusprosentti kuvaa organisaatiosta poistuneiden työntekijöiden osuutta tarkastelujaksolla. Vaihtuvuus lasketaan vertaamalla ajanjakson aikana organisaatiosta lähteneiden työntekijöiden määrää kyseisen ajanjakson keskimääräiseen henkilöstömäärään. Taulukko kattaa Suomen toiminnot eikä sisällä Bravedo-konsernin sisäisiä siirtymiä.

Vaihtuvuus on korkeampaa sosiaali- ja terveystal-veluissa sekä henkilöstöratkaisui-ssa, erityisesti asiakkail- la työskentelevien työntekijöiden osalta. Tämä on tyypillistä henkilöstöpalvelualalle, jossa työsuhteet ovat usein sidoksissa asiakastoimek- siantojen kestoon ja toimeksiantojen päättyminen näkyy luonnollisesti korkeampana vaihtuvuutena.

Bravedo seuraa myös konsernin sisäistä liikku- vuutta osana työntekijöiden urakehityksen tuke- mista ja osaamisen hyödyntämistä. Vuonna 2025 konsernin sisällä tehtäviä vaihtoi 626 työntekijää, mikä tukee osaamisen säilymistä ja kehittymistä konsernin eri liiketoiminnoissa.

Taulukko: Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikauden aikana (Suomi)

	Henkilöstö- ratkaisut (toimistoilla työskentelevät)	Henkilöstö- ratkaisut (asiakkail- la työskentelevät)	SoTe- palvelut	Teknologia- ja konsultointi- ratkaisut	Muut	Bravedo yhteensä
Lopettaneet	175	4 198	188	36	14	4 611
Työntekijöiden vaihtuvuus%	19,57%	28,79%	41,14%	12,9	17,07%	28.3 %

Työehtosopimusten kattavuus

Bravedon työntekijät työskentelevät useilla eri toimialoilla, ja työehtosopimusten soveltaminen vaihtelee liiketoiminta-alueittain. Vuonna 2025 Bravedon Suomen toimistolla työskentelevistä toimihenkilöistä työehtosopimusten piiriin kuului 53 %. Asiakkail- la työskentelevistä työntekijöistä 99,2 % oli työehtosopimuksen piirissä.

Henkilöstöratkaisui-ssa toimihenkilöistä esimerkik- si esihenkilöasemassa työskentelevät eivät enää kuulu työehtosopimuksen piiriin. Lisäksi työehto- sopimuksia ei sovelleta konsernin johtajiin eikä kaikissa liiketoiminnoissa esihenkilötehtävissä toimiviin työntekijöihin.

Vuonna 2025 työehtosopimusten soveltaminen laajeni konsernissa, kun myös teknologiayhtiöissä otettiin käyttöön työehtosopimuksia liittyntä- sopimusten kautta.

Työntekijöiden edustus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu toteutuvat lainsäädännön mukaises- ti, ja niitä koskevat käytännöt on kuvattu tarkem- min kohdassa “Vuoropuhelu oman henkilöstön kanssa”.

Monimuotoisuuden mittarit

Ylin johto 2025

Ylintä johtoa edustavat esitetyissä luvuissa Bravedon hallitus ja johtoryhmä.

Henkilöstön ikäjakauma

Bravedo-konsernin henkilöstö koostuu eri ura-vaiheissa olevista työntekijöistä. Vuonna 2025 henkilöstöstä 48,6 % sijoittui 30–50-vuotiaisiin, 36,6 % oli alle 30-vuotiaita ja 14,9 % yli 50-vuotiaita.

Konsernin monialainen rakenne ja palvelumalli selittävät ikäjakauman vaihtelua: vuokratyö ja asiakastyö painottavat nuorempia ikäryhmiä, kun taas asiantuntijatehtävissä korostuu kokemus. Konserni seuraa ikäjakaumaa osana henkilöstö-rakenteen ja monimuotoisuuden kehittämistä.

Taulukko: Bravedon ylin johto

		2024		2025	
Bravedon ylin johto		Headcount	%	Headcount	%
Hallitus	Miehet	3	100 %	4	80 %
	Naiset	0	0 %	1	20 %
	Riippumattomat	2	66,7 %	5	80 %
	Yhteensä	3	100 %	5	100 %
Johtoryhmä	Miehet	12	85,7 %	11	84,6 %
	Naiset	2	14,3 %	2	15,4 %
	Riippumattomat	13	92,9 %	12	92,3 %
	Yhteensä	14	100 %	13	100 %

Taulukko: Työntekijöiden ikäjakauma (Suomi)

	<30 vuotta		30–50 vuotta		>50 vuotta		Yhteensä
Bravedo	2 168	36,6 %	2 879	48,6 %	881	14,9 %	5 929
Henkilöstöratkaisut, yhteensä	2 113	38,9 %	2 559	47,1 %	767	14,1 %	5 439
Toimistolla työskentelevät	56	8,6 %	465	71,4 %	130	20 %	651
Asiakkailla työskentelevät	2 056	42,9 %	2 095	43,7 %	646	13,7 %	4 797
SoTe-palvelut	30	13,8 %	122	56 %	66	30,3 %	218
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	22	10,7 %	157	76,6 %	26	12,7 %	205
Muut	4	6,8 %	41	69,5 %	14	23,7 %	59

Riittävä palkka

Vähimmäispalkan toteutuminen varmistetaan noudattamalla sovellettavia työehtosopimuksia ja työsopimuslain määräyksiä. Palkkaus määräytyy tehtävän vaativuuden, markkinakäytäntöjen sekä sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Objektiivisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo pyritään varmistamaan soveltamalla selkeitä, ennalta määriteltäjä vaativuuskriteerejä.

Sosiaalinen suoje lu

Yrityksen Suomen yhtiöiden työntekijät kuuluvat lakisääteisen sosiaaliturvan piiriin, joka kattaa keskeiset elämäntilanteet, kuten sairauden, työttömyyden, työtapaturmat ja perhevapaat. Näin ollen työntekijöiden sosiaalinen suoje lu perustuu toimintamaiden julkisiin järjestelmiin.

Terveys ja työturvallisuus

Bravedo seuraa työturvallisuutta erityisesti tapaturmataajuuden (LTI4) avulla. Vuonna 2025 tapaturmataajuus oli 7,6, eikä kuolemaan johtaneita tapaturmia tapahtunut. Vuonna 2025 100 % Bravedon omasta työvoimasta Suomessa kuului työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen käytäntöjen piiriin.

Raportoidut työturvallisuustiedot kattavat konsernin Suomen liiketoiminnot. Konserni ei vielä raportoi kaikkia ESRS S1-13 mukaisia mittareita, kuten työperäisiä sairauksia ja menetettyjä työpäiviä, vertailukelpoisessa muodossa, mutta tiedonkeruuta kehitetään vaiheittain.

Tapaturmataajuuden laskuun vaikuttivat sekä työtapaturmien määrän väheneminen että tehtyjen työtuntien lasku. Tapaturmataajuus (LTI4) kuvaa vähintään yhden päivän poissaoloon johtaneiden työtapaturmien määrää suhteessa tehtyihin työtunteihin. Vuoden 2025 työtunnit on es-timoitu keskimääräisen henkilöstömäärän (FTE) ja oletetun vuosityöajan perusteella (1 650 tuntia per henkilö vuodessa), huomioiden tavanomaiset poissaolot.

Perhevapaat

Kaikki Bravedon Suomen yhtiöiden työntekijät ovat oikeutettuja perhevapaisiin Suomen lainsäädännön mukaisesti. Raportoidut tiedot kattavat toimistolla työskentelevät henkilöstöryhmät henkilöstöratkaisuissa, sosiaali- ja terveyspalveluissa, teknologia- ja konsultointiratkaisuissa sekä muissa liiketoiminnoissa. Vuonna 2025 perhevapailla oli tässä raportointipiirissä yhteensä 85 työntekijää, mikä vastaa noin 8,0 % raportointipiirin henkilöstöstä. Naisista 5,7 % ja miehistä 2,4 % oli perhevapailla raportointikauden aikana. Raportointia kehitetään vaiheittain kattamaan myös asiakkailla työskentelevät henkilöstöryhmät tulevilla raportointikausilla.

Ansiotuloa koskevat mittarit

Bravedo ei raportoi vielä tilikaudelta 2025 sukupuolten palkkaeroa eikä korkeimmin palkatun henkilön kokonaisansion suhdetta henkilöstön mediaanikokonaisansioon konsernitasolla. Tiedon tuottaminen edellyttää yhtenäistettyä konsernitason palkkadataa ja laskentaperiaatteita, joita kehitetään edelleen vuonna 2026.

Taulukko: Työturvallisuus ja -terveystilastot (Suomi)

Liiketoiminta-alue	Kuoleman- tapaukset (kpl)	Työtapa- turmat (kpl, kaikki)	Työtapa- turmat (kpl, LTI4)	Tapaturma- taajuus (LTI4)	Työtunnit
Bravedo-konserni	0	209	84	7,6	11 092 265
Henkilöstöratkaisut	0	208	83	8,1	10 260 810
SoTe-palvelut	0	1	1	2,8	395 921
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	0	0	0	0	338 250
Muut	0	0	0	0	97 284

Taulukko: Perhevapaiden määrä sukupuolen mukaan

	Naiset (kpl)	Naiset (%)	Miehet (kpl)	Miehet (%)	Yhteensä (kpl)	Yhteensä (%)
Bravedo yhteensä	60	5,66 %	25	2,36 %	85	8,02 %
Henkilöstöratkaisut	39	5,34 %	17	2,33 %	56	7,67 %
SoTe-palvelut	12	4,62 %	3	1,15 %	15	5,77 %
Teknologia- ja konsultointiratkaisut	5	2,04 %	5	2,04 %	10	4,08 %
Muut	4	5,88 %	0	0,00 %	4	5,88 %

Ihmisoikeuksiin liittyvät tapaukset

Raportointikauden aikana vastaanotettiin yhteensä 10 syrjintään tai häirintään liittyvää ilmoitusta, jotka kaikki koskivat henkilöstöratkaisuliiketoiminta-aluetta. Ilmoitusten perusteella toteutetuissa selvityksissä – mukaan lukien viranomaiskäsittely – todennettiin yksi syrjintätapaus ja yksi häirintätapaus. Molemmat tapaukset liittyivät samaan liiketoiminta-alueeseen.

Syrjintätapaus liittyi rekrytointitilanteeseen, jossa työnhakijan työnteke-oikeuden voimassaoloa koskevaa Maahanmuuttoviraston ohjeistusta oli tulkittu virheellisesti, minkä seurauksena henkilö jäi palkkaamatta kyseisellä ajankohdalla. Työnantaja on yhdenvertaisuusvaltuutetun suosituksen mukaisesti maksanut hyvityksen, ja asia ratkais-

tiin sovinnollisesti. Tapausta seuranneena toimenpiteenä työnantaja on tarkentanut sisäisiä ohjeistuksia työnteke-oikeuden arviointiin liittyen.

Häirintätapaus käsiteltiin työnantajan sisäisten prosessien mukaisesti yhteistyössä asianosaisten, HR:n ja esihenkilön kanssa, ja tapauksen seurauksena annettiin kirjallinen varoitus.

Vakavia ihmisoikeusrikkomuksia ei todettu raportointikaudella omissa prosesseissa, auditoinneissa eikä työntekijöiden tai muiden sidosryhmien yhteydenotoissa.

Kaikki ilmoitukset käsitellään konsernin määrittelemien käytäntöjen mukaisesti, ja tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään tapauskohtaisesti.

Taulukko: Ihmisoikeuksiin liittyvät ilmoitukset ja tapaukset

Maa	Henkilöstö-ratkaisut	SoTe-palvelut	Teknologia- ja konsultointi-ratkaisut	Bravedo yhteensä
Syrjintätapausten lukumäärä	1	0	0	1
Häirintätapausten lukumäärä	1	0	0	1
Syrjintään tai häirintään liittyvien ilmoitusten määrä	10	0	0	10
Tapausten seurauksena maksettujen sakkojen, seuraamusten tai vahingonkorvausten kokonaismäärä	6 000	0	0	6 000
Vakavien ihmisoikeusrikkomustapausten lukumäärä	0	0	0	0
Tapausten seurauksena maksettujen sakkojen, seuraamusten tai vahingonkorvausten kokonaismäärä	0	0	0	0



A woman with long dark hair is sitting at a desk in a dimly lit office. She is looking at a computer monitor on the left. In front of her is a clear water bottle and a white mug with a floral pattern. She is holding a smartphone in her hands. The background is dark and out of focus.

- Arvoketjun työntekijät

■ Arvoketjun työntekijät

Olennaiset arvoketjun työntekijöihin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Bravedo on tunnistanut arvoketjun työntekijöihin liittyvät ihmisoikeusvaikutukset keskeiseksi vastuullisuusteemaksi. Kaksinkertaisen olennaisuus-arvioinnin perusteella merkittävimmät riskit liittyvät hankintaketjuun ja kansainväliseen rekrytointiin.

Hankintaketjussa riskit liittyvät erityisesti toimitusketjun alkuvaiheeseen, jossa voi esiintyä puutteita työehdoissa, työturvallisuudessa ja ihmisoikeuksien toteutumisessa. Kansainvälisessä rekrytoinnissa riskit kohdistuvat erityisesti haavoittuvassa asemassa oleviin työntekijöihin ja rekrytointiketjun alkuvaiheisiin. Keskeisiä riskejä ovat epäselvät työehdot, rekrytointimaksut sekä työntekijän heikko neuvotteluasema.

Mahdolliset ihmisoikeusloukkaukset voivat vaikuttaa työntekijöiden perusoikeuksiin ja aiheuttaa maine-, liiketoiminta- ja luottamusriskien realisoitumista. Bravedo tunnistaa myös mahdollisuuksia vahvistaa arvoketjun vastuullisuutta yhteistyössä toimittajien ja kumppaneiden kanssa sekä kehittämällä eettisiä rekrytointikäytäntöjä.

Alla olevassa taulukossa kuvataan keskeiset arvoketjun työntekijöihin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet (IROt).

Kestävyyseikka	Ihmisoikeudet arvoketjussa
Vaikutuksen luonne	Todellinen negatiivinen
Vaikutus (impact)	Potentiaaliset ihmisoikeusriskit tai epäeettisten työolojen riskit arvoketjussa
Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet	Mainehaitat arvoketjussa tapahtuvista ihmisoikeusloukkauksista tai muuten epäeettisistä työolosuhteista
Arvoketjun osa	Arvoketjun alkupää
Aikajänne	Pitkä

Toimintaperiaatteet

Bravedon arvoketjun työntekijöihin liittyvää vastuullisuustyötä ja olennaisten IROjen hallintaa ohjaavat ihmisoikeuspolitiikka, toimittajien eettinen ohjeistus, eettisen liiketoiminnan periaatteet sekä hankintapolitiikka. Ihmisoikeuspolitiikkaa kuvataan tarkemmin osiossa Oma henkilöstö ja hallintoon liittyviä toimintaperiaatteita osiossa Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen.

Kestävyyseikka	Toimittajien eettinen ohjeistus
Keskeiset sisällöt	Määrittää toimittajille eettiset vähimmäisvaatimukset, mukaan lukien lakien noudattaminen, ihmisoikeudet, työolot, työturvallisuus, syrjimättömyys sekä pakkotyön ja lapsityövoiman kieltö.
Sitoumukset kansainvälisiin viitekehyksiin	Perustuu YK:n ihmisoikeusjulistukseen ja ILO:n työelämän perusperiaatteisiin.
Toimintaperiaatteeseen liittyvät olennaiset vastuullisuusaiheet	Ihmisoikeudet toimitusketjussa, työolot, työturvallisuus, syrjimättömyys, korruption vastaisuus ja ympäristövastuu.
Ylin toimielin, joka vastaa toimintaperiaatteesta	Bravedon johtoryhmä
Toimintaperiaatteen kattavuus	Koskee toimittajia ja alihankkijoita; sisällytetään sopimuksiin keskeisissä hankinnoissa.

Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa ja kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Vuoropuhelu arvoketjun työntekijöiden kanssa toteutuu Bravedossa pääasiassa epäsuorasti toimittajien, rekrytointikumppaneiden sekä sopimus- ja yhteistyösuhteiden kautta.

Kansainvälisessä rekrytoinnissa vuoropuhelu tapahtuu myös suoremmin työntekijöiden kanssa esimerkiksi rekrytointivaiheessa, perehdytyksessä sekä relokaatiopalveluiden yhteydessä. Näin saa-tua tietoa hyödynnetään erityisesti rekrytointikäytäntöjen, perehdytyksen, työntekijätuen ja toimintatapojen kehittämisessä.

Bravedon whistleblowing-kanavat ovat osin myös ulkoisesti saatavilla, ja niiden kautta voidaan ilmoittaa arvoketjuun liittyvistä epäilyistä väärinkäytöksistä. Ilmoituskanavat ovat käytettävissä myös kansainvälisesti rekrytoiduille työntekijöille sekä muille arvoketjun osapuolille.

Osana vastuullista rekrytointia ja hankintaa Bravedo mahdollistaa huolenaiheiden esiin tuomisen myös rekrytointiprosessin aikana tai työsuhteen aikana esimerkiksi rekrytointikumppaneiden, esihenkilöiden, HR:n tai whistleblowing-kanavan kautta. Tämä on erityisen tärkeää kansainvälisessä rekrytoinnissa, jossa työntekijät voivat olla haavoittuvassa asemassa esimerkiksi kieli-muurien tai paikallisten käytäntöjen vuoksi.

Toimittajilta edellytetään vastaavia ilmoituskanavia sekä sitoutumista Bravedon eettisiin periaatteisiin ja ihmisoikeuksia koskeviin vaatimuksiin.

Epäiltyjä rikkomuksia käsitellään tapauskohtaisesti. Mahdollisia toimenpiteitä ovat lisäselvitykset ja auditoinnit, korjaavien toimenpiteiden edellyttäminen sekä yhteistyön rajoittaminen tai päättäminen.

Toimenpiteet, resurssit ja mittarit arvoketjun työntekijöihin liittyen

Hankintaketju

Bravedon toimittajakanta on laaja ja hajautunut, mikä korostaa systemaattisen riskienhallinnan merkitystä. Vuonna 2025 Bravedon Suomen hankinnoissa ostoja tehtiin 3 257 toimittajalta, joista suurin osa on pieniä toimijoita.

Vuonna 2025 päivitetty toimittajien eettinen ohjeistus määrittää toimittajille vähimmäisvaatimukset, jotka koskevat muun muassa:

- lainsäädännön noudattamista ja eettisiä toimintaperiaatteita
- korruption ja lahjonnan kieltoa
- ihmisoikeuksien kunnioittamista, syrjimättömyyttä sekä pakkotyön ja lapsityövoiman kieltoa
- turvallisia ja terveellisiä työoloja
- ympäristövaikutusten hallintaa
- tietojen toimittamista ja auditointien hyväksymistä

Arvoketjuun liittyviä ihmisoikeusriskejä hallitaan osana hankinta- ja kumppanuusprosesseja. Keskeisiä keinoja ovat:

- toimittajien valinta- ja arviointimenettelyt
- sopimusehdot ja eettiset vaatimukset
- toimittajien sitouttaminen eettiseen ohjeistukseen
- auditointimahdollisuudet osana sopimuksia

Vuonna 2025 kehitystyö keskittyi ohjeistusten päivittämiseen ja hankintakäytäntöjen yhtenäistämiseen. Riskiperusteinen toimittaja-arviointi ja auditointikäytännöt ovat keskeisiä jatkokehityskohteita.

Kansainvälinen rekrytointi

Kansainvälistä rekrytointia toteutetaan Bravedo-konsernissa pääasiassa Barona-liiketoiminta-alueella, ja tässä osiossa esitetyt tiedot koskevat pääosin Baronan toimintaa. Kansainvälinen rekrytointi on keskeinen osa henkilöstöratkaisuliiketoimintaa erityisesti toimialoilla, joilla osaajapula on rakenteellista.

Barona noudattaa kansainvälisessä rekrytoinnissa:

- Henkilöstöala HELA ry:n ohjeistusta
- kansainvälisiä ihmisoikeusperiaatteita, mukaan lukien ILO:n periaatteet

Keskeiset periaatteet ovat:

- työntekijöiltä ei peritä rekrytointimaksuja
- työehdot ovat läpinäkyvät ennen työsuhdetta
- työntekijöille tarjotaan perehdytys ja tuki

Kumppanien valinnassa ja arvioinnissa:

- rekrytointikumppanit valitaan riskiperusteisesti
- kumppaneilta edellytetään sitoutumista eettisiin periaatteisiin
- kumppaneiden toimintaa arvioidaan säännöllisesti

Auditointien ja valvonnan osalta:

- rekrytointiprosesseja auditoidaan tarvittaessa myös paikan päällä
- rekrytointiin osallistutaan aktiivisesti eri vaiheissa

Riskien ehkäisyssä:

- työntekijöiltä ei peritä rekrytointimaksuja
- työehdot käydään läpinäkyvästi läpi ennen työsuhdetta

Työsuhteen aikaisessa tuessa:

- tarjotaan perehdytystä ja käytännön tukea uudessa maassa
- tuetaan viranomaisasioinnissa ja asumisessa
- mahdollistetaan palautekanavat ja huolenaiheiden esiin tuominen

Prosessia kehitetään jatkuvasti auditointien, palautteen ja sidosryhmävuoropuhelun perusteella. **Barona on saanut ILO:n tunnustuksen eettisestä rekrytoinnista.**

Mittarit

Arvoketjun työntekijöihin liittyvät konsernitason mittarit otettiin käyttöön vuoden 2025 aikana, ja vuosi 2025 toimii ensimmäisenä lähtötasona näille mittareille. Mittarit kuvaavat kehityksen lähtötilan-
netta ennen vuodelle 2026 asetettuja tavoitteita, ja niiden avulla seurataan toimittajien sitouttamis-
ta, auditointeja ja vastuullisuusosaamisen vahvis-
tamista. Bravedo seuraa arvoketjun työntekijöihin liittyviä teemoja erityisesti hankintaan ja kansain-
väliseen rekrytointiin liittyvien mittareiden avulla.

Hankintaan liittyvät keskeiset mittarit ovat:

- toimittajien osuus, joilla eettinen ohjeistus on osana sopimusta
- toimittaja-auditointien määrä
- hankintoja tekevien henkilöiden koulutuskattavuus

Kansainväliseen rekrytointiin liittyviä tunnuslukuja ovat:

- ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden määrä (174)
- relokaatiopalveluilla tuettujen työntekijöiden määrä

Keskeiset havainnot vuodelta 2025:

- 7 % keskeisistä toimittajista oli sitoutunut eettiseen ohjeistukseen
- auditointeja ei vielä toteutettu
- hankintakoulutuksia ei vielä toteutettu

Taulukko: KPI*: Toimittajien osuus, joilla eettinen ohjeistus osana sopimusta

Yhtiö/ liiketoiminta	Bravedo-konserni
2025 (toteuma)	7%
Lisätiedot	Vuoden 2026 aikana kartoitetaan merkittävimpiä toimittajia sekä sitoutetaan päivitettyyn toimittajien eettiseen ohjeistukseen.

Taulukko: KPI*: Toimittaja-auditointien määrä

Yhtiö/ liiketoiminta	Bravedo-konserni
2025 (toteuma)	0
Lisätiedot	Vuoden 2026 aikana kehitetään yhteisiä auditointikäytäntöjä.

Taulukko: KPI*: Hankintoja tekevien henkilöiden koulutus

Yhtiö/ liiketoiminta	Bravedo-konserni
2025 (toteuma)	0
Lisätiedot	Hankintoja tekeviä henkilöitä koulutetaan vuoden 2026 aikana systemaattisesti.

Toimenpiteet 2025

Vuonna 2025 kehitystyö keskittyi toimintape-
riaatteiden päivittämiseen ja hankintakäytäntöjen yhtenäistämiseen. Samalla tunnistettiin keskeisiä kehityskohteita, kuten toimittajien systemaat-
tisempi sitouttaminen, auditointikäytäntöjen käyttöönotto sekä hankintoihin liittyvän vastuulli-
suusosaamisen vahvistaminen.

Taulukko: Toimenpiteet ja keskeiset havainnot 2025

Olennaiset vastuullisuusseikat	Yhtiö / liiketoiminta-alue	Toimenpiteet ja keskeiset havainnot 2025
Ihmisoikeudet ja työolot toimitusketjussa	Bravedo-konserni	Vuonna 2025 päivitettiin toimittajien eettinen ohjeistus vastaamaan kansainvälisiä vastuullisen hankinnan periaatteita. Ohjeistus määrittää toimittajille vähimmäisvaatimukset koskien mm. ihmisoikeuksia, työoloja ja eettistä toimintaa. Ohjeistuksen hyväksymistä edellytetään keskeisiltä toimittajilta tarjousvaiheessa ja se sisällytetään sopimuksiin vaiheittain eri liiketoiminnoissa. Sopimukseen sisältyy myös mahdollisuus auditointeihin, mutta auditointeja ei vielä toteutettu raportointikaudella.
Ihmisoikeudet ja työolot toimitusketjussa	Bravedo-konserni	Vuonna 2025 päivitettiin hankintapolitiikka vahvistamaan yhtenäisiä ja läpinäkyviä hankintakäytäntöjä sekä toimitusketjuriskien hallintaa. Henkilöstöratkaisuiissa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa vastuullisuus huomioidaan hankinnoissa vakiintuneesti, kun taas teknologia- ja konsultointiratkaisuiissa käytännöissä on vielä vaihtelevuutta.
Ihmisoikeudet ja työolot toimitusketjussa	Bravedo-konserni	Vuonna 2025 valmisteltiin eettistä ostamista koskevia koulutuksia hankintoja tekeville henkilöille vastuullisuusosaamisen vahvistamiseksi. Samalla tunnistettiin tarve systematisoida koulutuksia, sillä hankintoja tehdään hajautetusti useissa yhtiöissä ja organisaatiotasoilla.

Kehityksen painopisteet ja tavoitteet

Bravedo kehittää arvoketjun ihmisoikeusriskien hallintaa vaiheittain kohti systemaattisempaa ja riskiperusteista toimintamallia.

Tavoitteet vuodelle 2026:

- 50 merkittävintä toimittajaa sitoutettu eettisiin vaatimuksiin
- 50 % hankintoja tekevistä henkilöistä suorittanut vastuullisuuskoulutuksen

- Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen



Eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon johtaminen

Bravedon eettisen liiketoiminnan ja hyvän hallinnon toteutumista valvoo konsernin hallitus. Operatiivisesta toteutuksesta vastaa konsernin johtoryhmä, joka vastaa periaatteiden jalkauttamisesta ja seurannasta konsernin toiminnassa.

Eettisen liiketoiminnan toteutumista tukevat konsernin riskienhallinta sekä sisäisen valvonnan käytännöt. Sisäinen valvonta perustuu riskiperusteiseen lähestymistapaan, ja sitä kehitetään vaiheittain osana konsernin hyvän hallintotavan vahvistamista. Noudatamme kansallisia lakeja ja kansainvälisiä normeja, mukaan lukien YK:n, ILO:n ja OECD:n suositukset.

Konsernin eettisen liiketoiminnan periaatteet määrittävät toiminnan reunaehdot ja ohjaavat sekä omaa toimintaamme että toimitusketjuamme. Periaatteita tuetaan ohjeistuksilla, viestinnällä ja esihenkilöiden roolilla niiden jalkauttamisessa arkeen.

Olennaiset hallintoon liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin perusteella Bravedo on tunnistanut eettiseen liiketoimintaan ja hyvään hallintoon liittyviä keskeisiä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia, jotka kohdistuvat ensisijaisesti omaan toimintaan sekä osin arvoketjuun.

Keskeiset teemat liittyvät yrityskulttuuriin, väärinkäytösten ehkäisyyn ja havaitsemiseen, korruption ja lahjonnan torjuntaan sekä poliittiseen vuorovaikutukseen. Näillä teemoilla on suora yhteys konsernin maineeseen, sidosryhmien luottamukseen ja liiketoiminnan jatkuvuuteen.

Kestävyyseikka	Vaikutuksen luonne	Vaikutus (impact)	Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet	Arvoketjun osa	Aikajänne
Yrityskulttuuri ja eettinen liiketoiminta	Potentiaalinen positiivinen	Vahva eettinen kulttuuri tukee luottamusta.	Kilpailuedun vahvistuminen ja sidosryhmäluottamus.	Oma toiminta	Keskipitkä
Whistleblowing	Todellinen positiivinen	Ilmoituskanavat tukevat väärinkäytösten tunnistamista.	Riskienhallinnan tehostuminen.	Oma toiminta	Lyhyt
Poliittinen vuorovaikutus	Potentiaalinen positiivinen	Vuoropuhelu voi edistää toimintaympäristön kehitystä.	Parempi ennakoitavuus ja sääntely-ympäristö.	Oma toiminta	Keskipitkä
Korruption ja lahjonnan ehkäisy	Todellinen positiivinen	Eettiset käytännöt ehkäisevät korruptiota.	Sakkojen ja mainehaittojen välttäminen sekä luottamuksen vahvistuminen.	Oma toiminta	Keskipitkä

Toimintaperiaatteet

Bravedon eettistä liiketoimintaa ja hyvää hallintoa ohjaavat keskeisesti eettisen liiketoiminnan periaatteet ja hankintapolitiikka. Näiden lisäksi konsernilla on useita toimintaa tukevia politiikkoja ja ohjeistuksia, kuten riskienhallinnan periaatteet, sisäisen valvonnan käytännöt sekä tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät ohjeistukset, jotka tukevat hyvän hallintotavan toteutumista.

Kestävyyseikka	Eettisen liiketoiminnan periaatteet	Hankintapolitiikka
Keskeiset sisällöt	Määrittää vastuullisen liiketoiminnan periaatteet, kuten korruption ja lahjonnan vastaisuuden, ihmisoikeuksien kunnioittamisen, ympäristövastuun, tietosuojan ja tietoturvan sekä whistleblowing-menettelyn.	Määrittää konsernin hankintaprosessit, vastuut ja valvontakäytännöt. Ohjaa toimittajavalintoja, kilpailutuksia ja sopimuskäytäntöjä sekä tukee vastuullisuuden huomioimista hankinnoissa.
Sitoumukset kansainvälisiin viitekehyksiin	YK:n ihmisoikeuksien julistus, ILO:n perussopimukset, YK:n korruption vastainen yleissopimus sekä OECD:n toimintaohjeet.	Perustuu soveltuvaan lainsäädäntöön sekä tukee kansainvälisten vastuullisuusperiaatteiden (esim. YK, ILO, OECD) huomioimista hankinnoissa.
Toimintaperiaatteeseen liittyvät olennaiset vastuullisuusaiheet	Korruption ja lahjonnan torjunta, ihmisoikeudet, hyvä hallinto, läpinäkyvyys, tietosuoja ja vastuullinen liiketoiminta.	Vastuullinen hankinta, toimitusketjuriskien hallinta, korruption ehkäisy hankinnoissa, toimittajavalintojen läpinäkyvyys sekä vastuullisuusvaatimusten integrointi hankintaprosesseihin.
Ylin toimielin, joka vastaa toimintaperiaatteesta	Bravedon johtoryhmä	Bravedon johtoyhmä
Toimintaperiaatteen kattavuus	Kattaa koko Bravedo-konsernin ja sen tytäryhtiöt sisältäen kaikki korruptiolle ja lahjonnalle alttiit toiminnot. Sovelletaan myös tärkeimpiin yhteistyökumppaneihin.	Kattaa koko konsernin hankintatoiminnan ohjaten toimittajayhteistyötä konsernitasolla. Sovelletaan kaikkiin hankintoihin.

Mittarit ja toimenpiteet

Bravedo seuraa eettiseen liiketoimintaan ja hyvään hallintoon liittyviä teemoja konsernitason mittareilla, jotka määritettiin vuonna 2025. Mittarit koskevat whistleblowing-ilmoitusten määrää, korruptio- ja lahjontatapausten esiintymistä sekä korruption ja lahjonnan ehkäisyyn liittyvää koulutusta. Lisäksi tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvän koulutuksen suoritti 1 382 henkilöä.

Taulukko: KPI*: Ilmoittajansuojelulain mukaisten väärinkäytösilmoitusten määrä

Yhtiö/liiketoiminta	Bravedo-konserni
2025 (toteuma)	0
Lisätiedot	Vuonna 2025 Bravedoon saapui yhteensä kahdeksan yhteydenottoa, joista kaikki koski henkilöstöratkaisut-kokonaisuutta. Yksikään niistä ei liittynyt ilmoittajan-suojelulain mukaisiin väärinkäytösepäilyihin. Ilmoitukset koskivat esimerkiksi työnteon käytäntöjä työpaikalla tai asiakasyritysten tiloissa, ja kaikki käsiteltiin viipymättä konsernin ohjeistuksen mukaisesti.

*Konsernissa on käytössä EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin (2019/1937) mukainen whistleblowingkanava kaikissa konserniyhtiöissä, joissa on yli 50 työntekijää. Ilmoitusten käsittelystä vastaa riippumaton tiimi, ja prosessi noudattaa lainsäädäntöä sekä konsernin ohjeistuksia.

Taulukko: KPI*: Korruptioon ja lahjontaan liittyvät rikkomukset

Yhtiö/liiketoiminta	Bravedo-konserni
2025 (toteuma)	0
Lisätiedot	

*Korruption torjuntaa toteutetaan konsernin ohjeistusten ja sisäisten valvontakäytäntöjen kautta. Keskeisiä riskialueita ovat hankintaprosessit, kumppanivalinnat sekä lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyvät tilanteet, joissa sovelletaan hyväksyntäkäytäntöjä ja valtuusrajoja.

Taulukko: KPI*: Korruption ja lahjonnan ehkäisyyn liittyvä koulutus

Yhtiö/liiketoiminta	Bravedo-konserni
2025 (toteuma)	69
Lisätiedot	Sisäisen valvonnan koulutus ‘Toimintamalli väärinkäytösepäilyissä’-koulutuksen suorittaneiden määrä.

Olennaiset vastuullisuusseikat	Yhtiö / liiketoiminta-alue	Toimenpiteet ja keskeiset havainnot 2025
Eettinen liiketoiminta ja hyvä hallinto	Bravedo-konserni	Vuonna 2025 eettisen liiketoiminnan periaatteiden soveltamista jatkettiin koko konsernissa. Konsernin sisäistä valvontaa vahvistettiin ja raportointikaudella keskityttiin erityisesti kulu- ja matkalaskujen käsittelyyn eri yhtiöissä.
Hankintojen hallinta ja sisäinen valvonta	Bravedo-konserni	Bravedo-konsernissa hankintapolitiikkaa päivitettiin vuonna 2025 vahvistamaan läpinäkyviä ja yhtenäisiä hankintakäytäntöjä sekä tukemaan toimitusketjuriskien hallintaa. Konsernin eri liiketoiminnoissa hankintoja toteutetaan konsernin linjausten mukaisesti. Henkilöstöratkaisuissa hankinnat perustuvat vakioituun kilpailutusprosessiin ja valvontakäytäntöjä sovelletaan osana operatiivista toimintaa. Sosiaali- ja terveyspalveluissa hankintaprosesseissa varmistetaan toimittajavalintojen läpinäkyvyys ja konsernin periaatteiden noudattaminen. Teknologia- ja konsultointiratkaisuissa hankintakäytännöissä on vielä vaihtelevuutta, ja yhtenäisten prosessien vahvistaminen on tunnistettu keskeiseksi kehityskohteeksi konsernitasolla. Tunnistettiin tarve vahvistaa hankintoihin liittyvää vastuullisuusosaamista, ja koulutusten käyttöönotto on suunniteltu vuodelle 2026.
Korruption ja lahjonnan ehkäisy, Yrityskulttuuri ja eettinen liiketoiminta	Bravedo-konserni	Julkaistiin osana sisäisen valvonnan kehitystä Toimintamalli väärinkäyttösepäilyissä -koulutus. Koulutus on pakollinen uusille toimistolla työskenteleville työntekijöille konsernin emoyhtiössä ja henkilöstöratkaisut-kokonaisuudessa. Kattavuutta laajennetaan 2026 aikana muihin yhtiöihin.
Whistleblowing ja väärinkäytösten paljastaminen	Bravedo-konserni	Julkaistiin sisäinen whistleblowing-kanava, joka on avoinna koko konsernin henkilöstölle (pl. Asiakkailla työskentelevät) ja mahdollistaa ilmoitukset suoraan konsernin emoyhtiölle.

Vuoropuhelu ja poliittinen vaikuttaminen

Bravedo-konsernin poliittinen vaikuttaminen ja viranomaisyhteistyö on ollut raportointikaudella vähäistä. Bravedo Oy, Barona Oy ja Luona Oy on rekisteröity Suomen kansalliseen avoimuusrekisteriin, mutta raportointikaudella ei tehty avoimuusrekisteriin ilmoitettavaa vaikuttamistoimintaa.

Baronan edustajat ovat käyneet rajattua vuoropuhelua viranomaisten kanssa konsernin liiketoiminnan kannalta keskeisissä teemoissa, kuten TE-palveluiden uudistuksessa, harmaan talouden torjunnassa ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyssä. Toiminta on perustunut tiedonvaihtoon ja asiantuntijanäkemyksen jakamiseen, eikä siihen ole liittynyt taloudellista vaikuttamista.

Raportointikaudella ei tehty poliittisia lahjoituksia, eikä konsernin johtoelimiin nimitetty henkilöitä, jotka olisivat toimineet julkishallinnossa kahden edeltävän vuoden aikana.

Huolenaiheiden ilmoittaminen ja käsittely

Bravedossa työntekijät voivat tuoda esiin huolenaiheita esihenkilöiden, HR:n, työsuojeluorganisaation, henkilöstökyselyiden sekä whistle-blowing-kanavan kautta. Palautemekanismeja kehitetään jatkuvasti.

Vuonna 2025 Bravedo otti käyttöön koko konsernin kattavan whistleblowing-kanavan, jonka kautta kaikissa konserniyhtiöissä työskentelevät henkilöt voivat tehdä ilmoituksia keskitetysti emoyhtiölle.

Kanava täyttää EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin (2019/1937) vaatimukset ja on käytössä useassa toimintamaassa (Suomi, Espanja, Ruotsi ja Puola). Ilmoitukset voidaan tehdä luottamuksellisesti ja tarvittaessa anonymisti. Lakisääteisten aiheiden lisäksi kanavaa voidaan käyttää myös esimerkiksi häirintään, epäasialliseen kohteluun ja muihin väärinkäytösepäilyihin liittyvissä tilanteissa. Ulkoiset sidosryhmät voivat tehdä ilmoituksia myös suoraan toimivaltaisille viranomaisille EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin mukaisesti.

Ilmoitusten käsittelystä vastaa riippumaton kolmen hengen tiimi. Prosessi sisältää ilmoituksen vastaanoton, arvioinnin ja tarvittavat jatkotoimenpiteet. Ilmoituksen vastaanotto vahvistetaan 7 päivän kuluessa, ja jatkotoimenpiteistä tiedotetaan viimeistään 90 päivän kuluessa. Tutkinta toteutetaan luottamuksellisesti ja dokumentoidaan asianmukaisesti.

Korruption ja lahjonnan torjunta

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

Korruptioriskien hallinta kohdistuu erityisesti hankintaprosesseihin, kumppanivalintoihin, kulu- ja matkalaskujen käsittelyyn sekä lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyviin tilanteisiin. Näissä sovelletaan hyväksyntäkäytäntöjä, roolipohjaisia valtuusrajoja sekä dokumentoituja päätöksentekoprosesseja.

Hankinta ja toimittajahallinta

Bravedo-konsernin hankinta ja toimittajahallinta tukevat arvoketjuun liittyvien riskien ja vaikutusten hallintaa sekä hyvän hallintotavan toteutumista toimitusketjussa. Konsernin keskitetystä hankinnasta vastaa kahden hengen hankintatiimi.

Vuonna 2025 Bravedon Suomen hankinnoissa ostoja tehtiin 3 257 toimittajalta. Toimittajakanta on hajautunut: 2 209 toimittajalla ostot olivat alle 10 t€ vuodessa.

Toimittajilta edellytetään sitoutumista Bravedon toimittajien eettiseen ohjeistukseen, joka kuvataan tarkemmin Arvoketjun työntekijät -osiossa. Vuonna 2025 niiden toimittajien osuus kokonaisostoista, joiden sopimukseen ohjesääntö sisältyi, oli 7 % (Suomen hankinta).

Vuonna 2025 päivitettiin hankintapolitiikka vahvistamaan hankintatoiminnan yhtenäisyyttä, läpinäkyvyyttä ja riskienhallintaa.

Tavoitteena on, että 50 merkittävintä toimittajaa sitoutuu eettiseen ohjesääntöön tai vastaaviin ehtoihin sopimuksellisesti sekä että 50 % hankintoja tekevistä henkilöistä suorittaa eettistä ostamista koskevan koulutuksen.



■ Liitteet

LIITE 1: Lista Bravedo-konserniin kuuluvista yhtiöistä, jotka osa raportointia

Ei sisällä osakkuusyhtiöitä.

Bravedo Oy — emoyhtiö

- Bravedo Operations Oy

Barona Oy

- Barona Henkilöstöpalvelut Oy
- Barona Customer Services Oy
- Barona Finance Oy
- Barona HR Oy
- Barona IT Oy + Barona IT Aps
- Barona IT Talent Oy
- Barona ICT Services Oy + Barona ICT Services Poland Sp. z o.o.
- Barona Logistiikka Oy
- Barona Logistiikan Koulutuspalvelut Oy
- Barona Logistiikkapalvelut Oy
- Barona Logistiikkaratkaisut Oy
- Barona Logistiikkatyöntekijät Oy
- Barona Logistiikan Ulkoistuspalvelut Oy
- Barona Sisälogistiikkaratkaisut Oy
- Barona Varastopalvelut Oy
- Barona Rakennus Oy
- Suomen Rakennuslogistiikka Oy
- WMRT Rakennus Oy
- Barona Infra Oy
- Barona Sales Oy
- Barona Sales Services Oy
- Barona Sales East Oy
- Barona Sales Fashion Oy
- Barona Sales North Oy
- Barona Sales Retail Oy
- Barona Sales South Oy
- Barona Sales South West Oy
- Barona Sales Trading Oy

- Barona Sales West Oy
- Barona SCC East Oy
- Barona SCC North Oy
- Barona SCC North West Oy
- Barona SCC West Oy
- Barona Teollisuus Oy
- Barona Tekniikka ja Asennus Oy
- Barona Industry Services Oy
- Barona Flexible Industries Oy
- Barona Production Oy
- Barona Teknik och Installation AB
- Finstallation AB
- Barona Customer Care Oy
- Barona Contact Center AB
- Barona Solutions Oy
- Barona Projektit Oy
- Barona Kauppa Oy
- Barona Lounais-Suomi Oy
- Barona Lapland Oy
- Barona Sisä-Suomi Oy
- Barona Pohjanmaa Oy
- Barona Itä-Suomi Oy
- Barona HoReCa Oy
- Barona Global Human Resources Oy
- BaronaHumanResourceServicesAS+Barona AS + BARONA TEKNISK INSTALLASJON AS
- Barona Human Resource Services Sp. z o.o.
- Barona Human Resource Services AB
- Barona Professionals AB
- Barona Eesti OÜ
- Barona Services Spain S.L.
- Barona FINLAND s.r.o.
- Barona Sote Oy
- Barona Työkykypalvelut Oy
- Barona Julkiset Palvelut Oy
- Barona Palvelut Oy
- Portiton Oy
- Saranen Consulting Oy
- Skillcode Oy
- Arffman Finland Oy
- Creators Oy
- Medimanageri Oy

- Oy Finland Relocation Services Ab Ltd
- Entry Education Oy
- FinalSales Oy
- Ugglä Engineering Oy + Ugglä Engineering Sweden AB
- SiteFactory Oy
- Koutsit Group Oy

Luona Oy

- Luona Hoiva Oy
- Luona Terveys Oy

Sevendos Oy

- WunderdogOy+WunderdogInc+Wunderdog Labs SL
- Sevendos GmbH
- CyberDo Oy
- OrangIT Oy
- Polar Squad Oy + Polar Squad GmbH
- Hidden Trail Oy
- Finitec Oy
- AiRoots Oy

Muut yhtiöt

- Tulka Oy
- Recright Oy
- Aitomation Oy + Aitomation PT Ltd.
- Oy Momentous Oy

LIITE 2: Bravedon hiilijalanjäljen laskennan metologia

Standardit

Hiilijalanjäkilaskenta tehtiin Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard -standardin mukaan. Päästöjen konsolidointimenetelmä (boundary approach) on taloudellinen hallinta, joka kattaa konserniyhtiöt sekä yhtiöt joissa Bravedolla on määräysvalta äänivallan perusteella. Laskennassa huomioitujen yhtiöiden raportointikausissa ei ole eroavaisuuksia.

Laskenta perustuu GHG-protokollan periaatteisiin: relevanssi, täydellisyys, johdonmukaisuus, läpinäkyvyys ja tarkkuus. Hiilijalanjäkilaskentaa kehitetään jatkuvasti datan saatavuuden ja laadun parantuessa.

Rajaukset

Laskenta perustuu hybridimalliin, jossa yhdistetään aktiviteettipohjainen laskenta, kustannusperusteinen laskenta sekä estimointi. Aktiviteettipohjaista dataa hyödynnetään aina kun sitä on saatavilla; kustannusperusteinen laskenta ja estimointi toimivat täydentävinä menetelminä.

Scope 1 -päästöt sekä isoimpien toimistojen, Avialogiksen ja ladattavien leasing-autojen Scope 2 -päästöt laskettiin suoraan aktiviteetti-dataan perustuen. Muiden toimitilojen Scope 2 -päästöt laskettiin vuokranantajakyselyn pohjalta: primääridataa käytettiin niiden toimitilojen osalta joista se saatiin, ja loput estimoitiin. Scope 3 -päästöt laskettiin pääosin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta.

Raportointikaudella laskentaa kehitettiin seuraavasti:

- työssäkäyntimatkustuksen päästöt sisällytettiin laskentaan henkilöstökyselyyn perustuen
- matkustuksen ja kululaskujen päästölaskentaa tarkennettiin uuden järjestelmädatan avulla
- kansainväliset yhtiöt sisällytettiin laskentaan ensimmäistä kertaa; niiden päästöt estimoitiin Suomen dataan perustuvilla kertoimilla

Baronalla ei ole EU:n päästökauppajärjestelmän piiriin kuuluvia päästöjä, eikä käytössä ole energiaan liittyviä sopimusvälineitä. Biogeenisiä päästöjä ei toistaiseksi kyetä erottelemaan laskennasta.

Päästötiedot ja -kertoimet

Ensisijaiset päästötiedot saadaan leasing-kumpanilta (autojen WLTP- tai NEDC-arvot), ja niiden oletetaan kattavan keskeiset kasvihuonekaasut (CO₂, SF₆, CH₄, N₂O ja fluoratut hiilivedyt).

Carbonfox-järjestelmää käytetään niiden päästölähteiden laskentaan, joista aktiviteetti-dataa ei ole saatavilla. Järjestelmä laskee ylävirran Scope 3 -päästöt kulutusperusteisella menetelmällä kertomalla laskun summan vastaavalla päästökertoimella. Päästökertoimet perustuvat EXIOBASE3-tietokantaan (versio 3.11), joka on päivitetty raportointikaudella Carbonfox tunnistaa ja laskee päästöt Scope 3 -luokille 1, 2, 4 ja 6, sekä luokittelee erikseen luokat 5 ja 8 kaksoislaskennan välttämiseksi. Scope 3 -luokan 3 päästöt on laskettu erikseen Scope 1 ja 2 -luokkien datan perusteella.

Suoraan kerätty aktiviteettidata korvaa vastaavat kustannusperusteisesti lasketut päästöt, ja kyseiset päästölähteet on eliminoitu Carbon-

fox-datasta kaksoislaskennan välttämiseksi. Tulokset ilmaistaan CO₂-ekvivalentteina 100 vuoden ilmastonlämmityspotentiaalin (GWP100) mukaan, perustuen IPCC AR6 -arviointiraporttiin.

Vertailutiedot

Vuoden 2024 vertailutietoja ei julkaista, koska laskentamenetelmä on tarkentunut ja EXIOBASE3-tietokannan kertoimet on päivitetty raportointikaudella. Tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia eikä niitä oikaista.

Kasvihuonekaasut

Global Warming Potential (GWP) on kasvihuonekaasujen ilmastovaikutusten mitta verrattuna hiilidioksidiin tietyllä aikahorisontilla (yleisimmin 100 vuotta).

Laskenta kattaa keskeiset kasvihuonekaasut (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆ sekä fluoratut kaasut), joiden GWP-arvot vaihtelevat kaasun ilmastovaikutusten mukaan.

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 blurred office scene with two people. In the foreground, a man with a beard and short hair, wearing a light-colored sweater, is looking towards the camera. In the background, another person in a dark green blazer is partially visible. The image has a motion blur effect, suggesting a fast-paced environment. The word "BRAVEDO" is overlaid in the center in a white, bold, sans-serif font.

BRAVEDO