

# Kohti yhdenvertaisempaa huomista





# SOL on suomalainen perheyhtiö

SOL kehittää palvelujaan ja toimintaansa kestävämmäksi ja vastuullisemmaksi asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeet huomioiden.

Suomalaisena ja kansainvälisesti toimivana perheyhtiönä haluamme huolehtia ympäristöstä, työntekijöistämme, asiakkaistamme – teemme sen hyvää hallintotapaa kunnioittaen. Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa SOLissa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukaan ja ottaa huomioon keskeiset sidosryhmät.

Vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa SOLille vastuuta ja huolenpitoa työntekijöistä, asiakkaista ja ympäröivästä yhteiskunnasta sekä luonnosta. Se on omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukaan ottaen huomioon keskeiset sidosryhmät.

SOL on tehnyt erillistä vastuullisuusraportointia jo vuodesta 2010 asti. Tämä on SOLin ensimmäinen GRI-standardien (Global Reporting Initiative) mukaan tehty yritysraportti. Raportissa käydään läpi SOLin tärkeimmät vastuullisuusteemat sekä kerrotaan vuoden 2023 aikana tehdystä vastuullisuustyöstä. Vastuullisuusraportti sisältää Suomen yhtiöt, mutta jatkossa raportoinnin piiriin tullaan sisällyttämään myös muiden maiden yhtiöt.



|           |                                                     |    |
|-----------|-----------------------------------------------------|----|
| <b>1</b>  | <b>Vastuullisuuden kohokohdat 2023</b>              | 3  |
| <b>2</b>  | <b>Omistajien tervehdys</b>                         | 5  |
| <b>3</b>  | <b>Vastuullisuustyön lähtökohdat</b>                | 8  |
|           | Missio, visio ja arvonluonti                        | 9  |
|           | Megatrendit                                         | 10 |
|           | Sidosryhmäyhteistyö                                 | 11 |
| <b>4</b>  | <b>Sitoutuminen vastuullisuuteen</b>                | 12 |
|           | Olennot vastuullisuusteemat                         | 12 |
|           | Vastuullisuustyön johtaminen                        | 13 |
|           | YK:n kestävän kehityksen tavoitteet                 | 14 |
|           | Vastuullisuustyön tavoitteet                        | 15 |
| <b>5</b>  | <b>Ympäristövastuu</b>                              | 16 |
| <b>6</b>  | <b>Sosiaalinen vastuu</b>                           | 21 |
| <b>7</b>  | <b>Vastuullinen hallinto</b>                        | 29 |
| <b>8</b>  | <b>Vastuullisuus yhtiökohtaisesti</b>               | 35 |
|           | SOL Palvelut Oy                                     | 35 |
|           | SOL Kiinteistöpalvelut Oy                           | 37 |
|           | SOL Henkilöstöpalvelut Oy ja Logistiikkapalvelut Oy | 39 |
|           | SOL Pesulapalvelut Oy                               | 42 |
|           | Consultor Finland Oy                                | 44 |
| <b>9</b>  | <b>SOLin historia aikajanalla</b>                   | 46 |
| <b>10</b> | <b>GRI-raportointiperiaatteet</b>                   | 47 |
| <b>11</b> | <b>Data taulukoina</b>                              | 49 |
| <b>12</b> | <b>GRI-indeksi</b>                                  | 52 |

### Suomen liikevaihto

**305,95 milj.€**

Suomen liikevaihto sisältäen eliminoinnit 294,9 milj. € ja ulkomaat 82,4 milj. €.

### Liikevaihto ulkomailla

**85,6 milj.€**

### Henkilöstömäärä

**14 642**

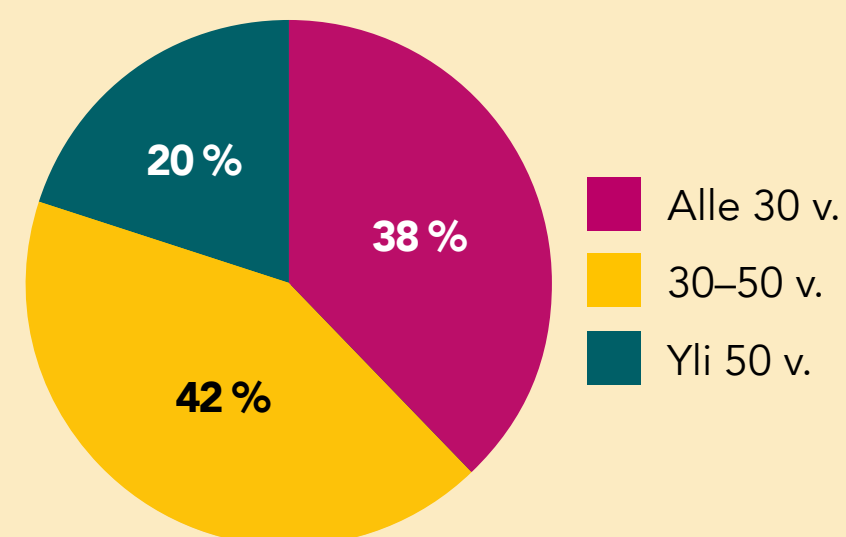
Sisältää sekä Suomen yhtiöiden että ulkomaiden yhtiöiden henkilöstön.

### Sisäiset koulutukset

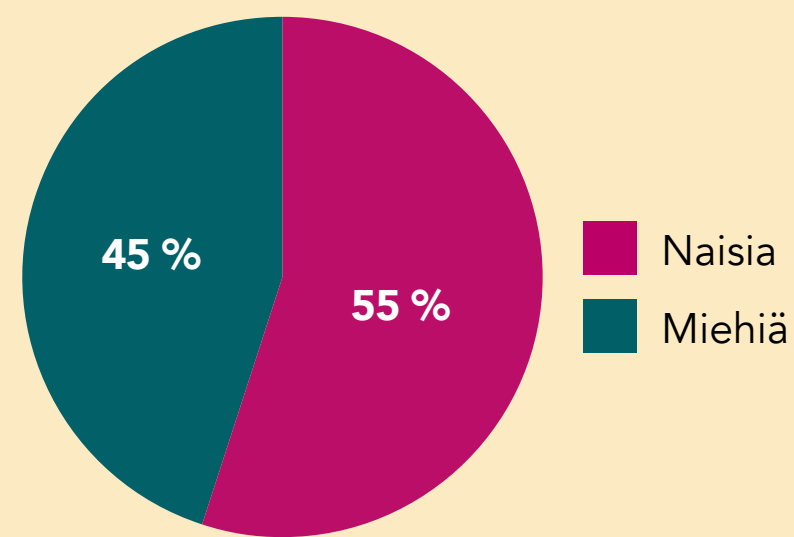
**637** koulutustapahtumaa

**72** aktiivista verkkokoulutusta

### Henkilöstön ikärakenne Suomessa



### Henkilöstön sukupuolijakauma Suomessa



## Suomen yhtiöiden hiilijalanjälki

### Kokonaishiilijalanjälki

**5 431,88 tCO<sub>2</sub>e**

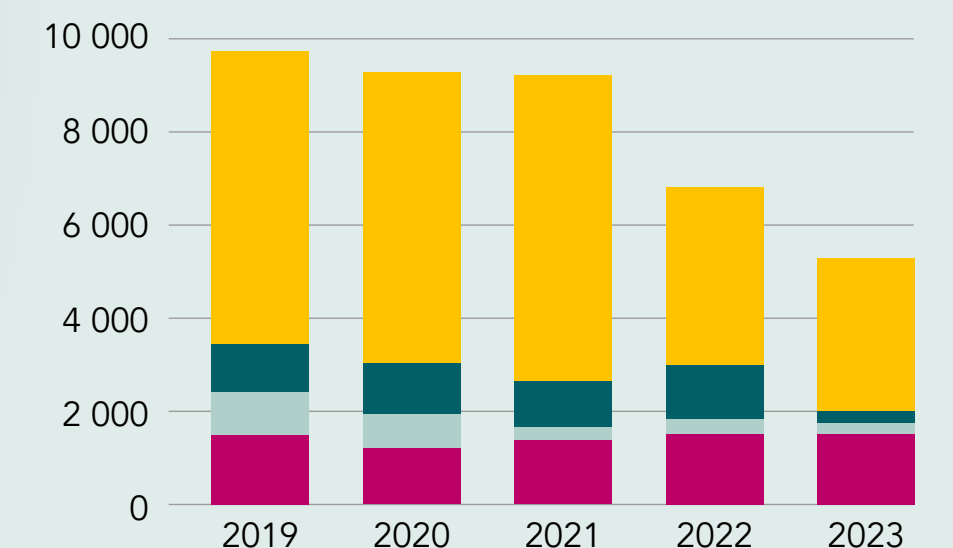
### Hiilijalanjälki työntekijää kohden

**511 kgCO<sub>2</sub>e/hlö**

### Hiilijalanjälki liikevaihtoeuroa kohden

**17,75 gCO<sub>2</sub>e/€**

Laskelma sisältää SOL Palveluiden, SOL Kiinteistöpalveluiden, SOL Henkilöstöpalveluiden, SOL Logistiikkapalveluiden ja SOL Pesulapalveluiden päästöt. Consultor Finlandin päästöt on rajattu laskelman ulkopuolelle.



Logistiikkatoimijoilta ei ole saatavilla tietoa yksittäisen yrityksen kuljetusten päästöistä, eli kuljetukset ja jakelu eivät ole laskennassa mukana.





### Yhä laadukkaampaa vastuullisuusraportointia

SOL aloitti syksyllä 2023 yhdessä Susteran kanssa johtamaan SOLin vastuullisuusraporttia kohti CSRD-direktiivin vaatimuksia. EU:n kestävyysraportointidirektiivi velvoittaa vuodesta 2024 kaikkia suurempia yrityksiä raportoimaan vastuullisuudestaan aiempaa laajemmin. Osana tätä työtä teimme myös laajan sidosryhmäkyselyn, jonka avulla edistämme kaksoisolennaisuusanalyysiamme.

### Hyvä työ palkitaan

Vuonna 2023 SOL lahjoitti työntekijöilleen kiitoksena hyvästä työstä lähes 900 000 euroa. SOL Palvelut jakoi henkilöstölle noin 850 000 euroa ylimääräisiä bonuksia. Myös Consultor palkitsi työntekijöitään, joten bonusten kokonaismäärä nousi lähes 900 000 euroon.

Bonuksia  
henkilöstölle  
yhteensä lähes

**900  
000 €**



 Sininauhasäätiö

### Lahjoitus Sininauhasäätiölle

Pääkaupunkiseudun puhtaanapidon tiimi keräsi Sininauhasäätiölle lahjoituksia vaatteista ja kengistä. Tiimi keräsi myös varoja, joilla ostettiin hygieniatarvikkeita. Keräyksen päätteeksi SOLin tiimi toimitti lahjoitukset Sininauhasäätiön päiväkeskukseen. Sininauhasäätiö tekee arvokasta työtä asunnottomuuden poistamiseksi ja tukee yhteiskunnan kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevia.



### Oulussa luovutettiin verta

SOLin Oulun piirin työntekijät pelastivat 48 ihmistä luovuttamalla yhteiskampanjassa verta. Kaikkiaan 16 SOLilaista osallistui verenluovutukseen SPR Oulun veripalvelussa. Yhdellä luovutuksella pelastetaan 3 henkilön henki.



### Työkykyjohtaminen ja työturvallisuus esillä

Järjestimme työkykyjohtamisen ja työturvallisuuden RoadShown eri puolella Suomea. Tapahtumien aikana niin esihenkilöille kuin työntekijöille jaettiin tietoa tärkeistä jokapäiväiseen työhön liittyvistä faktoista.

### Reppu selkään kaikille koululaisille

Koululaiset Ylivieskassa ja Kokkolassa saivat reppuja, kun SOLin Vaasan toimiston työntekijät osallistuivat OP:n ja HOPE ry:n reppukeräykseen. Solilaiset keräsivät yhteensä 20 reppua. Reppukeräyksellä tuetaan vähävaraisten perheiden lapsia lukuvuoden alussa. Tavoitteena on, että mahdollisimman monella lapsella on reppu, kun kouluvuosi alkaa.



# Tähtäämme vastuullisuustyön edelläkävijäksi

Haluamme perheyriksenä olla mukana rakentamassa arvojemme mukaista tulevaisuutta, jossa jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet pärjätä ja edetä työelämässä. Olemme perinteisesti olleet Suomen 15 suurimman työllistäjän joukoissa ja alueellisesti merkityksemme saattaa olla tätäkin merkittävämpi. Meillä on siis aito mahdollisuus vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan ja sen asenteisiin toimintamme kautta. Haluammekin tehdä oikeita ja vastuullisia ratkaisuja edistääksemme yhteistä hyvää.



Perheyhtiön johtajina toimivat sisaruspari Juhapekka Joronen ja Peppi Kaira.

## SOLin vastuullisuustyön peruspilarit

Perheyhtiönä alusta asti toimineen SOLin omistajina edellytämme yhtiöltä sen arvojen mukaista ja vastuullista toimintaa. Toimimme palvelualalla, joten henkilöstömme on tärkein voimavaramme. Sosiaalinen vastuu on siis meille ykkösprioriteetti. Avainasemassa on positiivinen, kannustava ja monimuotoinen yrityskulttuuri, jossa työntekijät voivat hyvin. Haluamme olla lisäksi apuna kotouttamassa ja yhdistämässä perheitä, joten autamme ulkomailta tulevan työntekijän perheen Suomeen. Sosiaalisen vastuun lisäksi meille on tärkeää huolehtia ympäristöstä. Peruseriaatteenamme on oman toiminnan

ympäristövaikutusten tunnistaminen ja minimoiminen sekä työilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Haluamme kehittää toimintaamme siten, että voimme tulevaisuudessa tarjota myös asiakkaillemme palveluita ja ratkaisuja, joilla voimme auttaa heitä saavuttamaan omat ympäristö- ja ilmastotavoitteensa.

Kaiken toimintamme lähtökohtana on vastuullinen hallinto, jossa tärkeimpänä resurssina ovat matala organisaatio ja perheyriksen arvot. Haluamme tehdä rehtiä ja eettisesti kasvavaa liiketoimintaa, jossa avainasemassa on selkeä ja avoin viestintä niin sisäisesti kuin ulkoisesti.



### Vastuullisuustyö vuonna 2023

Kuluneena vuonna jatkoimme merkittävää työtämme turvalisen, yhdenvertaisen ja kannustavan työympäristön tarjoamiseksi henkilöstöllemme. Haluamme vaalia ja kehittää yhdenvertaista työyhteisöä, jossa on mahdollista kasvaa, kouluttautua ja tehdä työtä arvojen mukaisesti sukupuoleen, ikään, kansalaisuuteen, taustaan ja uskomuksiin katsomatta. Olemme aidosti kiinnostuneita työntekijöidemme työtyytyväisyydestä, jota mittaamme Ilopuntarin avulla. Kyselyn kautta työntekijät voivat vaikuttaa myös oman työnsä kehittämiseen. Kuluneena vuonna henkilöstö arvioi työtyytyväisyyden keskimäärin arvosanalla 4,3 asteikolla 1–5, mikä on erittäin hyvällä tasolla. Työmme henkilöstön tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin eteen on siis selkeästi tuottanut tulosta. 40 % työntekijöistä (4 190 henkilöä) ja 53 % toimihenkilöistä (193 henkilöä) vastasi kyselyyn.

Vuoden aikana jatkoimme työtä myös ukrainalaisten auttamiseksi yhdessä viranomaisten, Ukraina-yhdistysten ja vastaanottokeskusten kanssa. Olemme työllistäneet Suomessa noin 500 ukrainalaista sekä auttaneet heitä esimerkiksi matka- ja asuntojärjestelyissä, asuntojen kalustamisessa sekä ruoka- ja vaatehankinnoissa. Työ jatkuu niin kauan, kuin apuja tarvitaan. Yhtenä merkittävänä tekona kuluneena vuonna oli lopullinen poistuminen Venäjän markkinoilta. Tämä päätös toi meille merkittäviä taloudellisia tappioita, mutta paljon isompi merkitys oli toiminnan eettisyydellä.

*Haluamme vaalia ja kehittää  
yhdenvertaista työyhteisöä,  
jossa on mahdollista kasvaa,  
kouluttautua ja tehdä työtä arvojen  
mukaisesti sukupuoleen, ikään,  
kansalaisuuteen, taustaan  
ja uskomuksiin katsomatta.*

Haluamme tuottaa palveluitamme tavalla, joka pyrkii luonnonvarojen säilyttämiseen ja ympäristölle aiheutuvan kuormituksen vähenemiseen. Olemme myös sitoutuneet Keskuskauppakamarin Ilmastositoutuksen mukaisesti tavoittelemaan hiilineutraaliutta vuoteen 2035 mennessä. On ollut hienoa huomata, miten vastuulliset valintamme hankinnoissamme ja ratkaisuisamme pienentävät ympäristövaikutustamme sekä miten kannustinjärjestelmämme on kannustanut henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla. Nämä valinnat näkyvät myös vuoden 2023 hiilijalanjäljen laskennan tuloksissa, kun olemme saaneet vähennettyä päästöjämme jopa 20 % edelliseen vuoteen verrattuna.





*Oman haasteensa ja samalla rikkautensa toimintaan tuo iso henkilöstömäärä, joka palvelee asiakkaitamme tuhansissa eri paikoissa maantieteellisesti.*

### Katse tulevaan

Toimintamme on kasvanut ja laajentunut useilla mittareilla sekä maantieteellisestikin kuluneiden vuosien aikana. Kasvu ja kehitys sekä menestyksemme kertoo SOLin onnistuneen palvelemaan aurinkoisesti sekä vastuullisesti asiakkaitaan. Kehitys muutaman palvelun kansallisesta yhtiöstä kansainväliseksi monipalvelukonserniksi perheyhtiön arvot ja kulttuuri säilyttäen kertoo omalta osaltaan onnistuneista valinnoista sekä teoista matkan varrella. Oman haasteensa ja samalla rikkautensa toimintaan tuo iso henkilöstömäärä, joka palvelee asiakkaitamme tuhansissa eri paikoissa maantieteellisesti.

Tulevaisuudessa uusia haasteita liiketoiminnan kehitykseen tuovat kiristyvät ja kasvavat vastuullisuus- ja kestävyystyön vaatimukset. EU:n kestävyysraportointidirektiivi (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) tulee koskemaan organisaatiotamme vuoden 2025 alusta lähtien. Tämä tarkoittaa, että osallistamme sidosryhmiämme laajemmin kestävyystyön kehittämiseen sekä raportoimme siitä



yksityiskohtaisemmalla tasolla. Vastuullisuus on ollut jo pitkään osa toimintaamme, mutta nyt siihen on tulossa uusien vaatimusten myötä lisää kierroksia.

Haluamme katsoa tulevaisuuteen ja ennakoida yhteiskunnan ja sitä kautta liiketoiminnan muutoksia. Tavoitteenamme on kehittää toimintaamme ja muotoilla palvelujamme entistä kestävämmäksi ja vastuullisemmaksi asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeet huomioiden. Haluamme tehdä enemmän, kuin meiltä vaaditaan. Tulevina vuosina tulemmekin kehittämään vastuullisuustyötämme kunnianhimoisesti vastaamaan yhä enemmän asiakkaidemme tarpeita. Emme unohda EU:n asettamia raportointivaatimuksia, mutta niiden lisäksi teemme kunnianhimoisesti töitä, jotta voimme auttaa myös asiakkaitamme saavuttamaan omat vastuullisuustavoitteensa. Tätä työtä kutsumme strategiseksi vaikuttavuustyöksemme.





# Visiomme on olla asiakkaillemme ylivoimainen kumppani ja tuottaa positiivisia elämyksiä

Teemme tinkimättömästi töitä asiakassuhteemme ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi hyödyntäen uusinta teknologiaa ja luomalla uusia innovaatioita. Asiakkaan tarpeista huolehtiminen, kestävä kehitys ja työmahdollisuuksien tarjoaminen erilaisille ihmisille on missiomme tulevaisuudessakin.



## SOL lyhyesti

SOL on suomalainen, palvelualalla laajasti toimiva ja kansainvälinen perheyritys. Tuotamme monipuolisia siivous-, toimitila-, kiinteistönhoito-, talotekniikka-, turvallisuus- ja it-palveluita Suomen lisäksi Ruotsissa, Baltiassa sekä Tanskassa. Pesulapalvelumme helpottavat yritysten ja kuluttajien arkea ja henkilöstöpalvelumme tarjoavat joustavasti palveluosajia teollisuuden, rakentamisen ja logistiikan aloille. Asiakaspalvelukeskuksemme yhdistää hälytys- ja etähallinta-palvelut yhdeksi kokonaisuudeksi.

Työllistämme yli 14 600 henkilöä ja kannamme vastuuta heidän työympäristöstään ja -viihtyvyydestään. Pitkäjänteisellä henkilöstön osaamisen kehittämisellä koulutamme alamme parhaat osaajat. Panostamme palvelun johtamiseen ja oikeudenmukaiseen henkilöstöpolitiikkaan tarjoamalla työmahdollisuuksia erilaisille ihmisille. Johtamisfilosofiamme perustuu positiiviseen ja aurinkoiseen ihmiskuvaan. Haluamme, että jokaisella meistä on halu ja mahdollisuus kehittää itseään ja työtään ja olla hyvä siinä, mitä tekee. Henkilöstön kehittäminen, tavoitteiden asettaminen ja palkitseminen on suunniteltu näiden periaatteiden mukaisesti.



# Vastuullisuus näkyy arvoissamme

Luomme toiminnallamme arvoa kaikille sidosryhmillemme: asiakkaille, henkilöstölle, alihankkijoille, yhteistyökumppaneille ja omistajille.

Noudatamme lakeja, sääntöjä ja paikallisten viranomaisten ohjeita kaikissa toimintamaissamme. Huolehdimme veroistamme ja maksuistamme, joilla edelleen ylläpidetään yhteiskunnan palveluita ja infrastruktuuria. Toimimme vastuullisesti niin, että toimintamme tuottaa arvoa kaikille sidosryhmillemme.

Tärkein resurssimme arvonluonnissamme on osaava ja motivoitunut henkilöstömme. Matalan kynnyksen työpaikkana meidän tärkeä tehtävä on esimerkiksi nuorten ja maahanmuuttajien palkkaaminen. Osallistamalla nuoret ja kotouttamalla maahanmuuttajat ehkäisemme syrjäytymistä ja luomme mahdollisuuksia työkokemukseen, koulutukseen ja etenemiseen uralla. SOLin pitkään hiotut kulttuurijohtamisen prosessit ja yrityksen arvot mahdollistavat työntekijöiden kehittymisen.

Asiakkaillemme luomme luotettavia, kestäviä ja turvallisia palveluja. Toimimme yritys- ja kuluttajamarkkinoilla, ja loppukäyttäjänä on aina yksittäinen henkilö, mikä edellyttää luotettavuutta ja turvallisuutta. Kehityksen lähtökohtina ovat turvallisuus, käytettävyys, tarkoituksenmukaisuus, kestävyys ja laatu, mikä takaa erinomaisen asiakastyytyväisyyden.

**AURINKOISEN TYYTYVÄINEN ASIAKAS** on toimintamme tavoite. Hyvä palvelu tuo hyvänolon tunnetta asiakkaalle ja työntekijälle. Se tarkoittaa hyvää laatua. Tyytyväisyys työpaikalla heijastuu koko elämään.

**ILOINEN TYÖN TEKEMINEN** syntyy, kun työntekijä kokee itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Hän saa koulutusta, kannustusta, palautetta ja työuran kehitysmahdollisuuksia niin, että voi tuntea onnistumisen iloa.

**LUOTETTAVUUS** merkitsee, että lupaukset pidetään. Asiakas voi luottaa meihin, työntekijämme voivat luottaa esimiehiinsä ja me luotamme palveluvastaaviimme.

**ARKILUOVUUS** tarkoittaa, että jokainen meistä on aloitteellinen ja luova. Kannustamme luovuuteen tavoite- ja kehityskeskusteluissa, kehitysryhmissä ja erilaisissa aloitekampanjoissa.

**YRITTÄJYYS** on tärkeää. Olemme onnistuneet silloin, kun jokainen meistä palvelee asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla aivan kuin hoitaisi omaa yritystään.





# Aurinkokuntaamme ohjaavat megatrendit

**Aineeton pääomamme:** SOLilainen kulttuuri, pitkät asiakassuhteet, urapolut, osaamisen kehittäminen, oppilaitosyhteistyö, paikallisuus ja brändi



**Tärkeimmät resurssimme:**

- Osaava ja motivoitunut henkilöstö
- Suvaitsevuus
- Matala organisaatio
- Perheyriksen arvot

**Muut resurssit:**

- Oma pääoma, työvälineet ja kalusto

Jatkuvan osaamisen kehittäminen korostuu teknologian muuttaessa toimintatapoja.

Arkiluovuus

Aurinkoisen tyytyväinen asiakas

Iloinen työn tekeminen

Yritysvastuu laajenee läpi hankintaketjun, jolloin myös SOLin on vastattava vaatimuksiin toiminnan kehittämisestä yhä kestävämmäksi läpi arvoketjun.

**SOLin arvoa luovat prosessit:**

- Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osallistava johtamismalli
- Kulttuuritulkkina toimiminen
  - Työelämäkouluttaja
  - Yhdessä tekeminen
  - Asiakkaat osallistava yhteistyön malli

Huoltosuhde heikkenee ja työelämän kohtaanto-ongelmat lisääntyvät. SOLilla on merkittävä rooli tässä yhteiskunnallisessa muutostrendissä ulko-maalaistaustaisten henkilöiden kotouttamisessa suomalaiseen yhteiskuntaan.

**Vaikutukset henkilöstölle ja yhteiskunnalle:**

- Osallisuus suomalaiseen yhteiskuntaan
- Kotouttaminen suomalaiseen yhteiskuntaan
- Työelämätaidot
- Ammattitaito
- Luottamus tulevaisuuteen



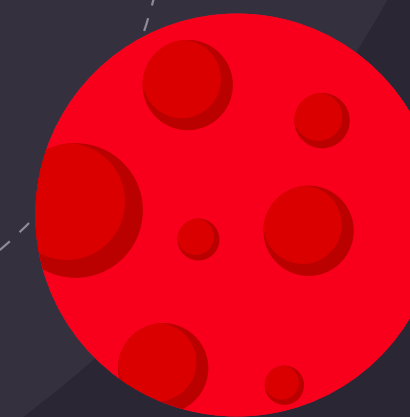
Pandemiat ja epidemiat yleistyvät, jolloin tilojen puhtauden ja turvallisuuden merkitys korostuu.

Luotettavuus

Yrittäjyys

**Vaikutukset asiakkaalle:**

- Turvallisuus eli terveys ja hygienia
- Luotettavuus
- Kehitys
- Paikallisuus
- Joustavuus
- Osallistuminen syrjäytymisen estämiseen ja kotoutumiseen





# Teemme tiivistä sidosryhmä- yhteistyötä

Olemme tunnistaneet toiminnallemme kuusi merkittävintä sidosryhmää ja heidän odotuksensa.

Ajattelemme kaikkien sidosryhmien olevan yhteistyökumppaneitamme, joiden kanssa haluamme työskennellä ja kehittää toimintoja yhdessä. Uskomme, että sidosryhmien osallistamisen avulla kehitämme kestävämpiä ja tiiviimpiä palveluita. Yhteistyömme perustuu luottamukseen ja nopeaan päätöksentekokykyyn.

Toteutimme vuoden 2023 aikana laajat sidosryhmäkyselyt sekä avainasiakkaiden haastattelut. Näiden tutkimusten pohjalta saimme hyvän käsityksen sidosryhmien odotuksista ja toiveista vastuullisuustyömme suhteen. Olemme koonneet nämä toiveet ja ajatukset tälle sivulle.



## Työntekijät

Työntekijöiden mielikuva SOLin vastuullisuudesta on hyvin korkea. Työntekijät pitävät henkilöstöön liittyviä vastuullisuusnäkökulmia tärkeinä.

Työntekijät ovat erityisen tyytyväisiä henkilöstön kuuntelemiseen, hyvinvoinnin edistämiseen sekä moniin muihin henkilöstönäkökulmiin. Sen sijaan asiakkaiden kuuntelussa ja yhteistyökumppaneiden vastuullisuustyön tukemisessa on hieman kehitettävää.

## Yhteistyökumppanit

Yhteistyökumppaneiden mielikuva SOLin vastuullisuudesta on korkea. Yhteistyökumppanit pitävät tärkeänä turvallisten työolojen ja -ympäristön varmentamista sekä henkilöstön hyvinvoinnin edistämistä.

Yhteistyökumppanit arvioivat SOL:n onnistuneen henkilöstön yhdenvertaisessa kohtelussa sekä hyvien työolojen varmistamisessa toimitusketjussa. Yhteistyökumppanit ovat yleisesti muita sidosryhmiä kriittisempiä vastuullisuustyön onnistumisessa. Erityisesti ilmastomuutoksen hillitsemisessä on yhteistyökumppaneiden mukaan paljon kehitettävää.

## Yritysasiakkaat

Yritysasiakkaiden mielikuva SOLin vastuullisuudesta on korkea. Yritysasiakkaat näkevät tärkeänä henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen sekä toimenpiteet ilman, veden ja maaperän pilaantumisen ehkäisemiseksi.

Yritysasiakkaat ovat tyytyväisimpiä SOL:n henkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun sekä turvallisten työolojen ja -ympäristön varmistamiseen. Yritysasiakkaat näkevät kehitettävää luonnon monimuotoisuuden ylläpitämisessä ja veteen liittyvissä näkökulmissa, henkilöstön hyvinvoinnin edistämisessä sekä yhteistyökumppaneihin liittyvissä vastuullisuusnäkökulmissa.

## Ammattiliittojen edustajat

Ammattiliittojen edustajien mielikuva SOL:n vastuullisuudesta on erittäin korkea. He pitävät ympäristöön liittyviä näkökulmia erittäin tärkeinä. Tärkeänä nähdään myös ilmastomuutoksen hillintä, henkilöstön yhdenvertainen kohtelu sekä toimenpiteet turvallisten työolojen ja -ympäristön varmentamiseksi.

Ammattiliittojen edustajien mukaan SOL on onnistunut henkilöstönäkökulmissa, turvallisissa työoloissa sekä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden integroimisessa. Kehitettävää nähdään toimenpiteissä ilmastomuutoksen hillitsemiseksi sekä asiakkaiden vastuullisuustyön tukemisessa.

## Kuluttaja-asiakkaat

Kuluttajien mielikuva SOLin vastuullisuudesta on hyvin korkea. Kuluttajat pitävät tärkeänä toimenpiteitä ilman, veden ja maaperän pilaantumisen ehkäisemiseksi sekä ilmastomuutoksen hillitsemiseksi.

Kuluttaja-asiakkaat ovat tyytyväisiä asiakkaiden kuunteluun, kiertotalouden edistämiseen, ilmastomuutoksen hillintään, työturvallisuuteen sekä ympäristön suojeluun. Kuluttajat näkevät kehitettävää yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden vastuullisuudessa, hyvien työolojen varmistamisessa toimitusketjussa, henkilöstön hyvinvoinnin edistämisessä ja luonnon monimuotoisuuden huomioimisessa.

## Viranomaiset

Viranomaisten mielikuva SOL:n vastuullisuudesta on korkea. Tärkeänä pidetään toimenpiteitä turvallisten työolojen ja -ympäristön varmentamiseksi sekä kiertotalouden edistämistä.

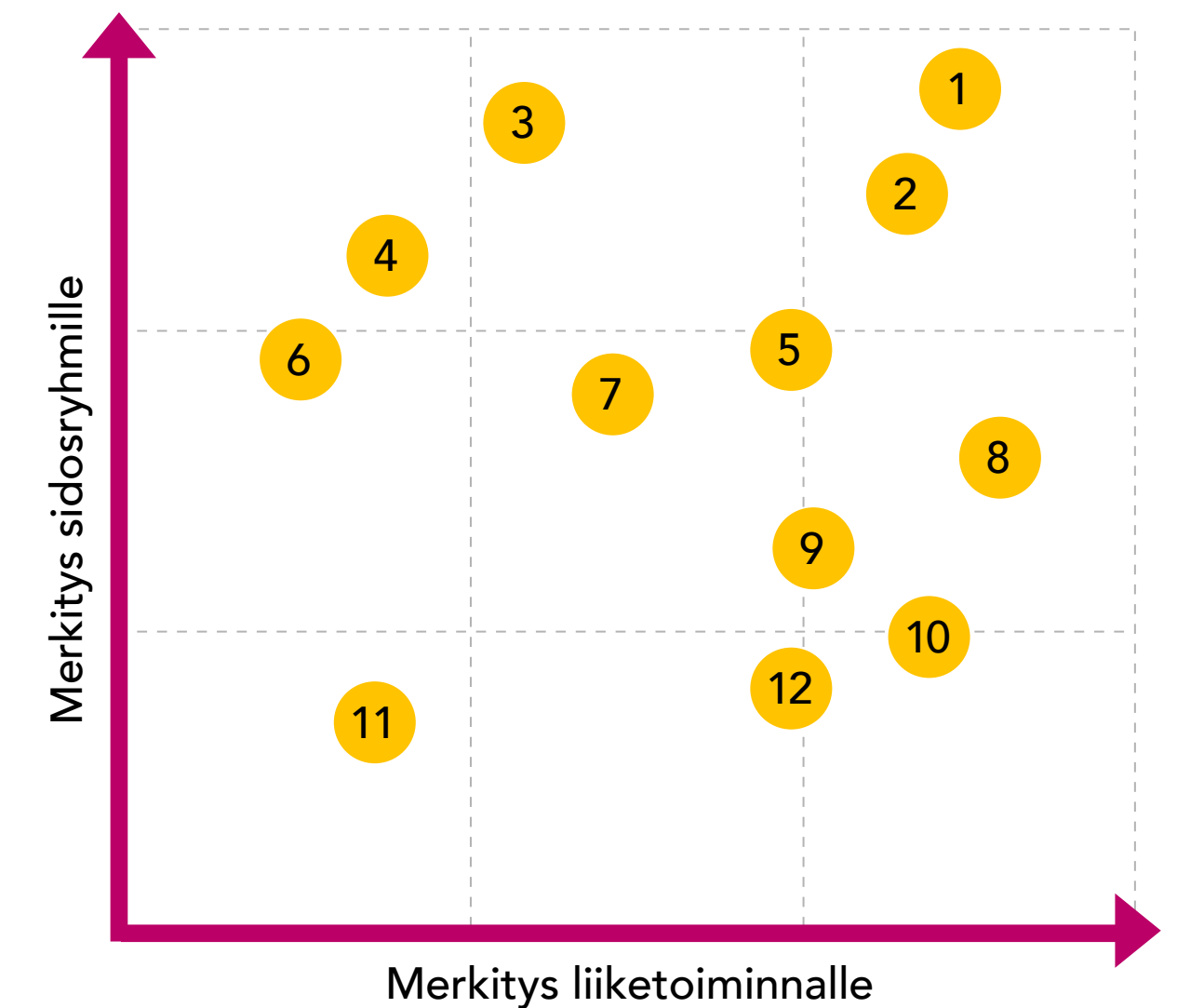
Viranomaisten mielestä SOL on onnistunut erityisesti henkilöstön kouluttautumisen edistämisessä sekä eettisessä liiketoiminnassa. Kehitettävää löytyy yhteistyökumppaneiden vastuullisuuden varmistamisessa ja tukemisessa sekä toimitusketjun työoloissa.



# Olemme tunnistaneet olennaiset vastuullisuusteemamme

Sidosryhmien odotusten pohjalta olemme tunnistaneet toiminnallemme 12 olennaista vastuullisuusnäkökulmaa, joiden ympärille vastuullisuustyömme rakentuu. Tehty olennaisuustarkastelu perustuu GRI-standardien ohjeistukseen olennaisten näkökohtien määrityksestä. Vuoden 2024 aikana tulemme laajentamaan olennaisuusanalyysiä kaksoisolennaisuuden periaatteella kestävyysraportointivelvoitteen (CSRD) mukaisesti.

- 1 Rehti ja eettisesti kasvava liiketoiminta
- 2 Ennakoinnilla vakautta ja kilpailuetua
- 3 Ilmastopäästöjen seuranta ja vähennys
- 4 Avoin ja selkeä viestintä
- 5 Korkea asiakastyytyväisyys
- 6 Sidosryhmien vastuullisuuden vahvistaminen
- 7 Ympäristövaikutusten vähentäminen
- 8 Henkilöstön koulutus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet
- 9 Positiivinen ja kannustava yrityskulttuuri
- 10 Monimuotoinen ja hyvinvoiva henkilöstö
- 11 Resurssiviisas materiaalikäyttö
- 12 Terveelliset ja turvalliset työolot



## Ympäristövastuu

Ympäristövastuun peruseriaate on omien ympäristövaikutusten tunnistaminen ja minimoiminen. Haluamme olla mukana työssä ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Omien ilmastopäästöjen seuranta ja vähentäminen sekä resurssiviisauden edistäminen ovatkin tulevaisuudessa merkittävässä osassa kestävyystyötämme. Haluamme tukea myös sidosryhmiämme yhä kestävämpään ja vastuullisempaan toimintaan.

## Sosiaalinen vastuu

Osaava ja motivoitunut henkilöstö on tärkein resurssimme. Avainasemassa on positiivinen ja kannustava yrityskulttuuri sekä monimuotoinen ja hyvinvoiva henkilöstö. Haluamme varmistaa työntekijöidemme terveelliset ja turvalliset työolot sekä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua. Korkea asiakastyytyväisyys on yksi prioriteettistämme ja siihen pyrimme varmistamalla tiiviin yhteistyön.

## Vastuullinen hallinto

Liiketoimintamme perustana on vastuullinen hallinto, jossa tärkeimpänä resurssina ovat matala organisaatio ja perheyriksen arvot. Rehti ja eettisesti kasvava liiketoiminta on toimintamme lähtökohta. Huolehdimme ennakoinnilla liiketoimintamme vakaudesta ja kilpailuedusta. Avainasemassa vastuullisessa hallinnossa on avoin ja selkeä viestintä niin sisäisesti kuin ulkoisesti.



# Vastuullisuuden johtaminen

## Omaehtoista vastuullisuutta

Suomalaisena ja kansainvälisesti toimivana perheyhtiönä haluamme huolehtia ympäristöstä, työntekijöistämme, asiakkaistamme – teemme sen hyvää hallintotapaa kunnioittaen. Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa SOLissa yrityksen liike-toimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukaan ja ottaa huomioon keskeiset sidosryhmät. Lainsäädännön ohella asetamme siis itse raamit ja odotukset vastuullisuustyöllemme.

## Vastuullisuusstrategia

Toimintaamme ohjaavat eettiset periaatteet sekä erilaiset politiikat ja ohjeet. Suurin merkitys on kuitenkin sillä, millaista yrityskulttuuria ylläpidämme sekä miten esimerkiksi perehdytämme uudet työntekijämme. Vastuullinen toiminta ja siitä raportointi on ollut jo vuosia kiinteä osa toimintaamme, mutta muuttuvassa maailmassa näemme tarpeelliseksi vahvistaa vastuullisuusstrategiaamme. Käynnistimme tämän työn uuden kumppanin kanssa loppuvuodesta 2023 ja tulemme julkaisemaan SOL-konsernin vastuullisuusohjelman vuoden 2024 aikana. Ohjelma tulee sisältämään vastuullisuuden tiekartan, jonka konkreettisten tavoitteiden kautta seuraamme vastuullisuustyömme etenemistä.

Olemme päässeet vastuullisuusstrategiamme päivittämisessä alkuun ja määrittäneet alustavat olennaisuusnäkökulmat, jotka olemme liittäneet osaksi tätä raporttia. Vastuullisuusohjelman ja -tavoitteiden lisäksi tarkastelemme yritystoimintamme vaikuttavuutta sekä tulemme tulevaisuudessa etenemään (vaiheittain) kohti kestävyysraportointia.

## Palvelevaa ja valmentavaa johtamista

SOL-konsernin ylintä päätösvaltaa käyttää emoyhtiön hallitus, johon kuuluu puheenjohtaja sekä kaksi hallitusjäsentä. Hallituksen toimikausi kestää toistaiseksi. SOLEMON hallitus on toiminut nykyisellä kokoonpanolla vuodesta 2022 lähtien. Hallitus kokoontui vuoden 2023 aikana 5 kertaa.

## Toimintajärjestelmät ohjaavat toimintaa

Konsernimme toimintajärjestelmää ei ole verifioitu, mutta se perustuu ISO 9000:2015 -laatustandardiin, ISO 14001 -ympäristöstandardiin, ISO 45001 -turvallisuusstandardiin sekä ISO 31000 -riskienhallinta-standardiin. Kullakin yrityksellä on oma toimintajärjestelmänsä, jotka noudattavat konsernin perusjärjestelmää. Asiakkaamme auditoivat toimintajärjestelmämme, ja kehitämme toimintaa näiden auditointien avulla. Vuonna 2023 SOL Palveluiden toimintajärjestelmä arvioitiin asiakkaan HSEQ1-arvioinnissa erinomaiseksi.

## Riskienhallinta

Ajantasainen riskienhallinta on olennainen osa vastuullista yritystoimintaa. Riskienhallinta-analyysi on tehty viimeksi vuonna 2021 ulkopuolisen toimijan toimesta ja tullaan päivittämään vuonna 2024.

1 Health, Safety, Environment, Quality

## ▼ Hallitus

SOLEMO Oy:n hallituksessa toimivat puheenjohtajana Juhapekka Joronen sekä varsinaisina jäseninä Peppi Kaira ja Oona Kaira. Perheyhtiönä emoyhtiön ja suomalaisten tytäryhtiöiden hallituksissa istuvat samat henkilöt.

## ▼ Johtoryhmä

SOLin johtoryhmään kuuluvat Suomen yritysten toimitusjohtajat, henkilöstö- ja lakiasiaintoimittaja Timo Sairanen sekä henkilöstön edustajat ylemmistä toimihenkilöistä (palvelujohtaja), muista toimihenkilöistä (palveluesimies) ja työntekijöistä.

SOL Palvelut Oy:n toimitusjohtajana toimii Jussi Holopainen, SOL Pesulapalvelut Oy:n Elina Jalonen (2024 eteenpäin Maria Rantala), SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n sekä SOL Logistiikkapalvelut Oy:n Juhana Olkkola, SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n Juha Savolainen ja SOLEMO Oy:n Peppi Kaira. Consultorin toimitusjohtaja on Markus Andersson.

## ▼ Operatiivinen taso

Operatiivisella tasolla vastuullisuutta johdetaan palvelusektorien kehitysryhmissä (ns. yrityksen johtoryhmä) sekä kehitetään useammissa toimikunnissa, kuten ympäristötoimikunnassa. Vuoden 2023 lopulla kehitystyöhön otettiin myös mukaan uusi vastuullisuuskumppani.

## Vastuullisuustyötä ohjaavat periaatteet ja politiikat

- Kauppakamarin päästötavoitteet sitoumus
- SOL Turvallisuuspolitiikka
- Työsuojelun toimintaohjelma
- SOLin eettiset pelisäännöt henkilöstölle (Hyvän liiketoiminnan periaatteet 2023)
- SOLin eettiset ohjeet yhteistyökumppaneille
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023



# Toiminnallamme vastaamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin



**Tavoite 8:** Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

- 8.6** Vähentää merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele.  
**8.8** Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille, mukaan lukien siirtotyöläisille, erityisesti naisille ja epävarmassa työsuhteessa oleville.



**Tavoite 5:** Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.

- 5.5** Taata naisille täysivaltainen ja tehokas osallistuminen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla politiikassa, taloudessa ja julkisessa elämässä.



**Tavoite 4:** Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

- 4.4** Lisätä vuoteen 2030 mennessä merkittävästi niiden nuorten ja aikuisten määrää, joilla on työllistymiseen, säällisiin työpaikkoihin ja yrittäjyyteen tarvittavat taidot, kuten tekninen ja ammatillinen osaaminen.



**Tavoite 13:** Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.



**Tavoite 7:** Varmistaa edullinen, luotettava, kestävä ja uudenaikainen energia kaikille. Uusiutuvan energian hankintaan sitoutuminen.





Seuraamme tekemäämme vastuullisuustyötä konkreettisten tavoitteiden ja mittareiden kautta. Tulemme uudistamaan vastuullisuusohjelmamme ja tavoitteet lopulliseen muotoonsa vuoden 2024 aikana.

| Teema ja näkökulma                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Vastuullisuustavoitteet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Status vuonna 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div><div><div>7</div><div>EDULLISTA JA PUHDASTA ENERGIAA</div><div></div></div><div><div>13</div><div>ILMASTOTEKOJA</div><div></div></div></div> <div><div>Ympäristövastuu</div><ul style="list-style-type: none"><li>Ilmastopäästöjen seuranta ja vähennys</li><li>Ympäristövaikutusten vähentäminen</li><li>Resurssiviisas materiaalikäyttö</li></ul></div>                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Seuraamme energiankulutustamme sekä hiilijalanjälkeämme. Energiankulutus ja hiilijalanjälki vähenevät vuosittain.</li><li>SOL Palvelut toteuttaa vuosittain runsaasti ympäristö- ja vastuullisuuskatselmuksia sekä vähintään 350 auditointia.</li><li>Seuraamme ja vähennämme muovin käyttöä hankinnoissamme ja vähennämme sitä vuosittain. SOL Pesulapalveluissa vähennämme muovin lisäksi myös metallihenkarien käyttöä, molempia 10 %.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>Energiankulutuksemme vuonna 2023 oli 2 605 MWh, joka on lähes 28 % edellisvuotta vähemmän. Kokonaishiilijalanjälkemme oli noin 5 432 tCO2e, joka on 20 % vähemmän kuin vuonna 2022. Tulemme tarkentamaan päästölaskentaamme vuoden 2024 aikana, joka tulee oletettavasti nostamaan päästöjäimme tulevaisuudessa.</li><li>Toteutimme 1 272 ympäristö- ja vastuullisuuskatselmusta ja 276 asiakaskohdeauditointia vuonna 2023.</li><li>Vuoden 2023 aikana SOL Palveluissa kiinnitettiin erityistä huomiota muovisten kertakäyttökäsineiden vähentämiseen ja SOL Pesulapalveluissa suojamuovin sekä metallihenkareiden vähentämiseen. Tulokset olivat erittäin hyviä ja tulemme raportoimaan vähennyksistä tarkemmin tulevina vuosina.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <div><div><div>4</div><div>HYVÄ KOULUTUS</div><div></div></div><div><div>5</div><div>SUKUPUOLTEN TASA-ARVO</div><div></div></div></div> <div><div>Sosiaalinen vastuu</div><ul style="list-style-type: none"><li>Henkilöstön koulutus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet</li><li>Positiivinen ja kannustava yrityskulttuuri</li><li>Terveelliset ja turvalliset työolot</li><li>Monimuotoinen ja hyvinvoiva henkilöstö</li><li>Sidosryhmien vastuullisuuden vahvistaminen</li><li>Korkea asiakastyytyväisyys</li></ul></div> | <ul style="list-style-type: none"><li>Seuraamme osaamisen kehittämistä laajasti ja koulutusindeksimme on 70.</li><li>Henkilöstötyytyväisyyttä mittaavan Ilopuntarin kokonaistulos on yli 4, asteikolla 1–5.</li><li>Sairauspoissaoloprosenttimme on alle 2,5 ja tapaturmataajuus laskee edellisestä vuodesta.</li><li>Työllistämme monen ikäisiä suomalaisia ja ulkomaalaisia työntekijöitä. Tarjoamme vakituisessa työsuhteessa oleville Smartum-liikunta- ja hierontaedun.</li><li>Henkilöstön työmatkustamisesta ja työajoista muodostuvat päästöt vähenevät vuosittain 5 %.</li><li>Toteutamme vuosittain kaikki asiakastoimintasuunnitelmien mukaiset budjetoidut laadunvarmennuskäynnit.</li><li>Asiakkaiden suosittehalukkuutta kuvaava NPS-luku on SOL Palveluilla vähintään 75.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Aloitimme vuonna 2023 koulutuksissa uuden seurantatavan, joten koulutusindeksi saadaan kerättyä vuonna 2024. Seurasimme osaamisen kehittämistä alue-, asiakas-, työntekijä- ja koulutustapahtumakohtaisesti.</li><li>Ilopuntarikyselyn mukainen kokonaistyytyväisyys oli vuonna 2023 erittäin hyvä tuloksella 4,3.</li><li>Jäimme sairauspoissaoloprosentin osalta tavoitteestamme, mutta tapaturmataajuus TRIF laski 11 % ja LTIF 17 % vuoteen 2022 verrattuna. Jatkoimme henkilöstön työkykyyn panostamista ja käytimme sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon noin 200 €/hlö.</li><li>Henkilöstöstämme 38 % oli alle 30-vuotiaita ja 20 % yli 50-vuotiaita. SOL Palveluiden työntekijöistä 49 % oli ulkomaalaistaustaisia. Smartum-etu tarjottiin jälleen kolme kertaa vuodessa.</li><li>Työmatkakyselyn perusteella lasketut töihin matkustamisen päästöt vähenivät lähes 16 % ja autolla kuljetut työajot noin 11 %.</li><li>Vuonna 2023 toteutimme 24 060 laadunvarmennuskäyntiä, joka oli noin 23 % yli budjetoitujen käyntien.</li><li>SOL Palveluiden NPS-luku vuonna 2023 oli huimat 83 %.</li></ul> |
| <div><div><div>8</div><div>IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</div><div></div></div></div> <div><div>Hallinto</div><ul style="list-style-type: none"><li>Rehti ja eettisesti kasvava liiketoiminta</li><li>Ennakoinnilla vakautta ja kilpailuetua</li><li>Avoin ja selkeä viestintä</li></ul></div>                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Liikevaihtomme ja -tuloksemme kasvavat kantavasti edellisestä vuodesta.</li><li>Omavaraisuusasteemme on vähintään 35 % ja maksuvalmiutta kuvaava Quik ratio 1,5.</li><li>Julkaisemme vuosittain vastuullisuusraportin sekä vähintään yhden henkilöstö-lehden kaksikielisinä.</li><li>Lisäämme palautekyselyiden käyttöä toimintamme kehittämiseen.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>Liikevaihtomme kasvoi 3,7 % ja oli vuonna 2023 lähes 306 miljoonaa euroa. Liiketuloksemme laski edellisestä vuodesta luovuttuamme lopuistakin liiketoimistamme Venäjällä.</li><li>Vuonna 2023 omavaraisuusasteemme laski edellisestä vuodesta, mutta pysyi edelleen erittäin hyvällä tasolla 47,4 prosentissa. Quick ration osalta jäimme hieman tavoitteestamme arvolla 1,2.</li><li>Julkaisimme vuodesta 2023 ensimmäisen GRI-tasaisen vastuullisuusraporttimme sekä yhden Solisti-henkilöstölehden. Molemmat julkaisut tehtiin sekä suomeksi että englanniksi.</li><li>Lisäsimme koulutusten yhteydessä tehtyjen Webropol-palautekyselyiden määrää.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



## Sitoudumme ilmastotekoihin

Haluamme tuottaa palveluitamme tavalla, joka pyrkii luonnonvarojen säilyttämiseen ja ympäristölle aiheutuvan kuormituksen vähenemiseen. Ymmärrämme palvelutoimintojemme ympäristövaikutukset ja teemme jatkuvasti toimia näiden vaikutusten vähentämiseksi. Tulevaisuudessa ympäristövastuussamme korostuvat erityisesti toimet ilmastomuutosta vastaan sekä kiertotalous ja resurssitehokkuus. Haluamme myös auttaa sidosryhmiämme – erityisesti asiakkaitamme – kehittämään myös omaa kestävyystyötään.



*Toteutamme asiakaskohteissamme säännöllisesti ympäristöauditointeja, joiden avulla varmistamme oman toimintamme ympäristömyönteisyyden ja henkilöstön ympäristöosaamisen.*



### Seuraamme omia ympäristövaikutuksia asiakaskohteissa auditointien avulla

Toteutamme asiakaskohteissamme säännöllisesti ympäristöauditointeja, joiden avulla varmistamme oman toimintamme ympäristömyönteisyyden ja henkilöstön ympäristöosaamisen. Lisäksi auditoinneilla selvitetään mahdollisuuksiamme auttaa asiakkaitamme ympäristömyönteisempien valintojen tekemisessä.

Ympäristöauditointeja ohjaa SOLin ympäristötavoitteet, joiden toteutumista seuraamme ja mittaamme piiri-, toimiala- ja asiakaskohteissa. Vuoden 2023 aikana auditointeja tehtiin yhteensä 1222 kpl.

### Varmistamme henkilöstömme ympäristöosaamisen perehdytyksen avulla

Vahvistimme kuluneen vuoden aikana henkilöstömme ympäristöosaamista entisestään erilaisten ohjeistusten ja koulutusten kautta. Henkilöstön ympäristöosaaminen on osa perehdytystä ja se toteutetaan ympäristöverkkokurssin avulla. Tämän lisäksi jokaisella alueella on ympäristövastaavat, joiden tehtävänä on viestiä henkilöstölle paitsi konsernimme ympäristöasioista ja -kehityksestä, myös pitää alueensa ajan tasalla alueellisista jäteasetuksista.

*Ympäristö- ja vastuullisuusverkkokurssia uudistetaan parhaillaan ja se tullaan päivittämään vuoden 2024 aikana.*

### Käytämme toiminnassamme ympäristömyönteisiä materiaaleja ja aineita

Suomessa olemme saavuttamassa hyvissä ajoin tavoitteemme Joutsenmerkittyjen pesuaineiden käytössä; niiden osuus kaikista aineista oli 92 % jo vuonna 2022, kun tavoitteemme on 95 % vuoteen 2025 mennessä.

Kiinnitämme huomiota hankintojemme ympäristövaikutuksiin ja pyrimme edistämään kiertotaloutta. Työvaatteistamme 90 % on valmistettu kierrätetyistä materiaaleista ja suosimme esimerkiksi kierrätysmateriaaleista valmistettuja työvälineitä kuten moppeja. Suunnitelmissa on myös rakentaa yrityksen intranetissä toimiva kierrätystori, jonka kautta voitaisiin jatkossa kierrättää työkäytöstä poistettuja laitteita tehokkaammin eri piirien välillä.

Vuonna 2023 panostimme muovin vähentämiseen ja lähdimme korvaamaan kertakäyttökäsitteitä kestävämmillä. Tarkentamalla hankintakäytäntöjä ja opastamalla työntekijöitä uuteen toimintatapaan ehkäisimme muovijätettä ja alensimme samalla hankintakustannuksia. Kertakäyttökäsitteiden lisäksi kiinnitämme huomiota myös muun muassa muovipussien ja kemikaalien käyttöön. Tulemme tarkentamaan tilausmääriä ja niiden seurantaa kuluvan vuoden aikana.

SOLin ympäristösuunnitelman avulla pyrimme myös opastamaan asiakasyrityksiämme vähentämään muovin käyttöä. Osana ympäristösuunnitelmaa olemme myös uudistamassa ympäristö- ja vastuullisuusverkkokurssia ja se tullaan päivittämään vuoden 2024 aikana.

*Kiertotalouden edistäminen, resurssitehokkuus ja toimet ilmastonmuutoksen ehkäisemiseksi ohjaavat SOLin ympäristövastuun toimintaa.*



### Vähennämme kemikaalien ja veden käyttöä

SOL Pesulapalvelut panostaa ympäristöystävällisyyteen sekä koneiden, että aineiden hankinnoissa. SOL Pesulapalvelut on uudistanut konekantaansa, jossa kemiallisten pesukoneiden tilalle on vaihdettu ympäristöystävällisempiä koneita. Nykyinen konekanta käyttää markkinoiden ympäristömyönteisimpiä liuotteita ja biohajoavia aineita.

Tietokoneohjatut vesipesukoneet käyttävät myös ympäristöystävällisiä pesuaineita. Ne käyttävät vettä tarkasti säädellyt määrät, luonnonvarojen käytön minimoimiseksi, kuitenkin pesutuloksesta tinkimättä. Koneiden käyttö on optimoitu jokaisessa myymälässä, joiden veden- ja sähkönkulutusta seurataan tarkasti.

Kemiallisen pesun jäähdytysveden talteenottojärjestelmä on käytössä useassa myymälässä. Talteenotossa jäähdytysvesi ohjataan erilliseen vesisäiliöön ja käytetään uudelleen vesipesukoneessa. Huoneenlämpötilaa huomattavasti lämpimämpi vesi voidaan hyödyntää pyykin huuhtelussa. Järjestelmä tuottaa veden säästön ohella myös energian säästöä, kun kuivausrumpuun laitetaan lämpimällä vedellä huuhdellut vaatteet.



### Tavoittelemme hiilineutraaliutta

SOLin Suomen yhtiöt ovat mukana Kauppakamarin ilmastositoumusohjelmassa, jonka mukaisesti olemme tehneet yhtiökohtaiset suunnitelmat hiilineutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2035 mennessä. Kauppakamarin hiilijalanjälkilaskenta noudattaa Green House Gas Protocol:in laskentaohjeita. Laskennassamme ovat mukana kokonaisuudessaan toiminnassamme muodostuvat suorat ja epäsuorat päästöt (scope 1 ja 2). Muiden epäsuorien päästöjen (scope 3) osalta olemme laske-neet mukaan työmatkojen ja liikematkustamisen päästöt.

### Hiilijalanjälkemme laski edellisestä vuodesta

Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaan laskettuna SOLin Suomen yhtiöiden kokonaishiilijalanjälki vuonna 2023 oli 5 431,88 tCO<sub>2</sub>e. Liikevaihtoon suhteutettuna tämä vastaa 17,75 gCO<sub>2</sub>e jokaista liikevaihtoeuroa kohden. Kokonaishiilijalanjälkemme väheni edellisvuoteen verrattuna noin 20 %. Tulemme tarkentamaan päästölaskentaamme vuonna 2024.

### Energiatehokkuus

Suomen yhtiöiden toimitiloissa ja kiinteistöissä siirryimme käyttämään vuodesta 2021 alkaen 100 % uusiutuvaa sähköä, joten ostosähkön muodostamat päästöt ovat 0 tCO<sub>2</sub>e. Kaukolämmöstä muodostuu päästöjä ainoastaan emoyhtiömme SOLEMON osalta, yhteensä noin 151 tCO<sub>2</sub>e. Kokonaisuudessaan Suomen yhtiöillä on kiinteistöjä ja toimitiloja yli 100. Kiinnitämme huomiota energiatehokkuuteen niin omissa kiinteistöissämme kuin asiakkaiden kiinteistöissä optimoimalla lämmitystä ja valaistusta.

### Liikkuminen

Kokonaishiilijalanjälkemme väheni edellisvuoteen verrattuna noin 20 %, ja merkittävin päästövähennys tapahtui liikematkustamisessa, jossa päästöt laskivat jopa 60 %. Töihin matkustaminen muodosti edellisvuosien tapaan suurimman osuuden päästöistä. Hiilijalanjäljen pienentämisessä ratkaisevinta on ollut SOLilaisten kasvava kiinnostus ympäristöasioihin, mikä on lisännyt aktiivisuutta ympäristömyönteisen liikkumisen raportointiin.

Vuoden 2021 alussa olimme siirtyneet hankkimaan Euro 6 -päästöluokan autoja. Päätöksen vaikutukset näkyvät jo vuoden 2023 luvuissa pienentyneenä polttoaineenkulutuksena per ajettu kilometri. Hankintakaudelle 2021–2023 uusien autojen päästörajaksi oli määritetty 161 gCO<sub>2</sub>/km (WLTP-päästömittaustandardi).

Konsernitasolla tavoittelemme 5 % vuosittaista vähennystä työpaikkaliikenteen ja työajojen aiheuttamista päästöistä. Tavoiteohjelmaa tuetaan esimiesten palkitsemisella ja kuukausiseurannan avulla. Olemme rakentaneet myös oman kannusteohjelman tukemaan työntekijöiden työmatkaliikettä julkisilla välineillä. Tällä henkilökohtaisella palkitsemisella ja mittaroinnilla varmistamme kunkin henkilökohtaisen sitoutumisen ja 5 % tavoitteen saavuttamisen. Toimihenkilöiden mahdollisuus etätöihin tukee myös osaltaan ympäristöpolitiikkaamme.

Jokaisella autolla on tavoitekulutus, jonka toteutumista seuraamme työajojen osalta ja järjestämme myös taloudellisen ajotavan kurssia. Vuosittainen vähennystavoite on 5 %, jota mittaamme polttoaineen keskikulutuksen seurannalla.

*Töihin matkustaminen muodosti edellisvuosien tapaan suurimman osuuden päästöistä. Hiilijalanjäljen pienentämisessä ratkaisevinta on ollut SOLilaisten kasvava kiinnostus ympäristöasioihin, mikä on lisännyt aktiivisuutta ympäristömyönteisen liikkumisen raportointiin.*

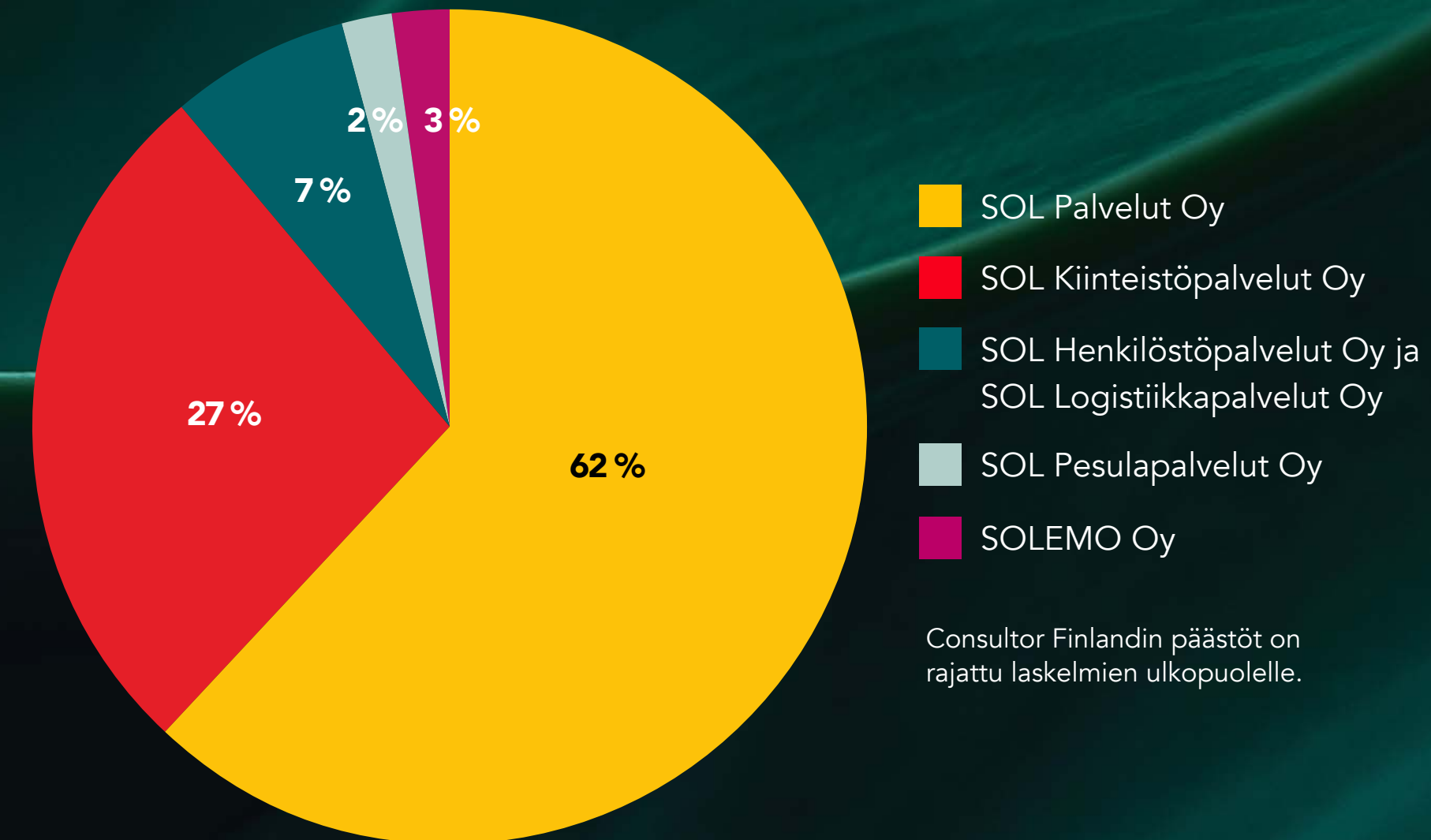




## Suomen yhtiöiden hiilijalanjälki



## Päästöjen jakautuminen palveluittain



Energiankulutus verrattuna edelliseen vuoteen

**-27,6 %**

**90 %**

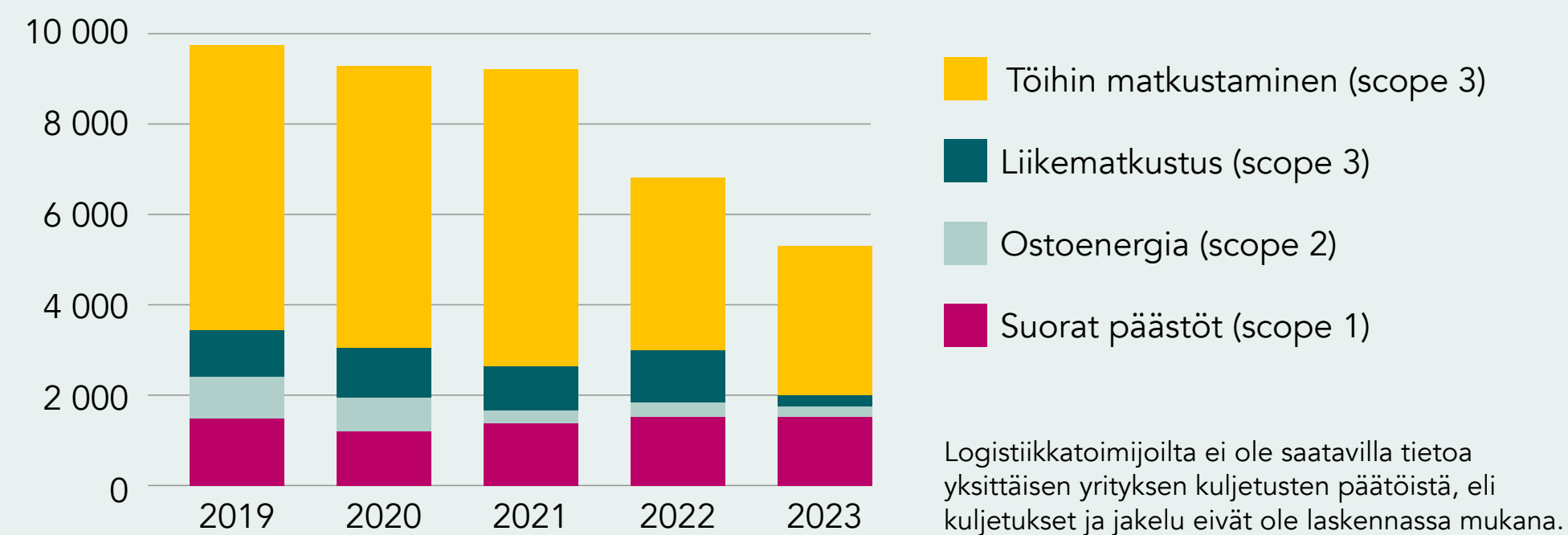
työvaatteista valmistettu kierrätetyistä materiaaleista

**92 %**

käytössä olevista pesuaineista Joutsenmerkittyjä

**100 %**

uusiutuvaa sähköä SOLin toimitiloissa ja kiinteistöissä



**Scope 1** käsittää konsernin suorat päästöt, mikä käsittää liikkumisesta aiheutuvat päästöt yrityksen omistamilla kulkuneuvoilla. Edellisvuoteen nähden päästöt kasvoivat Scope 1 osalta yhdellä prosenttiyksiköllä.

**Scope 2** koostuu konsernin energiankulutuksesta, ja laskenta sisältää mm. toimipaikkojen käyttämän sähkön, kaukolämmön ja höyryn. SOL konsernissa käytetään uusiutuvaa päästötöntä sähköä, ja energiankulutusta on saatu pienennettyä edellisvuodesta yhteensä 31 %.

**Scope 3** sisältää henkilöstön liikematkustamisen sekä autoilla tai julkisilla kuljetut työmatkat. Liikematkustamisen osalta päästöt ovat vähentyneet merkittävästi edellisvuoteen verrattuna, ja työmatkojen osalta päästövähennystä on myös saavutettu.





Työntekijöiden näkökulma

# SOL Pesulapalveluiden huoltoteknikkojen aktiiviset toimet edistävät vastuullisuustyötä

Kimmo Suutari ja Toomas Sjöman tietävät, että suuria säästöjä voi syntyä alun perin pienistä teoista. Kaksikon ansiosta SOL Pesulapalvelut on onnistunut säästämään sekä ympäristöä että rahaa. Samalla nämä huoltoteknikot ovat näyttäneet, että riva-  
kasti omia ideoita esittämällä ja työhön tarttumalla, voi jokai-  
nen työntekijä edistää yrityksen vastuullisuustoimia.

”Pesulatoiminnassa kuluu sekä sähköä että vettä. Kun niissä pystyy säästämään, saa aikaan vastuullisuustekoja. Hyvä esimerkki on, että vuoden 2023 aikana saimme vaihdettua kaikkien pesulamyymälöiden valaisimet led-lampuiksi. Koska myymälöitä on lähes 50 ja niissä on runsaasti valaisimia, tämän muutoksen avulla säästettiin noin 20 000 euroa vuodessa. Samalla vähennettiin tietysti myös energiankulutusta”, he kertovat.

## Oma innovaatio säästää vettä ja energiaa

Käänteentekevin Kimmo Suutarin innovaatio on vedenkierrätysjärjestelmä, joka säästää sekä vettä että energiaa. Pesuloissa tehdään kemiallisia pesuja. Niiden jälkeen kone on jäähdytettävä ja jäähdytyksessä käytetään puhdasta vettä. Jäähdyessään koneet luovuttavat puhtaaseen veteen lämpöä ja vesi lämpenee jopa 40-60 asteiseksi. Kun tämä vesi otetaan talteen, sitä voidaan käyttää uudelleen vesipesussa. Näin koneiden ei tarvitse ottaa eikä lämmitellä vettä.

”Tämä kierrätysjärjestelmä oli myös suhteellisen helppoa ja edullista ottaa pesuloissa käyttöön. Teimme ensimmäiset kokeilut jo vuonna 2018 ja vuosien aikana olemme pesula ker-  
rallaan siirtyneet tähän järjestelmään. Näin olemme saaneet pienestä purosta kasvatettua ison säästön”, Kimmo kertoo.

## Yhä paremmat koneet ja pesuaineet

SOL Pesulanpalvelujen huoltoteknikot nostavat tämän vuoden tärkeäksi vastuullisuusteoksi kemiallisessa pesussa aikaisem-  
min käytetyn liuotinpohjaisen pesuaineen poistumisen.

”Nyt vaarallisin pesuaine jää pois ja vaihdamme sen hiilivety-  
pohjaisiin pesuaineisiin. Uudet hiilivety-pohjaiset pesuaineet pystytään käsittelemään palavana jätteenä emmekä tarvitse enää ongelmajätteiden käsittelyä”, miehet kertovat.

Muutoksen myötä myös työturvallisuus paranee eikä pesu-  
aineiden käsittelyyn vaadita enää esimerkiksi suojaimia.

Kimmon ja Toomasin mukaan myös konekannan uusiutuminen vaikuttaa pesuloiden vastuullisuuteen.

”Nyt kaikissa koneissamme on esimerkiksi pesuaineiden automaattinen annostelu. Kun käsin annostelua ei tarvita, pesuainetta käytetään aina oikein ja tälläkin on saatu sääs-  
töä aikaan. Nykykoneet ottavat myös vettä pyykin kilomäärän mukaan, joten ne ovat vesifiksuja ihan automaattisesti”, he listaavat.

SOL Pesulapalveluiden myymälöissä henkilökuntaa on aina koulutettu toimimaan vastuullisesti niin pesuissa, pyykin jälki-  
käsittelyssä kuin kierrätyksessä.

Myös huoltoteknikot korjaavat koneita ja tekevät esimerkiksi koneiden kierrätystä, kun konekanta uusitaan.

”Haluamme toimia fiksusti ja vastuullisesti. Se on meidän kaikkien etu”, kaksikko miettii.



## Hyvinvointia ja tasa-arvoa työelämään

Tarjoamme matalalla kynnyksellä työpaikkoja ja ehkäisemme syrjäytymistä. Koulutukseen panostamalla huolehdimme henkilöstön osaamisesta ja kehittämisestä.

4 HYVÄ KOULUTUS



5 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO



SOL on monikulttuurinen ja inklusiivinen työpaikka, jossa moni nuori ja ulkomaalaistaustainen aloittaa työuransa.





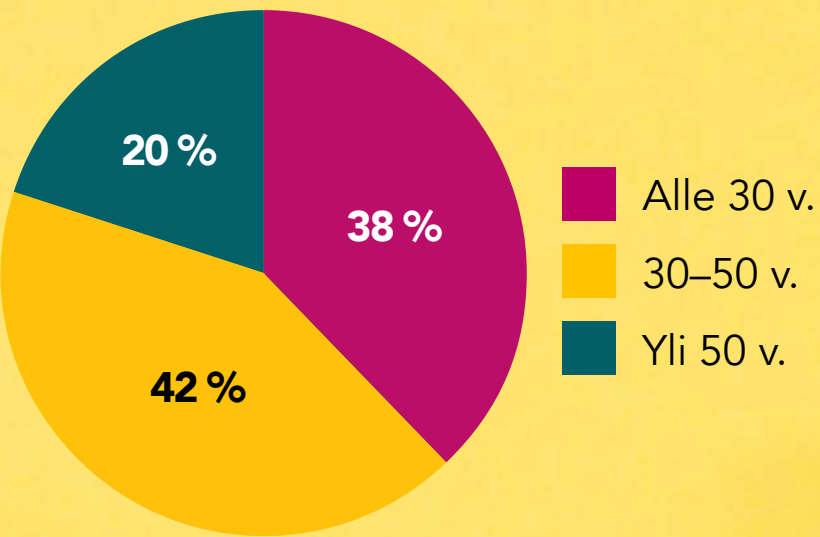
Panostamme työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin

Tarjoamme työpaikkoja, jotka rytmittävät arkea ja näin toimivat osana ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyvinvoivat ihmiset ovat myös SOLin tärkein voimavara, joten työhyvinvointi vaikuttaa yksilön lisäksi myös muun muassa yrityksen palveluiden laatuun ja kilpailukykyyn. Työkulttuurimme perustuu positiiviseen ihmiskuvaan, jossa jokaista kannustetaan kehittämään itseään ja tekemään joka päivä parhaansa.

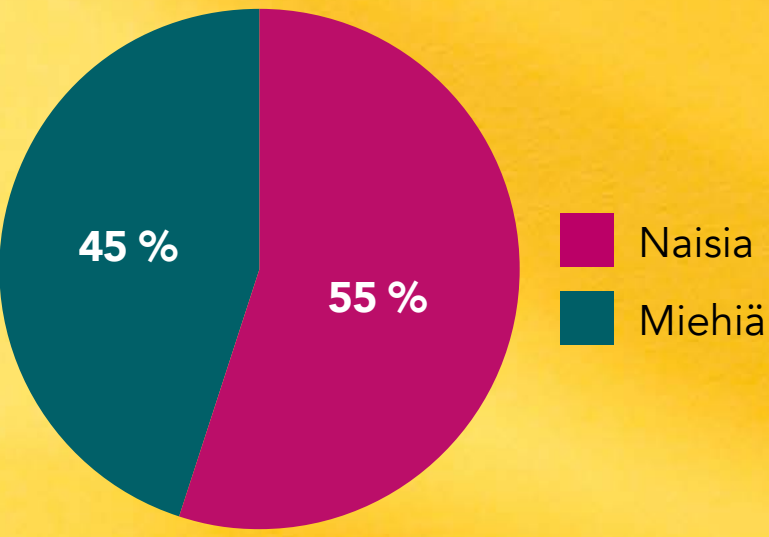
Olemme aidosti kiinnostuneita työntekijöidemme työtyytyväisyydestä, jota mittaamme Ilopuntarin avulla. Ilopuntari on SOLilaisten työtyytyväisyyskysely, jonka kautta työntekijät voivat vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Vuonna 2023 Ilopuntari-kysely toteutettiin aiempien vuosien tapaan kaksi kertaa SOL Palveluilla ja kerran muissa konsernin yrityksissä. Ilopuntaritulosten hyödyntämistä on kehitetty usean vuoden ajan professori Marko Kestin kanssa osana Quality of Working Life (QWL) -projektia.

Vuosittain toteutettavat onnistumiskeskustelut auttavat esihenkilöitä tavoitteiden asettelussa ja tulosten tekemisessä sekä oman esimiesalueen toiminnan kehittämisessä. Palveluvastaa- vien palautteen apuvälineenä on työntekijäkohtainen laatu- passi, johon palautemerkintä tulee asiakkaan antaman positiivisen palautteen; naurun tai hymyn perusteella.

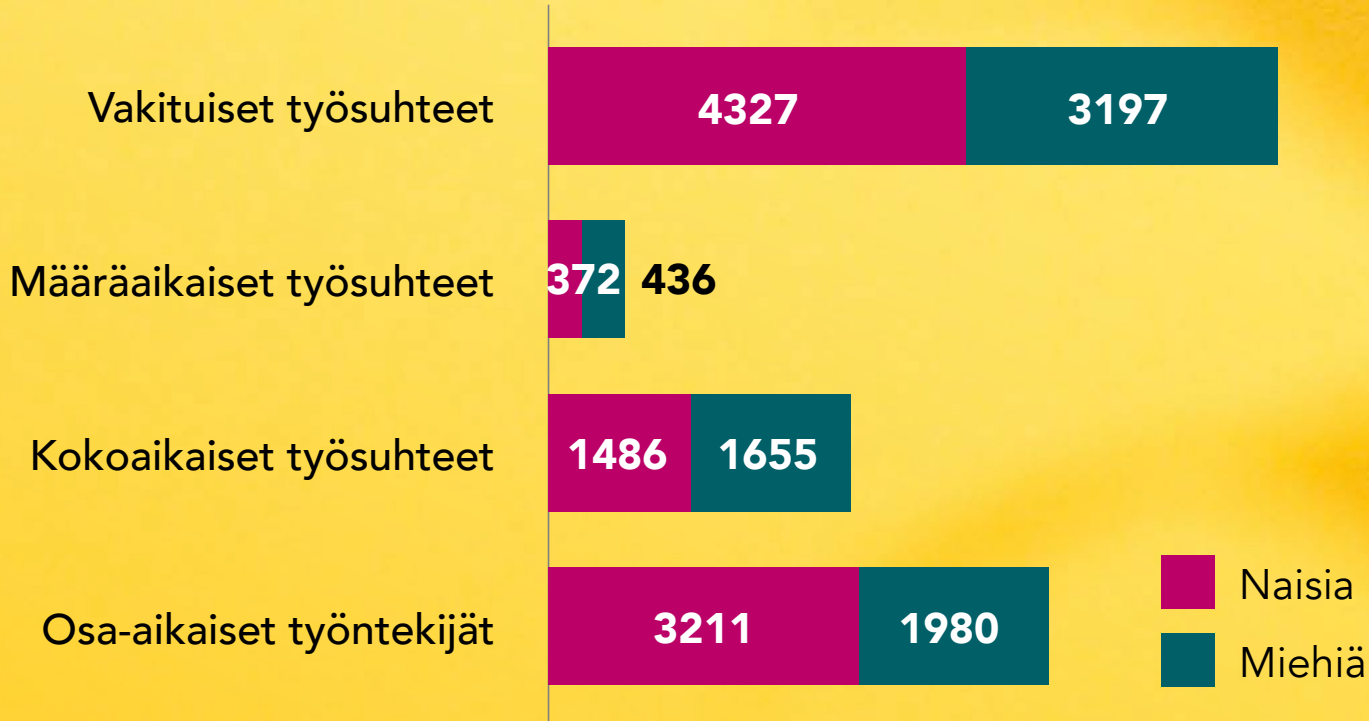
Henkilöstön ikärakenne



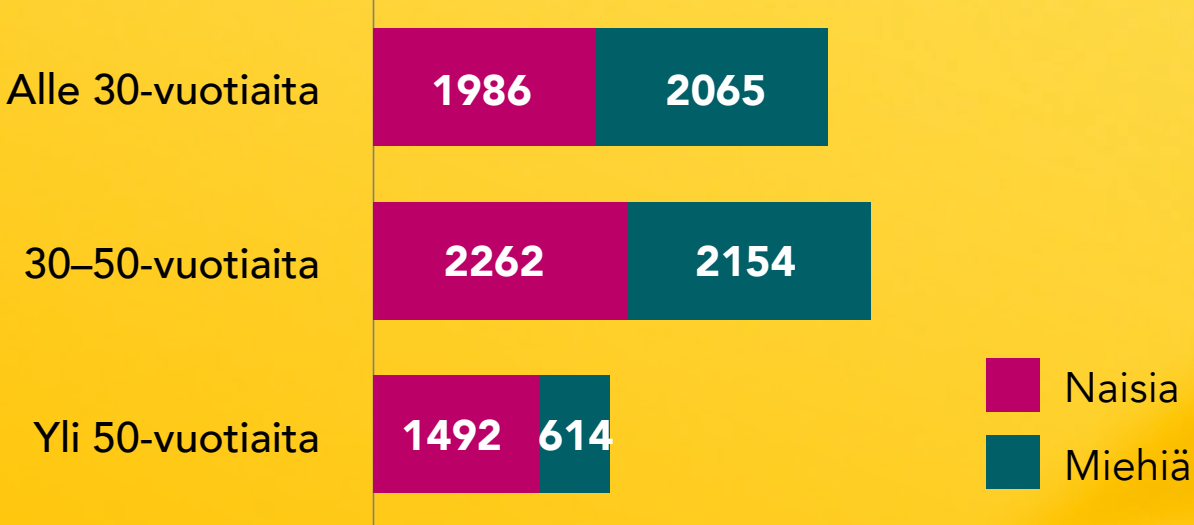
Henkilöstön sukupuolijakauma



Erilaisten työsuhteiden sukupuolijakauma



Henkilöstön monimuotoisuus



Henkilöstötyytyväisyys korkealla

Kevään 2023 henkilöstötyytyväisyyskyselyn perusteella SOLilaisten kokonaistyytyväisyys oli erittäin hyvä, 4,3 asteikolla 1–5. Toimihenkilöt arvioivat onnistuneimmiksi osa-alueiksi asiakastyön (4,8) sekä palkkauksen (4,9). Työntekijöiden arvioissa korkeimmat pisteet annettiin samoille osa-alueille sekä turvallisuudelle (kaikissa keskiarvo 4,4). Eniten kehitettävää nähtiin SOLissa kokonaisuutena, mutta senkin osalta pisteet olivat hyvät; työntekijöillä keskimäärin 3,8 ja toimihenkilöillä 4,1.

Kokonaistyytyväisyys

90 %

Minä ja asiakkaani & Palkka

4,6

SOL kokonaisuutena

3,9



## Pyrimme ennaltaehkäisemään ja tukemaan

SOL-konsernin sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 3,74 %, joka on hieman edellisvuotta enemmän (2022: 3,57 %). Keskeisimmät sairauspoissaoloja aiheuttavat syyt ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyssyyt. Työntekijöillämme on käytössään lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut, kuten työfysioterapeutin ja -psykologin palvelut. Laajemmat työterveyspalvelut ovat kokoaikaisten työntekijöiden käytössä, jonka lisäksi osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla käytetään tapauskohtaista tarkastelua. Laajojen työterveyspalvelujen lisäksi työsuhte-etuihimme kuulu Smartum liikunta- ja hierontaetu.

Vuonna 2023 käytimme SOLin Suomen yhtiöissä sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon noin 200 euroa työntekijää kohti. SOL Lifen jatkuvan välittämisen malli ohjaa esihenkilöitä puuttumaan työkykyhaasteisiin jo niiden alkuvaiheessa. Pää tavoitteita ovat sairauspoissaolojen ennaltaehkäiseminen ja lyhentäminen, tapaturmien vähentäminen sekä ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden torjuminen.

SOLin Ikäohjelman tavoitteena on tukea eri ikäryhmien työssä jaksamista, pitää yllä hyvää työkuntoa ja vähentää sairauspoissaoloja sekä edistää positiivista yhteistyötä eri ikäryhmien välillä. Tavoitteena on tarjota työmahdollisuuksia ja nostaa keskimääräistä eläkeikää.



## Ennakoinnilla ja työkykyjohtaminen avainasemassa

Hyödynnämme QWL-analyysiä myös HR-riskien, kuten työkyvyttömyys-, työuupumus-, sairauspoissaolo- ja vaihtuvuusriskien tunnistamisessa. Ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden suurimpana yhteisenä nimittäjänä ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet, ja tähän keskitämme resursseja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa olemme yhdeksi erilliseksi tavoitteeksi nimenneet myös korvaavan työn suosituksen, jotta voimme mahdollisuuksien mukaan ehkäistä sairauspoissaolojen pidentymistä.

Olemme panostaneet työkykyjohtamisen kehittämiseen yhdessä työterveyshuollon ja työeläkeyhtiön kanssa, jottei yksikään työntekijä jää tukitoimien ulkopuolelle. SOL Palveluiden palvelupäälliköitä valmennetaan vuosittain ja ohjataan rutiininomaiseen työkykyjohtamiseen arjessa sekä tukemaan oman alueensa palveluesimiehiä. Työkykyjohtamisen työkalu Sirius ohjaa puolestaan esihenkilöitä työkyvyn tukemiseen liittyvissä tilanteissa.







### Tasa-arvoa edistävä johtamisfilosofia

SOL on monikulttuurinen ja inklusiivinen työpaikka. Vaalimme ja kehitämme kaikessa toiminnassamme tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Emme syrji ketään iän, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakauksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Henkilöstömme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät toimenpiteet on koottu SOLin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelma käsittelee muun muassa rekrytointiin, palkkaan ja työuriin liittyviä asioita. Toimenpiteet ohjaavat tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämistä. SOLissa toimii myös aihetta edistäviä kehitysryhmiä: nuorten työryhmä, monikulttuurinen kehitysryhmä sekä eläkeiän ylittäneet Keltaiset Pantterit.

*Eläkeiän ylittäneitä Keltaisia Panttereita työskentelee SOLilla noin 200. SOLin henkilöstö- ja lakiasioiden johtajan Timo Sairasen mukaan Keltaiset pantterit ovat mahtava voimavara SOLille.*

### Yhdistymisen vapaus

Suomessa siivous-, kiinteistö- ja toimitilapalveluiden työntekijöihin sovelletaan Kiinteistötyönantajat ry:n ja Palvelualojen Ammattiliiton PAM ry:n välistä Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta ja toimihenkilöihin Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta (KITA ry ja Ammattiliitto PRO ry). Turvallisuusalan tehtävissä toimiviin työntekijöihin sovelletaan pääsääntöisesti vartiointialan työehtosopimusta. Pesuloiden henkilöstöön sovelletaan Tekstiili- huoltoalan työehtosopimusta ja toimihenkilöihin Kemianalan työehtosopimusta. SOL Henkilöstöpalvelut Oy:ssä ja SOL Logistiikkapalvelut Oy:ssä työntekijöihin sovelletaan useita eri työehtosopimuksia. SOL-konsernin työntekijöistä 99,7 % kuuluu työehtosopimusten piiriin.

Suomessa järjestetään vuosittain neljä pääluottamusmiesten ja johdon välistä tapaamista, joissa käsitellään taloudelliset asiat, henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöraportit sekä tulevan vuoden toimintasuunnitelma ja painopisteet. Henkilöstöllä on kaikissa toimintamaissa täydellinen järjestäytymisvapaus.

Ulkomaiden tytäryhtiömaissa ei ole Suomen kaltaista työehtosopimusmenettelyä, joten työhön sovelletaan paikallista työlainsäädäntöä ja SOLin sisäisiä käytäntöjä.

SOL Palvelut Oy on työnantajaliitto Kiinteistötyönantajat ry:n sen, SOL Henkilöstöpalvelut Oy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsen ja SOL Logistiikkapalvelut Oy on Media-liitto ry:n jäsen.



## Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Työskentelemme erilaisissa asiakaskohteissa, joissa meidän on taattava henkilöstömme työturvallisuus. Lakisääteisessä työpaikkaselvityksessä työterveyshuollon asiantuntija selvittää työhön ja työympäristöön liittyvät mahdolliset terveydelliset haitat ja vaaratekijät. Osana työpaikkaselvitystä suoritamme jokaisessa työkohteessa kolmivaiheisen ja määrämuotoisen riskienarvioinnin, jonka toteutus on tehtävään koulutuksen saaneen esihenkilön vastuulla. Arviointi päivitetään työympäristön tai työtapojen muuttuessa olennaisesti. Riskienarviointidokumentti ja työpaikkaselvitys ovat kaikissa kohteissa näkyvillä.

### Tapaturmataajuus (TRIF)

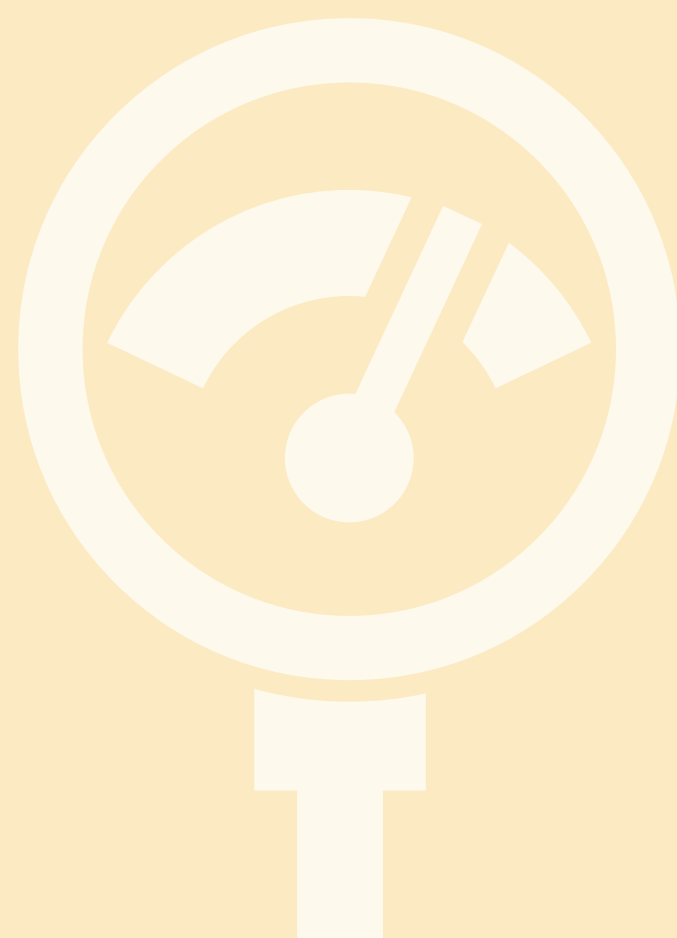
**-48 %**

vuoteen 2022 verrattuna.

### Poissaoloon johtaneet tapaturmat (LTIF)

**-39 %**

vuoteen 2022 verrattuna.



## Työntekijöiden aktiivinen rooli

Kannustamme työntekijöitä aktiiviseen havainnointiin työympäristönsä ja mahdollisten turvattomuustekijöiden osalta. Työntekijät ovat velvollisia ilmoittamaan poikkeamista ja läheltä piti -tilanteista eteenpäin ja havainnon voi jättää halutessaan anonymisti verkkosivujemme kautta. Kannustamme jokaista työntekijää tekemään vuosittain vähintään kaksi turvattomuushavaintoa, jotka voivat olla myös positiivisia, työturvallisuutta edistäviä havaintoja. Kehitämme toimintaamme jatkuvasti annetun palautteen perusteella.

Olemme määritelleet yhdessä työterveyshuollon kanssa erityiset vaaratilanteet, joita voivat teollisuusympäristöissä aiheuttaa esimerkiksi myrkylliset aineet tai liikkuvat koneet. Työntekijöillä on aina oikeus kieltäytyä työstä, jonka he kokevat vaaralliseksi. Vaarasta ja työn keskeytyksestä tehdään ilmoitus työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle, jotta korjaaviin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä välittömästi. Mikäli työntekijä kokisi tulleen väärinkohdelluksi tekemiensä havaintojen takia, hän voi ottaa yhteyttä esimerkiksi työsuojeluvaltuutettuun tai tehdä ilmoituksen Whistleblowing-ilmoituskanavalle. Kannustamme työntekijöitä havainnointiin, emmekä ole saaneet ilmoituksia siihen liittyvästä väärinkohtelusta.

*Kannustamme jokaista työntekijää tekemään vuosittain vähintään kaksi turvattomuushavaintoa, jotka voivat olla myös positiivisia, työturvallisuutta edistäviä havaintoja.*

## Johdamme, seuraamme ja koulutamme

Työterveys ja työturvallisuus ovat osa SOL johtamisjärjestelmään, joka on rakennettu ISO 45001 -turvallisuusstandardin mukaisesti. Syksyllä 2023 SOL Palveluiden toimintajärjestelmän tehokkuus arvioitiin osana asiakkaan toimittaja-arviointia. Saimme Kiwa Inspectan suorittamassa HSEQ1-arvioinnissa erinomaisen tuloksen 506/750 ja erityiskiitosta muun muassa esihenkilöiden turvallisuuskoulutuksesta ja koulutusorganisaatiomme toiminnasta.

Jokainen SOL-konsernin työntekijä suorittaa työturvallisuuskoulutuksen ensimmäisen työssäolokuukautensa aikana. SOL Työturvallisuusverkkokurssi on käytössä suomen-, englannin-, venäjän- ja ukrainankielisenä. Työturvallisuuskoulutusta vahvistetaan myös vuosittain järjestettävillä työsuojelupäivillä. SOLin valtakunnallisessa työsuojelutoimikunnassa on mukana kaikkien SOL-konsernin yhtiöiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajia ja se kokoontuu 11 kertaa vuodessa.

Tavoitteemme on nolla työtapaturmaa. Tärkeintä sen saavuttamisessa on, että kaikki työntekijät tuntevat omat velvollisuutensa, noudattavat annettuja ohjeita sekä tunnistavat mahdolliset vaaratekijät. Valvomme työturvallisuuskäytäntöjen noudattamista ja seuraamme tapaturmataajuutta kaikissa yhtiössämme. Työsuojelupäällikkö seuraa kuukausittain tapaturmatilaston kehittymistä ja lisää tarvittavia toimenpiteitä tai ohjeistuksia. Sairaus- ja tapaturmatilasto ovat myös säännöllisesti esillä johdon katselmuksissa. Vuonna 2023 SOL-konsernissa sattui 420 tapaturmaa, joista neljä oli vakavia. Tapaturmataajuus (TRIF) oli 34,7 ja yleisimmät tapaturmatyypit liukastuminen ja kaatuminen sekä esineiden käsittelystä tulleet pienet vauriot.





SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluiden asiakaskohteissa ja tiloissa työturvallisuus on asiakkaan vastuulla. Olemme kuitenkin yhdessä asiakkaiden kanssa kehittämässä turvallisuutta myös asiakaskohteissa. Olemme onnistuneet luomaan erinomaista yhteistyötä työturvallisuuden kehittämisessä useiden asiakkaidemme kanssa.

### Laaja perehdytys osaamisen pohjana

SOL Palveluissa jokainen palveluvastaava ja palveluosaaaja aloittaa työnsä monivaiheisella perehdytysprosessilla, joka sisältää muun muassa verkkoperehdytyksen sekä kohdekohtaista perehdytystä työmenetelmiin ja opastusta asiakasnäkökulmiin. Esihenkilön tukena perehdytyksessä ovat tutorit, jotka toimivat oman työnsä lisäksi työnopastajina asiakaskohteissamme. Koulutetuilla tutoreilla on hyvä pätevyys opastamiseen ja erilaisten oppimistyylien huomioimiseen.

SOL Palveluissa jokainen palveluvastaava osallistuu osana perehdytystä SOL IN -koulutukseen omassa piirissään. Palveluvastaavia kannustetaan myös vierailemaan muilla alueilla ja kehittämään työtä hyväksi havaittujen käytäntöjen kautta.

Työntekijöille ja toimihenkilöille on laadittu omat koulutuspolut. Lisäksi osaamisen kehittämisen tukena henkilökohtaisella tasolla on osaamisenkartoitus. Esihenkilöillä valmiuksia tehdä valmentavaa johtamista ja tukea siten toimihenkilöiden kehitystä. Konsernin sisällä annamme mahdollisuuden ja kannustamme työnkiertoon ja uralla etenemiseen. Kehityskeskustelujen sijaan puhumme Tavoitteista tuloksiin -onnistumiskeskusteluista, joissa henkilön oma näkemys ja tahtotila kehittyä ja edetä huomioidaan ja sovitaan tarvittavat toimenpiteet.

*Saimme Kiwa Inspectionin suorittamassa HSEQ1-arvioinnissa erinomaisen tuloksen 506/750 ja erityiskiitosta muun muassa esihenkilöiden turvallisuuskoulutuksesta ja koulutusorganisaatiomme toiminnasta.*

### Järjestelmällistä oppimista

SOLilaisten osaamisen taustalla on 70-20-10-malli, jonka mukaan 70 % oppimisesta tapahtuu työnteossa, 20 % opitaan muilta ja 10 % opista saadaan koulutuksissa. Vuonna 2024 tulemme tarkastelemaan ja kehittämään erityisesti muilta oppimista sekä palautteen vaikutusta kehitykseen.

SOLin viiden hengen koulutustiimissä substanssiosaamista tukee kahdella henkilöllä oleva opettajan pätevyys. Tavoitteenamme on, että myös muut kouluttajat hankkivat pätevyyden työnsä ohessa. Koulutustiimin lisäksi kouluttajinamme toimivat sisäiset asiantuntijamme sekä ulkopuoliset asiantuntijayhteistyökumppanit ja oppilaitokset. Jokaisella alueella on nimetty koulutusvastaava, joka edistää oman palvelupiirinsä koulutusiasioita. Koulutusvastaavat tukevat kollegoitaan osaamisenkehittämisen suunnitelmissa sekä koulutuksien käytännön järjestelyissä.

*Vuonna 2023 päivitimme useita verkkokurssejamme ja lisäsimme uusia kieliversioita.*





### Vuosittain päivitettävä koulutussuunnitelma

Osaamisen kehittämisen suunnittelussa huomioimme asiakkaiden, yrityksen ja henkilöstön tarpeet ja vaatimukset. Vuosittaisessa osaamistarpeiden suunnittelussa tarkastellaan tulevia tarpeita niin yritys- kuin aluetasolla. Suunnittelu konkretisoidaan vuosittaiseksi koulutusohjelmaksi ja koulutuskalenteriksi, jonka mukaan esihenkilöt laativat omalle henkilöstölleen osaamissuunnitelman toimintasuunnitelman yhteyteen.

Jatkossa tulemme tarkastelemaan koulutussuunnitelman toteutumista aktiivisemmin, kahdesta kolmeen kertaan vuodessa. Vuonna 2023 otimme käyttöön uuden tavan seurata koulutussuorituksia. Suoritukset päivittyvät nyt automaattisesti järjestelmiimme ja näkyvät esihenkilöiden tavoitteissa. Muutoksella haluamme tuoda läpinäkyvyyttä ja selkeyttä koulutusseurantaan.

### Panostamme koulutukseen

Vuonna 2023 järjestimme lähes 640 sisäistä koulutustapahtumaa ja yli 70 aktiivista verkkokoulutusta. Koulutustunteja kertyi toimihenkilöille keskimäärin 24,1 tuntia ja työntekijöille 2,7 tuntia vuodessa. Koulutustapahtumien ja osallistujien määrät ovat kasvaneet edellisestä vuodesta.

SOLissa on vuosittain käynnissä 200–300 tutkintoon tähtäävää oppisopimuskoulutusta. Vuonna 2023 SOLilaiset suorittivat muun muassa useita puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perus- ja erikoisammattitutkintoja sekä lähiesimiestyön ammattitutkintoja. Lisäksi 26 toimihenkilöä aloitti vuoden kestävän johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon.

### Korkea asiakastyytyväisyys

Aurinkoisen tyytyväisen asiakas on toimintamme tavoite. Saavuttaaksemme tämän tarjoamme asiakkaillemme laadukkaita palveluja ammattitaitoisesti, luotettavasti ja vastuullisesti. Huolehdimme asiakkaan tarpeista ja helpotamme yritys- ja kuluttaja-asiakkaidemme arkea. Haluamme olla asiakkaillemme ylivoimainen kumppani ja tuottaa positiivisia elämyksiä.

*Palvelemme vapauttaaksemme  
asiakkaamme resurssit ja he voivat siten  
keskittyä omaan ydintoimintaansa.*

### Laadukasta ja oikea-aikaista palvelua

Palvelumme toteutetaan laadukkaasti ja oikea-aikaisesti sopimuksen edellyttämällä tavalla. Täytämme velvoitteet ja asiakkaamme voivat seurata toimintaamme lähes reaaliajassa Vastuugroupin sähköisten palveluiden avulla. Kehitämme palveluitamme asiakkaidemme odotusten ja toiveiden perusteella. Tuottavuus ja tehokkuus ovat merkittäviä tavoitteita prosessiemme kehittämisessä. Henkilöstömme hankinta- ja henkilöstöjärjestelmät ovat sähköisessä muodossa kaikissa palveluissamme Suomessa.

### Jokainen SOLilainen on asiakaspalvelija

SOL on yritys, jossa henkilöstöllä on merkittävä rooli kaikessa tekemisessä. Motivoimme henkilöstöämme palkitsemalla heitä hyvistä työsuorituksista, jossa yksi seurattavista mittareista on asiakastyytyväisyys. Onnistumisista on palkittu mm. vuoden palvelupiiri, vuoden myyjä, vuoden palveluohjaaja, vuoden palveluesimies ja vuoden palvelujohtaja. Vuosittain järjestettävässä Laatupalkintokilpailussa on sarjat palveluesimiehille, palvelupiireille ja myyjille. Lisäksi jaetaan ympäristö- ja työhyvinvointipalkinnot. Laatupalkinnon pohjana on Suomen Laatualueen kilpailu, joka on muunnettu SOLin tarpeisiin sopivammaksi.

SOL on aktiivinen kouluttaja ja työntekijät saavat laajan perehdytyksen aloittaessaan työt. Koulutuksia järjestetään asiakas-segmentin ja -koon mukaisesti. Esimerkiksi joutsenmerkitylle hotellisiivoukselle on oma verkkokoulutuksensa.





Työntekijän näkökulma

## Yuki löysi oman paikkansa SOLin työyhteisöstä

Yuki Tsugayan työpaikka on SOL Logistiikkapalvelun työntekijänä Postin logistiikkakeskuksessa. Tästä työstä hän on löytänyt oman paikkansa. Sellaisen työpaikan, jossa huolehditaan toisista, ja jossa saa toteuttaa itseään.

SOLin työntekijänä Postilla hän kokee olevansa osa porukkaa. ”Meitä on kaikenlaisia: on maahanmuuttajia, nuoria, vanhoja, kotiäitejä, sinkkuja... Meidät kaikki otetaan vastaan sellaisina kuin olemme”.

Itse työn lisäksi Yuki kiittelee myös omaa työyhteisöään. Työyhteisössä vallitsee erinomainen ryhmähenki, työssä autetaan ja kannustetaan toisia. Hyvästä ilmapiiristä kertoo myös se, että uudet työntekijät otetaan iloisesti vastaan eikä erilaisia kuppikuntia ole.

”Pienet asiat ovat ilmapiirin luomisessa tärkeitä. Jo se, että sanoo ihmisille huomenta, kun tulee töihin, luo työpaikalle mukavaa tunnelmaa”.

Yuki uskoo, että esihenkilö Jesse Rantasen toiminnalla on suuri vaikutus hyvään työssäviihtymiseen.

”Hyvä esihenkilö on rauhallinen ja kiinnostunut työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan. On tärkeää, että esihenkilö tulee kysymään miten ihmisillä menee ja kuuntelee meidän mielipiteitämme. Silloin tuntuu siltä, että voi itsekin vaikuttaa omaan työhönsä, mikä on tärkeää”.

Logistiikkakeskuksessa tehdään monenlaisia työtehtäviä, ja Yuki arvostaa, että esihenkilö ymmärtää, millainen työ sopii kullekin työntekijälle.

”Olen päässyt kokeilemaan myös vuorojen vetovastuuta, ja se on ollut mielenkiintoista ja hauskaa. Kun tulin tähän työhön, ajattelin tekeväni tätä vain palkan vuoksi. Työ onkin osoittautunut ihan toisenlaiseksi kuin luulin. Olen tyytyväinen, että saan tehdä fyysistä työtä, jossa voin oppia jatkuvasti uusia asioita. Olenkin hakenut lähiesimiestyön ammattitutkinnon koulutukseen, jonka voisin tehdä oppisopimuksella. Näillä näkymin koulutus alkaa keväällä ja koulutuksen päätteeksi saisin siis ammatillisen tutkinnon”.

*Kun tulin tähän työhön, ajattelin tekeväni tätä vain palkan vuoksi. Työ onkin osoittautunut ihan toisenlaiseksi kuin luulin. Olen tyytyväinen, että saan tehdä fyysistä työtä, jossa voin oppia jatkuvasti uusia asioita.*



## Vastuullisesti toimiva perheyrittäjä

Yli 30 vuoden historian omaava SOL on vakaa ja vastuullisesti toimiva perheyrittäjä. SOLin verojalanjälki yhteensä eri palvelualueet huomioiden oli 126,5 miljoonaa euroa vuodelta 2023. Palkkoja ja sosiaalivakuutusmaksuja yritys maksoi vuonna 2023 yhteensä noin 264 miljoonaa euroa.

8 IHMISARVOISTA  
TYÖTÄ JA  
TALOUSKASVUA



**SOLin verojalanjälki 2023**

**126,5 milj. €**

2022 vastaava luku 80,3 milj. €

**Palkat ja palkkioihin luettavat erät 2023**

**221,6 milj. €**

2022 vastaava luku 234,7 milj. €

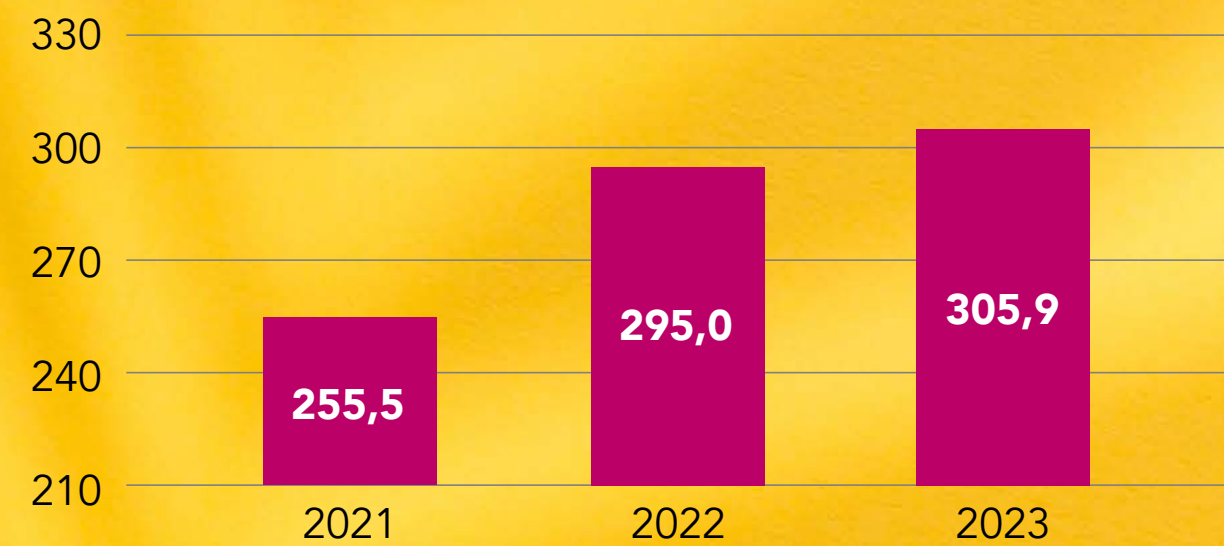
**Sosiaalivakuutusmaksut 2023**

**42,7 milj. €**

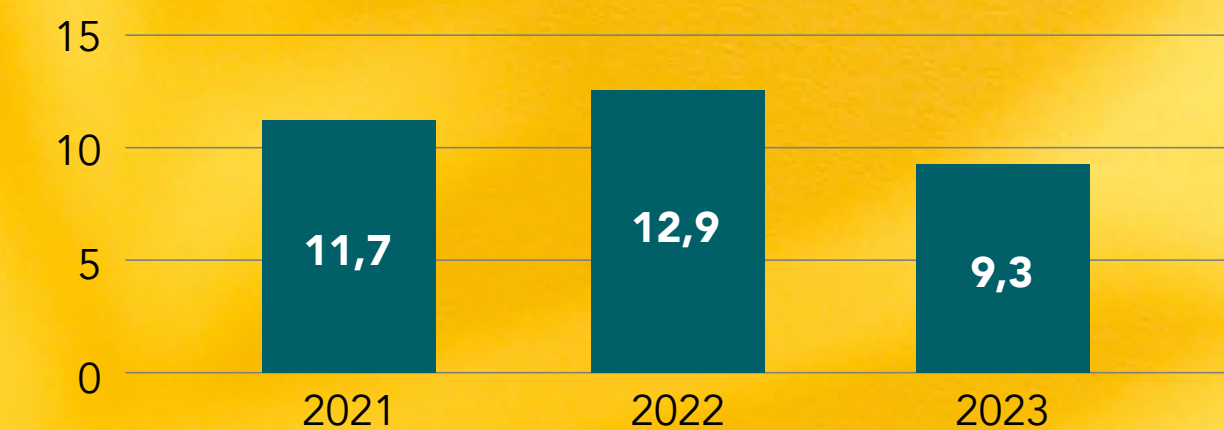
2022 vastaava luku 40,6 milj. €



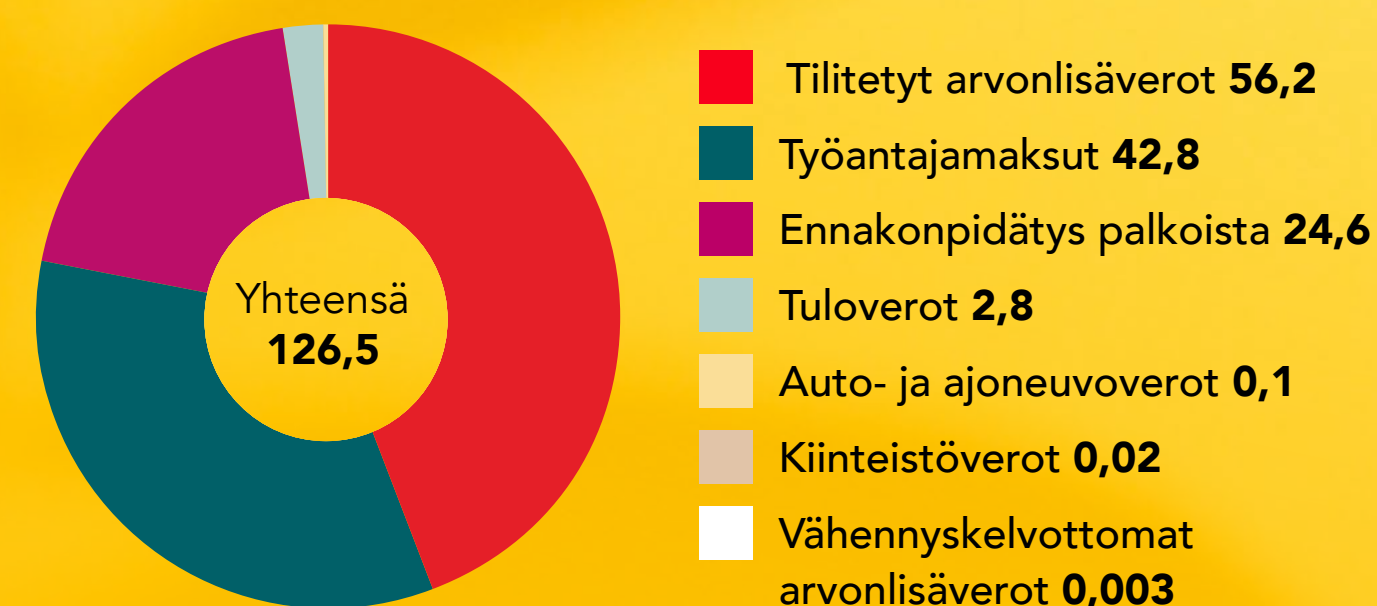
Liikevaihto, milj. euroa



Liikevoitto, milj. euroa



Verojalanjälki 2023, milj. euroa



## Vakaata talouden hoitoa

SOL harjoittaa rehtiä liiketoimintaa ja pyrkii kasvamaan eettisesti reilulla tavalla. Verojalanjälkemme, eli yritysten maksamat arvonlisäverot, ennakonpidätykset ja tuloverot Suomessa olivat vuonna 2023 126,5 milj.€. (verojalanjälki vuonna 2022 oli 80,3 milj. €) Omavaraisuusasteemme oli vuonna 2023 47,4 %, joka on hieman edellisvuotta vähemmän (2022: 52,3 %). Maksuvalmiutemme on pysynyt hyvällä tasolla, mikä varmistaa maksuvelvoitteiden hoitamisen sidosryhmille sovittujen maksuehtojen mukaisesti ilman viivytyksiä ja luo joustavuutta tehdä hankintoja tarvittaessa nopeastikin. Palkansaajien ja viranomaismaksujen lisäksi konsernin kasvu, investoinnit ja muut hankinnat on kyetty rahoittamaan suunnitelmien mukaan tulorahoituksella.

Maksuvalmiutta mitataan Quick ratiolla, joka vuonna 2023 oli 1,2. Kaikki palvelumme ovat paikallista toimintaa, ja olemme organisoineet toimintamme sen mukaisesti. Liiketoimintojen johto ja Suomessa sijaitsevan pääkonttorin, SOL Cityn, talous- ja henkilöstöhallinto tukevat paikallista toimintaamme. Osa taloushallinnosta toimii Seinäjoella, Kouvolassa ja Hämeenlinnassa.

*SOL Palvelut jakoi henkilöstölle noin 850 000 euroa ylimääräisiä bonuksia vuonna 2023.*

## Kilpailuetua ennakkoinnilla

SOLin tulevaisuuden näkymää on ennakoitu kiinteistöpalvelumarkkinoilla ja henkilöstövuokrauksessa vuoteen 2030 asti. Tulevaisuuden markkinoilla SOL näyttäytyy vahvana toimijana. Liikevaihtomme kasvutavoite vuoteen 2030 mennessä on konsernitasolla miljardi euroa, josta Suomen osuus 755 milj. euroa ja ulkomaiset tytäryhtiöt 246 milj. euroa.

Vastaavasti henkilöstömäärän arvioidaan Suomessa kasvavan yli 20 000 henkilöön ja myös ulkomaisissa tytäryhtiöissä kasvavan merkittävästi. Ennakoimme jopa 60 % työntekijöistämme olevan vuonna 2030 syntyisin muualta kuin Suomesta. Työntekijöiltä tullaan odottamaan entistä enemmän moniosaamista, missä erilaisia työtehtäviä yhdistetään keskenään. Keskeisimmät työpaikat tulevat olemaan kiinteistön ylläpidon lisäksi logistiikan, teollisuuden ja kaupan toimialoilla.

## Palkitsimme henkilöstöämme

Vuonna 2023 SOL-konsernissa käytettiin lähes 900 000 euroa henkilöstön palkitsemiseen. Merkittävä osa bonuksesta jaettiin SOL Palveluissa ja pienempi osuus Consultorissa. Ylimääräisen bonuksen jakamisesta päätettiin yhtiöiden hallituksissa. Konsernitasolla SOLissa on käytössä kiinteät ja muuttuvat palkitsemiskäytännöt, joita päivitetään tarpeen mukaan hallituksen päätöksellä. Johtotasolla on erilaisia palkitsemismalleja, jotka ovat riippuvaisia liiketaloudellisesta suoriutumisesta. Palvelujohtajasta alaspäin käytössä on myös asiakastytyväisyyteen ja päästöjen vähentämiseen liittyviä palkitsemiskäytäntöjä.



## Harjoitamme eettistä liiketoimintaa

Toimimme aina reilusti ja eettisesti. Venäjän hyökättyä Ukrainaan päätimme irtautua liiketoimista Venäjällä. Osa toiminnasta saatiin myytyä jo vuoden 2022 puolella ja loput vuoden 2023 aikana. Venäjän toiminnoista luopuminen oli eettinen päätös, sillä Venäjän yhtiöt olivat kannattavia. Käytimme harkintaa myös sen osalta, kenelle olimme valmiit liiketoimintamme myymään.

## Vastuut viranomaisille ja toimintatavat hankinnoissa

Huolehdimme työntekijöidemme viranomaismaksuvelvoitteista työnantajana ja raportoimme sekä tilastoimme niistä sovitusti. Maksamme velvoitteiden mukaisesti viranomaisille voimassa olevien säädösten mukaisesti.

Otamme hankinnoissamme huomioon tuotteiden ympäristövaikutukset ja toimimme kustannustehokkaasti. Käytämme hankinnoissamme vakiintuneita kumppaneita. Toimittaja-auditoinneilla varmistamme kumppaneiden ympäristömyönteisen toiminnan.

## Vahvasti korruptiota vastaan

SOLin työntekijöiden edellytetään edistävän SOLin etua ja toimivan vastuullisesti. SOLin työntekijöiden on vältettävä kaikkia toimintaa, joka saattaa johtaa eturistiriitaan. SOL ei anna suoraa tai epäsuoraa tukea poliittisille puolueille, järjestöille tai yksittäisille poliitikoille.

SOL kieltää korruption ja lahjonnan kaikessa toiminnassaan. SOL ja sen työntekijät eivät saa maksaa, eivätkä tarjota lahjuksia tai laittomia maksuja asiakkaille, esimiehille, valtion ja kuntien viranomaisille tai muille osapuolille saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimintaa tai mistään muusta vastaavasta syystä.

Ennen yhteistyökumppanille annettavaa lahjaa tai etua on selvitettävä ja huomioon otettava vastaanottajan säännöt ja eettiset ohjeistukset lahjonnan torjumiseksi.

SOLin työntekijät eivät saa vastaanottaa sidosryhmiltä tai tavarantoimittajilta henkilökohtaisia etuja tai lahjoja, jotka eivät noudata sovellettavia lakeja tai paikallisia liiketoimintatapoja. Etuja tai lahjoja saa vastaanottaa vain, jos ne annetaan normaalin liiketoiminnan yhteydessä ja ne ovat tavanomaisia, kohtuullisia sekä arvoltaan vähäisiä. Mikäli SOLin työntekijälle tarjottavan lahjan tai edun arvo ylittää 100 euroa, tulee sen vastaanottamiseen saada lupa palvelujohtajalta, liiketoimintajohtajalta tai toimitusjohtajalta.

Julkisen sektorin suhteen noudatamme valtiovarainministeriön laatimaa ohjetta vieraanvaraisuudesta. Ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden järjestämien tapahtumien ja matkojen osalta noudatetaan pääsääntöä, että SOL maksaa matkoista johtuvat kustannukset. Aina kun syntyy epävarmuus lahjan ottamisen tai antamisen sopivuudesta/säännösten mukaisuudesta, tulee siitä kieltäytyä.

## Hyväksyttäviä lahjoja tai vieraanvaraisuutta ovat yleensä edut, jotka ovat

- epäsäännöllisiä ja annettu tai vastaanotettu avoimesti, ilman velvoitteita ja/tai odotuksia vastapalveluksesta
- organisaation sidosryhmien hyväksyttävissä ja kestävät julkisen tarkastelun
- laillisia, tavanomaisia ja kohtuullisia rahalliselta arvoltaan.

## Etua ei pidä antaa tai vastaanottaa, jos

- etu ylittää tavanomaisen ja kohtuullisen liike-elämän käytännön
- etu on vastoin SOLin intressejä tai arvoja
- etu voisi vaikuttaa tai näyttäisi vaikuttavan liikesuhteen osapuolen riippumattomuuteen tai puolueettomuuteen
- etu on omiaan herättämään epäilyksen antajan motiiveista tai järjestelyn vaikutuksesta liiketoiminnan päätöksentekoon tai tulokseen
- syntyisi epäily siitä, että asia näyttäytyisi julkisuudessa SOLin kannalta negatiivisena.

*Aina kun syntyy epävarmuus lahjan ottamisen tai antamisen sovinnaisuudesta, tulee siitä kieltäytyä.*



### Tuemme suomalaiseen työkuultuuriin sopeutumisessa

SOLilla on jo vuosien ajan tehty paljon töitä yhdenvertaisuuden, monikulttuurisuuden ja tasa-arvon eteen. Käytännön asioissa SOLilla auttaa niin kutsuttu international tutor, joka edistää SOLilla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden sopeutumista suomalaiseen työkuultuuriin. Lisäksi tehtäviin kuuluu muun muassa kehittää erilaisia ratkaisuja parempaan viestintään. Rooli on melko uusi ja siitä vastaa Adil Khan. Khan aloitti SOLilla palveluvastaavana siivoustyössä ja nyt hän toimii noin 70 henkilön tiimin esihenkilönä sekä SOLin ensimmäisenä international tutorina.

”Haluan auttaa ulkomailta tulevia työntekijöitä, jotta heillä on mukava työskennellä SOLilla. Ulkomaalaiset työntekijät kohtaavat usein erilaisia haasteita liittyen työllisyyskysymyksiin kuten työaikoihin, sopimuksiin, velvollisuuksiin ja oikeuksiin. Minun tehtäväni on auttaa heitä näiden asioiden kanssa. Lisäksi roolini on keskeinen viestin välittämisen kannalta, sillä toimin yhteistyössä sekä työntekijöiden että johdon kanssa.”

#### SOL Palveluiden työntekijöistä:

**49 %**

ulkomaalaistaustaisia

**35 %**

alle 30-vuotiaita

SOLin international tutor Adil Khanin tehtävänä on edistää SOLilla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden sopeutumista suomalaiseen työkuultuuriin ja toimia heidän tukenaan.







*Haluamme antaa jokaiselle SOLilaiselle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.*

### Vahva vaikutus yhteiskuntaan

Olemme monen nuoren ja ulkomaalaistaustaisen ensimmäinen työpaikka, joten on tärkeää, että annamme positiiviseen kuvan työelämästä ja työntekemisestä. Haluamme myös antaa jokaiselle SOLilaiselle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen, joka on tärkeää jatkotyöllistymisen ja urakehityksen kannalta. SOLin henkilöstökoulutukset on integroitu vastaamaan tutkintojen perusteita ja näin ne edistävät näyttötutkintojen suorittamista ja yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Vuonna 2023 tarjosimme Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittamaa suomen ja englannin kielikoulutusta yhteistyössä Taitotalon kanssa. Lisäksi järjestämme vuosittain toistuvia toimiala- ja teemakohtaisia koulutus- ja asiantuntijapäiviä. Sen lisäksi että koulutamme aktiivisesti SOLilaisia, olemme mukana edistämässä koulutusasioita yhteiskunnallisella tasolla erilaisten valio- ja toimikuntien kautta. Olemme esimerkiksi opetushallituksen yrittämisen ja johtamisen työelämätoimikunnassa arvioimassa tutkintoperusteita ja Kiinteistötyönantajat ry:n kautta mukana edistämässä alaa.

### Kotoutamme ja yhdistämme perheitä

SOL tukee maahanmuuttajia kotoutuksessa ja auttaa heitä esimerkiksi viranomaisasioinnin kanssa. Etenkin EU:n ulkopuolisesta maasta tulevalle, suomen kieltä osaamattomalle työntekijälle lupaviidakosta selviäminen saattaa tuntua ylittämättömältä. SOL ei jätä ketään kamppailemaan yksin käytännön asioiden kanssa vaan on mukana mm. työlupien, rekisteröinnin, vero- ja KELA-korttien, pankkitilien ja asunnon hankinnassa. Työntekijät ohjataan myös kielenopiskeluun mahdollisimman nopeasti, ja SOL antaa aluksi tulkkausapua työnantajan ja työntekijän välisessä kanssakäymisessä. Myös työhön perehdytyksessä ollaan tiiviisti mukana. Teemme myös työtä perheiden yhdistämiseksi, jossa autamme ulkomailta tulevan työntekijän perheen Suomeen.

### Työ ukrainalaisten auttamiseksi jatkuu

SOL työllistää huomattavan määrän ukrainalaisia, noin 500 ukrainalaista työntekijää. Venäjän hyökkäyssodan syttyessä SOL on tehnyt aktiivista rekrytointiyhteistyötä viranomaisten, Ukraina-yhdistysten ja vastaanottokeskusten kanssa. SOLin työryhmä on auttanut monin eri tavoin sodan jaloista paenneita ukrainalaisia. Apua on annettu esimerkiksi matka- ja asuntojärjestelyissä, sähkösopimuksissa, nettiyhteyksissä, asuntojen kalustamisessa ja sisustuksessa, ruoka- ja vaatehankinnoissa sekä työpaikkojen ja koulujen etsinnässä. Työ jatkuu niin kauan, kun apua tarvitaan.



*SOL Palvelut pitää huolta 80 vuotta vanhan perheyriksen puhdistuspalveluista. Kotivaran Timo Ukkola vastaa siitä, miten yhteistyö SOLin kanssa sujuu.*



#### Asiakkaan näkökulma

**Luottamus  
syntyy yhdessä  
tekemällä**

Yhteistyö ja tahto ratkaista haasteita on hyvän asiakassuhteen kulmakivi. Näin sanoo Kotivaran HR- ja logistiikkaa vetävä Timo Ukkola. Hän vastaa siitä, miten yhteistyö SOL Palveluiden kanssa sujuu. SOL Palvelut pitää huolta 80 vuotta vanhan perheyriksen puhdistuspalveluista.

”Meillä elintarvikealalla puhdistus on tuotannon kannalta erittäin tärkeässä roolissa. Tehdasolosuhteiden sekä erilaisten koneiden ja laitteiden puhdistus vaatii erikoisosaamista. Pesut on tehtävä oikein, oikeilla pesuaineilla ja oikeassa järjestyksessä”, Timo Ukkola kertoo.

SOL Palvelut on puhdistanut Kotivaran tuotantolaitosta Oulussa yli 10 vuotta. Kotivara valmistaa tehtaallaan laadukkaita kylmä-savutuotteita mm. erilaisia meetvursteja, poroa ja kuuluisaa oululaista makkaraa eli Kärkkäriä.

Timo Ukkola kuvaa SOLin ja Kotivaran yhteistyön kehittymistä oppimisprosessiksi, jossa luottamus on syntynyt yhdessä asioita tekemällä sekä avoimella keskusteluyhteydellä.

”Meillä lähtökohta on se, että asioita mietitään ja ratkotaan yhdessä. Me olemme oman alamme ammattilaisia ja SOLin työntekijät ovat oman alansa ammattilaisia. Luotamme heidän osaamiseensa ja ideoihin, kun kehitämme puhdistuspalvelua.

Hän muistuttaa, että vaikka asiat juuri nyt sujuvat hyvin, elintarvikealalla haetaan jatkuvasti uudistuksia ja myös erilaiset raja-arvot tiukkenevat.

”Näen, että hyvä yhteistyö edellyttää myös sitä, että ymmärrämme yhteiset tavoitteet. SOLin pitää ymmärtää, mitkä meidän tavoitteemme ovat ja miksi esimerkiksi muutoksia halutaan tehdä. Meidän puolestamme pitää ymmärtää ovatko toiveemme realistisia tai mitä ne vaativat”.

#### Vastuullisuustyö ohjaa päätöksiä

Timo Ukkola kertoo, että yhteistyössä on myös pohdittu esimerkiksi veden tai pesuaineiden käyttämistä. Mukaan kehitystyöhön on otettu jopa pesuainevalmistaja.

”Vastuullisuustyö korostuu toiminnassamme jatkuvasti. Samaa kehitystä edellytämme tietysti myös puhdistuspalvelulta. Olemmekin päässeet hienosti eteenpäin”, hän kiittelee.

Hyvä esimerkki tästä on se, että Kotivaran tiimi palkittiin SOLilla ympäristöpalkinnolla vuonna 2023. Pirjo Kleemola kehitti Kotivaralle tavan millä mitata puhdistuspalvelun käyttämää veden määrää. Vedenkulutusta on seurattu nyt jo useampi vuosi ja kerätyn datan avulla on pystytty ohjaamaan myös siivoukseen liittyviä päätöksiä.

”Totta kai näemme heti, jos vettä kuluu enemmän kuin on tarkoitus. Kun seuraamme vedenkulutusta ja kerromme tuloksista työntekijöille, he huomaavat, miten voivat omassa työssään säästää vettä. Datan ansioista voimme myös tarkastella miten vaikkapa erilaisten suuttimien käyttö vaikuttaa veden kulutukseen. Sama tieto on käytettävissä myös Kotivaralla”, Pirjo kertoo.

*Kotivaran tiimi palkittiin SOLilla ympäristöpalkinnolla vuonna 2023. Pirjo Kleemola kehitti Kotivaralle tavan millä mitata puhdistuspalvelun käyttämää veden määrää.*



# SOL Palvelut Oy

Liikevaihto

180,36 milj. €

Henkilöstö

6 806

Asiakastyytyväisyys

98,3 %

Kokonaishiilijalanjälki

3 373,77 tCO<sub>2</sub>e



## Iloista työn tekemistä

SOL Palvelut on sitoutunut koko konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Tämän johdosta kaikissa hallinnoimissamme kiinteistöissä käytetään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja kulkuvälineiden osalta käytämme pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja liikkumiseen. Henkilöstöämme kannustamme liikkumaan työmatkat mahdollisuuksien mukaan pyörällä, kävellen tai julkisilla.

SOL Palveluiden tärkein voimavara on henkilöstö ja sitä kautta painopisteemme on olla halutuin työnantaja alallamme. Haluamme toimintamme kautta panostaa myös erityisesti yhteiskuntavastuuseen, mikä näkee mm. erilaisten sisäisten koulutusohjelmien kehittämisessä. Olemme myös panostaneet henkilöstöemme koulutustarpeen kartoittamiseen mikä mahdollistaa räätälöityjen täsmäkoulutusten järjestämisen henkilöstölle osaamistarpeiden pohjalta.

Koulutukseen panostaminen on SOL Palveluille arvovalinta, jonka myötä halutaan edesauttaa myös erityisesti nuoria

työllistymään sekä kehittämään heidän työelämätaitojansa tulevaisuutta ajatellen. Urapolkujen edistäminen koetaan tärkeäksi, minkä myötä SOL Palveluilla myös hyödynnetään paljon oppisopimuskoulutuksia erityisesti nuorten henkilöiden kohdalla.

Toiminnan edellytyksenä on aina myös vakaa ja kannattava liiketoiminta. SOL Palveluiden liikevaihto nousi vuonna 2023 7,2 % edellisen vuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna.

Yhteiskuntavastuu näkyy SOL Palveluiden toiminnassa myös siten, että olemme panostaneet vuosikymmenten ajan



### Henkilöstötyytyväisyys

**4,3** asteikolla 1–5.

Vastaajia yhteensä 2 342 henkilöä

ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja sitä kautta myös heidän perheidensä kotouttamistoimiin ja tätä työtä tullaan jatkamaan myös vuonna 2024.

Sota Ukrainassa on vaikuttanut myös toimintaamme siten, että haluamme auttaa ukrainalaisia työntekijöitämme saamaan perheitään ja sukulaisiaan sodan jaloista turvallisesti Suomeen tarjoamalla apua matka- ja asuntojärjestelyissä sekä kotouttamisessa Suomeen mm. työpaikkojen ja koulujen etsinnässä avustaen.

Henkilöstön tyytyväisyyttä mittaamme 2 kertaa vuodessa SOL Ilopuntarilla ja tavoitteemme on saada arvosana 4,5 asteikolla 1–5. Vuoden 2023 henkilöstötyytyväisyys SOL Palveluiden osalta oli 4,3.



### Tulevaisuuden näkymät

Koulutukseen panostamista jatketaan SOL Palveluissa myös vuonna 2024, sillä osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on yksi yrityksen keskeinen voimavara.



# SOL Kiinteistö- palvelut Oy



**Liikevaihto**

**27,7 milj. €**

**Henkilöstö**

**589**

**Kokonaishiilijalanjälki**

**1 454,49 tCO<sub>2</sub>e**



## Luotettava ja laadukas palveluntuottaja

SOL Kiinteistöpalvelut Oy tunnetaan markkinoilla luotettavana ja laadukkaana palveluyrityksenä. Kykymme tuottaa laadukkaita palveluratkaisuja heijastuu liikevaihtomme kehitykseen. Liikevaihtomme jatkaa yli 15 % orgaanista kasvua. Palveluihimme kuuluvat kiinteistöjen ja ulkoalueiden hoito, talotekniset LVIAS-palvelut, etähallinnan erilaiset palveluratkaisut, turvallisuus- sekä hälytyskeskuspalvelut. Vuonna 2023 kasvoimme orgaanisesti 16 % ja teimme yhden yrityskaupan.

Liiketoiminnan kasvuun ja toiminnan kehittymiseen, asiakastyytyväisyyden lisäksi, vaikuttavat olennaisesti kykymme rekrytoida ja pitää palveluksessamme ammattitaitoisia, motivoituneita ja työhönsä sitoutuneita henkilöitä. Vuoden 2023 aikana rekrytoimme yli 100 ammattilaista ja vaihtuvuusprosenttimme oli alle 10.

Jatkoimme vuonna 2020 aloittamaamme, työntekijöillemme suunnatun koulutustarjonnan kehittämistä yhdessä eri oppilaitosten kanssa. Tässä SOL-Opistoksi nimeämässämme kokonaisuudessa on useita eri koulutusvaihtoehtoja, muuttaman tunnin pikakursseista aina ammattitutkintoon oikeuttaviin koulutusohjelmiin.

Yksi vastuullisuustavoitteistamme on se, että jokaiselle työntekijällämme laaditaan oma henkilökohtainen opintosuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat merkittäviä osa-alueita toiminnassamme ja toimintamme kehittämisessä. Osallistumme SOL Konsernin vastuullisuus ja kestävä kehityksen hankkeisiin.

Yhä useammassa asiakaskohtaisessa palveluratkaisussamme on huomioitu asiakkaan vastuullisuustavoitteet ja toimintamme on rakennettu tukemaan noiden tavoitteiden saavuttamista. Tämä asiakaskohtainen toimintamalli laajenee ja kehittyy jatkuvasti.



### Tulevaisuuden näkymät

Erittäin hyvä asiakastyytyväisyys näkyy liikevaihdon kehityksessä, joka jatkaa kasvuaan yli 15 % vuosivauhdilla. Liikevaihto kasvaa kaikilla yhtiön liiketoiminta-alueilla, turva-, kiinteistöhoito- ja taloteknisissä palveluissa.

Asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys ovat toiminnan keskiössä, ja ne pidetään korkealla tasolla.

Vastuullisuuden ja kestävä kehityksen toimintamallit nousevat entistä merkittävämpään rooliin markkinoilla. SOL Kiinteistöpalvelut Oy panostaa kykyynsä vastata tähän muutokseen markkinoilla.



# SOL Henkilöstö- palvelut Oy ja SOL Logistiikkapalvelut Oy

Liikevaihto\*

71,1 milj. €

Henkilöstö

3 332

Asiakastyytyväisyys

58 (NPS)

Kokonaishiilijalanjälki

365,44 tCO<sub>2</sub>e

\*SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja  
SOL Logistiikkapalvelut Oy:n  
luvut yhteensä.





## Vahva muutosten vuosi

SOL Henkilöstöpalvelut Oy tarjoaa teollisuuden ja rakennusalan toimialoille henkilöstövuokraus-, suorarekrytointi- ja kv-henkilöstöratkaisuja. SOL Logistiikkapalvelut Oy on yksi suurimmista logistiikan asiakastoimialaan erikoistuneista henkilöstövuokraus- ja ulkoistuspalvelujen palvelutarjoajista Suomessa. Asiakkainamme on alansa globaaleja markkinajohtajia ja paikallisesti toimivia yrityksiä, joita palvelemme valtakunnallisen toimipisteverkostomme avulla 24/7.

### SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut kumppanina

Erotumme markkinasta kyvyllämme tarjota arvonnisää asiakkaillemme. Siksi panostamme erityisesti asiakkaamme liiketoiminnan ymmärtämiseen valitsemillamme asiakastoimialoilla. Kumppanina autamme asiakastamme saavuttamaan omat liiketoiminnan tavoitteet vastuullisesti. Suorarekrytointipalvelujemme avulla asiakkaamme saavat pysyvämpää osaamista omiin työsuhteisiinsa. Henkilöstövuokrauspalvelujemme avulla mahdollistamme asiakkaan liiketoiminnan volyymin optimoinnin tarjoamalla osaajia kysyntää vastaavasti ilman työnhakijamarkkinointi-, rekrytointi- ja työnantajavelvoitteita. Pystymme myös lisäämään työvoiman tarjontaa Suomessa kv-henkilöstöratkaisujemme kautta tuomalla osaajia EU-maiden ulkopuolelta.

Palvelumme kattavat ns. "asiakastilauksesta asuntoon, ensimmäiseen työvuoroon ja jatkotyölupiin" -ketjun. Logistiikan ulkoistuspalvelujemme avulla vapautamme kaikkien toimialojen asiakkaat keskittymään ydintoimintoihinsa. Teemme sen monipuolisten suoriteperusteisten hinnoittelumallien avulla.

Asiakasyritystemme menestys edistää talouskasvua. Lisäämme myös yhteiskunnallisesti työn kysynnän ja tarjonnan markkinaehtoista kohtaantoa työelämän pelisääntöjen mukaisesti. Mahdollistamme myös erilaisten elämäntilanteiden ja työnteon yhdistämisen asiakaskeskeisesti. Asiakastoimialoillemme tarjoamme työpaikan monelle nuorelle ja siksi toiminnassamme korostuu myös perehdytys, työkyvyn ylläpito ja tapaturmien ennaltaehkäisy. Tässä hyödynnämme myös digitaalisia alustoja. Vuonna 2023 saimme 57.168 työhakemusta ja lähetimme henkilökohtaisia työnhakijapalautteita 45.910 kappaletta. Palveluksessamme oli keskimäärin 2648 osaajaa ja noin 65 toimihenkilöä.

SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut ovat osaltaan sitoutuneet konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Olemme siirtyneet käyttämään kaikissa toimituksissamme 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja ajoneuvokannassamme pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Liikkumistarpeessa hyödynnämme etätöön tarjoamat mahdollisuudet ja kannustamme henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai joukkoliikenteellä.



SOL Henkilöstöpalveluiden liikevaihto oli 48,1 (35,2) miljoonaa euroa ja nousi 36,7 % edellisvuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Orgaaninen kasvu perustui erityisesti korkeaa osaamista edellyttävän työvoiman rekrytointiin EU-maiden ulkopuolelta ja henkilöstövuokraukseen teollisuuden tarpeisiin. Merkittävä osa kasvusta perustuu myös 1.9.2022 fuusioituneen Nordic Henkilöstöpalvelut Oy:n koko kalenterivuoden liikevaihdon raportoinnilla. SOL Logistiikkapalvelut Oy:n liikevaihto oli 23,0 (27,5) milj. euroa, missä oli laskua 16,3 % edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Liikevaihdon lasku johtui vertailukauden poikkeuksellisen korkeasta liikevaihdosta, jota vauhditti koronaviruspandemian myötä voimakkaasti kasvanut verkkokauppa ja ison asiakasyrityksen toiminnan strategiset ja operatiiviset muutokset. Yhtiö reagoi liikevaihdon laskuun tulospaannustoimenpitein, jotka liittyivät erityisesti tappiollisten ja matalakatteisten asiakkuuksien päättämiseen.

Toimihenkilöidemme keskeisimmät valmennuspanokset kohdistuvat asiakkaamme liiketoiminnan ymmärtämiseen ja asiakkuussuhteeseen. Yhdistämme aina palveluratkaisuihimme työmarkkinoiden asiantuntijuutemme ja panostamme erityisesti työnhakijakokemukseen. Asiakkuuksiemme palveluosaajille tarjoamme onnistumista tukevaa koulutusta eri digitaalisilla alustoilla useilla kielivaihtoehtoilla ja täten edistämme myös kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan iästä, sukupuolesta, kielestä tai etnisyydestä riippumatta.

*Orgaaninen kasvu perustui erityisesti korkeaa osaamista edellyttävän työvoiman rekrytointiin EU-maiden ulkopuolelta ja henkilöstövuokraukseen teollisuuden tarpeisiin.*



### Tulevaisuuden näkymät

Vuoteen 2023 vaikuttivat merkittävästi heikkenevä talous- ja suhdannetilanne erityisesti rakentamisessa ja teollisuudessa, joka laski palveluiden kysyntää ja edellytti merkittäviä muutoksia johtamiseen, asiakshankintaan ja kustannusrakenteeseen.

Talous- ja suhdannetilanteessa ei ole näköpiirissä merkittävää käännettä parempaan Ukrainan sodan kolmannen vuoden käynnistyessä ja rahoitusmarkkinoiden ennustaen korkojen laskua aikaisintaan kesäkuusta alkaen.

Toteutetuista muutoksista johtuen tulevaisuuden näkymät ovat maltillisen positiiviset, vaikka toimintaympäristön ennakoitavuus ja näkyvyys on poikkeuksellisen rajallinen.





# SOL Pesulapalvelut Oy

**Liikevaihto**  
**8,7 milj. €**

**Henkilöstö**  
**160**

**Asiakastyytyväisyys**  
**99,8 %**

**Kokonaishiilijalanjälki**  
**94,59 tCO<sub>2</sub>e**



## Kestävää toimintaa

Osaavalla ja ammattitaitoisella tekstiilien huoltamisella puhtautta, hygieenisyyttä, turvallisuutta ja edustavuutta asiakkaidemme parhaaksi kustannustehokkaasti ja toimintavarmasti.

SOL Pesulapalveluiden ympäristötekeminen on ollut erittäin hyvää ja lähtökohta eli hiilijalanjälki on pieni. Hiilineutraaliuden saavuttamiseksi valmisteilla on pitkän tähtäimen suunnitelmia.

Olemme mukana ympäristöministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa Kiertotalous kuluttajakaupassa -hankkeessa, jossa selvitetään uusia toiminta- ja ansaintamalleja kaupan alan yrityksille kiertotaloudessa.

SOL Pesulapalvelut on osaltaan sitoutunut konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraaliyrittäjä vuonna 2035. Kauppakamarin ympäristösitoumukseen on liitytty. Kaikissa hallinnoimissamme kiinteistöissä olemme siirtyneet käyttämään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja siirtyneet käyttämään pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kannustamme henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

*Pesulapalveluiden vuoden ympäristötekona toimitettiin Helsingin eläinsuojeluyhdistykselle edellisen vuoden noutamatta jääneitä vuodetekstiileitä ja pyyhkeitä.*

Kemiallisessa pesussa käytössämme on uusin teknologia ja ympäristömyönteisimmät, biohajoavat aineet. Kemiallinen pesu on tekstiileille kaikkein hellävaraisin hoitotapa, ja sen ansioista tekstiilit säilyvät hyvinä mahdollisimman pitkään. Koneiden valinnassa huomioimme energiatehokkuuden ja vedenkulutuksen. Hyödynnämme veden kierrätystä aina, kun se on mahdollista. Valaistuksessa olemme jo valtaosin siirtyneet led-lamppuihin, jotka säästävät energiaa ja pienentävät tilan lämpökuormaa.

Muovin käyttöä on vähentynyt vuosittain huomattavat määrät ja olemme siirtyneet entistä enemmän kestopukupusseihin ja -säkkeihin. Metallihenkarit ovat palautettavia ja uudelleen käytettäviä. Muovien ja metallihenkarien käytön raportoimme Tuottajavastuun mukaisesti vuosittain.

Myymälät ovat ottaneet vastaan käytöstä poistettuja tekstiilejä, jotka on toimitettu eteenpäin uusiokäytettäväksi. Yritystekstiilien kierrättäminen on saatu käynnistettyä ja sitä on markkinoitu aktiivisesti yrityksille.

Pesulapalveluiden vuoden ympäristötekona toimitettiin Helsingin eläinsuojeluyhdistykselle edellisen vuoden noutamatta jääneitä vuodetekstiileitä ja pyyhkeitä, joille heillä on kova tarve. Tuotteet olivat sellaisia, että ne sopivat parhaiten heidän käyttöönsä ja toimintaansa tukemaan.



### Tulevaisuuden näkymät

Katsomme tulevaisuuteen luottavaisin mielin. Tekstiili- ja vaatetusalan kiertotalous on vahvistanut asemaansa kuluttajien tehdessä ostopäätöksiä. Nykyisin pohditaan tarkemmin omia kulutustottumuksia ja panostetaan vaatteiden ja tekstiilien pitkäikäisyyteen ja vastuullisuuteen. Paluu etätyöstä lähityöhön lisää asiakkaiden tarvetta pesulapalveluille.

Jatkamme selvitystä toimivista ja soveltuvista liiketoimintapaikoista ja mahdollisista yritysostoista. Henkilöstön osaaminen, asiakastytyväisyys ja ympäristöasiat ovat jatkossakin keskiössä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen laatu ja korkea asiakastytyväisyys ovat tulevaisuudessakin menestystekijämme. Paikallisuus, nopeus ja kotimainen työ ovat toimintamme kulmakiviä. Olemme ylpeitä voidessamme työskennellä Suomalaisen Työn Liiton myöntämän Avainlippu-tunnuksen alla.



# Consultor Finland Oy

**Liikevaihto**  
**10,30 milj. €**

**Henkilöstö**  
**29**

**Asiakastyytyväisyys**  
**9,2/10**



# Tyytyväisten asiakkaiden IT-asiantuntijapalvelut

Vuonna 2023 Consultor Finland Oy jatkoi vahvan julkishallinnon liiketoiminnan lisäksi yksityissektorin liiketoiminnan kasvattamista. Markkinaan nähden vuosi oli onnistunut ja kannattavuutemme pysyi aiemmalla tasolla. Yhtiön liikevaihto oli noin 10,30 ja liikevoitto 1,35 miljoonaa euroa.

Vuosi 2023 oli ensimmäinen kokonainen vuosi T-Base Oy:n kohdistuneen vuonna 2022 toteutuneen yrityskaupan jälkeen. T-Base Oy:n myötä olemme vahvistaneet osaamistamme Microsoftin teknologioissa painottuen erityisesti tietokanta-, data-, raportointi- ja sovelluskehitysosaamiseen. T-Base Oy:n osuus liikevaihdostamme oli vuonna 2023 noin 6 %.

Asiantuntijamme työskentelivät asiakkaidemme tietotekniikkaprojektien johtamisen, vaativan järjestelmäkehityksen, tietoturvan sekä tiedolla johtamisen alueilla. Merkittäviä asiakkaitamme ovat olleet julkissektorin toimijat kuten KEHA-keskus, Kela, Keva, Tilastokeskus ja Verohallinto sekä yksityissektorilla esimerkiksi ABB, GRK sekä Kesko. Yksityissektorille kohdistuvien toimitusten osuus on jatkanut kasvuaan, mutta julkishallinto on yritykselle edelleen erittäin tärkeä asiakastoimiala. Yksityissektorin osuuden kasvattamiseksi jatkoimme vuonna 2023 brändityötä sekä tahtotilamme sanallistamista ja päivitimme sen mukaisesti verkkosivumme syksyn aikana.

## Menestys vaatii vastuullisuutta

Olemme olemassa, jotta asiakkaamme menestyisivät. Tätä tehtävää varten tarjoamme asiakkaillemme luotettavat ja sitoutuneet huippuosaajat tietojohtamisessa, projektijohtamisessa, järjestelmäkehityksessä sekä tietoturvassa. Vaikka digitalisaatio itsessään ei olekaan oikotie menestykseen, se on kuitenkin yhä kasvavassa määrin kilpailutekijä asiakkaillemme – samoin kuin vastuullisuus ja me olemme sitoutuneita edistämään tätä kehitystä.

Consultorille vastuullisuus on paitsi asiakkaiden meille antamien tehtävien luotettavaa hoitamista myös hyvän työympäristön luomista työntekijöillemme sekä alihankkijoillemme. Haluamme vaalia vakautta ja ennustettavuutta samalla kun erityyppiset yrityksen kohtaamat haasteetkin tuodaan esiin. Vaikka tehtävämme asiakkaillemme ovat usein todella vaativia, niin uskomme samalla inhimilliseen johtamiseen, joka kohtaa huippuosaajamme ihmisinä. Tavoitteena on tyytyväinen asiakas: viime vuonna tehtyjen asiakastyytyväisyyskyselyiden arvosanojen keskiarvo oli 9,2 (asteikolla 1–10).



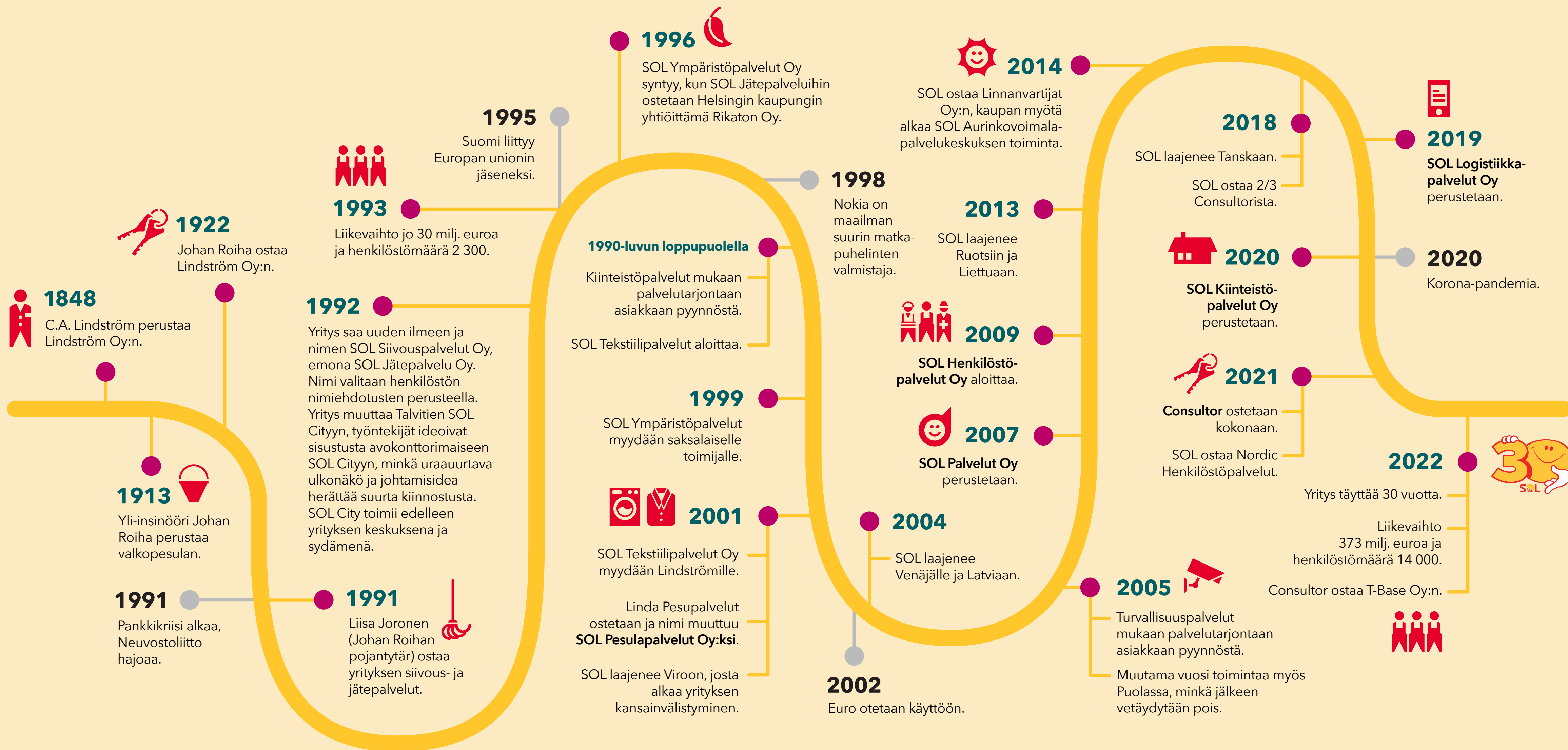
## Tulevaisuuden näkymät

Pidemmällä aikavälillä tulevaisuuden näkymämme ovat erittäin myönteisiä, vaikka lyhyellä tähtäimellä talouden epävarmuudella on tilapäistä vaikutusta yrityksen liiketoiminnan kasvutahtiin.

Strategiamme yhtenä painopisteenä on ollut yksityissektorin liiketoiminnan kasvattaminen, joka on yli kaksinkertaistunut kolmessa vuodessa. Jatkamme edelleen myös vahvasti julkishallinnon puolella ja odotamme tulevaisuudessa myös sen kasvua.

Jatkoimme vuonna 2022 aloitettua asiakaskokemuksen mittaamista ja paransimmekin tulostamme edellisestä vuodesta. Meillä on kunnianhimoinen tavoite olla Suomen suosituin IT-asiantuntijakumppani, jolta asiakkaamme saavat alan parhaat osaajat ja palvelun. Näkemyksemme on, että tähän tavoitteeseen pääseminen edellyttää yritykseltä vastuullisuuskulttuuria, joka ulottuu toimintaympäristöistä toimintatapoihin.







## GRI-raportointi- periaatteet

Tässä SOL-konsernin vastuullisuusraportissa kuvataan yhtiön toiminnan taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristövaikutukset tilikaudelta 1.1.–31.12.2023. Raportissa käsitellyt olennaiset vastuullisuusteemat ja -näkökohdat perustuvat GRI-standardien mukaisesti olennaisuusarvioon. Raportti sisältää olennaisuusarvion, vastuullisuustyön tavoitteet sekä vuonna 2023 tehdyt vastuullisuustoimenpiteet.

SOL on raportoinut vastuullisuudestaan vuodesta 2010 lähtien. Tämä on kuitenkin yhtiön ensimmäinen GRI-standardin mukaisesti tehty vastuullisuusraportti.

Tätä vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu ulkoisesti. Raportti on toteutettu yhteistyössä Sustera Groupiin kuuluvan Sustera Energy Consulting Oy:n (aiemmin EcoReal Oy) kanssa. Lisätietoja SOL konsernin vastuullisuustyöstä ja -raportista saa ottamalla yhteyttä [asiakaspalvelu@sol.fi](mailto:asiakaspalvelu@sol.fi).

Raportoidut luvut ovat SOL-konsernin lukuja, ellei tekstissä toisin mainita. Konsernin sisäinen liikevaihto on eliminoitu konsernin liikevaihtoluvuista. Segmentteinä ovat emoyhtiö SOLEMO Oy sekä sen Suomen tytäryhtiöt ja toimintoina:

- SOL Palvelut Oy:n liiketoiminta-alueet: siivous- ja toimitilapalvelut
- SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n kiinteistö-, talotekniikka- ja turvallisuuspalvelut
- SOL Pesulapalvelut Oy:n pesulapalvelut
- SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja SOL Logistiikkapalveluiden henkilöstövuokraus-, rekrytointi- ja ulkoistuspalvelut
- Consultor Finland Oy:n IT-konsultointi on huomioitu talous- ja henkilöstöluvuissa



## Taloudelliset tunnusluvut

Raportissa esitetyt taloudelliset tunnusluvut kattavat ainoastaan SOL konsernin toiminnan. Luvut perustuvat kirjanpitoon ja tilinpäätökseen, minkä lisäksi ne ovat tilintarkastettuja. Tilintarkastajana toimii KHT-tilintarkastaja Toni Aaltonen tilintarkastusyhtiö KPMG Oy Ab:stä.

## Sosiaaliset tunnusluvut

- Henkilömäärällä tarkoitetaan sitä henkilöstömäärää, joka on ollut voimassa tilikauden päättyessä 31.12.2023.
- Henkilöstön kouluttautumista on seurattu keskimääräisillä koulutustunneilla. Koulutustunnit henkilöä kohden on laskettu tilikauden päättyessä voimassa olleelle henkilöstömäärälle.
- Henkilöstötyytyväisyys perustuu vuosittain tehtävään Ilopun-tari-kyselyyn, jonka kokonaistulosta mitataan asteikolla 1–5.
- Asiakastytyväisyys perustuu säännöllisin väliajoin toteut-taviin asiakastytyväisyysmittauksiin, joiden toistuvuus on määritetty asiakasryhmittäin. Asiakastytyväisyyttä mitataan asteikolla 1–5.

## Ympäristötunnusluvut

Laskenta on rajattu koskemaan SOL-konsernin Suomessa toimivia yhtiöitä, pois lukien Consultor, jonka tiedot eivät ole saatavilla samoista järjestelmistä muun konsernin kanssa. Kulutukset vastaavat mitattuja arvoja ja ne on toimitettu SOL-konsernin toimesta.

- Hiilidioksidipäästöt on laskettu Kauppakamarin ilmasto-sitoumuksen mukaisesti, joka hyödyntää GHG Protocol -ohjeistusta. Päästöt on jaettu suoriin ja epäsuoriin päästöihin (scope 1–3). Kaukolämmön osalta päästölaskennassa on käytetty absoluuttisia kulutuslukemia. Tarkemmat laskennan lähtötiedot on koottu alle.

### Laskennassa on hyödynnetty seuraavia lähtötietoja:

**Scope 1:** Omien ajoneuvojen ja työkoneiden päästöt on laskettu ostettujen polttoaineiden litramäärän perusteella. Bio-kaasun päästökerroin on polttoaineluokituksen 2023 mukaisesti 0 g/MJ. Päästökertoimet Tilastokeskus / OpenCO2.net

**Scope 2:** Sähkön ja kaukolämmön osalta kulutuslukemat perustuvat mitattuihin lukuihin. Kaukolämmön kulutustiedot ovat absoluuttisia, ja ne sisältävät veden lämmittämiseen käytetyn energian. Päästökertoimet Tilastokeskus / OpenCO2.net

- Hankintaperusteisen sähkön päästöjen osalta on huomioitu vihreä ostosähkö, jonka ominaispäästöt ovat 0 kgCO<sub>2</sub>/kWh. Kaukolämpöä käyttäviä kiinteistöjä on usealla paikkakunnalla, joten laskennassa on käytetty Suomen keskimääräisen kaukolämmön tuotannon ominaispäästökerrointa.
- Sijaintiperusteiset sähkön ja kaukolämmön päästöjen laskennassa on käytetty maakohtaisia keskimääräisiä sähkön ja kaukolämmön tuotannon ominaispäästökertoimia (energiamenetelmä).

**Scope 3:** Muut epäsuorat päästöt on rajattu Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaisesti kuljetuksiin, liikematkustukseen ja töihin matkustamiseen. Kuljetukset kulkevat muiden tilausten mukana, eikä eriteltyä tietoa SOLin osuudesta ole saatavilla. Näin ollen kuljetuksien päästöjä ei ole saatu sisällytettyä mukaan laskentaan.

- Liikematkustus: Henkilöstön työaikana tekemien liikematkosten määrät junalla, bussilla ja lentokoneella on arvioitu SOL Palvelut Oy toimihenkilöiden (300) määrästä ja heidän matkustamisestaan. Lentomatkojen päästöt sisältävät säteilypakotteen. Liikematkat autolla on laskettu maksetuista matkakorvauksista Suomen keskimääräisen henkilöauton (NEDC) mukaisesti. Oman auton ja käyttöetuauton suhteeksi on arvioitu aiemman mukaisesti 80–20. Päästökertoimet VTT / Traficom / Defra / VR-Yhtymä Oy / OpenCO2.net
- Työmatkat: Työmatkojen päästöt on laskettu henkilömäärän ja vuonna 2023 tehdyn työmatkaliikkuminen-kyselyn perusteella. Pyörällä, kävellen ja kimpakyydillä kulkevien työmatkojen on oletettu olevan päästöttömiä. Julkisilla kulkevien päästöt on laskettu dieselkäyttöisen kaupunkibussin mukaisesti. Päästökertoimet VTT / Traficom / OpenCO2.net



Henkilöstö ja hallinto

| Henkilöstö, Suomi                                   | 2023   | 2022   |
|-----------------------------------------------------|--------|--------|
| Henkilöstön lukumäärä (tilanne 31.12.2023)          | 10 630 | 10 787 |
| joista miehiä                                       | 4 873  | 4 816  |
| joista naisia                                       | 5 757  | 5 971  |
| Vakituisten työsuhteiden määrä                      | 7 524  | 7 312  |
| joista miehiä                                       | 3 197  | 2 967  |
| joista naisia                                       | 4 327  | 4 345  |
| Määräaikaisten työsuhteiden määrä                   | 808    | 1 052  |
| joista miehiä                                       | 436    | 547    |
| joista naisia                                       | 372    | 505    |
| Kokoaikaisten työsuhteiden määrä                    | 3 141  | 3 112  |
| joista miehiä                                       | 1 655  | 1 580  |
| joista naisia                                       | 1 486  | 1 532  |
| Osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä              | 5 191  | 5 252  |
| joista miehiä                                       | 1 980  | 1 935  |
| joista naisia                                       | 3 211  | 3 317  |
| Tarvittaessa töihin kutsuttavien työsuhteiden määrä | 2 299  | 2 423  |
| joista miehiä                                       | 565    | 541    |
| joista naisia                                       | 1 734  | 1 882  |

| Henkilöstön monimuotoisuus                     | 2023  | 2022  |
|------------------------------------------------|-------|-------|
| Miehiä                                         | 6 599 | 6 417 |
| Miehiä alle 30 v.                              | 2 065 | 2 122 |
| Miehiä 30–50 v.                                | 2 154 | 2 068 |
| Miehiä yli 50 v.                               | 614   | 586   |
| Naisia                                         | 8 042 | 8 329 |
| Naisia alle 30 v.                              | 1 986 | 2 138 |
| Naisia 30–50 v.                                | 2 262 | 2 311 |
| Naisia yli 50 v.                               | 1 492 | 1 505 |
| Miehet, ulkomaat ja tytäryhtiöiden tytäryhtiöt | 1 766 | 1 641 |
| Naiset, ulkomaat ja tytäryhtiöiden tytäryhtiöt | 2 302 | 2 375 |

| Henkilöstö, ulkomaat                       | 2023  | 2022  |
|--------------------------------------------|-------|-------|
| Henkilöstön lukumäärä (tilanne 31.12.2023) | 4 011 | 3 959 |
| joista miehiä                              | 1 726 | 1 601 |
| joista naisia                              | 2 285 | 2 358 |

| Henkilömäärä yhtiöittäin   | keskimääräinen | tilanne 31.12.2023 |
|----------------------------|----------------|--------------------|
| SOLEMO Oy                  | 26             | 24                 |
| SOL Palvelut Oy            | 6 791          | 6 590              |
| SOL Kiinteistöpalvelut Oy  | 457            | 543                |
| SOL Pesulapalvelut Oy      | 144            | 141                |
| SOL Henkilöstöpalvelut Oy  | 1 438          | 1 304              |
| SOL Logistiikkapalvelut Oy | 2 102          | 1 971              |
| Consultor Finland Oy       | 20             | 29                 |
| Yhteensä                   | 10 978         | 10 602             |

| Uuden henkilöstön palkkaaminen ja henkilöstövaihtuvuus* | 2023    | 2022  |
|---------------------------------------------------------|---------|-------|
| Työsuhteita alkoi (kpl/hlö)                             | 6 725   | 9 037 |
| Työsuhteita päättyi (kpl/hlö)                           | 6 679   | 7 809 |
| Kokonaisvaihtuvuus (%)                                  | 48,77 % | N/A   |
| Vaihtuvuus ilman määräaikaista työntekijöitä (%)        | 34,03 % | N/A   |

\* Ei sisällä Consultor Finland Oy:n tietoja.

| Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden | 2023  | 2022  | 2021  |
|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Työntekijät (h/vuosi/hlö)                              | 2,72  | 1,18  | 0,98  |
| Toimihenkilöt (h/vuosi/hlö)                            | 24,06 | 17,24 | 22,59 |

| Työhön liittyvät tapaturmat (oma henkilöstö)            | 2023       | 2022       | 2021      |
|---------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|
| Työtapaturmat                                           | 420        | 448        | 491       |
| kuolemaan johtaneet tapaturmat, määrä                   | 0          | 0          | 0         |
| muut vakavat työtapaturmat (toipuminen kestää yli 6 kk) | 4          | 4          | 6         |
| tallennettavissa olevien työtapaturmien määrä           | 420        | 475        | 491       |
| Työtuntien määrä                                        | 10 629 634 | 10 075 545 | 9 405 529 |
| Tapaturmataajuus (TRIF)                                 | 39,5       | 44,5       | 52,2      |
| Tapaturmataajuus (LTIF)                                 | 20,9       | 25,3       | 13,8      |

| Työterveys ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät  | 2023   | 2022   | 2021  |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Henkilömäärä, jotka kuuluvat työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmään        | 10 630 | 10 787 | 9 423 |
| %-osuus henkilöstöstä                                                           | 100 %  | 100 %  | 100 % |
| Asiakaskohteet, jotka kuuluvat organisaation sisäisen auditoinnin järjestelmään | 1 222  | 767    | 545   |

| Lakien ja määräysten noudattaminen                       | 2023 | 2022 |
|----------------------------------------------------------|------|------|
| Tapaukset, joista on määrätty sakkoja                    | 0    | 0    |
| Tapaukset, joissa on määrätty ei-rahallisia seuraamuksia | 0    | 0    |

| Hallituksen, ylimmän johdon ja valiokuntien jäsenet | Rooli                     | Syntymävuosi | Mies | Nainen |
|-----------------------------------------------------|---------------------------|--------------|------|--------|
| Kaira Peppi                                         | Toimitusjohtaja           | 1969         |      | x      |
| Joronen Juhapekka                                   | Hallituksen puheenjohtaja | 1971         | x    |        |
| Kaira Oona                                          | Ei työsuhteessa           | 1997         |      | x      |



Talous ja hallinto

| Liikevaihto, M€*           | 2023   | 2022   | 2021   |
|----------------------------|--------|--------|--------|
| SOLEMO Oy                  | 7,77   | 7,42   | 6,85   |
| SOL Palvelut Oy            | 180,36 | 168,22 | 151,33 |
| SOL Kiinteistöpalvelut Oy  | 27,68  | 22,95  | 19,89  |
| SOL Pesulapalvelut Oy      | 8,73   | 8,33   | 7,20   |
| SOL Henkilöstöpalvelut Oy  | 48,07  | 51,10  | 30,25  |
| SOL Logistiikkapalvelut Oy | 23,03  | 27,52  | 32,84  |
| Consultor Finland Oy       | 10,30  | 9,48   | 7,10   |
| Yhteensä                   | 305,95 | 295,02 | 255,47 |

\*Luvut sisältävät myös mahdollisten tytäryhtiöiden liikevaihdot.

| Liikevoitto, M€            | 2023  | 2022  | 2021  |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| SOLEMO Oy                  | 0,47  | 0,27  | 0,13  |
| SOL Palvelut Oy            | 10,53 | 12,21 | 11,67 |
| SOL Kiinteistöpalvelut Oy  | -2,17 | -1,54 | 0,23  |
| SOL Pesulapalvelut Oy      | -0,02 | -0,38 | -0,89 |
| SOL Henkilöstöpalvelut Oy  | -1,12 | 1,17  | -0,93 |
| SOL Logistiikkapalvelut Oy | 0,24  | -0,30 | 0,53  |
| Consultor Finland Oy       | 1,35  | 1,42  | 0,96  |
| Yhteensä                   | 9,29  | 12,86 | 11,71 |

| Tulevat rahavirrat, M€   | 2023   | 2022   | 2021   |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| Asiakkaat                |        |        |        |
| Myynnit                  | 305,95 | 295,02 | 255,47 |
| Vuokratulot              | 0,54   | 0,57   | 0,48   |
| Käyttökorvaukset         | 0,73   | 0,64   | 0,74   |
| Käyttöomaisuuden myynnit | 0,90   | 1,74   | 0,53   |
| Julkinen sektori         |        |        |        |
| Saadut avustukset        | 0,00   | 0,02   | 0,29   |
| Omistajat ja rahoittajat |        |        |        |
| Lainanotto               | -      | -      | -      |
| Muut tuotot              |        |        |        |
| Muut rahoitustuotot      | 2,89   | 1,52   | 0,29   |

| Menevät rahavirrat, M€   | 2023   | 2022   | 2021   |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| Toimittajat              |        |        |        |
| Palveluiden ostot        | 62,37  | 56,93  | 49,44  |
| joista investointeja     | 9,62   | 6,38   | 4,13   |
| Henkilöstö               |        |        |        |
| Maksetut palkat          | 221,64 | 226,52 | 194,25 |
| Omistajat ja rahoittajat |        |        |        |
| Lyhennykset              | -      | -      | -      |
| Osingot                  | 4,63   | 5,10   | 4,54   |
| Korkokulut               | 2,17   | 0,19   | 0,33   |
| Julkinen sektori         |        |        |        |
| Verot                    | 126,50 | 121,12 | 104,33 |

| Verojalanjälki: yhteenveto, tuhatta euroa   | 2023      | 2022      | 2021      |
|---------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Tilikaudelta välittömästi maksettavat verot | 70 122,6  | 66 800,0  | 56 742,3  |
| Tilikaudelta välillisesti maksettavat verot | 2,9       | 2,9       | 3,2       |
| Tilikaudelta tilitettävät verot             | 56 372,3  | 54 335,6  | 47 874,5  |
| Saadut avustukset                           | 0,0       | -21,7     | -294,8    |
| Verojalanjälki yhteensä                     | 126 497,7 | 121 116,8 | 104 325,1 |
| Tilikaudelta maksettavat välittömät verot   |           |           |           |
| Tuloverot                                   | 2 777,9   | 3 153,1   | 2 746,5   |
| Työnantajamaksut                            | 42 759,7  | 40 676,0  | 34 850,7  |
| Ennakonpidätys palkoista                    | 24 565,6  | 22 952,4  | 19 136,7  |
| Kiinteistöverot                             | 19,419,4  | 18,5      | 8,5       |
| Maksettavat välittömät verot yhteensä       | 70 122,6  | 66 800,0  | 56 742,3  |

|                                           |          |          |          |
|-------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Tilikaudelta maksettavat välilliset verot |          |          |          |
| Vähennyskelvottomat arvonlisäverot        | 2,9      | 2,9      | 3,2      |
| Maksettavat välilliset verot yhteensä     | 2,9      | 2,9      | 3,2      |
| Tilikaudelta tilitettävät verot           |          |          |          |
| Auto- ja ajoneuvoverot                    | 130,9    | 96,5     | 96,5     |
| Tilitetyt arvonlisäverot                  | 56 241,3 | 54 239,1 | 47 778,0 |
| Tilikaudelta tilitettävät verot yhteensä  | 56 372,3 | 54 335,6 | 47 874,5 |

|                                        |   |       |        |
|----------------------------------------|---|-------|--------|
| Tilikaudelta saadut tuet ja avustukset |   |       |        |
| Avustukset ja korvaukset               | 0 | 21,73 | 294,85 |
| Saadut tuet ja avustukset yhteensä     | 0 | 21,73 | 294,85 |

| Tiedoksi annettu organisaation korruption vastaisista toimenpiteistä | 2023           | 2022           |
|----------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Hallintoelimen jäsenet, määrä (%-osuus)                              | 21 (100 %)     | 22 (100 %)     |
| Henkilöstö, määrä (%-osuus)                                          | 10 630 (100 %) | 10 787 (100 %) |
| Yhteistyökumppanit, määrä (%-osuus)                                  | N/A            | N/A            |

| Osallistuminen korruption vastaiseen koulutukseen |           |           |
|---------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Hallintoelimen jäsenet, määrä (%-osuus)           | 18 (86 %) | 19 (86 %) |
| Henkilöstö, määrä (%-osuus), suuntaa antava*      | 180 (2 %) | 193 (2 %) |

\*Ei ole seurattu tarkalla tasolla. Noin 50 % toimihenkilöistä on osallistunut korruptionvastaiseen koulutukseen

| Taloudellisen lisäarvon jakautuminen                | Rahavirrat, M€ | 2023   | 2022   | 2021   |
|-----------------------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|
| Asiakkaat: Vuokra- ja käyttökorvaukset, myynnit     |                | 311,01 | 299,51 | 258,53 |
| Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen          |                | 311,01 | 299,51 | 258,53 |
| Toimittajat: Ostetut palvelut, muut hankekulut      |                | 62,37  | 56,93  | 49,44  |
| Toimittajat: Ostetut palvelut, muut hankekulut      |                | 221,64 | 226,52 | 194,25 |
| Pääoman tuottajat: Korko- ja rahoituskulut          |                | 6,80   | 5,29   | 4,87   |
| Julkinen sektori: Laskennalliset tuloverot          |                | 0,1    | 0,1    | 0,1    |
| Yhteisöt: Investoinnit yhteisöllisiin tarkoituksiin |                | 0,05   | 0,16   | 0      |
| Taloudellisen lisäarvon jakautuminen                |                | 290,99 | 289,01 | 248,65 |
| Taloudellisen lisäarvon säilyminen                  |                | 20,02  | 10,49  | 9,87   |



Ympäristötunnusluvut

| Yhtiökohtainen<br>hiilijalanjälki 2023  | SOL Henkilöstö- ja<br>Logistiikkapalvelut | SOL<br>Kiinteistöpalvelut | SOL Palvelut | SOL<br>Pesulapalvelut | SOLEMO | SOL-konserni<br>yhteensä |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|--------------|-----------------------|--------|--------------------------|
| SCOPE 1, tCO <sub>2</sub> e             |                                           |                           |              |                       |        |                          |
| Päästöt, Diesel                         | 16,54                                     | 754,88                    | 211,84       | 5,61                  | 9,93   | 998,80                   |
| Päästöt, Bensiini                       | 13,87                                     | 61,93                     | 397,21       | 3,13                  | 1,49   | 477,63                   |
| Päästöt, Kevyt polttoöljy               | 0,00                                      | 63,15                     | 6,01         | 0,00                  | 0,00   | 69,16                    |
| Päästöt, Biokaasu                       | 0,00                                      | 0,00                      | 0,00         | 0,00                  | 0,00   | 0,00                     |
| Yhteensä                                | 30,41                                     | 879,95                    | 615,07       | 8,74                  | 11,42  | 1 545,59                 |
| SCOPE 2*, tCO <sub>2</sub> e            |                                           |                           |              |                       |        |                          |
| Sähkö, sijaintiperusteiset päästöt      | 0,55                                      | 2,68                      | 11,73        | 72,28                 | 48,81  | 136,06                   |
| Sähkön hankintaperusteiset päästöt      | 0,00                                      | 0,00                      | 0,00         | 0,00                  | 0,00   | 0,00                     |
| Kaukolämmön sijaintiperusteiset päästöt | 0,00                                      | 0,00                      | 0,00         | 0,00                  | 132,17 | 132,17                   |
| Kaukolämmön hankintaperusteiset päästöt | 0,00                                      | 0,00                      | 0,00         | 0,00                  | 132,17 | 132,17                   |
| Höyryn päästöt                          | 0,00                                      | 0,00                      | 0,00         | 37,92                 | 0,00   | 37,92                    |
| Yhteensä, sijaintiperusteinen           | 0,55                                      | 2,68                      | 11,73        | 110,21                | 180,99 | 306,16                   |
| Yhteensä, hankintaperusteinen           | 0,00                                      | 0,00                      | 0,00         | 37,92                 | 132,17 | 170,09                   |
| SCOPE 3, tCO <sub>2</sub> e             |                                           |                           |              |                       |        |                          |
| Päästöt, työmatkaliikenne               | 279,44                                    | 502,10                    | 2 445,37     | 29,97                 | 0,00   | 3 256,88                 |
| Päästöt, liikematkustaminen             | 55,60                                     | 72,44                     | 313,33       | 17,95                 | 0,00   | 459,32                   |
| Yhteensä                                | 335,04                                    | 574,54                    | 2 758,70     | 47,92                 | 0,00   | 3 716,20                 |
| Päästöt yhteensä                        | 365,44                                    | 1 454,49                  | 3 373,77     | 94,59                 | 143,59 | 5 431,88                 |

\*Yhteenlasketuissa luvuissa käytetään hankintaperusteisia päästöjä

| SOL-konsernin hiilidioksidipäästöt            | 2023     | 2022     | 2021     | Muutos 2022–2023 |
|-----------------------------------------------|----------|----------|----------|------------------|
| SCOPE 1: Suorat päästöt                       |          |          |          |                  |
| Omien ajoneuvojen polttoaineet                | 1 545,59 | 1 525,39 | 1 370,48 | 1 %              |
| SCOPE 2: Epäsuorat päästöt                    |          |          |          |                  |
| Sähkö ja kaukolämpö, hankintaperusteinen      | 170,09   | 276,23   | 317,50   | -38 %            |
| SCOPE 3: Muut epäsuorat päästöt               |          |          |          |                  |
| Liikematkustus                                | 459,32   | 1 156,69 | 960,34   | -60 %            |
| Töihin matkustaminen                          | 3 256,88 | 3 866,93 | 6 594,30 | -16 %            |
| Yhteensä                                      | 5 431,88 | 6 825,25 | 9 242,61 | -20 %            |
| Liikevaihtoon suhteutettu päästöintensiteetti | 17,75    | 23,13    | 36,18    | -23 %            |

| Energiankulutus, MWh                                 | 2023     | 2022     | 2021     |
|------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Ostettu sähkö                                        | 0        | 308,58   | 293,08   |
| Ostettu vihreä sähkö                                 | 1 647,66 | 1 509,67 | 1 955,28 |
| Ostettu kaukolämpö                                   | 957,83   | 957,83   | 1620,14  |
| Yhteensä                                             | 2 605    | 3 600    | 3 869    |
| Liikevaihtoon suhteutettu energaintensiteetti MWh/M€ | 8,52     | 12,20    | 15,14    |



| GRI 2: YLEINEN SISÄLTÖ                                              | Sijainti        | Kommentti                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Organisaatio ja sen raportointikäytännöt                            |                 |                                                                                       |
| 2-1 Organisaation kuvaus                                            | s. 8, 35–45, 47 |                                                                                       |
| 2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin kuuluvat kokonaisuudet | s. 2, 47        | SOL-konsernin emoyhtiö SOLEMO Oy ja sen suomalaiset tytäryhtiöt.                      |
| 2-3 Raportointijakso, tiheys ja yhteystiedot lisätiedoille          | s. 47           |                                                                                       |
| 2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa                      | s. 2, 47        |                                                                                       |
| 2-5 Ulkoinen varmennus                                              | s. 47           | Tätä raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.                                         |
| Toiminta ja työntekijät                                             |                 |                                                                                       |
| 2-6 Toimialat, arvoketju ja muut liikesuhteet                       | s. 35–45        |                                                                                       |
| 2-7 Henkilöstö                                                      | s. 22, 49       |                                                                                       |
| 2-8 Muut työntekijät                                                |                 | SOL ei työllistä organisaation ulkopuolisia henkilöitä.                               |
| Hallinto                                                            |                 |                                                                                       |
| 2-9 Hallintorakenne ja kokoonpano                                   | s. 13, 49       |                                                                                       |
| 2-10 Ylimmän hallintoelimen nimittäminen ja valinta                 | s. 13           |                                                                                       |
| 2-11 Korkeimman hallintoelimen puheenjohtaja                        | s. 13, 49       |                                                                                       |
| 2-12 Ylimmän hallintoelimen rooli vaikutusten hallinnassa           | s. 13           |                                                                                       |
| 2-13 Vastuunjako vaikutustusten hallinnassa                         | s. 13           |                                                                                       |
| 2-14 Ylimmän hallintoelimen rooli yritys vastuun raportoinnissa     | s. 13           |                                                                                       |
| 2-15 Eturistiriidat                                                 |                 | Vältämme eturistiriitoja.                                                             |
| 2-16 Väärinkäytöksistä viestiminen                                  | s. 25           |                                                                                       |
| 2-17 Ylimmän hallintoelimen yleinen tietoisuus vastuullisuudesta    | s. 13           |                                                                                       |
| 2-18 Ylimmän hallintoelimen toiminnan arviointi                     | s. 13           |                                                                                       |
| 2-19 Palkitsemisjärjestelmä                                         | s. 18, 27, 30   |                                                                                       |
| 2-20 Palkitsemisjärjestelmän prosessi                               | s. 18, 27, 30   |                                                                                       |
| 2-21 Vuotuinen kokonaiskorvaussuhde                                 |                 | Tietoja ei ole saatavilla vuodelta 2023, tulemme raportoimaan tämän tulevina vuosina. |
| Strategia, politiikat ja käytännöt                                  |                 |                                                                                       |
| 2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta                      | s. 5–7          |                                                                                       |
| 2-25 Poliittiset sitoutumiset                                       | s. 13           | Olemme sitoutuneet Keskuskauppakamarin ilmastositoumukseen                            |
| 2-24 Poliittisten sitoutumisten jalkauttaminen                      | s. 18           |                                                                                       |
| 2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten korjaamiseksi              | s. 5–7, 13, 15  |                                                                                       |
| 2-26 Mekanismit neuvojen saamiseen ja huolenaiheiden nostamiseen    | s. 25           |                                                                                       |
| 2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen                             | s. 9, 13, 49    |                                                                                       |
| 2-28 Jäsenyydet                                                     | s. 24           |                                                                                       |
| Sidosryhmävuorovaikutus                                             |                 |                                                                                       |
| 2-29 Sidosryhmätoiminnan periaatteet                                | s. 11           |                                                                                       |
| 2-30 Työehtosopimukset                                              | s. 24           | SOL-konsernin työntekijöistä 99,7 % kuuluu työehtosopimusten piiriin.                 |



| GRI 2: OLENNAISET NÄKÖKOHDAT                                                                         | Sijainti      | Kommentti                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3-2 Listaus olennaisimmista näkökohdista                                                             | s. 12         |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3-3 Näkökohtien hallinta                                                                             | s. 12, 15     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3-1 Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat                                                     | s. 47–48      |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 200 – Taloudelliset vaikutukset                                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Taloudelliset vaikutukset                                                                            |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen                                     | s. 50         |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Oma näkökohta – Verojalanjälki                                                                       | s. 29–30, 50  |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Oma näkökohta – Liikevaihto, omavaraisuusaste ja Quick ratio                                         | s. 15, 30, 50 |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Korruptionvastaisuus                                                                                 |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 205-2 Korruption vastaisiin toimintatapoihin liittyvä tiedonanto ja koulutus                         | s. 31, 50     | Olemme aloittaneet korruptionvastaisen verkkokurssin laatimisen vuonna 2024.                                                                                                                                                                                                 |
| 205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet                                 |               | Vuonna 2023 ei ollut yhtään lahjonta- tai korruptiotapausta.                                                                                                                                                                                                                 |
| 300 – Ympäristövaikutukset                                                                           |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Energiankulutus                                                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 301-1 Organisaation oma energiankulutus                                                              | s. 15, 18, 51 |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 302-3 Energiaintensiteetti                                                                           | s. 51         |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Kasvihuonekaasupäästöt                                                                               |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 305-1 Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)                                                    | s. 19, 51     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 305-2 Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)                                                 | s. 19, 51     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)                                                | s. 19, 51     | Tulemme tarkentamaan scope 3 päästölaskentaa vuoden 2024 aikana.                                                                                                                                                                                                             |
| 305-4 Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti                                                         | s. 19, 51     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen                                                          | s. 19, 51     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 400 – Sosiaaliset vaikutukset                                                                        |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Työsuhteet                                                                                           |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 401-1 Uuden henkilöstön palkkaaminen ja henkilöstön vaihtuvuus                                       | s. 49         | Palkkauksessa ja vaihtuvuudessa ei ole seurantaa sukupuolen tai iän mukaan.                                                                                                                                                                                                  |
| Työterveys ja -turvallisuus                                                                          |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-1 Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä                                          | s. 23, 25     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-2 Tapaturmien tunnistaminen, riskien hallinta ja vaaratilanteiden tulkinta                       | s. 23, 25     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-3 Työterveyspalvelut                                                                             | s. 23, 49     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja työturvallisuudesta | s. 23, 25     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-5 Työntekijöiden työterveys ja työturvallisuuskoulutus                                           | s. 25         | Vuonna 2023 järjestettiin 62 työterveys- ja turvallisuuskoulutusta.                                                                                                                                                                                                          |
| 403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen                                                           | s. 23, 25     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-8 Työterveys ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät                 | s. 49         |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 403-9 Työhön liittyvät tapaturmat                                                                    | s. 15, 25, 49 |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Koulutukset                                                                                          |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 404-1 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden                                         | s. 27, 49     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 404-2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutuskoulutusohjelmat                                   | s. 26–27      | Järjestimme vuonna 2023 637 sisäistä koulutustapahtumaa ja 72 aktiivista verkkokoulutusta. Vuonna 2023 ei järjestetty yhteisiä koulutuksia, jotka olisivat kattaneet koko konsernin henkilöstön. Alan tutkintoihin tähtääviä oppisopimuksia on vuosittain käynnissä 200–300. |
| 404-3 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus    | s. 22         | 12 %, toimihenkilöt ja palveluohjaajat (1 256 henkilöä)                                                                                                                                                                                                                      |
| Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet                                                      |               |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 405-1 Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus                                                        | s. 22, 49     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |



# SOL on monikulttuurinen työyhteisö

 SOLin henkilöstön eri kansallisuudet

