



VASTUULLISUUSRAPORTTI

2022

GRANIITTI SERVICES OY

Sisällys

01

Yritysvastuukatsaus 2022

02

Raportointikäytännöt

03

Taloudellinen vastuu

04

Sosiaalinen vastuu

05

Ympäristövastuu

06

GRI-indeksi



01

Yritysvastuukatsaus 2022

Graniitti Services lyhyesti

Graniitti Services Oy on projekti- sekä hankejohtamisen palveluita tarjoava yritys, joka on perustettu keväällä 2017.

Työntekijöillämme on laaja kokemus hanke- ja projektihallinnasta, laadunvarmistuksesta, ketteristä menetelmistä, vastuullisuudesta 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 vastuullisuusprosessin eri vaiheisiin.

Toimintamme perustuu jatkuvaan kehittymiseen, asiakkaidemme luottamukseen, avoimeen kommunikointiin, haluun olla paras mahdollinen työpaikka meille sekä kannattavaan kasvuun. Graniitin tahtotila on olla tulevaisuuskestävä yritys.



Toimitusjohtajan katsaus

Graniitin kasvu on ollut varsin tasaista ja hallittua. On ollut ilo kasvattaa joukkoamme jatkuvasti uusilla ja osaavilla Graniittilaisilla, jotka ovat alansa vahvimpia asiantuntijoita. Lisäksi henkilöstön pysyvyys on ollut meillä hyvällä tasolla ja onkin toimintamme perusta.

Meille työntekijöiden hyvinvointi on erityisen tärkeää ja pidämme aktiivisesti huolen siitä, että meillä voidaan hyvin. Priorisoimme työhyvinvointia, tarjoamalla työntekijöillemme parhaat mahdolliset fasilitetit ja heidän tarvitsemansa tuen työntekoon. Uskomme vahvasti siihen, että tyytyväisten työntekijöiden avulla pystymme tuottamaan parhaiten lisäarvoa asiakkaillemme. Yksinkertaistettuna kun pidämme yrityksen kannattavana ja huolehdimme ihmisistä (henkilöstö, asiakkaat, sidosryhmät), niin meillä menee hyvin.

Olemme uusiutumiskykyinen yritys, joka suuntaa jatkuvasti eteenpäin. Pyrimme uusiutumaan sitä mukaan, kun ympärillämme tapahtuu muutosta, unohtamatta perusarvojamme.

Tahtotilamme on jatkaa päämäärätietoista kasvua ja olla tulevaisuuskestävä vastuullinen yritys. Toimitilamme on nykyisin hyvien kulkuyhteyksien varrella Espoon Keilaniemessä ja Kuopion Savilahdessa. Kannustamme henkilöstöämme yksityisautoilun sijaan käyttämään julkista liikennettä tai polkupyörää työmatkoihin henkilöstöetujen muodossa.

Tulevaisuudessa haluamme laajentua sekä maantieteellisesti, että palvelutarjoaman osalta. Tällöin osaamisen hankkiminen laajemmin Euroopasta tulee olemaan osa meidän liiketoimintaamme.

Paikkariippumattomuus on pandemian jälkeen lähtökohta ja tämä mahdollistaa osaajien saamisen joustavasti esimerkiksi Itä-Euroopan maista ilman ylimääräistä matkustamista.

Olemme paras työpaikka meille.

Kalle Venäläinen,
toimitusjohtaja

02

Raportointikäytännöt

Olennaiset näkökohdat ja raportointiperiaatteet

Vastuullisuuskatsaus 2022 on yrityksen ensimmäinen GRI-pohjainen vastuullisuusraportti.

Yrityksen tilikausi on maaliskuusta-helmikuuhun, mutta selvyiden vuoksi raportti nimetään vuoden 2022 mukaan, vaikka kuudesosa tilikaudesta ulottu vuoden 2023 puolelle.

Vastuullisuuskatsaus kattaa Graniitti Group –konsernin toiminnasta Graniitti Services Oy:n katsauksen välillä 1.3.2022–28.2.2023. Katsaus julkaistaan jatkossa vuosittain. Vuoden 2022 raportti on pääosin toteava, ja luo lähtökohdat vertailua varten seuraavien vuosien raporttia varten.

Raportissa käsitellään vastuullisuustyön vastuullisuustyön painopistealueita ja tuloksia Global Reporting Initiative (GRI) Standards –raportointiohjeiston mukaisesti. Raportissa käytettävät GRI-indikaattorit on valittu olennaisuuden perusteella ja täyttää standardien peruslaajuuden (core) vaatimukset.



02

Raportointikäytännöt



Vastuullisuustyöskentely

Graniitilla lähdettiin syksyn 2022 aikana tekemään vastuullisuustyötä, jonka tavoitteena oli selvittää yrityksen vastuullisuuden tila tekemällä olennaisuusanalyysi ja henkilöstökysely.

Tavoitteena on ollut aloittaa toimintaprosesseja, joita toteutetaan ja arvioidaan vuosittain. Yhtenä tällaisena prosessina oli vastuullisuusraportoinnin aloittaminen. Lisäksi strategian päivittämisen yhteydessä pyrittiin huomioimaan vastuullisuusnäkökulmia entistä paremmin.

03

Taloudellinen vastuu

Toimintaperiaatteet ja arvot

Graniitti arvot pohjautuvat arvostukseen, kunnioittamiseen ja luottamiseen. Kehitämme ja edistämme hyvää työskulttuuria selkeä ja avoimen kommunikoinnin kautta.

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**

Graniitin työntekijöiden, johdon ja omistajien tulee yhtiön edun mukaisesti välttää eturistiriitatilanteisiin joutumista.



Organisaation koko ja hallintorakenne

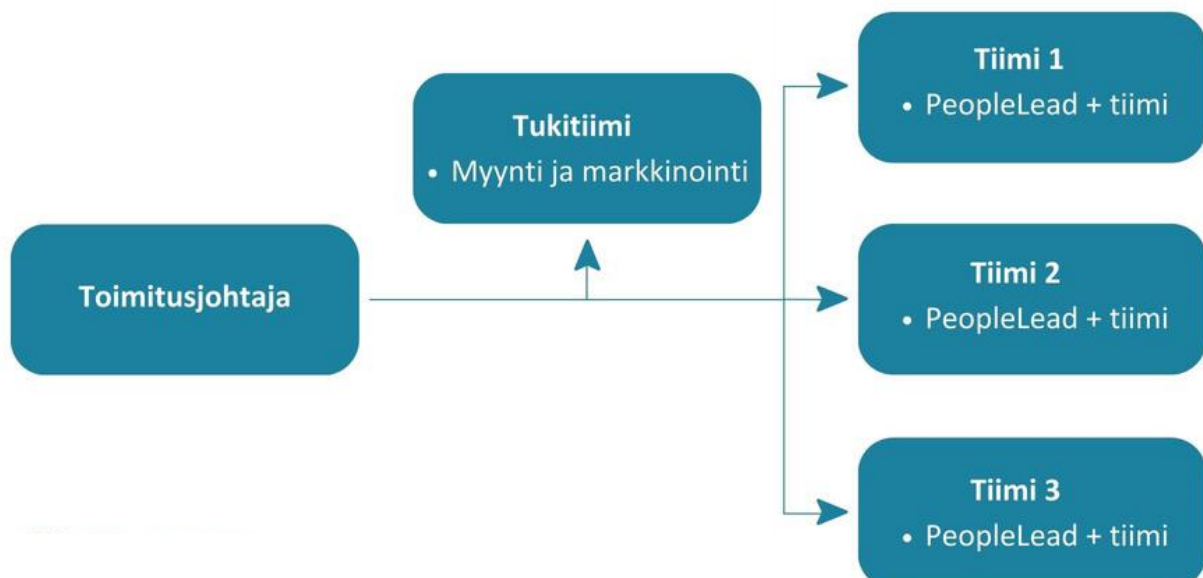
Graniitti Group Oy omistaa Graniitti Services Oy:sta 100 %. Graniitti Group on yksityisomisteinen. Molemmat osakeyhtiöt ovat Suomessa ja suomalaisten omistuksessa. Graniitti Services Oy:ssa työskentelee tällä hetkellä 23 henkilöä (tilanne tilikauden loppu 2/2023). Palkattujen vakituisten työntekijöiden lisäksi käytetään konsulttiosaamisen alihankintaa kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi.

Toimitusjohtaja ja tukitiimin henkilöt (2) ovat osa Graniitti Groupia. Graniitti Groupin ja Graniitti Services Oy:n yhteenlaskettu henkilömäärä on 26 (tilanne tilikauden loppu 2/2023). Graniitti Services Oy:n käytössä on ulkoinen palkanlaskenta ja taloushallintopalvelut (ProfitCount).

Graniitin organisaatorakenne

Graniitti Group

Graniitti Services Oy



Taloudelliset tiedot

Raportoidut taloudelliset tiedot perustuvat tilintarkastettuun tilinpäätökseemme ja kirjanpitoomme. Esitämme tarkemmat tiedot taloudellisesta suoriutumisestamme ja liikevaihdostamme lakisääteisessä tilinpäätöksessä.

Talouden toteumat 2017–2022

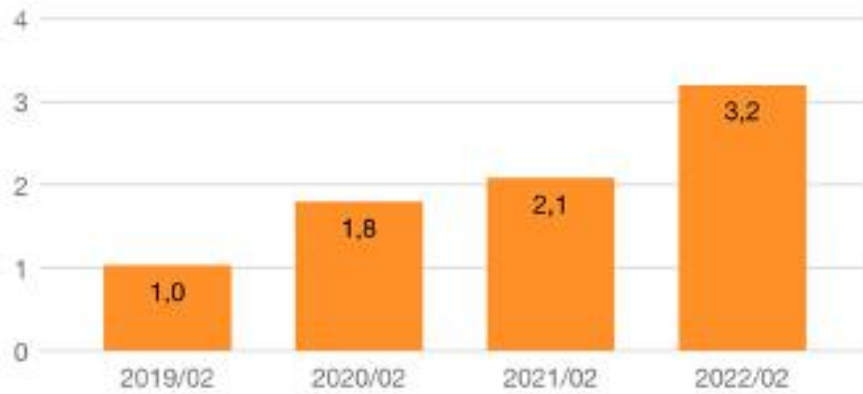
TILIKAUSI	LIKEVAIHTO	LIKEVOITTO %
Tilikausi 2017–2018	379 000 €	43 %
Tilikausi 2018–2019	1 033 000 €	17 %
Tilikausi 2019–2020	1 795 000 €	14 %
Tilikausi 2020–2021	2 086 000 €	16 %
Tilikausi 2021–2022	3 205 000 €	21 %
Tilikausi 2022–2023	3 800 000 €	17 %

03

Taloudellinen vastuu

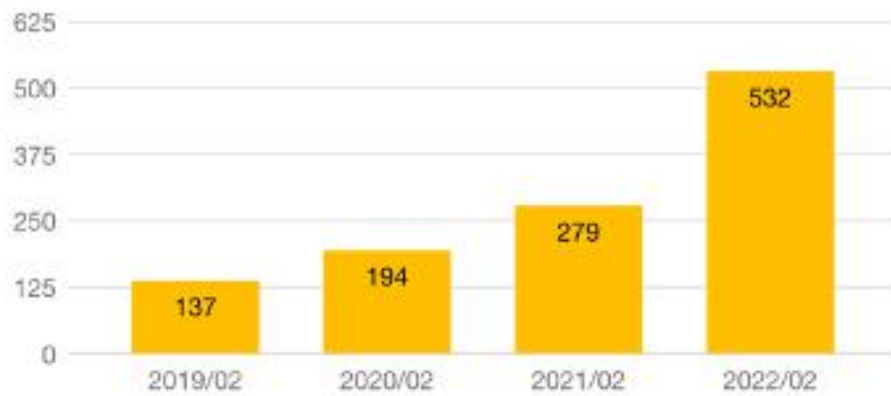
Liikevaihto

(miljoonaa euroa)



Tilikauden tulos

(tuhatta euroa)



	2019/02	2020/02	2021/02	2022/02
Liikevaihto (tuhatta euroa)	1033	1795	2086	3205
Liikevaihdon muutos %	149,8%	73,8%	16,2%	53,6%
Liiketulos (tuhatta euroa)	173	244	346	667
Käyttökate %	16,8%	13,7%	16%	20,9%
Liikevoitto %	16,7%	13,6%	15,9%	20,8%
Tilikauden tulos (tuhatta euroa)	137	194	279	532
Henkilöstö	8	12	17	21
Oma pääoma yhteensä (tuhatta euroa)	287	394	523	846
Omavaraisuusaste %	68%	54%	58%	58%
Taseen loppusumma (tuhatta euroa)	424	726	906	1470
Sijoitetun pääoman tuotto %	63,4%	54,3%	57,6%	77,4%
Quick ratio	2,8	2,1	2	1,8
Current ratio	2,8	2,1	2	1,8

1

Johdon vastuu taloudellisista, ympäristöön liittyvistä ja sosiaalisista aiheista

Graniitti Services Oy:n tavoite on asiakastarpeisiin oikein vastaamalla tarjota osaamista asiakkaillemme. Asiakkaillemme tuotetusta palvelusta lisäarvoa taloudellisesti saa niin Graniitti Services Oy kuin yhteiskunta. Henkilöstölle lisäarvo näkyy palkan ja tulospalkkioiden muodossa sekä muina henkilöstöetuina.

Yhteiskunnalle tuotamme lisäarvoa tulojen avulla, joita ovat mm. arvonlisävero, yritysvero, henkilöstöverotuksen maksut ja sosiaali- ja eläkevakuutusmaksut. Graniitilla on myös yhteiskunnallinen vastuu työllistäjänä ja rekrytoimmekin jatkuvasti lisää osaajia joukkoomme. Graniitti Group Oy:n omistama Graniitti Services on yksityisomisteinen ja suomalainen. Kaikki Graniitti Groupin osakeyhtiöt sijaitsevat Suomessa.

2

Johtoryhmän rooli yritysvastuuraportoinnissa

Toimitusjohtajan ollessa osakas, hänellä ei ole erillistä tulospalkkiota.

Toimitusjohtajan työsopimuksen ja palkan on määritellyt hallitus. Osa laajennettua johtoryhmää ovat toimitusjohtaja, sekä henkilöstökokemuspalveluita tarjoavat People Leadit (PeLe).

- **Jokaisella People Lead henkilöllä on ohjauksessaan yksi asiantuntijoista koostuva tiimi. Yhden tiimin koko on n. 7–8 henkilöä.**

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

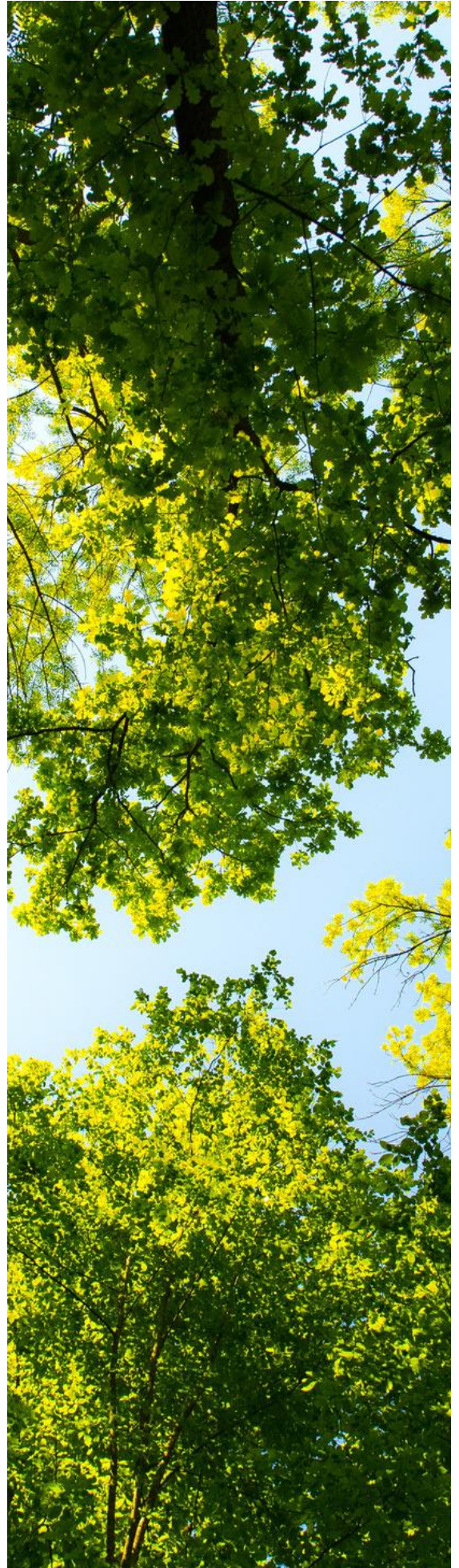
03

Taloudellinen vastuu

3

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



Sidosryhmävuorovaikutus

Sidosryhmät

- Asiakkaat
 - Mm. pankit, vakuutuslaitokset, metsäteollisuus, energiateollisuus, valmistava teollisuus, liikenne, ohjelmistokehitys- ja testaus, elintarvike, telekommunikaatio, terveys- ja sosiaalipalvelut
- Henkilöstö
- Hallitus
- Ympäristö
 - Luonnonympäristö ja rakennettu ympäristö
- Yhteistyökumppanit ja alihankkijat
 - Muut projekti sekä hankejohtamisen palveluita tarjoavat yritykset
 - Ohjelmistokehitykseen ja -testaukseen erikoistuneet yritykset
- Viranomaiset
- Palveluntarjoajat
 - Palkanlaskenta ja taloushallintopalvelut
 - Tilintarkastaja
 - Lakimiespalvelut





Sidosryhmätoiminta

Vastuullisuuden kannalta merkittävimpiä sidosryhmiä Graniitti Services Oy:lle ovat asiakkaamme.

Otamme huomioon vastuullisuuden teemat myös sidosryhmätoiminnassa ja pyrimme auttamaan esimerkiksi alihankkijoitamme vastuullisuuden huomioon ottamisessa.

Odotamme asiakkailtamme, sidosryhmiltämme ja yhteistyökumppaneiltamme paikallisten lakien noudattamista. Mikäli huomaamme asiakkaidemme toiminnassa tähän liittyen puutteita tai riskejä, olemme sitoutuneet tuomaan ne esiin.

Yrityksemme toiminnalla on merkittäviä vaikutusta omaan henkilökuntaamme, mutta myös asiakasyrityksiemme liiketoiminnan onnistumiseen, henkilöstökokemukseen, kasvuun ja kehittymiseen.

Teemme hankintamme harkitusti ja haluamme valita aikaa ja kulutusta kestäviä ratkaisuja. Työvälineiden ja elektroniikan osalta painotamme pidempää kiertoa ja huoltojen mahdollisuutta uuden laitehankinnan tilalta.

03

Taloudellinen vastuu

Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet

Asiakastyytyväisyyskyselyiden ja henkilöstötyytyväisyyskyselyiden avulla seurataan mahdollisia sidosryhmien esille nostamia huolenaiheita tai muutostarpeita. Tämän kaltaisia ei ole tarkastelujaksolla tai aiempina vuosina tullut yrityksessä esiin.

Sisäisiä huolenaiheita voi henkilöstä nostaa esille joko säännöllisesti kahden viikon välein toteutettavissa PeLe-keskusteluissa, tai tarpeen mukaan jo aikaisemmin omalle PeLelleen tai muille organisaation johtoryhmän jäsenille tai työsuojelutoimikunnalle.

Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa

Graniitti Services Oy:llä ei ole jäsenyyksiä järjestöissä tai edunvalvontaorganisaatioissa. Yritys kuuluu teknologiateollisuuden tietotekniikka-toimialaryhmään, jonka tavoitteena on yritysten kasvun ja osaamisen kehittyminen sekä uudistuminen.

Työehtosopimus

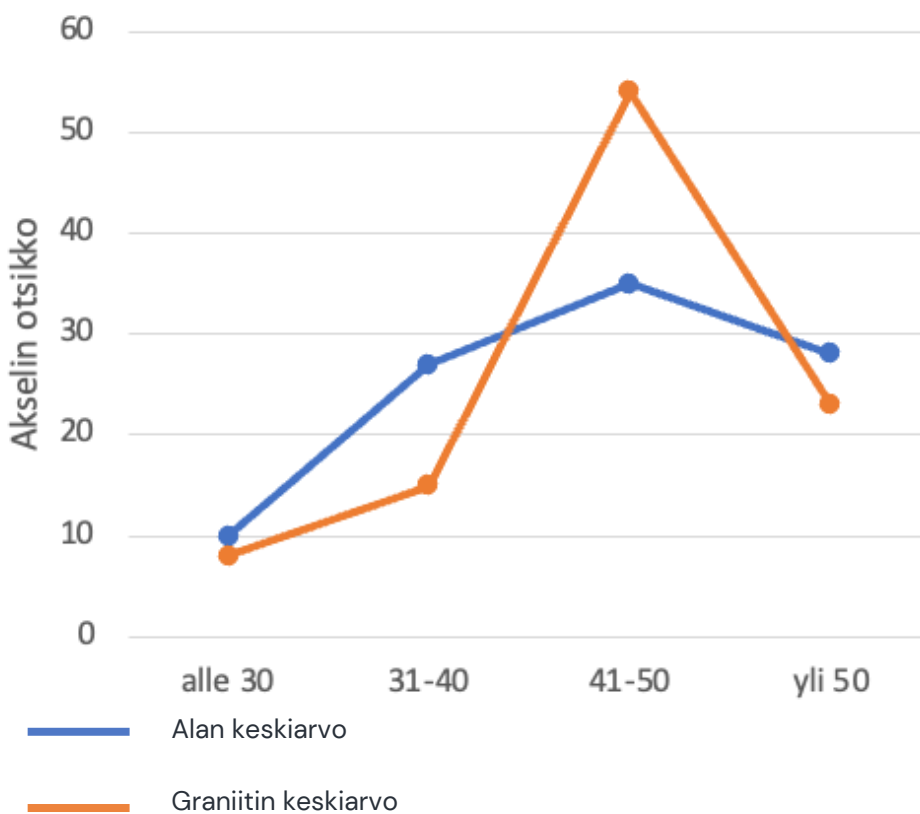
Kaikki työntekijät kuuluvat tietekniikan palvelualan työehtosopimuksen alaisuuteen.

04

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstötiedot

Ikäjakauma



6

Henkilöstö kasvoi tilikauden aikana

50%

Molempia naisia ja miehiä tilikauden lopussa

45,5

Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön määrä kasvoi kuudella tilikauden aikana henkilöstön vaihtuvuuden ollessa 14 %, henkilöstön vaihtuvuus on tietotekniikka-alan keskiarvoa.

Henkilöstön sukupuolijakauma on ollut tasapuolinen koko seurantajakson, tilikauden lopussa naisia ja miehiä on molempia 50 %. Naisten osuus on huomattavasti isompi kuin tietotekniikka-alalla yleensä (27,9 % vuonna 2021).

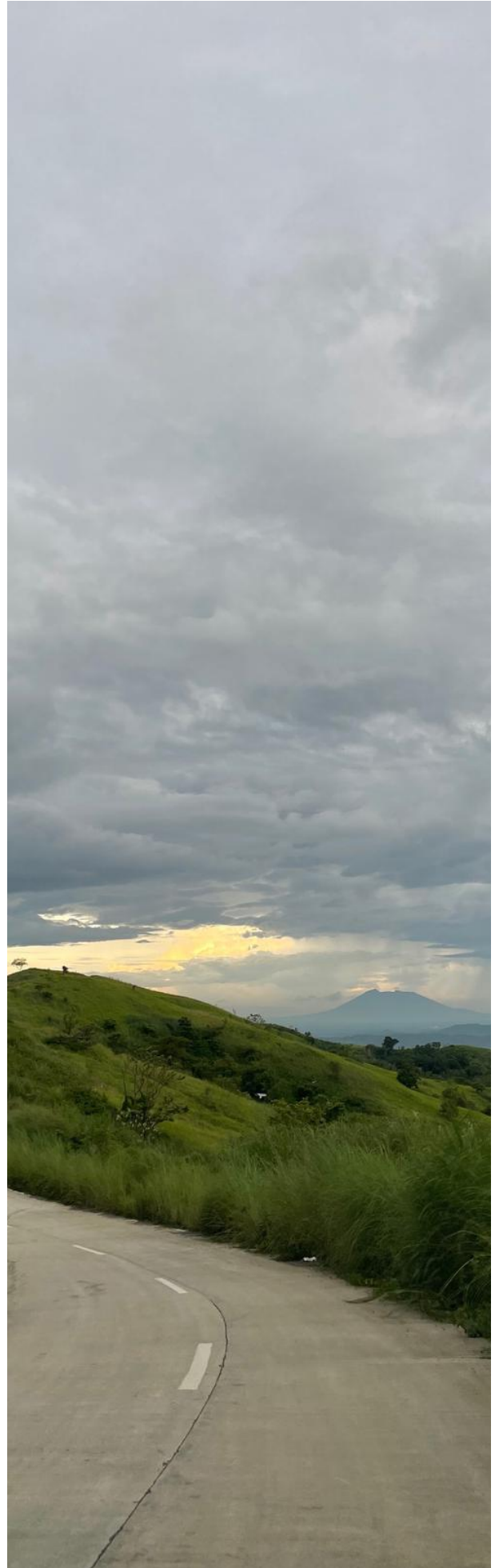
Henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta; alle 30-vuotiaita on kaksi henkilöä (7 %), 30-40 -vuotiaita on 4 henkilöä (15%), 40-50 vuotiaita 14 henkilöä (54%) ja yli 50-vuotiaita 6 henkilöä (23%). Ikäjakaumassa 40-50 vuotiaita on enemmän ja alle 40 vuotiaita vähemmän kuin alalla keskimäärin. Pääasiallinen syy tähän on Graniitti Services Oy:n palvelutarjoama.

04

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstön osaaminen on viety yrityksen omaan tuotteeseen, Stonehard-järjestelmään. Stonehard on yrityksen osaamishallintajärjestelmä, joka sisältää tiedot henkilöstön osaamisesta. Tietoja käytetään myyntitilanteissa, jolloin järjestelmästä voidaan tuottaa asiakasta varten eri tasoisia CV-tietoja. Tietoja henkilökunnan osaamisesta pidetään yllä myös yrityksen omia tarpeita varten. Osaamisen kehittäminen on osa kehityskeskustelua.

Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvästä koulutuksesta sovitaan jokaisen työntekijän kehityskeskusteluissa tai kahden viikon välein toteutuissa pelekkusteluissa. Koulutustarpeeseen halutaan reagoida ketterästi, ja virallisten ulkopuolisten koulutusten lisäksi tieto-taito -osaamista jaetaan myös talon sisällä koulutuksilla. Esimerkkinä ulkoisista koulutuksista keväällä 2022 aikana henkilöstö kävi Prince2 -projektijohtamisen koulutuksen. Sisäisissä koulutuksissa on jaettu tietoa kyberturvallisuudesta ja vastuullisuudesta (ESG).



04

Sosiaalinen vastuu

Työntekijän edut

- Graniitti Servicessä Oy:ssa henkilön palkka perustuu henkilön osaamiseen ja kokemukseen, palkkataso ylittää alan sopimuspalkat.
- Graniitti Services Oy:ssa tarjoaa henkilöstölleen laajat työsuhteen edut. Etuja ovat mm. työterveyshuolto, matkavakuutus, ryhmäeläke, liikunta- ja kulttuurietu, työkykyvakuutus, matkapuhelinetu ja kuntosalin käyttöoikeus.



04

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstötyytyväisyyskysely 2022

Henkilöstötyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuussa 2022. Kysely toteutettiin yrityksessämme uudella metodilla, jossa perinteisen numeraalisen arvioinnin lisäksi kyselyn toteuttaja haastatteli jokaista kyselyyn vastannutta Graniitin työntekijää. Näiden haastatteluiden perusteella koottiin kattava yhteenveto henkilökunnan ajatuksista ja mielipiteistä.

Henkilöstölle 2022 tuotetussa henkilöstötyytyväisyyskyselyssä kaikki vastaukset olivat välillä 8,15–9,48 (asteikolla 1–10). Kokonaistulos kyselyn perusteella oli erinomainen (keskiarvo 8,86), kyselyn ollessa uudenmuotoinen ei tulosta voi verrata aiempiin vuosiin. Numeraalisten tulosten ja haastattelujen perusteella valittiin kehityskohteet seuraavalle vuodelle.

Graniitin menestymisen kulmakiviä ovat:

- yhteisöllisyys ja ihmisiin panostaminen ja heistä huolenpito
- Konsultin rooli ja tehtävät koetaan mieluisiksi
- Palkkaus on kilpailukykyinen ja työsuhde-edut hyvät
- hyvät asiakkaat
- koulutusmahdollisuudet

Yksi yrityksemme arvoista on vuodesta 2017 alkaen ollut "kehittää ja edistää hyvää työkulttuuria säännöllisen, selkeän ja avoimen kommunikoinnin kautta".

Kaikki vastanneet suosittelisivat Graniittia työnantajana. Jokainen vastaaja oli valinnut tähän väittämään joko arvon 9 tai 10.

8,86

(asteikolla 1–10)
Kokonaistulos kyselyn
perusteella oli
erinomainen

9 tai 10

Arvosana
suosittelisitko
Graniittia työnantajana

04

Sosiaalinen vastuu

Henkinen kasvu

Graniitin oma henkilöstön osaamisverkosto HeKa (Henkinen kasvu) antaa henkilöstölle mahdollisuudet jatkuvaan kasvuun ja kehitykseen.

HeKa on henkilöstön osaamiseen ja kasvuun keskittyvä verkosto, joka järjestää tapaamisia, koulutuksia ja luentoja henkilökunnalle noin kerran kuukaudessa. HeKan avulla selvitetään aina juuri henkilöstön ja asiakkaidemme tarpeisiin soveltuvat tarpeet ja pyritään vahvistamaan niihin liittyvää osaamista.

Kuka tahansa yrityksen henkilöstöstä voi ehdottaa sisältöä HeKa-tapaamisiin ja valmistella niihin liittyvää sisältöä.

Kevään 2023 Henkisen kasvun teemana on mm. kyberturvallisuus, työkykyjohtaminen, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.

Raportin tuottamisen hetkellä Graniitti Services Oy yhteistyössä Työeläkeyhtiö Elon kanssa saanut valmiiksi työkykyjohtamisen raportin yrityksen nykytilasta ja sen pohjalta suunnitellaan laajaa hankesuunnitelmaa työkykyjohtamisen parantamiseksi.

04

Sosiaalinen vastuu

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta käynnistettiin vuoden vaihteessa 2023, toiminnan tavoite on edistää työpaikan ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyttä, ennalta ehkäistä työtapaturmia sekä ylläpitää henkilöstön työkykyä suunnitelmallisesti.

Työsuojelu kattaa henkilöstön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn tukemisen sekä työoloja haittaavien tekijöiden poistamisen tai vähentämisen. Työsuojelu on työympäristön jatkuvaa seuranta ja kehittämistä yhteistyönä henkilöstön edustajien sekä koko henkilöstön kanssa. Vuoden 2023 painopisteenä on henkisen kuormittamisen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy.



05

Ympäristövastuu

Graniitti Services yrityksen toimitiloissa tapahtui tilikauden 2022–2023 aikana isoja muutoksia. Yritys avasi Kuopion Savilahteen uuden toimipisteen, ja Helsingin toimisto muutti Helsingin Munkkivuoresta tilikauden lopussa isompiin toimitiloihin Espoon Keilaniemeen.

Molemmat toimistot sijaitsevat toimitilapalveluja vuokraavissa kiinteistöissä, joissa vuokrasopimukseen kuuluvat vesi- ja kaukolämmön kulutus (kaukolämpö molemmissa kohteissa uusiutuvan energian tuottamaa). Jätteiden kierrätys on järjestetty toimitilakiinteistöjen puolesta. Sähköenergia kuuluu kiinteänä sopimukseen, mutta laskutetaan kulutuksen mukaisesti. Sähkö tuotetaan uusiutuvana energiana molemmissa toimipisteissä.

Tähän raporttiin emme julkaise energiankulutuslukuja tai päästölaskelmia, koska luvut eivät muutoksista johtuen ole vertailukelpoisia seuraavaa raporttia ajatellen. Näiden seurantaprosesseja rakennettiin vuoden 2022 aikana. Samoin jätteiden kulutuksen mittaamista ei toteuteta, johtuen syntyvän jätteen vähäisestä määrästä sekä yrityksen toimialasta (projekti- ja hankejohtaminen).



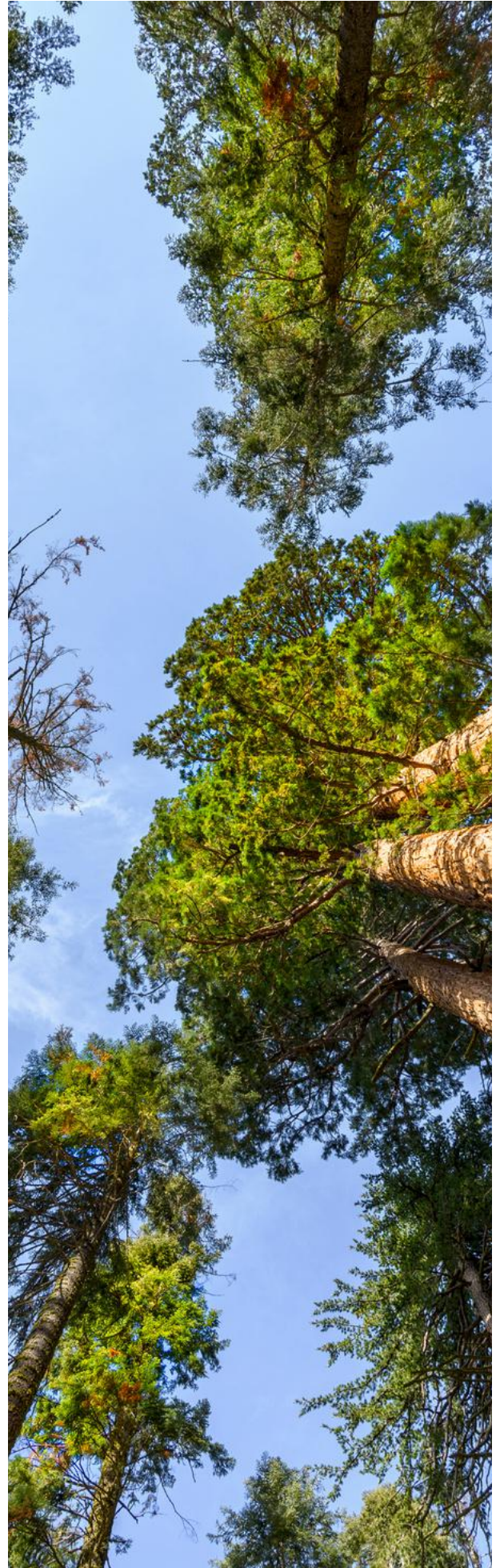
05

Ympäristövastuu

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

Ympäristövastuun lisäksi henkilöstön vastuullisuusymmärrystä on lisätty sisäisten koulutusten avulla. Ymmärryksen kehittymistä voidaan seurata jatkossa vuosittain toteutettavan vastuullisuuskyselyn avulla. Ensimmäisen kysely toteutettiin marraskuussa 2022, jonka kautta saatiin pohjatiedot jatkoa ajatellen.

Vuosi 2022 oli kokonaisuudessaan vastuullisuusajattelun herättelyä ja selvittelyä, mitä jo teemme hyvin ja missä on kehitettävää. Tiedostamme, että vastuullisuus ja kestävyys ovat jatkuva matka, jossa tavoitteiden asettaminen ja arvioiminen on jatkuva prosessi. Tälle matkalle olemme nyt ilolla astuneet, ja haluamme kehittyä entistäkin tulevaisuuskestävämmäksi yritykseksi.



06 GRI-indeksi

Tunnus	GRI:n sisältö	Sivu dokumentissa/ osio verkossa	Kommentit	Sisäinen kommentti
GRI 2: Yleinen sisältö (2021)				
Organisaation kuvaus ja raportointikäytännöt				
2-1	Organisaation yleiset tiedot	Takakansi	Graniitti Services OY	
2-2	Vastuullisuusraportointiin liittyvä yhtiö	Raportointikäytännöt s.3		
2-3	Raportointijako, julkaisuväli ja yhteishenkilö	GRI-sisältöindeksi	Raportointijako on 1.3.2022-28.2.2023. Raportti julkaistaan ensimmäisen kerran, ja jatkossa julkaistaan vuosittain tilikauden mukaan. Lisätiedot: info@granittiservices.fi	
2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa	GRI-sisältöindeksi	Raportti on Graniitti Services Oyn ensimmäinen julkaistu vastuullisuusraportti. Vastuullisuusraportille ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Raportin taustana on käytetty GRI-standardin raportointisäätöä. Tilinpäätöksessä esitetyt talousluvut ovat tilittarkastettuja.	
2-5	Raportoinnin varmennus	GRI-sisältöindeksi		
Toimialat ja työntekijät				
2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Graniitti Services Oy lyhyesti s.1		
2-7	Palkansaajat	Organisaation koko ja hallintorakenne s.6		
2-8	Tietoa muista työntekijöistä	Organisaation koko ja hallintorakenne s.6	Palkattujen vakituisten työntekijöiden lisäksi käytetään konsulttiosaamisen alihankintaa kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi.	
Hallinnointi				
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Organisaation koko ja hallintorakenne s.6		
2-10	Hallituksen nimeäminen ja valitseminen	Organisaation hallitus s.10		
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Organisaation hallitus s.10		
2-12	Hallituksen rooli vaikutavuuden johtamisessa	Organisaation hallitus s.10		
2-13	Vaikutavuuden johtamisen vastuunjako	Johtoryhmän rooli yritys vastuuraportoinnissa s.9		
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Organisaation hallitus s.10		
2-15	Eturistittöjen välttäminen	Toimintaperiaatteet ja arvot s.5		
2-16	Kiitosta huolenaiheista viestittäminen	GRI-sisältöindeksi	Jatkossa tulevaisuissa vastuullisuusraporteissa.	
2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä	GRI-sisältöindeksi		
2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	Organisaation hallitus s.10		
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Organisaation hallitus s.10 Johtoryhmän rooli yritys vastuuraportoinnissa s.9		
2-20	Palkitsemisen määrittelykäytännöt	Organisaation hallitus s.10		
2-21	Vuosittaisen kompensoinnin suhdelu	GRI-sisältöindeksi	Ei raportoitu luottamuksellisista syistä	
Strategia, politiikat ja toimitustavat				
2-22	Lausunto kestävästä kehityksestä ja strategista	Raportointikäytännöt s.3-4		
2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Toimintaperiaatteet ja arvot s.5		
2-24	Politiikkojen ja ohjeiden ja jalkauttaminen	Toimintaperiaatteet ja arvot s.5		
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Sidosryhmävuorovaikutus s.11		
2-26	Tietoa yrityksen toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaiheiden ilmoittamisesta ja avun saamisesta	Sidosryhmävuorovaikutus s.11	Seuranta toteutetaan sekä asiakkaita että henkilöstötyytyväisyyskyselyissä.	
2-27	Läin ja sääntöjen noudattaminen	GRI-sisältöindeksi	Vuonna 2022 ei ollut kilpailu oikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin tai määrävien markkinaoseman väärinkäyttöön liittyviä oikeuskantia tai tuomioita.	
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Taloudellinen vastuu s.14	Teknologiateollisuus	
Sidosryhmävuorovaikutus				
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmävuorovaikutus s.13		
2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Työehtosopimus s.14		
GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)				
3-1	Olennaisien aiheiden määrittely	Raportointikäytännöt s.3	Vastuullisuusprossin rakentaminen aloitettu vuoden 2022 aikana. Vastuullisuusraportti 2022 on yrityksen ensimmäinen julkaisema GRI-pohjainen vastuullisuusraportti.	
3-2	Olennaiset aiheet	GRI-sisältöindeksi		
3-3	Olennaisien aiheiden johtaminen	Johtoryhmän rooli yritys vastuuraportoinnissa s.9		
GRI 200 Taloudelliset standardit				
GRI 201 Taloudelliset tulokset				
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Johdon vastuu taloudellisista, ympäristöön liittyvistä ja sosiaalisista aiheista s.9		
GRI 205: Lahjonnan ja korruption vastaisuus				
205-2	Korruptiovastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Toimintaperiaatteet ja arvot s.		
GRI 207: Verot				
207-1	Lähestyminen verotukseen	Taloudellinen vastuu	suomalainen osakeyhtiö, joka maksaa verot lain säädännön mukaan Suomessa	
207-2	Verohallinto, kontrollit ja riskien hallinta	GRI-sisältöindeksi	Ulkonen kirjanpito hoitaa verotuksen	
GRI 300: Ympäristöstandardit				
GRI 301: Materiaalit				
301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Ympäristövastuu s.21-22		
GRI 302: Energia				
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu s.21-22	Seuranta varten luotiin prosessit vuoden 2022 aikana. Kulutuksen seuranta aloitetaan Vastuullisuusraportointi 2023 kauden aikana.	
GRI 305: Päästöt				
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	Ympäristövastuu s.21-22	Seuranta varten luotiin prosessit vuoden 2022 aikana. Kulutuksen seuranta aloitetaan Vastuullisuusraportointi 2023 kauden aikana.	
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	Ympäristövastuu s.21-22		
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	Ympäristövastuu s.21-22		
GRI 306: Jätteet				
306-1	Jätteen tuotanto ja jätteen liittyvät merkittävät vaikutukset	Ympäristövastuu s.21-22		
GRI 400: Sosiaaliset standardit				
GRI 401: Työllistäminen				
401-1	Uusi palkattu henkilöstö (kokonaismäärä ja osuus) ja henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstötiedot s.15	Henkilöstön määrä kasvoi tilikauden aikana kuudella työntekijällä, henkilöstön vaihtuvuuden ollessa 14 %.	
401-2	Työntekijäedut	Työntekijäedut s.17		
GRI 402: Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet				
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaike	GRI-sisältöindeksi	Noudatamme työläisissäädännössä määriteltyä irtisanomisaikaa.	
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus				
403-1	Työterveys- ja turvallisuus	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa sekä Työyhteisön kehittämissuunnitelma	
403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskinarviointi ja vaaratilanteiden tutkinta	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-3	Työterveys- ja turvallisuuspalvelut	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-4	Työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden johtamiseen ja kehittämiseen	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-5	Työterveys- ja turvallisuus koulutukset	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistämisen/terveyden ja työkyvyn edistämiseen liittyvät palvelut ja ohjelmat	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-7	Negatiivisten työterveys- ja -turvallisuus vaikutusten ehkäiseminen/ Työterveys- ja -turvallisuus hallitusten ehkäisy läpi arvoketjun	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-8	Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmät kattavat työntekijät	GRI-sisältöindeksi	Työsuojelun toimintasuunnitelma Graniittissa	
403-9	Tapaturmat	GRI-sisältöindeksi	Ei lasketa vähäisen määrän vuoksi	
403-10	Ammattitaudit ja työn terveysriskit	GRI-sisältöindeksi	Ei lasketa vähäisen määrän vuoksi	
GSn indikaattori	Henkilöstön tyytyväisyys	8,8/10	Henkilöstötyytyväisyyskysely 2022	
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen				
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	GRI-sisältöindeksi	Uuden työntekijän opas	
404-3	Kehityskeskustelut ja suorituksen arvioinnit	GRI-sisältöindeksi	Henkilöstö käy vuosittain kehityskeskustelun ja -arvioinnin oman PeLensä kanssa.	
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasavertaiset/yhdenvertaiset mahdollisuudet				
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Henkilöstötiedot s.15		
405-2	Näisten ja miesten tasa-arvoisen palkitseminen	Työntekijäedut s.17		
GRI 406: Syrjinnän kieltä / Syrjintämöyry				
406-1	Syrjinnän ehkäisy	GRI-sisältöindeksi	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	
GRI 413: Paikallisyhteisöt				
413-1	Toiminnot, joissa on tehty vuoroaikutusta paikallisyhteisöjen kanssa, vaikutusten arviointia ja kehitysohjelmia	GRI-sisältöindeksi	Pohjois-Savossa Graniitti on lähentynyt tukijäseneksi mukaan uuteen perustettavaan Koodikouluun.	



Vastuullisuusraportti 2022

Graniitti Services Oy
Keilaranta 1,
02150 Espoo
050 5066201
www.graniittiservices.fi
info@graniittiservices.fi