



# SOL – saman auringon alla

**Vastuullisuusraportti 2025**



# SOLin vastuullisuusustyö 2025

---

► **SOL-konserni**

- Yrittäjäomistajien tervehdys
- Vastuullisuustyön kohokohdat 2025
- Vastuullisuustyö lukuina 2025
- SOLin yhtiöiden lyhyet esittelyt

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

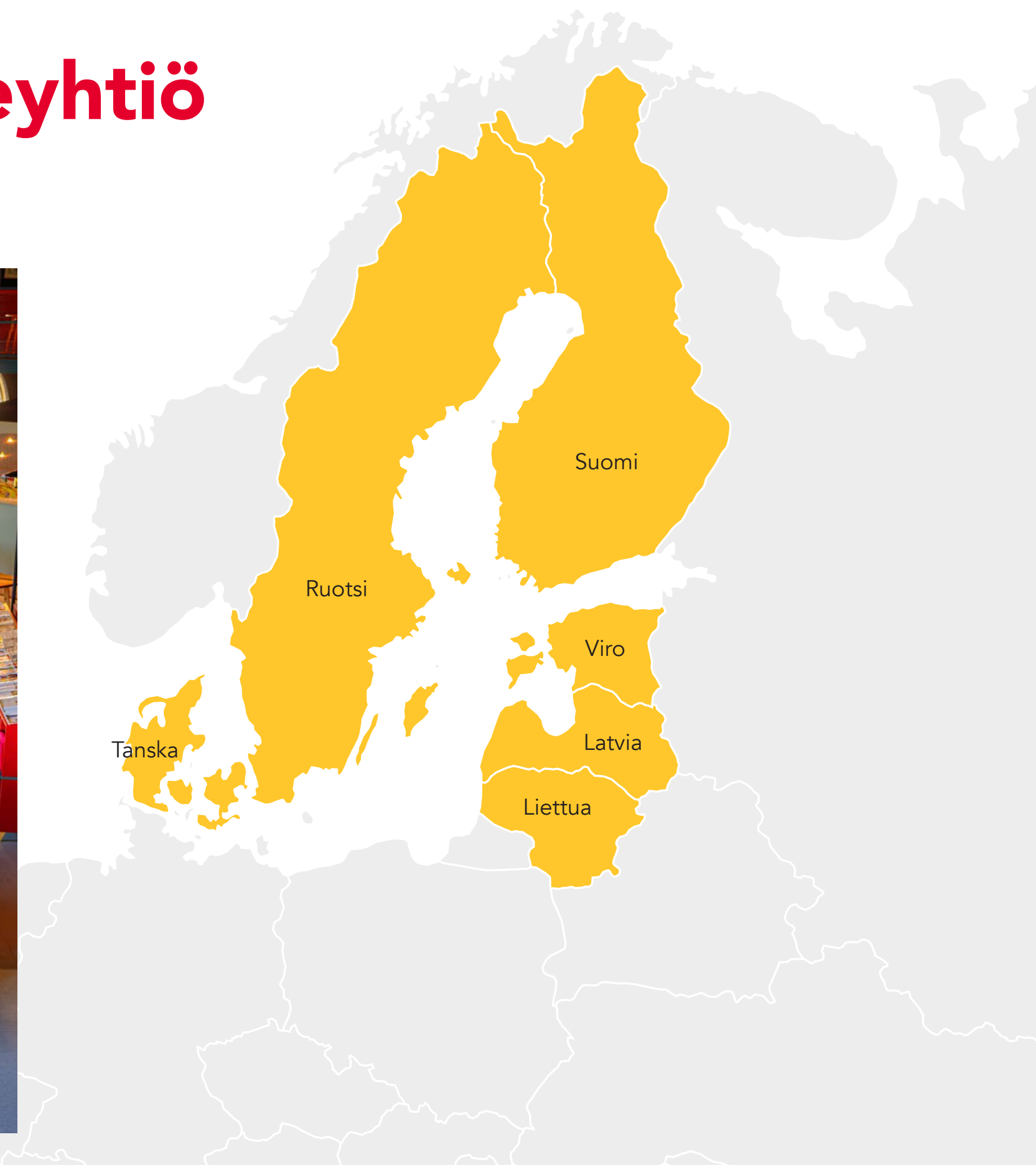
LIITTEET

# SOL-konserni on suomalainen perheyhtiö

**Liikevaihto\***  
**389,7** milj. €

**Maksetut palkat**  
**241** milj. €

**Verokädenjälki**  
**190,7** milj. €



**Henkilöstöä**  
**12 491**

**Vakinaisia**  
**71,3 %**

**Naisia**  
**57 %**

**Miehiä**  
**43 %**

\* Tässä raportissa liikevaihto on aina esitetty sisäinen kauppa eliminoituna.

# Yrittäjäomistajien tervehdys

Vastuullisuus on ollut yhtiömme pitkäaikainen kulmakivi, mutta vuonna 2025 otimme tässä työssä ratkaisevia askeleita eteenpäin. Viime vuonna teimme johdon ja asiantuntijoiden yhteistyönä kattavan olennaisuusanalyysin, joka antaa strategian ohella nyt selkeän pohjan koko konsernin vastuullisuustyön kehittämiseksi.

Olemme tunnistaneet kaikkein olennaisimmiksi vastuullisuusteemoiksemme omaan työvoimaan, ilmastomuutokseen, resurssien käyttöön ja kiertotalouteen, palveluidemme loppukäyttäjiin sekä liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvät vastuullisuusteemat.

SOLin arvot – aurinkoisen tyytyväinen asiakas, iloinen työn tekeminen, arkiluovuus, luotettavuus, yrittäjäyys – ohjaavat kaikkea tekemistämme. Ne näkyvät tavassamme johtaa, toimia asiakkaidemme kanssa ja kohdata toisemme joka päivä. Arvot ovat meille konkreettinen lupaus siitä, että henkilöstömme hyvinvoinnista ja turvallisuudesta sekä asiakkaille toimitettavien palveluiden laadusta pidetään huolta.

Viime vuoden päätöksemme sitoutua asettamaan Pariisin ilmastopimuksen mukaiset tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet on tärkeä linjanveto tuleville vuosille. Olemme ottaneet harppauksia eteenpäin koko konsernissa päästölaskennassa, ja pystymme nyt

laskemaan asiakkaillemme palveluidemme ilmastopäästöt. Myös kiertotalous avaa konsernille kasvun ja uudistumisen mahdollisuuksia, ja uskomme että voimme tulevaisuudessa auttaa asiakkaitamme tarjoamalla entistä ilmasto-

ja resurssiviisaampia, materiaalien käyttöä tehostavia ja uudelleenkäyttöä edistäviä palveluratkaisuja.

Menestyksemme rakentuu osavien, motivoituneiden ja hyvinvoivien solilaisten varaan. Siksi henkilöstömme hyvinvointi, osaaminen ja turvallisuus ovat toimintamme perusta. Vuoden aikana jatkoimme pitkäjänteistä työtä näiden osa-alueiden vahvistamiseksi.

Esimerkiksi työturvallisuuskulttuurimme on kehittynyt hienosti ja henkilöstötyytyväisyys on pysynyt korkeana. Panostamme pitkäjänteisesti henkilöstömme osaamisen kehittämiseen ja olemme suuri työelämäkouluttaja.

Haluamme kasvaa rehdisti ja eettisesti. Vuosi 2025 oli konsernille sekä kasvun että uudistumisen aikaa. Konsernin liikevaihto kasvoi 3,7 prosenttia ja nousi 389,7 miljoonaan euroon. Vuosi 2026 näyttää konsernin toimialoilla kohtuullisen hyvältä, vaikka kilpailu jatkuu tiukkana. Kansainvälinen liiketoiminta on nousussa kasvun veturiksi konsernissamme.

**Haluamme kasvaa rehdisti ja eettisesti. Vuosi 2025 oli konsernille sekä kasvun että uudistumisen aikaa.**



Haluamme tämän raportin kautta kertoa avoimesti vastuullisuustyöstämme ESRS-standardeja soveltaen, vaikka EU:n kestävyysraportointidirektiivi ei vielä meitä velvoita.

Yrittäjäomistajat, onnistujat, neljännessä polvessa  
Juhapekka Joronen ja Peppi Kaira

# Vastuullisuustyön kohokohdat 2025

**750 000 €**  
kannustepalkkioihin



SOL Palvelut Oy **palkitsi henkilöstöään yli 750 000 euron kannustepalkkioilla.** SOL Palvelut Oy on maksanut henkilöstön kannustepalkkioita yhteensä yli kolme miljoonaa euroa vuosina 2022–2025. Palkkio on kiitos henkilöstölle arvokkaasta ja merkityksellisestä työpanoksesta. Autamme asiakkaitamme onnistumaan edistämällä asiakkaidemme tilojen terveellisyyttä ja turvallisuutta, ja kaiken tämän tuottaa upea henkilöstömme.



## Paikallinen vastuullisuustyö

SOLin **paikallinen vastuullisuustyö** konkretisoitui lukuisina tekoina eri puolilla Suomea. SOL välitti vuoden aikana turvallisuutta lasten ja vanhusten arkeen, teki ympäristö- ja siisteyskasvatusta kouluissa ja oppilaitoksissa sekä tuotti hyvinvointia monille ihmisryhmille. Paikalliset vastuullisuusteot edistävät yhteistä hyvää ja ne ovat osa SOLin vastuullisuusohjelmaa ja vaikuttavuustavoitteita.

## Oppisopimuksella tutkinto

SOL panostaa määrätietoisesti henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2025 useat solilaiset opiskelivat **oppisopimuksella** ja heistä 44 solilaista valmistui tutkintoon ja 4 osatutkintoon. SOL panostaa vahvasti myös siihen, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat edetä urallaan. Siksi SOL on ollut aktiivisesti edistämässä oppilaitosten mahdollisuuksia tarjota tutkintoja myös englannin kielellä. Päämääränä on tarjota tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen kaikille solilaisille.

## Tapaturmat laskussa

Vuonna 2025 tehtiin Suomessa **16 853 turvattomuushavaintoa**, mikä on 30 % enemmän kuin vuonna 2024. Tämä kertoo vahvistuvasta turvallisuuskulttuurista, jossa jokainen työntekijä on mukana.

Turvattomuushavaintojen kasvaessa työtapaturmien määrä laski vuonna 2025 yli sadalla tapaturmalla Suomessa. Turvallisuuskulttuuri on kehittynyt harppauksin!



## 7 vuotta Joutsenmerkittyä hotellisiivousta

SOLin **Joutsenmerkitty hotellisiivous** täytti seitsemän vuotta. SOL sai ensimmäisenä Suomessa Joutsenmerkin hotellisiivouksen toimialalle vuonna 2018. Siivousaineet muodostavat siivouspalveluissa suurimman yksittäisen ympäristöä kuormittavan tekijän. Siksi ympäristömerkittyjen puhdistusaineiden käyttö ja kemikaalien käytön vähentäminen ovat tärkeitä.



# Vastuullisuustyön kohokohdat 2025

## SOL sitoutuu Pariisin sopimuksen ilmastotavoitteisiin

SOL sitoutui asettamaan **tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet (SBTi)**. Ilmastotavoitteiden avulla varmistetaan, että SOLin ilmastotoimet tukevat Pariisin ilmastopimuksen tavoitetta puolittaa kasvihuonekaasupäästöt vuoteen 2030 mennessä sekä saavuttaa nettonolla vuoteen 2050 mennessä. SOL vahvisti entisestään vastuullisuustyötään myös liittymällä YK:n yritysvaluuote **UN Global Compactiin**.



### Konsernin kattava päästölaskenta

Konsernin päästölaskenta toteutettiin ensi kerran kattavasti, niin että kaikki Scope 1–3 päästöt laskettiin kaikkien maiden ja yhtiöiden osalta. Päästölaskenta toteutettiin GHG-protokollan sekä SBTi-aloitteen vaatimusten mukaisesti.



## SOL Ruotsissa: Yhtiö pienensi ympäristövaikutuksiaan uudella innovaatiolla

Yhteistyössä asiakkaan kanssa SOL Facility Services AB tuotti uuden **kiertotaloutta hyödyntävän puhdistuskonseptin**. Ratkaisu perustuu vesiliukoisiin täyttötiivisteisiin ja sitä käytetään muun muassa lasipintojen, pöytien ja saniteettitilojen puhdistukseen. Kertakäyttöisten pakkausten ja kuljetusten tarve vähenee, eikä vettä kuljeteta. Myös kokonaisympäristövaikutus pienenee materiaalien ja kemikaalien kulutuksen vähentyessä, muovijätettä syntyy vähemmän ja kevyt tuote tukee hyvää ja ergonomista työympäristöä. **Asteri Facility Solutions AB saavutti EcoVadis -hopeatason.**

## SOL Baltics: vuokraustoiminnalla pidempi elinkaari

SOL Baltics laajensi merkittävästi **vuokrauspohjaisen mallin käyttöä** Miele-mopinpesukoneissa osana kiertotalouslähestymistapaansa. Toimintamalli tukee tuotteiden pidempiä elinkaaria, työntekijöiden terveellisempiä työskentelytapoja sekä resurssien tehokkaampaa käyttöä. **SOL Baltics saavutti pronssitason EcoVadis-arvioinnissa.**

## SOL siirtyi Tanskassa sähköautoihin

Vuonna 2025 siirryttiin Tanskan toiminnoissa **kokonaan sähköiseen ajoneuvokalustoon**, mikä vähensi merkittävästi päästöjä ja tuki ilmastotavoitteita. TekniClean Tanskassa palkkasi myös kokoaikaisen työturvallisuuspäällikön vahvistamaan työhyvinvoinnin ja turvallisuuden systemaattista kehittämistä.

## SOL Baltics OÜ työntekijöiden hyvinvoinnin asialla

SOL Baltics jatkoi työtä työpaikalla tapahtuvan **lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi** osallistuen Vägivallavabaks (Employers Against Domestic Violence) -aloitteeseen yhteistyössä Presidentti Kaljulaid -säätiön kanssa. SOL Baltics sai myös ulkopuolista tunnustusta järjestelmällisestä tavastaan **tukea työntekijöiden mielenterveyttä**, mikä heijastaa organisaatiokulttuuria, jossa korostuvat mielenterveyden huomioiminen, ennaltaehkäisy ja tuki työpaikalla.

Employers Against Domestic Abuse  
**VÄGIVALLAVABAKS**

# Vastuullisuustyö lukuina 2025



## Ympäristövastuu

### Kokonaishiilijalanjälki

**20 021 tCO<sub>2</sub>e**

Työntekijää kohden

**1,6 tCO<sub>2</sub>e**

Liikevaihtoa kohden

**51,4 tCO<sub>2</sub>e / M€**

### Scope 1 päästövähennys

**4 %**

### Kokonaismateriaalikulutus

**1516,4 tonnia**

Biologisten, kestävästi hankittujen materiaalien osuus

**18 %**

Uudelleenkäytettyjen tai kierrätettyjen tuotteiden osuus

**17 %**

### Käytetyimmät materiaalit

kemikaalit (55 %), puukuidut (17 %), kierrätetty muovi (16 %), muovi (4 %)

### Tuotetun jätteen kokonaismäärä

**744 tonnia**

### Kierrätysaste

**51 %**



## Sosiaalinen vastuu

Työntekijöitä yli

**12 400**

Työntekijöistä vakinaisia

**71 %**

### Henkilöstö maittain

Suomi

**72 %**

Ruotsi

**12 %**

Viro

**9,5 %**

Latvia

**2,6 %**

Liettua

**1,8 %**

Tanska

**2 %**

### Ikärakenne

alle 30 v.

**28 %**

30–50 v.

**44 %**

yli 50 v.

**28 %**

### Sukupuolijakauma

naisia **57 %** | miehiä **43 %**

ylimmässä johdossa naisia 64 %, miehiä 36 %

Työntekijöistä työehtosopimusten piirissä

**84,9 %**



## Hyvä hallinto

### Liikevaihto

**389,7 M€**

### Liikevaihto maittain

Suomi

**276 M€**

Ruotsi

**54,7 M€**

Baltia

**39,7 M€**

Tanska

**19,2 M€**

### Verokädenjälki

**190,7 M€**

### Omavaraisuusaste

**56,9 %**

### Maksuvalmiussuhde

**1,5**

Kohti ensimmäistä ESRS-standardien mukaista kestävyysraporttia.

# SOL Suomessa

Olemme läsnä Suomessa Hangosta Utsjoelle



**276 M€**

Suomen yritysten liikevaihto



**8 959**

Työntekijöitä yhteensä

## SOL PALVELUT OY

Liikevaihto **190 M€**

Henkilömäärä **6 039**

SOL Palvelut Oy tarjoaa valtakunnallisesti puhtaus- ja toimitilapalveluita erilaisiin kiinteistöihin, kuten toimistoihin, teollisuuslaitoksiin, kauppakeskuksiin ja julkisiin tiloihin.

## SOL KIINTEISTÖPALVELUT OY

Liikevaihto **36,3 M€**

Henkilömäärä **576**

SOL Kiinteistöpalvelut tarjoaa kiinteistöhuolto-, talotekniikka- ja turvallisuuspalveluja sekä etähallintaan ja elinkaaripalveluihin perustuvia ratkaisuja asiakkailleen ympäri Suomen.

## SOL LOGISTIikkAPALVELUT OY

Liikevaihto **18,7 M€**

Henkilömäärä **1 370**

SOL Logistiikkapalvelut tarjoaa logistiikka-alalle henkilöstövuokraus- ja ulkoistuspalveluja valtakunnallisesti, palvelujen joustavilla ratkaisuilla sekä kansainvälisiä että paikallisia asiakkaita ympäri vuorokauden.

## SOL PESULAPALVELUT OY

Liikevaihto **8,5 M€**

Henkilömäärä **139**

SOL Pesulapalvelut tarjoaa valtakunnallisen pesulaverkostonsa avulla vastuullisia vaate- ja tekstiilihuolto- ja palveluja kuluttajille ja yrityksille.

## SOLEMO OY

Liikevaihto **7,9 M€**

Henkilömäärä **22**

SOLEMO on SOL konsernin emoyhtiö, jolle on keskitetty konsernin johtaminen, taloushallinto, rahoitus, sijoitustoiminta sekä emoyhtiön omistamien toimitilojen omistus, vuokraus ja hallinnointi.

## SOL HENKILÖSTÖPALVELUT OY

Liikevaihto **26 M€**

Henkilömäärä **788**

SOL Henkilöstöpalvelut tarjoaa henkilöstövuokraus-, suorarekrytointi- ja asiantuntijapalveluja erityisesti teollisuuden, rakentamisen ja logistiikan tarpeisiin toimien vastuullisesti ja valtakunnallisesti.

## RUKA911 KIINTEISTÖPALVELUT OY

Liikevaihto **2 M€**

Henkilömäärä **25**

Ruka911 Kiinteistöpalvelut toimii Kuusamossa, Rukalla sekä Pudasjärvellä tarjoten kiinteistöhuolto- ja mökkihoidon palveluita.

# SOL kansainvälisesti

SOL toimii Suomen lisäksi Virossa, Latviassa, Liettuassa, Tanskassa ja Ruotsissa



## SOL BALTIASSA

Liikevaihto **39,7 M€**

Henkilömäärä **1 745**

SOL Baltics OÜ toimii Virossa, Latviassa ja Liettuassa tarjoten siivous-, kiinteistönhuolto- sekä sisä- ja ulkotilojen turvamerkintäpalveluja. Vuonna 2025 yhtiö vähensi ympäristövaikutuksia kiertotalousratkaisulla, puhdistusaineiden käytön optimoinnilla ja energiatehokkailla laitteilla. Sosiaalisen vastuun painopisteenä olivat henkilöstön hyvinvointi ja työturvallisuus, jota kehitettiin Toyme- sovelluksen avulla. Henkilöstötyytyväisyys oli korkea (88 %), ja hyvää hallintotapaa edistettiin läpinäkyvyydellä ja jatkuvalla parantamisella. Vuonna 2025 SOL Baltics saavutti EcoVadiksen pronssitason.

## SOL RUOTSISSA

Liikevaihto **54,7 M€**

Henkilömäärä **1 494**

SOL Facility Services AB tarjoaa laajasti siivouspalveluja eri toimialoille ja on yksi Ruotsin suurimmista alan toimijoista koko maan kattavalla toiminnalla. Yritys edistää sosiaalista vastuuta tukemalla työllistymistä, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. SOL on valinnut vastuullisuuteen sitoutuneita kumppaneita ja saavuttanut jo kolmantena peräkkäisenä vuonna EcoVadiksen hopeatason. Helmikuusta 2027 alkaen osa toiminoista kuuluu myös Joutsenmerkinnän piiriin.

## SOL TANSKASSA

Liikevaihto **19,2 M€**

Henkilömäärä **293**

TekniClean A/S toimii Tanskassa tarjoten siivous- ja konsultointipalveluja elintarviketeollisuudelle, erityisesti teurastamoille. Yritys on systemaattisesti pienentänyt ympäristöjalanjälkeään vähentämällä kemikaalien käyttöä, minimoimalla vedenkulutusta ja siirtymällä vuonna 2025 täysin sähköiseen ajoneuvokalustoon. TekniClean panostaa vastuullisiin ja reiluihin työehtoihin ja kuuluu Dansk Industrin Service Standard -sertifikaatin piiriin. Sertifikaatti varmistaa lainsäädännön noudattamisen, asianmukaiset työolot ja vastuullisen alihankinnan.



# Yleiset tiedot

YLEISET TIEDOT

► **Kestävyyseraportin 2025 laatimisperusteet**

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
 Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
 Sidosryhmäyhteistyömme  
 Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

# Kestävyyseraportin 2025 laatimisperusteet

## Kestävyysselvityksen yleiset laatimisperusteet BP-1

Tämä kestävyseraportti on laadittu soveltaen eurooppalaisia kestävyseraportointistandardeja (European Sustainability Reporting Standards, ESRS). Raportti ei ole virallinen CSRD:n mukainen kestävyseraportti. Raportoinnin laajuus on sama kuin yhtiön tilinpäätöksessä ja se kattaa kaikki konsernin tytäryhtiöt. Raportti kattaa tilikauden 1.1.–31.12.2025. Emoyhtiö SOLEMO Oy:lle on keskitetty konsernin johtaminen, taloushallinto, rahoitus, sijoitustoiminta sekä emoyhtiön omistamien toimitilojen omistus, vuokraus ja hallinnointi. Kun raportissa käytetään termiä SOL, se kattaa koko konsernin ja sen jokaisen tytäryhtiön.

Kestävyseraportti kattaa SOLin oman toiminnan sekä soveltuvin osin eri arvoketjun toimijoita. SOL ei ole käyttänyt mahdollisuutta jättää raportoinnin piiristä pois tietoja, jotka liittyvät henkiseen omaisuuteen, tietotaitoon tai innovaatioiden tuloksiin. SOL ei ole käyttänyt jäsenvaltion sallimaa mahdollisuutta jättää pois kehityskuluihin tai neuvotteluihin liittyviä asioita.

SOLille olennaiset kestävyysaiheet ovat E1 Ilmastonmuutos, E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous, S1 Oma työvoima, S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät ja G1 Liiketoiminnan harjoittaminen.

Raportointikaudella on hyödynnetty ESRS-standardin siirtymäsäännöstä koskien kuluttajiin ja loppukäyttajiin liittyvää tiedonkeruuta. Kuluttajiin ja loppukäyttajiin liittyvä raportointi otetaan vaiheittain käyttöön raportointivalmiuden kehittyessä.

Käytetyt aikahorisontit on esitelty tarkemmin kohdassa IRO-1.

## Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot BP-2

Estimaatteja on käytetty kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa, ja niitä on tarkemmin kuvattu osiossa E1-6. Erityisesti Scope 3 -päästöjen osalta on käytetty estimaatteja, ja SOL pyrkii parantamaan laskennan tarkkuutta tulevaisuudessa, mikäli se on mahdollista.

Estimaatteja ja epävarmuustekijöitä liittyy myös resurssien sisäänvirtauksiin (E5-4), erityisesti hankittujen resurssien massatietojen osalta. Tämä johtuu siitä, että toimittajilta on saatu vaihtelevasti tietoja ja raportointi on osittain toteutettu kappalemäärien eikä massan perusteella.

SOL ei esitä kestävyseraportissaan vertailulukuja edelliseltä raportointikaudelta, koska dataa ei ole kerätty

ESRS-standardien vaatimalla tavalla aiempina vuosina. Tiettyjä vertailulukuja liittyen päästölaskentaan (Scope 1 ja Scope 2 Suomen liiketoimintojen osalta) sekä henkilöstöön on pystytty raportoimaan, ja ne on esitetty soveltuvin osin kohdissa E1-6 ja S1-6.

Viime raportointikauteen verrattuna ei ole havaittu olennaisia virheitä tai tehty olennaisia muutoksia. SOL aloitti vuoden 2024 aikana valmistautumisen CSRD:n (Corporate Sustainability Reporting Directive) mukaiseen kestävyseraportointiin ja on jatkanut tätä kehitystä myös kuluneen raportointikauden aikana.

Kestävyseraporttia ei ole varmennettu kolmannen osapuolen toimesta.



YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet

► **Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli**

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Sidosryhmäyhteistyömme

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

# Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

## Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli GOV-1

### Hallinto ja johtamisrakenne

SOL-konsernin emoyhtiö SOLEMON hallitukseen kuului raportointikauden aikana kolme jäsentä. Hallituksessa ei ollut henkilöstön edustusta eivätkä hallituksen jäsenet olleet työsuhteessa yhtiöön. Hallituksen jäsenet ovat yhtiön omistajia eli eivät ole riippumattomia yhtiöstä. Hallituksen jäsenistä 33 % on miehiä ja 66 % naisia.

SOL-konsernilla on johtoryhmä, joka on hallituksen jälkeen korkein päättävä elin. Raportointikauden lopussa konsernin johtoryhmään kuuluivat yrittäjäomistajat, Suomen yhtiöiden toimitusjohtajat sekä edustajat SOL Palveluiden henkilöstöstä, toimihenkilöistä sekä palvelujohdosta. Jäseniä on yhteensä 10. Johtoryhmän jäsenistä 50 % on miehiä ja 50 % on naisia.

Lisäksi SOLilla on yhtiökohtaiset sekä aluekohtaiset johtoryhmät Ruotsissa, Baltiassa ja Tanskassa. Suomessa yhtiökohtaisista johtoryhmistä käytetään nimitystä kehitysryhmä, mutta joillakin yhtiöillä on sekä johtoryhmä että kehitysryhmä. Nämä ryhmät vastaavat oman maansa tai yhtiönsä operatiivisesta johtamisesta. Lisäksi konsernin yhtiöillä on erilliset hallitukset.



YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet

► **Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli**

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Sidosryhmäyhteistyömme

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä

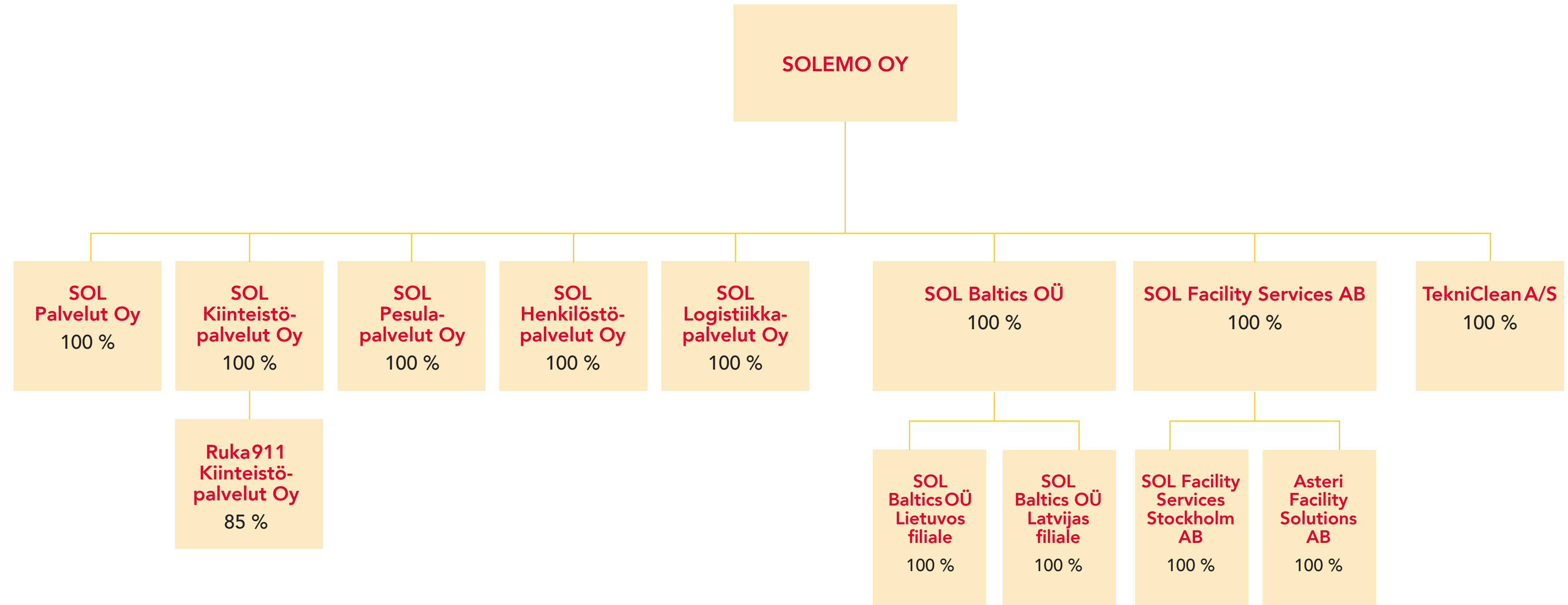
YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

# Konsernirakenne 31.12.2025



**Vastuullisuustyöryhmä**  
 Edustus Suomen yhtiöistä: toimitusjohtajat, asiantuntijoita sekä yrittäjäomistajat  
 Käsittelee pääosin Suomen yhtiöiden vastuullisuusteemoja, mutta linjaa myös koko konsernin vastuullisuudesta.

**Konsernin johtoryhmä**  
 Edustettuna yrittäjäomistajat, Suomen yhtiöiden toimitusjohtajat sekä edustajat SOL Palveluiden henkilöstöstä, toimihenkilöistä sekä palvelujohdosta.

**Suomen yritysten johtoryhmä**  
 Edustettuna yrittäjäomistajat, toimitusjohtajat sekä edustajat laki-, IT-, henkilöstön kehittämisen-, talouden ja vastuullisuuden ja viestinnän toiminnoista.

## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyyseraportin 2025 laatimisperusteet

#### ► **Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli**

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana  
SOLin kestävyystyötä

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

## Hallinnon ja johdon kokemus

SOLin hallituksella ja johdolla on laaja ja monipuolinen kokemus konsernin toimialoista, palveluista ja maantieteellisistä toiminta-alueista. SOL on perheyritys, jonka perheenjäsenet ja konsernissa pitkään työskennelleet johtajat tuntevat syvästi yhtiön palvelut, toimintamallit sekä Suomen eri alueet, joilla konserni on toiminut ja joille se on laajentunut. Yhtiön kansainvälistyminen Viroon, Latviaan, Liettuaan, Tanskaan ja Ruotsiin on vahvistanut tarvetta paikalliselle asiantuntemukselle, jota maiden johtoryhmiin kuuluvat henkilöt edustavat.

Johdon osaaminen kattaa myös esimerkiksi operatiivisen toiminnan, talouden, myynnin, henkilöstöhallinnon, laadun ja ympäristöasioiden johtamisen. Johdolla on myös ymmärrys lainsäädännön ja asiakkaiden kautta tulevista kestävyysvaatimuksista.

## Vastuullisuuden johtaminen ja hallinto

Konsernin vastuullisuustyötä johdetaan emoyhtiö SOLEMOsta ja hallinnoidaan paikallisesti kunkin yhtiön tasolla. Vastuut vaihtelevat maittain ja yhtiöittäin. Yleisesti ottaen jokaisessa yhtiössä on nimetty taho tai tahot, joiden tehtävänä on edistää vastuullisuuden liittyviä asioita.

Suomen yhtiöiden vastuullisuustyön kehittämisestä vastaa vastuullisuustyöryhmä, joka seuraa tunnistettujen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallintaa sekä niihin liittyvien tavoitteiden ja mittareiden toteu-

tumista. Vastuullisuustyöryhmä tekee linjauksia myös koko konsernin vastuullisuuden osalta ja seuraa vastuullisuustyön etenemistä koko konsernissa. Vastuullisuustyöryhmässä ovat edustettuina Suomen yhtiöiden toimitusjohtajat, yrittäjäomistajat sekä yhtiöiden asiantuntijat. Tanskan yhtiöissä vastuullisuudesta vastaa kolmen hengen ESG-työryhmä, jossa johto on edustettuina. Ruotsin ja Baltian yhtiöissä vastuullisuuden kokonaisvastuu kuuluu johtoryhmälle.

Yhtiön johdolle raportoidaan säännöllisesti vastuullisuustyön edistymisestä. Mikäli esille nousee asioita, jotka vaativat ylimmän johdon kannanottoa, asiat käsitellään heidän kokouksissaan. Konserni vahvisti vastuullisuusosaamistaan palkkaamalla vuoden 2025 aikana vastuullisuusjohtajan kehittämään vastuullisuustyötä suunnitelmallisesti.

Yhtiöiden johto hyväksyy vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet ja periaatteet ja seuraa niiden toteutumista säännöllisen raportoinnin avulla. Operatiivisella tasolla eri alueiden johtajat (esimerkiksi henkilöstö, ympäristö, työturvallisuus) vastaavat kestävyteen liittyvien prosessien toteuttamisesta, tiedonkeruusta ja riskien hallinnasta omalla vastualueellaan.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen ja arviointi tehdään osana kaksinkertaista olennaisuusarviointia sekä tarvittaessa erillisten teemakohtaisten arviointien kautta. Tuloksia seurataan



## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet

#### ► **Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli**

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Sidosryhmäyhteistyömme

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET



sovittujen mittareiden avulla, mukaan lukien sisäiset menettelyt ja johdon katselmoinnit tarpeen mukaan.

Raportointilinjat on rakennettu siten, että vastuualueiden johtajat toimittavat kestävyteen liittyvän tiedon ja riskiarvioinnit johdolle säännöllisten katselmusten yhteydessä. Johto käyttää saamiaan tietoja päätöksentekoon, kehitystyöhön sekä kestävyteen liittyvien riskien ja mahdollisuuksien valvontaan.

SOL pyrkii varmistamaan, että kestävyteen liittyvien aiheiden ymmärrys ja osaaminen johtotasolla ovat riittävällä tasolla. Tarve osaamisen kehittämiseksi tunnustetaan johdon katselmusten, muuttuvan sääntelyn sekä kestävyteen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien sekä tavoitteiden kehityksen perusteella. Osaamisen kehittämistä tuetaan kohdennetulla koulutuksella, tietoisuuden vahvistamisella ja yrityksen sisäisellä tiedonjaolla. SOL käyttää tarpeen mukaan myös ulkopuolisia asiantuntijoita ja konsultteja kestävyteen liittyvissä kysymyksissä. Esimerkiksi vuonna 2025 hyödynnettiin ulkopuolista konsulttia konsernitasolla kestävyysraportointiin liittyvässä kehitystyössä ja päästölaskennassa sekä Baltiassa työterveys- ja työturvallisuusalueen uudelleenjärjestelyissä.

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet

► **Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli**

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme  
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana  
SOLin kestävyystyötä

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

## Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat GOV-2

Konsernissa hallitus sekä johto käsittelevät säännöllisesti tietoa merkittävistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista sekä vastuullisuuteen liittyvien politiikkojen, toimien, mittareiden ja tavoitteiden tuloksista ja tehokkuudesta. Suomen osalta asioita käsitellään vastuullisuustyöryhmässä ja kehitysryhmissä. Muiden maiden ja alueiden osalta asiat käsitellään johtoryhmissä, joiden jäsenet välittävät tiedot edelleen yhtiöiden hallituksille. Vuonna 2025 järjestettiin erillisiä tilaisuuksia ja vastuullisuuteen liittyviä työpajoja kan-

sainvälisten yhtiöiden vastuullisuusasioista vastaaville asiantuntijoille. Vastuullisuusasioita käsitellään myös säännöllisesti konsernin hallitusten kokouksissa sekä Suomen yhtiöiden kehitysryhmien kokouksissa.

Vuosina 2024–2025 laadittu kaksinkertainen olennaisuusarviointi ja siinä tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet huomioidaan tarvittaessa osana yhtiöiden päätöksentekoa.

Riskienhallintaprosessissa kestävyteen liittyviä riskejä tarkastellaan yhdessä muiden yrityksen riskien kanssa, jotta johto saa kokonaiskuvan yrityksen riskiprofiilista. Saatua tietoa hyödynnetään strategisten painopisteiden määrittelyssä, riskien lieventämistoimien suunnittelussa sekä yrityksen toiminnan ja strategian jatkuvassa tarkastelussa.

### Vuoden 2025 aikana johto käsitteli muun muassa seuraavia vastuullisuuteen liittyviä teemoja:

- Kaksinkertainen olennaisuusarvio ja sen tulokset
- Ilmastotavoitteiden asetanta, päästölaskennan tulokset sekä tuotettujen palveluiden päästölaskenta
- Vastuullisuus- ja vaikuttavuustavoitteiden toteuma
- Sidosryhmien osallistamisen nykytila ja sidosryhmäanalyysin päivityksen tarve
- Ihmisoikeusriskien kartoitus ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoiteprosessin tuottaminen
- Kestävyysraportointi ja sen organisoituminen
- Johtamisjärjestelmät ja sertifikaatit liittyen ympäristö-, turvallisuus- ja laatujohtamiseen
- Ulkoisten ja sisäisten auditointien tulokset.



## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

#### ► **Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen**

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana  
SOLin kestävyystyötä

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET



## Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin GOV-3

Tällä hetkellä hallituksen ja johdon kannustin- ja palkitsemiskäytännöissä ei ole kestävyteen liittyviä tavoitteita. Konsernissa on kuitenkin tunnistettu tarve kartoittaa eri vastuullisuuteen liittyvät tekijät ja niiden tarpeellisuus osana kannustinjärjestelmiä.

## Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence prosessista GOV-4

SOLilla ei tällä hetkellä ole muodollista due diligence -prosessia. Yrityksellä on kuitenkin käytössään eri toimintaperiaatteita ohjaamaan toimintaa, ja nämä toimintaperiaatteet on lueteltu kunkin aihekohtaisen standardin yhteydessä (E1 Ilmastonmuutos, E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous, S1 Oma työvoima ja G1 Liiketoiminnan harjoittaminen).

SOL on myös aktiivisesti vuorovaikutuksessa sidosryhmiensä kanssa käsitellen sidosryhmille keskeisiä asioita. Niistä kerrotaan tarkemmin kohdassa SBM-2.

SOLilla on käytössään ilmoituskanava, jonka kautta eri sidosryhmät voivat jättää joko nimellä tai anonymisti palautetta konsernin toiminnasta. Lisätietoa ilmoituskanavasta ja siihen liittyvästä prosessista kohdassa S1-3. Ilmoituskanavan lisäksi SOLin työntekijät voivat jättää palautetta esimerkiksi luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen kautta.

Lisäksi SOL on toteuttanut toimenpiteitä ja asettanut tavoitteita eri vastuullisuusaiheisiin liittyen. Näistä kerrotaan tarkemmin aihekohtaisissa osioissa (E1 Ilmastonmuutos, E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous, S1 Oma työvoima ja G1 Liiketoiminnan harjoittaminen).

## Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta GOV-5

Yhtiö toteuttaa kestävyteen liittyvää raportointia erillisessä raportointijärjestelmässä, johon eri yhtiöiden yhteyshenkilöt keräävät tiedot. Roolit ja vastuut on määritelty siten, että data kerätään yhtiötasolla ja konsolidoidaan konsernitasolle. Kestävyysraportoinnin laatua vahvistetaan ulkopuolisen konsultoinnin avulla – sekä järjestelmän että konsulttien avulla valvotaan prosessin etenemistä ja varmistetaan sen laatu.

Tällä hetkellä yhtiöllä ei ole käytössä erillistä riskienarviointimenetelmää kestävyysraportoinnille, mutta riskejä on tunnistettu ylätasolla. Ne liittyvät erityisesti resurssien ja tietotaidon puutteellisuuteen sekä puutteelliseen lähtödataan. Tiedot kestävyysraportoinnin edistymisestä ja raportoidusta datasta esitetään hallitukselle, johtoryhmälle sekä vastuullisuustyöryhmälle. Johtoryhmä hyväksyy raportin sisällön.

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

► **Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju**

Sidosryhmäyhteistyömme  
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana  
SOLin kestävyystyötä

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju**  
SBM-1

**Strategia**

Konsernin palvelut koostuvat siivouspalveluista, kiinteistöpalveluista, turvallisuuspalveluista, talotekniikka- palveluista, pesulapalveluista, toimitilapalveluista, henkilöstöpalveluista, henkilöstövuokrauksesta sekä näistä muodostuvista monipalveluratkaisuista. SOL ei tarjoa palveluja, jotka on kielletty tietyillä markkinoilla. SOL ei osallistu fossiilisten polttoaineiden, aseiden tai tupakan tuotantoon. SOL ei myöskään tuota kemikaaleja, mutta käyttää kemikaaleja osana liiketoimintaansa.

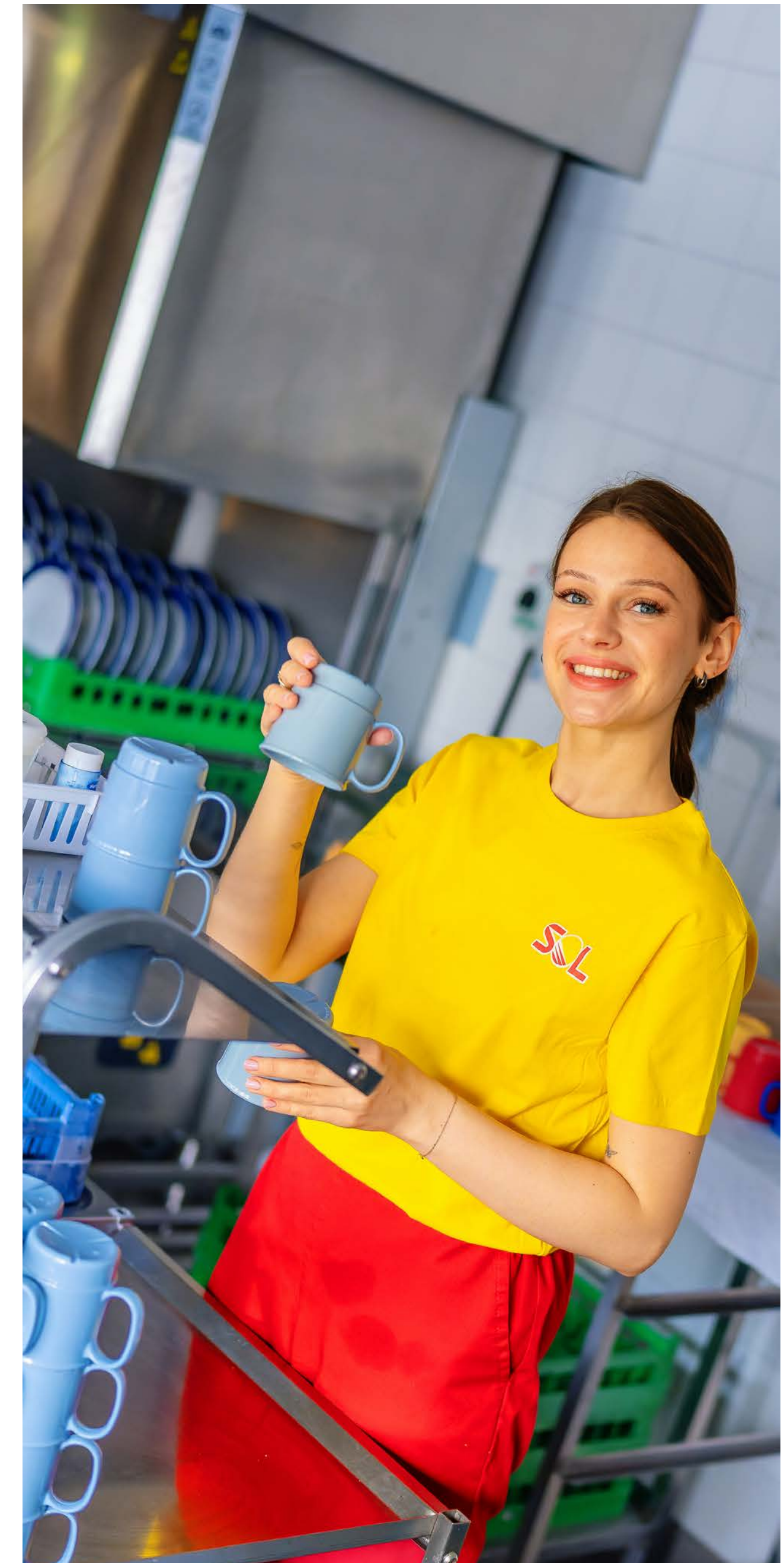
Merkittävimmät asiakasryhmät ovat yritysasiakkaat Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Virossa, Latviassa ja Liettuassa. Yritysasiakkaiden lisäksi SOL palvelee kuluttaja-asiakkaita pesulatoiminnassaan. Palveluja tarjotaan laajasti eri sektoreiden ja toimialojen toimijoille.

Tiedot SOLin työsuhteisten työntekijöiden määrästä maantieteellisten alueiden mukaan jaoteltuna on raportoitu osiossa S1-6. SOLin kokonaisliikevaihto on raportoitu osiossa SOLin vastuullisuustyö.

SOL on asettanut kestävyystavoitteita olennaisiin kestävyysteemoihin liittyen ja ne ovat raportoitu aihekohtaisissa osioissa (E1 Ilmastonmuutos, E5 Resurssien

käyttö ja kiertotalous, S1 Oma työvoima, G1 Liiketoiminnan harjoittaminen). SOL ei ole asettanut tuote- ja palveluryhmiin, asiakasluokkiin, maantieteellisiin alueisiin tai sidosryhmäsuhteisiin koskevia kestävyystavoitteita. Vuoden 2025 aikana ei ilmennyt haasteita tai uusia käyttöön otettuja ratkaisuja tai hankkeita, jotka vaikuttaisivat merkittävästi kestävyysraportointiin.

SOLin kestävyystyö perustuu SOLin arvoihin sekä kansainvälisiin periaatteisiin, standardeihin ja lainsäädäntöön. Työtä ohjaavat YK:n keskeiset yleissopimukset, ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet (UNGP) sekä OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille. Lisäksi SOL noudattaa ILO:n yleissopimuksia. SOL on sitoutunut edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita sekä noudattamaan UN Global Compact -aloitteen kymmentä periaatetta ihmisoikeuksien, työelämäoikeuksien ja ympäristön kunnioittamisesta ja korruption torjunnasta. Suomen yhtiöiden vastuullisuusohjelma ja sen tavoitteet sekä kansainvälisten yhtiöiden vastuullisuustavoitteet ohjaavat konkreettisia toimenpiteitä varmistaen pitkäjänteisen ja mitattavan vastuullisuuden kehittämisen.



## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

### ► **Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju**

Sidosryhmäyhteistyömme

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana  
SOLin kestävyystyötä

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

SOL on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistämiseen ja tunnistanut niistä toimintansa kannalta seuraavat olennaisimmat tavoitteet:



**Tavoite 4** – Takaamme kaikille avoimen, tasa-arvoisen ja laadukkaan koulutuksen sekä oppimismahdollisuudet. Koulutamme henkilöstöämme jatkuvasti ja suunnitelmallisesti. Lisäämme vuosittain merkittävästi niiden nuorten ja aikuisten määrää, joilla on työllistymiseen, säällisiin työpaikkoihin ja yrittäjyyteen tarvittavat taidot (tavoite 4.4).



**Tavoite 5** – Edistämme sukupuolten välistä tasa-arvoa liiketoiminnassamme. Takaamme naisille täysivaltaisen ja tehokkaan osallistumisen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla (tavoite 5.5).



**Tavoite 7** – Sitoudumme uusiutuvan energian käyttöön ja hankintaan.



**Tavoite 8** – Edistämme kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja. Työllistämme konsernissa yli 12 491 henkilöä, minkä lisäksi vähennämme merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy töissä tai opiskele (tavoite 8.6).



**Tavoite 10** – Vähennämme eriarvoisuutta ja takaamme yhtäläiset mahdollisuudet (tavoite 10.3) sekä edistämme tasa-arvoa ja yhteiskunnallista osallistumista (tavoite 10.2). Olemme merkittävä maahanmuuttajataustaisten ihmisten työllistäjä ja mahdollistamme siten heidän osallisuutensa suomalaiseen yhteiskuntaan ja työyhteisöön.



**Tavoite 12** – Varmistamme kulutus- ja tuotantotapojen kestävyden. Teemme jatkuvasti töitä resurssiviisauden ja kiertotalouden edistämiseksi sekä jätteiden syntymisen vähentämiseksi (tavoite 12.5).



**Tavoite 13** – Toimimme ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan. Kehitämme jatkuvasti omaa toimintaamme ja palveluitamme, jotta voimme vähentää omia ja asiakkaidemme päästöjä.

### Liiketoimintamalli ja arvoketju

SOLin keskeisiä tuotantopanoksia ovat henkilöstöresurssit, fyysinen pääoma, kuten siivouskoneet ja -tarvikkeet, ajoneuvot ja varastotilat, pesulalaitteet, varaosat, huoltotarvikkeet, taloudellinen pääoma sekä aineeton pääoma, kuten asiakassuhteet, digitaaliset järjestelmät ja toimintajärjestelmät. SOL kerää, kehittää ja turvaa tuotantopanoksiaan esimerkiksi systemaattisen johtamisen, pitkäaikaisten kumppanuuksien ja riskienhallinnan avulla. Keskeisiä toimintatapoja ovat myös muun muassa aktiivinen rekrytointi, henkilöstön koulutus ja perehdytys, asiakaspalautteen kerääminen ja seuranta sekä työturvallisuus- ja työhyvinvointiohjelmat. Lopputuotokset asiakkaille ovat

esimerkiksi ylläpidetyt kiinteistöt ja kiinteistön arvonnousu, omistajille toistuva liikevaihto ja ennustettava kassavirta, työntekijöille työllistyminen ja yhteiskunnalle työpaikkojen luonti, nuorten ja maahanmuuttajataustaisten työllistäminen ja verotulot. Konserni tekee yhteistyötä julkisten tahojen ja järjestöjen kanssa osaajien rekrytoimiseksi. Konserni käyttää alihankkijoita vain pie-nessä osassa palveluja.

SOLin siivous-, kiinteistöhuollon, talotekniikan, turvallisuus- ja logistiikan ulkoistuspalvelut tuotetaan asiakkaan tiloissa. Pesulapalvelut tuotetaan omissa toimitiloissa ja asiakaspalvelun, etävalvonnan ja -hallinnan palvelut kes-

kitetysti SOLin 24/7 toimivassa asiakaspalvelu-, valvonta- ja hälytyskeskuksessa eli Aurinkovoimalassa. Henkilöstövuokrauspalvelujen työntekijät toimivat osana asiakkaan organisaatiota asiakkaan toimipisteissä.

Osassa liiketoiminnoista hankinnat on keskitetty tiettyille toimittajille. Hankintojen keskittäminen mahdollistaa laajemman vaikuttamismahdollisuuden hankintaan tuotteisiin ja palveluihin, mutta toisaalta lisää riskiä mahdollisissa toimituskatkostilanteissa. Konserni ei hanki erityisen riskialttiita tai harvinaisia panoksia, joten toimittajan vaihtaminen tai toimittajien määrän lisääminen on sujuvaa.

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

► **Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju**

Sidosryhmäyhteistyömme  
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana  
SOLin kestävyystyötä

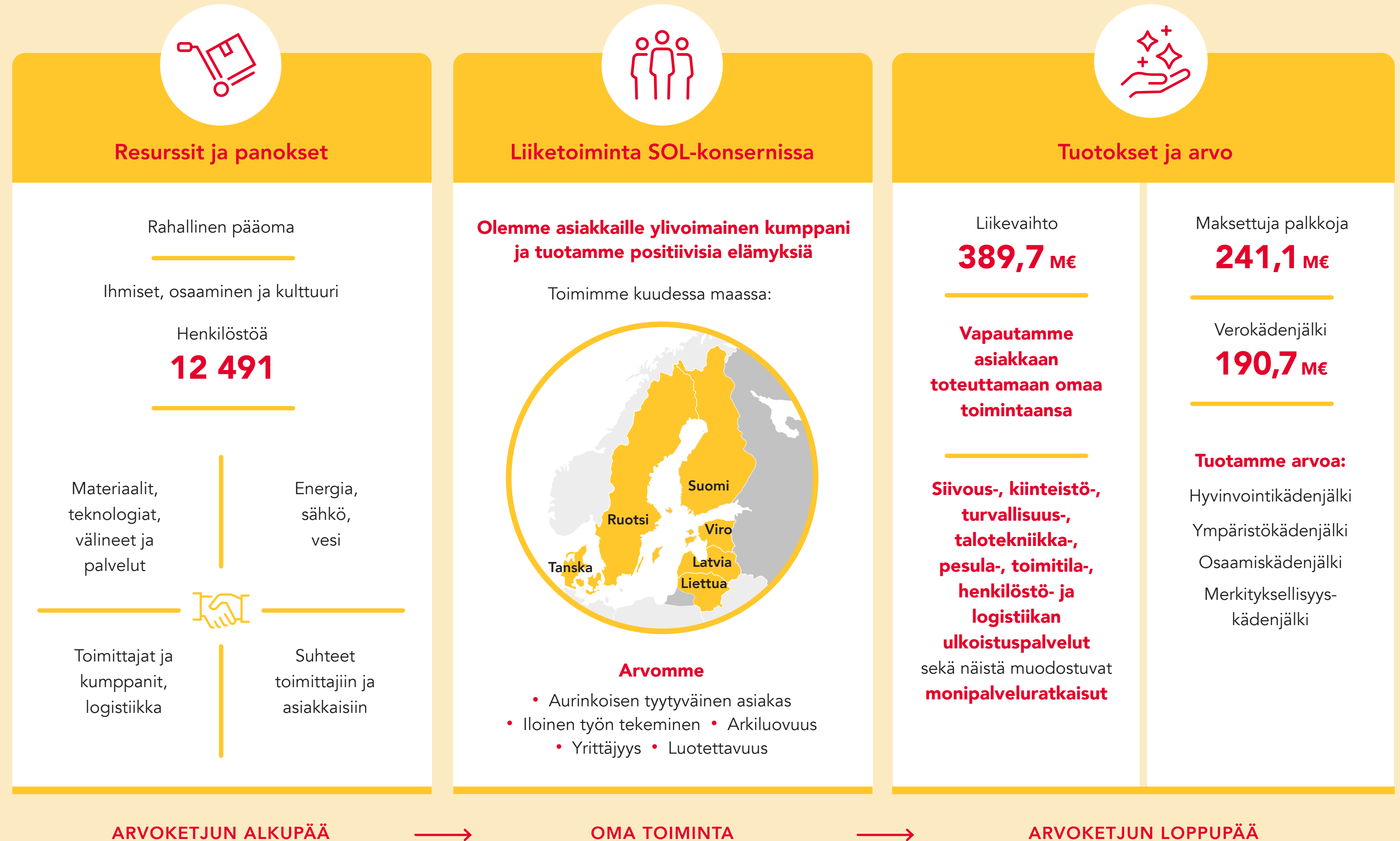
YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

# SOL-konsernin arvonaluonti



YLEISET TIEDOT

Kestävyyseraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

► **Sidosryhmäyhteistyömme**

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

Sidosryhmien edut ja näkemykset SBM-2

Sidosryhmä	Vuorovaikutuksen keinot ja tarkoitus	Sidosryhmän näkemykset	Vaikutus toimintaan ja strategiaan
<b>Asiakkaat</b>	Säännölliset tapaamiset (kuukausittain tai vähintään 1–2 kertaa vuodessa), joiden tarkoituksena on käydä läpi toiminnan onnistumista ja kehitystarpeita, sekä käydä läpi muutostarpeet esimerkiksi vastuullisuusteemoihin liittyen	Muuttuvat tarpeet ja vaatimukset  Asiakasluokitusten mukainen laadukas ja tasalaatuinen palvelu sekä kyky vastata muuttuviin tarpeisiin kehittämällä omaa toimintaa	Yksi konsernin arvoista on ”Aurinkoisen tyytyväinen asiakas”  Konsernin strategiassa on tunnistettu asiakkaiden tyytyväisyyden, tarpeiden ja näkemysten tärkeys liiketoiminnalle  Asiakkaiden näkemyksiä hyödynnetään vastaamalla uusiin tarpeisiin, kehittämällä liiketoimintaa sekä parantamalla prosesseja tunnistettujen puutteiden korjaamiseksi.
<b>Työntekijät</b>	Yhtiökohtaisesti sovittujen yhteistoimintamallien mukaiset luottamushenkilöpäivät, joiden tarkoitus on parantaa tiedonkulkua työnantajan ja työntekijöiden välillä.  Konsernin johtoryhmässä on henkilöstön edustajia eri SOL-yhtiöistä ja työntekijäryhmistä. Johtoryhmä kokoontuu 2 kertaa vuodessa.  Ilopuntarikysely, jolla mitataan työntekijöiden tyytyväisyyttä. Toteutus suunnitellaan vuosittain.	Henkilöstön näkemykset ja tarpeet Ammatillinen kehittyminen, työhyvinvointi ja työturvallisuus  Työn joustavuus, hyvä ja arvostava työkuultuuri	Työntekijöiden palautteen pohjalta keskitytään erityisesti työhyvinvoinnin, tyytyväisyyden sekä työturvallisuuden parantamiseen  Hyvien käytäntöjen jakaminen sekä oppiminen muilta yrityksiltä, toimintaympäristön seuraaminen ja kehittäminen yhdessä alan toimijoiden kanssa.
<b>Toimittajat</b>	Merkittävien toimittajien kanssa vuosittaiset tapaamiset, joissa käydään läpi tarpeet ja vaikutusmahdollisuudet, sekä pyritään parantamaan tiedonkulkua	Hyvä ja pitkäaikainen yhteistyö  Liiketoiminnan kehittäminen kumppanuuteen perustuen	Toimittajilta saatua palautetta hyödynnetään hankintojen kehittämisessä
<b>Omistajat</b>	Omistajayrittäjät johtavat SOL konsernin hallituksia ja ovat mukana muun muassa vastuullisuustyöryhmässä ja kehitys- ja johtoryhmissä.	Omistajan ääni yhtiön toiminnassa.	Perheyhtiön yhtiöt toimivat omistajien tahtotilan ja linjauksien mukaisesti.
<b>Julkisen sektori</b>	Julkisella sektorilla on merkittävä vaikutus SOLin liiketoimintaan sekä suoraan (asiakkuudet, hankinnat) että välillisesti (sääntely, työmarkkinaratkaisut, valvonta).	SOL käy julkisen sektorin kanssa vuoropuhelua erityisesti operatiivisen yhteistyön, hankintaprosessin, markkinavuoropuhelujen ja viranomaisyhteistyön kautta. Tavoitteena on varmistaa laadukas ja lainmukainen palvelutuotanto sekä kehittää yhdessä ratkaisuja, jotka tukevat sekä asiakkaan että yhteiskunnan tarpeita.	Julkisen sektorin odotukset ja sääntely ohjaavat SOLin toimintaa kohti entistä läpinäkyvämpiä, eettisempiä ja valvottavampia prosesseja, mikä vahvistaa riskienhallintaa ja vastuullisuuden rakenteita. Ne vaikuttavat myös strategiaan painopisteisiin, kuten henkilöstön osaamisen kehittämiseen, palvelumallien uudistamiseen sekä ympäristö- ja kiertotaloustavoitteiden toteuttamiseen.
<b>Ammattiliitot ja etujärjestöt</b>	Yrityksellä edustus useissa toimiala- tai etujärjestöissä, joista tärkeimmät ovat Kiinteistötyönantajat, Perheyrittäjien liitto, Elinkeinoelämän keskusliitto ja Keskuskauppakamari.	Toimialan ja perheyrittäjien toiminta-edellytyksien varmistaminen ja kehittäminen.	Hyvien käytäntöjen jakaminen sekä oppiminen muilta yrityksiltä, toimintaympäristön seuraaminen ja kehittäminen yhdessä alan toimijoiden kanssa.

Vuoden 2025 aikana strategiaan ja liike-toimintamalliin ei ole tehty merkittäviä muutoksia sidosryhmien osallistamisen seurauksena. Vuonna 2023 toteutettiin aiempi sidosryhmäanalyysi ja päivitetty, kattavampi analyysi tehdään vuoden 2026 aikana. SOLilla ei ole suunnitteilla toimenpiteitä, jotka todennäköisesti vaikuttaisivat sidosryhmäsuhteisiin tai heidän näkemyksiinsä. Yhtiöiden johto tapaa sidosryhmiä säännöllisesti ja tiedottaa edelleen muita hallinto-elimillä sidosryhmien näkemyksistä säännöllisissä tapaamisissa.

**Oman henkilöstön intressit ja näkemykset S1-SBM-2**

Oman henkilöstön näkemyksiä kuullaan säännöllisesti ja heidän oikeutensa huomioidaan strategian ja liiketoimintamallin kehittämisessä. Tavat, joilla SOL käy vuoropuhelua oman henkilöstön kanssa, on kuvattu tarkemmin luvussa S1-2.

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Olellaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa SBM-3**

Kestävyysaihe	Kuvaus	Luonne	Sijainti arvoketjussa	Aikahorisontti	
<b>Ympäristö</b>					
E1	Ilmastonmuutoksen hillintä	Suurin osa kasvihuonekaasupäästöistä syntyy palveluliiketoiminnassa työntekijöiden liikkumisesta. Liikkumisen jälkeen eniten päästöjä syntyy hankinnoista eli ostetuista tavaroista ja palveluista.	Todellinen negatiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
E1	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Kiinteistö-, henkilöstö- ja logistiikkapalveluissa sään ääri-ilmiöillä on tunnistettu mahdollinen vaikutus työoloihin.	Mahdollinen negatiivinen vaikutus	Oma toiminta	Keskipitkä aikaväli
E1	Energia	Tuotettavat palvelut vaativat energiankäyttöä, mikä kasvattaa konsernin aiheuttamia kasvihuonekaasupäästöjä ja energiakustannuksia. Kasvihuonekaasupäästöjä ja energiankulutusta on pyritty supistamaan energiatehokkuusvaatimuksien kiristymisellä koneiden ja laitteiden hankintakriteereissä sekä laitteiden käytössä.	Todellinen negatiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
E5	Resurssien sisäänvirtaukset	Pesuloissa ja siivouspalveluissa käytetään tuotteita, jotka kuormittavat ympäristöä, erityisesti jos niiden käyttö ei ole optimoitua. Lisäksi mikrokuitutuotteet ja tekstiilit voivat vapauttaa mikromuoveja pesussa, mikä aiheuttaa negatiivisia ympäristövaikutuksia.	Todellinen negatiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli Keskipitkä aikaväli
E5	Resurssien ulosvirtaukset	Laitteiden huolto ja korjaaminen vähentävät jätettä ja luonnonvarojen kulutusta. Kierrätetyt tekstiilit, kestopussit ja kierrätysmateriaalit pienentävät ympäristökuormaa ja vedenkiertojärjestelmät pesuloissa vähentävät ympäristöhaittoja.	Todellinen positiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli Keskipitkä aikaväli
E5	Jäte	Jätettä syntyy omassa toiminnassa. Siivouspalveluiden osalta on mahdollisuuksien mukaan siirretty kestopussien käyttöön kuivaroskien osalta. Pesupalveluissa henkarijätettä on onnistuttu vähentämään merkittävästi. Pesupalveluiden osalta ongelmaksi on edelleen tunnistettu tislusjäte.	Todellinen negatiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
E5	Jäte	Hyvä maine jätteiden käsittelyn osalta on konsernille mahdollisuus, ongelmajätteet käsitellään asianmukaisesti ja suurena toimijana, jolla on paljon tietoa yritys voi myös auttaa asiakkaita. Asiakaskohteissa toimitaan jätteenkeräyksen ja lajittelun osalta paikalla olevien resurssien kanssa, mutta omalla toiminnalla ja koulutuksilla voidaan olla edistämässä tarvittavia muutoksia.	Mahdollisuus	Oma toiminta	Pitkä aikaväli

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

Kestävyysaihe		Kuvaus	Luonne	Sijainti arvoketjussa	Aikahorisontti
Sosiaalinen					
S1	Työolot	Suurin osa konsernin työntekijöistä tekee fyysistä työtä, mikä altistaa esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Osassa työtehtävistä on tunnistettu kohonnutta turvallisuuden tunnetta, kun työtehtäviä tehdään yksin. Työsuhteiden jatkuvuus, ja tavoite solmia mahdollisimman monelle työntekijälle toistaiseksi voimassa oleva työsopimus sekä uusia määräaikaiset työsopimukset perustellusti, on tärkeää sekä yhtiön että työntekijöiden vakauden kannalta.	Todellinen negatiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
S1	Työolot	Työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapaino pyritään pitämään hyvänä, mutta esimerkiksi siivoustyön ajankohdat aiheuttavat välillä haasteita, eikä työntekijöillä ole mahdollisuutta vaikuttaa niihin kaikissa tilanteissa. Työntekijöiden tarpeet esimerkiksi perhetilanteen tai opiskelujen osalta huomioidaan mahdollisimman hyvin.	Todellinen positiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
S1	Työolot	Työllisyysturvan osalta tärkeimmiksi asioiksi on tunnistettu työlain noudattaminen, kaikilla työntekijöillä olevat työterveyshuolto ja vakuutukset sekä yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa.	Todellinen positiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
S1	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Konsernissa noudatetaan tasa-arvoa työntekijöiden kohtelussa sekä palkassa, samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Erityistä huomiota kiinnitetään yhtiöihin, joissa sukupuolijakauma ei ole tasainen.	Todellinen positiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
S1	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Konsernissa panostetaan työntekijöiden koulutukseen ja perehdytykseen, koska ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilökunta on palveluliiketoiminnan elinehto. Yhtiöissä seurataan työntekijöiden urapolkuja ja työntekijöitä kannustetaan opiskelemaan. On tunnistettu riski siihen, että kaikille työntekijöille ei välttämättä ole tarjota koulutusta sopivalla kielellä konsernin monikulttuurisen työyhteisön vuoksi.	Riski	Oma toiminta	Keskipitkä aikaväli
S1	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Konsernissa on laadittu eettiset säännöt työntekijöille eikä väkivaltaa tai häirintää hyväksytä. Konsernissa työskennellään kuitenkin paljon asiakaskohteissa ja on tunnistettu riski siitä, että kaikki väärinkäytökset eivät tule ilmi. Yhtiöissä edistetään moninaisuutta mahdollisuuksien mukaan ja monissa yhtiöissä on paljon työntekijöitä erilaisista lähtökohdista. Mahdollisuuksien mukaan työllistetään myös palkkatuettuja henkilöitä. Konsernin työntekijät näkyvät myös asiakkaiden toimipisteissä ja tuovat niihin moninaisuutta. Moninaisuuden kehittämisessä on myös haasteita, esimerkiksi kielimuurit ja fyysisen työn vaatimukset rajoittavat osassa työtehtävistä palkkaamista.	Riski	Oma toiminta	Keskipitkä aikaväli
S4	Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja/tai loppukäyttajiin kohdistuvat vaikutukset	Asiakkaiden sekä loppukäyttäjien yksityisyyden suojeleminen on konsernissa tärkeää, koska usein työskennellään asiakkaiden kiinteistöissä tai asiakkaiden ja/tai loppukäyttäjien henkilökohtaisia tietoja on työntekijöiden saatavilla. Asianmukainen työntekijöiden koulutus sekä mahdolliset salassapitosopimukset tehdään asiakkaiden tietojen turvaamiseksi.	Todellinen positiivinen vaikutus	Arvoketjun loppupää	Lyhyt aikaväli

## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

Kestävyysaihe	Kuvaus	Luonne	Sijainti arvoketjussa	Aikahorisontti	
<b>Sosiaalinen</b>					
S4	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus	Kiinteistö-, puhtaanapito- sekä pesulapalvelut lisäävät asiakkaiden ja loppukäyttäjien turvallisuutta ja terveyttä. Palvelujen tuottamisessa on tunnistettu kuluttajille ja loppukäyttäjille riskejä esimerkiksi kiinteistöhuollossa käytettävien isojen koneiden vuoksi ja siivouspalvelujen käyttämän veden ja siivousaineiden aiheuttaman mahdollisen liukauden vuoksi. Riskejä pyritään minimoimaan oikeilla työtaivoilla.	Riski	Arvoketjun loppupää	Lyhyt aikaväli
S4	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien sosiaalinen inklusio	Konsernin palvelujen kuluttajina ja loppukäyttäjinä on hyvin erilaisia ihmisiä, koska palveluja tarjotaan laaja-alaisesti eri toimijoille. Tämän vuoksi oikeiden työtapojen noudattaminen sekä työntekijöiden käyttäytyminen asiakkaan kohteissa ovat tärkeitä, jotta kuluttajat ja loppukäyttäjät huomioidaan palvelujen tuotannossa. Palveluiden asianmukainen markkinointi kasvattaa luotettavan yrityksen mainetta.	Todellinen positiivinen vaikutus	Arvoketjun loppupää	Keskipitkä aikaväli
<b>Hallinto</b>					
G1	Yrityskulttuuri	Vahva arvoihin ja positiiviseen ihmiskäsitykseen perustuva yrityskulttuuri, jossa monimuotoisuutta arvostetaan, lisää niin työntekijöiden kuin muidenkin sidosryhmien hyvinvointia.	Todellinen positiivinen vaikutus	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
G1	Yrityskulttuuri	Riski yrityskulttuurin vastaiselle toiminnalle on tunnistettu ja sitä pyritään ehkäisemään esimerkin ja koulutuksen kautta. Yrityskulttuurin epäjohtonmukaisuus voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja asiakaskokemukseen.	Riski	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli
G1	Väärinkäytösten paljastajien suojelu	Väärinkäytöksistä aiheutuva mainehaitta olisi merkittävä, ja konsernissa tiedostetaan väärinkäytösten inhimillisten riskien merkittävyys. Väärinkäytöksiä pyritään ehkäisemään ohjeiden jalkauttamisella ja asianmukaisilla koulutuksilla. Riski sille, että toimista huolimatta väärinkäytöksiä voi tapahtua, on tiedostettu. Väärinkäytöksiä varten on olemassa Whistleblowing -kanava, mutta konsernissa on tunnistettu tarve kehittää toimintatapoja mahdollisiin väärinkäytöksiin liittyen.	Riski	Oma toiminta	Lyhyt aikaväli

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien vaikutukset liiketoimintamalliin, arvoketjuun, strategiaan ja päätöksentekoon**

SOLin liiketoiminnan keskiössä on työvoima ja käytettävät tarvikkeet, ja toiminnasta syntyy päästöjä. Keskeiset vaikutukset kohdistuvat työvoiman saatavuuteen, työturvallisuuteen ja työoloihin, asiakastilojen turvallisuuteen ja laatuun, materiaalien ja laitteiden käyttöön ja elinkaareen sekä energiankulutukseen ja päästöihin. Nämä vaikutukset muokkaavat jatkuvasti SOLin liiketoimintamallia kohti kustannustehokkaampia ja kiertotaloutta tukevia menetelmiä, entistä turvallisempia ja laadukkaampia palveluprosesseja sekä vähäpäästöisempiä ratkaisuja. Odotettavissa olevat vaikutukset, kuten ilmastonmuutoksen aiheuttamat sään ääriolosuhteet, vaikuttavat työn suunnitteluun, kalustoon ja työvaatetukseen, kun taas tiukentuva sääntely ja asiakkaiden odotukset lisäävät tarvetta kiertotaloutta ja vähäpäästöisyyttä tukevien ratkaisujen kehittämiseen. Lisäksi työvoimarakenteen muutokset korostavat koulutuksen ja työhyvinvoinnin merkitystä.

SOLin arvoketjussa vaikutukset kohdistuvat erityisesti alihankkijoiden työoloihin ja eettiseen toimintaan sekä materiaalivirtojen ja tuotteiden elinkaareen. Lisäksi vaikutuksia on kemikaalien käyttöön, koneiden ja laitteiden energiatehokkuuteen, asiakastilojen turvallisuuteen ja terveellisyteen sekä loppuasiakkaiden tekstiilien puhtauteen. Arvoketjusta kumpuavat riskit

liittyvät muun muassa työehtojen toteutumiseen, koulutuksen ja osaamisen tasoon, toimitusvarmuuteen ja vastuullisuusvaatimusten täyttämiseen.

SOLin suunnitelmassa tunnistetut vaikutukset ohjaavat konsernin strategisia painopisteitä, ja konserni kehittää ilmastotyötään vähentääkseen toimintansa päästöjä ja lisätäkseen vähäpäästöisiä palveluratkaisuja. Odotettavissa olevat tulevat vaikutukset liittyvät kierrätettyjen ja biopohjaisten materiaalien osuuden kasvattamiseen, alihankkijoille asetettaviin vaatimuksiin, heidän auditointiinsa sekä kasvavaan paineeseen pienentää toimitusketjun hiilijalanjälkeä. Henkilöstön näkökulmasta hyvinvointi ja osaaminen näkyvät koulutuksen, perehdytyksen sekä työterveyteen ja työturvallisuuteen panostamisen kautta. Myös konsernin hallinnossa on huomioitu eettinen liiketoiminta, selkeät Whistleblowing-käytännöt ja korruption ehkäisy.

SOL ei ole suoraan tehnyt eikä ole suunnittelemassa muutoksia strategiaansa tai liiketoimintamalliinsa, mutta se on reagoinut vaikutuksiin erilaisilla toimenpiteillä. Nämä toimenpiteet on kuvattu tarkemmin luvuissa S1, E1, E5, ja G1.



## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET



## Olennaisten vaikutusten yhteys strategiaan ja liiketoimintamalliin

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet ovat suoraan yhteydessä SOLin strategiaan ja liiketoimintamalliin. SOLin palvelutuotanto perustuu osittain liikkumiseen, koneisiin ja energiankulutukseen sekä palveluissa käytettäviin erilaisiin materiaaleihin.

Pesulapalveluissa korostuvat myös veden ja energian kulutus sekä niiden seuranta. Kiinteistöpalveluiden työntekijät työskentelevät sääolosuhteille alttiissa ympäristössä, mikä lisää ilmastonmuutoksen vaikutuksia työolosuhteisiin.

Ilmastovaikutukset ohjaavat strategiaa kohti vähäpäästöisiä palveluita, energiatehokkuutta, kaluston optimointia ja päästövähennystavoitteisiin sitoutumista. Kiertotalous on yksi konsernin strategisista painopisteistä, joka ohjaa kestävämpien ja pitkäikäisempien laitteiden hankintaa, kertakäyttötuotteiden vähentämistä sekä kiertotalousperiaatteisiin pohjautuvien ratkaisujen kehittämistä.

SOL on myös merkittävä työnantaja. Palvelutuotanto perustuu pääosin henkilöstön fyysiseen työhön asiakkaiden tiloissa, mikä tekee työkuormituksesta, ergonomiasta, yksintyöskentelystä ja työterveysriskeistä keskeisiä kilpailukyvyä ja palvelun laadun tekijöitä. Työvoiman hyvinvointi ja saatavuus sekä asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuus ovat kriittisiä ja eettisyys ja avoin hallinto muodostavat tärkeän osan strategisia prioriteetteja ja kilpailukykyä. SOL toimii useissa maissa ja tuhansissa asiakaskohteissa, joissa eettinen

liiketoiminta, avoimuus ja työntekijöiden kohtelu korostuvat. Lisäksi SOL on osallisena olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin sekä omien toimintojensa että arvoketjun liiketoimintasuhteiden, kuten alihankinnan, toimittajien, kuljetus- ja logistiikkakumppaneiden sekä asiakkaiden kautta.

Suurimmat toimittajat ja alihankkijat pyritään arvioimaan vastuullisuuskriteerien mukaisesti, ja toimintatapaa kehitetään vuoden 2026 aikana konsernin hankintapolitiikan laatimisen yhteydessä.

## Olennaisten riskien ja mahdollisuuksien taloudelliset vaikutukset

Olennaisilla riskeillä ja mahdollisuuksilla voi olla taloudellisia vaikutuksia konsernin kassavirtaan, tulokseen ja taloudelliseen asemaan. Tällä hetkellä SOLilla ei ole tiedossa olennaisia riskejä, jotka toteutuisivat seuraavalla raportointikaudella. SOL ei ole tehnyt määrällistä liiketoiminnan resilienssianalyysiä liittyen kestävyysteemoihin.

## Muutokset edelliseen raportointikauteen verrattuna ja tulosten raportointi

Kaksinkertainen olennaisuusarviointi viimeisteltiin koko konsernissa vuonna 2025 täydentämään vuonna 2024 aloitettua arviointia. Vuoden 2024 kestävyysraportissa esitettiin kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin tulokset Suomen yhtiöiden osalta, kun taas tässä raportissa käsitellään arviointi koko konsernin osalta. Muita muutoksia edelliseen raportointikauteen verrattuna ei ole.

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

## Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista IRO-1

SOL toteutti vuosien 2024–2025 aikana kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin tunnistukseen ja arvioidakseen konsernin eri kestävyysseikkoihin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Arvioinnissa osallistettiin kaikki konsernin yhtiöt ja toiminta-alueet. Yhtiökohtaisten havaintojen avulla muodostettiin yhtenäinen konsernitason kokonaiskuva olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Arviointi toteutettiin hyödyntäen ESRS-standardien laatimaa viitekehystä kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnille ja siinä huomioitiin ESRS 1 Yleiset tiedot –standardin AR 16:n listaus kestävyysseikoista. Oletuksena oli, että konsernin yhtiöillä ei ole toimialasta tai prosesseista johtuvia olennaisia poikkeamia tähän listaan. Kestävyysseikat, jotka eivät liittyneet SOLin liiketoimintaan tai arvoketjuun, rajattiin pois. Menetelmä sisälsi useita tarkistuskierroksia ja arviointivaiheita sekä hyödynsi avainhenkilöiden ja ulkopuolisen asiantuntijan asiantuntemusta. Prosessin toteutti ulkopuolinen konsultti, joka suunnitteli prosessin, ohjasi arvioinnin toteutusta ja osallistui tulosten validointiin.

## Päätöksentekoprosessi ja sisäinen valvonta

Päätöksentekoprosessiin liittyvä sisäinen valvonta varmistettiin osallistamalla sekä numeeriseen arviointiin että työpajaan joukko avainhenkilöitä SOLin eri maista sekä hyödyntämällä ulkopuolisen konsultin asiantuntemusta. Lisäksi SOLin ylin johto hyväksyi prosessin ennen sen käynnistymistä. Maayhtiöiden avainhenkilöt osallistuivat kukin omissa maissaan työhön ja lopulta yhteiseen konsernin työpajaan. Lopullinen päätöksenteko oli vastuullisuusjohdon sekä maajohtajien ja liiketoimintojen johdon vastuulla. Kaksinkertainen olennaisuusarviointi päivitetään tarvittaessa, kuten esimerkiksi muutostilanteissa

(uudet markkinat, sääntelymuutokset ja toiminnan laajentuminen). Lisäksi vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvät päivitystarpeet tarkastellaan vuositasolla.

Olennaiseksi tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on integroitu osaksi konsernin vastuullisuusohjelmaa ja niiden pohjalta on suunniteltu toimenpiteitä, tavoitteita sekä mittareita. Kestävyystyteen liittyvät riskit on osittain sisällytetty konsernin riskienhallintajärjestelmään, ja riskienhallintaa kehitetään edelleen kestävyysriskit huomioiden vuoden 2026 aikana.



## YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

### ► Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä

## YMPÄRISTÖVASTUU

## SOSIAALINEN VASTUU

## HALLINNOLLINEN VASTUU

## LIITTEET

## Arviointi toteutettiin seuraavissa vaiheissa:

### 1. Alkukartoitus ja arvoketjun määrittely

Prosessi perustui aiemmin vuonna 2024 Suomen yhtiöissä tehtyyn kaksinkertaiseen olennaisuusarviointiin, jonka tuloksia pidettiin lähtöoletuksena koko konsernin olennaisuusanalyysille.

Suomen yhtiöissä tehty arviointi laajennettiin kaikkiin konserniyhtiöihin vuoden 2025 syksyllä, sillä oletuksella, että konsernilla on pääosin samanlainen arvoketju maasta riippumatta.

Arviointia varten tarkasteltiin konsernin toimintaympäristöä sekä sitoutettiin eri sidosryhmien edustajia. Toimintaympäristö sekä sidosryhmien sitouttaminen tehtiin paikallisesti Suomessa, eikä näitä kartoitettu uudelleen maakohtaisesti.

Konsernin arvoketjukuvaus määriteltiin.

### 2. Vaikutusten tunnistaminen ja arviointi

Suomen tasolla aiemmin tunnistetut vaikutukset muodostivat niin sanotun pitkän listan vaikutuksista, joita pidettiin oletuksena myös kansainvälisille yhtiöille. Kansainvälisillä yhtiöillä oli mahdollisuus lisätä maakohtaisia vaikutuksia, mutta uusia vaikutuksia ei kuitenkaan noussut.

Vaikutusten arviointi perustui neljään kriteeriin:

- Vakavuus (severity): vaikutuksen vakavat tai erittäin vakavat seuraukset
- Laajuus (scope): kuinka moni ihminen tai kuinka suuri ympäristön osa on vaikutuksen kohteena
- Korjaamattomuus (irremediability): kuinka vaikeasti vaikutus on palautettavissa. Korjaamattomuus huomioitiin vain kielteisten vaikutusten kohdalla.
- Todennäköisyys: vaikutuksen ilmenemisen todennäköisyys.

Lisäksi jokaisen vaikutuksen kohdalla määriteltiin, oliko vaikutus myönteinen vai kielteinen sekä mahdollinen vai tosiasiallinen, ja missä arvoketjun vaiheessa vaikutus korostuu.

Aikajänteet, joita arvioinnissa hyödynnettiin:

- Lyhyt: alle 1 vuosi
- Keskipitkä: 1–5 vuotta
- Pitkä: yli 5 vuotta.

Vaikutukset priorisoitiin hyödyntämällä seuraavaa asteikkoa:

- Erittäin merkittävä
- Merkittävä
- Tärkeä
- Epäolennainen.

Kaikki vaikutukset priorisoitiin hyödyntäen asteikkoa 1–5. Kynnysraja-arvona käytettiin lukua 3,5: jos todennäköisyys tai vakavuus ylitti rajan, vaikutus katsottiin olennaiseksi.

Arvioinnissa painotettiin erityisesti ne konsernin toiminnot, arvoketjun osat ja maantieteelliset alueet, joissa haitallisten vaikutusten riski on suurin. Prosessi ei arvioinut kaikkia konsernin toimintoja samalla painolla, vaan kohdisti arvioinnin sinne, missä ihmisiin ja ympäristöön kohdistuvien vaikutusten mahdollisuus tai vakavuus korostuu.

SOLilla ei vielä ole määritelty ihmisoikeuksiin liittyvää due diligence -prosessia, mutta konserni on sitoutunut määrittelemään prosessin vuoden 2026 aikana. Koska kattavaa ihmisoikeusriskien määrittelyä ei ole tehty, mahdolliset ja todelliset vaikutukset ja riskit ihmisiin sekä ympäristöön tunnistettiin ja arviointiin ylätasolla osana kaksinkertaista olennaisuusarviointia.

SOLin kaksinkertaisessa olennaisuusarvioinnissa vaikutukset (ihmisiin ja ympäristöön) sekä riippuvuudet (luonnonvarat, työvoima, toimittajat, asiakkaat) analysoitiin rinnakkain taloudellisten riskien ja mahdollisuuksien kanssa. Prosessi rakentui niin, että jokaisen vaikutus- ja riippuvuustekijän kohdalla arvioidaan myös, millaisia taloudellisia seurauksia näihin voi liittyä ja miten ne kytkeytyvät konsernin liike-toimintaan.

### 3. Taloudellisten riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen ja arviointi

Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet tunnistettiin koko arvoketjun varrelta hyödyntäen ESRS-standardien kestävyysseikkalistausta. Jokainen riski ja mahdollisuus arvioitiin seuraavia kriteerejä hyödyntäen:

- Todennäköisyys: kuinka todennäköisesti riski ja mahdollisuus toteutuu
- Mittakaava: miten suuri taloudellinen merkitys on
- Aikajänne: realisoituuko riskit ja mahdollisuudet lyhyellä, keskipitkällä vai pitkällä aikavälillä
- Korjaamattomuus: miten vaikeaa riski olisi korjata taloudellisesti

Arvioinnissa hyödynnettiin samoja aikajänteitä ja arviointiasteikkoa kuin vaikutusten arvioinnissa. Kynnysraja-arvo oli myös sama, 3,5. Prosessissa kestävyteen liittyvät riskit priorisoitiin samalla mallilla kuin muut liiketoiminnan riskit, mutta niiden painoarvo nousee korkeammaksi silloin, kun ne vaikuttavat suoraan työntekijöiden turvallisuuteen, asiakkaiden turvallisuuteen, yrityksen maineeseen tai liiketoiminnan jatkuvuuteen. Arvioinnissa huomioitiin muun muassa kustannusvaikutukset, palvelun laatuun liittyvät riskit, mainevaikutukset ja mahdolliset sanktiot tai sopimusvaikutukset.

### 4. Avainhenkilöiden työpaja

Numeerista arviointia täydennettiin työpajalla, johon osallistuivat kaikki konserniyhtiöt (Suomi, Ruotsi, Tanska, Baltia) ja ulkoinen asiantuntija. Työpajassa tarkasteltiin vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien numeerisia tuloksia, verrattiin maiden välisiä eroja, keskusteltiin vaikutusten strategisesta merkityksestä, luokiteltiin vaikutukset neliportaisella asteikolla (erittäin merkittävä – epäolennainen) sekä määriteltiin konsernitason lopullinen priorisointi.

Priorisointi otti huomioon vaikutusten toteutumisen todennäköisyyden eri maissa ja sen, että taloudellisesti merkittävä vaikutus yhdessä maassa voi olla olennaisuutta määrittävä koko konsernille.

Oletuksena oli, että yhteinen työpajakeskustelu mahdollistaa konsernitason yhdenmukaisuuden ja vähentää maakohtaisia arviointivaihteluita.

### 5. Konsernitason priorisointi

Sekä numeerisen arvioinnin että työpajan tulosten perusteella syntyi konsernitason lopullinen lista olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Lopullinen tulos syntyi yhdistämällä maatasoon numeeriset keskiarvot, käydyt asiantuntijakeskustelut sekä koko konsernin yhteinen näkökulma vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien vakavuudesta ja todennäköisyydestä.

Prosessin jälkeen konsernitason olennaisia olivat ne vaikutukset, jotka olivat:

- Vakavuudeltaan tai todennäköisyydeltään korkeita,
- Laajuudeltaan merkittäviä,
- Arvoketjun keskeisiä,
- Maakohtaisesti toistuvia,
- Strategisesti merkittäviä liiketoiminnalle.

**YLEISET TIEDOT**

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet  
osana SOLin kestävyystyötä**

**YMPÄRISTÖVASTUU****SOSIAALINEN VASTUU****HALLINNOLLINEN VASTUU****LIITTEET****Sidosryhmien sitouttaminen**

SOLin kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnissa huomioitiin sidosryhmien näkemykset, erityisesti niiden ryhmien osalta, joihin vaikutukset kohdistuvat käytännössä, kuten työntekijät, arvoketjun toimijat, asiakkaat ja loppukäyttäjät. Osana prosessia konsultoitiin konsernin maiden vastuullisuudesta vastaavia työntekijöitä, jotka osallistuivat ennakkotehtävään, konsernitason työpajaan ja prosessia koskeviin jatkotapaamisiin. Tämä varmistti, että vaikutuksia tarkastellaan niiden henkilöiden kautta, jotka ovat lähellä käytännön toimintaa ja jotka ymmärtävät sekä omien työntekijöiden että asiakkaiden olosuhteita.

Lisäksi prosessissa huomioitiin asiakkaiden kanssa käydyt keskustelut ja palautteet. Tämän avulla tunnistettiin esimerkiksi riskejä liittyen turvallisuuteen, laatuun ja tietosuojaan. Prosessi huomioi myös alihankkijoiden työoloihin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet suoraan konsultoimalla sekä alihankinnan edustajia että SOLin omia työnjohtajia ja palveluvastaavia.

**Aihekohtaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisprosessi****Ilmastonmuutos (E1)**

Kaikki ilmastonmuutokseen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on tunnistettu ja arvioitu hyödyntäen samaa lähestymistapaa, joka on kuvattu alaluvussa IRO-1. Kasvihuonekaasupäästöihin liitty-

viä vaikutuksia arvioitiin hyödyntäen vuoden 2024 päästölaskennan tuloksia. Vuoden 2025 osalta päästötiedot on raportoitu osiossa E1-6. SOL ei ole arvioinut ilmastoon liittyviä fyysisiä riskejä tai siirtymäriskejä arvoketjun alku- ja loppupäässä.

**Pilaantuminen (E2)**

Kaksinkertaisen olennaisuusarviointiprosessin lisäksi SOL ei ole tarkastellut toimipaikkojaan tai liiketoimintojaan, jotta se voisi tunnistaa todellisia tai mahdollisia pilaantumiseen liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia osassa toiminnassaan tai arvoketjussaan. Pilaantumisesta johtuvia vaikutuksia yhteisöihin ei ole tunnistettu eikä siihen liittyvää sidosryhmien kuulemistä ole järjestetty.

**Vesivarat ja merten luonnonvarat (E3)**

Kaksinkertaisen olennaisuusarviointiprosessin lisäksi SOL ei ole tarkastellut toimipaikkojaan tai liiketoimintojaan, jotta se voisi tunnistaa todellisia tai mahdollisia vesi- ja merten luonnonvaroihin liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia osassa toiminnassaan tai arvoketjussaan. Vesi- ja merten luonnonvaroihin liittyviä negatiivisia vaikutuksia yhteisöihin ei ole tunnistettu eikä siihen liittyvää sidosryhmien kuulemistä ole järjestetty.

**Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit (E4)**

Biologiseen monimuotoisuuteen ja ekosysteemeihin liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisessa on noudatettu samaa lähestymistapaa, joka on kuvattu kohdassa IRO-1. SOLilla ei ole toimipaikkoja luonnon monimuotoisuuden kannalta herkillä alueilla tai niiden läheisyydessä. Tällä hetkellä SOL ei ole arvioinut biologiseen monimuotoisuuteen ja ekosysteemeihin liittyviä fyysisiä riskejä tai siirtymäriskejä. Biologiseen monimuotoisuuteen ja ekosysteemeihin liittyviä negatiivisia vaikutuksia yhteisöihin ei ole tunnistettu eikä siihen liittyvää sidosryhmien kuulemistä ole järjestetty.

**Resurssien käyttö ja kiertotalous (E5)**

Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisessa on noudatettu samaa lähestymistapaa, joka on kuvattu kohdassa IRO-1. SOL ei ole seulonut omaisuuttaan tai toimintaansa kaksinkertaisen olennaisuusarviointiprosessin aikana. SOL ei ole järjestänyt kuulemisia vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa.

**Liiketoiminnan harjoittaminen (G1)**

Liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisessa on huomioitu koko konsernin toiminta, toimintamaat, toimialan erityispiirteet sekä liiketoiminnan rakenne. Näitä on kuvattu tarkemmin osiossa SBM-1.

YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet  
Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli  
Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen  
Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju  
Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

Yrityksen kestävyyselvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset IRO-2

Standardi	Tiedonantovaatimus	Tiedonantovaatimuksen nimi	Sijainti raportissa
<b>ESRS 2 Yleiset tiedot</b>			
ESRS 2	BP-1	Kestävyyselvitysten yleiset laatimisperusteet	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	BP-2	Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	GOV-2	Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	GOV-3	Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	GOV-4	Selvitys kestävyyttä koskevasta due diligence -prosessista	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	GOV-5	Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	SBM-1	Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	SBM-3	Olenaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	ESRS 2 – Yleiset tiedot
ESRS 2	IRO-2	Yrityksen kestävyyselvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	ESRS 2 – Yleiset tiedot
<b>E1 Ilmastonmuutos</b>			
E1	E1-1	Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma	E1 – Ilmastonmuutos
E1	E1-2	Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet	E1 – Ilmastonmuutos
E1	E1-3	Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit	E1 – Ilmastonmuutos
E1	E1-4	Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet	E1 – Ilmastonmuutos
E1	E1-5	Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	E1 – Ilmastonmuutos
E1	E1-6	Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3-bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	E1 – Ilmastonmuutos
E5	E5-1	Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet	E5 – Resurssien käyttö ja kiertotalous
E5	E5-2	Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit	E5 – Resurssien käyttö ja kiertotalous
E5	E5-3	Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät tavoitteet	E5 – Resurssien käyttö ja kiertotalous
E5	E5-4	Resurssien sisäänvirtaukset	E5 – Resurssien käyttö ja kiertotalous
E5	E5-5	Resurssien ulosvirtaukset	E5 – Resurssien käyttö ja kiertotalous
<b>S1 Oma työvoima</b>			
S1	S1-1	Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	S1 – Oma työvoima
S1	S1-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa	S1 – Oma työvoima
S1	S1-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	S1 – Oma työvoima

## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

Kestävyysraportin 2025 laatimisperusteet

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Johdon sitoutuminen vastuullisuuteen

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Sidosryhmäyhteistyömme

► **Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana SOLin kestävyystyötä**

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

Standardi	Tiedonantovaatimus	Tiedonantovaatimuksen nimi	Sijainti raportissa
<b>S1 Oma työvoima</b>			
S1	S1-4	Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	S1 – Oma työvoima
S1	S1-5	Olellaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	S1 – Oma työvoima
S1	S1-6	Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	S1 – Oma työvoima
S1	S1-8	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	S1 – Oma työvoima
S1	S1-9	Monimuotoisuuden mittarit	S1 – Oma työvoima
S1	S1-13	Koulutus ja taitojen kehittäminen	S1 – Oma työvoima
S1	S1-14	Terveys ja turvallisuus	S1 – Oma työvoima
S1	S1-16	Ansiotuloja koskevat mittarit	S1 – Oma työvoima
S1	S1-17	Tapaukset ja valitukset, ihmisoikeusloukkaukset	S1 – Oma työvoima
<b>G1 Liiketoiminnan harjoittaminen</b>			
G1	G1-1	Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	G1 – Liiketoiminnan harjoittaminen
G1	G1-2	Suhteet toimittajiin	G1 – Liiketoiminnan harjoittaminen
G1	G1-3	Korruption ja lahjonnan havaitseminen ja ehkäiseminen	G1 – Liiketoiminnan harjoittaminen
G1	G1-4	Korruptio ja lahjontatapaukset	G1 – Liiketoiminnan harjoittaminen
G1	G1-5	Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta	G1 – Liiketoiminnan harjoittaminen
G	G1-6	Maksukäytännöt	G1 – Liiketoiminnan harjoittaminen



# Ympäristö- vastuu

---



YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

► **Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet**

► **Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi**

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Energiankulutustiedot

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

# Ilmastonmuutos

## Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma E1-1

SOL on sitoutunut asettamaan Science Based Targets initiative (SBTi) -aloitteen mukaiset, tieteeseen perustuvat lyhyen- ja pitkän aikavälin tavoitteet kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi vuoden 2026 aikana. SOL ei ole laatinut ilmastonmuutoksen hillintää koskevaa siirtymäsuunnitelmaa.

## Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet E1-2

SOLin ympäristöpolitiikka on määritelty Suomessa toimintajärjestelmässä, joka perustuu ympäristöpolitiikan osalta ISO 14001 -standardiin. Baltian ja Ruotsin yhtiöt on ISO 14001 -sertifioitu.

Erillistä ilmastonmuutoksen hillintään tai siihen sopeutumiseen liittyvää toimintaperiaatetta ei ole.

## Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit E1-3

SOL on kehittänyt ja toteuttanut yhtiössään toimia, jotka keskittyvät ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen.

## Toimenpiteet

### Vähäpäästöisten palvelujen kehittäminen

- Vuonna 2025 SOL kehitti palvelukohtaisen hiilijalanjälkilaskentatyökalun, jolla pystytään laskemaan asiakkaille tuotettujen palveluiden hiilijalanjäljen. Tämä mahdollistaa SOLin Suomen siivouspalveluiden, kiinteistöpalveluiden ja pesulapalveluiden hiilijalanjäljen laskemisen asiakas- tai kohdekohtaisesti.

### Ympäristöauditoinnit

- SOL toteuttaa asiakaskohteissaan säännöllisesti ympäristöauditointeja, joiden avulla se pyrkii varmistamaan toiminnan ympäristövaikutuksia sekä ympäristötoimiin liittyviä kehityskohtia. Vuonna 2025 ympäristöauditointeja tehtiin Suomessa yhteensä 2274 kappaletta.

### Päästöjen seuranta ja raportointi (Scope 1–3)

- Päästölaskenta kattaa koko konsernin kaikkien yhtiöiden toiminnan kannalta olennaiset päästölähteet ja laskenta toteutetaan GHG-protokollan mukaisesti. Vuoden 2025 laskennan rajaukset on määritetty siten, että vuosi toimii SBTi-tavoitteiden vertailuvuotena.
- Vuonna 2025 SOLin sijaintiperusteiset kokonaispäästöt olivat 19 961 tCO<sub>2</sub>e ja markkinaperusteiset 20 021 tCO<sub>2</sub>e. Jatkossa vuosi 2025 tulee olemaan hiilijalanjälkilaskennan perusvuosi. Merkittävimmät päästölähteet olivat hankinnat ja työmatkaliikenne.

### Science Based Targets initiative -aloitteeseen sitoutuminen

- Vuoden 2025 aikana SOL sitoutui asettamaan Science Based Targets initiative -aloitteen mukaiset ilmastotavoitteet, jotka pyritään validoimaan vuoden 2026 loppuun mennessä.

### Energiatehokkuuden parantaminen ja uusiutuvan energian suosiminen

- Energiatehokkuus on yksi osa koneiden ja laitteiden hankintakriteereistä.
- Pesuloissa lämmin vesi otetaan talteen kemiallisen pesun jäädytyksestä ja hyödynnetään jälleen vesipesussa.
- Pesuloissa käytetään vettä ja energiaa säästäviä pesukoneita ja vedenkiertojärjestelmiä.
- Sähkösovimuksia on vaihdettu vähäpäästöisiin. Pyritään koko konsernin kattavuuteen.

### Kuljetusten päästöjen vähentäminen

- Ajoreittien optimointi.
- Logistiikkakumppaneiden optimointijärjestelmät.
- Sähkö- ja vähäpäästöisten ajoneuvojen käyttöönotto.
- Kuljetusten päästölaskentaa kehitettiin vuoden 2025 aikana, jotta kokonaiskuva päästöistä tarkentuisi. Logistiikkakumppaneilta kerättiin suoraa päästötietoa, laskennassa siirryttiin mahdollisuuksien mukaan euro-määräisestä laskennasta kilometripohjaisiin arvioihin, ja tapauksissa, joissa kuljetusmaksut ovat osa ostettujen hyödykkeiden hintaa, pyrittiin erottelemaan tuotannon päästöt kuljetuksista.

Nämä toimenpiteet koskevat sekä Suomen yhtiöitä että kansainvälisiä yhtiöitä. Toimien toteuttaminen ei ole vaatinut merkittäviä toiminta- tai pääomamenoja.



## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

### YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

#### ► **Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi**

Energiankulutustiedot

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

## Toimenpiteiden tulokset

### Scope 1 & 2: oman toiminnan päästöt

- Scope 1 -päästöt laskivat 4 prosenttia vuoteen 2024 verrattuna. Suurin osa päästöistä oli peräisin omistettujen autojen ja työkoneiden polttoaineiden kuluksista. Päästöjen lasku on seurausta vähentyneestä kokonaisenergiankulutuksesta sekä lisääntyneestä HVO-polttoaineen käytöstä.
- Scope 2 -hankintaperusteiset päästöt kasvoivat 39 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että energiankulutus arvioitiin 89 prosenttia suuremmaksi vuoteen 2024 verrattuna. Päästöt eivät kuitenkaan kasvaneet samassa suhteessa johtuen uusiutuvan energian alkuperätkuiden määrän kasvusta sekä alemmasta sähköntuotannon päästökertoimesta Suomessa.
- Sijaintiperusteiset Scope 2 -päästöt nousivat 149 prosenttia. Tämä johtui kuitenkin laskentamenetelmän muutoksesta: kaukolämmölle laskettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2025 sijaintiperusteiset päästöt Suomen keskiarvoisella lämpöverkon päästökertoimella.

### Scope 3: epäsuorat päästöt

- Scope 3 -päästöt eivät ole verrannollisia vuoteen 2024 verrattuna. Tämä johtui siitä, että laskenta sisälsi ensimmäistä kertaa myös SOLin kansainväliset yhtiöt. Myös energian alkutuotanto sisällytettiin ensimmäistä kertaa mukaan laskentaan, mikä lisäsi päästöjen absoluuttista määrää.
- Merkittävin päästölähde on tuote- ja palveluhankinnat ja toiseksi merkittävin päästölähde on työmatkustus.

## Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet E1-4

Konserni on asettanut ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyviä tavoitteita. Suomen yhtiöiden vastuullisuusohjelmassa on linjattu tavoitteeksi, että päästöjä tullaan vähentämään 20 prosenttia vuoteen 2027 mennessä vuoden 2024 tasosta. Tätä päästövähennystavoitetta tullaan kuitenkin tarkentamaan vuoden 2026 aikana, sillä SOL on sitoutunut asettamaan tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet vuoden 2026 loppuun mennessä. Vuosi 2025 tulee olemaan jatkossa vertailuvuosi päästövähennystoimille.

## SOL on asettanut myös seuraavia tavoitteita Suomessa työkoneiden sekä ajoneuvojen päästöjen hillintään liittyen:

Tavoite	Mittari	Toteuma 2025
Lisäämme sähköisten työkoneiden ja ajoneuvojen hankintaa ja hankimme pelkästään Euro6 -päästöluokan ajoneuvoja. Vuoteen 2027 mennessä 50 % työsuhdeautoista on täyssähköautoja ja 15 % tuotantoautoista on täyssähköautoja.	Hankitut sähköiset koneet ja ajoneuvot (kpl)	37 sähköautoa hankittu/tavoite 78 sähköautoa
Kaikki dieselkäyttöiset autot ja työkoneet käyttävät uusiutuvaa dieseliä (MyDiesel). Tavoitteena on 100 % uusiutuvan dieselin käyttö vuoteen 2027 mennessä (pl. SOL Kiinteistöpalvelut Oy ja Ruka 911 Kiinteistöpalvelut Oy).	Uusiutuvan dieselin litrat versus tavanomaisen dieselin litrat	Uusiutuvan dieselin kulutus 44 378,61 litraa/ Tavanomaisen dieselin kulutus 837 833,20 litraa. Uusiutuvan dieselin osuus kaikista dieselistä 5 %



YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

► **Energiankulutustiedot**

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET



## Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä E1-5

Tässä osiossa kuvataan SOLin omiin toimintoihin liittyvät energiankulutustiedot.

	2024	2025
<b>Polttoaineen kulutus (MWh)</b>		
Hiili ja hiilituotteet	-	0
Raakaöljy ja öljytuotteet	-	11 766
Maakaasu	-	33
Muut fossiiliset lähteet	-	0
Ostettu tai hankittu sähkö, lämpö, höyry ja jäähdytys fossiilisista lähteistä	-	6 712
<b>Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)</b>	<b>16 616</b>	<b>18 510</b>
Fossiilisten energialähteiden osuus kokonaiskulutuksesta (%)	91 %	85 %
<b>Ydinvoimaan perustuva energian kokonaiskulutus (MWh)</b>		
Ydinvoiman osuus kokonaiskulutuksesta (%)	-	1 %
Uusiutuvat lähteet, mukaan lukien biomassa	-	426
Uusiutuvista energialähteistä ostettu tai hankittu sähkö, lämpö, höyry tai jäähdytys	1 633	2 699
Itse tuotettu muu kuin polttoaineesta peräisin oleva uusiutuva energia	-	5
<b>Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)</b>	<b>1 633</b>	<b>3 129</b>
Uusiutuvan energian osuus kokonaiskulutuksesta (%)	9 %	14 %
<b>Energian kokonaiskulutus: fossiiliset ja uusiutuvat energialähteet (MWh)</b>	<b>18 249</b>	<b>21 889</b>

## Energiankulutustietojen laskentaperusteet

Energiankulutustiedot perustuvat SOLin yhtiöiden raportoituun sähkönkulutukseen, joka sisältää toimistojen ja muiden tilojen sähkönkulutuksen sekä sähköautojen sähkönkulutuksen. Suurin osa (91 %) sähkön kokonaiskulutuksesta perustuu todellisiin mittausarvioihin kilowattitunneissa. Niille kohteille, joilta ei ollut raportoitua tietoa vuoden 2025 osalta, kulutus on arvioitu käyttäen yrityksen keskimääräistä kulutusta ja kyseisen kohteen pinta-alaa.

Kaukolämmön ja maalämmön osalta osa tiedoista on raportoitu todellisen kulutuksen mukaan ja osa käyttäen arvioitua lukua, kuten esimerkiksi kansallisia keskiarvoja. Niille kohteille, jotka eivät raportoineet kulutusta mutta käyttivät kaukolämpöä, kulutus on arvioitu todellisten arvojen ja pinta-alan perusteella.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi  
Energiankulutustiedot

► **Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1-3)**

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

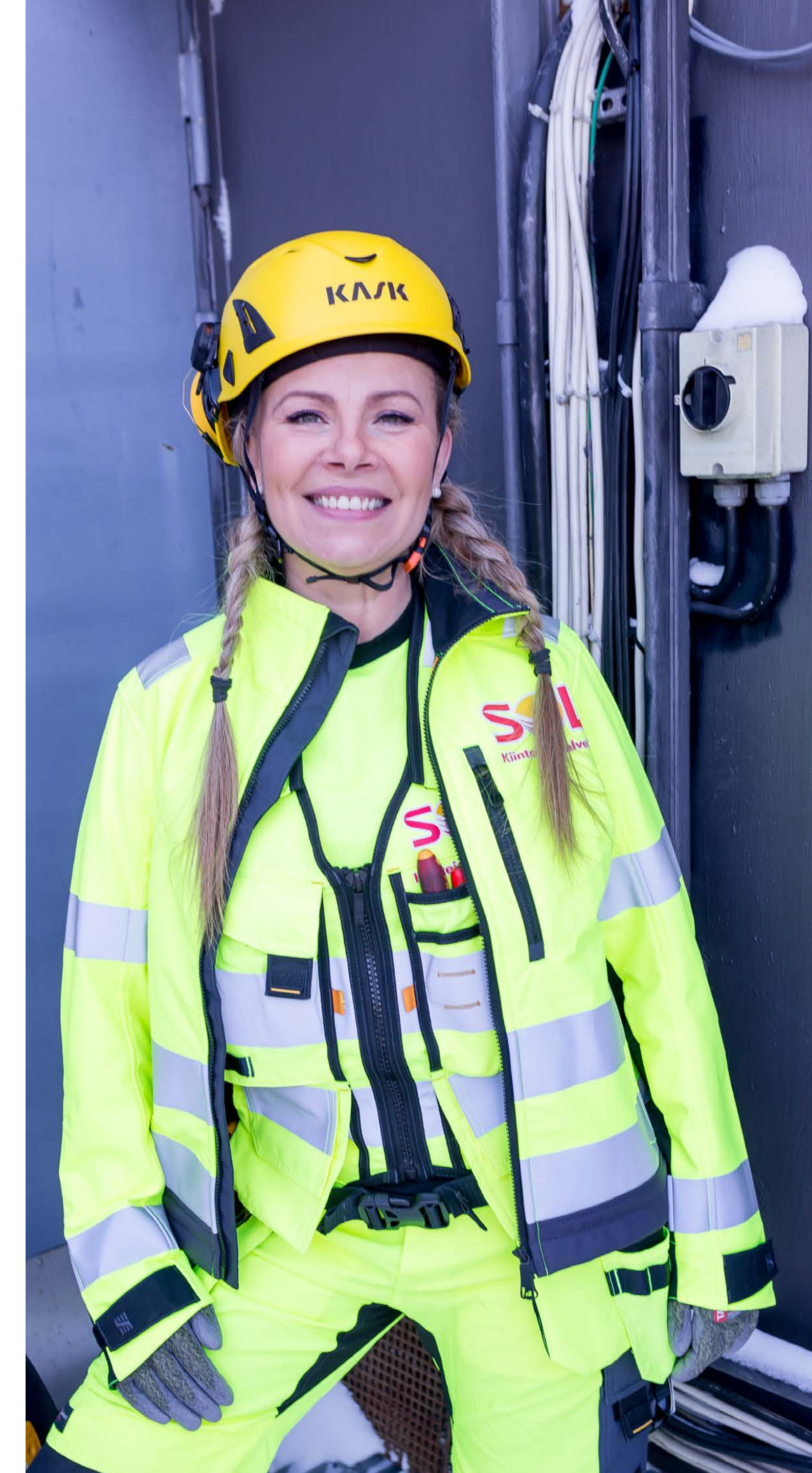
LIITTEET

## Kasvihuonekaasujen Scope 1-, Scope 2- ja Scope 3-bruttopäästöt ja kokonaispäästöt E1-6

Tässä osiossa kuvataan SOLin kokonaiskasvihuonekaasupäästöt.

	2024	2025	Muutos
<b>Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt</b>			
Kasvihuonekaasupäästöjen Scope 1-bruttopäästöt (tco <sub>2</sub> -ekv.)	2 680	2 570	-4 %
% säännellyistä päästökauppajärjestelmistä peräisin olevista kasvihuonekaasupäästöistä (Scope 1).	0 %	0 %	
<b>Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt</b>			
Sijaintiperusteiset (tco <sub>2</sub> -ekv.)	331	824	149 %
Markkinaperusteiset (tco <sub>2</sub> -ekv.)	635	884	39 %
<b>Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt</b>			
Kasvihuonekaasupäästöjen Scope 3 -bruttopäästöjen kokonaismäärä (tco <sub>2</sub> -ekv.)	(16 609*)	16 567	
1 Ostetut tavarat ja palvelut	(7 702*)	8 457	10 %
1 Pilvipalvelut ja datakeskuspalvelut	-	407	-
2 Tuotantohyödykkeet	(930*)	759	-18 %
3 Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope 1- tai Scope 2-päästöihin)	-	1 106	-
4 Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	(146*)	671	360 %
5 Toiminnasta muodostuva jäte	(1 260*)	245	-81 %
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	(515*)	678	32 %
7 Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	(5 474*)	4 213	-23 %
8 Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	(556*)	23	-96 %
15 Investoinnit	-	8	-
<b>Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt</b>			
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (sijaintiperusteiset, tco <sub>2</sub> -ekv.)	-	19 961	-
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteiset, tco <sub>2</sub> -ekv.)	-	20 021	-

\*luku ei ole vertailukelpoinen vuoteen 2024 laajentuneesta ja tarkentuneesta laskennasta johtuen.



## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

### YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi  
Energiankulutustiedot

#### ► Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

### SOSIAALINEN VASTUU

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

Liikevaihtoon perustuva kasvihuonekaasuintensiteetti	2024	2025	Muutos
Kasvihuonekaasujen sijainti-perusteiset kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tco <sub>2</sub> -ekv. /EUR)	(52,2*)	51,2	-2 %
Kasvihuonekaasupäästöjen markkinaperusteiset kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tco <sub>2</sub> -ekv. /EUR)	(53% *)	51,4	-3%
Kasvihuonekaasuintensiteetin laskemiseen käytetty liikevaihto (MEUR)	-	389,7	-

\*luku ei ole vertailukelpoinen vuoteen 2024 laajentuneesta ja tarkentuneesta laskennasta johtuen.

Biogeeniset päästöt	2025
Scope 1	620,85
Scope 2	941,05
Scope 3	41,06

### Kasvihuonekaasupäästöjen laskentaperusteet

Laskenta kattaa kaikki SOLin Suomen yhtiöiden toiminnan kannalta olennaiset päästölähteet (Scope 1–3), kaikki tytäryhtiöt mukaan lukien sekä kaikki kansainväliset yhtiöt.

Päästöt on jaettu suoriin ja epäsuoriin päästöihin (Scope 1–3). Tarkemmat laskennan lähtötiedot on koottu alle.



### Scope 1

Tähän päästöluokkaan sisältyy omien ajoneuvojen ja työkonoiden polttoaineen kulutus, nestekaasulla tuotettu höyry sekä omilla aurinkopaneeleilla tuotettu sähkö. Omien ajoneuvojen ja työkonoiden päästöt on laskettu ostettujen polttoaineiden litramäärien perusteella. Ellei toisin mainittu, on oletettu, että bensa ja diesel ovat keskimääräisiä biopolttoaineseoksia. Kun yhtiöt ovat raportoineet Neste MY HVO-dieselin kulu-

tusta, on laskennassa hyödynnetty toimittajakohtaista päästökerrointa. Biogeeniset päästöt on laskettu erikseen ja tietojen koonnissa on hyödynnetty Tilastokeskuksen vuonna 2025 raportoimia tietoja. Polttoaineiden energiamuunnokset perustuvat Tilastokeskuksen raportoimiin polttoaineominaisuuksiin.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi  
Energiankulutustiedot

► **Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)**

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET



Scope 2

Energiankulutustiedot perustuvat SOLin yhtiöiden raportoituun sähkönkulutukseen, joka sisältää toimistojen ja muiden tilojen sähkönkulutuksen sekä sähköautojen sähkönkulutuksen. Suurin osa (91 %) sähkön kokonaiskulutuksesta perustuu todellisiin mittausarvoihin kilowattitunneissa. Niille kohteille, joilta ei ollut raportoitua tietoa vuoden 2025 osalta, kulutus on arvioitu käyttäen yrityksen keskimääräistä kulutusta ja kyseisen kohteenpinta-alaa.

Kaukolämmön ja maalämmön osalta osa tiedoista on raportoitu todellisen kulutuksen mukaan ja osa käyttäen arvioituja kWh-lukuja, kuten esimerkiksi kansallisia keskiarvoja. Niille kohteille, jotka eivät raportoineet kulutusta mutta käyttivät kaukolämpöä, kulutus on arvioitu todellisten arvojen ja pinta-alan perusteella.

Joissakin tapauksissa yritykset jakavat toimistotiloja keskenään. Kun mahdollista, päästöt ja kulutus on jaettu liikevaihdon suhteessa. Esimerkiksi SOL Henkilöstöpalvelut ja SOL Logistiikkapalvelut jakavat kulutuksen suhteessa 67 % ja 33 %. Muissa tapauksissa kulutus raportoidaan sen yrityksen alle, joka toimitti tiedot.

Useat kohteet ovat raportoineet ostaneensa uusiutuvaa energiaa, ja osa yrityksistä on toimittanut alkuperätakuutodistukset (Guarantees of Origin, GoO) keskitetysti. Laskennassa on oletettu, että kohteet, joilla on takuutodistukset, tuottavat 0 kgCO<sub>2</sub>e polttovaiheessa, kun päästöt ilmoitetaan markkinape-

rusteisesti. Kohteille, joilla alkuperätakuutodistukset puuttuvat, on käytetty kansallisen jäännösjakauman mukaisia päästökertoimia. Sijaintiperusteisessa raportoinnissa on puolestaan käytetty kansallisten sähköverkkojen keskiarvoja päästöjen laskentaperusteena.

Scope 3

Muut epäsuorat päästöt kattavat kaikki SOLin liiketoiminnan kannalta olennaiset päästölähteet:

**1 Ostetut tavarat ja palvelut:** Tähän kategoriaan on sisällytetty kaikki vuoden aikana ostetut tavarat ja palvelut mukaan lukien esimerkiksi kemikaali- ja muut materiaaliostot, ohjelmistopalvelujen lisenssit, vedenkulutus ja vuokrattu ulkopuolinen työvoima. Vain ne tavarahankinnat, jossa SOL toimii loppukäyttäjänä, on sisällytetty. Asiakkaille tehtäviin toimituksiin liittyvät hankinnat on rajattu tämän kategorian ulkopuolelle. Osa päästöistä pystyttiin raportoimaan suoraan toimittajien ilmoittamina päästötietoina. Mikäli toimittajakohtaisia päästötietoja ei ollut saatavilla, päästöt laskettiin kilogrammojen tai litrojen perusteella käyttäen soveltuvia päästökertoimia. Kiilto toimitti tuotekohtaisia päästökertoimia, joita hyödynnettiin osittain myös muiden maiden kemikaalihankintojen päästöjen laskennassa silloin, kun päästötietoja ei ollut saatavilla. Mikäli toimittajakohtaista tietoa tai kilogrammoja/litroja ei ollut saatavilla, sovellettiin kustannuspohjaista laskentaa.

## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

#### YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi  
Energiankulutustiedot

#### ► Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

#### SOSIAALINEN VASTUU

#### HALLINNOLLINEN VASTUU

#### LIITTEET



Laskenta perustuu EPA:n päästökertoimiin, joita on oikaistu vuoden 2022 inflaatiokertoimella. Lisäksi Tanskan ja Ruotsin hankintojen osalta huomioitiin valuuttamuunnokset.

On mahdollista, että kategoriassa esiintyy jonkinasteista päällekkäislaskentaa kustannuspohjaisten ja määräperusteisesti raportoitujen tietojen osalta. Lisäksi kustannuspohjaisiin päästökertoimiin liittyy epävarmuutta, sillä niiden avulla voidaan tarkastella päästöjä yleisellä tasolla, mutta ne eivät ota huomioon tuotekohtaisia eroja.

**2 Tuotantohyödykkeet:** Tähän kategoriaan kuuluvat käyttöomaisuushankinnat, kuten ajoneuvot, koneet ja laitteet (esimerkiksi siivous- ja pesukoneet), kalusteet sekä toimitilojen remontit ja muut peruskorjaukset. Tämän kategorian päästöt laskettiin hyödyntäen toimintaan perustuvaa tietoa: päästöt laskettiin hankittujen yksiköiden lukumäärän perusteella. Mikäli tarkkoja tietoja hankintojen määrästä ei ollut tiedossa, päästöt laskettiin kustannuspohjaisesti.

Mikäli leasing-sopimuksilla olevista hankinnoista ei ollut saatavilla tietoa siitä, onko kyseessä rahoitusleasing vai operatiivinen leasing, oletettiin sopimuksen olevan operatiivinen leasing. Tällöin hyödykkeen cradle-to-gate-vaiheen (kehdestä tehtaan portille) päästöjä ei sisällytetty laskelmiin.

On mahdollista, että kategoriassa esiintyy jonkinasteista päällekkäislaskentaa kustannuspohjaisten ja määräperusteisesti raportoitujen tietojen osalta.

Ostettujen koneiden ja autojen osalta epävarmuutta lisää oman omistuksen ja leasing-sopimusten osuudet, joita tulisi kartoittaa tarkemmin. Lisäksi kustannuspohjaisiin päästökertoimiin liittyy epävarmuutta, sillä niiden avulla voidaan tarkastella päästöjä yleisellä tasolla, mutta ne eivät ota huomioon tuotekohtaisia eroja.

#### **3 Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope 1- tai Scope 2 -päästöihin):**

Tähän kategoriaan sisältyvät polttoaineiden tuotannon ja jalostukseen liittyvät päästöt, ostetun sähkön ja lämmön tuotannon tuotantoketjun alkupään päästöt.

Päästöt on laskettu perustuen Scope 1- ja Scope 2 -raportoinnissa ilmoitettuihin energiamääriin kaikilta polttoaine- ja energialähteiltä, lukuun ottamatta itse tuotettua aurinkosähköä.

Alkutuotannon päästöt on määritetty soveltuvien päästökertoimien avulla energiamäärien (esim. kWh, litrat) perusteella. Kaikille energiatyypeille ei ole tarjolla luotettavaa julkista ja kansallista lähdettä päästöker-toimille, minkä vuoksi International Energy Agency:n alkutuotannon kertoimia on hyödynnetty laskennassa. Nämä päästökertoimet ovat globaaleja keskiarvoja, eivätkä ne ota huomioon maakohtaisia eroja, mikä vähentää laskennan tarkkuutta. Kertoimien laskennassa on kuitenkin hyödynnetty maakohtaisia tuotantokaudia. Laskenta perustuu Scope 1- ja Scope 2 -energiatietoihin sekä yleisiin päästökertoimiin, mikä voi aiheuttaa epävarmuutta erityisesti siirto- ja jakeluhäviöiden osalta.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi  
Energiankulutustiedot

► **Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)**

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**4 Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu:**

Tässä kategoriassa raportoidaan tavaroiden ja palveluiden arvoketjun alkupään kuljetuksiin ja jakeluun liittyvät päästöt. Päästötietoja saatiin kahdelta toimittajalta: Skydda/Posti ja Diversey (SOL Palvelut Oy). Päästöjen laskennassa hyödynnettiin ensisijaisia tietolähteitä silloin, kun ne olivat suoraan toimittajalta saatavilla. Osa päästöistä laskettiin ajokilometrien perusteella ja näissä tapauksissa tehtiin seuraavat oletukset: kuljetusten kuormausaste oletettiin 50 %:ksi (laden rate) ja kuljetuskaluston oletettiin olevan enintään 3,5 tonnin pakettiautoja. Lisäksi hyödynnettiin soveltuvia päästökertoimia. Osa päästöistä laskettiin kustannusperusteisesti, mikäli ajokilometrejä tai toimittajakohtaisia päästötietoja ei ollut saatavilla ja päästöt arvioitiin raportoitujen hankintakustannusten perusteella. Laskennassa käytettiin EPA:n päästökertoimia posti- ja rahtipalveluille.

Laskentaan liittyy epävarmuutta silloin kun päästöt perustuvat kustannuspohjaisiin kertoiimiin tai ajoneuvotyyppi ja kuormausaste perustuvat oletuksiin. Lisäksi epävarmuutta luo se, että osa logistiikan kustannuksista sisältyy hyödykkeiden ostoihin, mistä syystä todellista osuutta päästöistä on vaikea selvittää. Tapauksissa, jossa on tiedetty kuljetuksen hinta per tilaus, kustannukset on vähennetty kategoria 1:n päästöistä.

**5 Toiminnasta muodostuva jäte:** Toimistojätteestä oli saatavilla vain rajallisesti kulutukseen perustuvia tietoja, joten tämän kategorian laskenta perustuu

moniin arvioihin. Arviot perustuvat yhtiökohtaisiin henkilöstömääriin sekä SOLEMON ja SOL Henkilöstöpalveluiden toimittamiin jäteselvityksiin. Kansainväliset yhtiöt ovat tehneet omat jätemääräarvionsa, ja näihin liittyvät oletukset on esitetty datankeruulomakkeissa.

**6 Liiketoimintaan liittyvä matkustus:** Suurin osa tämän kategorian datasta on kustannuspohjaista. Lentokuluja ei ollut mahdollista erottaa muista kuluista. Varovaisen arvion tekemiseksi päästöt arvioitiin pahimman mahdollisen skenaarion mukaisesti, eli oletettiin, että kaikki sellainen liikematkustus, jota ei voitu luokitella tarkemmin, koostui lennoista. Oletettujen lentomatkojen pituuksista raportoitiin kilometreinä, ja näissä tapauksissa päästöjen laskennassa käytettiin DEFRA:n päästökertoimia. Muissa tapauksissa hyödynnettiin EPA:n päästökertoimia.

**7 Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne:**

Tämän kategorian päästölaskenta perustuu suomalaisen yhtiöiden osalta vuonna 2024 teetettyyn kyselyyn, jossa selvitettiin keskiarvoinen vuosittainen työmatkustusmäärä ja yleisin kulkuneuvo. Vuonna 2025 tietoja päivitettiin uusilla arvioilla kuljetun matkan pituudesta, sekä muutettiin laskentamenetelmä työntekijöiden määrään perustuvasta henkilötyövuosiin (FTE) perustuvalla arviolla. Tämän katsottiin kuvaavan paremmin todellisuutta, sillä merkittävä osa työntekijöistä ei ole täysimääräisiä. Kansainvälisten yhtiöiden osalta tämä kategoria raportoitiin ensimmäistä kertaa. Tähän tarkoitukseen laadittiin erillinen kysely.

Tämän kategorian suurin epävarmuus liittyy tällä hetkellä työntekijöiden kulkemiin matkoihin, joita on haastava arvioida tapauksissa, joissa työntekijöillä ei ole vakituista toimistoa, vaan työtehtäviä suoritetaan eri kohteissa. Eri arvioiden mukaan päivittäin kuljettu matka vaihtelee merkittävästi kymmenistä kilometreistä satoihin kilometreihin. Epävarmuuden vähentämiseksi arvioita tullaan jatkossa yhdenmukaistamaan

**8 Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät:**

Vuokratuissa toimistoissa, halleissa ja muissa omistetuissa tiloissa käytetty energia sisältyy Scope 2:een.

Kategoria 8 sisältää energiankulutuksen osalta asunnot, jotka on vuokrattu työvoiman asuinkäyttöön. Laskentaan liittyy epävarmuutta, sillä se perustuu vuoden 2024 arvioihin. Kiinteistöistä ei ollut saatavilla päivitettyjä kulutustietoja, joten laskennassa arvioitiin päästöt aiempien vuosien tietojen sekä kaikkien niiden asuntojen pinta-alan (m<sup>2</sup>) perusteella, joiden vuokrasopimusten ei raportoitu päättyneen.

**15 Investoinnit:** Rahoitetut päästöt laskettiin SOLin IQI-omistusosuuden (39 %) perusteella. Laskenta sisältää IQI:n / VOLAND TECHNOLOGYn raportoimat Scope 1- ja Scope 2-päästöt vuoden 2024 osalta.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Energiankulutustiedot

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

► **Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet**

► **Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit**

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

## Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet E5-1

SOLilla ei ole laatinut resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyviä toimintaperiaatteita. SOL on kuitenkin linjannut eri yhtiöiden osalta muun muassa siitä, että toiminnassa syntyisi mahdollisimman vähän hukkaan meneviä resursseja. SOL kiinnittää myös huomiota hankintojen ympäristövaikutuksiin ja käyttää muun muassa ympäristömerkittyjä siivousaineita ja suosii kierrätysmateriaaleista valmistettuja työvälineitä.



## Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit E5-2

SOL on kehittänyt ja toteuttanut yhtiöissään keskeisiä toimia, jotka keskittyvät resurssien käyttöön ja kiertotalouteen.

### Joutsenmerkki hotellisiivouksessa ja joutsenmerkittyjen siivousaineiden käyttö Suomen liiketoiminnoissa

- Suomen liiketoiminnoissa käytetyistä siivousaineista keskimäärin 52,8 % oli Joutsenmerkittyjä ja 52,9 % oli ympäristömerkittyjä (sis. EU-ympäristömerkki). SOL Palveluilla on Joutsenmerkki hotellisiivouksessa. Hotelli-siivouksessa kaikki käytettävät siivousaineet ovat Joutsenmerkittyjä.

### Kierrätettyjen materiaalien ja biopohjaisten materiaalien käyttö

- Suomen liiketoimintojen osalta 31 % hankintojen painosta sisälsi kierrätettyjä materiaaleja ja 29 % biopohjaisia materiaaleja.

### Muovijätteen vähentäminen

- Suomessa SOL Palvelut Oy seuraa kuukausittain hankittujen kertakäyttökäsineiden ja muovipussien määrää ja kannustaa työntekijöitä käyttämään kestopohjoja ja kestoroskasäkkejä. Vuonna 2025 SOL Palveluissa vähennettiin kertakäyttökäsineiden määrää 11,30 % vuoteen 2024 verrattuna ja roskapussien ja jätessäkkien määrää 0,26 % vuoteen 2024 verrattuna.
- Kokonaisuudessaan SOL Pesulapalveluissa vähennettiin muovin käyttöä 0,8 % vuonna 2025 vuoteen 2024 verrattuna.

### Kemikaalien optimointi

- Suomessa SOL Pesulapalveluissa käytetään biohajoavia liuottimia kemiallisessa pesussa ja pyritään varmistamaan liuottimien suljettu kierto ja tislauksen tuoma uudelleenkäyttömahdollisuus.
- Suomessa SOL Palveluissa ja SOL Kiinteistöpalveluissa sekä SOL Facility Services AB:ssa vähennetään kemikaalien varastointia ja tilataan tarvittavat kemikaalit suoraan kohteisiin.
- Suomessa SOL Palvelut Oy, SOL Facility Services AB ja SOL Baltics OÜ käyttävät annostelujärjestelmiä ja ympäristömerkittyjä pesu- ja puhdistusaineita vähentääkseen kemikaalikulutusta.

### Digitalisaation ja robotiikan hyödyntäminen

- Siivousrobotteja ja automaatiota hyödynnetään manuaalisen työn korvaamiseksi, mikä vähentää turhaa liikkumista ja mahdollistaa resurssitehokkuuden.
- Digitaaliset puhdistusvälineiden ja -tuotteiden tilaus- ja raportointijärjestelmät auttavat vähentämään virheitä ja tarpeetonta resurssien kulutusta.
- GPS- ja käyttödatan avulla kerätään tietoa kaluston optimoinnin ja resurssien käytön tehostamiseksi erityisesti kiinteistöpalveluissa.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Energiankulutustiedot

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

► **Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit**

► **Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet**

Resurssien sisäänvirtaukset

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Jätteen vähentäminen ja kierrätyksen parantaminen**

- Tekstiilijätteitä sekä käytettyjä moppeja kerätään uudelleenkäytettäväksi kumppaniverkoston hyödynnettäväksi erityisesti pesupalveluissa ja siivouspalveluissa.
- Baltiassa siivoustekstiilien ja moppien käyttöikää pidennetään kestävien materiaalien, hyvien pesukäytäntöjen ja henkilöstön koulutuksen avulla.
- Käytöstä poistettuja IT-laitteita sekä sähkö- ja elektroniikkalaitteita kerätään ja kierrätetään järjestelmällisesti.
- Työvaatteiden korjauspalveluita tarjotaan vaatteiden käyttöiän pidentämiseksi pesupalveluissa.
- Pesupalveluissa asiakkaille tarjotaan kierrätysmuovista valmistettuja kestovaatepusseja.
- Tekstiilijätteen uusiokäytön ja kierrätyksen parantamiseksi tehdään yhteistyötä monien toimijoiden, kuten Viledan, Suomen Tekstiilikierrätyksen, Resterin, Vilikkalan ja Aquilton kanssa.

**Laitteiden ja koneiden huolto, kunnostus ja uudelleenkäyttö**

- Laitteita huolletaan järjestelmällisesti eri toiminoissa, mikä vähentää uusien hankintojen tarvetta ja pidentää laitteiden käyttöikä.
- Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa käytössä olevat siivouskoneet ja tarvikkeet siirretään kohteelta toiselle käyttöiän maksimoimiseksi, mikä ehkäisee turhia hankintoja. Suomessa osa hankituista koneista myös ostetaan käytettyinä ja huollettuina.

**Uusien kiertotalousratkaisujen kartoittaminen**

- Vuonna 2025 SOL käynnisti prosessin kiertotalousmahdollisuuksien kartoittamiseksi ja toimenpidesuunnitelman laatimiseksi.
- Prosessin tuloksena SOL tunnisti kehityskohteiksi muun muassa konsernitason sisäisen markkina- paikan laitteille, yhteiset työvaate- ja turvakenkä- kierrot, yhdenmukaiset kiertotalouskriteerit hankintoihin ja tekstiilijäteyhteistyön laajentamisen Baltian maihin ja Ruotsiin.

**Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät tavoitteet E5-3**

**SOL mittaa kiertotalouteen liittyvien toimenpiteiden toteutumista seuraavien tavoitteiden avulla:**

Tavoite	Mittari	Toteuma 2025
<b>SOL Palvelut Oy:</b> Vähennämme kertakäyttökäsineiden ja roskapussien käyttöä	Muovisten kertakäyttökäsineiden ja roskapussien vähennys (%)	Kertakäyttökäsineet -11,3 %, roskapussien käyttömäärä -0,3 %
<b>SOL Palvelut Oy:</b> Kierrätämme käytetyt mopit	Kierrätettyjen moppien määrä (kg/kpl)	180 kg eli yhteensä n. 1000–1200 moppia.
<b>SOL Pesupalvelut Oy:</b> Vähennämme resurssien (muovin ja metallin) käyttöä	Kestotuotteiden määrä (kpl)	Muovin määrän vähennys -0,8 %, metallin määrä lisääntyi +0,7 %
<b>SOL Pesupalvelut Oy:</b> Vähennämme ilmastokuormitusta ammattimaisella vaate- ja tekstiili- huollolla sekä korjauksilla	Seuraamme kuinka monen tekstiilin käyttöikä on pidennetty korjausompelun avulla	Korjausompelukappaleet 3 707 kpl



YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Energiankulutustiedot

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

► **Resurssien sisäänvirtaukset**

Resurssien ulosvirtaukset

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET



**Resurssien sisäänvirtaukset E5-4**

SOLin olennaiset resurssien sisäänvirtaukset liittyvät käytettyjen palvelujen tuottamiseen. SOLin käytetyimmät materiaalit ovat kemikaalit (55 %), puukuidut (17 %), kierrätetty muovi (16 %) ja muovi (4 %).

Konsernin palvelujen tuottamiseen käytetyt materiaalit	2025
Teknisten ja biologisten materiaalien kokonaispaino (tonnia)	1 516
Biologisten, kestävästi hankittujen materiaalien prosenttiosuus (%)	18
Uudelleenkäytettyjen tai kierrätettyjen komponenttien ja -väli tuotteiden sekä uusiomateriaalien paino (tonnia)	255
Uudelleenkäytettyjen tai kierrätettyjen komponenttien ja -väli tuotteiden prosenttiosuus (%)	17

**Resurssien sisäänvirtauksien laskentaperusteet**

Teknisten ja biologisten materiaalien kokonaispainoon on laskettu kaikki materiaalit, joita on saatu toimittajien raportoimista tiedoista. Laskennassa mukana olevat materiaalit ovat kemikaalit, puukuitu, kierrätetty muovi, muovi, vesi, kierrätetty kuitu ja ei-puupohjainen biokuitu. Noin 5 % materiaaleista ei ollut määriteltävissä. Saaduista raporteista ei voitu kohdistaa materiaaleja tiettyihin tuotteisiin, kuten esimerkiksi tekstiileihin, joten tekstiilit eivät näy laskennassa. Biologiset ja kestävästi hankitut materiaalit kattavat puukuidun ja ei-puupohjaisen biokuidun, ja uudelleenkäytetyt ja kierrätetyt materiaalit sisältävät kierrätetyn muovin ja kuidun. Tiedot on koonnut ulkopuolinen konsultti. Konserni raportoi palvelujen tuottamiseen käytetyt materiaalit, ei tuotteiden valmistukseen käytettyjä materiaaleja, koska se ei itse valmista tuotteita.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

Ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ja toimet

Toimet ja resurssit ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi

Tavoitteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi  
Energiankulutustiedot

Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3)

Kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet

Kiertotalouteen liittyvät toimet ja resurssit

Kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Resurssien sisäänvirtaukset

► **Resurssien ulosvirtaukset**

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Resurssien ulosvirtaukset E5-5**

SOLin tuotantoprosessissa käytetään palvelutyypin mukaan puhdistus- ja huoltokemikaaleja, työvälineitä (kuten mopit, liinat, koneet), suojavarusteita (kuten kengät, käsineet) sekä pakkaus- ja kuljetusmateriaaleja. Osa materiaaleista on kertakäyttöisiä, osa pitkäikäisiä ja uudelleenkäytettäviä. Toiminnasta syntyy tavonomaista jätettä, kuten pakkausjätettä ja käytettyjä välineitä, kuten kertakäyttökäsineitä ja muovipusseja. SOLilla ei ole omia fyysisiä tuotteita, vaan liiketoiminta perustuu palveluiden tuottamiseen. Tästä syystä tuotteiden korjattavuus ei ole suoraan sovellettava teema konsernille. Vaikka konserni ei valmista fyysisiä tuotteita, toiminta perustuu työvälineisiin ja kalustoon. SOL pyrkii suosimaan kestäviä ja huollettavia laitteita ja tästä on kerrottu lisää luvussa E5-2. Materiaalitietoa ei tällä hetkellä voida kohdistaa yksittäisiin palvelutuotannossa käytettyihin tuotteisiin tai pakkauksiin eikä kierrätettävyydestietoja ole tästä syystä saatavilla tuotetasolla.

**Jätetietojen laskentaperusteet**

SOL noudattaa kaikessa toiminnassaan kansallista jätelainsäädäntöä niissä maissa, joissa se toimii. Raportoidut jätetiedot on kerätty suoraan kaikista yrityksen toimintamaista. Ulkopuolinen konsultti on koonnut ja yhdenmukaistanut eri maista kerätyt jätetiedot raportointia varten.

Jätteet	2025
<b>Vaarallinen jäte (tonneissa)</b>	<b>17,3</b>
Valmistelu uudelleenkäyttöä varten	0
Kierrätykseen	2,6
Muihin hyödyntämistöimiin	0
Polttoon	0
Kaatopaikalle	0
Muuhun loppukäsittelyyn	14,7
<b>Radioaktiivinen jäte</b>	<b>0</b>
<b>Tavanomaiset jätteet (tonneissa)</b>	<b>726,7</b>
Valmistelu uudelleenkäyttöä varten	0
Kierrätykseen	380,3
Muihin hyödyntämistöimiin	0
Polttoon	346,4
Kaatopaikalle	0
Muuhun loppukäsittelyyn	0
<b>Syntyneen jätteen kokonaismäärä (tonneissa)</b>	<b>744</b>
<b>Kierrättämättömän jätteen kokonaismäärä (tonneissa)</b>	<b>361</b>
<b>Kierrättämättömän jätteen osuus (%)</b>	<b>49</b>

**Konsernin merkitykselliset jätevirrat**

- Sekajäte
- Metalli
- Lasi
- Keräyspaperi
- Pahvi
- Kartonki
- Sähkö- ja elektroniikkaromu (SER)
- Paristot
- Biojäte.

**Konsernin toimialan kannalta merkitykselliset jätevirrat**

- Roskapussit ja pakkausmuovit
- Rikkinäiset mopit ja liinat
- Kemikaalipakkaukset
- Tekstiilien poistojäte
- Jätevesi
- Pienelektroniikka
- Toimistojäte
- Kaluston ja laitteiden elinkaaren lopun jäte.





# Sosiaalinen vastuu

---

► **Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet**

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

# Oma työvoima

## Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet S1-1

SOLin oman työvoiman toimintaperiaatteet perustuvat konsernin arvoihin, toimintajärjestelmään ja vakiintuneisiin henkilöstökäytäntöihin. SOL on sitoutunut edistämään työntekijöidensä terveyttä ja turvallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. SOLilla on käytössä seuraavat toimintaperiaatteet:

Toimintaperiaatteet	Keskeinen sisältö	Soveltamisala	Hyväksynnän taso
<b>Eettiset säännöt</b>	Eettiset standardit, joihin kaikkien työntekijöiden odotetaan sitoutuvan. Näihin kuuluvat lakien noudattaminen, korruptionvastaiset säännöt, eturistiriitojen hallinta, lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyvät ohjeet sekä odotukset eettisestä ja läpinäkyvästä käyttäytymisestä.	Konsernin johto, henkilöstö sekä yhtiöiden hallitusten jäsenet.	Konsernin johtoryhmä.
<b>Työturvallisuuden hallintajärjestelmä, sisältäen työturvallisuuspolitiikka ja -toimintaohjelma</b>	Sisältää työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät ohjeet ja toimenpiteet.	Konsernin henkilöstö kaikissa maissa. Eri maissa on erilliset ohjeet ja järjestelmät maasta ja yhtiöistä riippuen. Baltia ja Ruotsi ovat ISO 45 001 sertifioitu. Suomen toimintajärjestelmä perustuu ISO 45 001 -standardiin.	Toimintamaissa hallitus, johtoryhmät tai ylin johto.
<b>Toimintakäsikirja</b>	Henkilöstöasiat, kuten SOLin ihmiskäsitys, työturvallisuus, henkilöstön kehittäminen, koulutusstrategia, kehittämistarpeiden selvittäminen ja työn ilon ylläpitäminen.	Kattaa Suomessa SOL Palveluiden toiminnan sekä tietyiltä osin myös muiden Suomessa toimivien yhtiöiden toimintaa työturvallisuuden ja henkilöstön kehittämisen osalta.	Hallitus.
<b>Management system handbook (johtamisjärjestelmän käsikirja)</b>	Johdon periaatteet, hallintorakenteet, johtajuutta koskevat odotukset, organisaatiokulttuuri sekä kansainvälisten standardien noudattaminen.	Baltian yhtiöt.	Kestävän kehityksen ja liiketoiminnan kehityksen johtaja.
<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma</b>	Suunnitelma siitä miten varmistetaan, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan reilusti, syrjimättömästi ja yhdenvertaisesti.	Konsernin henkilöstö Suomessa ja Ruotsissa.	Toimintamaissa hallitus, johtoryhmä tai ylin johto.
<b>Vastuullisuusohjelma</b>	Terveys ja turvallisuus, koulutus ja osaamisen kehittäminen, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo.	Konsernin henkilöstö. Erilliset vastuullisuusohjelmat kussakin maassa.	Toimintamaissa hallitus, johtoryhmä tai ylin johto.
<b>Eettiset ohjeet toimittajille / yhteistyökumppaneille</b>	Terveys, turvallisuus, häirinnän ja väkivallan torjuminen, lakien noudattaminen, korruptionvastaiset säännöt, eturistiriitojen hallinta, odotukset eettisestä ja läpinäkyvästä toiminnasta.  SOL pyrkii varmistamaan eettisten sääntöjen toteutumisen myös arvoketjussaan sopimuksin sekä toimittaja-auditointien avulla.	Konsernin toimittajat ja yhteistyökumppanit. Erilliset ohjeet kussakin toimintamaassa.	Toimintamaissa johtoryhmät, hallitus tai ylin johto.
<b>Tietosuoja- ja tietoturvapoliittika</b>	Kattaa esimerkiksi yksityisyyteen liittyviä asioita.	Konsernin henkilöstö. Erilliset politiikat ja ohjeet kussakin maassa.	Hallitus, kunkin maayhtiön toimitusjohtaja.

## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

#### ► Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

SOL noudattaa ILO:n keskeisiä sopimuksia, mukaan lukien pakkotyön, lapsityön, syrjinnän ja järjestäytymisvapauden perussopimukset. SOL noudattaa paikallista lainsäädäntöä ja työlainsäädäntöä sekä sovellettavia työehtosopimuksia.

Toimintaperiaatteet ovat henkilöstön saatavilla konsernin yhtiöiden sähköisillä alustoilla.

SOL on sitoutunut ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, YK:n keskeisiin yleissopimuksiin, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin, Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen ja suosituksiin. SOL liittyi vuonna 2025 YK:n yritysvastuuverkosto UN Global Compact -aloitteeseen ja on sitoutunut sen kymmeneen periaatteeseen, jotka liittyvät ihmisoikeuksien, työelämäoikeuksien ja ympäristön kunnioittamiseen sekä korruption torjuntaan.

SOL noudattaa toiminnassaan kaikkia keskeisiä ihmisoikeuksia, joita ovat oikeus elämään, ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus, mielipiteen vapaus ja sananvapaus, liikkumisen vapaus, oikeus työhön, oikeus riittävään elintason, oikeus lepoon ja vapaa-aikaan, oikeus opetukseen sekä oikeus puhtaan, terveelliseen ja kestävään ympäristöön. SOL on sitoutunut siihen, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työntekijöitä koskevat päätökset tehdään siten, että rotu, etninen tausta, kansallisuus, uskonto tai katsomus, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen,

ikä, vammaisuus, siviilisääty tai perhetilanne tai muut vastaavat syyt eivät vaikuta päätöksentekoon.

SOL ja solilaiset noudattavat työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia kaikissa työsuhteen ehdoissa, mukaan lukien työajat. SOL kunnioittaa työntekijöidensä oikeutta oikeudenmukaiseen korvaukseen ja pyrkii varmistamaan palkkaukseen liittyen työntekijöidensä tasapuolisen kohtelun ja kohtuullisen elintason.

SOLissa on nollatoleranssi kiusaamista ja epäasiallista käytöstä kohtaan. SOL sitoutuu turvalliseen ja kunnioitettavaan työympäristöön eikä suvaitse minkäänlaista syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua. SOL ja solilaiset kunnioittavat työntekijöidensä oikeutta muodostaa ammattiliittoja tai liittyä niihin. SOL ei syrji ketään ammattiliiton jäsenyyden perusteella.

SOL ja solilaiset eivät rekrytoi työntekijöitä, jotka eivät ikänsä puolesta täytä sovellettavan lainsäädännön mukaista työnteon alaikäraja ja noudattaa nuorten työntekijöiden työllistämistä koskevaa lainsäädäntöä.

SOLissa työnteon tulee olla vapaaehtoista ja varmistaa, että työntekijöillä on oikeus irtisanoutua vapaasti SOLin palveluksesta lainsäädännön ja sopimusten mukaisesti ilman rangaistusta. SOL ei hyväksy missään olosuhteissa työntekijöidensä taloudellista rankaisemista.

SOL käy aktiivista vuoropuhelua oman henkilöstönsä kanssa. Vuoropuheluun liittyvät käytännöt on kuvattu luvussa S1-2.



## YLEISET TIEDOT

## YMPÄRISTÖVASTUU

## SOSIAALINEN VASTUU

**► Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet**

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

## HALLINNOLLINEN VASTUU

## LIITTEET



SOLin lähestymistapa ihmisoikeusrikkomuksista aiheutuvien haittojen korjaamiseen perustuu selkeisiin, työntekijöiden oikeusturvaa vahvistaviin menettelyihin sekä nollatoleranssiin kaikkea häirintää, syrjintää ja epäasiallista kohtelua kohtaan. Mikäli työntekijä epäilee joutuneensa ihmisoikeuksia loukkaavan kohtelun, syrjinnän tai muun epäasiallisen menettelyn kohteeksi, SOL tarjoaa useita sisäisiä ja ulkoisia kanavia asian käsittelyyn ja mahdollisten korvausten toteuttamiseen. Ensisijainen korjaava mekanismi on sisäinen ilmoitus- ja valitusprosessi, jossa epäasiallinen kohtelu tai muu rikkomus käsitellään viivytyksettä ja puolueetomasti. Tämä prosessi on kuvattu luvussa S1-3. Tämä sama ilmoituskanava on käytössä myös työntekijöille. Kanava ja siihen liittyvät käytännöt käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa työsuhteen alussa.

Toimintaperiaatteiden ja -ohjeiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti työntekijöiden palautteen, ilmoitusten käsittelytilastojen ja työturvallisuusraporttien avulla. Suomessa kehitysryhmille ja kansainvälisten yhtiöiden johtoryhmille toimitetaan koontiraportit vähintään kaksi kertaa vuodessa ja saadun palautteen perusteella prosesseja päivitetään ja tarvittavia parannuksia tehdään.

SOL aloittaa vuoden 2026 aikana koko konsernin kattavan koulutuksen eettisistä säännöistä. Suomen osalta koulutukset ovat jo alkaneet vuoden 2025 puolella. Työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia järjestetään kaikissa toimintamaissa säännöllisesti vuosittain.

SOLin omiin toimitiloihin ei ole toteutettu erityisiä mukautuksia, koska palvelutuotanto tapahtuu pääosin asiakkaiden kiinteistöissä, eikä oma toiminta näin ollen synnytä merkittäviä tilakohtaisia ympäristö- tai saavutettavuusvaikutuksia. SOL kuitenkin toteuttaa tarpeen mukaan kohde- ja tehtäväkohtaisia mukautuksia, kehittää työmenetelmiä ja ergonomiaa, tarjoaa vaihtoehtoisia työjärjestelyjä ja kouluttaa esihenkilöitä yhdenvertaisista päätöksentekokäytännöistä.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

► **Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa**

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa S1-2**

SOLissa käydään konsernitasolla ja yhtiökohtaisesti säännöllistä ja suunnitelmallista vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa. Vuoropuhelu tapahtuu monella eri tavalla, kuten esimerkiksi johtoryhmässä, työsuojelutoimikunnassa, luottamushenkilöiden kanssa sekä erilaisten keskustelujen ja kyselyjen avulla. Vuoropuhelun tavoitteena on hyödyntää henkilöstön edustajien kokemuksia, näkemyksiä ja osaamista liiketoiminnan, työolojen ja toimintatapojen kehittämisessä.

Suomen yhtiöissä toimii työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu 11 kertaa vuodessa. Kokouksiin osallistuvat työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut eri SOL-yhtiöistä. Lisäksi SOLissa järjestetään luottamushenkilöpäivät neljä kertaa vuodessa luottamushenkilöiden kanssa. Ruotsissa vastaava työsuojelutoimikunta kokoontuu 3–4 kertaa vuodessa. Myös Virossa ja Liettuassa toimii työsuojelutoimikunta, joka koostuu työntekijöiden ja työnantajien edustajista. Virossa on lisäksi työsuojelulähettiläitä, jotka osallistuvat työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

Toimihenkilöiltä ja työntekijöiltä kerätään näkemyksiä Suomessa muun muassa Ilopuntari-työtyytyväisyyskyselyn ja onnistumiskeskustelujen avulla. Saatuja tuloksia ja niiden pohjalta tehtäviä kehitystoimenpiteitä käsitellään eri tavoin, kuten työhyvinvointitulosten läpikäynneissä ja kehityskokouksissa. Ilopuntari-työ-

tyytyväisyyskysely toteutetaan 1–2 kertaa vuodessa. Tavoitteena on saavuttaa tulos 4,5–5 asteikolla 1–5. Vuoden 2025 tulos oli 4,5.

Baltiassa käytetään Motichek-alustaa, jonka avulla kerätään tietoja työntekijäkokemuksesta. Vuonna 2025 työntekijätyytyväisyys Baltiassa oli 88 % asteikolla 0–100. Ruotsissa ei vuonna 2025 toteutettu tyytyväisyyskyselyä, ja Tanskassa työtyytyväisyyskysely tehtiin kahden vuoden välein; viimeisin kysely toteutettiin vuonna 2024.

Suomessa SOL hyödyntää SOL Life -mallia, joka perustuu jatkuvaan vuorovaikutukseen ja työhyvinvoinnin seurantaan. Malli sisältää tiimipalaverit, arjen keskustelut, työtyytyväisyyteen liittyvän Ilopuntarikyselyn sekä kanavat poikkeamien ja kuormitustilanteiden ilmoittamiseen. Näiden kautta työntekijöiden signaalit työolosuhteista, kuormituksesta ja hyvinvoinnista tulevat esiin järjestelmällisesti ja ohjautuvat käsiteltäviksi esihenkilö- ja HR-tiimeissä.

Työntekijöitä kannustetaan tuomaan esiin näkökulmia myös oman esihenkilön tai luottamushenkilöiden sekä työsuojeluvaltuutettujen kautta. Työntekijöiden palautetta analysoivat henkilöstöhallinto, yksiköiden johtajat, maajohtajat sekä ylin johto.



YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

► **Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa**

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET



Operatiivinen vastuu vuoropuhelun varmistamisesta sekä siitä, että vuoropuhelun tulokset vaikuttavat SOLin toimintatapoihin, kuuluu emoyhtiön toimitusjohtajalle sekä yhtiöiden toimitusjohtajille.

Haavoittuvassa asemassa oleva työvoima käsittää esimerkiksi ulkomaalaistaustaiset henkilöt, joilla ei ole kielitaitoa eikä tukiverkostoa Suomessa, tai nuoret, ensimmäisessä työpaikassaan olevat henkilöt. Organisaatio toimii ymmärtääkseen haavoittuvassa asemassa olevan tai marginalisoituneen työvoiman näkökulmia. Näihin toimiin kuuluvat monikulttuurisuusryhmän ylläpitäminen ja kehittäminen, International tutor -roolin ja kulttuuritulkkien hyödyntäminen sekä laaja perehdytys ja koulutustarjonta työntekijöiden oikeuksien varmistamiseksi.

Henkilöstöä tiedotetaan vuorovaikutuskanavista ja -tuloksista muun muassa perehdytysmateriaalin, erilaisten koulutusten, esihenkilötiedottamisen, kohdekansioiden sekä sähköisten järjestelmien kautta.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

► **Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi**

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET



## Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi S1-3

SOL on ottanut käyttöönsä erilaisia prosesseja, joilla se pyrkii korjaamaan työvoimaansa kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia. Prosessit nojaavat konsernin omiin työturvallisuus-, työkyky- ja työhyvinvointiprosesseihin sekä sertifioituihin johtamisjärjestelmiin Ruotsin ja Baltian osalta.

SOL tunnistaa kielteiset vaikutukset työntekijöihin hyödyntämällä riskiarvioita, työpaikkaselvityksiä, turvattomuushavaintoja sekä työkykyseurantaa. Mahdolliset negatiiviset vaikutukset kartoitetaan ja selvitetään HR:n, esihenkilön, työsuojelun ja työterveys-huollon yhteistyönä.

Negatiivisten vaikutusten minimoimiseksi SOL toteuttaa erilaisia toimenpiteitä. Näihin voi kuulua työn kuormitustekijöiden poistaminen, ergonomisten ja turvallisuutta parantavien ratkaisujen käyttöönotto, työn uudelleenjärjestelyt sekä kevennetty työ tai vaihtoehtoiset tehtävät. Lisäksi työntekijälle voidaan tarjota työkykyneuvotteluja, ammatillista kuntoutusta, osasairauslomaa tai tuettua työhön paluun mallia. Häirintään, syrjintään tai epäasialliseen kohteluun liittyvissä tilanteissa SOL soveltaa nollatoleranssia. Tapaukset selvitetään viivytyksettä, puolueettomasti ja luottamuksellisesti, ja työnantaja toteuttaa välittömät toimet haitan poistamiseksi työturvallisuuslain ja

määräysten edellyttämällä tavalla. Menettely sisältää asianosaisten kuulemisen, korjaavat toimenpiteet, dokumentoinnin ja tarvittaessa työoikeudelliset toimenpiteet.

SOL pyrkii varmistamaan, että oma työvoima voi tuoda esiin huolensa, tarpeensa tai epäkohtiin liittyvät havainnot ja varmistaa niiden asianmukaisen käsittelyn. Keskeisenä elementtinä toimii ulkopuolisen palveluntarjoajan ylläpitämä Whistleblowing-kanava, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa luottamuksellisesti ja halutessaan anonymisti kaikista todellisista tai epäilyistä eettisten ohjeiden, työntekijöiden oikeuksien tai ihmisoikeuksien rikkomuksista. Ilmoitusta voi tehdä myös esihenkilölle, SOLin lakiosastolle, palvelujohtajalle, aluejohtajalle ja toimitusjohtajalle tai näitä vastaaville johtajille. Anonyymi ilmoituskanava takaa luottamuksellisuuden ja turvallisuuden kaikille ilmoittajille. Työntekijöillä on mahdollisuus tuoda huolensa ilmi myös työtyytyväisyyskyselyjen kautta.

Työntekijöillä on myös käytössään työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät viralliset ilmoituskanavat, joiden keskeisenä välineenä toimii Suomessa ja Baltiassa SOLin sähköinen Toyme-työturvallisuusyökalu. Toymen kautta työntekijät voivat raportoida turvattomuus- ja läheltä piti -havaintoja sekä vaaratilanteita,

## SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

### YLEISET TIEDOT

### YMPÄRISTÖVASTUU

### SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

#### ► **Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi**

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

### HALLINNOLLINEN VASTUU

### LIITTEET

joita hyödynnetään työturvallisuuden kehittämisessä ja riskien arvioinnissa. Ruotsissa on käytössä vastaavat digitaaliset järjestelmät.

Työkykyyn, kuormitukseen ja terveydellisiin riskeihin liittyviä huolia voidaan tuoda esiin myös työterveyshuollon kautta. Näiden kanavien kautta esiin tulleet havainnot ja ilmoitukset arvioidaan ja käsitellään tarkoituksenmukaisesti osana SOLin työturvallisuuteen, työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä toimintamalleja ja käytäntöjä.

HR-tiimi ja luottamushenkilöt tarjoavat työntekijöille matalan kynnyksen mahdollisuuden ottaa yhteyttä ja tuoda esiin työsuhteisiin, epäasialliseen kohteluun, työn organisointiin tai muuhun työyhteisöön liittyviä huolia. Luottamushenkilöillä on keskeinen rooli työntekijöiden näkökulmien tukemisessa ja välittämisessä työnantajalle osana yhteistoimintaa.

Ilmoituskanavat ovat henkilöstön saatavilla sähköisten alustojen sekä työpuhelimien, kohdepuhelimien, perehdytysmateriaalien sekä kohdekansioiden kautta. Lisäksi ilmoituskanavien tunnettuutta ja saavutettavuutta vahvistetaan tiedotuksen, perehdytyksen ja koulutusten avulla, jotta jokainen työntekijä tietää, miten ja missä tilanteissa eri kanavia voi hyödyntää. Kanavien toimivuutta varmistetaan jatkuvalla tarkastelulla ja kehittämisellä osana konsernin vuorovaikutuskäytäntöjä.



Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

► **Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit**

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

## Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus S1-4

SOL toteuttaa seuraavia toimia ehkäistäkseen ja lieventääkseen omaan työvoimaan liittyviä negatiivisia vaikutuksia ja vahvistaakseen positiivisia vaikutuksia.

	Toimet ja toimintatavat	Vaikuttavuuden seuranta	Soveltamisala
<b>Työsuojelun toimintaohjelma</b>	Määrittää tavoitteet, vastuut ja menettelytavat työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin systemaattiselle kehittämiselle. Kattaa riskienhallinnan, työterveyshuollon yhteistyön, työsuojelun yhteistoiminnan sekä jatkuvan parantamisen periaatteet. Toimenpiteitä ohjataan työsuojelutoimikunnan kautta, ja niitä päivitetään säännöllisesti tunnistettujen riskien ja havaintojen perusteella.	Vaikuttavuutta arvioidaan muun muassa. tapaturmataajuuden, turvattomuushavaintojen, ideoiden, riskikartoitusten kattavuuden ja työsuojelutoimikunnan käsittelemien kehitystoimien toteutumisen kautta.	Konsernin henkilöstö.
<b>Nolla tapaturmaa -malli</b>	Ohjaa ennakoivaa turvallisuustyötä, jossa painopiste on vaarojen tunnistamisessa, poikkeamien raportoinnissa, työtapaturmien tutkinnassa sekä turvallisten työmenetelmien noudattamisessa. Turvallisuusvastuu on jaettu koko henkilöstölle. Esihenkilöillä on keskeinen rooli valvonnassa ja turvallisuuskäytäntöjen jalkautumisessa.	Seuranta perustuu työtapaturma- ja turvattomuus-havainto-tilastoihin, tapaturmataajuuteen sekä korjaavien toimenpiteiden toteutumiseen. Vuonna 2025 otettiin Suomessa käyttöön yli 14 vrk työtapaturmien seurantapalaverit. Pitkittyneitä työtapaturmia seurataan myös työterveyshuollon ja vakuutusyhtiön kanssa. Työturvallisuuden tuloksia käsitellään säännöllisesti työsuojelutoimikunnassa ja raportoidaan johdolle sekä toimihenkilöille kuukausittain. Ruotsissa ja Baltiassa malli on muuten sama, mutta 14 vrk seurantapalavereja ei pidetä.	Toimintamaissa hallitus, johtoryhmät tai ylin johto.
<b>Työympäristössä tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintamalli</b>	Käytössä toimintamallit häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn. Malli sisältää määritellyt prosessit, ilmoituskanavat sekä esihenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen koulutuksen tilanteiden asianmukaiseen käsittelyyn.	Vaikuttavuutta seurataan ilmoitusten käsittelyn, toteutettujen toimenpiteiden sekä työyhteisöhavaintojen kautta osana työsuojelun ja henkilöstöasioiden seurantaa.	Konsernin henkilöstö.
<b>Esihenkilötyö ja esihenkilökoulutus</b>	Esihenkilöillä on keskeinen rooli tunnistaa työn kuormitusta, puuttua ajoissa ja pitää säännöllisiä keskusteluja työn sujumisesta. Esihenkilöt tunnistavat tiimin osaamistarpeet, kehittävät henkilöstön osaamista ja luovat oppimista tukevan kulttuurin. Esihenkilö-alaiskeskustelut (onnistumiskeskustelut) ovat tärkeä työkalu esihenkilölle. SOLin arvojen ja kulttuurin mukaista ihmisjohtamista ja sen vaatimia taitoja käsitellään SOLin esihenkilövalmennuksessa, joka on jokaiselle uudelle esihenkilölle suunnattu kattava valmennuskokonaisuus. Suomessa vuonna 2025 uudistettiin toimihenkilöiden SOL Life -verkkokurssi, joka jokaisen esihenkilön tulee suorittaa. SOL Life ajokortti -koulutus järjestettiin vuonna 2025 kaikille esihenkilöille.  Baltiassa on erillinen ohjelma esihenkilöiden perehdyttämiseen ja kehittämiseen: Uusille esihenkilöille järjestetään kolmen päivän mittainen erityiskoulutus. Esihenkilöille on tarjolla ammatillinen tason 4 ja tason 5 kehitysohjelma.  Tanskassa esihenkilöille on käytössä perehdytyskoulutusohjelma ja tarkastajat ja työnjohtajat osallistuvat lakisääteiseen työterveys- ja työturvallisuuskoulutukseen.	Suomessa esihenkilövalmennuksen suorittamista seurataan koulutusindeksillä. Esihenkilötyön laatua ja toteutumista seurataan llopuntari -henkilöstökyselyn kautta, QWL-analyysi antaa myös tietoa esihenkilötyön toteutumisesta. Sisäiset HR-auditoinnit antavat tietoa henkilöstöprosessien toteutumisesta.  Baltiassa kunkin esihenkilökoulutustason suorittamisen jälkeen on mahdollista osallistua kokeeseen ja saada kansallinen ammatillinen pätevyystodistus.	Konsernin esihenkilöt.
<b>Poikkeustilanne ja varautumissuunnittelu</b>	Tukee henkilöstön turvallisuutta ja toiminnan jatkuvuutta kaikissa työtilanteissa, sisältää mm. ohjeet ja menettelytavat sähkökatkoihin, epidemioihin ja muihin häiriö- ja poikkeustilanteisiin varautumiseksi.	Vaikuttavuutta arvioidaan poikkeamatilanteiden hallinnan, ohjeiden toimivuuden sekä poikkeustilanteista tehtyjen havaintojen perusteella.	Konsernin henkilöstö.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

► **Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit**

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

	Toimet ja toimintatavat	Vaikuttavuuden seuranta	Soveltamisala
Työturvallisuuskoulutukset	<p>Työturvallisuutta edistetään säännöllisillä turvallisuuskoulutuksilla ja turvallisuus-tuokioilla, Suomessa ja Ruotsissa kaikille pakollisella työturvallisuus verkkopereh-dytyksellä sekä vuosittain laaditulla erillisellä koulutusohjelmalla. Lisäksi Suomessa työturvallisuuspäiviä pidetään henkilöstölle kolme vuodessa, jolloin järjestetään työ-turvallisuusaiheisia webinaareja ja lisäksi toimihenkilöille eriytettyjä webinaareja työ-turvallisuuden johtamiseen liittyen.</p> <p>Baltiassa koulutuksia ohjaavat vuosittain määritellyt painopistealueet, joista esimer-kiksi mielenterveys- ja ensiapukoulutukset ovat viime vuosina olleet keskeisiä.</p> <p>Tanskassa kaikille työntekijöille järjestetään kerran vuodessa turvallisuustiedotustilaisuus, johon sisältyy video-ohjeistusta ensiavusta.</p>	Seuranta perustuu koulutusten suoritusasteisiin, osaamisindeksiin sekä turvallisuushavaintojen ja tapaturmien kehitykseen.	Konsernin henkilöstö.
Riskienarviointi	<p>Asiakaskohteissa ja työtehtävissä toteutetaan kohde- ja tehtäväkohtaiset riskienarvi-oinnit ennen työn aloitusta ja niitä ylläpidetään koko asiakkuuden voimassaolon ajan. Arvioinnit kattavat vaarojen tunnistamisen, biologisten vaarojen sekä kemikaali- ja er-gonomiariskien arvioinnin, ja ne päivitetään aina kun työmenetelmässä tai työympäris-tössä tapahtuu olennainen muutos. Omaan työvoimaan kohdistuvien terveys- ja tur-vallisuusvaikutusten hallitsemiseksi tunnistetuista riskeistä viestitään myös asiakkaille ja toteutetaan yhteisiä riskienhallintatoimenpiteitä. Esimerkiksi vuonna 2025 Suomes-sa tunnistetut kohonneet insuliinineulanpistoriskit käsiteltiin yhteistyössä asiakkaiden kanssa.</p> <p>Ruotsissa tehdään riskinarvioinnit uusista toimeksiannoista ja tehtävistä. Ruotsissa toteutetaan lisäksi työympäristön turvallisuuskierrokset olemassa olevilla asiakkailla vakiokäytäntönä noin kerran vuodessa. Baltiassa käytössä tehtäväkohtaiset riskinarvioinnit ja kohdekohtaiset riskinarvioinnit kohteissa, joissa riskit ovat monimutkaisempia, kuten esimerkiksi tuotantotiloissa, varastoissa ja terveydenhuollon rakennuksissa.</p> <p>Tanskassa työterveys- ja työturvallisuuskoordinaattori tekee yhteistyötä operaatiojohtajan, tarkastajan ja työnjohtajan kanssa turvallisuusasioissa sekä järjestää vuosittaisen kohteiden läpikäynnin.</p>	Vaikuttavuutta seurataan riskienarviointien prosentuaalisenkattavuuden, tunnistettujen riskien hallintatoimenpiteiden ja tapaturmakehityksen avulla.	Kaikki asiakaskohteet ja työtehtävät Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa. Baltiassa kaikki työtehtävät, mutta vain korkean riskin asiakaskohteet.
SOL Life ennakoiva ja reagoiva työkykyjohtamisen toimintamalli	Mallin avulla vahvistetaan ennakoivaa työkykyjohtamista sekä varhaisen tuen käytän-töjä ja esihenkilöosaamista. Mallia jalkautettiin SOL Life -ajokorttikoulutuksella ja SOL Life -johdon päivässä, jossa käsiteltiin jatkuvaa välittämistä, kevennettyä/korvaavaa työtä ja kumppanitunnuslukuja.	Jatkuvan välittämisen mallin mukaisten keskusteluiden toteutumista seurataan prosessin mukaisesti. Työterveyshuollon työkykyjohtamisen Sirius -järjestelmän käyttöä seurataan.”	Henkilöstö Suomessa.
Koulutus ja taitojen kehittäminen	<p>Henkilöstön osaamisesta, tietojen ja taitojen kehittämisestä sekä urapoluista huo-lehditaan laajalla koulutustarjonnalla ja koulutussuunnittelulla. Koulutustarjonnan ja -suunnittelun lähtökohtana ovat liiketoimintojen sekä asiakastarpeet, strategia sekä tavoitteet, riskien hallinta ja vastuullisuus sekä osaamiskartoitusten tulokset.</p> <p>Tanskassa ja Ruotsissa organisaation sisältä tunnistetaan potentiaalisia ehdokkaita, kun työntekijöiden katsotaan omaavan tarvittavat valmiudet siirtyä keskijohdon tehtäviin.</p> <p>Baltiassa siivousliiketoiminnalle on määritelty urapolku, joka on esitelty myös yrityksen verkkosivuilla.</p> <p>Baltiassa Techno-tiimeissä käytössä on osaamisen arviointityökalu, jonka pohjalta suunnitellaan osaamisen kehittämistarpeita sekä työntekijöiden urapolkuja.</p>	Taitojen kehittämistä ja koulutuksen toteutumista varmistetaan koulutussuoritusten seurannan ja urapolkujen avulla. Koulutusindeksi seuraa koulutusten suorittamista tehtäväkohtaisesti, mikä mahdollistaa kehitystarpeiden tunnistamisen ja koulutusten vaikuttavuuden arvioinnin. Urapolut puolestaan tarjoavat rakenteen osaamisen pitkäjänteiselle kehittämiselle sekä selkeän suunnan yksilölliselle urakehitykselle organisaation sisällä.	Konsernin henkilöstö.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

► **Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit**

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

Myönteisiä vaikutuksia vahvistetaan ennakoivalla arjen johtamisella, työturvallisuuden ja fyysisen ergonomian kehittämisellä sekä psykososiaalisen kuormituksen ehkäisyllä, jota tuetaan työn organisoinnilla, kuormituksen seurannalla ja varhaisen tuen käytännöllä. Lisäksi vaikutuksia edistetään säännöllisillä tiimipalavereilla, onnistumiskeskusteluilla ja esihenkilövalmennuksilla. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan työhyvinvointia ja työn kokemusta kuvaavien kyselyjen ja sairauspoissaolotietojen avulla.

Palvelu- ja aluejohto arvioivat säännöllisesti tilannetta varmistaakseen, että sovitut toimet etenevät ja että niiden vaikutuksia tarkastellaan osana jatkuvaa kehittämistä. Baltiassa esihenkilöt ja toimistohenkilöstö osallistuvat mielenterveyden ensiapukoulutukseen. SOL Baltiassa on myös aktiivinen toimija Employers Against Domestic Abuse -aloitteessa. Ruotsissa on käytössä kaikille työntekijöille hyvinvointietuus terveyden ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden tukemiseksi.

Tässä kuvattujen toimien toteutus ei vaadi merkittäviä toiminta- tai pääomamenoja.



YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

► **Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet**

Omaan työvoimaan liittyvät mittarit

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

## Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan S1-5

SOLin Suomen yhtiöt (poislukien Ruka911 Kiinteistöpalvelut Oy) ovat asettanut tavoitteita työvoimaan liittyviin vaikutuksiin ja riskeihin.

Aihealue	Tavoite ja toimenpide	Mittari	Toteuma 2025 (2024)
Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö	Panostamme koulutuksiin ja kouluttautumiseen	Koulutustapahtumien määrä ja osallistuneiden henkilöiden määrä	Koulutustapahtumia 602 kpl Osallistujamäärä: 8581 Verkkokurssisuorituksia: 19 736 kpl
		Koulutustunnit per henkilö	Toimihenkilöt (TH): 43,81 h (2024: 23,6 h) Työntekijät: 4,98 h (2024: 4,1)
	Moni solilainen hankkii ammattitutkinnon	Suoritettujen ammattitutkintojen sekä erikoisammattitutkintojen määrä vuodessa, sisältää myös osatutkinnot	48 kpl
	Urakehityksen tukeminen	Työntekijästä toimihenkilöksi eteneminen, henkilöiden määrä	12 henkeä vuoden aikana
	Koulutusindeksi on 70 %	Koulutusindeksi	54 %
Henkilöstömme on terve	Terveysprosentti on 80	Terveysprosentti	51 % (2024: 50 %)
	Sairauspoissaolot vähenevät, sairauspoissaoloprosentti on alle 2,5 %.	Sairauspoissaoloprosentti	3,1 % (2024: 3,6 %)
	Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä laskee vuosittain	Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä	21 kpl (+ 11 kpl osatyökyvyttömyyseläkettä)
Työturvallisuus paranee	Nolla tapaturmaa	Tapaturmien määrä (myös muut kuin työpaikalla sattuneet)	312 (2024: 419)
	Turvallisuuskulttuuri vahvistuu	Turvattomuushavaintojen määrä	16 853 (2024: 12 934)

SOL osallistaa omaa henkilöstöään työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vuosittain työtyytyväisyyskyselyiden tulokset käydään henkilöstön kanssa läpi ja tulosten pohjalta sovitaan kehitystoimet. Jatkuvan välittämisen mallin keskusteluissa sekä työkykyneuvotteluissa työntekijän, esihenkilön ja työterveyden näkemykset kootaan yhteen ja tavoitteita täsmennetään. Työtapaturmien tutkinta tehdään yhdessä työntekijän/työsuojeluvaltuutetun kanssa ja löydökset ohjaavat paikallisia toimintamalleja.

SOLin tavoite on, että työ on turvallista, terveellistä ja merkityksellistä ja että jokaisella on edellytykset kehittyä sekä jatkaa työssä. SOL Life -malli tähtää varhaiseen tukeen, työn muokkaukseen ja sujuvaan työhön, mikä vähentää poissaoloja ja tapaturmia sekä pidentää työuria. SOL pyrkii vahvistamaan sitoutumista ja koettua oikeudenmukaisuutta, tukemaan työhön paluuta ja tarjoamaan matalan kynnyksen työmahdollisuuksia erityisesti nuorille ja maahanmuuttajataustaisille henkilöille.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

► **Omaan työvoimaan liittyvät mittarit**

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

## Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet S1-6

Tässä luvussa kuvataan SOL-konsernin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuuksia.

Poikkeukset on ilmoitettu erikseen taulukkojen yhteydessä.

Työsuhteisten työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan	2025 (henkilömäärä)
Naiset	7 083
Miehet	5 408
Muut	0
Ei ilmoitettu	0

Taulukossa on ilmaistu sukupuolen mukaan jaoteltuna konsernin työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä ajankohtana 31.12.2025.

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista työsuhteista yhteen laskemalla.

Työsuhteisten työntekijöiden määrä maittain	2025 (henkilömäärä)
Suomi	8 959
Ruotsi	1 494
Tanska	293
Viro	1 199
Latvia	324
Liettua	222

Työsuhteisten työntekijöiden määrä sopimustyypeittäin sukupuolen mukaan jaoteltuna	Naiset	Miehet	Muut	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Vakinaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	5 199	3 719	0	0	8 918
Määräaikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	938	863	0	0	1 801
Vaihtelevalla työajalla olevien työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	1 931	1 615	0	0	3 546
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	1 735	1 734	0	0	3 469
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	4 559	2 682	0	0	7 241

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista työsuhteista yhteen laskemalla. Suomen yrityksissä SOL Palveluiden, SOL Kiinteistöpalveluiden ja SOL Pesulapalveluiden osalta työsuhteisiksi työntekijöiksi on laskettu vakituisten ja määräaikaisten työsopimusten piirissä olevat. Vaihtelevalla työajalla työskenteleviin sisältyvät nollatuntisopimukset näissä yrityksissä. SOL Henkilöstöpalveluissa ja SOL Logistiikkapalveluissa töihin kutsuttavat ovat sisällytetty vaihtelevalla työajalla olevien työntekijöiden määrään.

Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikauden aikana	2025 (henkilömäärä)
Lähteneet	6 081
Henkilömäärä 31.12.2025	12 491

Vaihtuvuus: SOLEMO Oy 4,5 %, SOL Palvelut Oy 22 %, SOL Pesulapalvelut Oy 7,3 %, SOL Kiinteistöpalvelut Oy 31,4 %, SOL Henkilöstöpalvelut Oy 56,34 %, SOL Logistiikkapalvelut Oy 38,50 %, Ruka911 Kiinteistöpalvelut 12 %, SOL Baltics OÜ 52 %, TekniClean A/S 50 %, SOL Facility Services AB 10,3 %

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista tiedoista.

Suomen osalta vaihtuvuus on laskettu 12 kuukauden keskiarvona siten, että päätyneiden toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrä jaetaan kaikkien toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrällä. Pois lukien vanhuuseläkkeelle siirtyneet henkilöt. Ruotsin, Tanskan ja Baltian vaihtuvuus on laskettu jakamalla lähteneiden työntekijöiden lukumäärä vakituisten työsuhteiden määrällä.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

► **Omaan työvoimaan liittyvät mittarit**

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

## Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu S1-8

SOLin työntekijöistä 84,9 % on työehtosopimusten piirissä:

Suomi 99,8 %, Baltia 0 %, Tanska 95 %, Ruotsi 100 %

## Monimuotoisuuden mittarit S1-9

### Ylimmän johdon monimuotoisuus

	Naiset	%	Miehet	%	Muut	%	Ei ilmoitettu	%
Ylin johto	32	64	18	36	0	0	0	0

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista työsuhteista yhteen laskemalla. Suomen osalta ylin johto kattaa aluejohtajat, palvelujohtajat ja liiketoimintajohtajat. Ylin johto kattaa kansainvälisten yhtiöiden osalta toimitusjohtajan sekä liiketoiminta- tai aluejohtajat.

## Riittävä palkka S1-10

Kaikille SOLin työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa riittävästä vähimmäispalkoista annetun EU-direktiivin (2022/2041) mukaisesti.

Kaikki työntekijät ovat julkisen sosiaaliturvan piirissä.

## Vammaiset henkilöt S1-12

Työnantajalla ei ole oikeutta kerätä tietoa henkilöiden vammoista. Tämän vuoksi raportissa käytetään tietoja palkkatuetuista ja Tanskan osalta osatyökykyisistä, koska nämä tiedot ovat lähimpänä mahdollista kerättävää tietoa ja kuvaavat osuutta työvoimasta, joka kuuluu vaikeasti työllistyvien henkilöiden piiriin ottamatta kantaa työllistymisen esteiden syyhyn. Palkkatuettujen ja osatyökykyisten prosenttiosuus on 3,6 %. Sukupuolien prosenttiosuuksia ei ole merkitty, sillä tietoa ei ole dokumentoitu.

### Työntekijöiden ikäjakauma

	Alle 30-vuotiaat	30–50-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat	Yhteensä
Työntekijät	3501	5472	3518	12 491

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista työsuhteista yhteen laskemalla. Mukana ainoastaan työsuhteiset työntekijät.

## Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit S1-13

### Osuus henkilöstöstä, joka osallistui säännöllisiin suoritus- ja urakehityskeskusteluihin

	2025 (%)
<b>Sukupuolen mukaan</b>	
Naiset	9,14 %
Miehet	9,17 %
Muut	0 %
Ei ilmoitettu	0 %
<b>Työntekijäryhmän mukaan</b>	
Työntekijät	7,0 %
Toimihenkilöt	59,1 %

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista tiedoista Suomen ja Baltian osalta. Mukana laskennassa on ainoastaan työsuhteelliset henkilöt. Suoritus- ja urakehityskeskusteluihin on laskettu mukaan Suomesta kaikki vuoden aikana pidetyt keskustelut. Täten päättyneiden työsuhteiden henkilöiden kanssa pidetyt onnistumiskeskustelut ovat mukana tiedoissa. Kattaa henkilöstömäärä per 31.12.2025. Ylin johto laskettu toimihenkilöihin. Tanskan ja Ruotsin yritysten osalta tietoja ei ollut mahdollista saada, joten ne on jätetty prosenttiosuuksien laskennan ulkopuolelle.

<b>Keskimääräinen koulutustuntien määrä</b>	
Työntekijät	4,97
Toimihenkilöt	43,04

Keskimääräiset koulutustunnit työsuhteen mukaan jaettuna kattavat vain kaikki Suomen yritykset. Tiedoissa ei ole mukana Ruotsin, Tanskan tai Baltian yrityksiä.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

► **Omaan työvoimaan liittyvät mittarit**

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit S1-14**

**Työturvallisuus ja -terveystilastot**

	2025
Työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden prosenttiosuus	100
Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvien kuolemantapausten lukumäärä	0
Työhön liittyvien työtapaturmien lukumäärä	366
Työtapaturmien osuus (tapaturma-aste)	30,7 %
Työperäiset terveysongelmat, jotka johtuvat työoloista tai -käytännöistä tai joita työolot tai käytännöt ovat pahentaneet (lukumäärä)	2
Työperäisten vammojen, työtapaturmien ja työperäisten terveysongelmien vuoksi menetettyjen työpäivien lukumäärä	3 719

Tiedot on kerätty SOLin kestävyysraportoinnin raportointialustalle ilmoitetuista tiedoista. Tapaturmalukema pitää sisällään Suomen, Ruotsin ja Baltian osalta kaikki tapaturmat, myös ensiaputapaukset, joista ei ole johtunut lääkärikäyntiä tai poissaoloa työstä. Tanskan osalta mukana ovat vain poissaoloihin johtaneet tapaturmat, sillä poissaoloihin johtamattomia tapaturmia aletaan kirjaamaan vasta vuoden 2026 alusta. SOLilla on Suomessa käytössä LähiTapiolan yritysten verkkopalvelu, joka laskee esimerkiksi menetetyt työtunnit.

Tapaturma-aste on laskettu kertomalla koko konsernin tapaturmat miljoonalla ja jakamalla tulos koko konsernin työtunneilla. Ruka 911 Kiinteistöpalvelut Oy ei ole mukana työtapaturmaasteessa, sillä yrityksellä oli 0 työtapaturmaa vuonna 2025 ja yritys ei pidä kirjaa työtunneista. Vuoden 2026 alusta Ruka 911 Kiinteistöpalvelut Oy on ottanut käyttöön uuden järjestelmän, josta luvut saadaan tulevina vuosina.

**Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit S1-15**

	2025
Työntekijät, joilla on oikeus perheeseen liittyviin vapaisiin (%)	100
Työntekijät, jotka käyttivät perheeseen liittyviä vapaita (%)	3,6

Kaikki konsernin työntekijät ovat oikeutettuja perheeseen liittyviin vapaisiin. Perhevapaita käyttäneiden osuus on laskettu jakamalla perhevapaita käyttäneiden henkilömäärä (per 31.12.2025) kaikkien konsernin työntekijöiden lukumäärällä.

**Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot) S1-16**

Sukupuolten välinen palkkaero:

SOLin Suomen yhtiöt 4,7 % (pois lukien Ruka 911 Kiinteistöpalvelut), Viron liiketoiminta 18 %, TeckniClean A/S (Tanska) 0 %, SOL Facility Services AB 1,0 %

Suomen yhtiöt: SOLEMO OY 31,6 %, SOL Palvelut Oy -0,2 %, SOL Pesulapalvelut Oy 34,7 %, SOL Kiinteistöpalvelut Oy 6,3 %, SOL Henkilöstöpalvelut Oy 8 %, SOL Logistiikkapalvelut Oy 7,2 %

Ruotsin osalta palkkaerot yrityksissä Asteri Facility Solution 2,5 % ja SOL Facility Services Stockholm 1 %.

Latvian ja Liettuan liiketoimintojen osalta tieto ei ollut saatavilla.

Suomen palkkaero on laskettu erottamalla miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisen bruttotuntipalkan tasosta naispuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisen bruttotuntipalkan taso jaettuna miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisen bruttotuntipalkan tasolla. Tämä luku on lopuksi kerrottu sadalla. Laskennassa käytetty bruttotuntipalkka (euroissa) sisältää työaikapalkan, lisä- ja yli-työnpalkan, työvuorolisät ja työhön liittyvät muut lisät. Summa on jaettu perustyöajan tunneilla. Viron osalta laskennassa käytetty keskimääräistä bruttotuntipalkkaa.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Vuoropuhelu oman työvoiman kanssa

Ilmoituskanavat ja negatiivisten vaikutusten minimointi

Omaan työvoimaan liittyvät toimet ja resurssit

Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

► **Omaan työvoimaan liittyvät mittarit**

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

**Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset S1-17**

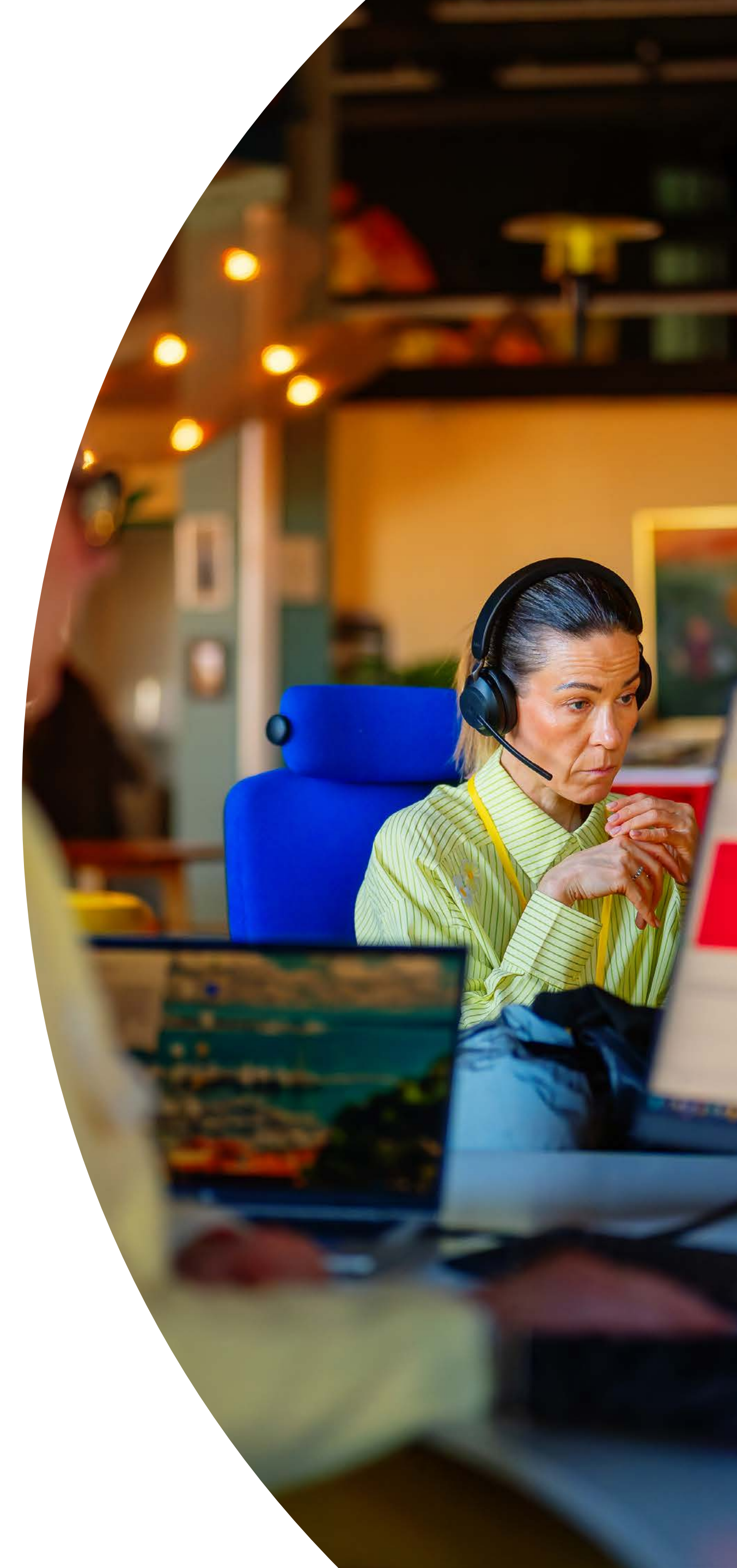
	2025
Syrjintä- ja häirintätapaukset	17
Valitusmekanismien kautta tehdyt valitukset	58
Vaaratilanteista ja valituksista johtuvien sakkojen, rangaistusten ja vahingonkorvausten määrä	0
Vakavat ihmisoikeusloukkaukset	0

Vakaviin ihmisoikeusongelmiin ja omassa henkilöstössä ilmenneisiin tapauksiin liittyvien sakkojen, rangaistusten ja vahingonkorvausten määrä oli 0 €.

Syksyllä 2025 SOL Palveluita kohtaan esitettiin vakavia syytöksiä julkisuudessa työperäisestä hyväksikäytöstä sekä siitä, että SOLin työntekijät olisivat joutuneet maksamaan laittomia kynnsrahoja vastineeksi työpaikasta tai työluvasta. SOL Palvelut selvitti väitteitä, pyysi apua virkavallalta ja asiantuntijaorganisaatioilta sekä teki useita toimenpiteitä estääkseen työperäistä hyväksikäyttöä ja laittomien kynnsrahojen perimistä. Yritys on jo aiemmin kouluttanut ja viestinyt sekä ohjeistanut henkilöstöään, että kynnsrahojen tai muiden maksujen periminen työpaikkaa tai työlupaa vastaan on kiellettyä. SOL Palvelut myös tilasi riippumattoman ulkoisen selvityksen, jonka tavoitteena oli muodostaa kuva SOLin sisäisistä prosesseista, toimintatavoista ja ohjeista sekä antaa kehitysehdotuksia. SOL julkaisi maaliskuussa 2026 selvityksen tulokset sekä kertoi toimenpideohjelmasta, jolla estetään työperäistä hyväk-

sikäyttöä. SOL ryhtyy aina välittömiin toimiin, mikäli saa perusteltua epäilyä kynnsrahoista tai muunlaisesta rikollisesta toiminnasta. Yhtiö vei vuoden 2025 aikana poliisitutkintaan kaksi tapauskokonaisuutta, joista se sai perusteltua näyttöä kynnsrahojen maksamisesta. Yhtiöllä ei ole tiedossa, että poliisilla olisi käynnissä yhtään aktiivista tutkintaa, jossa SOLia tai SOLiin työsuhteessa olevaa henkilöä epäiltäisiin kynnsrahan ottamisesta.

Raportissa esitetyt työasioihin liittyvien yhteydenottojen, välikohtausten ja valitusten tiedot kattavat kaikki tapaukset, jotka on rekisteröity yrityksen virallisten kanavien kautta – mukaan lukien verkkosivulla käytettävissä oleva Whistleblowing-järjestelmä.



# Hallinnollinen vastuu



► **Yrityskulttuuri ja toimintaperiaatteet**

Suhteet toimittajiin

Korruption ja lahjonnan havaitseminen ja ehkäiseminen

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Maksukäytännöt

LIITTEET

# Liiketoiminnan harjoittaminen

## Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet G1-1

SOL on määrittänyt seuraavia toimintaperiaatteita liiketoiminnan harjoittamiseen liittyen:

- **Toimintakäsikirja:** Toimintakäsikirja kuvaa SOLin tavan johtaa toimintaa, asettaa ja seurata tavoitteita sekä kehittää toimintaansa. Suomen osalta se kattaa SOL Palveluiden toiminnan sekä tietyiltä osin myös SOLin muiden Suomessa toimivien yhtiöiden toimintaa, esimerkiksi työturvallisuuden ja henkilöstön kehittämisen osalta. Toimintakäsikirja on hyväksytty SOL Palveluiden johtoryhmän toimesta.
- **Management system handbook** (johtamisjärjestelmän käsikirja) määrittelee johdon periaatteet, hallintorakenteen, johtajuutta koskevat odotukset, organisaatiokulttuurin sekä kansainvälisten standardien noudattamisen Baltian toimintojen osalta. Toimintaperiaatteen on hyväksynyt Head of Sustainability and Business Development.
- **Eettiset säännöt** eli Code of Conduct: Määrittelee eettiset standardit, joita kaikilta työntekijöiltä odotetaan. Näihin kuuluvat lakien noudattaminen, korruptionvastaiset säännöt, eturistiriitojen hallinta, lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyvät ohjeet sekä odotukset eettisestä ja läpinäkyvästä käyttäytymisestä. Toimintaperiaate kattaa kaikki konsernin yhtiöt. Eettiset säännöt hyväksytään SOL konsernin johtoryhmän toimesta.
- **Eettiset ohjeet toimittajille:** asettaa pakolliset vaatimukset toimittajille, alihankkijoille ja muille yhteistyökumppaneille. Vaatimukset kattavat lakien noudattamisen, ympäristövastuun, työturvallisuuden, korruptionvastaiset periaatteet sekä asianmukaisen toiminnan koko toimitusketjussa. Toimintaperiaate kattaa SOLin Suomen, Ruotsin, Tanskan ja Baltian toiminnot. Eettiset ohjeet toimittajille on hyväksytty toimintamaiden hallinnoissa.
- **Hankintapolitiikka** eli procurement policy osana liikekumppanien ohjeistusta (Business Partner Guidelines) ohjeistusta. Nämä säännöt varmistavat, että toimittajat ja alihankkijat valitaan vastuullisten, eettisten ja kestävien periaatteiden mukaisesti, jotka ovat linjassa SOL Balticsin arvojen kanssa. Toimintaperiaate kattaa Baltian toiminnot. Toimintaperiaatteen on hyväksynyt Head of Sustainability and Business Development.

Näiden toimintaperiaatteiden lisäksi SOLin toimintaa ohjaa Ruotsin ja Baltian toiminnoissa ISO 9001, ISO 45001 ja ISO 14001 -standardi. Suomessa toimintaa ohjaa ISO 9001, ISO 45001 ja ISO 14001 -standardin mukaisesti laadittu toimintajärjestelmä, joka määrittää vaatimukset Suomen toimintojen laadunhallintajärjestelmälle.

### SOLin yrityskulttuuri

SOLin yrityskulttuuri rakentuu positiiviselle ihmis-käsitykselle ja arvoille, jotka ovat olleet perheyhtiön toiminnan perusta perustamisesta saakka. Arvot – aurinkoisen tyytyväinen asiakas, iloinen työn tekeminen, luotettavuus, arkiluovuus ja yrittäjyys – ovat keskeinen osa SOLin identiteettiä ja ohjaavat sekä johtamista että jokapäiväistä toimintaa. Arvot näkyvät SOLin esihenkilötyön, perehdytyksen, matalan hierarkian ja symboliikan, kuten tunnistettavien keltaisten työasujen, kautta ja ne muodostavat olennaisen osan yrityskulttuuria. Kulttuurin taustalla vaikuttaa myös vapauden ja vastuun ideologia, jota johto käsittelee aktiivisesti sisäisissä keskusteluissa.

► **Yrityskulttuuri ja toimintaperiaatteet**

Suhteet toimittajiin

Korruption ja lahjonnan havaitseminen ja ehkäiseminen

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Maksukäytännöt

**SOL mittaa Suomen ja Baltian toimintojen osalta liiketoiminnan harjoittamista ja yrityskulttuurin toteutumista seuraavien tavoitteiden avulla:**

Tavoite	Mittari	Toteuma 2025
Vaalimme positiivista ja kannustavaa yrityskulttuuria	Ilopuntarin kysymys Suomessa "Koen että työntekijöistä välitetään SOLissa"	4,3/5
	Ilopuntarin kysymys Suomessa "Olen ylpeä voidessani työskennellä SOLissa"	4,4/5
	Moticheck kysymys Baltiassa "Edistämme myönteistä ja kannustavaa yrityskulttuuria"	4,6 / 5
Teemme paikallisia vastuullisuustekoja	Paikallisten vastuullisuustekojen määrä Suomessa	22 vastuullisuustekoa ympäri Suomen
Pidämme toimittajasuhteitamme yllä säännöllisellä yhteydenpidolla	Säännölliset suurimpien toimittajien toimittajatapaamiset vähintään kerran vuodessa Suomessa	Toteutui
	Auditointien kattavuus Suomen liiketoimintojen kokonaisostoista (%). Kokonaisostoihin laskettu materiaalit ja palvelut.	46 %



► **Yrityskulttuuri ja toimintaperiaatteet**

Suhteet toimittajiin

Korruption ja lahjonnan havaitseminen ja ehkäiseminen

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Maksukäytännöt



**Huolenaiheiden tunnistaminen, ilmoittaminen ja tutkiminen**

SOL tunnistaa väärinkäytöksiä useilla rinnakkaisilla tavoilla. Vilpillistä, laitonta tai ohjeiden vastaista toimintaa ei hyväksytä, ja jokainen tapaus tutkitaan. Työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan väärinkäytöksistä.

Työntekijät voivat ilmoittaa huolenaiheista tai epäilyksistä useaa kanavaa pitkin. Ensisijaisesti työntekijöitä kehoitetaan ilmoittamaan huolensa esihenkilölle, sekä tarvittaessa palvelujohtajalle, aluejohtajalle, liiketoimintajohtajalle, toimitusjohtajalle, tai lakiasiaintoimintajohtajalle tai näitä vastaavalle johtajalle. Työntekijä voi ilmoittaa huolistaan myös luottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai ilmoituskanavan kautta suomeksi tai englanniksi nimellä tai anonyymisti EU:n Whistleblowing-direktiivin mukaisesti. Ilmoituskanavan ja eettisten sääntöjen sisältöä viestitään perehdytyksessä, henkilöstöohjeissa, koulutuksissa, henkilöstöinfoissa, intranetissä ja henkilöstölehdessä. Ilmoituskanava on julkisesti saatavilla Suomessa ja Tanskassa verkkosivuilla suomeksi ja englanniksi, SOL Balticsin verkkosivuilla viron, latvian, liettuan, venäjän ja englannin kielillä sekä Ruotsissa suomeksi, tanskan- ja viroksi, englanniksi, latviaksi, liettuaksi, puolaksi, ruotsiksi venäjäksi, tigrinjaksi ja arabiaksi.

Ilmoituskanavan kautta tulleet ilmoitukset käsittelee SOLin lakiasianyksikkö Suomessa, henkilöstöjohtaja Baltiassa ja Ruotsissa sekä talouspäällikkö Tanskassa. Aiemmin ilmoituksia käsitelivät Suomessa myös SOLin asiakaspalvelu-, hälytys- ja etähallintakeskus Aurinkovoimalan valtuutetut henkilöt, mutta prosessia muutettiin vuoden 2025 lopussa siten, että käsittelyvastuu on jatkossa lakiasianyksiköllä. Ilmoitusten käsittelijät vastaavat ilmoitusten tutkinnasta, lisätietojen luottamuksellisesta pyytämisestä, ilmoittajan henkilöllisyyden suojaamisesta sekä asian dokumentoinnista ja jatkotoimien määrittelystä. Ilmoittajaan ei kohdisteta vastatoimia, kuten kurinpidollisia toimia, syrjintää tai muita haitallisia seuraamuksia. Vakavat ja perustellut rikkomusepäilyt saatetaan viranomaisten tutkittavaksi. Ilmoitusten tietoja käsitellään luottamuksellisesti yrityksen sisäisten ohjeiden ja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön mukaisesti.

**Liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvä koulutus**

SOLin toimihenkilöille on määritelty monipuolinen kattaus koulutusta, joka jokaisen tulee suorittaa. Koulutus sisältää muun muassa tietoja SOLin toimintajärjestelmän mukaisesta toiminnasta, eettisistä säännöistä, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta, henkilöstön hyvinvoinnin johtamisesta ja rekrytoinnin periaatteista.

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

Yrityskulttuuri ja toimintaperiaatteet

► **Suhteet toimittajiin**

Korruption ja lahjonnan havaitseminen ja ehkäiseminen

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Maksukäytännöt

LIITTEET

## Suhteet toimittajiin G1-2

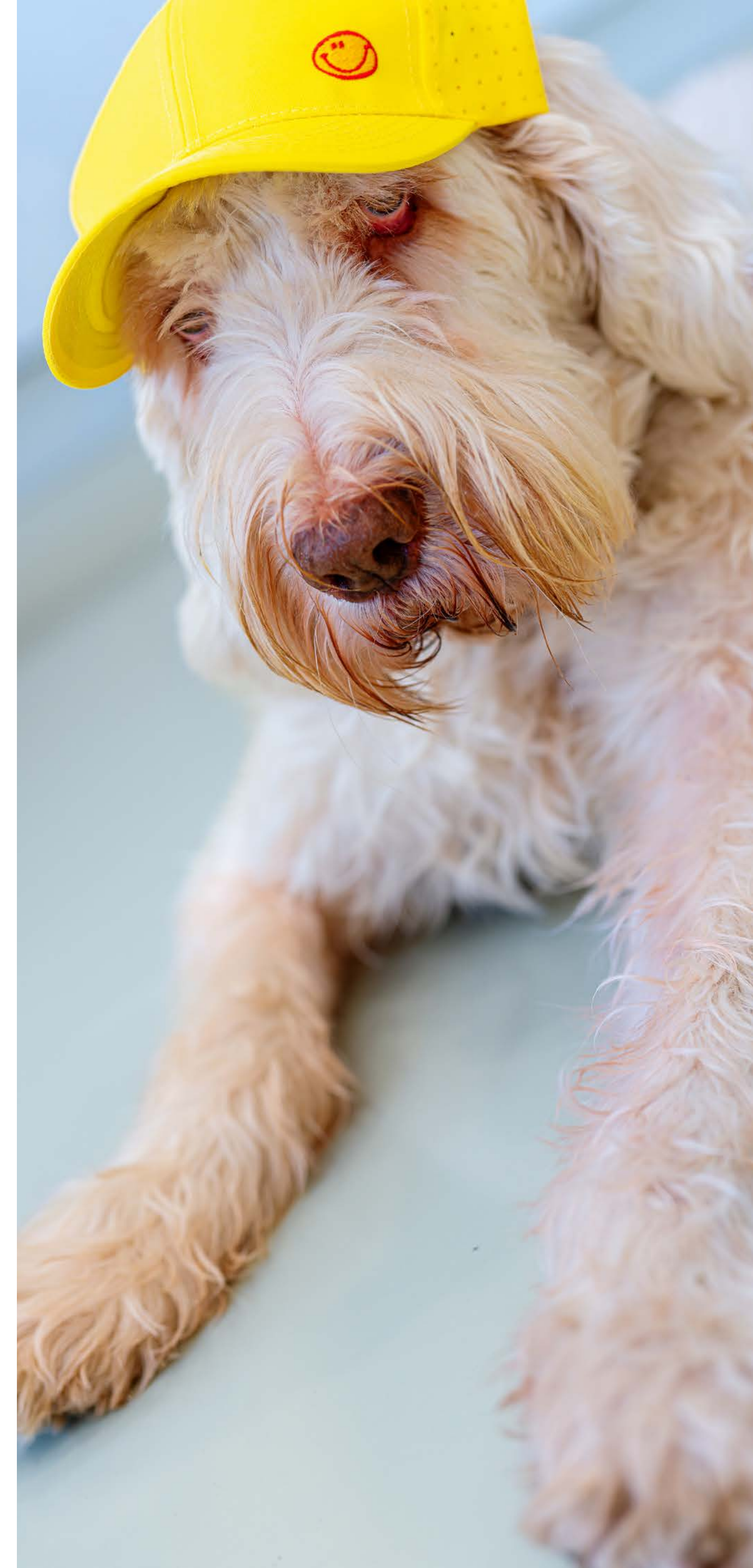
SOLilla on käytössä käytännöt myöhästyneiden maksujen ehkäisemiseksi. Laskutus perustuu verkkolaskutukseen, ja kaikki laskut eritellään palvelu- ja kohdekohtaisesti. SOLin laskutusikäntöihin kuuluu laskutusosoitteiden ja verkkolaskuvalmiuksien keskitetty ylläpito ostoreskontrassa, jotta virheelliset laskutustiedot eivät aiheuta maksujen viivästymistä ja jotta yritysten taloushallinto saa välittömän tuen ongelmatilanteissa.

SOLilla ei ole käytössä virallista pisteytysjärjestelmää toimittajille, jossa huomioidaan yhteiskunnalliset ja ympäristöön liittyvät kriteerit. Suomen yhtiöiden osalta suositaan kotimaisia toimittajia ja toimittajia, joilla on Rating Alfa -luottoluokitus (A). Suomen yhtiöiden hankinnat on keskitetty pääosin kuudelle eri päätoimittajalle. Tämän lisäksi käytetään pienessä määrin alihankkijoita palvelutuotannossa. Toimittajien ja alihankkijoiden tulee sitoutua konsernin eettisiin ohjeisiin yhteistyökumppaneille sekä noudattaa SOLin turvallisuusohjeita silloin kun he työskentelevät joko SOLin tai SOLin asiakkaiden tiloissa.

Ruotsin, Tanskan ja Baltian maiden hankintoja ei ole samalla tavalla keskitetty, mutta näissä maissa panostetaan pitkäaikaisiin toimittajasuhteisiin ja toimittajia vaaditaan sitoutumaan eettisiin ohjeisiin. Ruotsissa ennen toimittajavalintaa huomioidaan ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja työympäristöön liittyviä

vaatimuksia. Myös Baltian hankintavaatimukseen on sisällytetty kriteerejä ympäristölainsäädännön noudattamisesta, vaarallisten päästöjen ja jätteiden vähentämisestä ja energiatehokkaasta toiminnasta. Tämän lisäksi myös sosiaaliset kriteerit ovat yhtä keskeisiä valinnassa: toimittajien on varmistettava turvalliset työolosuhteet, noudatettava työterveys- ja -turvallisuusstandardeja, vältettävä sopimattomia etuja, estettävä korruptio ja lahjonta sekä täytettävä kaikki työelämään liittyvät lakisääteiset vaatimukset.

SOL ei ole asettanut tulossuuntautuneita, mitattavia tai aikasidonnaisia tavoitteita liittyen toimittajiin. Toimittajia ja alihankkijoita kuitenkin auditoidaan säännöllisesti, ja SOL seuraa auditointien määrää vuosittain. Konsernille tullaan vuonna 2026 tuottamaan hankintapolitiikka, jossa on toimittajiin liittyviä linjauksia.



## Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen G1-3

Konsernilla on käytössä korruption ja lahjonnan vastainen politiikka, joka on osa konsernin henkilöstön ja yhteistyökumppaneiden eettisiä sääntöjä. SOL on päivittänyt vuoden 2025 aikana eettiset säännöt, ja vuoden 2026 alusta jokaisen solilaisen tulee suorittaa Eettiset säännöt -verkkokurssi kahden vuoden välein. Konsernin ilmoituskanava on tarkoitettu sekä omille työntekijöille että yhteistyökumppaneille korruptio- ja lahjontatapausten esilletuomiseksi.

Mikäli korruptio- ja lahjontatapauksia ilmenee, ne käsitellään tapauskohtaisesti. Mikäli tieto korruptiotapauksesta tulee ilmoituskanavan kautta, ilmoitukset otetaan käsittelyyn seitsemän päivän kuluessa niiden jättämisestä. SOL-konsernin Suomen yhtiöiden ilmoitukset käsittelee konsernin lakiosasto, ja ulkomaisia yhtiöitä koskevat raportit ohjataan kyseisen maan SOLin yhtiön tutkittavaksi. Tutkinta tehdään aina luottamuksellisesti, jotta ilmoittajan suoja ei vaarannu eikä vastatoimia synny. Tapauksen mukaan tutkintaan voidaan ottaa mukaan asiantuntijoita tai viranomaisia. Kun tutkinta valmistuu, päätös tai vastaus julkaistaan ilmoittajan omalla seurantalapalvelusivulla, jonne pääsee vain ilmoittamisen yhteydessä saadulla salasanelä. Päätös annetaan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa. Toteutettujen korjaavien toimenpiteiden seurannasta vastaa SOLin lakiosasto ja tarvittaessa yhtiön ylimmän johdon edustajat.

Ulkoisille kumppaneille ja toimittajille korruption ja lahjontaan liittyvät politiikat jaetaan käyttöön yhteistyön alussa, joko sopimuksen liitteinä tai erillisinä ohjeina, jotka määrittelevät yhteistyöhön liittyvät odotukset ja vaatimukset. Kaikkia toimintaperiaatteita päivitetään säännöllisesti, ja sidosryhmiä tiedotetaan muutoksista hyvissä ajoin.

## Riskitoiminnot korruption ja lahjonnan kannalta

Riskitoiminnoiksi on tunnistettu taloudellisesta näkökulmasta erityisesti suurempien hankintojen kanssa työskentelevät. Konsernissa kuitenkin koetaan, että taloudellista riskiä tärkeämpi on inhimillinen riski, joka muodostuu henkilöistä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työllistymiseen, ansioihin tai työlupuihin. Konsernissa on havaittu tarve seurata työlupuihin liittyvää riskiä tarkemmin. Riskitoimintoja ovat itsenäisessä asemassa toimivat esihenkilöt ja palveluohjaajat. Palveluohjaajat saavat esihenkilöitä vähemmän perehdytystä vastuuasemaan, ja saattavat toimia asemassa lyhyellä kokemuksella suomalaisesta työkuulttuurista ja konsernin yrityskulttuurista, jolloin väärin toimimisen riski kasvaa. Palveluohjaajien täydennyskoulutukseen on panostettu ja sitä jatketaan.

## Korruption ja lahjontaan liittyvä koulutus

Vuonna 2025 korruption ja lahjonnan vastainen koulutus oli osa kaikkien uusien solilaisten perehdytystä Suomessa. Kaikille Suomen toimihenkilöille ja johdolle toteutettiin lisäksi Eettisten sääntöjen koulutus

SOL Päivillä, jossa käsiteltiin korruptiota ja lahjontaa yhtenä osana. Koulutuksia ei ole kohdennettu erikseen riskitoiminnoille. Tanskassa ja Ruotsissa ei vielä ole erillisiä koulutusohjelmia näihin teemoihin liittyen, mutta ne otetaan käyttöön vuonna 2026. Baltiassa järjestetään vuosittain toimitusjohtajan ja HR-päällikön vetämä pakollinen koulutus kaikille esihenkilöille.

## Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset G1-4

Korruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisesta ei annettu SOLiin liittyviä tuomioita tai määrätty sakoja vuonna 2025. Konsernin tietoon ei tullut korruption tai lahjonnan vastaisten toimintatapojen tai standardien rikkomista.



YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

Yrityskulttuuri ja toimintaperiaatteet

Suhteet toimittajiin

Korruption ja lahjonnan havaitseminen ja ehkäiseminen

► **Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta**

► **Maksukäytännöt**

LIITTEET

## Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta G1-5

SOLilla ei ole suoraa poliittista vaikuttamista tai lobbaustoimintaa koskevia kuluja, eikä se osallistu poliittisiin kampanjoihin tai puolueiden tukemiseen. SOL kuitenkin osallistuu toimialaa ja liiketoimintaympäristöä koskevaan vaikuttamiseen niiden etujärjestöjen kautta, joiden jäsenenä se on. Tämä osallistuminen kohdistuu muun muassa alan parhaiden käytäntöjen edistämiseen, sääntelykehityksen seuraamiseen sekä liiketoiminnan toimintamahdollisuuksien tukemiseen. SOL ei ole rekisteröity EU:n avoimuusrekisteriin.



## Maksukäytännöt G1-6

**Keskimääräinen päivien määrä laskun maksamiseen siitä päivästä lähtien, kun sopimuksen tai lain mukainen maksuaika alkaa:**

- **Suomi:** Suomi: maksuja 67 503 - päiviä 22 - keskimääräinen päivien määrä laskun maksamiseen
- **Ruotsi:** SOLilla on 30 päivän keskimääräinen maksuaika, mutta keskimääräinen todellinen maksuaika on 34 päivää
- **Tanska:** 45 päivää, Kuluva kuukausi + 30 päivää
- **Baltia:** 18 päivää.

**Vakiomaksuehdot:**

- **Suomi:** 30, 14 tai 7 päivää
- **Ruotsi:** 30 päivää
- **Tanska:** Kuluvan kuukauden loppu + 60 päivää
- **Baltia:** 14 päivää vakio, top toimittajat 30 päivää

Tietoja ei kategorisoida toimittajaryhmien mukaan.

**Prosenttiosuus maksuista, jotka on suoritettu vakiomaksuehtojen mukaisesti:**

- **Suomi:** 71 %
- **Ruotsi:** 68 %
- **Tanska:** 100 %
- **Baltia:** 98 %

SOLilla ei ole vireillä oikeusprosesseja, jotka liittyvät myöhästyneisiin maksuihin.

**Maksukäytäntöihin liittyvät laskentaperiaatteet:**

Maksukäytäntöihin liittyvät tiedot kerätään eri maissa eri tavoin. Suomessa ja Ruotsissa talousjärjestelmä tuottaa tiedot automaattisesti, eikä manuaalista käsittelyä tarvita. Tanskassa ja Baltiassa tiedot perustuvat tilastoihin ja niitä käsitellään niiden pohjalta.

# Liitteet

---

## Liite: Yhtiökohtaiset päästöt, 2025

SOLIN VASTUULLISUUSTYÖ 2025

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

► **Yhtiökohtaiset päästöt**

E5 Materiaalivirrat

Henkilöstöön liittyvät luvut yhtiöittäin

	SOL Palvelut Oy	TekniClean A/S	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	SOL Baltics OÜ	SOL Facility Services AB	SOL Pesulapalvelut Oy	SOLEMO OY	SOL Henkilöstöpalvelut Oy	SOL Logistiikkapalvelut Oy	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	SOL Ruka Kiinteistöpalvelut Oy
<b>Scope 1 kasvihuonekaasupäästöt</b>											
Kasvihuonekaasupäästöjen Scope 1 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	392,9	17,2	948,4	905,4	130,6	18,6	5,1	6,5	57,1		88,5
<b>Scope 2 kasvihuonekaasupäästöt</b>											
Sijaintiperusteiset (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	61,1	67,9	18,0	118,9	13,9	171,3	3,8	12,8	10,3		5,6
Markkinaperusteiset (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	2,5	0,3	51,9	5,7		104,8	138,8	96,2			
<b>Scope 3 kasvihuonekaasupäästöt</b>											
Kasvihuonekaasupäästöjen Scope 3 -bruttopäästöjen kokonaismäärä (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	7 961,9	1 268,6	1 495,9	1 246,1	1 981,3	845,2	584,5	609,2	443,2		131,1
1. Ostetut tavarat ja palvelut	5 295,0	623,1	688,3	144,5	813,7	317,9	461,4	277,3	172,5		69,7
2. Tuotantohyödykkeet	321,2	110,4	173,2	74,1	18,1	17,3	10,1	5,6	0,0		29,2
3. Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope 1- tai Scope 2-päästöihin)	125,6	11,7	323,9	286,5	50,1	133,4	61,5	59,7	26,3		27,2
4. Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	361,0		12,9	0,7		267,6	27,8	1,1	0,3		
5. Toiminnasta muodostuva jäte	79,7	35,7	22,0	16,9	3,4	58,3	6,5	17,4	1,3		3,8
6. Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	216,9	1,0	101,5	150,3	99,1	14,4	1,6	33,2	59,2		1,1
7. Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	1 540,0	486,8	174,0	573,0	997,1	36,4	7,3	214,8	183,6		
8. Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	22,5							0,1			
15. Investoinnit							8,4				
<b>Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt</b>											
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteiset, tCO <sub>2</sub> -ekv.)	8 418	1 354	2 514	2 276	2 126	1 140	732	725	511		225

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

Yhtiökohtaiset päästöt

► **E5 Materiaalivirrat**

Henkilöstöön liittyvät luvut yhtiöittäin

**Liite: E5 Materiaalivirrat**

Käytetyt materiaalit vuonna 2025 (Velimark Oy:n ja DK:n tietojen perusteella)	Paino (kg)	Osuus kokonaismäärästä
Kokonaispaino tonneissa	1 516 453	100 %
Kemikaalit	831 500	55 %
EUDR puukuitu	259 797	17 %
Kierrätysmuovi	240 920	16 %
Muovi	66 634	4 %
Ei määritelty	49 286	3 %
Vesi	33 518	2 %
Kierrätyskuitu	14 600	1 %
Biokuitu (ei puukuidut)	10 470	1 %
Synteettinen kumi	8 453	1 %
Metalli	1 128	0 %
Tekstiilit	113	0 %
EUDR luonnonkumi	34	0 %
Biopohjaiset	18 %	
Kierrätetyt	17 %	
Muut	65 %	

Ostot Suomessa (Velimark Oy:n tietojen perusteella)	Paino (kg)
Yhteensä	867 353
Välineet	345 548
Kemikaalit	229 087
Tekstiilit	15 515
Muut	277 204
Biopohjaiset	29 %
Kierrätetyt	31 %
Muut	40 %

Materiaaliostot (SOLEMO Group)	Yhteensä (€)
Puhdistusaineet ja kemikaalit	4 308 390
Autokorjaukset	1 320 439
Tekstiilit	1 090 033
Koneet, laitteet ja varaosat	881 424
Ruokapalvelut	626 482
Pienet sähkölaitteet	202 779
IT-laitteet	183 148
Painatus	134 479
Vesihuolto- ja kastelujärjestelmät	125 990
Paperitarvikkeet	107 622
Langattomat viestintälaitteet kuten matkapuhelimet	64 152
Paperituotteet	51 535
Pakkausmateriaalit	41 990
Muut ei-kestävät tuotteet	28 989
Kalusteet	16 352
Kiinteistöjen ylläpito Hankinnat	7 197

YLEISET TIEDOT

YMPÄRISTÖVASTUU

SOSIAALINEN VASTUU

HALLINNOLLINEN VASTUU

LIITTEET

Yhtiökohtaiset päästöt

E5 Materiaalivirrat

► **Henkilöstöön liittyvät luvut yhtiöittäin**

Liite: Henkilöstöön liittyvät luvut yhtiöittäin

	SOLEMO Oy	SOL Palvelut Oy	SOL Pesulapalvelut Oy	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	SOL Henkilöstöpalvelut Oy	SOL Logistiikkapalvelut Oy	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	Ruka 911 Kiinteistöpalvelut Oy	SOL Baltics OÜ	TekniClean A/S	SOL Facility Services AB
Henkilöstön määrä tilikauden lopussa	22	6 039	139	576	788	1 370	25	1 745	293	1 494	
Miehiä	5	2 362	5	498	506	765	19	408	244	596	
Naisia	17	3 677	134	78	282	605	6	1 337	49	898	
Vakituisten työsuhteiden määrä	22	5 581	136	515	213	91	25	1 419	238	669	
Miehiä	5	2 149	5	450	142	71	19	312	198	359	
Naisia	17	3 432	131	65	71	20	4	1 107	40	310	
Ikäjakauma											
Alle 30 v.	1	1 646	49	167	345	817	3	122	51	300	
30–50 v.	10	2 978	53	227	329	386	10	535	174	770	
Yli 50 v.	11	1 415	37	182	114	167	12	1 088	68	424	
Työehtosopimusten kattavuus (%)	82 %	100 %	100 %	99 %	99 %	100 %	100 %	0 %	95 %	100 %	
Työhön liittyvien työtapaturmien lukumäärä (kaikki)	0	191	1	35	49	36	0	13	17	24	
Työperäisten vammojen, työtapaturmien ja työperäisten terveysongelmien vuoksi menetettyjen työpäivien lukumäärä	0	1 246	0	75	514	206	40	812	826	0	
Niiden työntekijöiden prosenttiosuus, jotka ovat käyttäneet perheeseen liittyviä vapaita	0 %	2,52 %	3,60 %	2,95 %	2,79 %	0,88 %	4 %	9,20 %	5,50 %	7,70 %	
Sukupuolten välinen palkkaero (%)	32 %	-0,20 %	35 %	6 %	8 %	7 %	-	18 %*	0 %	1%**	

\* Tieto puuttuu Latvian osalta \*\* SOL 1 %, Asteri 2,5 %

SOL