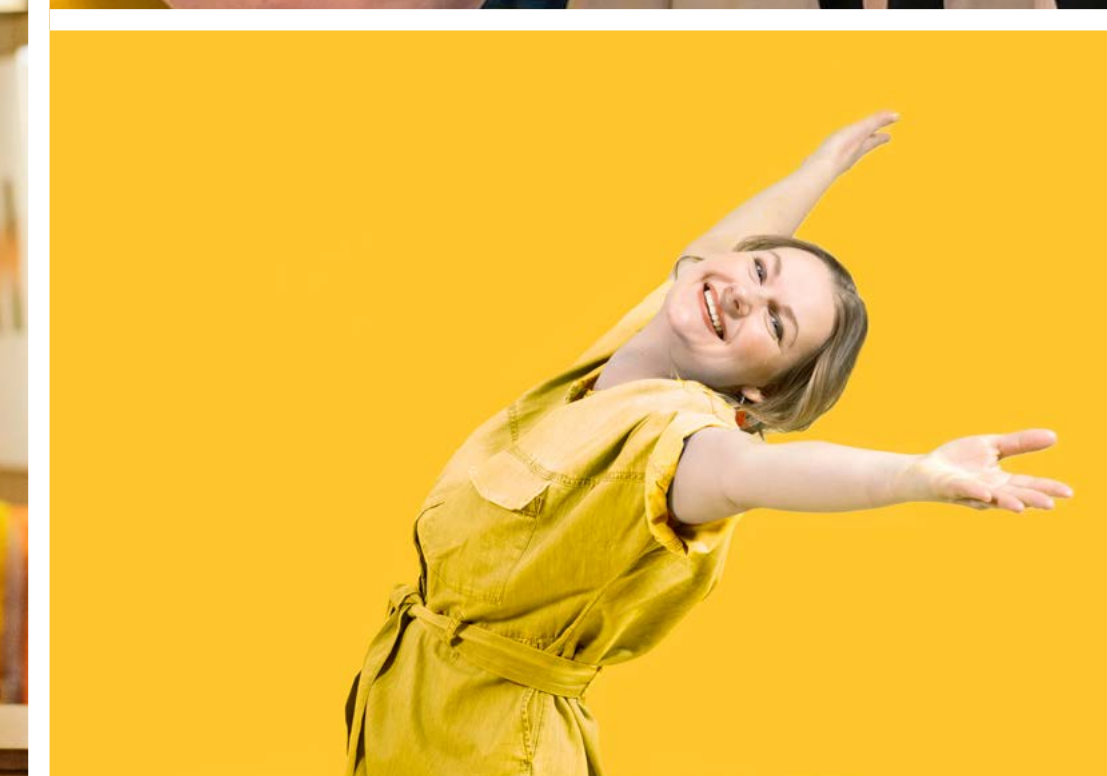
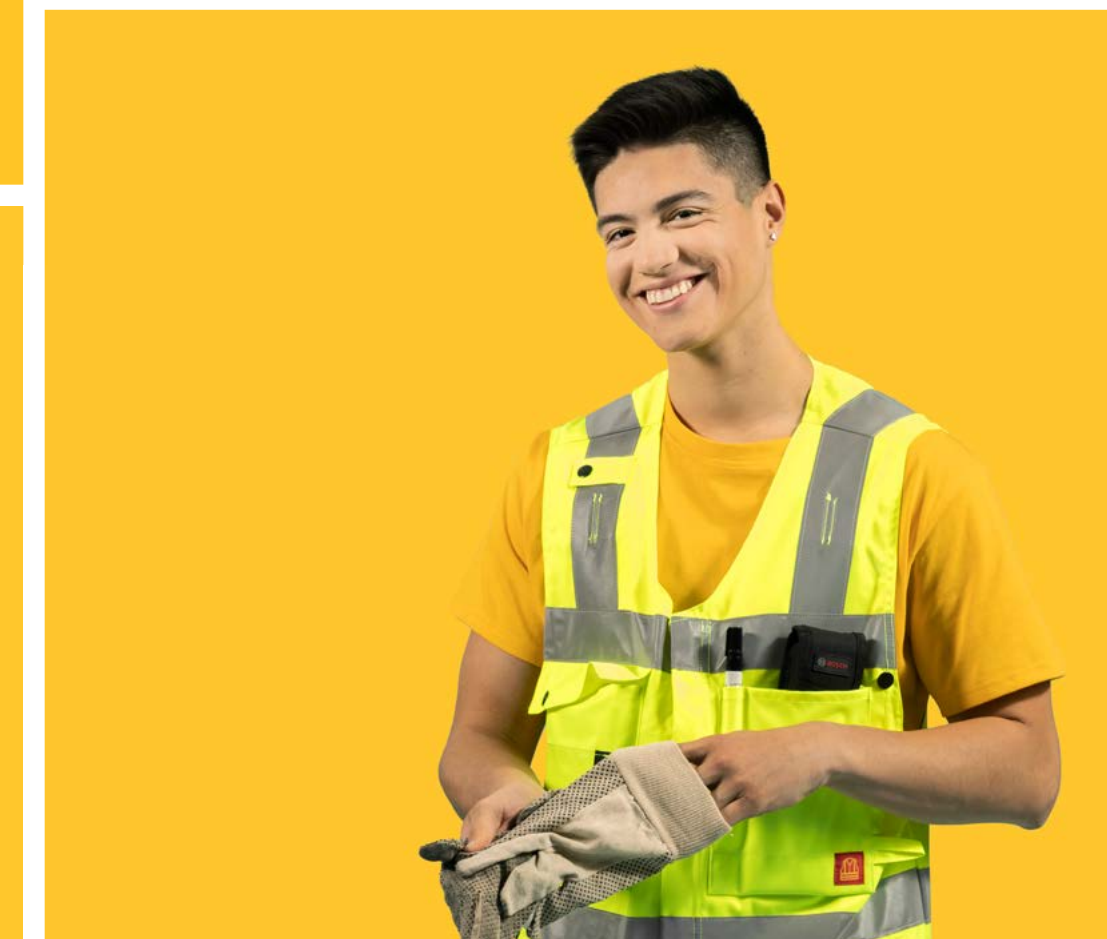




Kohti vastuullisempaa huomista



Vastuullisuusraportti 2024



Tähtäämme vastuullisuustyön edelläkävijäksi

Suomalaisena ja kansainvälisesti toimivana perheyhtiönä
huolehdimme ympäristöstä, henkilöstöstämme ja asiakkastamme
– tekemällä sen hyvää hallintotapaa kunnioittaen.

Olemme perinteisesti olleet Suomen 20 suurimman
yksityisen työnantajan joukoissa ja alueellisesti
merkityksemme saattaa olla tätäkin suurempi.
Meillä on aito mahdollisuus vaikuttaa ympäröivään
yhteiskuntaan ja sen asenteisiin toimintamme kautta.
Haluamme tehdä oikeita ja vastuullisia ratkaisuja
edistääksemme yhteistä hyvää.

SOL on tehnyt erillistä vastuullisuusraportointia jo
vuodesta 2010 asti. Vastuullisuus on ollut jo pitkään
osa toimintaamme, nyt siihen on tulossa kiristyvien
vastuullisuus- ja kestävyystyön vaatimusten myötä lisää
kierroksia. Tässä vastuullisuusraportissa käymme läpi
SOLin tärkeimmät vastuullisuusteemat sekä kerromme

vuoden 2024 aikana tehdystä vastuullisuustyöstä.
Raportti sisältää SOL-konsernin kaikki yhtiöt siltä osin,
kuin tiedot ovat olleet saatavissa.

Raportti on laadittu soveltuvien osien EU:n
kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate
Sustainability Reporting Directive) periaatteiden
mukaisesti ja se on ensimmäinen askel kohti
varsinaista ESRS-standardien (European Sustainability
Reporting Standards) mukaista raportointia.
Ensimmäinen varsinainen standardien mukaan tehty
raportti tullaan julkaisemaan vuodelta 2027 osana
tilinpäätöstä keväällä 2028.

Sisältö

1	Vastuullisuuden kohokohdat 2024	3
2	Omistajien tervehdys	6
3	Vastuullisuustyön lähtökohdat	8
4	Sitoutuminen vastuullisuuteen	12
5	Ympäristövastuu	18
6	Sosiaalinen vastuu	23
7	Vastuullinen hallinto	33
8	Vastuullisuus yhtiökohtaisesti	37
	SOL Palvelut Oy	37
	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	39
	SOL Henkilöstöpalvelut Oy ja Logistiikkapalvelut Oy	41
	SOL Pesulapalvelut Oy	43
	SOL Baltiassa, Ruotsissa ja Tanskassa	46
9	SOLin historia aikajanalla	49
10	Raportointiperiaatteet	50
11	Data taulukoina	53
12	ESRS-vastaavuus	57
13	Vastuullisuussanasto	58

Tunnusluvut 2024

Toimintaa **6** maassa
Suomi, Ruotsi, Tanska, Viro, Latvia, Liettua

Konsernin liikevaihto

375,8 milj.€

Suomen liikevaihto **300,3 milj. €**
ja ulkomaiden **77,6 milj. €**
(sisäistä kauppaa ei ole eliminoitu)

Konsernin verokädenjälki

164,8 milj.€

SOL Suomi Yhtiöiden verokädenjälki

126,4 milj.€

Konsernin henkilöstömäärä
31.12.2024

13 419

72 % vakinaisia

Henkilöstömäärä Suomessa

9 700

Yli **1/3** Suomessa
työskentelevistä on alle 30-vuotiaita

SOL Palvelut Oy 187,51 milj. €
SOL Henkilöstöpalvelut Oy 39,98 milj. €
SOL Kiinteistöpalvelut Oy 35,00 milj. €
SOL Logistiikkapalvelut Oy 21,11 milj. €
SOL Pesulapalvelut Oy 8,74 milj. €
SOLEMO Oy 8,01 milj. €

Konserniyritykset
Suomessa

Liikevaihdon
suuruuden mukaan

Konsernin kokonaishiilijalanjälki

18 685 tCO₂e

Konsernin hiilijalanjälki liikevaihtoa kohden

49,7 tCO₂e/milj.€

Konsernin hiilijalanjälki työntekijää kohden

1,5 tCO₂e/hlö

SOL Suomi Yhtiöiden hiilijalanjälki

17 170 tCO₂e

Laajensimme päästölaskentamme kattavuutta huomattavasti, jotta voimme jatkossa vastata EU:n kestävyysraportointidirektiivin linjaamien ESRS-standardien vaatimuksiin. Näin ollen tulokset eivät ole verrannollisia edelliseen vuoteen.

Tavoitteenamme on laatia ilmastotiekartta päästöjen vähentämiseksi vuoden 2026 aikana.

Kehitimme liiketoimintaamme vastuullisuus edellä

Vuoden 2024 aikana panostimme laajasti vastuullisuustyöhön niin liiketoiminnan kehittämisen kuin raportoinnin näkökulmasta. Näemme vastuullisuuden oleellisena osana liiketoimintamme kehitystä, joten raportoinnin kehittämisen ohella olemme vahvasti vieneet eteenpäin myös vaikuttavuustyötämme Suomen liiketoiminnoissa. Työn tarkoituksena on ollut selkeyttää liiketoimintamme tuomaa hyötyä asiakkaillemme ja ympäristölle erityisesti kestävyysnäkökulmasta. Olemme ymmärtäneet, että monet SOLin toimintatavat edistävät SOLin oman vastuullisuuden lisäksi myös laajemmin kestävää tulevaisuutta ja yhteiskuntaa. Liiketoimintamme vaikuttavuutta voimmekin kuvata kädenjälkenämme:



Hyvinvointikädenjälki



Osaamiskädenjälki



Merkityksellisyyskädenjälki



Ympäristökädenjälki

Hyvä työ palkitaan

Vuonna 2024 SOL Palvelut jakoi henkilöstölleen (yhteensä lähes 6 000 työntekijää ja toimihenkilöä) noin 700 000 euroa kertaluonteisena kannustepalkkiona kiitokseksi hyvästä työstä.

Kannustepalkkioina
henkilöstölle noin

700 000 €

Suomen suurin poistotekstiilipilotti

Toteutimme tekstiili- ja kierto-talouspalveluita tuottavan Vilikkalan kanssa Suomen suurimman poisto-tekstiilipilotin, jossa 3 500 kiloa käytöstä poistettuja työvaatteita ja pesupusseja muokattiin 20 000 huopaiseksi tuotteeksi, kuten istuinalustoiksi. Projekti toteutettiin kotimaisin voimin yhteistyössä Resterin, Kolmituotteen ja Ykkös-muovin kanssa.



Vahvaa osaamisen kehittämistä

Henkilöstömme osaamisen kehittämisen lähtökohtana on asiakastarpeet – nyt ja tulevaisuudessa. Määrittelemme vuosittain henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet niin yritys- kuin aluetasolla. Tunnistetut kehittämiskohdat muodostavat vuosittaisen koulutusohjelman ja -kalenterin, jonka mukaan esihenkilöt laativat omalle henkilöstölleen koulutussuunnitelman toimintasuunnitelman yhteyteen. Vuonna 2024 SOL Suomen henkilöstölle kertyi koulutustunteja 5,3 tuntia henkilöä kohden.

Aloitimme palvelukohtaisen hiilijalanjälkilaskentatyökalun kehittämisen

Ryhdyimme selvittämään vuoden 2024 aikana palveluidemme hiilijalanjälkeä, jotta voimme kehittää toimintaamme entistä vähäpäästöisemmäksi ja auttaa myös asiakkaitamme saavuttamaan heidän ilmastotavoitteensa. Aloitimme palvelukohtaisen hiilijalanjälkilaskentatyökalun kehittämisen SOL Palveluiden kanssa ja vuoden 2025 aikana työ jatkuu kaikissa liiketoiminnoissamme, mukaan lukien kansainväliset yhtiömme Baltiassa, Ruotsissa ja Tanskassa.



Y-Säätiön asukkaille työllistymismahdollisuuksia

SOL Henkilöstöpalvelut Oy ja SOL Logistiikkapalvelut Oy solmivat yhdessä Y-Säätiön kanssa yhteistyösopimuksen työnhakukanavan luomisesta Y-Säätiön asukkaille. Yhteistyön tavoitteena on tarjota säätiön asukkaille matalan kynnyksen työllistymismahdollisuuksia sekä asiakasyrityksille mahdollisuuksia saada tehtävän edellyttämää osaamista ja työpanosta.

Kehitimme päästö-laskentaamme vastaamaan EU:n kestävyysraportointivaatimuksia

Haluamme seurata tarkasti liiketoiminnastamme aiheutuvia päästöjä. Niinpä toteutimme vuoden 2024 hiilijalanjälkilaskennan EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimusten mukaisesti hyödyntäen GHG Protocol -standardeja. Laskenta laajennettiin kattamaan kaikki SOLin Suomen yhtiöiden toiminnan kannalta olennaiset päästölähteet (scope 1–3) kaikki tytäryhtiöt mukaan lukien sekä kaikki kansainväliset yhtiöt suorien päästöjen ja ostetun energian epäsuorien päästöjen (scope 1–2) osalta.



Kohti kestävyysraportointia

Tavoitteenamme on edetä vastuullisuusraportoinnissamme EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) määrittelemässä aikataulussa kohti ESRS-standardien (European Sustainability Reporting Standards) mukaista raportointia. Vuoden 2024 aikana toteutimme Suomen liiketoiminnoissa ESRS-standardien mukaisen kaksoisolennaisuustarkastelun, jossa arvioimme kestävyysnäkökulmia niiden todennäköisyyden ja vaikuttavuuden kautta. Työn avulla tunnistimme SOLin oleelliset vastuullisuusnäkökulmat, joille määrittelimme yhtiökohtaisesti tavoitteet. Tavoitteena on, että myös kansainvälisissä yhtiöissä laaditaan tarkemmat vastuullisuus- ja vaikuttavuustyön tavoitteet vuoden 2025 aikana.

Perheyhtiönä kestävällä tiellä

Vuosi 2024 oli monella tapaa merkittävä SOLille. Jatkoimme määrätietoista työtämme vastuullisen ja kannattavan liiketoiminnan kehittämiseksi ja pitkäaikainen työmme alkaakin kantaa hedelmää. Konsernin liiketoimintojen tulokset ovat kautta linjan kehittyneet myönteisesti, ja erityisesti Ruotsissa tehdyt toimenpiteet ovat kääntäneet haastavan tilanteen selkeäksi menestykseksi. Vuoden lopussa toteutettu yrityskauppa oli merkittävä askel kansainvälisessä kasvussamme.



Perheyhtiön johtajina
toimivat sisaruspari
Juhapekka Joronen ja
Peppi Kaira.

Vuonna 2024 etenimme vastuullisuustyössä määrätietoisesti. Otimme käyttöön uuden työkalun vastuullisuusraportointiin ja rakensimme vahvan perustan tulevalle työlle vaikuttavuustyökentelymme avulla. Sitoutimme henkilöstömme mukaan vastuullisuusohjelmien suunnitteluun ja toteutukseen – jokaiselle liiketoiminnalle laadittiin oma ohjelma, joka ohjaa toimintaa pitkäjänteisesti.

Panostimme myös entistä vahvemmin turvalliseen, yhdenvertaiseen ja kannustavaan työympäristöön. Työntekijöidemme hyvinvointi ja turvallisuus ovat meille ensisijaisia: meille on tärkeää, että jokainen pääsee päivän päätteeksi turvallisesti kotiin. Seuraamme työturvallisuutta systemaattisesti, ja kehitystyömme on tuottanut selkeitä tuloksia. Tämä ei olisi ollut mahdollista ilman henkilöstön aktiivista panosta – lämmin kiitos jokaiselle mukana olleelle!



Arvojen mukainen tulevaisuus

Perheyhtiönä meille on tärkeää rakentaa tulevaisuutta, joka heijastaa arvojamme. Olemme sitoutuneet vastuulliseen toimintaan ja odotamme samaa myös kumppaneiltamme. Palvelualan yrityksenä henkilöstömme on tärkein voimavaramme, ja siksi sosiaalinen vastuu on meille ensisijainen. Keskiössä on positiivinen, kannustava ja monimuotoinen yrityskulttuuri, jossa työntekijät voivat hyvin ja saavat kehittyä ammatillisesti.

Vuonna 2024 työllisyyden tilanne toi mukanaan haasteita. Työnhakijoita on paljon ja kaikille ei riitä työpaikkoja. Tämä haastaa meidät etsimään uusia tapoja tarjota työmahdollisuuksia ja vahvistaa alan vetovoimaa tulevaisuudessa.

Maailmantilanne ja geopoliittinen epävarmuus leimasivat myös viime vuotta. Vaikka vaikutusmahdollisuutemme ovat rajalliset, meidän on tärkeää toimia vastuullisesti ja sopeuttaa liiketoimintaamme muuttuvaan maailmaan. Kehitämme palveluitamme entistä

”Kehitämme palveluitamme entistä kestävämmiksi ja haluamme olla vahvemmin tukena asiakkaidemme vastuullisuustyössä.”

”Vastuullisuuden saralla olemme ottaneet vuoden 2024 aikana isoja harppauksia eteenpäin ja laittaneet perustukset kuntoon.”

kestävämmiksi ja haluamme olla vahvemmin tukena asiakkaidemme vastuullisuustyössä.

Vuonna 2025 keskitymme strategisen vastuullisuustyön vahvistamiseen. Viestinnän ja koulutuksen merkitys kasvaa, jotta koko henkilöstömme sitoutuu yhteisiin tavoitteisiin. Tiivistämme yhteistyötä asiakkaidemme kanssa ja otamme uuden askeleen perustamalla Suomeen viestintä- ja vastuullisuusjohtajan tehtävän.

Tulevaisuuteen suhtaudumme toiveikkaina, mutta realistisina. Seuraamme tarkasti yritys vastuusäätelyn kehitystä, mutta meille vastuullisuus ei ole vain lainsäädännön velvoite – se on arvoihin perustuva tapa toimia. Suomalaisena perheyhtiönä kannamme vastuumme niin nykyisistä kuin tulevista sukupolvista.

Pitkäjänteinen, arvoihin nojaava työ on menestyksemme kivijalka.

Visiomme on olla asiakkaillemme ylivoimainen kumppani ja tuottaa positiivisia elämyksiä

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

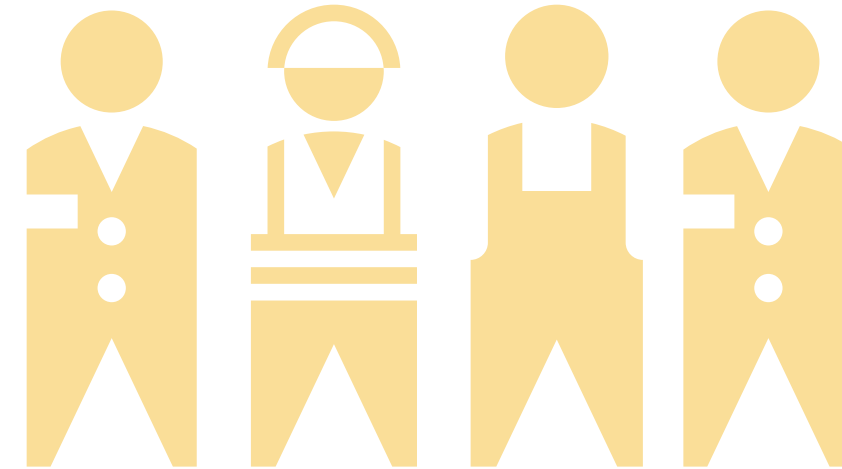
SOL lyhyesti

SOL on suomalainen, kansainvälisesti toimiva perheyritys, joka tarjoaa palveluita eri toimialoille. Suomessa tuotamme siivous-, toimitila-, kiinteistönhoito- ja talotekniikka- ja turvallisuuspalveluita. Lisäksi tuotamme henkilöstövuokraus-, logistiikan ulkoistuspalveluita ja pesulapalveluita. Asiakaspalvelukeskuksemme yhdistää hälytys- ja etähallintapalvelut yhdeksi kokonaisuudeksi, joka tukee asiakkaidemme toimintaa tehokkaasti ja luotettavasti.

Kansainvälisesti toimimme Ruotsissa, Tanskassa ja Baltian maissa (Viro, Latvia, Liettua), joissa tarjoamme siivous-, toimitila-, kiinteistönhoito- ja talotekniikkapalveluita.

Työllistämme konsernitasolla yli 13 000 henkilöä ja kannamme vastuuta heidän työympäristöstään ja -viihtyvyydestään. Pitkjänteisellä henkilöstön osaamisen kehittämisellä koulutamme alamme parhaat osaajat. Tarjoamalla työmahdollisuuksia erilaisille ihmisille edistämme monimuotoisen työyhteisön rakentamista.

Johtamisfilosofiamme perustuu positiiviseen ja aurinkoiseen ihmiskuvaan. Uskomme, että jokaisella on halu kehittyä ja onnistua työssään. Haluamme tukea tätä tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia ja urapolkuja.



SOL-konsernin muodostavat:

► Suomi:

- Emoyhtiö SOLEMO Oy
- SOL Palvelut Oy:n liiketoiminta-alueet: siivous- ja toimitilapalvelut
- SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n liiketoiminta-alueet: kiinteistö-, talotekniikka- ja turvallisuuspalvelut
- SOL Pesulapalvelut Oy:n liiketoiminta-alueet: pesulapalvelut
- SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja SOL Logistiikkapalvelut Oy:n liiketoiminta-alueet: henkilöstövuokraus-, rekrytointi- ja ulkoistuspalvelut

► Tanska: TekniClean A/S:n liiketoiminta-alueet: siivous- ja konsultointipalvelut

► Baltia (Viro, Latvia, Liettua): SOL Baltics OÜ:n liiketoiminta-alueet: siivous-, kiinteistö ja talotekniikkapalveluliike

► Ruotsi: SOL Facility Services AB, SOL Facility Services Stocholm AB ja Asteri Facility Solutions AB:n liiketoiminta-alueet: siivous-, teollisuus-, kiinteistö- ja toimitilapalvelut.

Kehitämme yrityksemme toimintaa entistä vastuullisemmaksi kaikilla osa-alueilla. Panostamme yhä systemaattisemmin ja määrätietoisemmin ympäristövastuuseen ja hyvän hallinnon toteuttamiseen sosiaalisen vastuun ohella.

Vastuullisuus näkyy arvoissamme

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

Noudatamme lakeja, sääntöjä ja paikallisten viranomaisten ohjeita kaikissa toimintamaissamme. Huolehdimme verois-
tamme ja maksuistamme, joilla edelleen ylläpidetään yhteiskun-
nan palveluita ja infrastruktuuria. Toimimme vastuullisesti niin,
että toimintamme tuottaa arvoa kaikille sidosryhmillemme.

Tärkein resurssimme arvonaluonnissamme on osaava ja motivoi-
tunut henkilöstömme. Tarjoamme matalan kynnyksen työpaik-
koja ja tunnemme erityisvastuuta nuorten ja maahanmuuttajien
työllistäjänä. Haluamme työllistää heitä, joilla työkokemus on
vielä vähäisempää. Työllistyminen tukee osallisuutta, ehkäisee
syrjäytymistä ja avaa ovia koulutukseen ja urapoluille. SOLin
pitkään hiotut kulttuurijohtamisen prosessit ja yrityksen arvot
mahdollistavat työntekijöiden kehittymisen.

Toimimme sekä yritys- että kuluttajamarkkinoilla, ja palvelui-
demme loppukäyttäjänä on aina ihminen – siksi panostamme
palveluidemme luotettavuuteen ja turvallisuuteen.

Kaikkea toimintaamme ohjaavat yrityksemme arvot, jotka näky-
vät jokapäiväisessä työssämme ja asiakaskohtaamisissa:

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

ILOINEN TYÖN TEKEMINEN syntyy, kun työntekijä
kokee itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Hän saa kou-
lutusta, kannustusta, palautetta ja työuran kehitysmah-
dollisuuksia niin, että voi tuntea onnistumisen iloa.

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

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

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

*Rakennamme
arvojemme mukaista
liiketoimintaa.*



Aurinkokuntaamme ohjaavat megatrendit

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



Tärkeimmät resurssimme:

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

Muut resurssit:

- Oma pääoma, työvälineet ja kalusto

Jatkuvan osaamisen kehittäminen korostuu teknologian muuttaessa toimintatapoja.

Arkiluovuus

Aurinkoisen tyytyväinen asiakas

Iloinen työn tekeminen

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

SOLin arvoa luovat prosessit:

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

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

Vaikutukset henkilöstölle ja yhteiskunnalle:

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



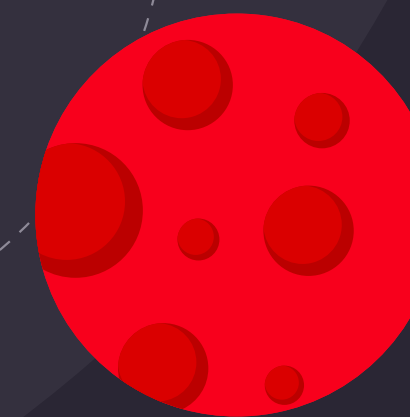
Pandemiat ja epidemiat yleistyvät, jolloin tilojen puhtauden ja turvallisuuden merkitys korostuu.

Luotettavuus

Yrittäjyys

Vaikutukset asiakkaalle:

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



Teemme tiivistä sidosryhmä- yhteistyötä

Olemme tunnistaneet toiminnallemme kuusi merkittävintä sidosryhmää ja heidän odotuksensa.

Keskeisimmät sidosryhmämme ovat asiakkaat ja työntekijät. Palvelemme pääosin yritysasiakkaita, mutta pesulatoiminnassa myös kuluttajat ovat tärkeä asiakasryhmä.

Ajattelemme kaikkien sidosryhmien olevan yhteistyökumppaneitamme, joiden kanssa haluamme työskennellä ja kehittää toimintoja yhdessä. Uskomme, että sidosryhmien osallistamisen avulla voimme kehittää yhä kestävämpiä ja tiiviimpiä palveluita. Tämän vuoksi SOLin johto tapaa säännöllisesti asiakkaita, työntekijöiden edustajia ja toimittajia. Toteutimme vuonna 2023 laajan sidosryhmätutkimuksen, jonka avulla selvitimme sidosryhmien tärkeimpiä odotuksia vastuullisuustyömme suhteen. Tärkeimmät sidosryhmämme ja niiden odotukset on koottu oheiseen kuvaan.



Työntekijät

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

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

Yhteistyökumppanit

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

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

Yritysasiakkaat

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

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

Ammattiliittojen edustajat

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

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

Kuluttaja-asiakkaat

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

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

Viranomaiset

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

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

Toiminnallamme vastaamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin



Vastuullisuustyön keskeisenä lähtökohtana toimii YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDGs), jotka tarjoavat yhteisen, kansainvälisesti hyväksytyn viitekehyksen yritysten vastuullisuustyön määrittelyyn, mittaamiseen ja kehittämiseen. Maailmanlaajuiset, vuonna 2015 asetetut tavoitteet ohjaavat kehitystä kohti ympäristöllisesti kestävää, sosiaalisesti oikeudenmukaista ja taloudellisesti tasapainoista tulevaisuutta vuoteen 2030 mennessä.

Olemme SOLilla sitoutuneet YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin ja tunnistaneet niistä seitsemän toimintamme kannalta olennaisinta:



Tavoite 4: Takaamme kaikille avoimen, tasa-arvoisen ja laadukkaan koulutuksen sekä oppimis-mahdollisuudet. 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 hankintaan. Tavoitteenamme on, että 100 % hallinnoimistamme kiinteistöissämme energia on uusiutuvaa.



Tavoite 8: Edistämme kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja. Työllistämme yli 13 000 henkilöä Suomessa, Baltiassa, Ruotsissa ja Tanskassa, minkä lisäksi vähennämme merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy töissä tai opiskele (tavoite 8.6). Olemme merkittävä maahanmuuttajataustaisten ihmisten työllistäjä. Takaamme turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille.



Tavoite 10: Vähennämme eriarvoisuutta ja takaamme yhtäläiset mahdollisuudet (tavoite 10.3) sekä edistämme tasa-arvoa ja yhteiskunnallista osallistumista (tavoite 10.2). Tuemme tätä muun muassa kotouttamalla työntekijöidemme perheitä, jotta he voivat osallistua täysipainoisesti suomalaiseen yhteiskuntaan ja työyhteisöön.



Tavoite 12: Varmistamme kulutus- ja tuotantotapojen kestävyden. Teemme jatkuvasti toimia resurssiviisauden ja kiertotalouden edistämiseksi sekä vähentääksemme jätteen syntymistä (tavoite 12.5).



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

Kaksoisolennaisuus-analyysi

Vuoden 2024 aikana ryhdyimme valmistautumaan EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) velvoitteesta ESRS-standardien (European Sustainability Reporting Standards) mukaiseen raportointiin. Standardien mukaisesti vastuullisuustyön lähtökohtana on olennaisten teemojen tunnistaminen kahdensuuntaisen olennaisuusanalyysin avulla.

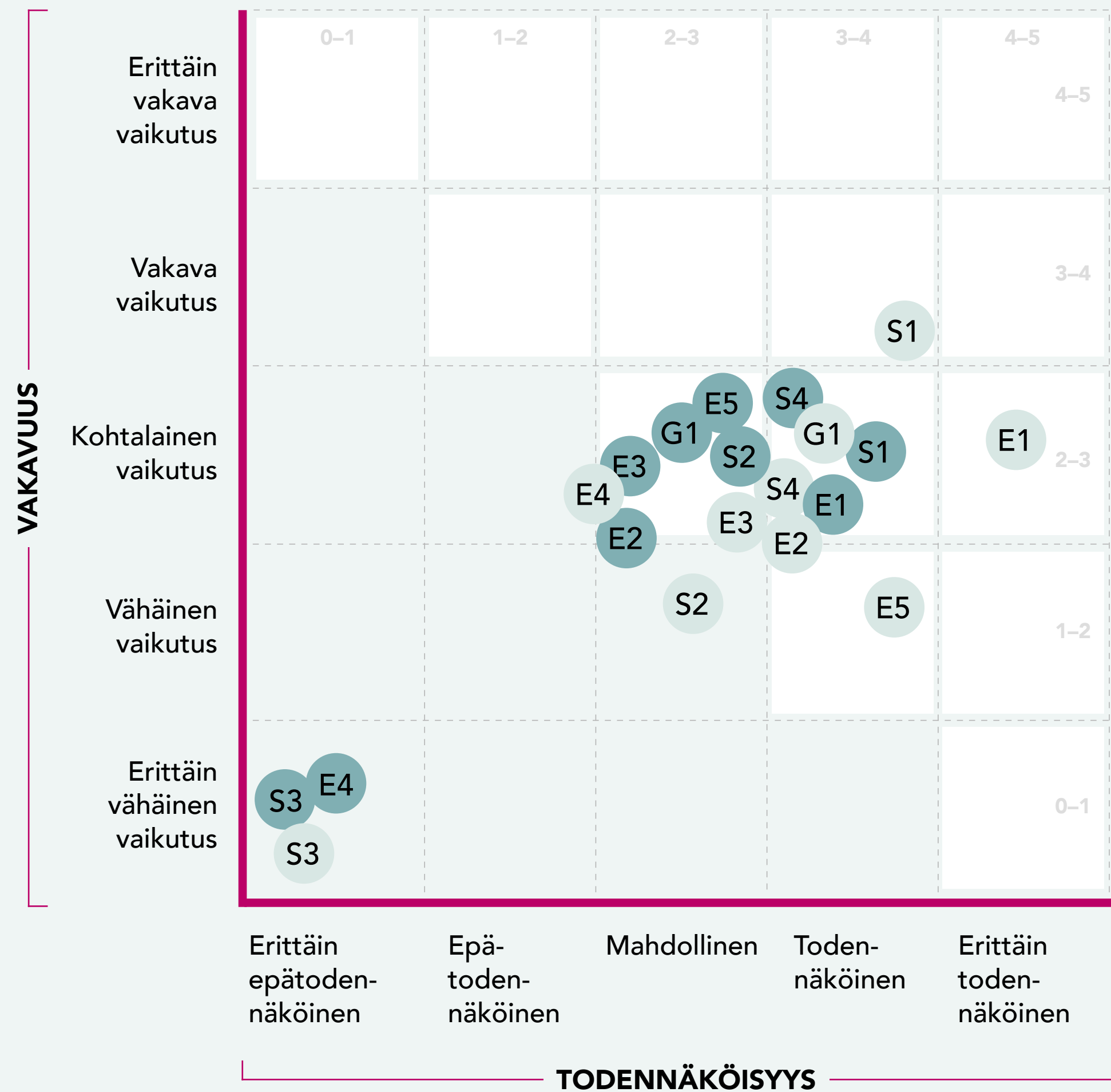
Valmistauduimme EU:n kestävyysraportointiin tunnistamalla olennaiset kestävyysteemat kahdensuuntaisen olennaisuusanalyysin avulla.



Tarkastelun aikana selvitimme, miten megatrendit ja YK:n kestävä kehityksen tavoitteet vaikuttavat toimintaamme sekä kysyimme sidosryhmiltämme, mitkä kestävyysnäkökulmat he kokevat tärkeiksi. Analysoimme omat resurssimme, arvoketjumme ja toiminnan vaikutukset ihmisiin, ympäristöön ja talouteen ESRS-standardien mukaisesti. Arvioimme kestävyysnäkökulmien vakavuutta, todennäköisyyttä ja taloudellista merkitystä sekä vertasimme tuloksia ulkopuoliseen riskikartoitukseen. Lopuksi määrittelimme meille olennaisimmat vastuullisuustyön tekijät ja liiketoimintariskit, joita seuraamme ja päivitämme osana raportointia. Tunnistetuille oleellisille näkökulmille määriteltiin lisäksi yhtiökohtaiset tavoitteet.

Kaksoisolennaisuusanalyysi toteutettiin yhtiökohtaisesti, jotta liiketoimintojen erot saatiin huomioitu mahdollisimman hyvin. Analyysiin osallistuivat SOL-konsernin suomalaiset tytäryhtiöt ja lopullisen arvioinnin suoritti emoyhtiö SOLEMO Oy. Tavoitteena on, että kansainväliset yhtiöt tulevat hyödyntämään tehtyä työtä omassa arvioinnissaan vuoden 2025 aikana. Analyysin tulokset on esitetty seuraavan sivun matriisissa, joka on koottu ESRS-aihealueiden mukaan. Olennaisiksi teemoiksi nousivat ilmastonmuutos, resurssien käyttö ja kiertotalous, oma työvoima, kuluttajat ja loppukäyttäjät sekä liiketoiminnan harjoittaminen.

Seuraavalla sivulla...



SOL-konsernin kaksoisolennaisuusanalyysin yhteenveto

Olennaisuusanalyysissä eri kestävyysnäkökulmia on arvioitu seuraavasti:

- Kestävyysvaikutukset (I = Impact)
- Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet (R = risk, O = opportunity)

Kirjain- ja numerolyhenteet puolestaan kertovat arvioidun kestävyysnäkökulman aiheen seuraavasti:

TEEMA	STANDARDI	AIHEPIIRI	OLENNAISUUS
Ympäristö	E1	Ilmastonmuutos	x
	E2	Pilaantuminen	
	E3	Vesivarat ja merten luonnonvarat	
	E4	Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit	
	E5	Resurssien käyttö ja kiertotalous	x
Sosiaalinen	S1	Oma työvoima	x
	S2	Arvoketjun työntekijät	
	S3	Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	
	S4	Kuluttajat ja loppukäyttäjät	x
Hallinnollinen	G1	Liiketoiminnan harjoittaminen	x

Olennaiset vastuullisuusteemamme

Toteutetun kaksoisolennaisuusanalyysin pohjalta linjasimme olennaiset teemat, joihin keskitymme vastuullisuustyössämme nyt ja lähivuosina. Linjatut teemat linkittyvät vahvasti liiketoimintamme kehittämiseen. Vuoden 2024 aikana panostimme laajasti vaikuttavuustyöskentelyyn, jonka tarkoituksena oli selkeyttää liiketoimintamme tuomaa hyötyä asiakkaillemme, ympäristölle ja yhteiskunnalle erityisesti vastuullisuusnäkökulmasta. Tätä työmme vaikuttavuutta kutsumme kädenjäljeksemme.



Ympäristövastuu

Haluamme olla mukana työssä ilmastomuutoksen hillitsemiseksi sekä auttaa myös asiakkaitamme ympäristövaikutusten vähentämisessä. Omien päästöjen seuranta ja vähentäminen, resurssiviisaus ja kiertotalouden edistäminen sekä palveluiden kehittäminen yhä ympäristökestävämpään suuntaan ovat merkittävässä osassa vastuullisuustyötämme.



Ympäristökädenjälki

- Vähäpäästöiset palveluvaihtoehdot
- Tekstiilien käyttöiän pidentäminen
- Vähentynyt muovin ja metallin käyttö



Sosiaalinen vastuu

Osaava ja motivoitunut henkilöstö on tärkein resurssimme. Avainasemassa ovat positiivinen ja kannustava yrityskulttuuri, monimuotoinen ja tasa-arvoinen henkilöstö, terveelliset ja turvalliset työolot sekä mahdollisuudet kouluttautua. Haluamme varmistaa korkean asiakastytyvyyden sekä kehittää palveluitamme yhä vaikuttavampaan suuntaan siten, että voimme varmistaa asiakkaidemme kiinteistöjen, tilojen ja tekstiilien turvallisuuden ja terveellisyyden ja henkilöstömme onnistumisen.



Hyvinvointikädenjälki

- Palveluiden terveys- ja turvallisuushyödyt
 - Tilojen siivous-, huolto ja vartitointipalvelut
 - Tekstiilien puhdistus
- Työntekijöiden hyvinvointi asiakasyrityksissä



Osaamiskädenjälki

- Asiakkaan menestyksen tukeminen
- Mahdollisuus työllistää ja kouluttaa
- Työntekijöiden ammattitutkinnot
- Koulutusten arvo



Hallinnollinen vastuu

Liiketoimintamme perustana on vastuullinen hallinto, jossa tärkeimpinä tekijöinä ovat perheyrityksen arvot ja matala organisaatio. Rehti ja eettisesti kasvava liiketoiminta on toimintamme lähtökohta. Sen avulla voimme lisätä alan arvostusta ja ammattiylpeyttä sekä muuttaa asenteita. Taloudellisesta näkökulmasta meillä on myös yhteiskunnallisesti merkittävä rooli työllistäjänä ja veronmaksajana.



Merkityksellisyyskädenjälki

- Työntekijöiden ammattiylpeys
- Liiketoiminta-alojen arvostus
- Tekstiilihuollon merkitys ja kulutusasenteet
- Verokädenjälki ja eläkemaksut

Vastuullisuustyömme tavoitteet ja niissä onnistuminen

Seuraamme vastuullisuustyömme toteutumista vuosittain konkreettisten tavoitteiden ja mittareiden kautta. Tässä raportissa seurataan vuoden 2024 vastuullisuustyön onnistumista aikaisemman vastuullisuusohjelman mukaisesti.

Teema ja näkökulma	Tavoite	Status 2024	Vertailu 2023
Ympäristö Ilmastonmuutos Resurssien käyttö ja kiertotalous 7 EDULLISTA JA PUHDASTA ENERGIAA 12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA 13 ILMASTOTEKOJA	Seuraamme energiankulutustamme sekä hiilijalanjälkeämme. Energiankulutus ja hiilijalanjälki vähenevät vuosittain.	Konsernin energiankulutus oli 4 856 MWh ja kokonaishiilijalanjälki 18 685 tCO₂e. Laajensimme energiankulutuksemme ja hiilijalanjälkemme tarkastelua sekä laskennan kattavuutta siten, että ne vastaavat EU:n kestävyysraportointivaatimusten ESRS-standardeja. Luvut eivät ole siten vertailukelpoisia vuoden 2023 lukuihin.	Ei vertailukelpoinen vuoteen 2023
	SOL Palvelut toteuttaa vuosittain runsaasti ympäristö- ja vastuullisuuskatselmuksia sekä vähintään 350 auditointia.	SOL Palvelut toteutti yhteensä 331 asiakaskohdeauditointia, mikä on lähes 20 % edellistä vuotta enemmän. Ympäristö- vastuullisuusauditointien lukumäärä oli yhteensä 1 848, mikä on 45 % edellistä vuotta enemmän.	↑
	Seuraamme ja vähennämme muovin käyttöä hankinnoissamme ja vähennämme sitä vuosittain. SOL Pesulapalveluissa vähennämme muovin lisäksi myös metallihenkarien käyttöä, molempia 10 %.	Muovijätettä syntyi yhteensä noin 311 tonnia vuonna 2024. Vähensimme kertakäyttökäsineiden määrää noin 48 % ja muovipussirullien määrää noin 17 % edellisestä vuodesta. Muovin käyttö väheni SOL Pesulapalveluissa 9 % vuoteen 2023 verrattuna, mutta metallihenkarien käyttö kasvoi 1 %.	↑↓
Sosiaalinen Oma työvoima Kuluttajat ja loppukäyttäjät 4 HYVÄ KOULUTUS 5 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO 8 IHMISSARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA 10 ERIMUUSLUOKIEN VÄHENTÄMINEN	Seuraamme osaamisen kehittämistä laajasti ja koulutusindeksimme on 70.	Seurasimme osaamisen kehittämistä alue-, asiakas-, työntekijä- ja koulutustapahtumakohtaisesti. Koulutusindeksi oli SOL Palveluiden osalta 42 %. SOL Pesulapalveluiden, SOL Kiinteistöpalveluiden ja SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluiden osalta koulutusindeksi otettiin käyttöön vuoden 2024 aikana.	Dataa ei raportoitu 2023
	Henkilöstötyytyväisyyttä mittaavan llopuntarin kokonaistulos on yli 4, asteikolla 1-5	llopuntarin mukainen kokonaistyytyväisyys oli Suomessa erittäin hyvä tuloksella 4,3.	→
	Sairauspoissaoloprosenttimme on alle 2,5 ja tapaturmataajuus laskee edellisestä vuodesta.	Sairauspoissaoloprosenttimme oli 3,6 (SOL Suomi), ja tapaturmataajuus laski edellisestä vuodesta 7%.	↑
	Työllistämme monen ikäisiä suomalaisia ja ulkomaalaisia työntekijöitä. Tarjoamme vakituisessa työsuhteessa oleville Smartum-liikunta- ja hierontaedun.	Työllistimme Suomessa ja ulkomailla yhteensä yli 13 400 henkilöä, joista 72 % työskenteli Suomessa. Suomessa noin 31 % henkilöstöstä oli alle 30 vuotiaita ja noin 27 % yli 50 vuotiaita. Olemme merkittävä työllistäjä erityisesti nuorille ja maahanmuuttajataustaisille. Smartum-etu tarjottiin jälleen kolme kertaa vuodessa.	→
	Henkilöstön työmatkustamisesta ja työajoista muodostuvat päästöt vähenevät vuosittain 5 %.	Henkilöstön työmatkustamisesta muodostuneet päästöt olivat noin 5 474 tCO₂e. Työmatkaliikkumisen päästöt eivät ole verrannollisia edelliseen vuoteen, sillä laskennan kattavuus on parantunut merkittävästi	Ei vertailukelpoinen vuoteen 2023
	Toteutamme kaikki asiakastoimintasuunnitelmien mukaiset budjetoidut laadunvarmennuskäynnit.	Toteutimme 59 905 laadunvarmistuskäyntiä, joka on noin 28 204 käyntiä (+189%) yli budjetoitujen käyntien. (SOL Palvelut)	↑
	Asiakkaiden suositteľuhalukkuutta kuvaava NPS-luku on SOL Palveluilla vähintään 75.	Asiakkaiden suositteľuhalukkuus NPS SOL Palveluilla 83,0, SOL Henkilöstöpalveluilla 70,8 ja SOL Logistiikkapalveluilla 83,3	→
Hallinnollinen Liiketoiminnan harjoittaminen 8 IHMISSARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA	Liikevaihtomme ja –tuloksemme kasvavat kantavasti edellisestä vuodesta.	Koko SOL-konsernin liikevaihto oli 375,8 miljoonaa euroa vuonna 2024, josta Suomen eliminoimaton osuus oli 300,3 miljoonaa euroa (2023: 306,0). Liikevoitto oli Suomen osalta 13,8 miljoonaa euroa (2023: 9,3). Vuoden 2023 alhaiseen liikevoittoon vaikutti luopuminen liiketoiminnoista Venäjällä.	↑
	Omavaraisuusasteemme on vähintään 35 % ja maksuvalmiutta kuvaava Quick ratio 1,5.	Omavaraisuusasteemme nousi edellisestä vuodesta hieman ollen 52,9 % (2023: 51,2 %) . Maksuvalmiutta kuvaava Quick ratio oli 1,5 (2023: 1,5 %)	↑
	Julkaisemme vuosittain vastuullisuusraportin sekä vähintään yhden henkilöstölehden kaksikielisinä.	Julkaisimme vuodesta 2024 soveltuvın osin EU:n kestävyysraportointiperiaatteiden mukaisesti laaditun raportin. Lisäksi julkaisimme yhden Solisti-henkilöstölehden. Molemmat julkaisut tehtiin sekä suomeksi että englanniksi.	↑
	Lisäämme palautekyselyiden käyttöä toimintamme kehittämiseen.	Palautekäytänteitä ja -määriä on kehitetty ja parannettu vuoden 2024 aikana huomattavasti. Saatu palaute on otettu käsittelyyn ja sen pohjalta on kehitetty koulutuksia järjestelmällisesti.	↑

Vastuullisuusohjelmaa päivitettiin kaksoisolennaisuusanalyysin ja vaikuttavuustyöskentelyn pohjalta vuonna 2024, minkä lisäksi työlle asetettiin yhtiökohtaiset tavoitteet Suomessa. Tämän päivitetyn vastuullisuusohjelman ja siinä linjattujen tavoitteiden toteutumista ryhdyttiin seuraamaan vuoden 2025 alusta lähtien. Näin ollen uuden ohjelman mukaisia tavoitteita ja työn edistymistä tullaan seuraamaan vasta vuoden 2025 vastuullisuusraportilla keväästä 2026. Tavoitteena on, että myös kansainvälisissä yhtiöissä laaditaan tarkemmat vastuullisuus- ja vaikuttavuustyön tavoitteet vuoden 2025 aikana.

● = toteutunut

● = toteutunut osittain

● = ei toteutunut

↑ = positiivinen kehitys edelliseen vuoteen

→ = sama taso kuin edellisenä vuonna

↓ = heikentynyt suoritus edelliseen vuoteen

Vastuullisuustyön johtaminen

Omaehtoista vastuullisuutta

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

Vastuullisuusohjelmat ohjaavat toimintaa

Vuoden 2024 aikana panostimme laajasti vastuullisuustyöhön niin liiketoiminnan kehittämisen kuin raportoinnin näkökulmasta erityisesti Suomen liiketoiminnoissa. Laadimme ES-RS-standardeihin pohjautuvan kaksoisolennaisuustarkastelun ja linkitimme sen yhtiökohtaiseen vaikuttavuustyöskentelyyn. Työskentelyn pohjalta laadimme Suomen yhtiöille yhtiökohtaiset vastuullisuusohjelmat ja -tavoitteet, jotka ohjaavat vastuullisuustyötä tulevina vuosina. Tavoitteiden toteutumista ryhdyttiin seuraamaan vuoden 2025 alusta, joten tavoitteissa etenemistä tullaan seuraamaan vuoden 2025 vastuullisuusraportilla vuoden 2026 keväällä. Tässä raportissa tavoitteiden

toteutumista on seurattu vielä vanhan ohjelman mukaisesti. Tavoitteena on, että kansainväliset yhtiöt tulevat hyödyntämään Suomessa tehtyä työtä ja asettamaan omalle toiminnalleen vastaavat tavoitteet vuoden 2025 aikana.

Toimintajärjestelmät perustana

SOL toimintajärjestelmä ohjaa jokapäiväistä toimintaamme. Toimintajärjestelmämme pohjautuu ISO 9001:2015 -laatustandardiin, ISO 14001 -ympäristöstandardiin, ISO 45001 -turvallisuusstandardiin sekä ISO 31000 -riskienhallintastandardiin. Kehitämme toimintajärjestelmäämme jatkuvasti vuosittain suoritettujen lukuisten sisäisten- ja ulkoisten auditointien sekä sille luotujen mittareiden avulla, joita seuraamme jatkuvasti.

Vastuullisuustyötä ohjaavat periaatteet ja politiikat:

- SOLin eettiset pelisäännöt henkilöstölle (Code of Conduct)
- SOLin eettiset ohjeet yhteistyökumppaneille (Supplier Code of Conduct)
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- SOL turvallisuuspolitiikka
- Työsuojelun toimintaohjelma

ORGANISAATIO VASTUULLISUUSTYÖN JOHTAMISEEN

▼ Hallitus

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

▼ Johtoryhmä

SOLin johtoryhmään kuuluvat Suomen yritysten toimitusjohtajat sekä henkilöstön edustajat, edustajat hr- ja lakijohdosta sekä yhtiön yrittäjäomistajat.

▼ Vastuullisuustyöryhmä

Vuoden 2024 aikana perustettiin SOL Suomen vastuullisuustyöryhmä, joka vie SOLin vastuullisuustyötä eteenpäin operatiivisella tasolla. Työryhmä seuraa vastuullisuustavoitteiden toteutumista ja kehittää päivittäistä työskentelyä. Työryhmään kuuluu Suomen yhtiöiden toimitusjohtajien lisäksi liiketoiminnoista nimetyt henkilöt.

▼ Operatiivinen taso

Operatiivisella tasolla vastuullisuutta johdetaan palvelusektorien kehitysryhmissä (ns. yrityksen johtoryhmä) sekä kehitetään useammissa toimikunnissa, kuten ympäristötoimikunnassa.

Kehitämme toimintaamme hillitäksemme ilmastonmuutosta

Olemme tunnistaneet ilmastonmuutoksen yhdeksi tärkeimmistä kestävyystyöme teemoista. Voimme vaikuttaa ilmastonmuutoksen hillintään vähentämällä oman toimintamme päästöjä, mutta tuottamalla myös ilmastokestävämpiä palveluita asiakkaillemme. Tätä voimme kutsua ympäristökädenjäljeksemme.



Laajensimme päästölaskentamme kattavuutta huomattavasti, jotta voimme jatkossa vastata EU:n kestävyysraportointidirektiivin linjaamien ESRS-standardien vaatimuksiin. Näin ollen tulokset eivät ole verrannollisia edelliseen vuoteen.

Tavoitteenamme on laatia ilmastotiekartta päästöjen vähentämiseen vuoden 2026 aikana.

Kasvatamme ympäristökädenjälkeämme

Haluamme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän ilmasto-tavoitteensa kehittämällä omaa toimintaamme entistä vähä-päästöisemmäksi. Ennen kuin voimme kehittää palveluitamme vähäpäästöisempään suuntaan, meidän on selvitettävä palvelui-demme nykyinen hiilijalanjälki. Niinpä aloitimme vuoden 2024 aikana palvelukohtaisen hiilijalanjälkilaskentatyökalun kehittä-misen. Ensimmäisenä työtä vietiin eteenpäin SOL Palveluiden osalta ja vuoden 2025 aikana työ jatkuu kaikissa liiketoimin-noissamme, mukaan lukien kansainväliset yhtiömme Baltiassa, Ruotsissa ja Tanskassa. Tällä hetkellä pystymme raportoimaan asiakkaillemme siivouspalveluiden hiilijalanjäljen asiakas- tai kohdekohtaisesti. Tarkoituksenamme on auttaa asiakkaitamme ymmärtämään valintojensa ilmastovaikutuksia sekä kehittää omaa palveluvalikoimaamme yhä vähäpäästöisempään suuntaan. Tätä kutsumme ympäristökädenjäljeksemme, josta tulemme tar-kemmin kertomaan vuoden 2025 aikana.

Vähennämme omia päästöjämme

Haluamme seurata tarkasti liiketoiminnastamme aiheutuvia pääs-töjä. Niinpä toteutimme vuoden 2024 hiilijalanjälkilaskennan EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimusten mukai-sesti hyödyntäen GHG Protocol -standardeja. Laskenta laajen-nettiin kattamaan kaikki SOLin Suomen yhtiöiden toiminnan kannalta olennaiset päästölähteet (scope 1–3) kaikki tytäryhtiöt mukaan lukien sekä kaikki kansainväliset yhtiöt suorien päästöjen ja ostetun energian epäsuorien päästöjen (scope 1–2) osalta.

Vuonna 2024 SOL-konsernin kokonaispäästöt olivat noin 18 685 tCO₂e. Kokonaispäästöistä suurin osa, noin 92 % syntyi Suomen liiketoiminnasta. Kansainväliset tytäryhtiöt sisällytettiin laskentaan ensimmäistä kertaa ja niiden yhtiöiden osalta laskenta rajattiin vain suoriin (scope 1) ja ostoenergian epäsuoriin (scope 2) päästöihin.

Suomen osuus hiilidioksidipäästöistä oli noin 17 170 tCO₂e. Liike-vaihtoon suhteutettuna Suomen päästömäärä oli noin 57 tCO₂e/ M€ ja henkilöstöön suhteutettuna 1,8 tCO₂e/hlö. Kokonaispäästöt eivät ole vertailukelpoisia edelliseen vuoteen, sillä päästölasken-nan kattavuutta parannettiin huomattavasti vuonna 2024 (ks alla päästöjen kehitys vuodesta 2019).

Liikkuminen muodostaa ison osan päästöistämme

Huomattava osa liiketoimintamme päästöistä, noin 46 % (8 654 tCO₂e), syntyy työntekijöidemme liikkumisesta. Matkustamisen päästöt työaikana (liikematkat) lisääntyivät Suomessa noin 7 %. Matkustamisen päästöt työpaikan ja kodin välillä eivät ole vertai-lukelpoisia edellisvuoteen verrattuna, sillä laskennan kattavuus on parantunut merkittävästi.

Liikkumisen jälkeen eniten päästöjä, noin 33 % (6 211 tCO₂e), syn-tyy hankinnoista eli ostetuista tavaroista ja palveluista. Liikkuminen ja hankinnat ovatkin osa-alueita, joihin tulemme jatkossa keskitty-mään ilmastotyössämme.

Tavoitteena energiatehokkaampi toiminta

Meillä on toimistoja kansainvälisesti yli sadassa kiinteistössä. Seuraamme vuosittain toimitiloihimme ostamaamme energiaa.

Vuonna 2024 sähkönkulutuksemme koko konsernin osalta oli noin 2 736 MWh ja kaukolämmön noin 2 120 MWh. Energian-kulutuksesta merkittävä osa, sähkössä noin 71 % ja kaukoläm-mössä noin 83 %, syntyy Suomessa ostetusta energiasta. Pääs-tölaskennan tapaan myös energiankulutuksen raportointi tehtiin edellistä vuotta kattavammin ja raportointi sisälsi kaikki Suomen kiinteistöt ja kansainväliset yhtiöt, jolloin kulutukset eivät ole verrannollisia edelliseen vuoteen. Pyrimme käyttämään kiinteis-töissämme 100 % uusiutuvaa sähköä. Vuonna 2024 uusiutuvan energian osuus sähkön- ja kaukolämmön kulutuksesta oli noin 34 %.

Seuraamme omia ympäristövaikutuksia asiakaskohteissa auditointien avulla

Toteutamme asiakaskohteissamme säännöllisesti ympäristöauditointeja, joiden avulla varmistamme toimintamme konseptien mukaisen ympäristömyönteisen toiminnan ja haemme myös toimintaamme liittyviä kehityskohteita. Lisäksi auditoinneilla selvitetään mahdollisuuksiamme auttaa asiakkaitamme ympäristömyönteisempien valintojen tekemisessä.

Ympäristöauditointeja ohjaa SOLin ympäristötavoitteet, joiden toteutumista seuraamme ja mittaamme piiri-, toimiala- ja asia-kaskohteissa. SOL Palveluiden toteuttamien ympäristö- ja vas-tuullisuusauditointien lukumäärä oli yhteensä 1 848 kappaletta, mikä on 45 % edellistä vuotta enemmän.



Konsernin hiilijalanjälki

18 685 tCO₂e

SOL Suomi Yhtiöiden hiilijalanjälki

17 170 tCO₂e

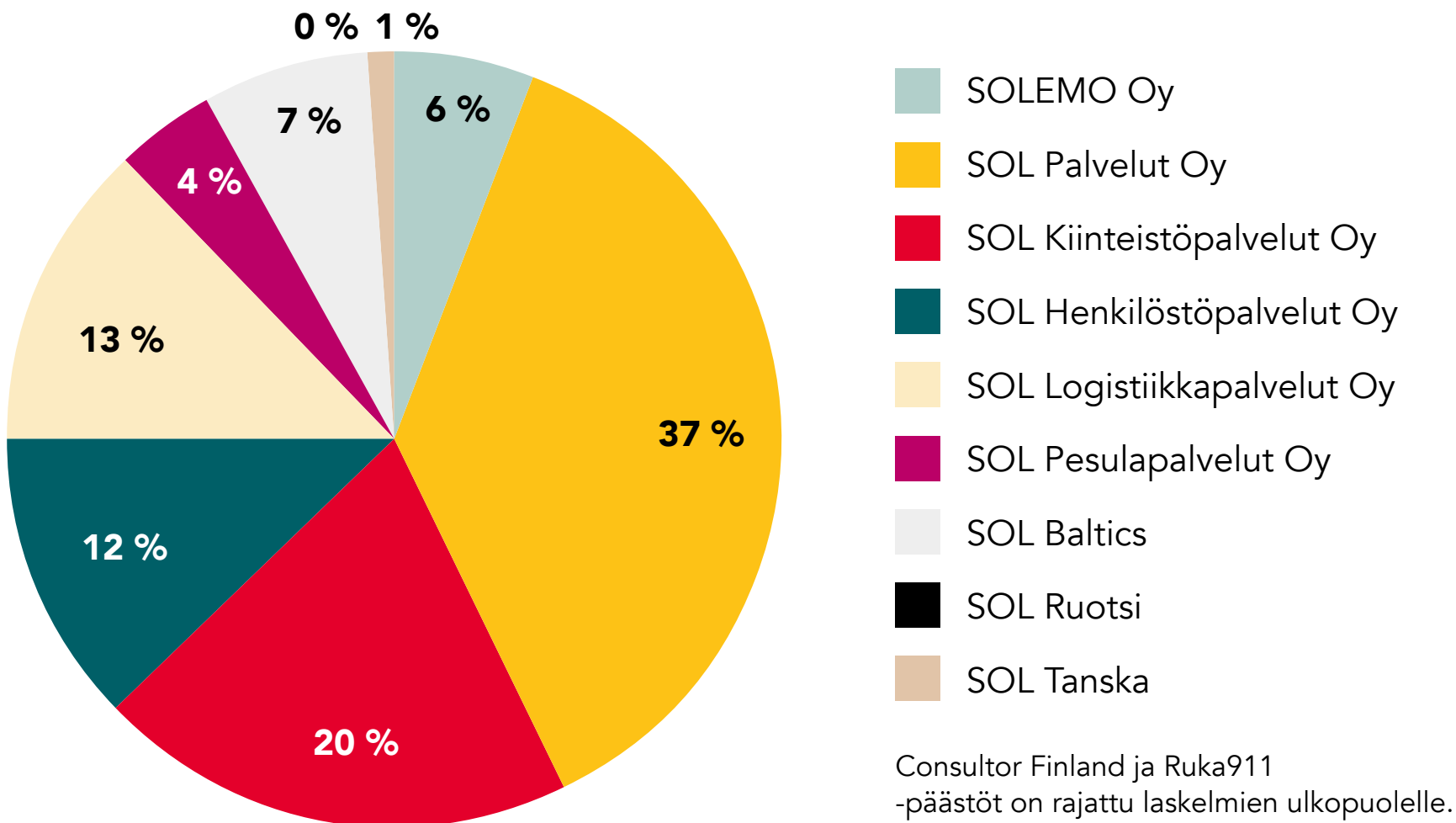
Konsernin hiilijalanjälki
työntekijää kohden

1,5 tCO₂e/hlö

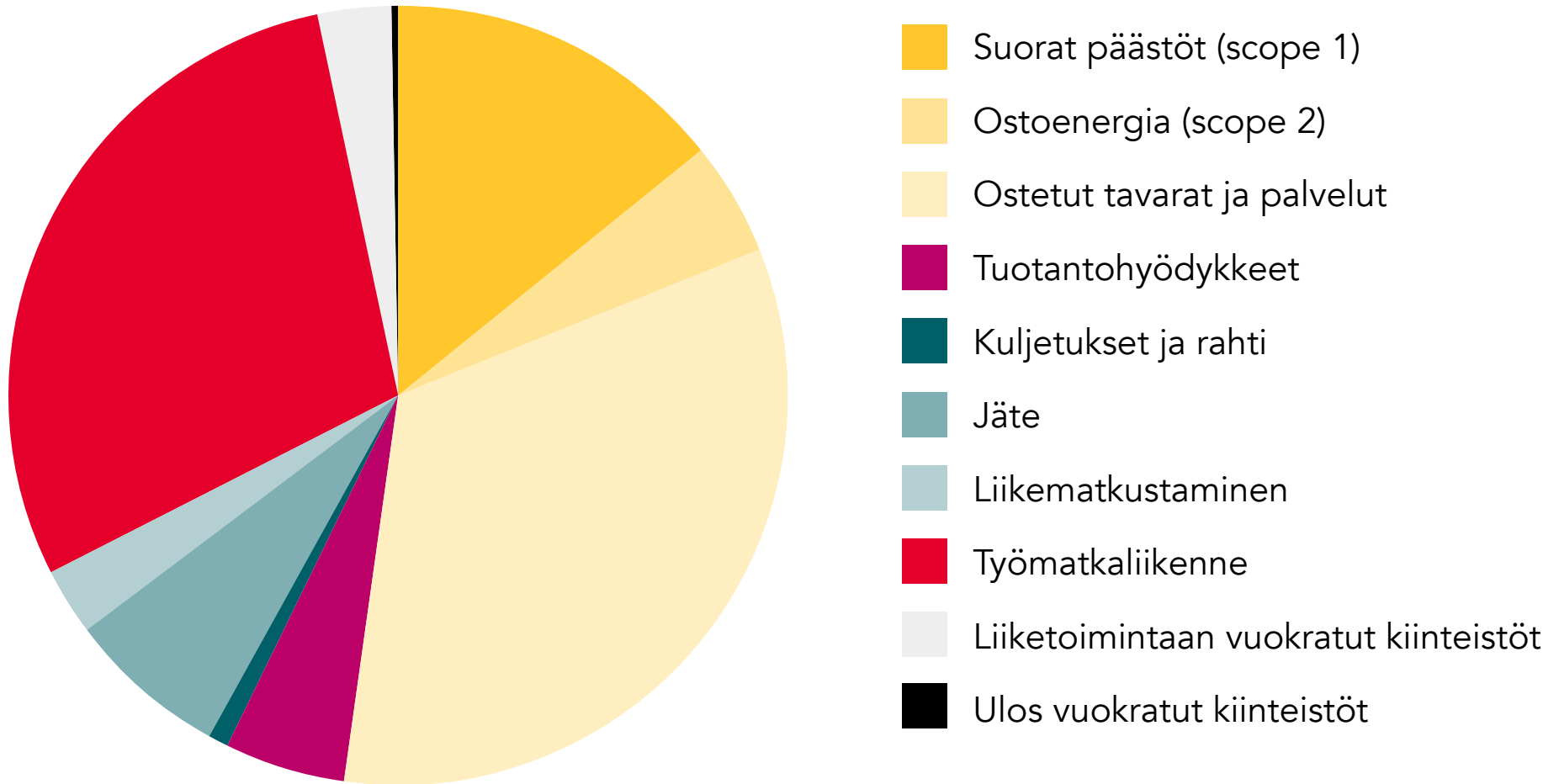
liikevaihtoa kohden

49,7 tCO₂e/M€

Päästöjen jakautuminen Suomen yhtiöittäin ja maittain



Päästöjen jakautuminen eri päästölähteisiin



Vuoden 2024 aikana teimme merkittäviä parannuksia päästölaskentamme, joten tuloksia ei voida vertailla aikaisempiin vuosiin. Saimme lisättyä laskennan kattavuutta eli sisällytettyä siihen aikaisempaa enemmän liiketoimintoja Suomessa sekä kansainväliset yhtiöt (scope 1–2). Suomen osalta raportoimme ensimmäistä kertaa kaikki käytössämme olevat kiinteistöt ja toimitilat. Lisäksi laskentaan sisällytettiin Suomen osalta kaikki oleelliset hankintaketjun muut epäsuorat päästöt (scope 3) eli hankinnat, tuotantohyödykkeet, logistiikka, jätteet sekä vuokratut kiinteistöt vuokranantajan ja vuokraajan roolissa. Näitä päästöjä ei aikaisempina vuosina ole laskettu lainkaan mukaan. Kansainvälisten yhtiöiden osalta raportointiin muista epäsuorista päästöistä vain vedenkulutuksen päästöt.

SCOPE 1 käsittää konsernin suorat päästöt eli liikkumisesta aiheutuvat päästöt yrityksen omistamilla kulkuneuvoilla Suomessa ja ulkomailla, ja SOL Pesuloiden toiminnassa prosessienergiana käytetyn nestekaasun päästöt.

SCOPE 2 koostuu konsernin energiankulutuksesta, ja laskenta sisältää toimipaikkojen käyttämän sähkön, kaukolämmön, höyryn ja öljyn sekä Suomessa että ulkomailla. Suomen toimipaikoissa pyritään käyttämään uusiutuvaa päästötöntä sähköä.

SCOPE 3 kattavuus on parantunut edellisistä vuosista huomattavasti ja sisältää kaikki Suomen liiketoiminnoissa olennaisiksi tunnistetut päästölähteet. Kategoria sisältää ostetut tavarat ja palvelut, tuotantohyödykkeet, rahdin ja kuljetukset, jätehuollon, liikematkustamisen, työmatkaliikenteen, liiketoimintaan vuokratut kiinteistöt ja ulos vuokratut kiinteistöt. Aiemmat vuodet sisältävät vain henkilöstön liikematkustaminen sekä kuljetut työmatkat.

i Vuoden 2024 päästölaskennan tulokset eivät ole verrannollisia aikaisempiin vuosiin, sillä päästölaskennan sisällön kattavuus on parantunut huomattavasti kaikkien osa-alueiden osalta.

Käytämme resursseja viisaasti ja panostamme kiertotalouteen

Toinen ympäristövastuumme oleellinen teema on resurssien käyttö ja kiertotalous. Haluamme vähentää ympäristön kuormitusta läpi kuluttamisen elinkaaren kiinnittämällä huomiota vastuulliseen hankintaan, materiaalien käyttöön ja toiminnasta poistuvien materiaalien uudelleenkäyttöön. Lisäksi tavoitteenamme on niin resurssien hankinnassa kuin niiden ulosvirtauksessa hyödyntää erilaisia kiertotalouden keinoja.



Viisaat hankinnat sekä muovin, veden, kemikaalien kulutuksen vähentäminen

Lähtökohtana vastuulliselle kuluttamiselle on hankintaohjeistuksemme, joka selkeyttää hankintaprosessia sekä linjaa ohjeistukset hankintojen tekemiselle. Tavoitteenamme on optimoida hankintamme siten, että toiminnastamme syntyisi mahdollisimman vähän hukkaan meneviä resursseja ja samalla alennamme hankintakustannuksia.

Käytössä olevista pesuaineista Joutsenmerkittyjä keskimäärin

92 %

Hotellien ylläpitosiivouksessa pesuaineista Joutsenmerkittyjä

100 %

Hankintojen painosta kierrätettyjen materiaalien osuus oli noin

22 %

Hankintojen painosta biopohjaisten materiaalien osuus oli noin

35 %



Kiinnitämme huomiota hankintojemme ympäristövaikutuksiin ja pyrimme edistämään niissä kiertotaloutta. Olemme jo pitkään käyttäneet Joutsenmerkittyjä pesuaineita, minkä lisäksi suositimme kierrätysmateriaaleista valmistettuja työvälineitä ja moppeja. Keskimäärin 92 % kaikista pesuaineista, joita käytämme Suomen liiketoiminnoissa, on Joutsenmerkittyjä. Hotellien ylläpitosiivouksessa vastaava lukumäärä on 100 %. Vuonna 2024 kaikkien hankintojemme painosta noin 22 % sisälsi kierrätettyjä materiaaleja ja noin 35 % biopohjaisia materiaaleja.

Olemme uudistaneet pesulapalveluidemme konekantaan niin, että kemiallisten pesukoneiden tilalle on hankittu ympäristöystävällisempiä koneita. Nykyinen konekanta käyttääkin markkinoiden ympäristömyönteisimpiä liuotteita ja biohajoavia aineita. Tietokoneohjatut vesipesukoneet käyttävät ympäristöystävällisiä pesuaineita ja vettä tarkasti säädellyt määrät, kuitenkin pesutuloksesta tinkimättä.

Tavoitteenamme on vähentää merkittävästi syntyvän muovijätteen määrää. Siksi seuraammekin kuukausittain hankittujen kertakäyttökäsineiden ja muovipussien määrää sekä kannustamme työntekijöitämme käyttämään kestohanskoja ja kestoroskasäkkejä. Vuonna 2024 SOL Palveluissa vähensimme kertakäyttökäsineiden määrää jopa 48 % ja muovipussirullien määrää noin 17 % edellisestä vuodesta. SOL Pesulapalveluissa vähensimme muovin käyttöä 9 %. Muovituotteiden lisäksi kiinnitämme erityistä huomiota myös kemikaalien käyttöön. Tavoitteenamme on vuonna 2025 laajentaa desinfiointiaineiden seurannasta myös muiden kemikaalien tarkempaan tilausmääriin ja seurantaan.

CASE

SOL ja Vilikkala toteuttivat Suomen suurimman poistotekstiilipilotin

SOL ja salolainen kiertotalousyrittäjä Vilikkala toteuttivat yhdessä Suomen suurimman poistotekstiilipilotin. Projektissa kierrätettiin 3 500 kiloa käytöstä poistettuja työvaatteita ja pesupusseja jopa 20 000 huopaiseksi tuotteeksi – esimerkiksi istuinalustoiksi.

Poistotekstiilit purettiin kuiduiksi Resterin kierrätyslaitoksessa Paimiossa. Kuidunavausprosessissa vaatteiden napit, nepparit ja muut kovat osat poistettiin automaattisesti, ja tekstiilit avattiin kuiduiksi ilman kemikaaleja. Värilajittelu mahdollisti kierrätyskuidun ja huovan valmistuksen SOLin väreissä.

Vilikkala valmisti huovasta tuotteet yhdessä Salon Kolmi-tuotteen ja Ykkösmuovin kanssa. Kolmituote vastasi logo-merkkien ompelusta, ja Ykkösmuovi huolehti materiaalin lämpömuokkauksesta ja leikkaamisesta. Koko projekti toteutettiin siis kotimaisin voimin.



Hyvinvoiva ja tasa-arvoinen työelämä on liiketoimintamme lähtökohta

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



Olemme merkittävä ponnahduslauta työuralle

Työllistimme vuonna 2024 sekä Suomessa että ulkomailla 13 419 henkilöä, joista 73 % työskenteli Suomessa, 15 % Baltiassa, 10 % Ruotsissa ja Tanskassa 2 %. Tarjoamme merkittävän oppimisympäristön ja ponnahduslautan työuralle erityisesti nuorille ja maahanmuuttajataustaisille. Vuonna 2024 yli kolmannes Suomessa työskentelevistä työntekijöistämme olikin alle 30-vuotiaita. Olemme monen nuoren ja maahanmuuttajataustaisen henkilön ensimmäinen työpaikka, jolloin kokemus turvallisesta ja luotettavasta työnantajasta korostuu.

Työsuhteiden pitkäaikaisuus ja vakaus ovat tärkeitä tekijöitä työntekijöiden hyvinvoinnin ja yhtiön menestymisen näkökulmasta, joten pyrimme tekemään aina toistaiseksi voimassa olevia

työsopimuksia. Vuonna 2024 noin 72 % henkilöstöstämme oli vakinaisessa työsuhteessa.

Panostamme työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin

Hyvinvoivat ihmiset ovat SOLin tärkein voimavara, sillä työhyvinvointi vaikuttaa yksilön lisäksi myös yrityksen palveluiden laatuun ja kilpailukykyyn. Työkulttuurimme perustuu positiiviseen ihmiskuvaan, jossa jokaista kannustetaan kehittämään itseään ja tekemään joka päivä parhaansa. Tarjoamme työpaikkoja, jotka soveltuvat monenlaisiin elämänvaiheisiin.

Olemme aidosti kiinnostuneita henkilöstömme työtyytyväisyydestä, jota mittaamme Suomessa Ilopuntarin avulla. Vuonna 2024 Ilopuntari-kysely toteutettiin aiempien vuosien tapaan

keväällä kaikissa konsernin yrityksissä. Ilopuntaritulosten hyödyntämistä on kehitetty usean vuoden ajan osana Quality of Working Life (QWL) – työn tuottavuus ja työhyvinvointi -indeksiä. QWL-indeksi mittaa työntekijöiden kokemaa työelämän laatua. Indeksillä selittää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisen yhteyden ja toimii henkilöstön suorituskykymittarina, jonka pohjalta kehitämme toimintaamme.

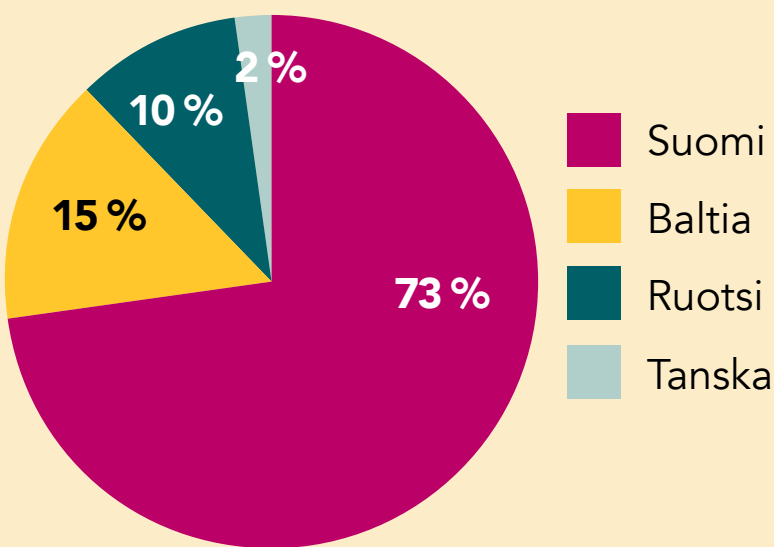
Vuosittain toteutettavat onnistumiskeskustelut auttavat esihenkilöitä tavoitteiden asettelussa ja tulosten tekemisessä sekä oman toiminnan kehittämisessä. Palveluvastaavien palautteen apuvälineenä on työntekijäkohtainen laatupassi, johon palautemerkintä tulee asiakkaan antaman positiivisen palautteen; naurun tai hymyn perusteella. Laatupassi toimii myös työntekijöiden palkitsemisjärjestelmänä; työntekijöitä palkitaan vuosittain Hymy- tai Nauru-passeista.

Henkilöstömäärä konsernissa

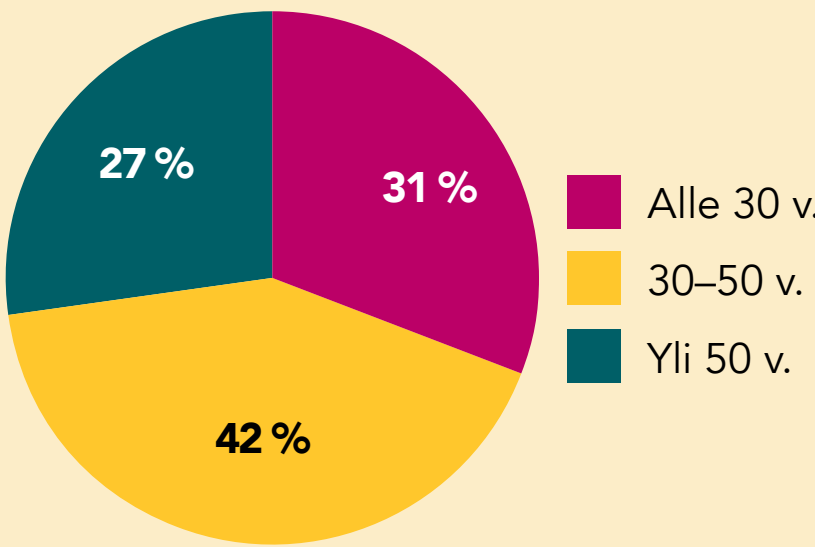
13 419
72 % vakinaisia

Yli kolmannes Suomessa työskentelevistä on alle 30-vuotiaita

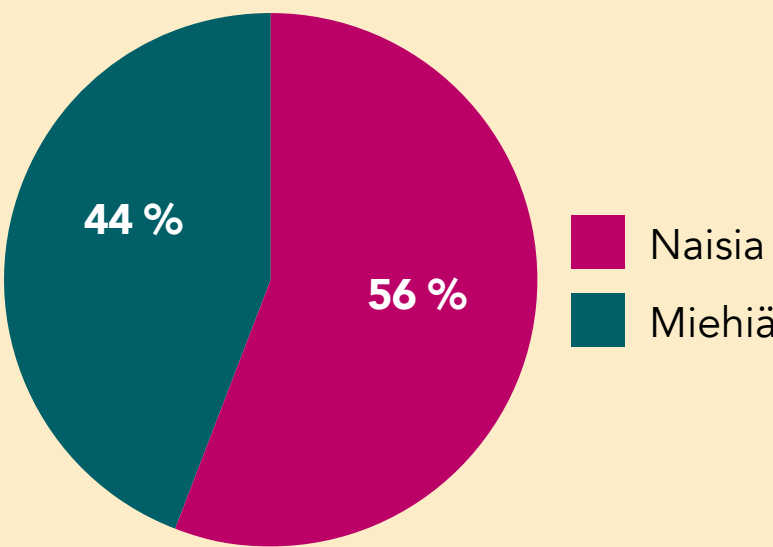
Henkilöstön jakautuminen maittain



Henkilöstön ikärakenne konsernissa



Henkilöstön sukupuolijakauma konsernissa



Henkilöstötyytyväisyys korkealla

Kevään 2024 henkilöstötyytyväisyyskyselyn perusteella SOLilaisten kokonaistyytyväisyys Suomessa oli erittäin hyvä, 4,3 asteikolla 1–5. Taso pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna, mutta vastausprosentti nousi alle 30 %:sta jopa 50 %:iin. Ilopuntarituloksien perusteella valitaan vuosittain yksi yhtiökohtainen kehitysalue ja jokainen esihenkilö valitsee lisäksi oman aluekohtaisen kehityskohteen. Tulokset ja valittu kehitysalue viestitään toimenpiteineen ja aikatauluineen omien työntekijöiden kanssa. Vuonna 2024 tavoitteenamme oli vaikuttaa erityisesti työntekijöiden perehdytykseen.

Kokonaistyytyväisyys Suomessa

4,3 asteikolla 1–5

Työntekijöiden työterveys ja hyvinvointi prioriteettina

Henkilöstömme terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen on toimintamme tärkeimpiä edellytyksiä. Panostamme työntekijöiden työterveyteen ja -turvallisuuteen, ja käytössämme on laajennettujen työterveyden palveluiden lisäksi työkykyjohtamista tukeva SOL Life -ohjelma Suomessa. Toimialalle tyypillinen fyysinen työ altistaa tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Vaikka mielenterveyden haasteiden lisääntyminen on yhteiskunnassa yleisesti näkyvissä, ovat näistä johtuvat poissaolot kuitenkin vielä kohtuullisen vähäisiä SOLilla. Kevennetyn/korvaavan työn toimilla pyrimme aidosti vaikuttamaan työntekijöiden toipumiseen ja kuntoutumiseen erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveyden haasteiden kohdalla. Tätä prosessia koulutamme henkilöstölle ja seuraamme tiiviisti yhdessä työterveyden kanssa. Laajennettujen työterveyspalveluiden lisäksi työsuhte-etuna työntekijät voivat tilata liikunta-/hierontaetua.



CASE

SOL Life Road Show tukemassa työkykyjohtamista

Ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen on työkykyjohtamisen A ja O! SOLille henkilöstö on tärkein voimavara, ja siksi koemme esihenkilöidemme työkykyjohtamistaitojen kehittämisen erittäin oleelliseksi.

SOL Life Road Show on SOLin HR-asiantuntija **Maria Kaukosen**, työturvallisuuspäällikkö **Minna Länsimiehen** sekä Ilmarisen työkykypäällikkö **Anna Mastin** johdolla perustettu valtakunnallinen työkykyjohtamista tukeva koulutuskokonaisuus. Sen tavoitteena on varmistaa, että jokainen SOLilainen esihenkilö tuntee olevansa varustettu tarvittavilla työkaluilla ja taidoilla tukeakseen henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä.

Eri paikkakunnilla kiertävässä koulutuksessa käydään läpi työkykyjohtamisen kulmakivet:

- tutustutaan työkykyyn, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvään statistiikkaan
- perehdytään asetettuihin tavoitteisiin, työkaluihin ja toimintamalleihin
- otetaan käyttöön keinot, seuranta ja niiden tarjoamat hyödyt päivittäisessä henkilöstöjohtamisessa

SOL Life Road Show on herättänyt esihenkilöiden keskuudessa paljon hyvää keskustelua sekä palautetta ja johtanut jatkuvan välittämisen mallin lisääntyneeseen käyttöön.

Työkykyjohtaminen avainasemassa

Ennaltaehkäisy ja työkyvyn johtaminen ovat avainasemassa henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisessa. Hyödynnämme erilaisia työkaluja henkilöstön työkykyä uhkaavien riskien, kuten työkyvyttömyyden, työuupumuksen, sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden tunnistamisessa. Olemme panostaneet työkykyjohtamisen kehittämiseen yhdessä työterveyshuollon, työeläkeyhtiön sekä työtapaturmavakuutusyhtiön kanssa, jottei yksikään työntekijä jää tukitoimien ulkopuolelle. Työkykyjohtamisen toimintamalli SOL Life tarjoaa prosessit kokonaisvaltaiseen työkyvyn johtamiseen. Sairauspoissaolojen seurantajärjestelmä mahdollistaa työkykytilanteen tukemisen ja seurannan sekä viestinnällisen yhteistyön työterveyden nimettyjen tiimien kanssa. Sairauspoissaoloprosenttimme oli 3,55 (SOL Suomi Yhtiöt), eli suunta on laskeva (vuonna 2023 3,74 %).

SOL Lifen tärkeimmät prosessit jatkuvan välittämisen malli sekä kevennetyn/korvaavan työn malli ohjaavat esihenkilöitä puuttumaan työkykyhaasteisiin jo niiden alkuvaiheessa. Molempien mallin päätavoitteena on tukea työkykyä toipumista ja kuntoutumista edistävin keinoin sekä löytää ratkaisut työntekoon vaikuttaviin haasteisiin yhdessä työntekijän kanssa. Nämä ennaltaehkäisevät toimet vähentävät sairauspoissaolojen määrää ja kestoa sekä lisäävät terveitä työvuosia.

Työkyvyttömyyseläkemyöntöjen pääasiallisin syy on edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joita torjumme aktiivisessa yhteistyössä työterveyden kanssa.

Työkykyjohtamisen toimintamalli SOL Life tähtää sairauspoissaolojen vähenemiseen ja työkykyä tukevan toiminnan lisäämiseen.



Työmatka- ja työpaikkatapaturmien kokonaislukumäärä konsernissa vuonna 2024 oli 451 kpl ja työtapaturmien tapaturmataajuus TRIF oli 33 %.

Työturvallisuuden jatkuvaa kehittämistä yhdessä henkilöstön kanssa

Työterveys ja työturvallisuus ovat osa SOL johtamisjärjestelmää, joka pohjautuu ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuusstandardiin. Jokainen SOL-konsernin työntekijä suorittaa työturvallisuusverkkokoulutuksen ensimmäisen työssäolokuukautensa aikana. Kurssi on suoritettavissa suomen-, englannin-, venäjän- ja ukrainankielisenä. Työturvallisuuskoulutusta vahvistetaan tämän lisäksi vuosittain järjestettävillä työturvallisuuspäivillä. SOLin valtakunnallisessa työsuojelutoimikunnassa on mukana kaikkien SOL-konsernin yhtiöiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajia. SOL Pesulapalvelut Oy:llä on oma työsuojelutoimikunta.

Tavoitteemme on nolla työtapaturmaa. Tärkeintä tavoitteen saavuttamisessa on, että kaikki työntekijät tuntevat omat velvollisuutensa, noudattavat annettuja ohjeita sekä tunnistavat mahdolliset vaaratekijät. Tämä voi ajoittain olla haastavaa, sillä työskentelemme erilaisissa asiakaskohteissa. Valvomme työturvallisuuskäytäntöjen noudattamista ja seuraamme tapaturmataajuutta kaikissa yhtiöissämme myös asiakaskohteiden osalta. Työsuojelupäällikkö seuraa kuukausittain tapaturmatilaston kehittymistä ja lisää tarvittavia toimenpiteitä tai ohjeistuksia. Sairaus- ja tapaturmatilasto ovat myös säännöllisesti esillä johdon katselmuksissa. Jokaisella SOL-yhtiöllä on lakisääteiset työturvallisuuden kehittämissuunnitelmat, jotka on valmisteltu yhdessä työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työtapaturmat vähenivät Suomessa yli 7 % (TRIF)

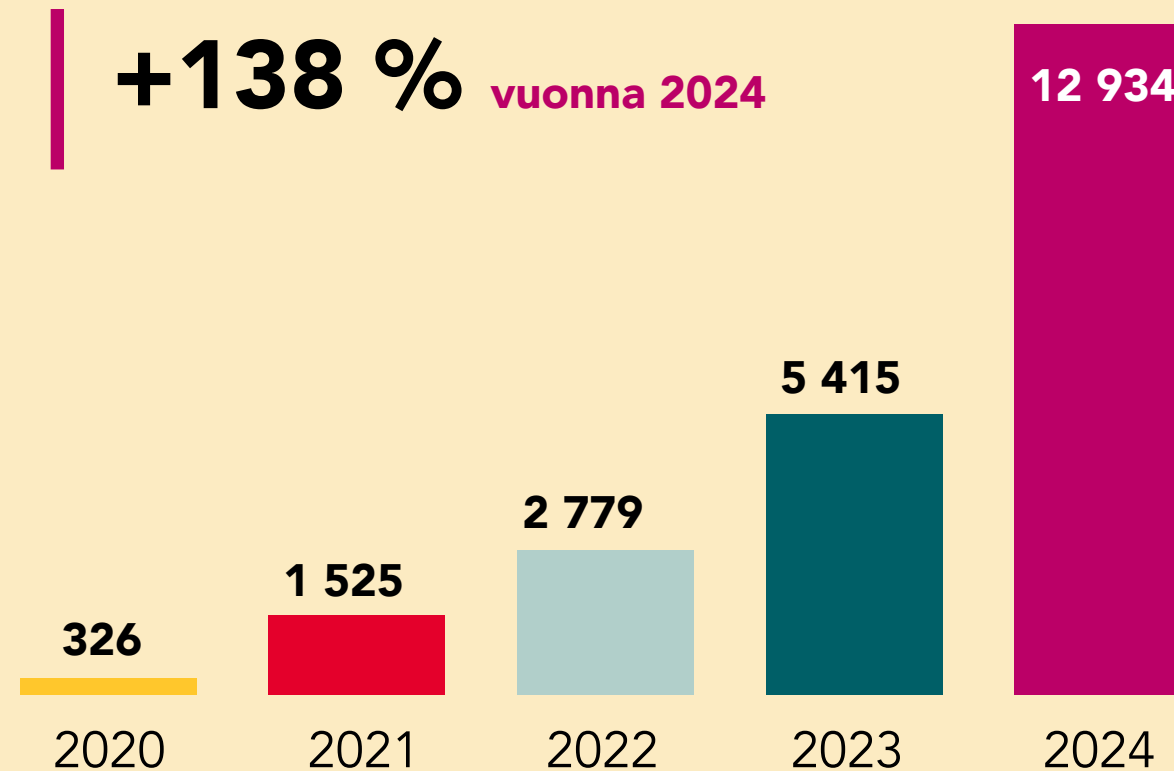
Yli yhden päivän poissaoloon johtaneet työtapaturmat vähenivät Suomessa lähes 4 % (LTIF1).

Vuonna 2024 SOL-konsernissa sattui 451 työmatka- ja työpaikkatapaturmaa. Tapaturmataajuus (TRIF) koko konsernissa oli 33 %. Suomessa tapaturmia sattui 419 kappaletta, jolloin tapaturmataajuus oli 30 %. Yleisimmät tapaturmatyypit olivat liukastuminen ja kaatuminen sekä esineiden käsittelystä tulleet pienet vauriot.

Muista yhtiöistä poiketen SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluiden henkilöstövuokrauspalvelun asiakaskohteissa ja tiloissa on jaettu työturvallisuusvastuu asiakkaan kanssa. Kehitämme yhdessä asiakkaidemme kanssa turvallisuutta myös asiakaskohteissa ja olemmekin onnistuneet luomaan erinomaista yhteistyötä työturvallisuuden kehittämiseksi useiden asiakkaiden kanssa.

Samalla kun turvattomuushavaintojen määrä on noussut, on työtapaturmien määrä laskenut, tämä perustuu oppimiseen ja työturvallisuuskulttuurin vahvistamiseen.

TURVATTOMUUSHAVAINNOT



Työnantajana toteutamme säännöllisesti vaarojen arvioinnin, joka toimitetaan lähtötiedoksi työterveyshuollon laatimaan työpaikkaselvitykseen. Työntekijöillä on oikeus kieltäytyä työstä, jonka he kokevat vaaralliseksi. Vaarasta ja työn keskeytyksestä tehdään ilmoitus työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle, jotta korjaaviin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä välittömästi. Mikäli työntekijä kokee tulleen väärinkohdelluksi tekemiensä havaintojen takia, hän voi ottaa yhteyttä esimerkiksi työsuojeluvaltuutettuun tai tehdä whistleblowing-ilmoituksen verkkosivujen kautta.

Kannustamme kaikkia työntekijöitämme aktiiviseen havainnointiin liittyen työturvallisuuteen ja työympäristön vaaratekijöihin sekä oman työn kehittämiseen. Työntekijät ovat velvollisia ilmoittamaan poikkeamista ja läheltä piti -tilanteista eteenpäin. Kehitämme toimintaamme jatkuvasti annetun palautteen perusteella.

Turvattomuushavainnot ovat nousseet SOLissa neljässä vuodessa 1 525 tehdystä havainnosta 12 924 havaintoon (nousua 747 % vuosina 2021–2024). Pelkästään viime vuoden aikana turvattomuushavaintojen määrä kasvoi 138 %. Kannustamme jokaista työntekijää tekemään vuosittain vähintään kaksi turvattomuushavaintoa, jotka voivat olla myös positiivisia, työturvallisuutta edistäviä havaintoja. Työntekijöidemme tekemät havainnot auttavat myös kehittämään asiakaskohteidemme turvallisuutta sekä turvaamaan heidän tiloissaan työskentelevien työntekijöiden sekä asiakkaiden terveyttä ja turvallisuutta.

Samalla kun turvattomuushavaintojen määrä on noussut, on työtapaturmien määrä laskenut, tämä perustuu oppimiseen ja työturvallisuuskulttuurin vahvistamiseen. Olemme SOLissa erityisen ylpeitä työntekijöidemme motivaatiosta turvata niin omaa, kollegoidensa kuin myös asiakkaidemme terveyttä ja turvallisuutta.

Tasa-arvoinen ja vakaa työelämä SOLilla

Työntekijöiden tasa-arvo on yksi toimintamme tärkeimpiä edellytyksiä. Varmistamme, että kaikkia työntekijöitämme kohdellaan tasa-arvoisesti, eikä ketään syrjitä iän, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tämän varmistamme SOLin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla, joka määrittelee seurattavia kehitysaskelia ja toimenpiteitä.

Turvattomuushavaintojen tekeminen opastaa työntekijää kiinnittämään huomiota työympäristössä ja työssä oleviin vaaroihin sekä raportoimaan havaitsemistaan vaaroista.

Työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa tuetaan monin tavoin. Työntekijöiden tarpeet esimerkiksi perhetilanteen tai opiskelujen osalta huomioidaan mahdollisimman hyvin. Työaikoihin on mahdollisuus vaikuttaa ja tämä on monille, esimerkiksi opiskelijoille, mahdollisuus tehdä iltai- tai viikonlopputöitä.

Tasa-arvoisena työnantajana seuraamme säännöllisesti myös palkitsemisen tasa-arvoa. Konsernitasolla käytössämme on kiinteät palkitsemiskäytännöt, joita päivitetään tarpeen mukaan hallituksen päätöksellä. Johtotasolla käytössä on erilaisia palkitsemismalleja, jotka ovat riippuvaisia liiketaloudellisesta suoriutumisesta. Palvelujohtajasta alaspäin käytössä on myös asiakastytyytyvyyteen liittyviä palkitsemiskäytäntöjä.

Osana henkilöstön tasa-arvoa vaalimme työntekijöiden yhdistymisvapautta. Henkilöstöllä on kaikissa SOLin toimintamaissa täydellinen järjestäytymisvapaus. Konsernin tasolla lähes 100 % työntekijöistä kuuluu lisäksi työehtosopimusten piiriin. Konsernissa on käytössä useita toimialakohtaisia työehtosopimuksia.

Tuemme henkilöstön kouluttautumista ja urakehitystä

Panostamme koulutukseen ja järjestelmälliseen oppimiseen sekä tarjoamme monenlaisia polkuja kohti omannäköistä työuraa. Työntekijöille ja toimihenkilöille on laadittu omat tehtäväkohtaiset koulutuspolut, joita seuraamme vuosittain. Osaamiskädenjälki on yksi neljästä vaikuttavuustyömme pilareista, sillä voimme sen avulla tukea myös asiakkaamme menestymistä.

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

Järjestämme erilaisia verkkokoulutuksia ja palvelualakohtaisia koulutuksia, joissa huomioimme myös asiakkaidemme tarpeita. Esimerkiksi Joutsenmerkitylle hotellisiivoukselle on kehitetty oma verkkokoulutuksensa, jonka avulla työntekijät voivat



Koulutustunnit Suomessa
per toimihenkilö

23,6 h

Koulutustunnit Suomessa
per työntekijä

4,1 h

Koulutustunnit Suomessa
per koko henkilöstö keskimäärin

5,3 h



paikasta riippumatta oppia Joutsenmerkityn hotellisiivouksen erityispiirteet. Kannustamme työntekijöitämme myös oppisopimusmuotoiseen opiskeluun. SOLissa on vuosittain käynnissä 200–300 tutkintoon tähtäävää oppisopimuskoulutusta.

Monipuolisen koulutuksen lisäksi kannustamme myös työnkiertoon konsernin sisällä. Kehityskeskustelujen sijaan pidämme henkilöstöllemme onnistumiskeskustelut, joissa varmistetaan työntekijöiden tavoitteet ammatilliselle kehitykselle ja toiveet SOLin tarjoamalle tuelle.

Vuonna 2024 otimme käyttöön SOL Kiinteistöpalveluille sekä SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluille vastaavanlaisen koulutusindeksin kuin SOL Palveluille lanseerattiin vuonna 2023. Koulutusindeksi mahdollistaa koulutustavoitteiden toteutumisen seurannan.

Tulemme jatkamaan mittareiden kehittämistä ja hyödyntämistä osaamisen johtamisen työkaluna. Käymme säännöllistä vuoropuhelua jokaisen liiketoiminnan sekä henkilöstön edustajien kanssa ja teemme tarvittavia täsmennyksiä koulutussuunnitelmaan läpi vuoden. Seuraamme koulutustunteja osana vastuullisuusraportointia. Koulutustunteja kertyi Suomessa toimihenkilöille keskimäärin 23,6 tuntia ja työntekijöille 4,1 tuntia vuoden 2024 aikana. Työntekijöiden osalta koulutustuntien määrä lisääntyi noin 52 %, kun taas toimihenkilöiden osalta se laski noin 2 %. Suomen yhtiöissä keskimääräiset koulutustunnit koko henkilöstön osalta olivat 5,3 tuntia. Koulutustapahtumien ja -osallistujien määrät ovat kasvaneet edellisestä vuodesta.

Laajensimme myös jo vuonna 2023 käyttöönotettua tapaa seurata koulutus- ja perehdytys-suorituksia. Suoritukset päivittyvät nyt automaattisesti järjestelmiimme ja näkyvät esihenkilöiden tavoitteissa. Järjestelmään kerätään tietoa työntekijäkohtaisista koulutustunneista sekä koulutus- ja perehdytys-suorituksista.

Kattava perehdytys on osa henkilöstön kouluttautumista

Panostamme laajasti työntekijöidemme perehdytykseen, sillä sen avulla varmistamme nopean oppimisen ja motivaation työntekoon. Jokainen palveluvastaava tai -osaaja aloittaa työnsä monivaiheisella perehdytysprosessilla, joka sisältää muun muassa verkkoperehdytyksen sekä kohdekohtaisen perehdytyksen työmenetelmiin ja asiakasnäkökulmiin. Lisäksi SOL Palveluissa nimetyt tutorit toimivat esihenkilöiden tukena ja työnopastajina perehdytyksessä. Koulutetuilla tuto-reilla on hyvä pätevyys opastamiseen ja erilaisten oppijoiden huomioimiseen.

Henkilöstön ympäristöosaaminen on osa laajaa perehdytystämme ja se toteutetaan ympäristöverkkokurssin avulla. Tämän lisäksi jokaisella alueella on ympäristövastaavat, joiden tehtävänä on viestiä henkilöstölle paitsi konsernimme ympäristöasioista ja -kehityksestä, myös pitää alueensa ajan tasalla alueellisista jäteasetuksista. Ympäristökoulutus on osa pakollista alkuperehdytystä, jonka jälkeen perehdytys jatkuu palvelu-kohtaisilla aiheilla.

CASE

SOL Palvelut palkitsee työntekijöitään

SOL Palvelut Oy palkitsi henkilöstöään yli 700 000 eurolla kiitoksena vuoden 2024 työpanoksesta. Lähes 6 000 SOL Palveluiden työntekijää sai kertaluonteisen kannustepalkkion joulukuussa. Kannustepalkkion suuruus henkilöä kohden on 100–150 euroa suhteutettuna työsuhteen kestoon, mutta valtaosa palkkion saajista sai 150 euroa. SOL Palvelut maksoi kannustepalkkioita myös viime vuonna noin miljoonalla eurolla sosiaalikulut mukaan lukien.

SOL Palveluiden toimitusjohtaja **Jussi Holopaisen** mukaan palkkio on kiitos henkilöstölle viime vuoden työpanoksesta. ”Toimimme palvelualalla ja työntekijät ovat meille tärkein voimavaramme. Palkkiolla haluamme kiittää heitä lämpimästi arvokkaasta työpanoksesta”, Jussi Holopainen sanoo.



Aurinkoisen tyytyväinen asiakas on toimintamme tavoite

Haluamme olla asiakkaillemme ylivoimainen kumppani tuottamalla positiivisia elämyksiä. Teemme tinkimättömästi töitä asiakassuhteiden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Tässä lähtökohtana on asiakkaan tarpeista huolehtiminen ja kestävä kehitys.

4

HYVÄ
KOULUTUS

5

SUKUPUOLTEN
TASA-ARVO

Luomme kestävämpää yhteiskuntaa asiakkaidemme kanssa

Asiakkaidemme kautta voimme olla luomassa yhä laajemmin kestävämpää ja hyvinvoivempaa yhteiskuntaa. Vuonna 2024 ison osa liiketoimintamme kehittämisestä muodosti vaikuttavuustyö, jonka avulla tunnistimme palveluidemme tuoman hyödyn asiakkaillemme. Käytännössä halusimme selvittää, miten voimme auttaa palveluidemme avulla asiakkaitamme kehittämään heidän liiketoimintaansa yhä kestävämpään suuntaan. Kehitystyöhön osallistui kaikki SOL Suomen liiketoiminnot ja sen lopputuloksena syntyi yhtiökohtaiset suunnitelmat vaikuttavuustyön edistämiseen.



Kehitystyön pohjalta tunnistimme, että palveluillamme on suuri **hyvinvointi- ja ympäristökädenjälki**. Palveluidemme

avulla autamme asiakkaitamme varmistamaan kiinteistöjen, tilojen ja tekstiilien turvallisuuden ja terveellisyyden. Tuottamalla palvelut uusinta teknologiaa hyödyntäen sekä luomalla uusia innovaatioita voimme toteuttaa palvelumme yhä ympäristöystävällisemmin ja vähäpäästäisemmin, jolloin asiakkaamme ympäristövaikutukset vähenevät.



Hyvinvointi- ja ympäristökädenjäljen lisäksi tunnistimme toiminnallamme suuren **osaamis- ja merkityksellisyyškädenjäljen**. Asi-

akkaamme mahdollistavat sen, että voimme työllistää yli 13 000 henkilöä Suomessa, Baltiassa, Ruotsissa ja Tanskassa sekä

tarjota merkittävän oppimisympäristön ja ponnahduslaudan työuralle erityisesti nuorille ja maahanmuuttajataustaisille. Asiakkaamme ovat lisäksi tärkeässä roolissa työntekijöiden ammattiläpöiden sekä liiketoiminta-alojen arvostuksen rakentamisessa ja asenteiden muutoksessa.

Seuraamme säännöllisesti asiakastyytyväisyyttä

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

Vuoden 2024 kehitimme huomattavasti palautekäytänteitä ja määriä. Liiketoimintaa kehitettiin saadun asiakaspalautteen johdosta.

Asiakastyytyväisyys (NPS) vuonna 2024 oli:

SOL Palvelut **83**
SOL Henkilöstöpalvelut **70,8**
SOL Logistiikkapalvelut **83,3**



Laadukasta ja oikea-aikaista palvelua

Palvelumme toteutetaan laadukkaasti ja oikea-aikaisesti sopimuksen edellyttämällä tavalla. Konkreettisia asiakkaille lisäarvoa tuovia tekoja ovat laatuauditoinnit, prosessit siihen, miten asiakkailta saatuun palautteeseen reagoidaan sekä miten vastaamme asiakkaiden tietopyyntötarpeisiin. Kehitämme palveluitamme asiakkaidemme odotusten ja toiveiden perusteella.

Henkilöstöllämme on merkittävä rooli kaikessa tekemisessä. Motivoimme henkilöstöämme palkitsemalla heitä hyvistä työsuorituksista, joissa yksi seurattavista mittareista on asiakastyytyväisyys. Lisäksi käytössämme on kannustinjärjestelmiä vastuullisuustyön edistämiseksi. Vuosittain palkitaan piiratasolla muun muassa vuoden vastuullisuusteko, minkä lisäksi SOL Palveluiden esihenkilöiden laukupalkintokilpailussa on mukana ympäristönäkökulma. Henkilöstön ja kestävyysnäkökulmien lisäksi prosessiemme kehittämisessä merkittäviä tavoitteita ovat tuottavuus ja tehokkuus.

Eettisyys ja ennakointi ohjaavat toimintaamme

Hyvä hallintotapa ja eettinen liiketoiminta on koko SOL-konsernin toiminnan perusta. Vakaa talouden hoito ja tulevaisuuden ennakointi ovat puolestaan avainasemassa liiketoiminnan kehittämisessä.





Koulutus on tärkeässä osassa korruption torjunnassa monikulttuurisessa työympäristössämme. Konsernin kaikkien työntekijöiden perehdytyspakettiin kuuluu lahjonnan ja korruption vastainen ohjeistus.

Varmistamme hyvän hallintotavan

Yrityksemme keskeisimmät periaatteet liittyen hyvään hallintotapaan ja eettiseen liiketoimintaan on koottu eettiseen ohjeistukseemme (Code of Conduct). Ohjeistus kokoaa yhteen säännöt ja ohjeet, jotka ohjaavat toimintaamme.

Eettisessä ohjeistuksessa edellytetään, että kaikki työntekijät edistävät SOLin etua ja toimivat vastuullisesti. Työntekijöiden on vältettävä kaikkea toimintaa, joka saattaa johtaa eturistiriitaan. Eettisessä ohjeistuksessa on lisäksi linjattu, ettemme anna suoraa tai epäsuoraa tukea poliittisille puolueille, järjestöille tai yksittäisille poliitikoille.

Vastuullisena työnantajana huolehdimme työntekijöihimme liittyvät viranomaismaksuvelvoitteet voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Huolehdimme myös toimittajiemme hallinnollisesta vastuusta

Toimittajiemme eettinen ohjeistus (Supplier Code of Conduct) määrittelee periaatteet ja ohjeet toimittajillemme ja kumppaneillemme, joiden kanssa teemme yhteistyötä. Odotamme toimittajiltamme ja alihankkijoiltamme sitoutumista näihin ohjeisiin. Otamme kaikissa hankinnoissamme huomioon vastuullisuusnäkökulmat ja käytämme hankinnoissamme vakiintuneita kumppaneita. Keskitämme hankintojamme ja suosimme kotimaisia toimittajia mahdollisuuksien mukaan.

Toimittaja-auditoinneilla varmistamme kumppaneiden vastuullisen toiminnan. Tarkastamme Suomessa alihankkijoiden ja toimittajien tilaajavastuuraportit Vastuu Group -palvelun kautta. Alihankkijoiden ja toimittajien tulee täyttää Vastuu Groupin raportissa esitetyt sosiaaliset ja taloudelliset velvoitteet. Tulevaisuuden kehitystyönä olemme tunnistanee tarpeen tarkastella erilaisia auditointeja yhteistyökumppaneiden osalta.

Toimimme vahvasti korruptiota vastaan

Kiellämme korruption ja lahjonnan kaikessa toiminnassamme. SOL ja sen työntekijät eivät saa maksaa, eivätkä tarjota lahjuksia tai laittomia maksuja asiakkaille, esimiehille, valtion ja kuntien viranomaisille tai muille osapuolille saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimintaa tai mistään muusta vastaavasta syystä. Varmistamme nollatoleranssin korruptiolle ja lahjonnalle eettisten ohjeiden ja koulutuksen avulla sekä seuraamme vuosittain vahvistettujen korruptiotapausten lukumäärää. Vuonna 2024 ei vahvistettu yhtäkään sakkoihin johtanutta korruptiotapausta.

Koulutus on tärkeässä osassa korruption torjunnassa monikulttuurisessa työympäristössämme. Konsernin kaikkien työntekijöiden perehdytyspakettiin kuuluu lahjonnan ja korruption vastainen ohjeistus. Koulutus on tullut pakolliseksi kaikille kesällä 2024 aloittaneille työntekijöille. Suomen lainsäädäntö noudattaa YK:n korruption vastaisen lauselman periaatteita, minkä lisäksi konserni toimii EU-alueella, jossa ovat

Ei vahvistettuja korruptiotapauksia vuonna 2024.

voimassa Euroopan Unionin lahjonnanvastaiset sopimukset ja velvoitteet.

Olemme lisäksi kartoittaneet henkilöstöä, joka voi olla altis korruptioriskille ja kehitämme toimenpiteitä riskien vähentämiseksi. Järjestämme eri työntekijöille kohdennettua koulutusta ja huomioimme perehdytyksessä mahdollisia riskejä. Lahjonnan riski on tunnistettu esimerkiksi työlupaprosessissa, ja siksi työlupien käsittelijät on koulutettu korruption vastaisiin toimiin.

Whistleblower-ilmoituskanava mahdollistaa väärinkäytösten helpon ilmoittamisen

Yrityksellämme on käytössä whistleblowing-ilmoituskanava ilmoittajansuojelulainmukaisesti. Kanava on käytössä koko konsernin työntekijöille myös KV-yhtiöissä, sekä yhteistyökumppaneille, ja se löytyy konsernin verkkosivuilta (www.sol.fi/whistleblowing). Ilmoitusten käsittelyprosessia on tarkennettu vuoden 2024 aikana. Kanavan kautta tehdyt ilmoitukset menevät tiedoksi Suomen yhtiöiden osalta toimitusjohtajille sekä Ruotsin, Tanskan ja Baltian maiden osalta yhtiöiden hallituksille. Vuonna 2024 ilmoituskanavalle tuli konsernin tasolla 5 ilmoitusta, jotka käsiteltiin asianmukaisesti.

Hyväksyttäviä lahjoja tai vieraanvaraisuutta ovat yleensä edut, jotka ovat

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

Etua ei pidä antaa tai vastaanottaa, jos

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

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

Konsernin liikevaihto

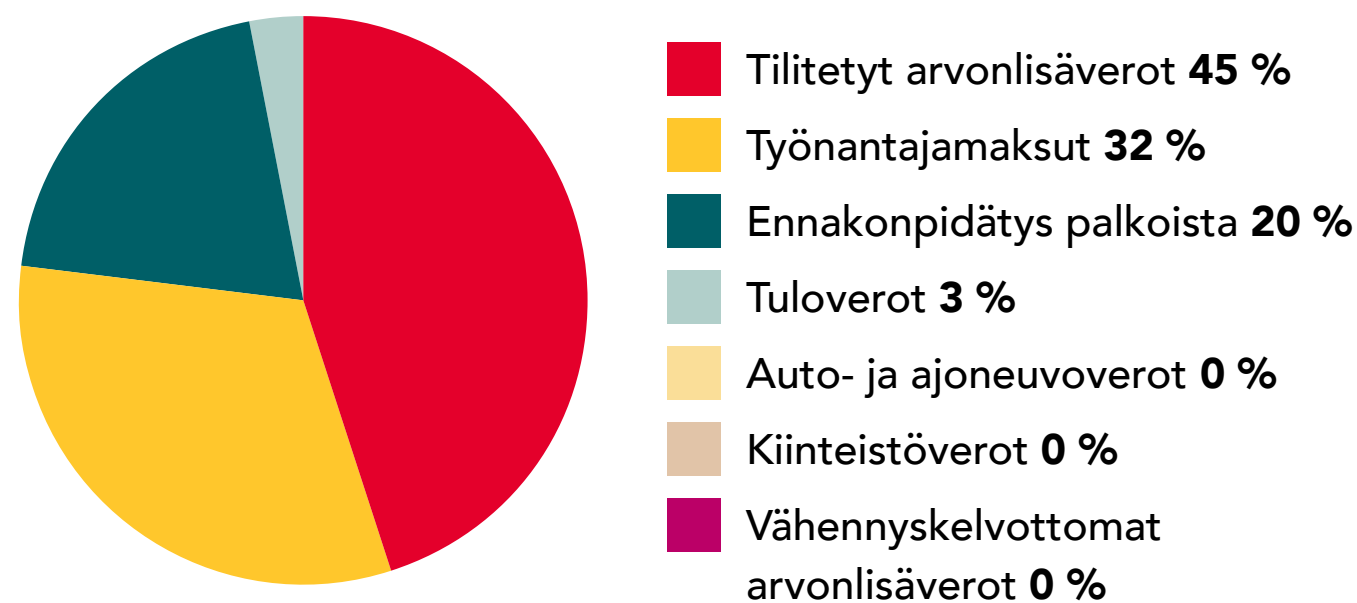
375,8 milj.€

Suomen liikevaihto **300,3 milj. €** ja ulkomaiden **77,6 milj. €**
(sisäistä kauppaa ei ole eliminoitu)

Suomen verokädenjälki

126,4 milj.€

Verokädenjälki 2024



Vakaata talouden hoitoa

Vakaa talouden hoito ja kasvu takaavat toimintamme myös jatkossa. Tavoitteleminen kasvua, joka varmistetaan eettisesti kestäväällä toiminnalla, rehdillä työllä ja reilulla liiketoiminnalla.

Koko konsernin liikevaihto vuonna 2024 oli 375,8 miljoonaa euroa. Suomen yhtiöiden liikevaihto oli reilu 300,3 miljoonaa euroa ja muiden yhtiöiden noin 77,6 miljoonaa euroa. Kokonaisliikevaihto pieneni 1,6 miljoonaa euroa.

Olemme suuri palkanmaksaja, ja maksoimmekin Suomessa palkkoja ja sosiaalivakuutusmaksuja vuonna 2024 yhteensä lähes 230 miljoonaa euroa. Verokädenjälkemme Suomen yhtiöistä, eli maksetut arvonnäisäverot, ennakonpidätykset ja tuloverot vuonna 2024 olivat 126,4 miljoonaa euroa.

Maksuvalmiutemme on pysynyt hyvällä tasolla, mikä varmistaa maksuvelvoitteiden hoitamisen sidosryhmille sovittujen maksuehtojen mukaisesti ilman viivytyksiä ja luo joustavuutta tehdä hankintoja tarvittaessa nopeastikin. Maksuvalmiutta kuvaava Quick ratio vuonna 2024 oli SOL-konsernissa 1,5. Omavaraisuusasteemme oli 52,9 %, mikä on hieman edellistä vuotta korkeampi (51,2 % vuonna 2023). Palkansaajien ja viranomaismaksujen lisäksi konsernin kasvu, investoinnit ja muut hankinnat on kyetty rahoittamaan suunnitelmien mukaan tulorahoituksella.

Ennakoimme tulevaisuuden näkymiä

Tulevaisuuden markkinoilla SOL näyttäyty tunnettuna ja vahvana toimijana. SOL-konsernin tavoitteet liikevaihdon kasvun suhteen tarkentuvat yhtiökohtaisten tarkastelujen jälkeen vuoden 2025 aikana. Kullekin tytäryhtiölle tehdään tavoitesuunnitelma vuodeksi 2030. Kun yhtiökohtaiset suunnitelmat ovat valmiit, niistä muodostetaan koko konsernin yhteinen liikevaihtotavoite vuodelle 2030.



SOL Palvelut Oy

Liikevaihto

187,5 milj. €

Henkilöstötyytyväisyys (asteikolla 1–5)

4,4 työntekijät

4,5 toimihenkilöt

Kokonaishiilijalanjälki

6 879 tCO₂e

SOL Palvelut Oy

Tarjoamme ammattimaisia siivouspalveluja erilaisiin kohteisiin, kuten toimistoihin, teollisuuslaitoksiin, kauppakeskuksiin ja julkisiin tiloihin. Palveluihin kuuluvat perussiivous, ylläpitosiivous ja erikoissiivoukset.

Henkilöstö vastuullisuustyömme ytimessä

Liiketoimintamme tärkein voimavara on henkilöstö ja sitä kautta painopisteemme on olla halutuin työnantaja alallamme. Haluamme toimintamme kautta panostaa myös erityisesti yhteiskuntavastuuseen, mikä näkyy muun muassa erilaisten sisäisten koulutusohjelmien kehittämisessä. Olemme myös panostaneet henkilöstömme koulutustarpeen kartoittamiseen, mikä mahdollistaa räätälöityjen täsmäkoulutusten järjestämisen henkilöstölle osaamistarpeiden pohjalta.

Koulutukseen panostaminen on meille arvovalinta, jonka myötä haluamme edesauttaa erityisesti nuoria työllistymään sekä kehittämään työelämätaitoja tulevaisuutta ajatellen. Urapolkujen edistäminen koetaan tärkeäksi, minkä vuoksi hyödynnämme paljon oppisopimuskoulutuksia erityisesti nuorten henkilöiden kohdalla. Olemme lisäksi panostaneet vuosikymmenten ajan ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja sitä kautta myös heidän perheidensä kotouttamistoimiin.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaamme kaksi kertaa vuodessa SOL Ilopuntarilla ja tavoitteemme on saada arvosana 4,5 asteikolla 1–5. Vuoden 2024 henkilöstötyytyväisyys arvioitiin työntekijöiden toimesta arvosanalla 4,4 ja toimihenkilöiden toimesta arvosanalla 4,5. Tulos oli edellistä vuotta parempi (keskimäärin 4,3).

Vakaata liiketoimintaa

Toimintamme edellytyksenä on aina myös vakaa ja kannattava liiketoiminta. SOL Palveluiden liikevaihto nousi vuonna 2024 noin 4,0 % edellisen vuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna.

Olemme sitoutuneet SOL-konsernin ympäristötavoitteisiin

Hallinnoimissamme kiinteistöissä käyttämästämme sähköstä 58 % on tällä hetkellä uusiutuvaa. Tavoitteenamme on hankkia 100 prosenttisesti uusiutuvaa sähköä. Kulkuvälineiden osalta

käytämme pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja liikkumiseen. Henkilöstöämme kannustamme liikkumaan työmatkat mahdollisuuksien mukaan pyörällä, kävellen tai julkisilla. Vuonna 2024 päästömme olivat noin 6 879 tCO₂e. Vähennämme kemikaalien käyttöä liiketoiminnassamme perehdytyksen ja tarkemman annostelun keinoin. Joutsenmerkittyjen siivousaineiden osuus SOL Palveluilla on keskimäärin 95 % ja hotellien ylläpitosiivouksissa jopa 100 %.

Mistä vaikuttavuutemme syntyy?

Palveluidemme avulla edistämme asiakkaidemme tilojen terveellisyyttä ja turvallisuutta. Autamme asiakkaitamme onnistumaan toimittamalla palveluja kyvykkään ja osaavan henkilöstön avulla sekä lisäämme siivouspalveluiden arvostusta.

Tavoitteenamme on lisäksi alentaa asiakkaidemme päästöjä kehittyneillä palvelumenetelmillä, johon pyrimme muun muassa käyttämällä kierrätysmateriaaleista valmistettuja välineitä ja energiatehokkaita koneita. Vuoden 2024 aikana aloitimme palvelukohtaisen päästölaskennan, jotta voimme jatkossa mitata vaikuttavuuttamme paremmin.

SOL Kiinteistö- palvelut Oy

Liikevaihto

35 milj. €

Henkilöstötyytyväisyys (asteikolla 1–5)

4,3 työntekijät

4,6 toimihenkilöt

Kokonaishiilijalanjälki

3 787 tCO₂e

SOL Kiinteistöpalvelut Oy

Markkinoilla meidät tunnetaan luotettavana ja laadukkaana palveluyrityksenä ja hyvänä työnantajana. Palveluihimme kuuluvat kiinteistöjen ja ulkoalueiden hoito, talotekniset LVIAS-palvelut, etähallinnan erilaiset palveluratkaisut, turvallisuus- sekä hälytyskeskuspalvelut.

Liiketoimintamme jatkoi kasvuaan

Kykymme tuottaa laadukkaita palveluratkaisuja heijastuu liikevaihtomme kehitykseen. Nykyiset asiakkuudet ostivat meiltä enemmän palveluita ja lisäksi teimme merkittäviä yhteistyösopimuksia uusien asiakkuuksien kanssa. Vuonna 2024 liikevaihtomme jatkoi kasvuaan noin 26 % edelliseen vuoteen verrattuna ollen noin 35 miljoonaa euroa. Myös työntekijöidemme määrä kasvoi huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna.

Työntekijämme pitävät SOLia vastuullisena

Työntekijöidemme mielikuva vastuullisuudestamme on korkea (4,0 asteikolla 1-5). Työntekijöille tärkeimpiä kestävyysnäkökulmia ovat toimenpiteet heidän hyvinvointinsa sekä työolojen ja -ympäristön kehittämiseksi. Myös henkilöstön kuuntelu ja yhdenvertainen kohtelu sekä toimenpiteet erilaisten ympäristöhaittojen ehkäisemiseksi ja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi nähdään tärkeinä.

Jatkoimme vuoden 2024 aikana työntekijöillemme suunnatun koulutustarjonnan kehittämistä yhdessä eri oppilaitosten kanssa. SOL-Opistoksi nimetyssä kokonaisuudessa on useita eri koulutusvaihtoehtoja, muutaman tunnin pikakursseista aina ammattitutkintoon oikeuttaviin koulutusohjelmiin. Yksi tavoitteistamme on tarjota jokaiselle työntekijälle oma henkilökohtainen opintosuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaamme SOL Ilopuntarilla ja tavoitteemme on saada arvosana 4,5 asteikolla 1–5. Vuoden 2024 henkilöstötyytyväisyys arvioitiin työntekijöiden toimesta arvosanalla 4,3 ja toimihenkilöiden toimesta arvosanalla 4,6.

Jatkamme työtä ympäristövaikutustemme vähentämiseksi

Selvitimme vuonna 2023 asiakkaidemme näkemyksiä vastuullisuudestamme. Tuolloin asiakkaamme pitivät tärkeänä



henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen lisäksi etenkin ympäristöhaittojen ehkäisyä. Avainasemassa ympäristövaikutustemme minimoimisessa on kestävä liikkuminen, kuten laitekannan sähköistäminen ja ympäristöystävällisten polttoaineiden käyttö. Vuonna 2024 ilmastopäästömme olivat noin 3 787 tCO₂e, josta liikkuminen työaikana muodosti noin 28 %.

SOL Kiinteistöpalveluiden vaikuttavuus

Pidämme asiakkaidemme kiinteistöt viihtyisinä ja turvallisina tarjoamalla laadukkaita kiinteistö- ja turvallisuuspalveluja. Tavoitteenamme on seurata tilojen pinta-aloja (m²), joihin vaikutamme kiinteistö- ja turvapalvelumme kautta vuoden 2025 alusta lähtien. Lisäksi palveluillamme on iso osaamiskädenjälki, sillä kannustamme henkilöstöämme kouluttautumaan.

SOL Henkilöstö- palvelut Oy ja SOL Logistiikkapalvelut Oy

SOL Henkilöstöpalvelut Oy

Liikevaihto

40 milj. €

Asiakkaiden suositteluindeksi

70,83 (NPS)

SOL Logistiikkapalvelut Oy

Liikevaihto

21 milj. €

Asiakkaiden suositteluindeksi

83,33 (NPS)

Henkilöstötyytyväisyys
(asteikolla 1–5)

4,2 työntekijät

4,6 toimihenkilöt

Kokonaishiilijalanjälki

4 692 tCO₂e

SOL Henkilöstöpalvelut Oy ja SOL Logistiikkapalvelut Oy

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

Asiakkaidemme talouskasvun edistäminen on vaikuttavuuttamme

Erotumme markkinasta kyvyllemme tarjota arvonnisää asiakkaillemme. Siksi panostamme erityisesti asiakkaamme liiketoiminnan ymmärtämiseen valitsemillamme asiakastoimialoilla. Kumppana autamme asiakastamme saavuttamaan omat liiketoiminnan tavoitteet vastuullisesti. Suorarekrytointipalvelujemme avulla asiakkaamme saavat pysyvämpää osaamista omiin työsuhteisiinsa.

Henkilöstövuokrauspalvelujemme avulla mahdollistamme asiakkaan liiketoiminnan volyymin optimoinnin tarjoamalla osaajia kysyntää vastaavasti ilman työnhakijamarkkinointi-, rekrytointi- ja työnantajavelvoitteita.

Pystymme myös lisäämään työvoiman tarjontaa Suomessa kv-henkilöstöratkaisujemme kautta tuomalla osaajia EU-maiden ulkopuolelta.

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

Perehdytys ja työkyvyn ylläpito korostuu toiminnassamme

Lisäämme toiminnallamme myös yhteiskunnallisesti työn kysynnän ja tarjonnan markkinaehtoista kohtaantoa työelämän pelisääntöjen

mukaisesti. Mahdollistamme lisäksi erilaisten elämäntilanteiden ja työnteon yhdistämisen asiakaskeskeisesti. Asiakastoimialoillemme tarjoamme työpaikan monelle nuorelle ja siksi toiminnassamme korostuu myös perehdytys, työkyvyn ylläpito ja tapaturmien ennaltaehkäisy. Tässä hyödynnämme myös digitaalisia alustoja.

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

Jatkamme työtä ympäristövaikutustemme minimoimiseksi

Henkilöstövuokrauspalvelumme merkittävimmät ympäristövaikutukset koostuvat lyhytaikaiseen tehtävään tilattujen palveluosajien työ- ja suojavarusteista, joiden uusiokäyttö- ja kierrätysasteen nostamiseen panostimme vuonna 2024. Lisäksi keskitimme hankinnat valtakunnallisesti kahdelle palveluntarjoajalle muun muassa parantaaksemme johtamista ja raportointia.

Logistiikkapalveluiden ulkoistuspalveluissa käytämme uusinta teknologiaa mm. vastapainotrukeissa ja lavansiirtovaunuissa, joiden uuden akkuteknologian avulla minimoimme energiankulutusta ja työympäristön meluisuutta.

SOL Pesulapalvelut Oy

Liikevaihto

8,7 milj. €

Henkilöstötyytyväisyys (asteikolla 1–5)

4,1 työntekijät

4,0 toimihenkilöt

Kokonaishiilijalanjälki

731 tCO₂e

SOL Pesulapalvelut Oy

Tarjoamme pesula- ja korjausompelupalveluita sekä yrityksille että kuluttajille. Kuluttaja-asiakkaille palveluihimme sisältyvät juhla- ja arkivaatteet, sekä kodintekstiilit. Yritysassiakkaille tarjoamme kattavat pesulapalvelut ja huollamme työvaatteet raskaammasta suojavaatetuksesta edustaviin virkavaatteisiin, sekä yritystekstiilit, verhot, matot ja pöytäliinat. Huolehdimme ammattitaidolla myös vahinkopyykkien, kuten savu- ja vesivahinkojen pesut sekä tekstiilien ja vaatteiden myyntikuntoon palautuksen.

Mistä vaikuttavuutemme muodostuu?

Osaavalla ja ammattitaitoisella tekstiilien huoltamisella varmistamme, että asiakkaat käyttävät puhtaita ja viimeistelyjä tekstiilejä. Tekstiilien puhtaudella on merkittävä terveysvaikutus esimerkiksi sisäilman laatuun. Hyvinvointikädenjälkemme lisäksi meillä on merkittävä ympäristökädenjälki, sillä vähennämme ilmasto-kuormitusta ammattimaisella vaate- ja tekstiilihuollolla sekä korjauksilla.

Työntekijöiden työterveys ja -turvallisuus on toimintamme peruspilari

Panostamme merkittävästi henkilöstömme työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseen, minkä lisäksi tavoitteenamme on

kehittää jatkuvasti työllistämismahdollisuuksia erinäisistä rajoitteista huolimatta. Henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaamme kaksi kertaa vuodessa SOL Ilopuntarilla ja tavoittemme on saada arvosana 4,5 asteikolla 1–5. Vuoden 2024 henkilöstötyytyväisyys arvioitiin työntekijöiden toimesta arvosanalla 4,1 ja toimihenkilöiden toimesta arvosanalla 4,0. Liikevaihtomme vuonna 2024 oli 8,7 miljoonaa euroa, mikä on samaa tasoa edellisen vuoden kanssa. Vuoden aikana käänsimme liiketuloksemme voitolliseksi.

Ympäristövastuullisuus on ohjannut toimintaamme jo pitkään

Ympäristön huomioiminen on ollut liiketoiminnassamme lähtökohtana alusta alkaen. Selvitämme jatkuvasti uusia toiminta- ja

ansaintamalleja kiertotalouden edistämiseksi. Kemiallisessa pesussa käytössämme on uusin teknologia ja ympäristömyötäiset aineet. Saimme vaihdettua vuonna 2024 loputkin kemiallisen pesun liuottimet hiilivetyperustaisiin. Uudet liuottimet ovat biohajoavia. Kemiallinen pesu on tekstiileille kaikkein hellävaraisin hoitotapa, ja sen ansioista tekstiilit säilyvät hyvinä mahdollisimman pitkään. Koneiden valinnassa huomioimme energiatehokkuuden ja vedenkulutuksen. Hyödynnämme veden kierrätystä aina, kun se on mahdollista. Valaistuksessa olemme jo valtaosin siirtyneet led-lamppuihin, jotka säästävät energiaa ja pienentävät tilan lämpökuormaa.

Muovin käyttöä olemme vähentäneet 9 % edellisvuoteen verrattuna. Olemme luopuneet kertakäyttöisen suojamuovin automaattisesta käytöstä pesulasta lähtevissä tuotteissa. Asiakas voi kuitenkin ostaa uudelleenkäytettävän kestopussin pyykin kuljetukseen tai vaihtoehtoisesti valita kertakäyttöisen suojamuovin lisämaksusta. Käyttämämme metallihenkarit ovat palautettavia ja uudelleenkäytettäviä, niiden määrä kuitenkin kasvoi 1 % liiketoiminnan vilkastumisen myötä. Muovien ja metallihenkarien käytön raportoimme Tuottajavastuun mukaisesti vuosittain. Myymälöissämme vastaan kuluttajien käytöstä poistettuja tekstiilejä, jotka on toimitettu eteenpäin uusiokäytettäväksi. Lisäksi olemme käynnistäneet yritystekstiilien kierrättämisen ja olemme markkinoineet sitä yritysasiakkaillemme.

Vuonna 2024 hiilijalanjälkemme oli 731 tCO₂e, josta merkittävin osuus, noin 52 %, syntyi ostetuista palveluista ja tavaroista.

Esimerkkejä vuoden aikana tehdyistä paikallisista vastuullisuusteoista:

CASE

Vuoden 2024 vastuullisuusteko – SOL mukana palveluntuottajana CISV-leirillä

Vuoden 2024 vastuullisuustekona SOL Pesulapalvelut oli mukana palveluntarjoajana Helsingissä järjestetyssä kansainvälisessä CISV-leirissä (Children's International Summer Villages). CISV on kansainvälinen järjestö, joka edistää rauhaa ja kulttuurienvälistä ymmärrystä lasten ja nuorten keskuudessa. SOL Pesulapalvelut pesi leirin osallistujien petivaatteet, jotta leirin arjessa voitiin keskittyä tärkeiden teemojen käsittelyyn. Tänä vuonna leirin teemana oli monimuotoisuus, ihmisoikeudet, kestävä kehitys ja ristiriitojen ratkaisu – tavoitteena kasvattaa lapsia ja nuoria edistämään oikeudenmukaisuutta ja rauhaa. Leiri kokosi yhteen nuoria ja ohjaajia kymmenestä eri maasta.

CASE

Työ voi muuttaa elämän – SOL ja Y-Säätiö laativat yhteistyösopimuksen työnhakukanavan luomisesta

SOL Henkilöstöpalvelut Oy, SOL Logistiikkapalvelut Oy ja Y-Säätiö solmivat vuonna 2024 yhteistyösopimuksen, jonka tarkoituksena on luoda työnhakukanava Y-Säätiön asukkaille. Tavoitteena on tarjota Y-Säätiön asukkaille matalan kynnyksen työllistymismahdollisuuksia sekä SOLin asiakasyrityksille mahdollisuus saada tehtävän edellyttämää osaamista ja työpanosta vastuullisesti.

SOLin vastuullisuustyön yksi tärkeä painopiste on toimia oppimisympäristönä ja ponnahduslautana monen ihmisen työuralle. Y-Säätiön toiminnan keskipisteessä on puolestaan tarjota kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja asunnottomille tai asunnottomuuden uhan alla oleville henkilöille. Yhteistyö Y-Säätiön kanssa onkin hyvin luonteva osa molempien yritysten vastuullisuustyötä.

Arvion mukaan logistiikan, teollisuuden ja rakentamisen asiakasyrityksen oletetaan kääntyvän kasvuun vuoden 2025 aikana, jolloin asiakasyrityksissä osaavien palveluntuottajien tarve kasvaa. Yhdessä

CASE

SOL Palveluiden Oulun puhtaustiimi pesi yli 200 ulkoikkunaa Oulun Palvelusäätiön kanssa

SOL on sitoutunut tekemään konkreettisia vastuullisuustekoja paikallisesti. SOL Palveluiden Oulun puhtaustiimi pesi yhteistyössä Oulun Palvelusäätiön kanssa yli 200 ulkoikkunaa säätiön ikäihmisille vuokraamista asunnoista. Päivä oli täynnä sydämellisiä kohtaamisia asukkaiden kanssa. Myös tiimi nautti yhteisestä tekemisestä ja erilaisesta päivästä.

Ikkunanpesun lisäksi asukkaille tarjottiin pullaa, musiikkia ja aurinkoista juttuseuraa. Ylijääneet pullat ja mehut lahjoitettiin läheiseen päiväkotiin ilahduttamaan pieniä päiväkotilaisia.



Y-Säätiön kanssa solmitun yhteistyösopimuksen avulla voidaan helposti yhdistää työtä ja osaamista tarvitsevien tarpeet.

Y-Säätiö on Suomen suurin valtakunnallinen voittoa tavoittelematon vuokranantaja ja asunnottomuuden poistamisen suunnannäyttäjä, jonka asunnoissa asuu yli 27 000 asukasta 58 paikkakunnalla. "Jotta jokaisella on koti".

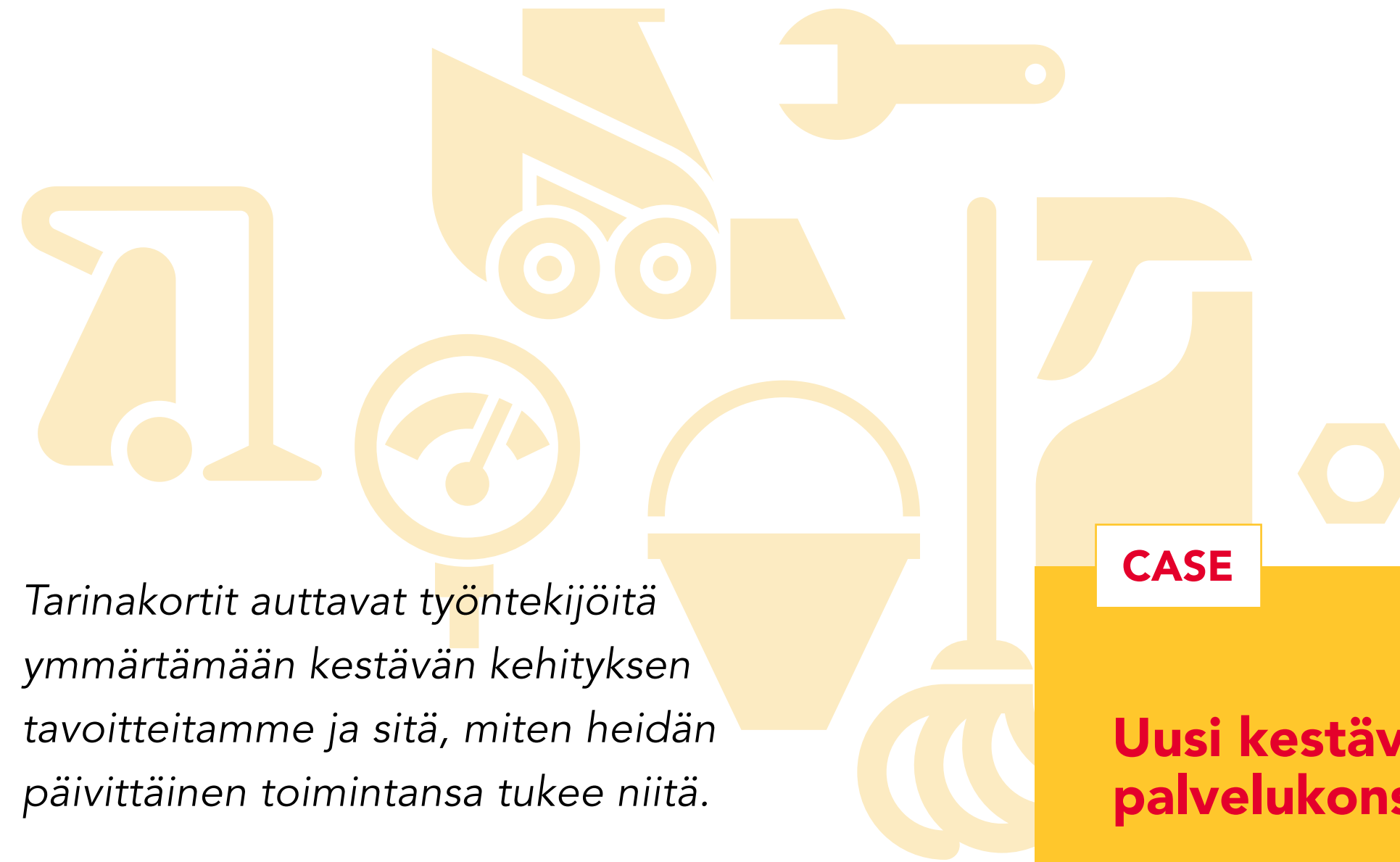
SOL Balttiassa, Ruotsissa ja Tanskassa

Baltia

SOL Baltics toimii Virossa, Latviassa ja Liettuaassa tarjoten sisä- ja ulkotilojen siivouspalveluita, teknisten järjestelmien ylläpitoa sekä pysäköintiviivojen merkintäpalvelua. Vuonna 2024 SOL Baltic-sin liikevaihto oli 40,9 M€ ja se työllisti yli 2 000 henkilöä Baltian alueella.

Vuonna 2024 jatkoimme määrätietoista työtä ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvillä osa-alueilla. Ympäristön osalta keskityimme ympäristövaikutusten vähentämiseen optimoimalla puhdistusaineiden käyttöä ja hyödyntämällä energiatehokkaita laitteita. Sosiaalisesta näkökulmasta painotimme työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista kestävän kehitykseen tarinakorttien avulla. Tarinakortit auttavat työntekijöitä ymmärtämään kestävän kehityksen tavoitteitamme ja sitä, miten heidän päivittäinen toimintansa tukee niitä. Työntekijöidemme sitoutumisindeksi on erittäin korkea, 86 %.

Vuonna 2024 liityimme Vägivallavabaks (Työnantajat perheväkivaltaa vastaan) -aloitteeseen yhteistyössä Presidentti Kaljulaidin säätiön ja suurten yritysten kanssa. Hallintotavan osalta keskityimme läpinäkyvyyteen osallistumalla aktiivisesti ulkoisiin kestävän kehityksen arviointeihin, kuten EcoVadis- ja Latvian Sustainability Index -arviointeihin, joissa saavutimme kultatason tunnustuksen.



Tarinakortit auttavat työntekijöitä ymmärtämään kestävän kehityksen tavoitteitamme ja sitä, miten heidän päivittäinen toimintansa tukee niitä.



CASE

Uusi kestävän kehityksen palvelukonsepti

Vuonna 2024 SOL Baltics otti käyttöön uuden palvelukonseptin, joka perustuu keskeisiin kestävän kehityksen osa-alueisiin kuten tietoiseen kumppanivalintaan, energian, veden, kemikaalien sekä jätteen vähentämiseen, työntekijöiden terveyden tukemiseen älykkäillä ratkaisuilla. Konsepti on saanut positiivista palautetta sekä asiakkailta että työntekijöiltä tehokkuutensa, ympäristökeskeisyytensä ja ihmislähtöisyytensä ansiosta.

Lue lisää täältä ja katso video

<https://sol.ee/en/about-us/sustainability/>

<https://www.youtube.com/watch?v=WgAvC1EU4fQ>

Ruotsi

SOL Facility Services AB päätoimialoja ovat toimistojen, kiinteistöjen, teollisuuden, hotellien, junien ja laivojen siivous. Se yksi alan suurimmista yrityksistä Ruotsin markkinoilla toiminnan ulottuessa koko maahan Malmöstä Kiirunaan. Yritys työllisti vuoden 2024 lopussa noin 1 300 henkilöä ja liikevaihto oli noin 23,5 M€. Yrityskaupan johdosta vuoden 2025 liikevaihto tulee olemaan noin 50 M€ ja henkilömäärä noin 1500 henkeä.

Olemme vahva integraatiomoottori yhteiskunnassa! Osallistumme laajempiin yhteiskunnallisiin hankkeisiin, joiden tavoitteena on auttaa ihmisiä työllistymään ja löytämään paikkansa

CASE

Koulutusohjelmalla työllistymismahdollisuuksia vaikeasti työllistyville

Sosiaalinen kestävyys on keskeinen osa hotellitoimintaamme. Työskentelemme aktiivisesti luodaksemme työllistymismahdollisuuksia ihmisille, jotka ovat kaukana työmarkkinoilta. Yhteistyössä Ruotsin työvoimaviranomaisten kanssa olemme kehittäneet koulutusohjelman, johon otamme osallistujia työharjoitteluun tavoitteenamme tarjota työtä hotellisiivouksen

yhteiskunnassa sekä työelämän tarjoamassa sosiaalisessa yhteisössä. Yhteiskunnallisten aloitteiden kautta otamme aktiivisesti vastuuta kestävämmän ja osallistavamman yhteiskunnan rakentamisesta.

Vuonna 2024 saavutimme EcoVadis-hopeamitalin, jonka myötä sijoituimme 15 % parhaimmiston kaikista EcoVadisin arvioimista yrityksistä. Lisäksi meillä on ISO 9001-, ISO 14001- ja ISO 45001 -sertifikaatit. Olemme vaihtaneet materiaali- ja laitehankintojen toimittajia sellaisiin, jotka työskentelevät aktiivisesti kestävän kehityksen kysymysten parissa ja tukevat työtämme vastuullisuuden toteuttamisessa. Päivitämme myös ajoneuvokalustoamme sähkö- ja hybridiajoneuvoiksi.

parissa. Työ auttaa vähentämään työttömyyttä ja edistämään yhteiskuntaan integroitumista.

Uskomme, että monimuotoinen työyhteisö rikastuttaa toimintaamme ja luo dynaamisen työympäristön. Olemme inklusiivinen työnantaja ja työllistämme myös henkilöitä, jotka tarvitsevat erityistä tukea. Uskomme, että monimuotoisuutta ja sosiaalista vastuuta kantava työpaikka luo lisäarvoa – sekä yksilölle että yhteiskunnalle laajemmin.

Tanska

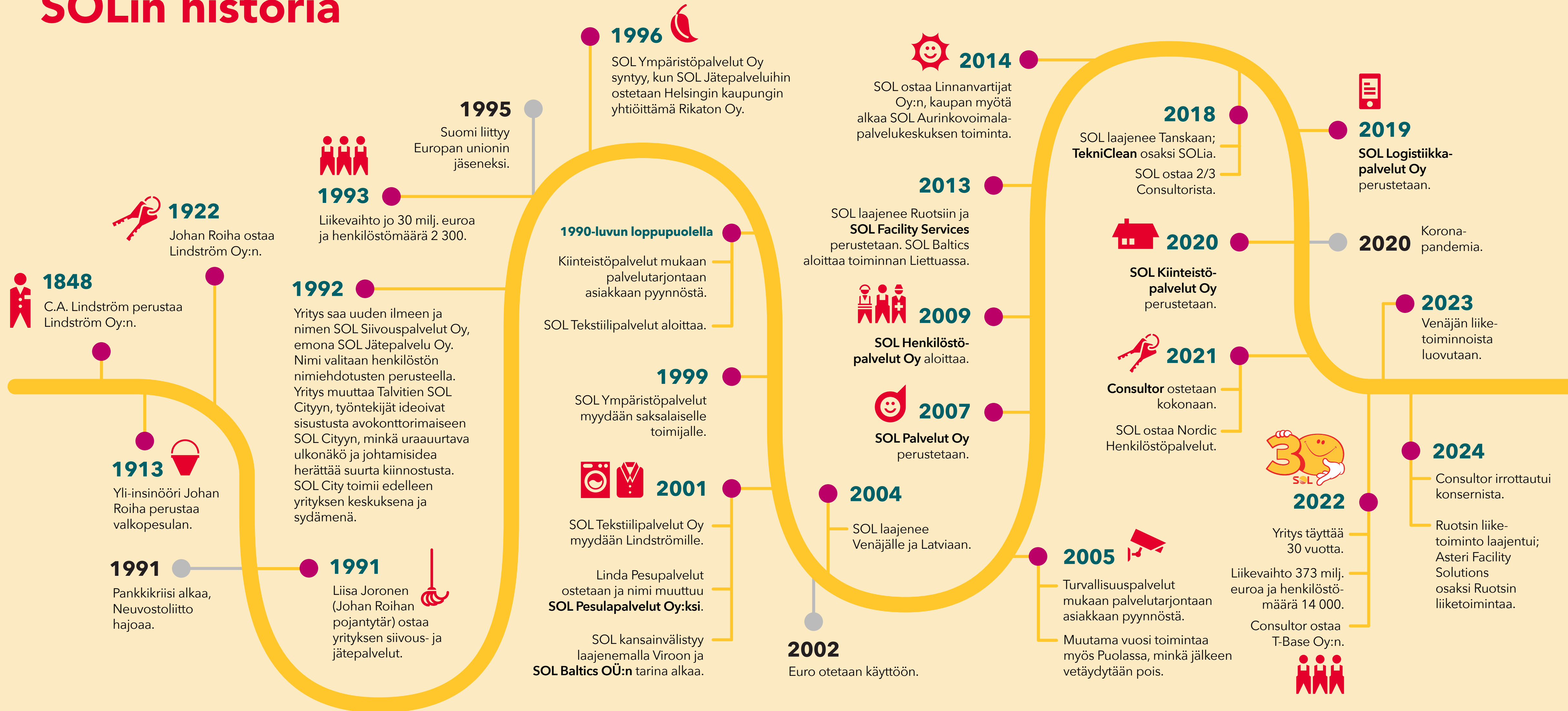
TekniClean A/S toimii Tanskassa tarjoten siivouspalveluja ja konsultointia elintarviketeollisuudelle, erityisesti teurastamoalalla. Yrityksessä työskentelee noin 270 työntekijää ja sen vuotuinen liikevaihto on noin 13,2 M€.

Perustamisesta vuodesta 2003 lähtien olemme sitoutuneet kemikaalien ja veden käytön minimointiin. Teemme tiivistä yhteistyötä kemikaalitoimittajan kanssa, ja kemikaalien käyttöä seurataan jatkuvasti. Poikkeamat analysoidaan yhdessä ja annostelujärjestelmiä sekä suuttimia säädetään säännöllisesti.

Vuonna 2024 päätimme korvata kaikki fossiilisia polttoaineita käyttävät ajoneuvot sähköajoneuvoilla. Tällä hetkellä yrityksellämme on enää yksi dieselajoneuvo jäljellä, ja se korvataan ennen kesää 2025.

TekniClean on sitoutunut asianmukaisten työolosuhteiden varmistamiseen kaikille työntekijöilleen. Yrityksemme on jo useiden vuosien ajan sertifioitu Service Standard -standardin mukaisesti. Kyseessä on Tanskan teollisuusliiton (Dansk Industri) myöntämä sertifikaatti, joka vahvistaa, että työsuhteet ovat asianmukaisia, lainsäädäntöä noudatetaan eikä aliurakoitsijoiden käyttö johda sosiaaliseen polkumyyntiin.

SOLin historia



Raportointi- periaatteet

Tämä vastuullisuusraportti on tehty soveltuvin osin EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) periaatteiden mukaisesti ja se on ensimmäinen askel kohti varsinaista ESRS-standardien (European Sustainability Reporting Standards) mukaista raportointia. Ensimmäinen vuonna 2024 tehty ESRS-standardien mukainen tiedonkeräys tähtää sisäiseen kehitystyöhön ja kestävyiden pääteemojen nostoon.

Raportilla esitellään ESRS-standardien mukaisesti tehdyn kaksois-olennaisuusanalyysin yhteenveto. Analyysi määrittelee SOLille olennaiset vastuullisuuskulmat ja raportoitavat kokonaisuudet. Lisäksi se kuvaa yhtiön toiminnan kestävyysvaikutukset yhteiskuntaan, ympäristöön ja liiketoiminnan harjoittamiseen sekä yhteiskunnasta ja ympäristöstä tulevat taloudelliset riskit ja mahdollisuudet konsernin liiketoimintaan.

Ensimmäinen varsinainen standardien mukaan tehty raportti tullaan julkaisemaan vuodelta 2027 osana vuosikertomusta keväällä 2028. Raportti sisältää SOL-konsernin kaikki Suomen yhtiöt sekä kansainväliset (Ruotsi, Tanska, Viro, Latvia ja Liettua) yhtiöt siltä osin, kuin tiedot ovat olleet saatavissa. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty Consultor Finland Oy. Raporttia ei ole varmennettu, mutta se on toteutettu yhteistyössä Susteran kanssa.

Ympäristövaikutusten osalta päästölaskennan (E1) lisäksi vuoden 2024 raportoinnissa on huomioitu myös resurssien sisään- ja ulosvirtaukset (E5). Sosiaalisten vaikutusten kohdalla on huomioitu aiempien lisäksi henkilöstön vaihtuvuus, työehtosopimusten ja -neuvottelujen kattavuus, palkkatasa-arvo ja kokonaisansioiden suhde. Hallintotavan arvioinnissa on huomioitu korruption ja lahjonnanvastaisen koulutuksen toteutuminen sekä korruptio- ja lahjontatapausten määrän seuranta on aloitettu. Poliittiset lahjoitukset, maksut esim. työnantajajärjestöille sekä sovittujen maksukäytäntöjen toteutuminen kuuluvat CSRD:n mukaisessa vastuullisuusraportoinnissa seurattaviin asioihin. Lisäksi on kerätty tiedot maksetuista veroista, eli on saatu tieto yhteiskunnalle koituvasta hyödystä myös sitä kautta. Myös SOL-konsernin tekemästä hyväntekeväisyystyöstä, ei-poliittisista lahjoituksista on alettu keräämään tietoja.

Tiedonkeräyksen aikana havaittiin, että kaikkia CSRD:n vaatimia tietoja ei ole saatavilla ja eri maiden yhtiöiden data on osin erilaista (kerätty eri tavalla tai eri tietoja saatavilla). Vuoden 2024 osalta dataa hyödynnettiin parhaalla mahdollisella tavalla, mutta jouduttiin tekemään joitain yksinkertaistuksia ja arvioita. Tarkemmat tiedot kirjattiin sisäiseen käyttöön tulevaan CSRD-raporttiin vuoden 2025 kehitystyötä varten. Esimerkiksi päästölaskennassa Suomen yhtiöiden osalta on tarkasteltu scope 1–3 osioita ja kansainvälisten yhtiöiden osalta vain scope 1–2 tietoja. Kaikki raportoidut luvut ovat SOL-konsernin lukuja, ellei tekstissä toisin mainita.

Lisätietoja SOL-konsernin vastuullisuustyöstä ja -raportista saa ottamalla yhteyttä asiakaspalvelu@sol.fi.

Taloudelliset tunnusluvut

Raportissa esitetyt taloudelliset tunnusluvut perustuvat SOL-konsernin kirjanpitoon ja tilinpäätökseen. Konsernin kokonaisliikevaihto on esitetty tilinpäätöksen mukaisena. Jaossa kotimaan ja ulkomaan liikevaihtoon konsernin sisäistä kauppaa ei ole eliminoitu, eikä mukana ole yhtiöt, joissa päästölaskentaa ei ole suoritettu. Laskettaessa konsernin päästöjen määrää suhteessa liikevaihtoon, liikevaihtona on käytetty konsernin tilinpäätöksen liikevaihtoa, josta on vähennetty päästölaskennan ulkopuolelle jätetyt konserniyhtiöt (Consultor Oy, joka muuttui osakkuusyhtiöksi 1.1.2025 sekä Ruka911 Kiinteistöpalvelut Oy).



Sosiaaliset tunnusluvut

- Henkilömäärällä tarkoitetaan sitä henkilöstömäärää, joka on ollut voimassa tilikauden päättyessä 31.12.2024.
- Henkilöstön kouluttautumista on seurattu keskimääräisillä koulutustunneilla. Koulutustunnit henkilöä kohden on laskettu tilikauden päättyessä voimassa olleelle henkilöstömäärälle.
- Henkilöstötyytyväisyys perustuu vuosittain tehtävään llopuntari-kyselyyn, jonka kokonaistulosta mitataan asteikolla 1–5.
- Asiakastyytyväisyys perustuu säännöllisin väliajoin toteuttaviin asiakastyytyväisyysmittauksiin, joiden toistuvuus on määritetty asiakasryhmittäin. Asiakastyytyväisyyttä mitataan asteikolla 1–5.



Ympäristö-tunnusluvut

Laskenta on rajattu koskemaan SOL-konsernin Suomessa toimivista yhtiöistä SOLEMO Oy, SOL Palvelut Oy, SOL Kiinteistöpalvelut Oy, SOL Pesulapalvelut Oy, SOL Henkilöstöpalvelut Oy ja SOL Logistiikkapalvelut Oy sekä kansainvälisistä yhtiöistä SOL Facility Services AB (Sweden), SOL Facility Services Stockholm AB (Sweden), TekniClean A/S (Denmarks) ja SOL Baltics OÜ.

Päästöt on jaettu suoriin ja epäsuoriin päästöihin (scope 1–3). Kansainvälisten yhtiöiden osalta on laskettu vain scope 1–2 päästöt ja scope 3 vedenkulutuksen päästöt. Tarkemmat laskennan lähtötiedot on koottu alle. Laskennassa on hyödynnetty seuraavia lähtötietoja:

Scope 1: Omien ajoneuvojen ja työkoneiden päästöt on laskettu ostettujen polttoaineiden litramäärien perusteella. SOL Pesulan prosessienergian käytöstä syntyvät päästöt on laskettu energiamäärän perusteella.

Scope 2: Sähkön ja kaukolämmön osalta kulutuslukemat perustuvat mitattuihin kulutustietoihin niiltä osin kuin tiedot olivat saatavilla. Loppujen toimitilojen kulutukset perustuvat pinta-alan perusteella tehtyihin arvioihin, jotka on tehty



hyödyntäen KTI:n ylläpitokustannusvertailua (2021). Kaukolämmön kulutustiedot ovat absoluuttisia, ja ne sisältävät veden lämmittämiseen käytetyn energian. Höyryn ja öljyn osalta kulutuslaskelmat perustuvat mitattuihin kulutustietoihin. Päästökertoimet Tilastokeskus / OpenCO2.net ja kaukolämpöyhtiöt / OpenCO2.net.

- Hankintaperusteisen sähkön päästöjen osalta on huomioitu vihreä ostosähkö, jonka ominaispäästöt ovat 0 kgCO₂/kWh. Sekasähkön osalta on käytetty maakohtaisia keskimääräisiä sähkönhankinnan ominaispäästökertoimia. Kaukolämpöä käyttäviä kiinteistöjä on usealla paikkakunnalla ja laskennassa on käytetty kaukolämpöyhtiökohtaisia kaukolämmön tuotannon ominaispäästökertoimia.
- Sijaintiperusteisen sähkön päästöjen laskennassa on käytetty maakohtaisia keskimääräisiä sähköntuotannon ominaispäästökertoimia. Kaukolämmön päästöjen laskennassa on käytetty kaukolämpöyhtiökohtaisia kaukolämmön tuotannon ominaispäästökertoimia.

Scope 3: Muut epäsuorat päästöt kattavat kaikki Suomen liiketoiminnan kannalta olennaiset päästölähteet. Laskenta sisältää ostetut tavarat ja palvelut, tuotantohyödykkeet, toiminnasta syntyvät jätteet, toimitusketjun alkupään kuljetukset, työntekijöiden työmatkat ja liikematkat sekä tuotantoketjun alku- ja loppupään vuokratut omaisuuserät. Kansainvälisten yhtiöiden osalta on laskettu vain vedenkulutuksen päästöt.

- **Ostetut tavarat ja palvelut:** Suomen liiketoimintojen hankinnat laskettu pääasiassa €-perusteisesti. Velimarkin hankintojen päästöt saatu toimittajalta. SOL Aurinkopesuloiden ja kansainvälisten yhtiöiden vedenkulutukset perustuvat mitattuihin kulutuksiin. Muut vedenkulutukset on laskettu €-perusteisesti. Päästökertoimet Exiobase/Ademe/Defra/Syke / OpenCO2.net
- **Tuotantohyödykkeet:** Ostetut henkilö- ja pakettiautot, traktorit sekä pesukoneet on laskettu kappalemäärien perusteella. Päästökertoimet Wrap/Syke/Defra / OpenCO2 ja Autokalkulaattori/Ilmastopaneeli.
- **Jätteet:** Jätetiedot saatu vain Vanhan Talvitien toimistolta. Kokonaisjättemäärä arvioitiin henkilömäärän perusteella. Päästökertoimet Tilastokeskus / OpenCO2.net ja WWF.
- **Kuljetukset:** Kuljetukset laskettu €-perusteisesti. Osa kuljetuksista sisältyy hankintojen kustannuksiin eikä ollut eroteltavissa. Skyddalta saatiin toimittajakohtaiset kuljetuksen päästöt. Päästökertoimet Ademe/Defra / OpenCO2.net
- **Liikematkustus:** Henkilöstön työaikana tekemien liikematkojen kulkuvälinettä ei pystytty erottelamaan. Päästöt arvioitu olettamalla kaiken matkustuksen tapahtuneen taksilla. Liikematkat autolla on laskettu maksetuista matkakorvauksista km-tietojen perusteella. Laskennassa on käytetty Suomen keskimääräistä ajoneuvoa. Päästökertoimet Traficom/Defra/Syke OpenCO2.net

- **Työmatkat:** Työmatkojen päästöt on laskettu henkilömäärän ja vuonna 2025 tehdyn työmatkaliikkuminen-kyselyn perusteella. Pyörällä, kävellen ja kimppakyydillä kulkevien työmatkojen on oletettu olevan päästöttömiä. Julkisilla kulkevien päästöt on laskettu dieselkäyttöisen kaupunkibussin mukaisesti. SOL Pesuloiden tietoja ei ollut saatavilla. Päästökertoimet VR Yhtymä/Traficom / OpenCO2.net
- **Vuokratut omaisuuserät:** Laskennassa huomioitu SOLin vuokraamat kiinteistöt tuotantoketjun alkupään päästöissä. SOLla on useita vuokrattuja kiinteistöjä ympäri Suomea. Päästöt on laskettu saatujen todellisten kulutustietojen ja pinta-alojen perusteella arvioitujen kulutusten perusteella. SOL vuokraa omistamastaan Vanhan Talvitien kiinteistöstä osaa kerroksista ja näiden energiankulutuksen päästöt on huomioitu tuotantoketjun loppupään päästöissä. Päästöt on laskettu mittaroituihin todellisiin kulutustietoihin perustuen. Jaetuissa kerroksissa kulutukset on jaettu puoliksi. Päästökertoimet Energiavirasto/Energiateollisuus / OpenCO2.



Henkilöstö ja hallinto

Sukupuolijakauma	naisia	miehiä	Työsuhdemuoto ja sukupuoli (N=naiset, M=miehet)	Työsuhdemuoto määräaikainen, N	Työsuhdemuoto määräaikainen, M	Työsuhdemuoto vakituinen, N	Työsuhdemuoto vakituinen, M	Töihin kutsuttava, N	Töihin kutsuttava, M	Yhteensä
SOLEMO	18	5	SOLEMO	0	0	18	5			23
SOL Palvelut Oy	3 865	2 419	SOL Palvelut Oy	224	192	3 641	2 227			6 284
SOL Kiinteistöpalvelut Oy	72	502	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	5	43	67	459			574
SOL Pesulapalvelut Oy	125	5	SOL Pesulapalvelut Oy	5	0	120	5			130
SOL Henkilöstöpalvelut Oy	359	666	SOL Henkilöstöpalvelut Oy	42	88	90	206	227	372	1 025
SOL Logistiikkapalvelut Oy	789	931	SOL Logistiikkapalvelut Oy	23	42	23	92	743	797	1 720
Suomi yhteensä	5 228	4 528	Suomi yhteensä	299	365	3 959	2 994	970	1 169	9 756
Baltia	1 553	450	Baltia	239	71	1 314	379			2 003
Ruotsi	773	568	Ruotsi	323	315	450	253			1 341
Tanska	46	224	Tanska	8	21	38	203			270
Yhteensä	2 372	1 242	Yhteensä	570	407	1 802	835			3 614
Consultor	4	24	Consultor	0	0	4	24			28
Ruka 911	6	15	Ruka 911	0	0	6	15			21
Yhteensä	10	39	Yhteensä	0	0	10	39			49
Kaikki yhteensä	7 610	5 809	Kaikki yhteensä	869	772	5 771	3 868	970	1 169	13 419

Henkilöstömäärä maittain	henkilöä	Ikäjakautuma	Alle 30 v.	30–49 v.	50 v. ja yli	Työehtosopimusten piiriin kuuluvan henkilöstön osuus
SOLEMO	23	SOLEMO	2	8	13	Suomi100 % (pyöristetty)
SOL Palvelut Oy	6 284	SOL Palvelut Oy	1 784	2 999	1 501	Tanska100 %
SOL Kiinteistöpalvelut Oy	574	SOL Kiinteistöpalvelut Oy	163	239	172	Viro99 %
SOL Pesulapalvelut Oy	130	SOL Pesulapalvelut Oy	41	51	38	Latvia100 %
SOL Henkilöstöpalvelut Oy	1 025	SOL Henkilöstöpalvelut Oy	496	414	115	Liettua100 %
SOL Logistiikkapalvelut Oy	1 720	SOL Logistiikkapalvelut Oy	1 057	478	185	
Suomi yhteensä	9 756	Suomi yhteensä	3 543	4 189	2 024	
Baltia	2 003	Baltia	132	622	1 249	
Ruotsi	1 341	Ruotsi	188	445	174	
Tanska	270	Tanska	44	166	60	
Yhteensä	3 614	Yhteensä	364	1 233	1 483	
Consultor	28	Consultor				
Ruka 911	21	Ruka 911				
Yhteensä	49	Yhteensä				
Kaikki yhteensä	13 419	Kaikki yhteensä	3 907	5 422	3 507	

Talouteen liittyvät tunnusluvut

Liikevaihto, M€	2024	2023	2022
SOLEMO Oy	8,01	7,77	7,42
SOL Palvelut Oy	187,51	180,36	168,22
SOL Kiinteistöpalvelut Oy	35,00	27,68	22,95
SOL Pesulapalvelut Oy	8,74	8,73	8,33
SOL Henkilöstöpalvelut Oy	39,98	48,07	51,10
SOL Logistiikkapalvelut Oy	21,11	23,03	27,52
Yhteensä	300,34	305,95	295,02

Liikevoitto, M€	2024	2023	2022
SOLEMO Oy	0,00	0,47	0,27
SOL Palvelut Oy	15,73	10,53	12,21
SOL Kiinteistöpalvelut Oy	-1,32	-2,17	-1,54
SOL Pesulapalvelut Oy	0,06	-0,02	-0,38
SOL Henkilöstöpalvelut Oy	-0,85	-1,12	1,17
SOL Logistiikkapalvelut Oy	0,20	0,24	-0,30
Yhteensä	13,82	9,29	12,86

Tulevat rahavirrat, M€	2024	2023	2022
Asiakkaat			
Myynnit	300,34	305,95	295,02
Vuokratulot	0,38	0,54	0,57
Käyttökorvaukset	0,86	0,73	0,64
Käyttöomaisuuden myynnit	0,58	0,90	1,74
Julkinen sektori			
Saadut avustukset	0,00	0,00	0,02
Omistajat ja rahoittajat			
Lainanotto	-	-	-
Muut tuotot			
Muut rahoitustuotot	3,19	2,89	1,52

Menevät rahavirrat, M€	2024	2023	2022
Toimittajat			
Palveluiden ostot	57,82	62,37	56,93
joista investointeja	7,12	9,62	6,38
Henkilöstö			
Maksetut palkat	229,88	221,64	226,52
Omistajat ja rahoittajat			
Lyhennykset	-	-	-
Osingot	4,72	4,63	5,10
Korkokulut	1,46	2,17	0,19
Julkinen sektori			
Verot	126,43	126,50	121,12

Verojalanjälki: yhteenveto, tuhatta euroa	2024	2023	2022
Tilikaudelta välittömästi maksettavat verot	69 142,3	70 122,6	66 800,0
Tilikaudelta välillisesti maksettavat verot	2,8	2,9	2,9
Tilikaudelta tilitettävät verot	57 281,5	56 372,3	54 335,6
Saadut avustukset	0,0	0,0	-21,7
Verojalanjälki yhteensä	126 426,6	126 497,7	121 116,8
Tilikaudelta maksettavat välittömät verot			
Tuloverot	3 550,5	2 777,9	3 153,1
Työnantajamaksut	40 370,7	42 759,7	40 676,0
Ennakonpidätys palkoista	25 197,4	24 565,6	22 952,4
Kiinteistöverot	23,7	19,4	18,5
Maksettavat välittömät verot yhteensä	69 142,3	70 122,6	66 800,0
Tilikaudelta maksettavat välilliset verot			
Vähennyskelvottomat arvonlisäverot	2,8	2,9	2,9
Maksettavat välilliset verot yhteensä	2,8	2,9	2,9
Tilikaudelta tilitettävät verot			
Auto- ja ajoneuvoverot	136,0	130,9	96,5
Tilitetyt arvonlisäverot	57 145,5	56 241,3	54 239,1
Tilikaudelta tilitettävät verot yhteensä	57 281,5	56 372,3	54 335,6
Tilikaudelta saadut tuet ja avustukset			
Avustukset ja korvaukset	0	0	21,73
Saadut tuet ja avustukset yhteensä	0	0	21,73

Tiedoksi annettu organisaation korruption vastaisista toimenpiteistä	2024	2023	2022
Hallintoelimen jäsenet, määrä (%-osuus)	1 (9 %)	15 (30 %)	15 (30 %)
Henkilöstö, määrä (%-osuus)	100 %	10 000 (100 %)	10 000 (100 %)
Yhteistyökumppanit, määrä (%-osuus)	NA	NA	NA

Osallistuminen korruption vastaiseen koulutukseen	2024	2023	2022
Hallintoelimen jäsenet, määrä (%-osuus)	1 (9 %)	15 (50 %)	15 (50 %)
Henkilöstö, määrä (%-osuus)	9 750 (9,5 %)	10 000 (100 %)	10 000 (100 %)

	Rahavirrat, M€		
Sidosryhmä ja selitys	2024	2023	2022
Asiakkaat: Vuokra- ja käyttökorvaukset, myynnit	305,34	311,01	299,51
Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen			
Toimittajat: Ostetut palvelut, muut hankekulut	57,82	62,37	56,93
Työntekijät: Henkilöstön palkat sivukuluineen	229,88	221,64	226,52
Pääoman tuottajat: Korko- ja rahoituskulut	6,18	6,80	5,29
Julkinen sektori: Laskennalliset verot	126,43	126,7	0,1
Yhteisöt: Investoinnit yhteisöllisiin tarkoituksiin	0,03	0,05	0,16
Taloudellisen lisäarvon jakautuminen	0	0	0
Taloudellisen lisäarvon säilyminen	0	0	0

Hallituksen, ylimmän johdon ja valiokuntien jäsenet

SOLEMO Oy:n hallitus			
Jäsenen nimi	Rooli	Syntymävuosi	Sukupuoli
Kaira Peppi	Toimitusjohtaja	1969	nainen
Joronen Juhapekka	Hallituksen puheenjohtaja	1971	mies
Kaira Oona	(ei työsuhteessa)	1997	nainen

Ympäristötunnusluvut

Yhtiökohtainen hiilijalanjälki 2024	SOL Henkilöstö- palvelut & SOL Logistiikka- palvelut	SOL Kiinteistöpalvelut	SOL Palvelut	SOL Pesulapalvelut	SOLEMO	SOL Baltic	SOL Ruotsi	SOL Tanska	SOL-konserni yhteensä
SCOPE 1, tCO ₂ e									
Päästöt, Diesel	11,17	851,07	238,29	6,7	9,45	644,55	10,79	70,73	1 843
Päästöt, Bensiini	12,5	71,21	350,7	4,22		304,61	1,17		744
Päästöt, Kevyt polttoöljy		78,08							78
Päästöt, Nestekaasu				7.6					8
Päästöt, Öljy							5,26		5
Yhteensä	23,67	1 000,36	588,99	18,52	9,45	949,16	17,22	70,73	2 678
SCOPE 2*, tCO ₂ e									
Sähkö, sijaintiperusteiset päästöt	1,74	1,96	3,87	29,43	9,89	16,00	2,05	0,94	66
Sähkön hankintaperusteiset päästöt	16,24	20,34	37,66	109,61	0,00	359,00	47,40	21,70	612
Kaukolämmön sijaintiperusteiset päästöt	21,05	16,24	18,35	15,50	133,49	22,00	0,73	3,87	231
Kaukolämmön hankintaperusteiset päästöt	21,05	16,24	18,35	15,50	133,49	22,00	0,73	3,87	231
Höyryn päästöt				45,16					45
Yhteensä, sijaintiperusteinen	22,79	18,20	22,22	90,10	143,38		8,04	4,81	310
Yhteensä, hankintaperusteinen	37,30	36,58	56,01	170,27	133,49	381,00	53,39	25,57	894
SCOPE 3, tCO ₂ e									
Päästöt, ostetut tavarat ja palvelut	1 239,1	1 513,5	2 176,5	379,7	880,1	4,3	0,1	17,8	6 211
Päästöt, tuotantohyödykkeet	45,6	495,9	371,5	17,0	0,0	0,0	0,0	0,0	930
Päästöt, kuljetukset ja rahti	0,4	7,4	11,3	105,7	21,2	0,0	0,0	0,0	146
Päästöt, jäte	325,3	76,4	838,1	17,2	2,5	0,0	0,0	0,0	1 260
Päästöt, liikematkustaminen	334,2	53,5	118,7	8,0	0,6	0,0	0,0	0,0	515
Päästöt, työmatkaliikenne	2 640,2	484,6	2 340,6	0,0	8,2	0,0	0,0	0,0	5 474
Päästöt, liiketoimintaan vuokratut kiinteistöt	45,7	118,6	377,4	14,5	0,0	0,0	0,0	0,0	556
Päästöt, ulos vuokratut kiinteistöt	0,0	0,0	0,0	0,0	26,7	0,0	0,0	0,0	27
Yhteensä	4 630,6	2 749,9	6 234,1	542,0	939,4	4,3	0,1	17,8	15 118
Päästöt yhteensä, tCO ₂ e*	4 692	3 787	6 879	731	1 082	1 334	71	114	18 690

* Yhteenlasketuissa luvuissa käytetään hankintaperusteisia päästöjä
** SOL Baltic, SOL Ruotsi ja SOL Tanska scope 3 päästölaskenta sisältää vain vedenkulutuksen päästöt.

SOL-konsernin hiilidioksidipäästöt, tCO ₂ e	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos 2023–2024
SCOPE 1: Suorat päästöt							
Omien ajoneuvojen polttoaineet	1 528,51	1 191,60	1 370,48	1 525,39	1 545,59	2 670,50	73 %
Prosessienergia						7,60	
SCOPE 2: Epäsuorat päästöt							
Sähkö ja kaukolämpö, hankintaperusteinen	896,61	773,24	317,5	276,23	170,09	843	396 %
Höyry, hankintaperusteinen						45,16	
Öljy, hankintaperusteinen						5,26	
SCOPE 3: Muut epäsuorat päästöt							
Ostetut tavarat ja palvelut						6 211	
Tuotantohyödykkeet						930	
Kuljetukset ja rahti						146	
Jäte						1 260	
Liikematkustaminen	1 027,22	1 064,78	960,34	1 156,69	459,32	515	12 %
Työmatkaliikenne	6 288,46	6 288,46	6 594,30	3 866,93	3 256,88	5 474	68 %
Liiketoimintaan vuokratut kiinteistöt						556	
Ulos vuokratut kiinteistöt						27	
Yhteensä	9 740,81	9 318,08	9 242,61	6 825,25	5 431,88	18 690	
Liikevaihtoon suhteutettu päästöintensiteetti (tCO ₂ e/M€)	8,16	54,08	36,18	23,13	17,75	49,7	

Energiankulutus, MWh	2021	2022	2023	2024*	Muutos 2023–2024
Ostettu sähkö	293,08	308,58	0	1 103,28	1 103 %
Ostettu vihreä sähkö	1 955,28	1 509,67	1 647,44	1 633,08	-1 %
Ostettu kaukolämpö	1 620,14	957,83	957,83	2 120,40	121 %
Ostettu höyry				806,43	806 %
Öljy				18,00	18 %
Yhteensä	3 869,00	3 600,00	2 605	5 681,18	
Liikevaihtoon suhteutettu energiasiteetti (MWh/M€)	15,14	12,2	8,52	15,12	

* Vuoden 2024 luvut sisältävät SOL Konsernin ostaman energian, joka on raportoitu scope 2.

Tämä raportti noudattelee EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisesti ESRS-standardeihin perustuvaa mallia. Raportti on tiivistelmä SOL-konsernin vastuullisuustyöstä eikä se sisällä kaikkea standardeissa vaadittua tietoa. Seuraava yhteenveto kuvaa SOL-konsernia koskevat oleelliset ESRS-standardit sekä valmiuden standardien vaatimalle tasolle.

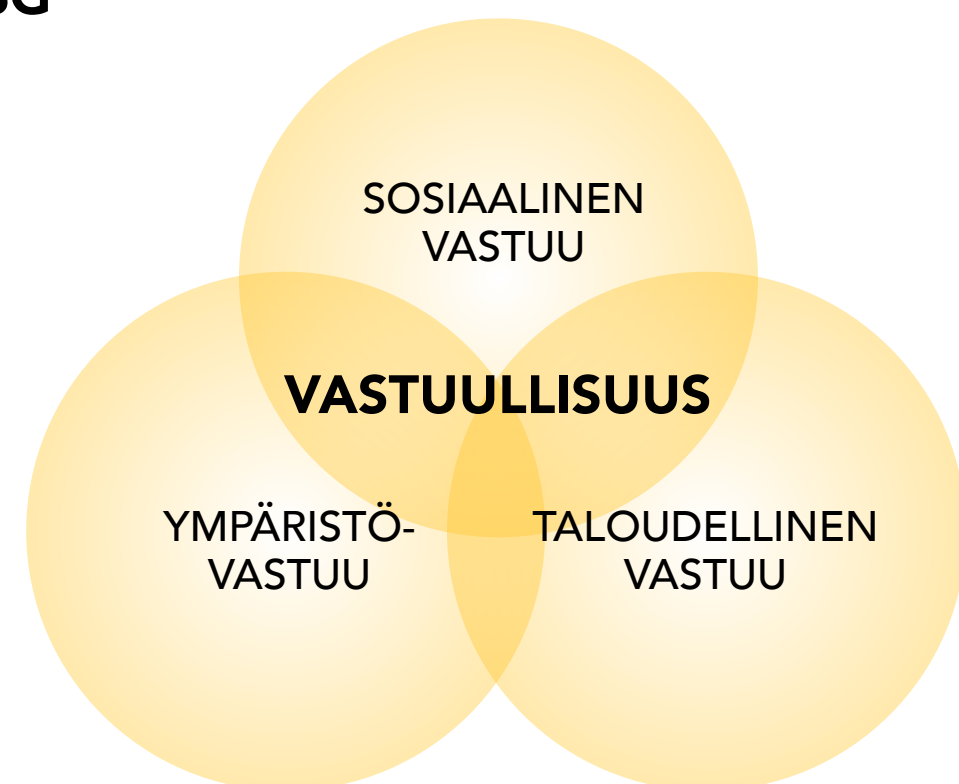
● Valmis ● Vaatii jonkin verran kehittämistä ● Vaatii paljon kehittämistä

Standardi	Tilanne 2024	Tärkeimmät kehitystarpeet
ESRS-2 Yleiset tiedot	●	- Vertailtavuus aikaisempiin vuosiin on varmistettava. - Prosessi huolellisuusvelvoitteen seurannasta puuttuu. - Kannustinjärjestelmät vaativat kehitystä. - Due Diligence-prosessi on keskeneräinen. - Prosessi riskien raportoinnille ja valvonnalle puuttuu, minkä lisäksi riskinarviointimenetelmä on puutteellinen. - Kaksoisolennaisuusprosessi on keskeneräinen kv yhtiöiden osalta.
ESRS-E1 Ilmastonmuutos	●	- Siirtymäsuunnitelma puuttuu. - Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet puuttuvat. - Suomen yhtiöiden päästölaskenta on kunnossa, mutta kansainvälisten yhtiöiden laskentaan on sisällytettävä jatkossa myös scope 3. - Olennaisten fyysisten ja siirtymäriskien sekä mahdollisten ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien ennakoidut taloudelliset vaikutukset on tarkasteltava.
ESRS-E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous	●	- Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet puuttuvat. - Resurssien sisäänvirtausten tiedonkeruu vaatii kehittämistä. - Resurssien ulosvirtausten tiedonkeruu vaatii kehittämistä. - Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien ennakoidut taloudelliset vaikutukset ovat tarkastelematta.
ESRS-S1 Oma työvoima	●	- Omaan työvoimaan liittyvien toimintaperiaatteiden kehitys osin kesken. - Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi vaativat kehittämistä. - Omaan työvoimaan liittyvien toimintasuunnitelmien kehitys kesken. - Tavoitteet vaativat kehittämistä. - Ansiotuloa koskeva tiedonkeruu vaatii kehittämistä erityisesti kansainvälisissä yhtiöissä. - Häirintätietoja koskeva tiedonkeruu vaatii kehittämistä erityisesti kansainvälisissä yhtiöissä.
ESRS-S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	●	- Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvien toimintaperiaatteiden kehitys kesken. - Tavoitteet vaativat kehittämistä.
ESRS-G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	●	- Yrityskulttuuriin ja liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvien toimintaperiaatteiden kehitys kesken. - Korruptioon ja lahjontaan liittyvä tiedonkeruu vaatii kehittämistä.

Vastuullisuus ja kestävyys

Vastuullisuus rakentuu kolmesta peruspilarista: ympäristövastuusta sekä sosiaalisesta ja taloudellisesta vastuusta. Vastuullisuus yhdistetään usein erityisesti ympäristövastuuseen, mutta kaikki kolme pilaria ovat yhtä olennaisia vastuulliselle liiketoiminnalle. Vastuullisuuden sijasta voidaan puhua myös kestävydestä, joka on yleisempi termi etenkin rahoitusallalla.

ESG



Vastuullisen ja kestävän liiketoiminnan yhteydessä puhutaan usein ESG:stä, eli yrityksen ympäristövastuusta (Environment), sosiaalisesta- tai yhteiskuntavastuusta (Social) ja hyvästä hallintotavasta (Governance).

CSRD-direktiivi

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), eli EU:n kestävyysraportointidirektiivi laajentaa kestävyysraportointivelvoitteen yhä useampaan yritykseen. Direktiivin myötä ei tulla

enää puhumaan yritysvastuuraportoinnista vaan termi muuttuu kestävyysraportoinniksi. CSRD tulee yhdistämään kestävyysnäkökulmien ja taloudellisen tiedon raportoinnin, joiden on molempien oltava ulkoisesti varmennettuja.

ESRS-standardit

ESRS (European Sustainability Reporting Standards), eli eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit sisältävät tarkemmat tiedot, mitä yritysten tulee kestävyysraportissaan kertoa. Siinä missä CSRD-direktiivi linjaa kenen on raportoitava ja missä aikataulussa, ESRS-standardit antavat yksityiskohtaiset ohjeet yritysvastuuraportoinnille. Osa ESRS-standardeista on kaikille yrityksille pakollisia ja osasta raportoidaan kaksoisolennaisuuden periaatteen mukaisesti.

Olennaisuusanalyysi

Vastuullisuustyössä sekä -raportoinnissa tulee keskittyä yritykselle keskeisten (olennaisten) näkökulmien tarkasteluun ja edistämiseen. Olennaisuusanalyysi on prosessi, jolla yritys määrittelee tärkeimmät näkökulmat ja arvioi, mihin sen kannattaa omassa vastuullisuustyössään keskittyä. Olennaisuusanalyysissa tarkastellaan perinteisesti yrityksen omaa toimintaympäristöä, sidosryhmien odotuksia, maailmanlaajuisia muutosvoimia (megatrendejä) sekä YK:n kestävä kehityksen tavoitteita. GRI-standardien mukainen raportti edellyttää olennaisuusanalyysin tekemistä.

Kaksoisolennaisuusanalyysi

Kaksoisolennaisuus (double materiality) on keskeisessä asemassa CSRD-raportoinnissa. Sen avulla yritys määrittelee tärkeimmät (olennaiset) kestävyysaiheet, joiden ympärille se rakentaa vastuullisuustyönsä ja kestävyysraportointinsa. Kaksoisolennaisuus

tarkastelee sekä yrityksen vaikutuksia ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan että sitä, miten nämä vaikutukset voivat puolestaan vaikuttaa liiketoimintaan taloudellisina riskeinä ja mahdollisuuksina. CSRD-raportissa kaksoisolennaisuusanalyysiin tulee sisällyttää yrityksen lisäksi myös sen arvoketjun alku- ja loppupää.

Vastuullisuusstrategia (myös vastuullisuusohjelma tai -suunnitelma)

Vastuullisuussuunnitelma kertoo yrityksen olennaiset (tärkeät) vastuullisuusteemat (ja kestävyysnäkökulmat), joihin yritys keskittyy vastuullisuustyössä ja -raportoinnissaan. Suunnitelma sisältää niin sanotun vastuullisuuden tiekartan, eli konkreettiset mittarit ja tavoitteet, joiden kautta yritys seuraa toimintaansa. Olennaisuusanalyysi on keskeinen osa vastuullisuussuunnitelmaa.

Kuiluanalyysi (gap analysis)

Kuiluanalyysi toteutetaan kaksoisolennaisuusanalyysin yhteydessä tai sen jälkeen. Kuiluanalyysi tarkastelee mitä dataa kestävyysraportointia varten on kerättävä, ja tunnistaa kehitystarpeet. Toisin sanoen, mitä vaaditusta datasta on saatavilla ja mitä puuttuu.

Vaikuttavuus (impact)

Vaikuttavuus (impact) kuvaa yritystoiminnan seurauksena syntyvää merkittävää ja pitkäkestoista tai pysyvää myönteistä muutosta yhteiskuntaan, ihmisiin tai ympäristöön. Vaikuttavuus on yrityksen ulkopuolelle tuotettua lisäarvoa (osa puhuu tästä kädenjälkenä), jota ei syntyisi ilman kyseistä toimintaa tai palvelua. Englanniksi myös perinteisen vastuullisuuden (ESG) yhteydessä käytetään sanaa impact, mutta silloin tarkastellaan 'suoraa vaikutusta' tuotetun lisäarvon sijasta.

SOL on monikulttuurinen työyhteisö

 SOLin henkilöstön eri kansallisuudet Suomessa

