



Saimaa
GROUP

Kestävyysraportti 01/01/2025-31/12/2025

Raportti on laadittu EU:n VSME-standardin (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed Micro-, Small- and Medium-sized Enterprises) mukaisesti.

Toimitusjohtajan tervehdys

Saimaa Groupissa vastuullisuus rakentuu siitä, miten teemme työmme joka päivä. Toimimme vaativissa teollisuusympäristöissä, joissa turvallisuus, osaaminen ja luotettavuus eivät ole valintoja vaan edellytyksiä toiminnalle. Siksi vastuullisuus on meille osa ammattitilpeyttä ja liiketoiminnan perustaa.

Vastuullisuustyöhön osallistuu jokainen Saimaa Groupin työntekijä. Turvalliset toimintatavat, toisten huomioiminen ja huolellinen työn tekeminen näkyvät arjessa työmailla ja asiakastyössä. Näistä teoista rakentuu luottamus, jonka varaan pitkäaikaiset asiakassuhteemme perustuvat.

Vuonna 2025 olemme kehittäneet vastuullisuuttamme aiempaa järjestelmällisemmin. Kaksoisolennaisuusanalyysi on auttanut meitä tunnistamaan tärkeimmät vaikutuksemme ja kehityskohteemme. Olemme käynnistäneet kasvihuonekaasupäästöjen laskennan ja jatkaneet työtämme turvallisuuden, henkilöstön hyvinvoinnin sekä vastuullisten toimintatapojen vahvistamiseksi koko arvoketjussa.

Näemme vastuullisuuden ennen kaikkea hyvänä liiketoimintana ja riskienhallintana. Se tukee kilpailukykyämme, parantaa laatua ja vahvistaa toimintamme pitkäjänteisyyttä. Haluamme olla asiakkaillemme luotettava kumppani, henkilöstöllemme turvallinen ja reilu työnantaja sekä yhteiskunnalle vastuullinen toimija.

Kehitämme vastuullisuuttamme käytännönläheisesti ja askel kerrallaan. Tärkeintä on, että suunta on oikea ja työ jatkuu.

Keijo Pylkkänen

Toimitusjohtaja

Saimaa Group



Sisällysluettelo

Yleiset tiedot

- B1 – Raportin laatimisperusta
- B2 – Käytännöt, toimintaperiaatteet ja suunnitelmat kestävämpään talouteen siirtymiseksi
- C1 – Strategia: Liiketoimintamalli ja kestävä kehitys – Aiheeseen liittyvät suunnitelmat
- C2 – Kuvaus käytännöistä, toimintaperiaatteista ja/tai tulevista suunnitelmista kestävämpään talouteen siirtymiseksi

Ympäristötiedot

- B3 – Kokonaisenergiankulutus
- B6 – Vesi
- B7 – Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
- C3 – Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteen vertailuvuosi ja tavoitevuosi
- C4 – Ilmastoriskit
- E – VSME+

Sosiaaliseen vastuuseen liittyvät tiedot

- B8 – Työvoima – Perustiedot
- B9 – Työvoima - Terveys ja turvallisuus
- B10 – Työvoima – Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
- C5 – Henkilöstöä koskevat lisätiedot (yleiset ominaisuudet)
- C6 – Omaa työvoimaa koskevat lisätiedot – ihmisoikeuksiin liittyvät politiikat ja käytännöt
- C7 – Vakavat ihmisoikeusloukkaukset
- S – VSME+

Hallintotapaa koskevat tiedot

- B11 – Korruptiosta ja lahjonnasta annetut sakot tai tuomiot
- C8 – Liikevaihdon jakautuminen eri toiminnoista
- C9 – Yrityksen hallintoelimen sukupuolijakauma
- G – VSME+

Yleiset tiedot

B1 – Raportin laatimisperusta

Raportoinnin laatimisperusta:
Perusmoduuli ja laaja moduuli.
Raportoinnin laatimisperusta:
konsolidoitu. Tämä raportti kuvaa Saimaa Groupin vastuullisuustyön nykytilaa, keskeisiä kehitystoimenpiteitä sekä tunnistettuja riskejä ja mahdollisuuksia. Raportointi perustuu ensimmäistä kertaa VSME-viitekehikseen ja muodostaa pohjan vastuullisuustyön systemaattiselle kehittämiselle ja tavoitteiden asettamiselle tulevina vuosina. Koska Saimaa Group raportoi VSME-standardin mukaisesti ensimmäistä kertaa vuonna 2025, raportti ei sisällä aiempien raportointikausien tietoja eikä muutoksia niihin.

Yhtiömuoto: Yksityinen osakeyhtiö. NACE-toimialakoodit: F - 43.23 Eristyksen asennus.

Taseen loppusumma: **69 542 495,67 €**.
Liikevaihto: **106 994 674,61 €**.

Työntekijöiden lukumäärä: **588**.
Työntekijämäärän ilmoitustapa:
Keskimääräinen työntekijämäärä raportointijaksolla. Työntekijöiden laskentamenetelmä: Henkilömäärä.

Liiketoiminnan pääasiallinen sijaintimaa ja merkittävien varojen sijainti: Suomi.

Saimaa Group konserniyhtiöiden kestävyyttä ja vastuullisuutta tukevat seuraavat sertifikaatit:

ISO 14001 – Ympäristöjohtamisjärjestelmän standardi, joka tukee ympäristöriskien hallintaa, lainsäädännön noudattamista ja jatkuvaa parantamista.

ISO 45001 – Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen standardi, joka tukee turvallisen ja terveellisen työympäristön kehittämistä.

ISO 9001 – Laadunhallintajärjestelmän standardi, joka tukee asiakaslähtöisyyttä, prosessien tehokkuutta ja laadun jatkuvaa parantamista. Vastuullisuutta johdetaan osana konsernin johtamisjärjestelmää jatkuvan parantamisen periaatteella.



B2 – Käytännöt, toimintaperiaatteet ja suunnitelmat kestävämpään talouteen siirtymiseksi

ESG-aihealueet, joiden haasteisiin vastataan yrityksen käytäntöjen, toimintaperiaatteiden tai suunnitelmien avulla: *Ilmastonmuutos, Luonnon monimuotoisuus ja ekosysteemit, Kiertotalous, Oma työvoima, Arvoketjun työntekijät, Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt, Kuluttajat ja loppukäyttäjät, Liiketoiminta.*

Saimaa Groupilla on ESG-aihealueisiin liittyviä toimintaperiaatteita ja politiikkoja, kuten toimintapolitiikka, hankintapolitiikka ja henkilöstöpolitiikka. Ne ohjaavat konsernin vastuullisuustyötä ja operatiivista toimintaa. Toimintaperiaatteisiin ja politiikkoihin sisältyy tavoitteita ja sitoumuksia, jotka liittyvät muun muassa ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan edistämiseen, turvallisen työympäristön kehittämiseen, vastuullisiin hankintakäytäntöihin, henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä lainsäädännön ja eettisten periaatteiden noudattamiseen.

Tavoitteiden toteutumista seurataan osana johtamisjärjestelmää. Konserni huomioi sidosryhmien näkemyksiä osana liiketoiminnan johtamista ja kehittämistä.

Henkilöstö osallistuu toiminnan kehittämiseen esimerkiksi työmaakokousten, kehitys- ja palautekeskustelujen, turvallisuushavaintojen ja henkilöstökyselyjen kautta.

Asiakkaiden ja kumppaneiden näkemyksiä hyödynnetään projektipalautteiden ja yhteistyöpalaverien kautta. Näiden avulla kehitetään palveluita, turvallisuutta ja toimintatapoja.

Sidosryhmävuoropuhelu tukee päätöksentekoa ja jatkuvaa parantamista konsernin toiminnassa.

Konsernin toimintaan ei liity voitonjaon rajoituksia eikä SGEI-palveluvelvoitteita.



C1 – Strategia: Liiketoimintamalli ja kestävä kehitys – Aiheeseen liittyvät suunnitelmat

Saimaa Group tarjoaa teollisuuden eristys- ja telinepalveluita sekä rakennusteollisuudelle teline- ja sääsuojapalveluita. Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuutta ja joustavaa resursointia tukee konsernin oma rekrytointi- ja työvoimapalveluyhtiö Saimaan Työpalvelu Oy, joka on keskeinen osa konsernin palvelurakennetta.

Konserni koostuu viidestä tytäryhtiöstä, joissa työskentelee yhteensä yli 500 alan ammattilaista. Vuonna 2025 konsernin liikevaihto oli 107 miljoonaa euroa. Konserni toimii Suomessa ja Ruotsissa. Suomessa toimipisteitä on yli 10 paikkakunnalla Vantaalta Keminmaalle. Ruotsissa toimipisteet sijaitsevat Piteåssa, Skellefteåssa ja Uumajassa. Projektitoimintaa toteutetaan myös kansainvälisesti.

Konsernin keskeiset liikesuhteet muodostuvat materiaalityöntekijöistä, alihankkijoista, logistiikka- ja henkilöstökumppaneista sekä teollisuuden ja rakennusalan asiakkaista.

Arvoketjun alkupäässä hyödynnetään materiaalityöntekijöitä, logistiikkapalveluja ja alihankintaa. Toimittajasuhteet on tunnistettu olennaisiksi erityisesti ilmasto-, työolosuhte- ja eettisen liiketoiminnan näkökulmasta. Toimittajavalinnoissa huomioidaan luotettavuus, vastuulliset toimintatavat, paikallisuus ja lainsäädännön noudattaminen.

Arvoketjun loppupään asiakkaita ovat pääasiassa teollisuus ja rakennusalan yritykset. Palvelut toimitetaan jatkuvaluontoiseen kunnossapitoon sekä kertaluonteisiin teollisuuden ja rakentamisen projekteihin.

Konsernin palvelut voivat parantaa asiakkaiden energiatehokkuutta, käyttövarmuutta ja päästöjen hallintaa, mikä kytkee liiketoiminnan osaksi asiakkaiden kestävä kehityksen tavoitteita.

Konsernin toimintaa ohjaavat eettiset periaatteet, toimittajien arviointikäytännöt. Lisäksi arvoketjun vastuullista toimintaa tuetaan väärinkäytösten ilmoituskanavalla. Vastuullisuus on integroitu osaksi konsernin normaalia johtamis- ja riskienhallintaprosessia.



C2 – Kuvaus käytännöistä, toimintaperiaatteista ja/tai tulevista suunnitelmista kestävämpään talouteen siirtymiseksi

Saimaa Group on toteuttanut kaksoisolennaisuusanalyysin CSRD-viitekehyksen mukaisesti. Analyysi ohjaa konsernin vastuullisuustyön painopisteitä ja tukee VSME-standardin mukaisen raportoinnin sisältöjen määrittelyä. Vastuullisuustyötä ohjaavat konsernitason toimintapolitiikka, hankintapolitiikka, henkilöstöpolitiikka sekä eettiset toimintaperiaatteet, jotka luovat perustan turvalliselle, vastuulliselle ja lainsäädäntöä noudattavalle toiminnalle.

Käytännön tasolla vastuullisuus toteutuu turvallisuuden johtamisena, henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämisenä, vastuullisina toimittajavalintoina, riskienhallintana sekä projektien hallintana. Vuoden 2025 alussa on lisäksi käynnistetty kasvihuonekaasupäästöjen (Scope 1–3) laskenta ilmastovaikutusten tunnistamiseksi ja seuraamiseksi.

Vastuullisuus on osa konsernin normaalia johtamista. Hallitus vastaa vastuullisuuden strategisista linjauksista ja valvonnasta, toimitusjohtaja johtaa kokonaisuutta ja konsernin johtoryhmä vastaa toimeenpanosta operatiivisessa toiminnassa. Kehitystä ohjaa jatkuvan parantamisen periaate, ja keskeisiä painopisteitä ovat työturvallisuus, riskienhallinta, arvoketjun hallinta sekä ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen.

Kehitystä seurataan osana konsernin johtamisjärjestelmää ja raportointia hyödyntäen konsernin olemassa olevia operatiivisia mittareita, kuten työturvallisuuteen, hankintaan, henkilöstöön ja päästöihin liittyviä tunnuslukuja. Tavoitteita tarkennetaan päästölaskentadatan ja muun vastuullisuustiedon kehittyessä.

Vuonna 2026 keskeisiä kehystoimenpiteitä ovat päästölaskennan kehittäminen ja hyödyntäminen, vastuullisuusnäkökulmien vahvistaminen osana konsernin olemassa olevia mittareita ja johtamista, turvallisuusjohtamisen edelleen kehittäminen sekä vastuullisuusvaatimusten systemaattisempi huomioiminen toimittajavalinnoissa.



Lista tytäryhtiöistä

Tytäryhtiön tunniste	Tytäryhtiön nimi	Tytäryhtiön rekisteröity osoite
2398130-7	Saimaa Group Oy	Eteläkatu 16, 53500 Lappeenranta
2203862-4	Arme Oy	Nybyntie 5, 6850 Kullo
2292941-9	Kymsol Oy	Takojantie 5, 90410 Oulu
0888907-8	PEPT Oy Ab	Emetin teollisuusalue, Putkitie 4 69600 Kaustinen
559004-4441	PEPT Service Ab	Borggatan 39 93233 Skelleftehamn
516411-4505	PEPT Filial Oy Ab	Borggatan 39 93233 Skelleftehamn
2520736-6	Saimaan Eristys Oy	Eteläkatu 16, 53500 Lappeenranta
2589012-6	Saimaan Työpalvelu Oy	Eteläkatu 16, 53500 Lappeenranta

Lista toimipaikoista

Toimipaikan tunniste	Toimipaikan osoite	Toimipaikan postinumero	Kaupunki	Valtio	Toimipaikan GPS-koordinaatit
Saimaa Group Oy, Toimisto	Uutistie 3c	01770	Vantaa	Suomi	60.28902648236481, 24.857875384198515
Arme Oy, Pirkkala	Sorkkalantie 401 A1	33960	Pirkkala	Suomi	61.431975570251005, 23.623006355425108
Arme Oy, Naantali	Palttankatu 2	21100	Naantali	Suomi	60.469154010022784, 22.073247158024568
Arme Oy, Satakunta	Tuunajärventie 1212	38650	Yli-putto	Suomi	61.697641959370316, 22.353206040100044
Kymsol Oy, Pohjois-Suomen toimipiste	Kallijärventie 2	94450	Keminmaa	Suomi	65.79630936058345, 24.526529526831986
Kymsol Oy, Etelä- Suomen toimipiste	Nybyntie 5	06850	Kullo	Suomi	60.326653082120124, 25.481450840026085
PEPT Oy Ab, Kokkolan Toimisto	Ahertajantie 7	67900	Kokkola	Suomi	63.08332578686211, 27.660999455515277
Saimaan Eristys Oy	Räisäläntie 7	71800	Siilinjärvi	Suomi	63.08332578686211, 27.660999455515277

Ympäristötiedot

B7 – Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto

Yritys soveltaa toiminnassaan kiertotalouden periaatteita.

Saimaa Group soveltaa kiertotalouden periaatteita toiminnassaan erityisesti materiaalitehokkuuden ja resurssien vastuullisen käytön kautta.

Projektitoiminnassa pyritään minimoimaan materiaalihävikkiä ja hyödyntämään materiaaleja tehokkaasti. Hyvällä kalusto- ja materiaalihallinnalla varmistetaan kaluston pitkä käyttöikä ja tehokas hyödyntäminen projekteissa.

Työskentelykohteissa kiinnitetään huomiota jätteiden lajitteluun ja asianmukaiseen käsittelyyn. Materiaalivalinnoissa ja hankinnoissa huomioidaan kestävyys ja pitkäkäyttöikä soveltuvien osien.

Kiertotaloutta edistävät käytännöt tukevat resurssitehokkuutta ja ympäristövaikutusten vähentämistä. Vaarallisen jätteen kokonaismäärä (massa): **0 t**.

Tavanomaisen jätteen kokonaismäärä (massa): **169 t**.

B3 - Kokonaisenergiankulutus

Kokonaisenergiankulutus: **5650 MWh**.

Kokonaisjättemäärä (massa): **169 t**.

Kierrätysaste: **89 %**.

Konserni huomioi ympäristönäkökohdat osana normaalia liiketoimintaa, projektitoimintaa ja johtamisjärjestelmiä. Ympäristövaikutuksia pyritään vähentämään muun muassa materiaalitehokkuudella, kaluston pitkäikäisellä käytöllä sekä toimintatapojen kehittämällä. Konsernilla on käytössä ISO 14001 - ympäristöjohtamisjärjestelmä, joka tukee ympäristöasioiden systemaattista hallintaa ja jatkuvaa parantamista.

B6 – Vesi

Yrityksen kaikkien toimipisteiden yhteenlaskettu vedenoton kokonaismäärä: **807,85 m³**.

Yrityksen kokonaisvedenkulutus: **807,85 m³**.



C3 - Kasvihuoneekaasupäästöjen vähennystavoitteen vertailuvuosi ja tavoitevuosi

Saimaa Group on käynnistänyt kasvihuoneekaasupäästöjen (Scope 1-3) laskennan vuoden 2025 alusta päästövaikutusten tunnistamiseksi ja vähentämismahdollisuuksien arvioimiseksi. Vuosi 2025 toimii konsernin päästölaskennan vertailuvuotena.

Päästöjen vähentämistä tuetaan mm. optimoimalla kaluston ja logistiikan käyttöä. Digitaalisten ratkaisujen avulla parannetaan toiminnan suunnittelua ja resurssien tehokasta käyttöä. Materiaalitehokkuus ja kaluston pitkä käyttöikä tukevat osaltaan päästövaikutusten hallintaa, ja vastuulliset hankintakäytännöt ohjaavat toimittajavalintoja.

Päästölaskennan tuottamaa tietoa hyödynnetään toiminnan kehittämisessä, riskienhallinnassa sekä päätöksenteossa. Toimenpiteitä kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteella, ja ilmastovaikutukset huomioidaan osana konsernin normaalia johtamista.

Konsernilla ei vielä ole erillistä ilmastonmuutoksen hillintään liittyvää siirtymäsuunnitelmaa. Tavoitteena on määrittää konsernitason päästövähennystavoitteet vuoden 2026 aikana päästölaskennan tuottaman tiedon perusteella. Päästölaskenta tuottaa ensimmäistä kertaa konsernitason näkymän päästöjen rakenteesta ja tukee kehitystoimenpiteiden kohdentamista.

C4 - Ilmatoriskit

Saimaa Group tunnistaa, että ilmastonmuutos voi aiheuttaa fyysisiä riskejä liiketoiminnalle. Näitä ovat esimerkiksi sään ääri-ilmiöiden, kuten hellejaksojen, runsaiden sateiden ja myrskyjen lisääntyminen, jotka voivat vaikuttaa työmaaolosuhteisiin, aikatauluihin ja työturvallisuuteen.

Ilmatoriskejä ja -mahdollisuuksia arvioidaan osana kaksoisolennaisuusanalyysiä ja riskienhallintaa. Arvioinnissa tarkastellaan toiminnan, omaisuuden ja arvoketjun alttiutta ilmatoriskeille sekä sääntely- ja markkinamuutoksille.

Konserni tarkastelee ilmatoriskejä eri aikahorisonteilla. Fyysisten riskien arvioidaan kohdistuvan erityisesti lyhyelle ja keskipitkälle aikavälille, ja niiden vaikutukset liittyvät pääasiassa työmaaolosuhteisiin, aikatauluihin



ja kustannuksiin. Näiden riskien arvioidaan olevan kokonaisuutena matalasta kohtuulliseen.

Siirtymäriskien, kuten kiristyvän ilmastosääntelyn, asiakkaiden kasvavien vähähiilisyysvaatimusten sekä raportointi- ja läpinäkyvyysvaatimusten, arvioidaan korostuvan keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Näiden riskien arvioidaan olevan tasoltaan kohtuullisia.

Ilmastoriskeihin sopeutumista tuetaan huomioimalla sääolosuhteet työmaasuunnittelussa, kehittämällä riskienhallintakäytäntöjä sekä hyödyntämällä kasvihuonekaasupäästöjen (Scope 1–3) laskentaa ilmastovaikutusten tunnistamisessa ja hallinnassa. Ilmastoriskejä arvioidaan ja seurataan osana konsernin normaalia riskienhallintaprosessia.



Energian kulutuksen erittely

	Uusiutuvan ja uusiutumattoman energian kokonaiskulutus	Uusiutuva energia	Uusiutumaton energia
Sähkön energiansinkulutus (MWh)	988	36	952
Itse tuotetun sähkön energiansinkulutus (MWh)	0	0	0
Polttoaineiden energiansinkulutus (MWh)	4982	149	4833

Kasvihuonekaasupäästöt

Nykyinen

Bruttomääräiset Scope 1 - kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e)	1282
Bruttomääräiset sijaintiperusteiset Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e)	359
Bruttomääräiset markkinaperusteiset Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e)	406
Bruttomääräiset sijaintiperusteiset Scope 1- ja Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt yhteensä (tCO ₂ e)	1641
Bruttomääräiset markkinaperusteiset Scope 1- ja Scope 2 - kasvihuonekaasupäästöt yhteensä (tCO ₂ e)	1688
Bruttomääräiset Scope 3 - kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e)	10159
Bruttomääräiset sijaintiperusteiset kasvihuonekaasupäästöt yhteensä (tCO ₂ e)	11800
Bruttomääräiset markkinaperusteiset kasvihuonekaasupäästöt yhteensä (tCO ₂ e)	11847

Scope 3 -päästöt muodostavat merkittävimmän osan konsernin kokonaispäästöistä, mikä korostaa arvoketjun merkitystä päästöjen hallinnassa.

Ympäristöön liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Vaikutuksen, riskin tai mahdollisuuden tyyppi	Kestävyysseikan kuvaus	Toimintaperiaate	Toimi	Tavoite	Mittari
Riski	Työmaatoiminnassa syntyy jätteitä, joilla on ympäristövaikutuksia.	Konserni edellyttää asianmukaista jätteiden käsittelyä ja lajittelua työmailla.	Jätteiden lajittelu ja asianmukainen käsittely.	Jätteiden määrän vähentäminen ja lajittelun tehostaminen.	Lajittelukäytäntöjen toteutuminen työmailla. Kierrätysasteen seuranta.
Riski	Materiaalien käyttöön liittyy ympäristövaikutuksia.	Konserni edistää resurssitehokasta materiaalien käyttöä ja pyrkii vähentämään materiaalihävikkiä.	Materiaalivalinnat ja hävikin minimointi projekteissa.	Resurssitehokkuuden parantaminen.	Materiaalihävikin seuranta, mikäli dataa on saatavilla.
Mahdollisuus	Energiätehokkuus vähentää ympäristövaikutuksia ja kustannuksia.	Konserni pyrkii huomioimaan energiatehokkuuden toiminnassaan ja kalustovalinnoissa.	Energiätehokkuuden huomiointi projekteissa ja kalustossa.	Energiätehokkuuden parantaminen.	Polttoaineen kulutuksen seuranta Sähkönkulutuksen seuranta
Mahdollisuus	Toiminnasta ja arvoketjusta syntyy kasvihuonekaasupäästöjä, mutta palvelut voivat myös parantaa asiakkaiden energiatehokkuutta.	Konserni tunnistaa ilmastovaikutukset osana vastuullista liiketoimintaa ja kehittää päästövaikutusten seurantaa ja hallintaa.	Scope 1–3-päästölaskenta käynnistetty.	Päästövaikutusten parempi tunnistaminen ja hallinta.	Scope 1–3-päästöt
Positiivinen vaikutus	Konserni osallistuu pitkäjänteisesti saimaannorpan suojeluun liittyviin toimenpiteisiin, joilla tuetaan luonnon monimuotoisuuden säilymistä. Toiminta tukee konsernin vastuullisuusstrategiaa ja vahvistaa sen roolia vastuullisena toimijana.	Konserni haluaa toimia vastuullisesti ja edistää uhanalaisen saimaannorpan säilymistä.	Konserni kehittää ja rakentaa keinopesiä yhteistyössä asiantuntijatahojen kanssa. Lisäksi osallistumme aktiivisesti pesimäkauden apukinostalkoisiin.	Saimaannorpan elinolosuhteiden tukeminen ja luonnon monimuotoisuuden edistäminen	Asennettujen keinopesien määrä Keinopesien käyttöaste Saimaannorpan pesintä- ja syntyvyystietojen seuranta yhteistyötahojen tuottaman tiedon perusteella

Sosiaaliseen vastuuseen liittyvät tiedot

B8 – Työvoima – Perustiedot

Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: **429**.
Määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä: **159**.
Miespuolisten työntekijöiden lukumäärä: **539**.
Naispuolisten työntekijöiden lukumäärä: **49**.

Konsernin sosiaalisessa vastuussa korostuvat työturvallisuus, vastuullinen työnantajuus ja henkilöstön osaaminen. Työmaaympäristössä turvalliset toimintatavat ja osaava henkilöstö ovat keskeisiä edellytyksiä toiminnalle. Konserni edistää henkilöstön hyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja yhdenvertaista kohtelua osana normaalia henkilöstöjohtamista. Sosiaaliset näkökohdat huomioidaan myös alihankintaketjussa yhteistyökumppaneiden valinnassa ja ohjeistuksessa.

B9 - Työvoima - Terveys ja turvallisuus

Raportointivuonna kirjattujen työtapaturmien lukumäärä: **26**.
Työtapaturmataajuus: **5,45**.
TRIR (Total Recordable Incident Rate)

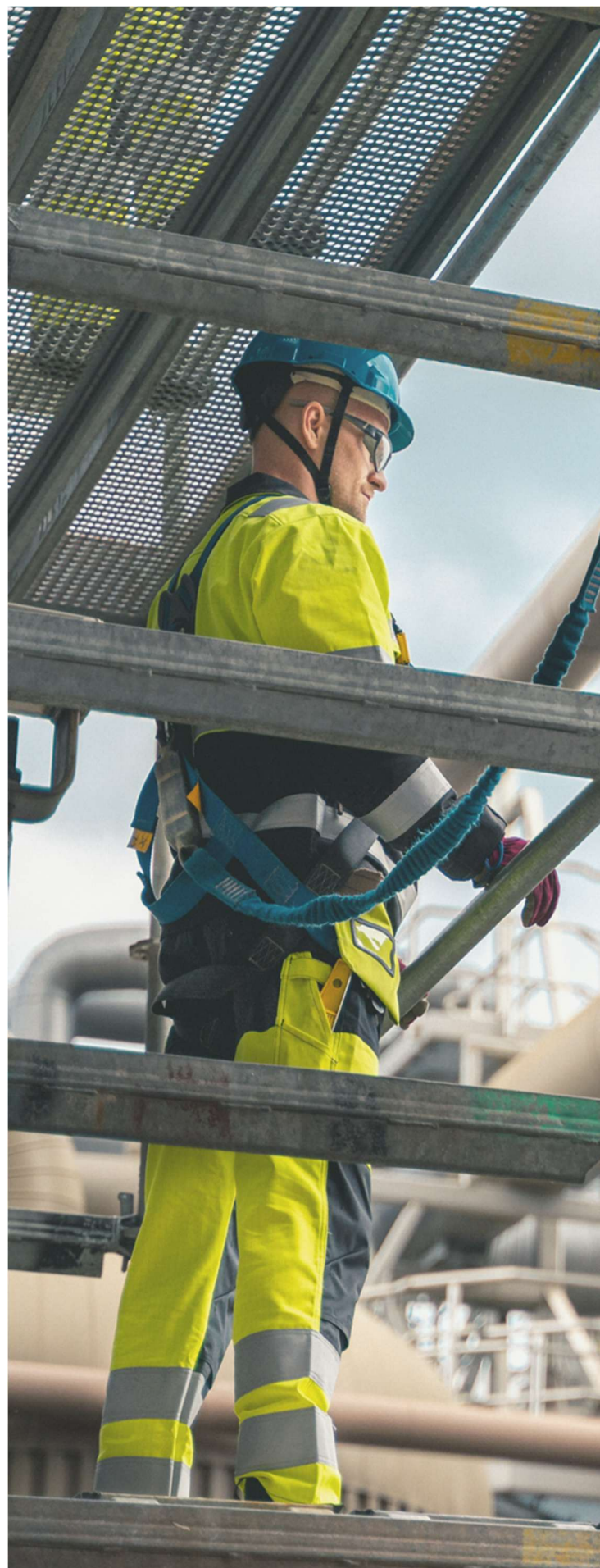
Työtapaturmien ja työhön liittyvien sairauksien aiheuttamien kuolemantapausten määrä: **0**.

B10 – Työvoima – Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus

Konserni sitoutuu vastuulliseen työnantajatoimintaan ja noudattaa palkkauksessa sovellettavaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Työntekijöille maksetaan vähintään työehtosopimusten mukainen vähimmäispalkka. Palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, osaamiseen ja sovellettaviin työehtosopimuksiin, ja palkkakäytäntöjä tarkastellaan osana normaalia henkilöstöjohtamista.

Naisten ja miesten välinen palkkaero prosentteina: **14,4 %**.

Sukupuolten välinen palkkaero selittyy pääosin henkilöstörakenteella ja tehtäväjakaumalla. Konsernin operatiiviset tehtävät ovat perinteisesti miesvaltaisia, kun taas naiset työskentelevät suhteellisesti useammin toimihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä.



Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden prosenttiosuus: **100 %**.

Miespuolista työntekijää kohden laskettu keskimääräinen vuotuinen koulutustuntimäärä: **9,5**.

Naispuolista työntekijää kohden laskettu keskimääräinen vuotuinen koulutustuntimäärä: **8,7**.

C5 – Henkilöstöä koskevat lisätiedot (yleiset ominaisuudet)

Johtotason sukupuolijakauma:

Naiset 20 % / Miehet 80 %.

Johtotason sukupuolijakauma perustuu Saimaa Group konsernin johtoryhmän kokoonpanoon raportointikauden päättyessä.

Vuokratyöntekijöiden ja työvoimapalveluiden kautta työllistettyjen työntekijöiden kokonaismäärä: **451**.

Vuokratyöntekijöiden ja työvoimapalveluiden kautta työllistettyjen henkilöiden määrä perustuu konsernin työmaavahvuusseurantaan raportointivuodelta. Luku sisältää työvoimapalveluyritysten sekä alihankkijoiden kautta konsernin työnjohton alaisuudessa raportointivuoden aikana työskennelleet henkilöt, mukaan lukien vuokratyöntekijät ja vuokratyönjohtajat. Luku kuvaa keskimääräistä kuukausittaista henkilömäärää vuonna 2025.

C6 – Omaa työvoimaa koskevat lisätiedot – Ihmisoikeuksiin liittyvät politiikat ja käytännöt

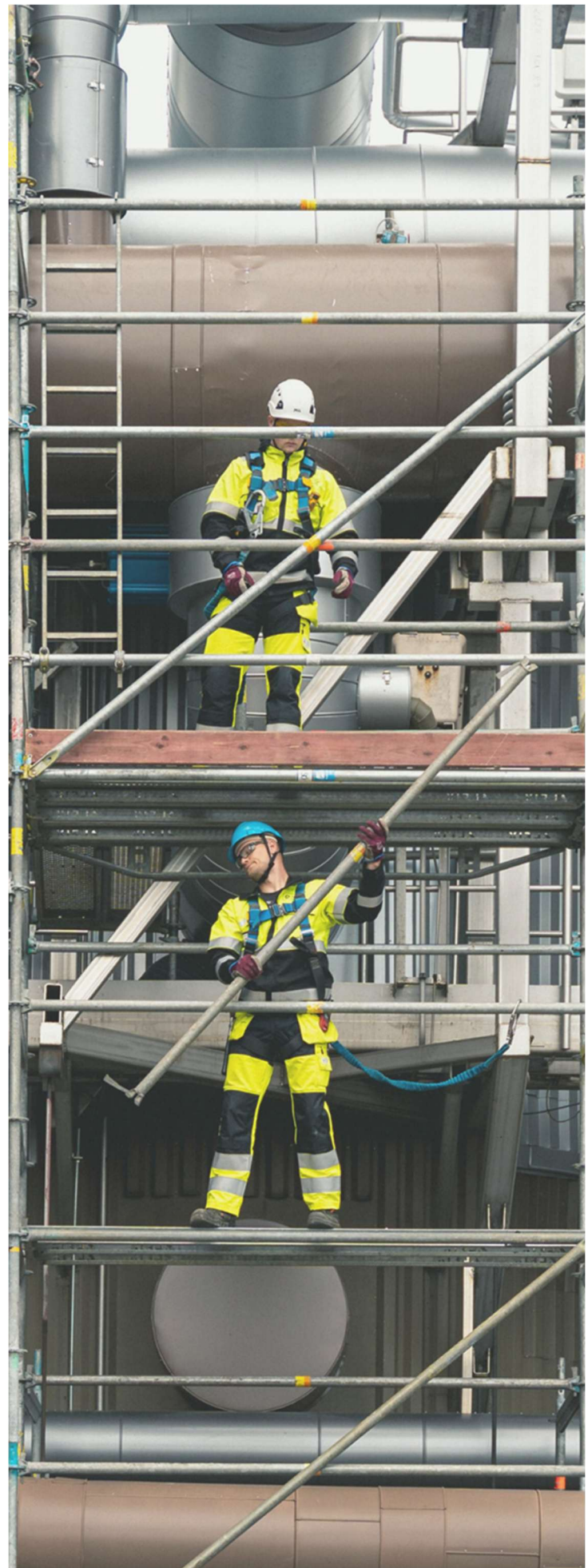
Onko yrityksellä käytössä omaa henkilöstöä koskeva eettinen ohjeistus (Code of Conduct) tai ihmisoikeuspolitiikka? **Kyllä**.

Yrityksen eettisen ohjeistuksen tai ihmisoikeuspolitiikan sisältämät aihealueet oman henkilöstön osalta: *Lapsityövoima, Pakkotyö, Ihmiskauppa, Syrjintä, Tapaturmien ehkäisy*. Ohjeistukset sisältävät myös periaatteet rehellisestä toiminnasta, lahjonnan ehkäisystä ja eturistiriitojen välttämisestä.

Eettiset toimintaperiaatteet ohjaavat päivittäistä toimintaa ja päätöksentekoa kaikilla organisaatiotasoilla.

Työmaaympäristössä korostuvat turvallisuuskäyttäytyminen, päihteettömyys ja toisten kunnioittaminen.

Henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esiin huolia ja epäkohtia esihenkilöiden, HR-



toiminnon sekä työsuojelu- ja luottamushenkilöjärjestelmän kautta. Lisäksi konsernilla on käytössä luottamuksellinen ilmoituskanava, jonka kautta epäilyistä väärinkäytöksistä tai eettisten periaatteiden vastaisesta toiminnasta voidaan ilmoittaa. Tarvittaessa asiat voidaan käsitellä luottamuksellisesti ja asianmukaisen käsittelyprosessin mukaisesti.

C7 – Vakavat ihmisoikeusloukkaukset

Onko yrityksessä ilmennyt vahvistettuja ihmisoikeusloukkaustapauksia, jotka ovat kohdistuneet sen omaan henkilöstöön? **Ei.** Onko yrityksen tiedossa vahvistettuja ihmisoikeusloukkauksia, jotka koskevat sen arvoketjun työntekijöitä, paikallisyhteisöjä tai kuluttajia ja loppukäyttäjiä? **Ei.**



Sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Vaikutuksen, riskin tai mahdollisuuden tyyppi	Kestävyyssseikan kuvaus	Toimintaperiaate	Toimi	Tavoite	Mittari
Riski	Työmaaympäristön ja työn luonteeseen liittyvät tapaturmariskejä, joilla voi olla vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen.	Henkilöstöpolitiikan mukaisesti työturvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen työntekijän asia. Konsernissa edistetään terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä kannustetaan turvallisuushavaintojen tekemiseen.	Panostamme ennakoivaan työterveyshuoltoon, joka tavoitteena on tukea työkykyä ja ehkäistä työperäisiä sairauksia ja vammoja. Edistämme henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.	Terveellisen ja turvallisen työympäristön varmistaminen sekä työperäisten sairauksien ja tapaturmien ehkäisy.	Tapaturmataajuus Työpaikkaselvitysten toteutuminen Työturvallisuuskoulutusten määrä
Riski	Heikentynyt työhyvinvointi voisi vaikuttaa työkykyyn, poissaoloihin ja henkilöstön pysyvyyteen.	Työhyvinvoinnin tukeminen, varhaisen välittämisen malli, esihenkilötyö.	Työhyvinvointitoimenpiteet, varhaisen välittämisen malli, esihenkilöiden työn tukeminen.	Työkyvyn tukeminen ja työntekijäkokemuksen parantaminen.	Sairauspoissaolo prosentti Työyhteisökyselyn tulokset Henkilöstön vaihtuvuus
Riski	Alihankintaketjuun liittyvä sosiaalisen vastuun riski.	Toimittajavalinnat, ohjeistukset, vastuullisuusvaatimukset.	Konserni edellyttää toimittajilta vastuullisia toimintatapoja ja lainsäädännön noudattamista. Toimittajavalinnoissa huomioidaan luotettavuus, työolosuhteet ja eettiset periaatteet.	Vastuullisten toimintatapojen varmistaminen ja riskien ennaltaehkäisy arvoketjussa.	Toimittaja-arviointien määrä Vastuullisuusvaatimusten sisällyttäminen sopimuksiin
Positiivinen vaikutus	Yhdenvertainen kohtelu edistää oikeudenmukaista ja osallistavaa työympäristöä.	Henkilöstöpolitiikan mukaisesti kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua ei sallita missään muodossa.	Syrjimättömyysperiaatteet ja häirintään puuttuminen.	Tasa-arvoinen ja syrjimätön työympäristö	Raportoidut ja käsitellyt syrjintä-/häirintätapaukset Sukupuolijakauma
Positiivinen vaikutus	Avoin vuorovaikutus ja luottamukseen perustuva kulttuuri tukevat sitoutumista.	Henkilöstöpolitiikan mukaisesti konsernissa edistetään avointa viestintää, vuorovaikutusta ja luottamukseen perustuvaa toimintakulttuuria. Esihenkilötyössä korostuvat kuunteleminen, osallistaminen ja arvostava kohtaaminen.	Avoin viestintä, vuorovaikutteiset palaverikäytännöt ja esihenkilötyö.	Luottamukseen perustuvan ja osallistavan yrityskulttuurin vahvistaminen.	Henkilöstökyselyn tulokset Kehityskeskustelujen kattavuus
Mahdollisuus	Osaava henkilöstö tukee työn laatua, turvallisuutta ja asiakastytyväisyyttä.	Kattavan perehdytyksen järjestäminen, ammatillisen koulutautumisen tukeminen, seuraajasuunnittelu ja varamiesjärjestelyt.	Ammattitaidon jatkuva kehittäminen ja avainosaamisen säilyttäminen. Oppisopimuskoulutukset osaavan työvoiman varmistamiseksi.	Ammattitaidon ja pätevyysien ylläpitäminen ja kehittäminen.	Toteutuneet koulutustunnit Perehdytysten toteutumisen seuranta

Hallintotapaa koskevat tiedot

B11 - Korruptiosta ja lahjonnasta annetut sakot tai tuomiot

Korruption- ja lahjonnan vastaisen lainsäädännön rikkomisesta annetut tuomiot (lukumäärä): **0**. Korruption- ja lahjonnan vastaisen lainsäädännön rikkomisesta annetut sakot yhteensä (€): **0 €**.

Konsernin hallintotapa perustuu selkeään vastuunjakoon, ohjeistuksiin ja lainsäädännön noudattamiseen.

Hyvää hallintotapaa tukevat riskienhallinta, sisäinen valvonta sekä epäkohtien ilmoittamiseen ja käsittelyyn liittyvät käytännöt. Näillä varmistetaan vastuullinen ja läpinäkyvä toiminta. Konserni kehittää hallintotapojaan jatkuvasti. Hallitus seuraa vastuullisuuden keskeisiä mittareita osana konsernin johtamista ja riskienhallintaa.

C8 – Liikevaihdon jakautuminen eri toiminnoista

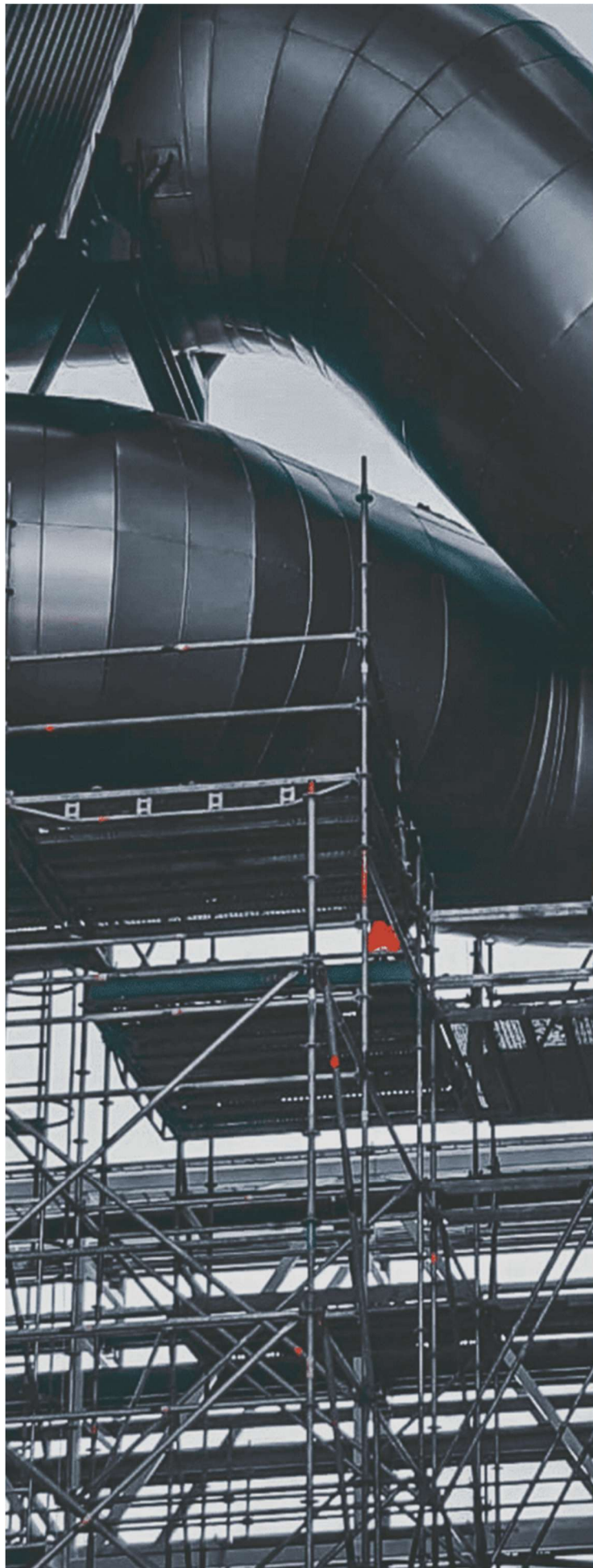
Liikevaihto kiistanalaisista aseista (jalkaväkimiinat, rypäleaset, kemialliset ja biologiset aset): **0 €**. Liikevaihto tupakan viljelystä ja tuotannosta: **0 €**. Fossiilisista polttoaineista saatu kokonaisliikevaihto (öljy, kivihiili, kaasu): **0 €**. Kivihiilestä saatu liikevaihto: **0 €**. Öljystä saatu liikevaihto: **0 €**. Kaasusta saatu liikevaihto: **0 €**. Kemikaalien tuotannosta saatu liikevaihto: **0 €**.

C9 - Yrityksen hallintoelimen sukupuolijakauma

Konserniyhtiöiden hallitusten yhteenlaskettu sukupuolijakauma on:

86 % miehiä ja 14 % naisia.

Sukupuolijakauma perustuu Saimaa Group - konsernin hallitusten kokoonpanoon raportointikauden päättyessä.



Hallintotapaan liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Vaikutuksen, riskin tai mahdollisuuden tyyppi	Kestävyyseikan kuvaus	Toimintaperiaate	Toimi	Tavoite	Mittari
Riski	Epäeettinen toiminta tai lahjonta voisi aiheuttaa maine- ja liiketoimintariskejä.	Konsernin eettiset toimintaperiaatteet ohjaavat rehelliseen, läpinäkyvään ja lainsäädännön mukaiseen liiketoimintaan.	Eettiset ohjeistukset, henkilöstön perehdytys ja johdon valvonta.	Eettisen liiketoiminnan varmistaminen.	Todetut rikkomukset Korruptio-/lahjontatapaukset (kpl)
Positiivinen vaikutus	Mahdollisuus ilmoittaa epäkohdista tukee vastuullista ja läpinäkyvää toimintaa.	Henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esiin epäkohtia luottamuksellisesti.	Ilmoituskanava on henkilöstön ja sidosryhmien käytettävissä yhtiöiden verkkosivuilla.	Epäkohtien varhainen tunnistaminen.	Käsiteltyjen ilmoitusten määrä
Positiivinen vaikutus	Selkeä vastuunjako tukee tehokasta päätöksentekoa.	Hallintotapa perustuu lainsäädäntöön ja sisäisiin ohjeistuksiin.	Määritellyt vastuut ja päätöksentekorakenteet.	Läpinäkyvä ja vastuullinen hallintotapa.	Ei hallintotapaan liittyviä rikkomuksia
Mahdollisuus	Järjestelmällinen riskienhallinta tukee liiketoiminnan jatkuvuutta.	Riskienhallinta on osa konsernin normaalia johtamis- ja päätöksentekoprosessia.	Säännöllinen riskien arviointi ja seuranta.	Riskien ennakointi ja hallinta.	Toteutettujen riskikartoitusten määrä tai kattavuus