

Graniitti Services Oy

YRITYSVASTUUKATSAUS

2023

# Sisältö

---

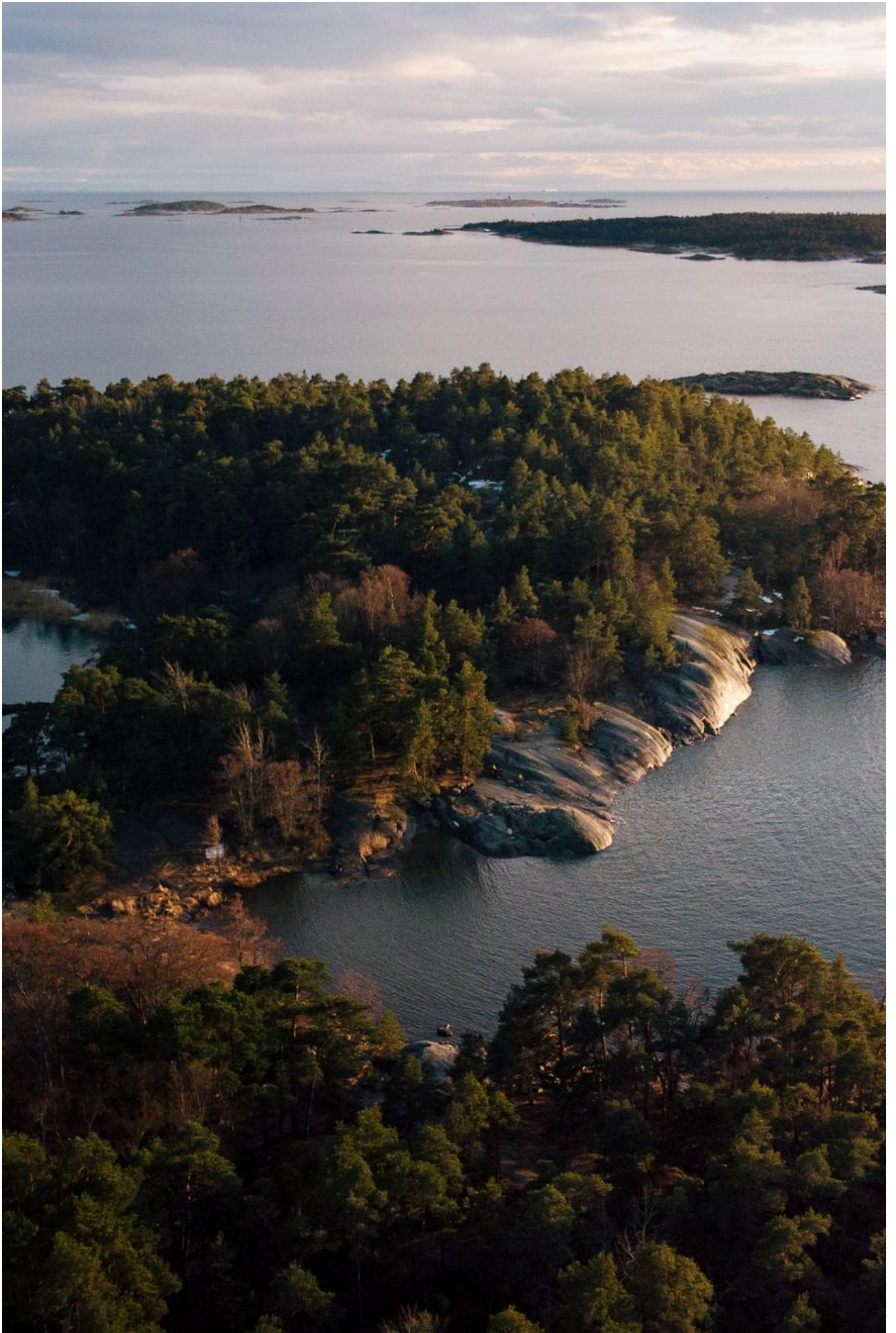
## 01. Graniitti Services vuonna 2023 4

Graniitti Services lyhyesti .....	4
Organisaation koko ja hallintorakenne .....	6
Organisaation hallitus .....	7
Toimitusjohtajan katsaus .....	8
Toimintaympäristö ja trendit .....	10
Sidosryhmät .....	12

## 02. Vastuullisuus- Matkalla tulevaisuuskestäväksi yritykseksi 16

Vastuullisuuden johtaminen .....	18
Olennaisuusarviointi .....	19
Vastuullisuuden painopisteet .....	21
Henkilöstön hyvinvointia .....	22
Kestävää ja kannattavaa kasvua .....	26
Ympäristötietoisuutta .....	31
Vastuullista arvonluontia .....	34
Vastuullisuustiimin esittely .....	36

## 03. GRI-indeksi 36



# Graniitti Services vuonna 2023

## Graniitti Services lyhyesti

Graniitti Services Oy on projekti- sekä hankejohtamisen palveluita tarjoava asiantuntijayritys

Työntekijöillämme on laaja kokemus hanke- ja projektihallinnasta, laadunvarmistuksesta, ketteristä menetelmistä sekä lukuisista eri konsultointitehtävistä eri liiketoiminta-alueilta. Kokemus on vahvasti painottunut IT-puolelle.

Tarjoamme asiakkaillemme projekti- sekä hankejohtamisen lisäksi myös muun muassa toimittajien ja hankkeiden arviointeja, strategista konsultointia, liiketoiminta prosessien kehittämistä, eri ketterien menetelmien jalkautusta ja vahvaa osaamista yritysten vastuullisuustyön eri vaiheisiin.

”

**Graniitin tahtotila on olla tulevaisuuskestävä yritys.**

**Toimintamme perustuu:**

**01. jatkuvaan kehittymiseen**

**02. asiakkaidemme luottamukseen,**

**03. avoimeen kommunikointiin**

**04. haluun olla paras mahdollinen työpaikka meille**

**05. kannattavaan kasvuun**

## Missio

Missiomme on olla luotettavin kumppani merkittävälle yrityksille niiden tärkeimmissä muutoksissa. "Olemme taho, jolle soitetaan ensimmäisenä, kun he tarvitsevat apua."

Paras työpaikka meille. "Ammattitilpeys ja arvostus ovat sillä tasolla, että henkilömme voivat aina suositella meitä ja jokaista Kollegaa "

## Visio

Visiomme on olla kannattavasti kasvava yritys, jossa jokaisella henkilöllä on tärkeä tehtävä.

Olemme tunnettu, luotettava ja avoin toimija, joka on haluttu työnantaja sekä vastavalmistuville että kokeneille ammattilaisille.

## Arvot

Paras työpaikka meidän työntekijöille ja jokainen työntekijä on tärkeä

Selkeä organisaatio, jossa jokaisella on selkeä rooli ja sekä vastuut

Hyvä työkuulttuuri säännöllisen, selkeän ja avoimen kommunikoinnin kautta

Olemme oppiva organisaatio

Arvostamme, kunnioitamme ja luotamme

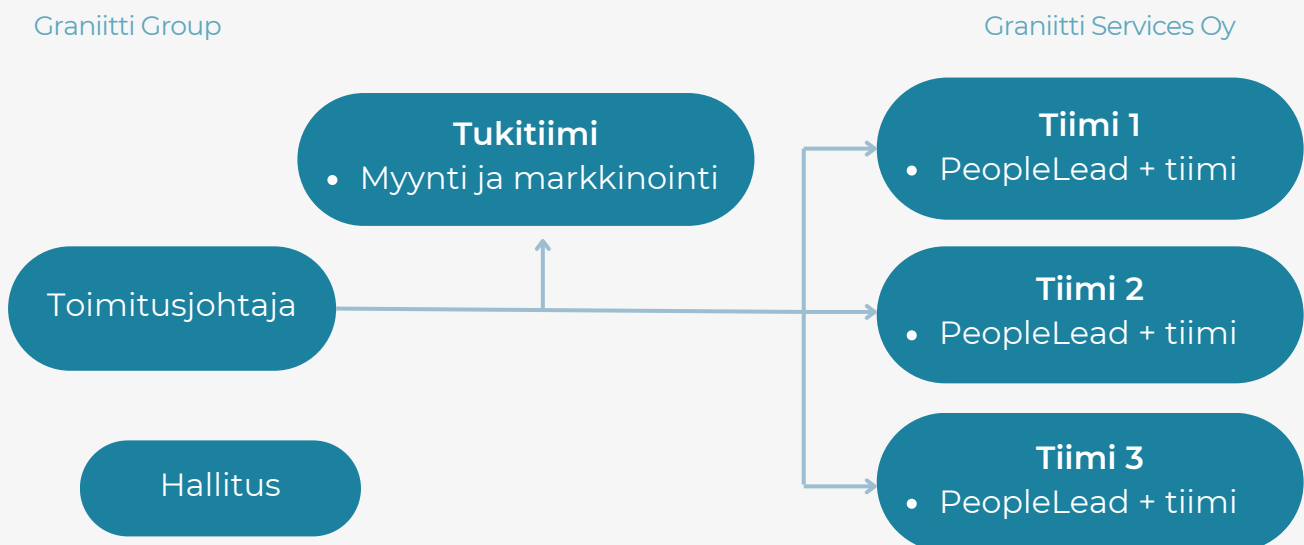
Kasvamme kannattavasti ja olemme vakavarainen yritys

## Organisaation koko ja hallintorakenne

Graniitti Group Oy omistaa Graniitti Services Oy:stä 100 %. Graniitti Group on yksityisomisteinen. Molemmat osakeyhtiöt ovat Suomessa ja suomalaisten omistuksessa. Graniitti Services Oy:ssä työskentelee tällä hetkellä 32 henkilöä (tilanne tilikauden loppu 2/2024). Palkattujen vakituisten työntekijöiden lisäksi käytetään konsulttiosaamisen alihankintaa kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi.

Toimitusjohtaja ja tukitiimin henkilöt (3) ovat osa Graniitti Groupia. Graniitti Groupin ja Graniitti Services Oy:n yhteenlaskettu henkilömäärä on 35 (tilanne tilikauden loppu 2/2024). Graniitti Services Oy:n käytössä on ulkoinen palkanlaskenta ja taloushallintopalvelut (ProfitCount).

### Graniitin organisaatorakenne

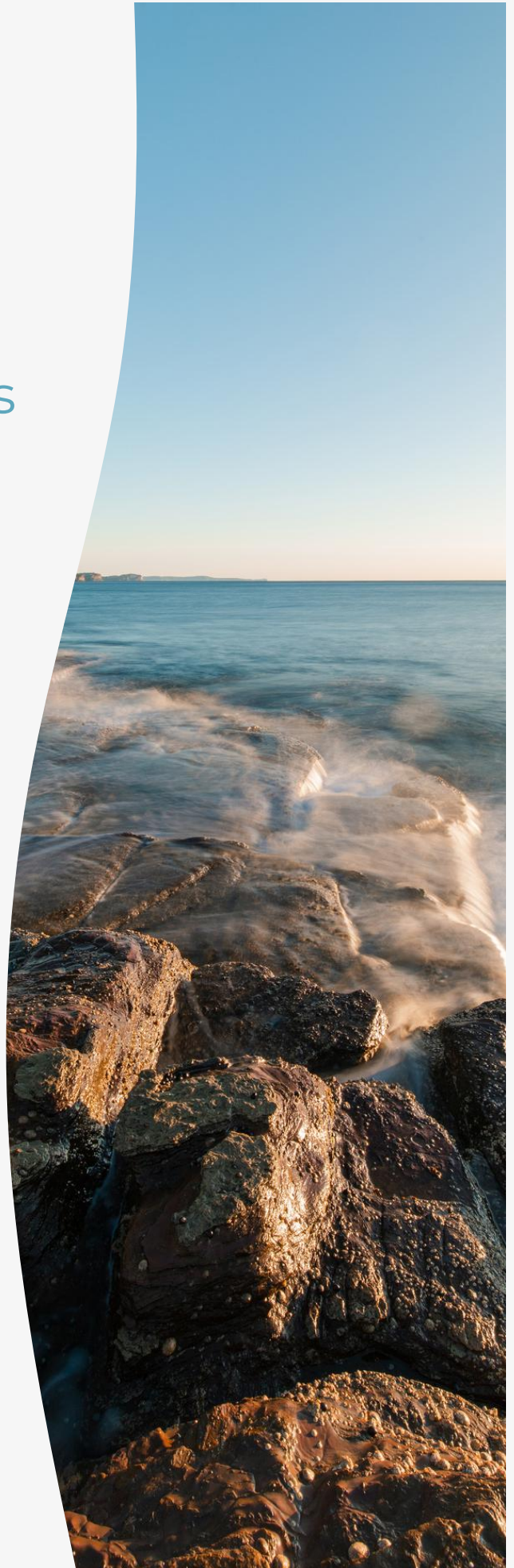


## Organisaation hallitus

Organisaation hallitus koostuu tällä hetkellä neljästä ulkopuolisesta jäsenestä sekä yhdestä jäsenestä, joka edustaa yrityksen henkilöstöä. Ulkopuoliset jäsenet on valittu ja pyydetty omistajien toimesta mukaan tukemaan yrityksen kasvutavoitteita liiketoiminnan kehittämisessä paikallisesti ja kansainvälisesti. Hallituksen puheenjohtajana on raportoitavalla tilikaudella toiminut **Tomi Halonen**.

Hallituksen rooli on keskittynyt pääsääntöisesti sosiaalisen ja hallinnollisen vastuullisuuden edesauttamiseen. Ympäristövastuun huomioiminen on kehittämistä vaativa aihealue. Hallitus ei ole saanut vastuullisuuteen liittyvää koulutusta yrityksen toimesta. Raportoitavan tilikauden aikana hallituksen rooli on ollut vastaanottavana tiedon saajana vastuullisuustyön edistymisessä.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu yhtiökokouksen hyväksymään palkitsemispolitiikkaan. Hallitus toteuttaa vuosittaisen itsearvioinnin hallituksen toiminnan edelleen kehittämiseksi.



# Toimitusjohtajan katsaus



Keskitämme  
huomiomme ihmisiin:  
asiakkaisiimme ja  
työntekijöihimme,  
jotta turvaamme  
kannattavan kasvun  
jatkumisen  
tulevaisuudessa.

Merkittävimpänä tapahtumana viimeisen vuoden aikana haluan nostaa Graniitin ja Conversatumin yhdistymisen valmistelun. Meillä on vahva IT-painotteinen osaaminen, ja tämä yhdistyminen avaa meille uusia mahdollisuuksia palvelujemme laajentamiseen. Nykyään pystymme palvelemaan asiakkaita entistä monipuolisemmin myös liiketoiminnan eri vaiheissa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Siirryimme myös uusiin toimitiloihin Keilarantaan keväällä 2023, mikä lisäsi henkilöstön läsnäoloa toimistolla ja edisti tiimityötä.

Geopoliittiset epävarmuudet ja korkoympäristön muutokset vaikuttivat asiakkaisiimme, mikä näkyi varovaisuutena IT-investoinneissa. Talousympäristön epävarmuus heijastui myös asiakaskysyntään kehitys- ja konsultointipalveluissamme sekä jatkuvissa palveluissamme. Vaikka vapaana oleva konsulttikapasiteettimme oli normaalia korkeammalla, sopeuduimme nopeasti toimintaympäristön muutoksiin keskittymällä vahvaan asiakastyöhön.



Talouden haasteista huolimatta digitaalisen teknologian kehitys jatkaa etenemistään. Teknologian kehityksen myötä mahdollisuudet kasvavat, ja siksi on tärkeää huolehtia osaamisen kehittämisestä, tehokkuudesta ja strategiasta sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisen laajentamisesta. Keskitämme huomiomme ihmisiin: asiakkaisiimme ja työntekijöihimme, jotta turvaamme kannattavan kasvun jatkumisen tulevaisuudessa.

Graniitilla puhumme tulevaisuuskestävyydestä ja ymmärrämme, että sen varmistaminen vaatii jatkuvaa kehitystä, sitoutumista ja tavoitteiden asettamista. Siksi kasvatimme vastuullisuustiimiämme ja vahvistimme henkilöstömme vastuullisuusosaamista koulutuksilla ja vuosittaisella vastuullisuuskyselyllä.

Näiden toimien kautta tunnistimme ensimmäiset vastuullisuuden painopisteet, joiden pohjalta tämä yritysvaluukatsaus on rakennettu. Pyrimme vähentämään haittavaikutuksia ja lisäämään positiivista vaikutusta sekä omassa toiminnassamme että asiakastyössä. Tuemme vastuullisuustyötä järjestelmällisen työn avulla, jota ohjaavat arvot.

**Jatkamme myös tulevaisuudessa strategian mukaista kasvua emmekä pelkää kokeilla uusia tapoja palvella asiakkaitamme entistä laadukkaammin.**

**Kalle Venäläinen,**  
Toimitusjohtaja  
Graniitti Services Oy

# Toimintaympäristö ja trendit

Graniitti on uusiutumiskykyinen yritys, joka suuntaa jatkuvasti eteenpäin. Pyrimme uusiutumaan sitä mukaan, kun ympärillämme tapahtuu muutosta, unohtamatta perusarvojamme. Tahtotilamme on jatkaa päämäärätietoista kasvua laadusta tinkimättä.

Saavuttaaksemme näitä tavoitteita seuraamme toimintaympäristössämme tapahtuvia muutoksia ja reagoimme niihin tarpeen mukaan. Osaamisemme on painottunut IT-puolelle, jolloin trendien seuraaminen, osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen painottuvat teknologia-alan toimintaympäristön ilmiöihin. Asiakkuuksien näkökulmasta toimintaympäristö ei kuitenkaan ole pelkästään teknologiapainotteinen, minkä takia haluamme varmistaa, että voimme asiakkaillemme tuoda teknologia-alan uusimpia näkökulmia heidän liiketoimintansa tueksi.

Vuonna 2023 teknologiateollisuudessa tapahtunut suurin muutos on tekoälyteknologian nopea leviäminen (kaikille aloille). Teknologinen edistys tarjoaa ratkaisuja myös ilmastonmuutoksen haasteisiin monin eri tavoin, samalla kun pyritään löytämään kestäviä vastauksia digitalisaation aiheuttamiin kuormituskysymyksiin ja ympäristövaikutuksiin.

## Teknologiateollisuus luo kestävän tulevaisuuden ratkaisuja.

Vastuullisuus on alan yrityksille sekä menestyvän liiketoiminnan perusta että kilpailuetu. Olemme tunnistaneet vastuullisuuden olevan aihe, josta niin omaa osaamistamme on kehitettävä, ja voimme samalla vahvistaa asiakkaidemme tietoisuutta aiheesta.

A photograph of a dense forest with tall trees and vibrant green foliage, viewed from a low angle looking up towards the sky.

**Uskomme, että teknologiateollisuus osoittaa vastuullisuuttaan sitoutumalla kestävään toimintaan, samalla vahvistaen osaamistaan ja kasvattaen asiakastietoisuutta vastuullisuuden merkityksestä.**

## Olemme uusiutumiskykyinen yritys, joka suuntaa jatkuvasti eteenpäin

Kehittyvä teknologia tarjoaa myös entistä monipuolisempia mahdollisuuksia vastuullisuuden mittaamiseen ja mittareiden kehittämiseen.

Yhdenmukaiset mittarit auttavat yrityksiä hahmottamaan menneisyyden ja nykyhetken vastuullisuuden tilaa. Vaikka vastuullisuuden mittaaminen ei ole uusi käytäntö, teknologian rooli korostuu, kun ESG-näkökulmien (ESG = Environment, Social & Governance) tarkastelu laajennetaan koko arvoketjuun ja tuotteen elinkaareen. Esimerkiksi lohkoketjuteknologia on nousemassa keskeiseksi työkaluksi toimitusketjun ja tuotteiden elinkaaren luotettavan tiedon hallinnaksi. Samalla tekoälyn hyödyntäminen voi olla houkutteleva vaihtoehto (organisaation tasapuolisuuden) sosiaalisten arvojen mittaamisessa laajojen kirjallisten sisältöjen tulkinna.

**Haluamme hyödyntää teknologiaosaamistamme auttaaksemme asiakkaitamme suunnittelemaan, analysoimaan ja hallitsemaan liiketoimintaprosesseja entistä tehokkaammin ja vastuullisemmin.** Digitalisaatio ei automaattisesti ole kestävää vaan sen saavuttaminen vaatii harkittuja toimenpiteitä ja oikeita päätöksiä. Kestävän IT:n periaatteet nousevat yrityksillä strategisiksi valinnoiksi.

Olemme tunnistaneet toimintaympäristössämme myös datan ja sen hallinnan voimakkaaksi työkaluksi kestävyden edistämiseksi. Datan harkittu käyttö ja hallinta toimivat kestävä digitaalisen ekosysteemin pohjana, mikä lisää läpinäkyvyyttä liiketoiminnassa ja arvoketjussa.

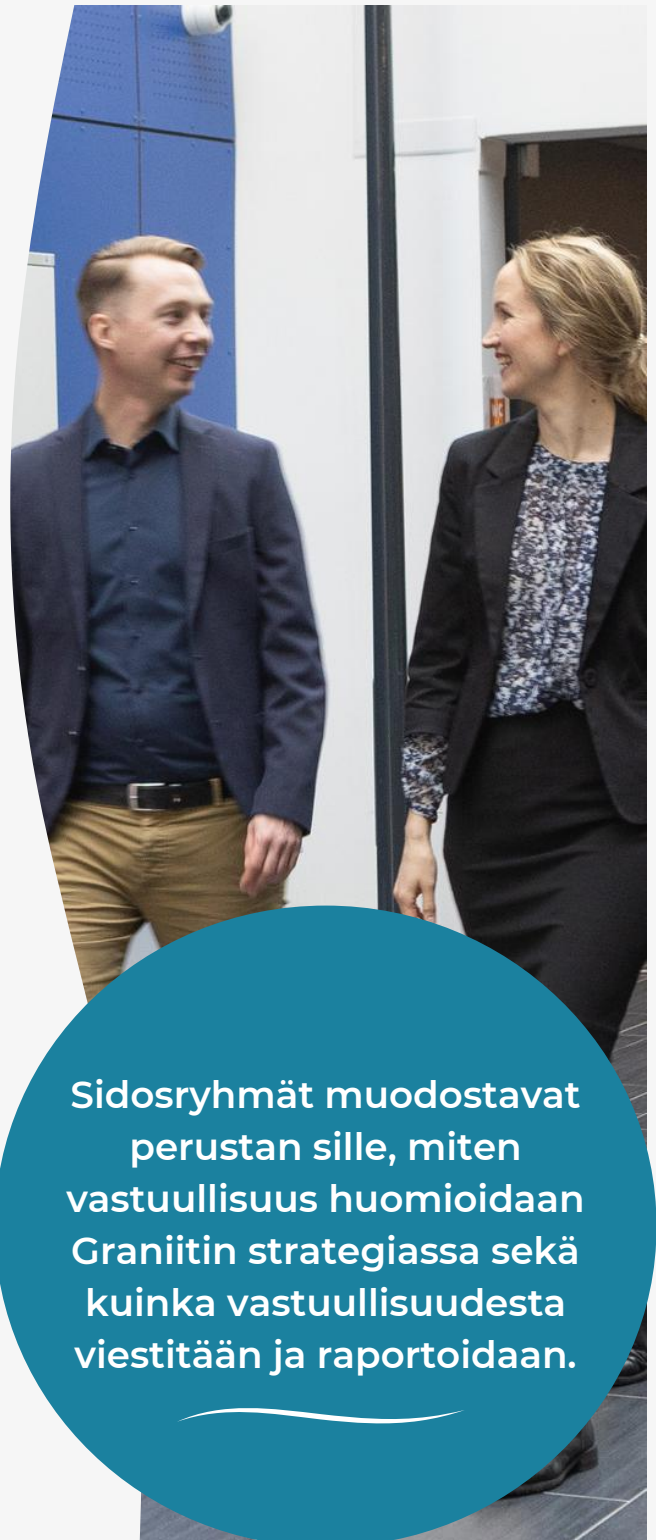
Teknologian rooli vastuullisuustavoitteidemme saavuttamisessa on kiistaton. Voimme edetä tavoitteitamme kohti vain systemaattisella ja innovatiivisella teknologian käytöllä. Tämän työn aloitimme tilikauden lopulla ja se tulee ohjaamaan vastuullisuustyötämme jatkossa.

# Sidosryhmät

## Sidosryhmät yhdistävät Graniitin toiminnan laajemmin yhteiskuntaan

Sidosryhmien avulla pystymme huomioimaan yrityksemme sekä toimintaympäristömme väliset keskinäiset riippuvuudet. Graniitin tunnistetut sidosryhmät ovat henkilöstö, asiakkaat, hallitus, yhteistyökumppanit ja alihankkijat, lainsäätäjät ja viranomaiset sekä luonto ja yhteiskunta. Sidosryhmät muodostavat perustan sille, miten vastuullisuus huomioidaan Graniitin strategiassa sekä kuinka vastuullisuudesta viestitään ja raportoidaan.

Graniitti tunnustetaan pääasiassa taloudellisena toimijana, minkä vuoksi taloudellinen menestys, vakaus, hyvä hallinto ja tulevaisuuden näkymät ovat ensisijaisen tärkeitä keskeisille sidosryhmille. Sosiaalinen vastuu on yrityksen perustamisesta lähtien ollut toimintamme ytimessä. Ympäristövastuun osa-alueista energiankulutus on olennaisessa roolissa kestävyden edistämässä.



**Sidosryhmät muodostavat perustan sille, miten vastuullisuus huomioidaan Graniitin strategiassa sekä kuinka vastuullisuudesta viestitään ja raportoidaan.**

Jatkuva vuoropuhelu sidosryhmiemme kanssa on menestyksellemme välttämätöntä. Graniitilla sidosryhmävuoropuhelu perustuu luottamukseen ja yhteisymmärrykseen. Jotta voimme luoda arvoa sidosryhmillemme, pyrimme varmistamaan hyvän yhteistyön säännöllisellä ja aktiivisella vuorovaikutuksella. Säännölliset kartoitukset, tapaamiset ja palautteen keräämiset ovat olennainen osa työtämme. Näin voimme paremmin ymmärtää sidosryhmiemme eri näkemyksiä ja tarpeita. Vastaavasti koemme tärkeäksi kertoa tavoitteistamme, toimintaperiaatteistamme, arvoistamme ja liiketoimintaympäristöstä sidosryhmille.

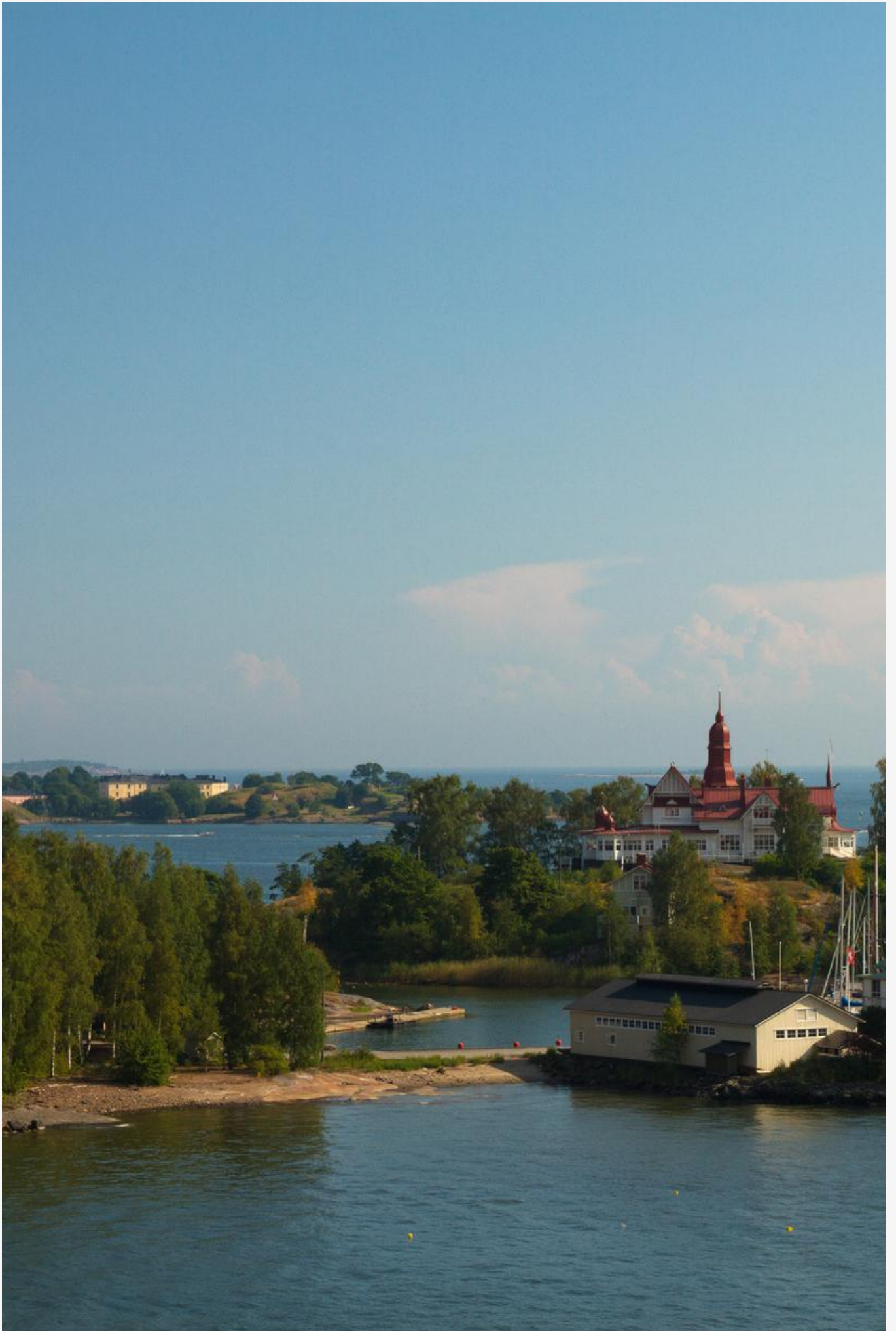
**Yritysvastuukatsauksella pyrimme tarjoamaan sidosryhmillemme kattavaa ja tasapainoista tietoa liiketoimintamme taloudellisista, ympäristöllisistä ja sosiaalisista vaikutuksista.**

Alla olevassa taulukossa on kuvattu tarkemmin Graniitin sidosryhmät, niiden osallistaminen ja odotukset yrityksemme toimintaan.



## Sidosryhmävuoropuhelu

Keskeiset sidosryhmät	Lähestymistapa	Keskeiset aiheet ja toimenpiteet
Henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hyvinvoiva, monimuotoinen ja osaava henkilöstömme on kaikkein tärkein voimavaramme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Henkilöstön hyvinvointi, arvostus ja tasavertainen kohtelu</li> <li>Hybridityömalli</li> <li>Osaamisen kehittäminen ja uramahdollisuuksien tukeminen</li> <li>Vuosittainen työntekijäkysely koko henkilöstölle</li> <li>Joka toinen viikko one-to-one keskustelu People Leadin (PeLe) kanssa</li> <li>Puolivuosittaiset kehityskeskustelut</li> <li>Vuosittainen vastuullisuuskysely</li> <li>Esihenkilötyön laatu ja koulutuksen määrä</li> </ul>
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hyödynnämme teknologista osaamistamme sekä toimiala- ja asiakasymmärrystämme tuottaaksemme arvoa asiakkaillemme</li> <li>Haluamme olla asiakkaidemme pitkäaikainen kehityskumppani.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laaja-alainen asiantuntemuksemme vastaa asiakkaiden tarpeisiin ja tuottaa heille merkittävää hyötyä.</li> <li>Asiakaspalautekyselyt</li> <li>Jatkuva vuoropuhelu asiakaspolun ja toimeksiantojen eri vaiheissa</li> </ul>
Hallitus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vastuullisuus näkyy hallituksen kokoonpanossa sekä agendalla johdonmukaisesti.</li> <li>Vaikuttava ja linjakas johtamiskulttuuri hallituksesta alkaen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Omistaja-arvon kasvun varmistaminen vastuullisuus- ja mainetavoitteiden järjestelmällisellä seurannalla.</li> <li>Hallituksella ja johdolla on yhteinen ja realistinen kuva yhtiön vahvuuksista ja heikkouksista</li> <li>Kilpailukykyä ja suorituskykyä seurataan tarkasti ja siitä viestitään avoimesti</li> <li>Yritysvastuuta kehitetään ja siitä raportoidaan</li> <li>Yritysvastuuta kuvaavia mittareita kehitetään jatkuvasti</li> </ul>
Yhteistyökumppanit ja alihankkijat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktiivinen osallistuminen laajan, aktiivisen ja osaavan kumppaniverkoston kanssa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pitkäaikaiseen yhteistyöhön panostaminen</li> <li>Teknologiatarendit, kyvykkyyksien kehittäminen</li> <li>Verkostoituminen ja yhteistyö asiakasarvon kehittämiseksi.</li> </ul>
Lainsäätäjät ja viranomaiset	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimiala- ja työpöytäanalyysi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lakien ja säännösten noudattaminen henkilötietojen keräämisessä ja käsittelyssä</li> <li>Palveluiden tietoturvasta ja tietosuojasta huolehtiminen</li> <li>Asiakastietojen vastuullinen käsittely ja hyödyntäminen</li> </ul>
Luonto ja yhteiskunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimiala- ja työpöytäanalyysi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistäminen muun muassa työllistämällä</li> <li>Avoin viestintä</li> </ul>



# Vastuullisuus – Matkalla tulevaisuuskestäväksi yritykseksi

Tämä yritysraportti avaa Graniitin vastuullisuutta ja vastuullisuustoimia **ympäristön (E), sosiaalisen (S) ja taloudellisen (G)** kestävyysnäkökulmasta tilikaudelta 1.3.2023-29.2.2024. Yritysraportti julkaistaan vuosittain tilikauden päättymisen jälkeen. Käytämme sosiaalista vastuuta, ympäristövastuuta sekä hyvää hallintotapaa koskevien tietojen esittelyssä GRI-standardia soveltuvin osin.

Esitetyt tiedot perustuvat itsearviointiin eivätkä ne ole ulkoisesti varmennettuja. Lisätietoja vastuullisuustyöstämme sekä aiemmat yritysraportit ovat saatavilla yrityksemme kotisivuilla yritysraportissa.



# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi

## Vastuullisuuden lähtötason määrittämisestä, olemme edenneet prosessien suunnitteluun.

Graniitin matka kohti tulevaisuuskestävää yritystä aloitettiin vuoden 2022 aikana. Aloitimme määrittämällä vastuullisuuden lähtötason ja kasvatimme henkilöstön ymmärrystä vastuullisuudesta. Vuoden 2022 tilikaudesta laadittiin yrityksen ensimmäinen yritysraportti, joka pohjautui GRI-standardiin. Vuonna 2023 aloitettujen EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisten muutosprosessien vuoksi vertailu ei ole mahdollista. Raporteista kuitenkin näkee etenemisen suuntaviivat kullekin tilikaudelle. Raportin lopussa oleva GRI-sisältöindeksitaulukko kertoo tiivistetysti olennaisimmat yritystämme koskevat kestävyyssteemat.

Vastuullisuustyömme on vuoden 2023 aikana sisältänyt sisäisten vastuullisuusprosessien kehittämistä, henkilöstön kouluttamista ja vastuullisuusasiantuntijuudemme kasvattamista vastuullisuuspalveluiden tuotteistamisen ja yhteistyökumppaneiden avulla. Isoimpina askeleina on ollut vastuullisuustiimin kasvattaminen kahteen asiantuntijaan ja vastuullisuuden painopisteiden tunnistaminen. Kahden vastuullisuusasiantuntijan avulla pystymme palvelemaan asiakkaitamme laajemmin vastuullisuuden saralla. Lisäksi tunnistimme tarpeen selkeyttää omaan toimialaamme liittyviä kestävyysseikkoja, joten aloitimme kestävä datatalouden ja digitaalisen ekosysteemin periaatteiden liittämisen osaksi toimintaamme.

## Vastuullisuuden johtaminen

Graniitilla vastuullisuutta johdetaan osana liiketoimintaa. Käytännön toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat Graniitin omat vastuullisuusasiantuntijat Viola Kaunisvirta ja Irina Rekiranta-Luukkonen, jotka raportoivat työstään toimitusjohtajalle.

Graniitin johtoryhmällä on kokonaisvastuu. Johtoryhmän rooli on toteuttaa yrityksen strategiaa GRI-raportin ohjaamana ja tuottaa sisältöä raportointiin. Johtoryhmä luo toiminnallaan perusedellytykset raportoinnille.

Hallituksen rooli on keskittynyt pääsääntöisesti sosiaalisen ja hallinnollisen vastuullisuuden edesauttamiseen.

Ympäristövastuullisuuden huomioiminen on kehittämistä vaativa aihealue. Hallitus ei ole saanut vastuullisuuteen liittyvää koulutusta yrityksen toimesta. Raportoitavan tilikauden aikana hallituksen rooli on ollut vastaanottavana tiedon saajana vastuullisuustyön edistymisessä.

**Olemme käynnistäneet valmistautumisen tulevaan vastuullisuusraportointiin EU:n kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) mukaisesti.**

Tämä sisältää johtamismallin uudelleenarvioinnin sekä olennaisten asioiden tarkastelun uuden direktiivin ja siihen liittyvien eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien valossa.



# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi

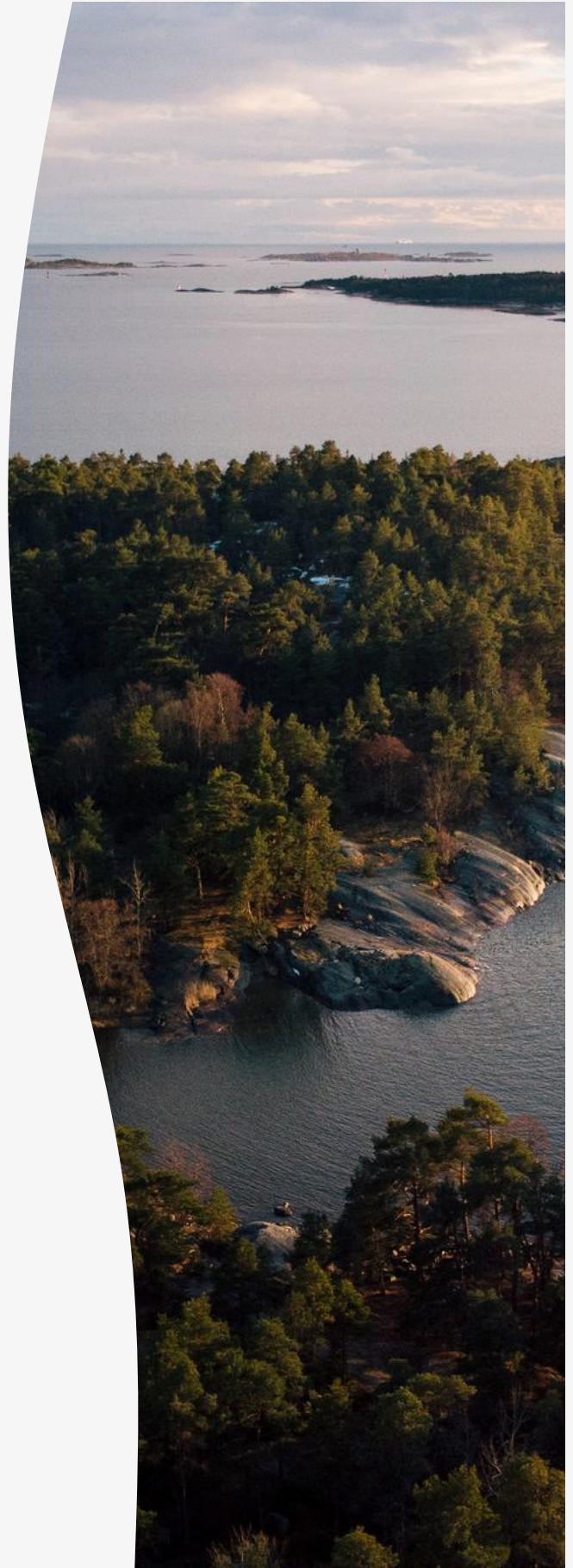
## Olennaisuusarviointi

**Vuonna 2023 suoritimme olennaisuusanalyysin ja keräsimme näkemyksiä henkilöstöltä ja asiakkailta.**

Tavoitteena oli selvittää, mitkä näkökohdat yrityksen liiketoiminnassa ovat kaikkein merkittävimpiä yritykselle ja sen sidosryhmille. Arviointiprosessi on merkittävä osa Graniitin vastuullisuustyötä, ja siinä tunnistetut sidosryhmät toimivat perustana sidosryhmäarvioinnissa.

Henkilöstön kyselyn osalta jatkoimme viime vuoden linjalla pääpiirteittäin. Kysely käsitti viittä eri vastuullisuusteemaa, jotka perustuivat Graniitin vaikutuksiin ympäristöön, yhteiskuntaan, henkilöstöön ja muihin sidosryhmiin. Lisäksi pohjana on käytetty omaa riskikartoitusta, jonka perusteella nykyiset ja mahdolliset tulevat vaikutukset tunnistetaan ja vaikutusten merkittävyys arvioidaan.

Asiakkailta keräämme ympäri vuoden palautetta ja reagoimme tarpeen mukaan. Ylläpidämme myös ymmärrystä vastuullisuustyön vaatimuksista ja odotuksista erilaisiin kilpailutuksiin reagoimisen suhteen.



# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi



**Ylläpidämme  
ymmärrystä  
vastuullisuustyön  
vaatimuksista ja  
odotuksista erilaisiin  
kilpailutuksiin  
reagoimisen suhteen.**

Muille sidosryhmille suoritimme myös verkkokyselyn, mutta vastauksia oli vähän. Sen vuoksi olennaisuusanalyysissä päätettiin nostaa esiin teemat henkilöstön vastauksista ja arvioida niitä. Harkitsimme suoraan sidosryhmille suunnattuja kyselyitä, mutta huomasimme, että sidosryhmät eivät tarkalleen osanneet määrittää, mitä aiheita vastuullisuudesta tulisi tarkastella. He odottivat toimittajilta tietoa ja näkemyksiä. Taustalla olemme tehneet myös toimiala- ja työpöytäanalyysiä.

CSRD:N mukaisen kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin prosesseja kehitetään tulevalla tilikaudella. Tämän arvioinnin tuloksista kerrotaan tarkemmin tilikauden 2024–2025 yritys vastuukatsauksessa.

## Vastuullisuuden painopisteet

Olemme määritelleet vastuullisuuden painopistealueemme toiminnan merkittävimpien vaikutusten sekä sidosryhmien odotusten kautta. Toiminnallamme on merkittäviä vaikutuksia erityisesti omiin työntekijöihin, mutta myös asiakasyritysten henkilöstökokemukseen, kasvuun ja kehitykseen tukemiseen.

Olemme analysoineet, miten parhaiten luoda kestävästi arvoa ja tunnistanee neljä vastuullisuuden painopistealuetta. Nämä neljä painopistettä ovat: **Kestävää ja kannattavaa kasvua, Henkilöstön hyvinvointia, Vastuullista arvonluontia ja Ympäristötietoisuutta**. Näiden teemojen kautta käsittelemme liiketoimintamme vastuullisuutta.

Analysoinnin pohjana käytimme koko yrityksemme henkilöstölle loppuvuodesta 2023 tehdyn vastuullisuuskyselyn tuloksia. Tuloksissa vertailimme muutosta edellisen vuoden vastaavaan kyselyyn ja nostimme esille niin vahvuuksiamme kuin kehityskohteita. Toteutimme myös sidosryhmille suunnatun verkkokyselyn, jossa kartoitimme heidän odotuksiaan yrityksemme vastuullisuudesta. Vastausten määrä jäi matalaksi, joten huomioimme painopistealueiden valinnassa sieltä esiin nousseita teemoja, mutta painotimme henkilöstön ja toimiala- ja työpöytäanalyysin tuloksia painopistealueiden tunnistamisessa ja valinnassa.



### Henkilöstön hyvinvointi

GS Henki, välittäminen ja tukeminen, vuorovaikutus



### Kestävää ja kannattavaa kasvua

Liiketoiminnan laajentaminen, pitkäaikaiset asiakasuhteet, henkilöstön osaamisen kehittäminen



### Ympäristötietoisuutta

Hiilijalanjälki, energian kulutus, paikkariippumattomuus



### Vastuullista arvonluontia

Vastuullinen strategia, vastuullisuusviestintä, luotettavuus



## Henkilöstön hyvinvointia

Graniitin kasvu on ollut tasaista ja hallittua. Henkilöstön määrä kasvoi viidellä tilikauden 2023–2024 aikana ja vaihtuvuusprosentti oli matala 5,7 %, mikä on selvästi alle IT-alan teollisuuden keskiarvoa. Henkilöstön sukupuolijakauma on ollut tasapuolinen koko seurantajakson ajan. Graniitilla naisten osuus henkilöstöstä on merkittävästi korkeampi kuin IT-alan keskiarvo (27,9 % vuonna 2021). Lisäksi henkilöstömme vakaus on ollut hyvällä tasolla (3,4 vuotta) ja muodostaa toimintamme perustan.

On ollut ilo jatkuvasti laajentaa tiimiämme uusilla ja taitavilla työntekijöillä, jotka ovat alansa vahvimpia asiantuntijoita.



5

Henkilöstö kasvoi  
tilikauden aikana

50%

Molempia naisia ja  
miehiä tilikauden  
lopussa

47,1

Henkilöstön  
keski-ikä

5,7%

Vaihtuvuus %

# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi



## Henkilöstön hyvinvointia

Graniitin tärkein pääoma oma henkilöstö ja työntekijäkokemukseen panostaminen on strateginen valintamme. Kannustamme jokaista työntekijäämme kohti merkityksellistä työuraa ja ammatillista kehittymistä. Yrityksenä tuemme osaamisen kehittämistä ja laajentamista moninaisin sisäisin- ja ulkoisin koulutusmahdollisuuksin. Näin luomme fyysisesti ja psyykkisesti turvallisen sekä innostavan työympäristön jokaiselle työntekijällemme.

Tavoitteenamme on sitouttaa asiantuntijamme pitkäaikaiseen ja vakituiseen työsuhteeseen. Tällä tavoin kannamme vastuun henkilöstön pitkäaikaisesti työkyvystä, työntekijöidemme työllistymisestä ja tarjoamamme palvelun laadusta.

Vuoden 2023 alussa käynnistimme työsuojelun yhteistoiminnan, jonka tehtävänä on tukea henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä sekä kiinnittää huomiota työympäristöön. Mukana toiminnassa on nimetyt henkilöstön edustajat. Toimintaa ohjaa työsuojelun toimintasuunnitelma.



**Kannustamme  
jokaista  
työntekijäämme kohti  
merkityksellistä  
työuraa ja  
ammatillista  
kehittymistä.**



## Miten seuraamme näiden tavoitteiden toteutumista ja edistämme sosiaalista kestävyttämme:

### 1.

Joka toinen viikko toteutamme henkilöstön fiilismittauksen PeLen 1-to-1 tapaamisessa, joka pitää meidät ajan tasalla graniittilaisten hyvinvoinnista ja viestii siitä, että välitämme aidosti.

### 2.

Sparrauskulttuuri, osaamisverkosto (HeKa) ja jokaisen työntekijän mahdollisuus osallistua sisäiseen kehittämiseen omien tavoitteidensa mukaisesti edistävät jatkuvaa oppimista sekä yksilöinä että organisaationa.

### 3.

Edistämme työelämän tasapainoa tarjoamalla kattavat työterveys-, ergonomia- ja virikemahdollisuudet. Työaikamme, -välineemme ja työntekopaikkamme ovat joustavia.

### 4.

Tasa-arvoiset mahdollisuudet kaikille työntekijöille ja työnhakijoille ovat meille itsestäänselvyys. Ikä, sukupuoli, tausta tai mikään muu henkilön ominaisuus ei vaikuta hänen rooliinsa tai mahdollisuuksiinsa Graniitilla.



# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi



## Henkilöstön hyvinvointia

Viimeisin henkilöstön tyytyväisyyskysely toteutettiin lokakuussa 2023. Kokonaisuudessaan henkilöstön tyytyväisyysaste vuonna 2023 oli 8,7 (asteikolla 1-10). Kyselytulosten perusteella saatu kokonaispistemäärä viimeisen kahden vuoden ajalta on ollut erinomainen (keskiarvo 8,86).

### Kaikki vastaajat suosittelisivat Graniittia työnantajana.

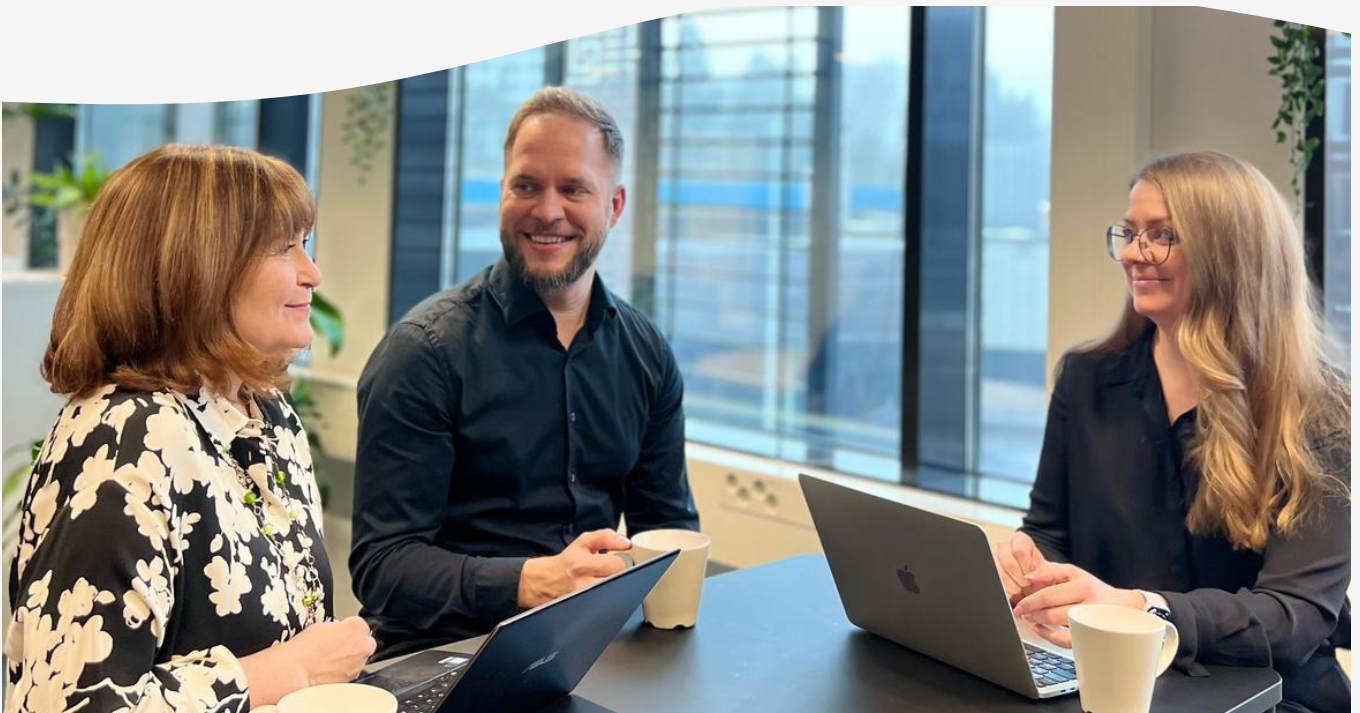
Jokainen vastaaja oli valinnut joko pisteytyksen 9 tai 10 tälle väitteelle. Koska kysely oli uudessa muodossa, tuloksia ei voida verrata aiempiin vuosiin.

9<sup>tai</sup> 10

Arvosana  
suositteletko  
Graniittia  
työnantajana

8,7

Tyytyväisyysaste  
(asteikolla 1-10)  
kokoistulos kyselyn  
perusteella oli  
erinomainen





## Henkinen kasvu (HeKa)

Graniitin oma osaamisverkosto HeKa (Henkinen kasvu) on henkilöstön osaamiseen ja kasvuun keskittyvä verkosto, joka järjestää tapaamisia, koulutuksia ja luentoja henkilökunnalle noin kerran kuukaudessa. HeKan avulla varmistetaan toimintaympäristön trendien ja vaatimusten seuraaminen ja niihin liittyvän osaamisen kasvattaminen. Kuka tahansa yrityksen henkilöstöstä voi ehdottaa sisältöä HeKa-tapaamisiin ja valmistella niihin liittyvää sisältöä. Koulutuksia ja luentoja pitävät niin henkilöstön omat jäsenet kuin ulkopuoliset asiantuntijat.

Tilikauden 2023–2024 HeKan teemoina olivat mm.



Vastuullisuuden  
trendit ja ilmiöt

Tekoäly

Työhyvinvointi

Tehokkaat  
työskentely-  
menetelmät





## Kestävää ja kannattavaa kasvua

Aidosti vastuullinen liiketoiminta edellyttää kaikkien vastuullisuusnäkökohtien huomioimista ja integroimista liiketoiminnan ydinprosesseihin - niin omassa toiminnassamme kuin asiakastyössämme. Graniitilla pyrimme tunnistamaan toimialamme tyypillisten lähestymistapojen lisäksi myös uusia liiketoimintamalleja, jotka edistävät olennaisesti yrityksemme tulevaisuuskestävyyttä.

Tämän luotsaamana laajensimme vastuullisuuteen liittyviä palveluitamme räätälöitävillä asiantuntija-, laskenta-, ja projektinjohtopalveluilla. Palvelut ovat erityisesti käsittäneet yritysvastuun raportoinnin, konsultatiivisten vastuullisuuspalveluiden ja strategisen neuvonannon kehittämistä.

- Kehitimme palveluitamme vastataksemme uuden kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimukseen ja EU-taksonomiasta johtuviin uusiin asiakastarpeisiin.
- Vahvistimme osaamistamme vastuullisuusdatan ja -analytiikan alueella yhteistyökumppaneiden kautta. Asiakkaamme voivat hyödyntää laajempaa osaamistamme edistääkseen vastuullisuustavoitteidensa toteuttamista ja automatisoidakseen raportointiprosesseja, mikä takaa heille luotettavaa ja ajantasaista tietoa.

# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi



Kestävää ja kannattavaa kasvua

Teemme työtämme ihmislähtöisesti. Inhimillinen johtamistapamme luo yhteyden ihmisten välille ja rohkaisee heitä sitoutumaan yhteiseen päämäärään. Yhteistyössä asiakkaidemme kanssa, kunnioittaen heidän arvojaan ja toiveitaan, toteutamme inhimillistä projektijohtamista, mikä luo vankan perustan projektien menestykselle.

Meille ensisijaista on pitkän aikavälin kannattavuus, joka mahdollistaa osan liikevoittomme jaosta henkilöstöllemme. Ylpeänä kantamme Suomen Vahvimmat Platina -sertifikaattia, jonka olemme ansainneet yhtäjaksoisesti vuodesta 2017 lähtien.

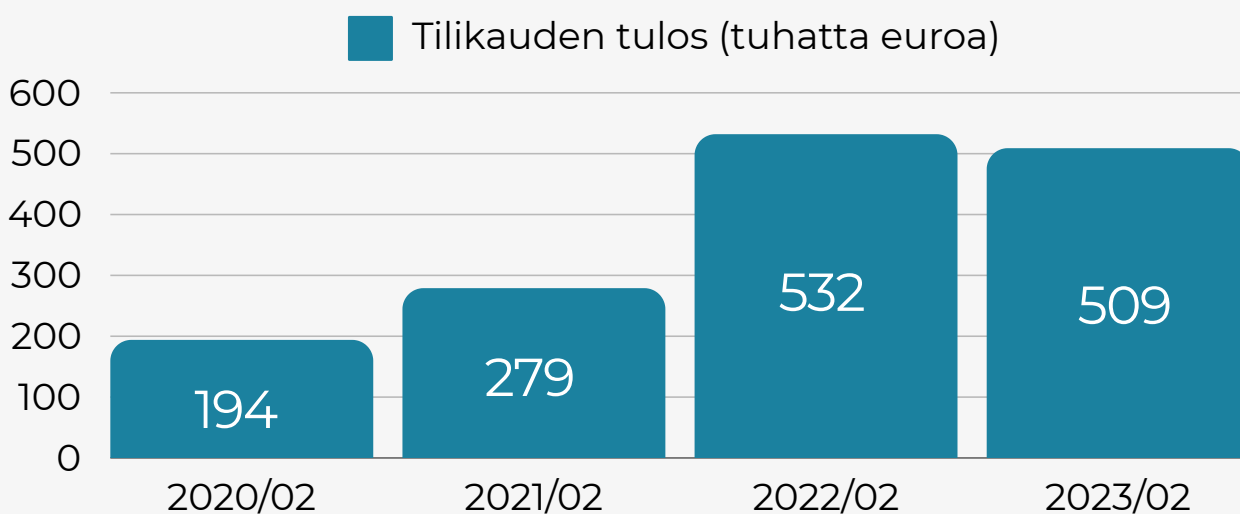
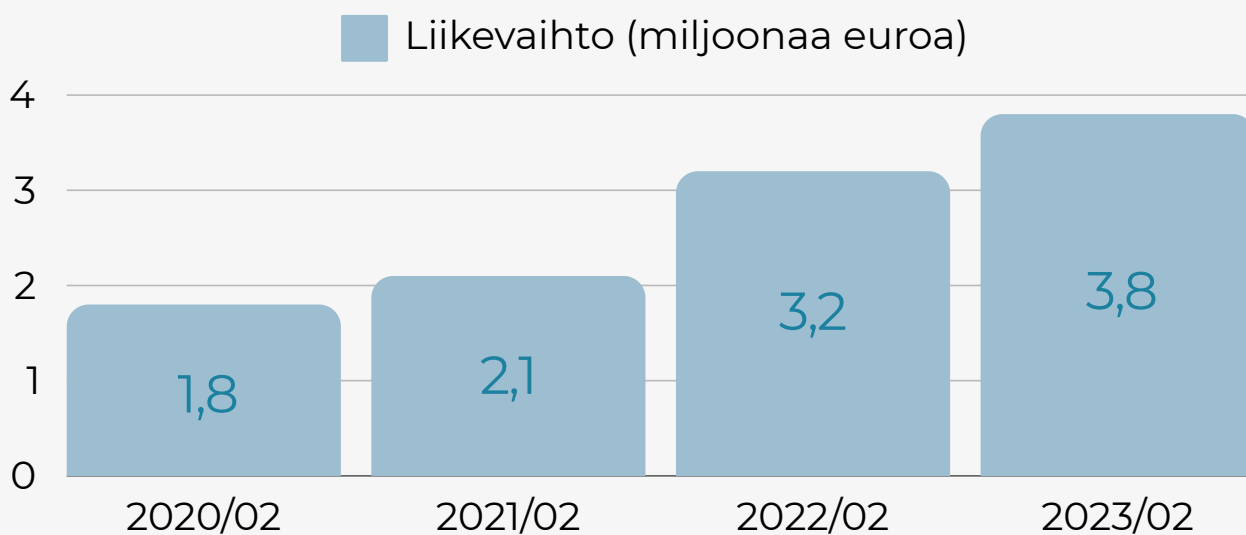
# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi



Kestävää ja kannattavaa kasvua

## Taloudelliset tiedot






## Ympäristötietoisuutta

Toimintamme tietotyöläisinä on luonteeltaan vähäpäästöistä. Pyrimme kuitenkin tunnistamaan toimintamme ympäristövaikutukset ja vähentämään niitä entisestään. Henkilöstön koulutuksen ja vastuullisuusasiantuntijuuden vahvistamisen avulla vahvistimme henkilöstömme ympäristötietoisuutta.

Graniitti Servicen ympäristövaikutukset koostuvat pääasiassa energiankulutuksesta oman toiminnan tarpeisiin sekä liikematkustuksesta. Välillisesti ympäristövaikutuksia syntyy myös hankintaketjustamme, jossa merkittävimmät päästölähteet liittyvät teknologiaan ja toimitiloihin.

**Teemme hankintamme harkiten ja valitsemme kestäviä ratkaisuja, jotka tukevat ajan ja resurssien kestävää käyttöä.**

Erityisesti työvälineiden ja elektroniikan osalta painotamme pitkää käyttöikää ja mahdollisuutta huoltoihin uusien laitehankintojen sijaan.



**Pyrimme  
tunnistamaan  
toimintamme  
ympäristövaikutukset  
ja vähentämään niitä  
entisestään**



Jätteiden syntymäärät ovat vähäisiä johtuen työnluonteesta tietotyöläisinä. Syntyvä jäte on lähinnä kierrätettävää kotitalousjätteenä luokiteltavaa muovia ja pahvia sekä biojätettä. Näitä määriä emme ole laskeneet. Toimistomme sijaitsevat isoissa työtilojenvuokrauskiinteistöissä, joissa vuokranantajan puolesta on mahdollistettu monipuolinen jätteenkierrätys.

Yrityksen perustamisesta lähtien työntekijöillä on ollut mahdollisuus työskennellä etänä, joten liike- ja työmatkamatkustamisen määrä on vähäistä suhteessa työntekijämäärään. Molempien toimipisteiden sijaintia valittaessa on mietitty hyvää saavutettavuutta julkisella liikenteellä.

### Laskimme hiilijalanjälkemme (Scope 1 ja Scope 2 päästöt) kansainvälisen kasvihuonekaasuprotokollan (GHG-protogolla) standardien mukaisesti omistusperusteisesta näkökulmasta.

Scope 1 -päästöihin sisältyy neljä leasing-autoa, joista kolme on dieselkäyttöisiä ja yksi bensiinikäyttöinen. Scope 2 -päästöihin kuuluu sähkönkulutus kahdesta kiinteistöstä, josta yritys on vuokrannut toimitilaa itselleen. Molemmissa kiinteistöissä käytetään uusiutuvaa energiaa ja ne liitetty kaukolämpö- ja -viilennysverkkoon. Kaukolämpö- ja viilennys sisältyvät vuokrasopimukseen eikä niistä ole erillistä laskutusta tai eriteltyä tietoa saatavilla.

Olemme tunnistaneet Scope 3 -päästöihin sisältyviä päästölähteitä, jotka ovat olennaisia toimintamme kannalta. Tilikaudella 2023–2024 keskityimme kuitenkin vain Scope 1 ja 2 laskennan aloittamiseen.

VUOSI-INDIKAATTORIT	
Yhteensä kaikki (tCO <sub>2</sub> e) Scope 1 ja 2	414,80
Liikevaihto (milj.€)	4,1
tCO <sub>2</sub> /milj. €	101,17
Henkilötyövuodet	32
tCO <sub>2</sub> /hlö	12,96





# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi



## Vastuullista arvonluontia

### Vastuullista arvonluontia

Lähtökohtaisesti Graniitin asiantuntijapalvelut tukevat kestäväää liiketoimintaa ja lisäävät digitaalista turvallisuutta. Toimintamme keskittyy uusien digitaalisten palvelujen kehittämiseen siten, että yhdistämme perinteiset tietotekniikkaratkaisut uusimpiin digitaalisiin sovelluksiin. Täyden uusimisen sijaan pyrimme ymmärtämään, kehittämään ja integroimaan aiemmin luodut ja toimiviksi havaitut ratkaisut uusiin ympäristöihin. Tämä lähestymistapa on vastuullinen, kustannustehokas ja nopea digitaalisten muutosten läpivientiin.

Haluamme olla asiakkaidemme luotettavin kumppani. Erityisesti keskitymme tukemaan yrityksiä merkittävien kehitys- ja muutosprojektien parissa. Tämä on edellyttänyt osaamisen yhdistämistä yli toimialarajojen ja tarjoamalla asiakkaillemme kokonaisvaltaisia ratkaisuja.



## Eettiset periaatteet

Yrityksen toimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittävät tavan toimia ja ne koskevat kaikkia hallituksen jäseniä, omistajia, johtoa, työntekijöitä sekä alihankkijoita.

Toimintaperiaatteiden pääkohdat ovat:

- Rehellisyys
- Vastuullisuus
- Kunnioitus
- Sääntöjen noudattaminen
- Puolueettomuus
- Asenne ja
- Asiakkaiden tunteminen

Näihin toimintatapoihin liittyvä tiedonanto ja koulutus järjestetään henkilöstölle aina perehdyttämisen yhteydessä. Graniitin työntekijöiden, johdon ja omistajien tulee yhtiön edun mukaisesti välttää eturistiriitatilanteisiin joutumista. Toimimme läpinäkyvästi asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme kohtaan ja tarjoamme ajan tasalla olevan tilaajavastuutiedon.

Viestimme vastuullisuusmatkastamme, strategiasta ja liiketoiminnasta säännöllisesti. Vastuullinen viestintä on tunnustettu tärkeäksi tavaksi tuoda esille toimintaamme ja osallistuimme vuoden aikana vastuullisuusviestinnän koulutushankkeeseen saadaksemme oppia aihealueesta kattavammin.

# 02

Matkalla  
tulevaisuuskestäväksi  
yritykseksi

## Vastuullisuustiimin esittely

### Tutustu vastuullisuustiimiimme!

Tiimimme kasvoi viime vuonna ja olemme työskennelleet ahkerasti suunnitellen ja kehittäen vastuullisuustyön prosesseja. Lisäksi keskityimme vastuullisuuspalveluidemme kehittämiseen ja tuotteistamiseen.

Tunnistimme tärkeitä aihealueita, joissa tarvitaan lisää selkeyttä: digitaalinen ekosysteemi, datatalous ja kestävä IT. Uskomme vahvasti, että näiden laajempien osa-alueiden ymmärtäminen on ratkaisevaa IT-alan kestävyys haasteiden ja mahdollisuuksien kohtaamisessa.

Vastuullisuustiimimme tavoitteena on kerätä tietoa ja edistää koko yrityksemme ymmärrystä näistä aiheista sekä viedä osaamista ja tietoa eteenpäin asiakastoimeksiintoihin.



”

**Haluamme edistää  
vastuullisuutta  
kaikilla tasoilla ja  
varmistaa, että  
yrityksemme toimii  
kestävällä tavalla.**



Lisätietoja antaa:

**Irina Rekiranta-Luukkonen** ([irina.rekiranta-luukkonen@graniittiservices.fi](mailto:irina.rekiranta-luukkonen@graniittiservices.fi))

**Viola Kaunisvirta** ([viola.kaunisvirta@graniittiservices.fi](mailto:viola.kaunisvirta@graniittiservices.fi))

# GRI-indeksi

GRI STANDARDI	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT JA POIKKEAMAT
GRI 2: Yleinen sisältö 2021	2-1 Organisaation perustiedot	Takakansi	
	2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin sisältyvät kokonaisuudet	Vastuullisuus s.	
	2-3 Raportointikausi, julkaisu tiheys ja yhteystiedot	GRI-sisältöindeksi	Raportointijakso on 1.3.2023-29.2.2024. Raportti julkaistaan vuosittain tilikauden mukaan. Lisätiedot: info@graniittiservices.fi
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	GRI-sisältöindeksi	Ei muutoksia.
	2-5 Raportoinnin ulkoinen varmennus	GRI-sisältöindeksi	Vastuullisuuskatsaukselle ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitetyt talusluvut ovat tilitarkastettuja.
Toimialat ja työntekijät	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Sidosryhmävuoropuhelu s. X	
	2-7 Henkilöstö	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	2-8 Ulkoinen työvoima	GRI-sisältöindeksi	Palkattujen vakituisten työntekijöiden lisäksi käytetään konsulttiosaamisen alihankintaa kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi.
Hallinnointi	2-9 Hallintorakenne, valiokunnat ja niiden kokoonpano	Organisaation koko ja hallintorakenne s.	
	2-10 Hallituksen jäsenten nimeäminen ja valitseminen	Organisaation koko ja hallintorakenne s.	
	2-11 Hallituksen puheenjohtajan asema	Organisaation koko ja hallintorakenne s.	
	2-12 Hallituksen rooli organisaation vastuullisuusvaikutusten johtamisessa	Organisaation koko ja hallintorakenne s.	Hallitukselle raportoidaan vastuullisuusyöstä kokousten yhteydessä.
	2-13 Vastuullisuusvaikutusten hallinnan vastuunjako	Vastuullisuuden johtaminen s.	Hallitus saa tiedoksi vastuullisuusraportin ennen julkaisua.
	2-14 Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Organisaation hallitus s.	
	2-15 Eturistiriitojen välttäminen	Vastuullista arvonluontia s.	
	2-16 Merkittävien epäkohtien kommunikointi hallitukselle	Organisaation hallitus s.	Hallitus saa tiedon kriisistä huolenaiheista toimitusjohtajan säännöllisistä katsauksista, joihin voi sisältyä esimerkiksi asiakas- ja sidosryhmäpalautetta.
	2-17 Hallituksen kestävän kehityksen osaaminen	Organisaation hallitus s.	
	2-18 Hallituksen suorituksen arviointi	GRI-sisältöindeksi	Hallituksen osaamista kestävyysasioissa ei tällä hetkellä arvioida.
	2-19 Palkitsemispolitiikka	Organisaation hallitus s.	

GRI STANDARDI	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT JA POIKKEAMAT
Strategia, politiikat ja toimintatavat	2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	Toimitusjohtajan katsaus s.	
	2-23 Toimintaperiaatteita koskevat sitoutumukset	Vastuullista arvonluontia s.	
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten välttämiseksi		
	2-26 Neuvonanto eettiseen toimintaan ja palautekanava väärinkäytösten ilmoittamiseen	GRI-sisältöindeksi	Henkilöstön määrä on alle 50 - ei ilmoituskanavaa.
	2-27 Lakien ja säädösten noudattaminen	GRI-sisältöindeksi	Ei rikkomuksia tilikaudella 2023-2024.
	2-28 Jäsenyydet järjestöissä	GRI-sisältöindeksi	Ei jäsenyyksiä järjestöissä.
Sidosryhmävuorovaikutus	2-29 Lähestymistapa sidosryhmävuorovaikutukseen	Sidosryhmävuoropuhelut s. X	
	2-30 Työehtosopimukset		Kaikki työntekijät kuuluvat tietotekniikan palvelualan työehtosopimukseen
<b>Olennaiset teemat</b>			
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-1 Olennaisien aiheiden määrittely	GRI-sisältöindeksi	Olemme tunnistaneet omaan toimintaamme ja vaikutuspiiriimme kuuluvat olennaiset yritys vastuun aiheet. Tunnistaminen perustuu tilikauden 2023–2024 raportointipäivityksen yhteydessä tehtyyn tarkasteluun. Lisäksi tässä yritys vastuukatsauksessa tilikaudelta 2023–2024 raportoidaan ensi kertaa myös Graniitin kokonaishiilijalanjälki.
	3-2 Lista olennaisista aiheista	Olennaisuusarviointi s.	
<b>TALOUDELLISET STANDARDIT</b>			
GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Vastuullista arvonluontia s.	
	201-2 Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet	Vastuullista arvonluontia s.	Tiedot puutteellisia. Olemme alkaneet tunnistamaan ilmastonmuutoksen aiheuttamia taloudellisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia.
GRI 205: Korruptionvastaisuus	205-2 Korruption vastaisiin toimintatapoihin liittyvä tiedonanto ja koulutus	Vastuullista arvonluontia s.	
	205-3 Vahvistetut lahjonta- ja korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet		Ei tapauksia raportointikaudella.

## 03

## GRI-indeksi

GRI STANDARDI	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT JA POIKKEAMAT
<b>YMPÄRISTÖ-STANDARDIT</b>			
GRI 305: Päästöt 2016	305-1 Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	Ympäristötietoisuutta s.	
	305-2 Energian epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	Ympäristötietoisuutta s.	
	305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	Ympäristötietoisuutta s.	
	305-4 Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	GRI-sisältöindeksi	Raportoinnissa on toteutettu hiilijalanjälkilaskenta omistuserusteisen (Equity approach) laskennan rajaustavalla.
	305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	GRI-sisältöindeksi	Ensimmäinen laskentavuosi scope 1 ja 2 päästöille.
GRI 306: Jäte 2020	306-1 Jätteiden synty ja niihin liittyvät merkittävät vaikutukset	Ympäristötietoisuutta s.	
<b>SOSIAALISET STANDARDIT</b>			
GRI 401: Työsuhteet (2016)	401-1 Henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	401-2 Henkilöstöetuedet	Henkilöstön hyvinvointia s.	
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018	403-1 Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	403-2 Tapaturmien tunnistaminen, riskien hallinta ja vaaratilanteiden tutkinta	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	403-3 Työterveyspalvelut	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja työturvallisuudesta	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	403-5 Työntekijöiden työterveys ja työturvallisuuskoulutus	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	403-8 Työterveys ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	Henkilöstön hyvinvointia s.	Neljä freelancer-työsuhteessa lukuunottamatta kaikki työsuhteessa olevat henkilöt.

## 03

## GRI-indeksi

GRI STANDARDI	SISÄLTÖ	SIJAINTI	LISÄTIEDOT JA POIKKEAMAT
GRI 404: Koulutus 2016	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	404-2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutuskoulutusohjelmat	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	404-3 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	GRI-sisältöindeksi	Kehityskeskustelujen piirissä on koko henkilöstö. Seuranta toteutuneista kehityskeskusteluista ei ole.
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasa-arvo 2016	405-1 Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien monimuotoisuus	Henkilöstön hyvinvointia s.	
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde	GRI-sisältöindeksi	Palkkojen perusteena alan palkkaus ja työehtosopimus, sekä henkilökohtaiset perusteet (osaaminen ja kokemus).
GRI 406: Syrjinnän kieltö 2016	406-1 Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet	GRI-sisältöindeksi	Ei kyseisiä tapauksia raportointikaudella.
GRI 413	413-1 Toiminnot, joissa toteutetaan paikallisyhteisöjen osallistamista, vaikutusarviointeja ja kehitysohjelmat	GRI-sisältöindeksi	Graniitti Services on tukijäsenenä yksityisessä Koodikoulussa Kuopiossa, jonka tavoitteena on vastata ohjelmistoalan osaajapulaan Itä-Suomessa.
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja 2016	418-1 Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	GRI-sisältöindeksi	Ei kyseisiä tapauksia raportointikaudella.





# Vastuullisuusraportti 2023

**Graniitti Services Oy**

Keilaranta 1,  
02150 Espoo

[www.graniittiservices.fi](http://www.graniittiservices.fi)  
[info@graniittiservices.fi](mailto:info@graniittiservices.fi)