

SITOWISE GROUP OYJ

# Sitowisen vuosikertomus ja vastuullisuusraportti 2023



**SITOWISE**



” Kaipuu suunnittelijatyöhön toi minut takaisin Sitowiselle. Tykkään olla isossa talossa töissä, kun on monen alan asiantuntijaa, eikä tarvitse itse tietää kaikkea. Esimerkiksi jos ei itse tunne jotain kasvia, niin joku luontopuolella tietää.

**Saara-Kaisa Konttori,**

Maisemasuunnittelun vanhempi konsultti ja ryhmäpäällikkö



” Sain ensikipinän yhteiskunnalliseen ympäristötutkimukseen jo opiskellessani geologiaa. Ominta alaani ovat kivi- ja maa-aineksiin sekä kiertotalouteen liittyvät ympäristökysymykset. Sitowisellä saan muokata työtehtäviäni varsin vapain käsin, ja tartunkin mielelläni erilaisiin töihin.

**Päivi Laakso,**

Ympäristö ja kaupunkikehitysosaston johtava asiantuntija



” Sitowisellä sovelluskehittäjä pääsee työskentelemään hyvin moninaisissa projekteissa. Sitowisellä viihdyn ennen kaikkea ihmisten takia. Matkan varrella vastaan on tullut monta hyvää työkaveria, joten rinnalla on koko ajan varsin pysyvä ydinjoukko.

**Tuomas Ruuhonen,**

Tech Lead



” Taloushallinto ei ole ainoastaan kireitä nutturoita, vaan työtä, jonka voi hoitaa itsensä näköisesti persoonallisella ja ymmärtävällä otteella. Sitowisellä minulla on hoidettavanani selkeä rooli, jossa saan olla oma itseni ja hoitaa asiat parhaaksi näkemälläni tavalla.

**Susanne Romström,**

ostolaskuasiantuntija



” En ole päätenyt koodariksi perinteiseen tapaan, vaan valmistuin diplomi-insinööriksi matematiikasta ja luonnontieteistä. Alan vaihtajille suunnattuun koulutukseen kautta pääsin töihin ohjelmistokehittäjäksi.

**Miika Soralinna,**

sovelluskehittäjä



” Työkaverit, vaihtelevat projektit ja jousto eri elämänvaiheissa ovat saaneet viihtymään Sitowisellä 10 vuotta. Parasta on työskentely ihmisten kanssa ja ratkaisujen ideointi isolla porukalla. Eriytyisen palkitsevaa on nuorten suunnittelijoiden ohjaaminen.

**Janne Kaitainen,**







Geotekniikan osastopäällikkö

Kannessa:

**ILKKA**, osastopäällikkö

**JIJO**, suunnittelija

# Sisällys

					
<b>Sitowisen vuosi 2023</b> .....	<b>5</b>				
Kohokohtia .....	6				
Toimitusjohtajalta .....	7				
Keskeiset tunnusluvut .....	8				
Hanna Masala: Säilytimme asemamme yhtenä toimialamme kannattavimmista yrityksistä .....	9				
<b>Strategia ja liiketoiminta</b> .....	<b>11</b>				
Strateginen perustamme .....	12				
Liiketoiminta-alue: Talo .....	18				
Liiketoiminta-alue: Infra .....	22				
Liiketoiminta-alue: Digitaaliset ratkaisut .....	26				
Liiketoiminta-alue: Ruotsi .....	30				
Turo Tinkanen: Panostusta IT-järjestelmiin ja tietoturvaan .....	35				
<b>Vastuullisuus</b> .....	<b>37</b>				
Muutoksia raportoinnissa .....	38				
Minttu Vilander: Vastuullisuus on tulevaisuuden liiketoimintaa .....	39				
Sitowisen vastuullisuustavoitteiden edistyminen .....	41				
Tavoite: Sitowise vaikuttaa aktiivisesti toimintaympäristönsä kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi .....	42				
Tavoite: Sitowise tähtää kestävään taloudelliseen kasvuun .....	44				
Tavoite: Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö .....	46				
Tavoite: Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025 .....	48				
Vastuullisuus on sisällytetty johtamiskäytäntöihin .....	50				
Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä .....	52				
Sidosryhmien näkemykset ja yhteistyö .....	58				
<b>Ihmiset</b> .....	<b>59</b>				
Tajja Lehtola: Tiimien osallistaminen, monimuotoisuuden arvostaminen ja haasteisiin mukautuminen .....	60				
Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen .....	61				
Sitowisen henkilöstö lukuina .....	65				
<b>Hallinto</b> .....	<b>71</b>				
Hyvä hallintotapa on perusta vastuulliselle toiminnalle .....	72				
Yleiset raportointitiedot .....	74				
<b>Tietoa osakkeenomistajille</b> .....	<b>87</b>				

**Sitowise** on pohjoismainen rakennetun ympäristön asiantuntija- ja digitalo. Suunnittelu- ja konsultointiosaamisemme mahdollistaa vastuullisemman ja älykkäämmän kaupunkikehityksen ja sujuvamman liikkumisen. Sitowise tarjoaa palveluita Suomessa ja Ruotsissa liittyen kiinteistöihin ja rakennuksiin, infrastruktuuriin ja digitaalisiin ratkaisuihin. Globaalit megatrendit tuovat mukanaan valtavia muutoksia, jotka vaativat rakennetun ympäristön älykkyyden uudelleenmäärittelemistä – tähän viittaa visiomme **Redefining smartness in cities**. Konsernin vuoden 2023 liikevaihto oli 211 miljoonaa euroa ja yhtiö työllistää yli 2 100 asiantuntijaa. Pääkonttori sijaitsee Espoossa. Sitowise Group Oyj on listattu Nasdaq Helsingin pörssiin Nasdaq-listalla kaupankäyntitunnuksella SITOWS.

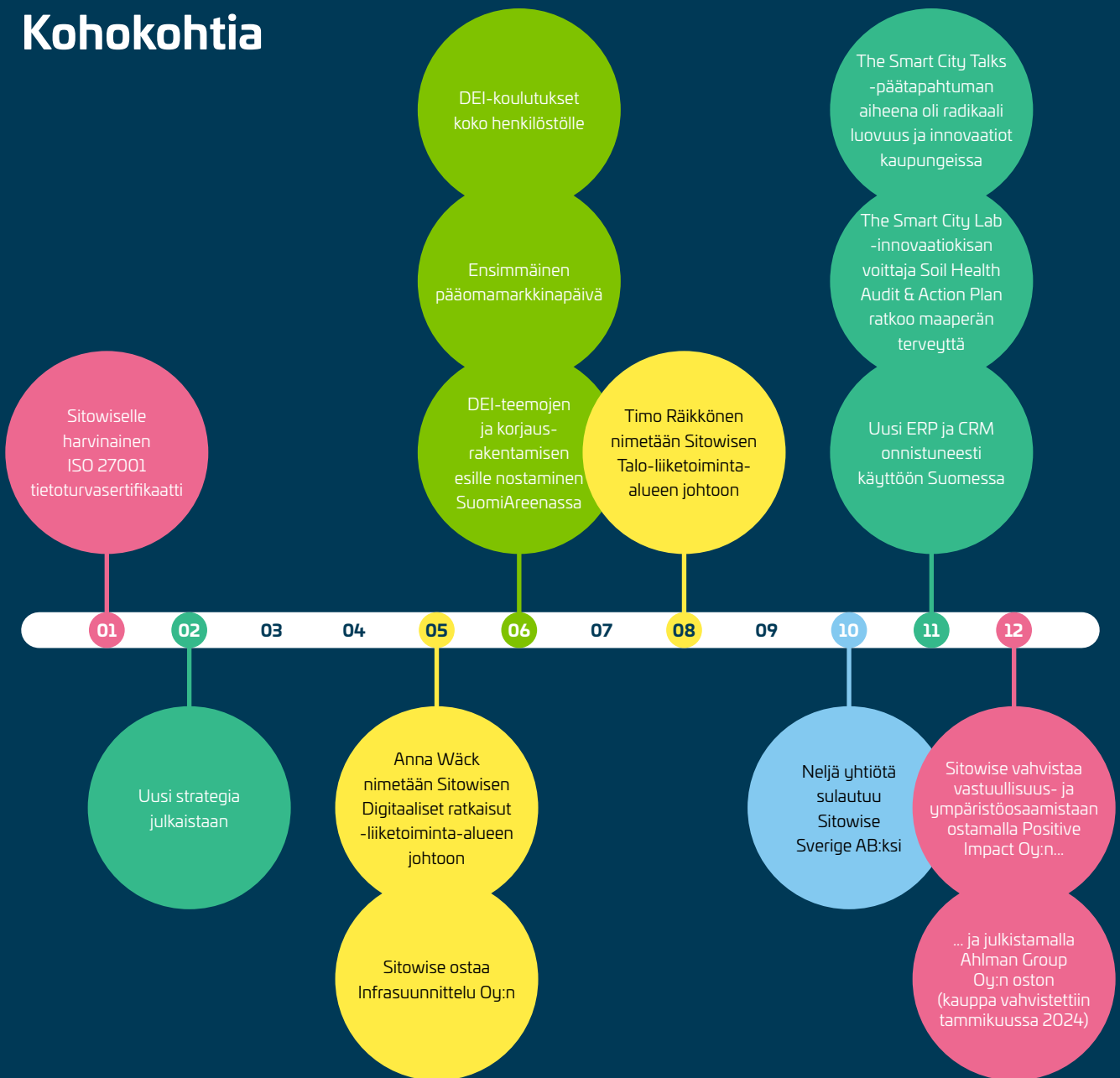


**HOSAI,**  
suunnittelija

# Sitowisen vuosi 2023

Kohokohtia .....	6
Toimitusjohtajalta .....	7
Keskeiset tunnusluvut .....	8
Hanna Masala: Säilytimme asemamme yhtenä toimialamme kannattavimmista yrityksistä.....	9
Pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet.....	10

# Kohokohtia



## PALKINNOT:

04

Sitowisen Veera Auramo vuoden 2023 prolainen luottamusmies

09

- Suomen infra-alan arvostetuin palkinto myönnettiin Raide-Jokeri-alliansille
  - Sitowise vuoden 2023 sähkösuunnittelija
  - Sitowisen Emil Nysted Vuoden 2023 LVI-suunnittelija
  - Sitowisen vastuullisuustyökalu Vuoden vastuullisin digiteko -finalisti

10

- Raide-Jokeri valitaan Vuoden Projektiksi
  - Sitowisen Nina Tanskanen Vuoden nuori konsultti 2023 -finalisti
  - Ruotsin liiketoiminta-alue ansaitsi EcoVadisin hopeamitalin tähänastisesta vastuullisuustyöstään

11

- Raide-Jokerille Vuoden 2023 RIL-Palkinto
- Vastuullisen vuosikertomuksen kunniamaininta ProComin Vuoden 2023 Oma Media -kilpailussa

12

Kuopion Pihakivi 2023 -palkinto parhaasta pihasuunnittelusta Sitowisen Kaisu Hynyselle

## TOIMITUSJOHTAJALTA

# Vuosi on haastanut meitä monin tavoin

Ensimmäisen vuoden ajan uusi strategiamme on ohjannut meitä eteenpäin. Strategiamme ytimessä ovat suuret globaalit muutokset, kuten kaupungistuminen, korjausvelka, digitalisaatio, ilmastonmuutos sekä turvallisuus. Nämä suuret muutokset muokkaavat yhteiskuntia ja päätöksentekoa pitkällä aikavälillä, ja kuluva vuoden haastava markkinatilanne on vaatinut myös nopeaa päätöksentekoa.

Strategiakauden ensimmäisessä vaiheessa markkinat ovat haastaneet meidät. Muutokset sekä markkinoilla että asiakkaiden tarpeissa ovat vaatineet sekä liiketoiminnan että organisaation kehittämistä, jotta Sitowisen osaaminen ja toimintamallit tukevat tehokasta projekti- ja asiakastyötä. Teknisen konsultoinnin markkina jakautuu heikomman ja vahvemman kysynnän alueisiin. Markkina tarjoaa edelleen kasvumahdollisuuksia esimerkiksi digitaalisissa ratkaisuisa sekä vastuullisuudessa ja erityispalveluissa, kuten turvallisuuskriittisissä ja paloturvallisuuspalveluissa. Olemme tehneet läpi vuoden töitä kannattavuutemme parantamiseksi. Keskeisiä toimenpiteitä kaikilla liiketoiminta-alueilla ovat olleet myyntikulttuurin uudistaminen ja hinnoitteluosaamisen kehittäminen, kohdistus kasvaviin markkinasegmentteihin, lisätoimenpiteet kustannusinflaation hillitsemiseksi sekä sisäisen tehokkuuden lisääminen.

Yhteiskunnan suuriin haasteisiin on vastattava myös vaikeassa markkinatilanteessa. Olemme jälleen kerran edistäneet kestävämpää tulevaisuutta satojen asiakasprojektien kautta. Yksi suuri projekti näkyy joka päivä pääkonttorimme ikkunasta, kun Raide-Jokeri ajaa ohi. Pääkaupunkiseudun liikennettä merkittävästi muuttanut hanke on kerännyt kiitosta ja palkintoja pitkin vuotta. On ollut kunnia olla mukana hankkeessa.

*Redefining smartness in cities* -visioomme kiteytyy tavoitteemme olla edelläkävijä, jonka asiantuntemus tuo lisäarvoa asiakkaillemme suurien yhteiskunnallisten haasteiden edessä.

Sitowisen strategian ytimessä on kolme pilaria, joiden avulla erottaudumme muusta toimialasta. *Innovatiivisin* kertoo, että etsimme ja kehitämme jatkuvasti innovatiivisempia ratkaisuja asiakkaidemme haasteiden ratkaisemiseksi. Tänä vuonna tämä on tarkoittanut muun muassa kymmenien ideoiden saamista työntekijöiltämme *The Smart City Lab* -innovaatiokilpailussa, josta sparrasimme viidellä idealla finaaliin. Voittajana oli maaperän terveyttä edistävä ratkaisu. Uskomme vahvasti, että tarvitsemme vain vastuullisia innovaatioita. Se tarkoittaa, että me haluamme luoda uusia fiksua palveluita ja kehittää liiketoimintamallejamme vastaamaan uusiin vaatimuksiin sekä kehittää ja ottaa mukaan



” Haluan kiittää kaikkia työntekijöitämme haastavasta vuodesta ja asiakkaitamme hedelmällisestä yhteistyöstä.

asiantuntijamme ja kumppanimme innovoimaan koko toimialaa muovaavia fiksua ratkaisuja.

*Vastuullisin* viittaa kestäväen kehityksen rooliin kaikessa, mitä teemme. Tänä vuonna olemme keskittyneet uusien vastuullisuuspalveluiden kehittämiseen ja kasvattamiseen. Erityisesti loppuvuoden yritysostot, Positive Impact ja Ahlman Group, ovat vastuullisuusliiketoimintamme ytimessä. Tavoitteenamme on kaksinkertaistaa vastuullisuuspalveluiden liikevaihto. Haluamme johtaa tietä kestävään tulevaisuuteen kolmen osa-alueen – asiakastyön, tulevien liiketoimintamahdollisuuksien sekä omien toimintojen kehittämisen – kautta.

*Tehokain* puolestaan tarkoittaa, että pitää löytää se mikä on tärkeää ja keskittyä siihen. Tämä vuosi on merkinnyt meille valtavaa ponnistusta, sillä olemme uudistaneet toiminnanohjaus- ja asiakkuudenhallintajärjestelmämme. Panostus on ollut valtava koko organisaatiolle, mutta se mahdollistaa tehokkaamman toiminnan tulevina vuosina.

Suuret yhteiskunnalliset muutokset edellyttävät koko arvoketjun osallistamista. Haluamme lisätä yhteistä ymmärrystä ja käydä aktiivista keskustelua siitä, mitä kestävämpi tulevaisuus vaatii. Keskustelun vauhdittamiseksi olemme jatkaneet *The Smart City Talks* -keskusteluja, joissa olemme tänä vuonna keskittyneet muun muassa korjausrakentamisen velkaantumiseen, työelämän monimuotoisuuteen, kaupunkien radikaaleihin innovaatioihin, luonnon monimuotoisuuteen ja tekoälyyn. Haluamme olla mukana keskustelemassa aiheista, jotka muokkaavat teollisuuttamme ja yhteiskuntiamme maailmanlaajuisesti.

Haluan kiittää kaikkia työntekijöitämme haastavasta vuodesta ja asiakkaitamme hedelmällisestä yhteistyöstä. Vain aktiivisella ja hyvällä yhteistyöllä voimme vastata lyhyen ja pitkän aikavälin haasteisiin.

**Heikki Haasmaa,**  
toimitusjohtaja

# Keskeiset tunnusluvut



LIKEVAIHTO

**210,9 miljoonaa euroa**



LIKEVAIHDON VUOSIKASVU

**3,2%**



OIKAISTU EBITA-MARGINAALI

**8,1%**



TILAUSKANTA

**164 miljoonaa euroa**



OSINKOEHDOTUS

**Ei jaeta osinkoa**



HUIPPUOSAAJIA

**yli 2 100**



SUOMESSA ALOITETUISSA  
PROJEKTEISSA

**89% käytettiin  
vastuullisuustyökälua**



"SUOSITTELEMIN SITOWISEÄ  
TYÖNANTAJANA." -TULOS:

**eNPS\* 18 eli hyvä**



**3**

YRITYSKAUPPAA

\* Employee Net Promoter Score (eNPS), eli työntekijöiden nettosuositteluindeksi, kertoo kuinka halukkaita työntekijät ovat suosittelemaan yritystä työpaikkana ystävilleen tai kollegoilleen. eNPS antaa arvon -100 ja 100 väliltä, ja tulos 0= hyvä, +20 todella hyvä, +50 erinomainen.



## Säilytimme asemamme yhtenä toimialamme kannattavimmista yrityksistä

// Tehokkuus on yksi Sitowisen helmikuussa 2023 lanseeraaman uuden strategian peruspilareista. Meille tehokkuus ei tarkoita vain kustannusten hallintaa tai hyvää kannattavuutta, vaan kyse on myös siitä, että työ tehdään mahdollisimman vaivattomaksi. Se tarkoittaa jokapäiväisen työmme älykkyyden parantamista ja sen varmistamista, että käytössämme on oikeat työkalut, jotka tukevat asiantuntemuksemme hyödyntämistä parhaalla mahdollisella tavalla.

Tehokkuus on sisäänrakennettu Sitowisen kulttuuriin ja olen todella iloinen nähdessäni, että olemme säilyttäneet asemamme yhtenä toimialamme kannattavimmista yrityksistä vaikkakin markkinatilanteessamme on ollut haasteita. Tämä ei tule itsestään, vaan vaatii johdonmukaista työtä ja omistautumista. Kustannusinflaatio oli korkea vuonna 2023, mutta olemme hillinneet sitä keskittymällä hinnoitteluun ja kustannusrakenteemme tarkasteluun. Koska hybridityö on vähentänyt toimistoissa vietettyä aikaa, olemme esimerkiksi vähentäneet vajaakäytössä olevaa toimistotilaa. Toinen esimerkki kustannustehokkuudesta on tarpeettomien IT-sovellusten vähentäminen.

Uuden strategian ja markkinamuutoksiin sopeutumisen lisäksi yksi painopistealue vuoden aikana on ollut uusien toiminnanohjaus- ja asiakkuuksienhallintajärjestelmiemme käyttöönotto. Olen todella ylpeä omistautuneista tiimeistämme, jotka ovat työskennelleet sinnikkäästi tämän tärkeän projektin parissa ja varmistaneet, että meillä on skaalautuvat ja modernit työkalut, jotka tukevat liiketoimintaamme tulevaisuudessa.

Vuonna 2024 jatkamme tavoitettamme kasvaa kannattavasti. Markkinaympäristössä on epävarmuustekijöitä, mutta kasvusegmenttejä löytyy kaikilla liiketoiminta-alueillamme ja haluamme olla yhtiö, joka pystyy vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin näillä alueilla.

**Hanna Masala,**  
talousjohtaja



// Tehokkuus on yksi Sitowisen uuden strategian peruspilareista. Meille tehokkuus tarkoittaa jokapäiväisen työmme älykkyyden parantamista ja sen varmistamista, että käytössämme on oikeat työkalut, jotka tukevat asiantuntemuksemme hyödyntämistä parhaalla mahdollisella tavalla.

# Pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet

Sitowisen tavoitteisiin pääseminen vaatii, että toiminta on taloudellisesti pitkäjänteisellä ja kestäväällä pohjalla. Sitowisen hallitus on asettanut toiminnalle seuraavat pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet:

## 1

### KASVU:

Vuotuinen liikevaihdon kasvu yli 10 % yritysostot mukaan lukien.

v. 2023:  
**3,2 %**

(2022: 14 %)  
(2021: 12 %)

## 2

### KANNATTAVUUS:

Oikaistu EBITA -marginaali vähintään 12 %.

v. 2023:  
**8,1 %**

(2022: 10,0 %)  
(2021: 11,8 %)

## 3

### VELKAANTUMINEN:

Nettovelan suhde oikaistuun käyttökatteeseen enintään 2,5-kertainen, paitsi väliaikaisesti yritysostojen yhteydessä.

v. 2023:  
**3,0**-kertainen

(2022: 2,6x)  
(2021: 1,4x)

## 4

### OSINKOPOLITIikka:

Sitowise pyrkii jakamaan osinkona 30–50 % nettotuloksestaan.

Vallitsevan markkinaympäristön vuoksi sekä mahdollistaakseen tulevien kasvuhankkeiden rahoittamisen hallitus ehdottaa, että **vuodelta 2023 ei jaeta osinkoa**

(2022: 45 %)  
(2021: 45 %)

# Strategia ja liiketoiminta

Strateginen perustamme .....	12
Sitowisen strategia 2025 .....	12
Kolme strategista pilaria .....	13
Liiketoiminta-alueet .....	18
Talo .....	18
Infra .....	22
Digitaaliset ratkaisut .....	26
Ruotsi .....	30
Kasvatamme seuraavan sukupolven asiantuntijoita .....	34
Turo Tinkanen: Panostusta IT-järjestelmiin ja tietoturvaan .....	35

# Strateginen perustamme

Sitowisen visio *Redefining smartness in cities* ponnistaa tarpeesta ymmärtää suuret, globaalisti ravistelevat muutokset ja niiden vaikutus liiketoimintaan ja siihen, millaista asiantuntijuutta tulevaisuudessa tarvitaan. Sitowisen kasvua tukevat megatrendit kaupungistuminen, korjausvelka, vastuullisuus ja digitalisaatio. Rakentamisen monimutkaistuminen, teknologiasäällön lisääntyminen, liikkumisen murros, sääntelyn kiristyminen, vihreä siirtymä, vastuullisuuden korostuminen ja keskittyminen rakennetun ympäristön elinkaari-vaikutuksiin lisäävät kysyntää Sitowisen palveluille.

Muuttuva toimintaympäristö edellyttää uudenlaisia toimintatapoja ja panostusta kestävään liiketoimintaan. Nopeisiin muutoksiin tarvitaan näkemyksellisiä asiantuntijoita, jotka ovat valmiita ymmärtämään niin yhteiskunnan kuin asiakkaankin tarpeita ja kehittämään niihin uusia ratkaisuja.



## Sitowisen strategia 2025

We understand  
our clients



We work as  
one team



We trust  
each other



We are  
open



We are  
brave



**OUR PURPOSE ›**  
Empowering  
passionate experts  
to solve complex  
challenges.

**OUR VISION ›**  
Redefining  
smartness  
in cities



The most  
innovative



The most  
sustainable



The most  
efficient

### WE WILL FOCUS ON ›

- Creating new smart services
- Accelerating growth in Sweden
- Expanding our digital solutions business
- Becoming a thought leader in sustainability
- Being the most well-known and desired employer
- Finding the smartest ways to work



## Kolme strategista pilaria

### Innovatiivisin



#### // THE SMART CITY LAB – IDEOISTA KOHTI UUSIA KAUPALLISIA PALVELUJA

Asetimme vuoden alussa julkaistussa uudessa strategiassamme kunnianhimoisen tavoitteen olla alamme innovatiivisin toimija.

**Haluamme näyttää suuntaa käynnissä olevassa murroksessa ja haasteellisessa toimintaympäristössä ja samalla uudistaa koko toimialan käytäntöjä ja liiketoimintamalleja.** Tämä tavoitteen saavuttamiseksi strategiassamme korostui innovaatioiden osalta kulttuurin luominen kaupallisen menestyksen mahdollistamiseksi, erityisesti skaalautuvien SaaS-ohjelmistopalveluiden kehittäminen koko rakennetun ympäristön elinkaaren mitalle sekä suunnittelu- ja -prosessien rikastuttaminen uusilla ratkaisulla.

Keväällä Sitowisen liiketoiminta-alueiden johtoryhmät kokoontuivat yhteen määrittämään yhteisen suunnan innovaatiotoiminnalle ja strategian jalkauttamiselle. Työpajoissa kartoitettiin innovaatiotoiminnan nykytila ja tunnistettiin ne teemat, joissa tulevina nähdään liiketoiminnassa kasvumahdollisuuksia ja toisaalta ne aihealueet, joissa voidaan luoda merkittävää kilpailuetua, muun muassa teknologiakehityksen kautta.

Syksyllä käynnistettiin järjestyksessään toinen innovaatiokilpailu, jossa Sitowisen asiantuntijat kehittivät uusia liiketoimintaideoita. Ideahaussa kerättiin 36 uutta ideaa, joista valmentajina toimineet liiketoiminta-alueiden edustajat valitsivat jatkoon yhdeksän. Lopulta näistä muodostui viisi ratkaisuehdotusta jatkokehittämiseksi Design Sprinteissä kohti finaalia. Finaalin voittajaksi valikoitui Soil Health Audit & Action Plan, joka luo uuden tavan vastata EU:n maaperästrategian ja maaperädirektiivin vaatimuksiin.

Luonnollisesti yksi vuoden keskeisistä aiheista oli tekoälyn hyödyntäminen. Generatiivista tekoälyä hyödyntäviä työkaluja otettiin käyttöön ketterästi ja toteutimme kokeiluja potentiaalisten hyötyjen selvittämiseksi kaikilla liiketoiminta-alueillamme. Merkittäviä tehokkuushyötyjä saatiin aikaan muun muassa projektien tulosten laskennassa ja raportoinnissa, suunnittelutehtävien avustamisessa sekä ohjelmistokehityksessä. Keväällä julkaistiin myös Sitowisen omat AI-periaatteet ja marraskuussa Digi-liiketoiminta järjesti oman AI Sessions -teemapäivän, joka keskittyi tekoälyn tulevaisuuteen, yleiseen tekoälyyn, GenAI-työkaluihin, tekoälyratkaisujen tuotantoon sekä kyberturvaan.

Vuoden aikana käynnistyi myös kaksi merkittävää tutkimushanketta Business Finlandin rahoituksen mahdollistamana. Data-Must-hanke tutkii älykkäiden ja kestävien kaupunkien datamarkkinoiden toteutus- ja liiketoimintamahdollisuuksia yhteistyössä Nokian, VTT, Lohde Advancen sekä Coban, Cozifyn ja nollaE:n kanssa. Tavoitteena on paremmin saavutettavan datan avulla kyetä alentamaan rakennetun ympäristön energiankulutusta muun muassa hyödyntämällä reunalaskentaa. TerrAI-hanke mahdollistaa tiedon paremman hyödyntämisen älykkään ja vähähiilisen maankäytön ratkaisussa. Hanke kartoittaa uusia tietolähteitä, datan muokkaamista älykkäillä toimintatavoilla, sekä tiedon hyödynnettävyyden parantamista AI-pohjaisilla ratkaisulla.

Loppuvuosi keskittyi The Smart City Labissa kehityksessä olevan tuoteportfolion kaupallistamista vauhdittavien toimenpiteiden suunnitteluun ja tuoteaihioiden validointiin asiakkaiden kanssa. Kaiken kaikkiaan vuoden tärkeimpiä teemoja olivat innovaatiotoiminnan kehittäminen suljetusta avoimeksi, liiketoimintaideoiden etsintä ja muotoilu sekä sisäisen kehityksen kokoaminen ja yhteisten tavoitteiden kirkastaminen. Vuonna 2024 painopiste tulee olemana entistä tiiviimmässä asiakasyhteistyössä ja uusien palveluiden kaupallistamisessa ja liiketoiminnan avaamisessa sekä olemassa olevan SaaS-liiketoiminnan kansainvälistämisessä ja skaalaamisessa.

**Sami Lankiniemi,**  
Head of Innovation

### Vastuullisin



#### // VASTUULLISUUDESSA MONIULOTTEINEN LÄHESTYMISTAPA ON VÄLTÄMÄTTÖMYYS

Vastuullisuuden osalta Sitowisen uusi strategia edistää edelleen edellisellä strategiakaudella asetettua kunnianhimoista tavoitetta olla alan vastuullisin kumppani. Asiantuntijayrityksenä Sitowise ymmärtää roolinsa kestävästi liiketoiminnan kehittäjänä ja asiakaidensa vastuullisuuden sparraajana. **Satojen suurten projektien ja yrityksen digitaalisten ratkaisujen kautta Sitowisen vastuullisuuskädenjälki näkyy laajasti yhteiskunnassa.**

Korkeiden vastuullisuustavoitteiden asettaminen edellyttää monipuolista otetta aiheeseen sekä Sitowisen omassa toiminnassa,

että liiketoiminnassa. Vastuullisuus -pilari on jaettu kolmeen osaan: olemassa olevan liiketoiminnan muuttaminen kestävämmäksi, uusien vastuullisuuspalveluiden luominen ja oman toiminnan muuttaminen kestävämmäksi.

Olemassa olevan liiketoiminnan vastuullisuusvaikutusten ja -mahdollisuuksien arviointi on haastavaa, mutta välttämätöntä. Vuonna 2023 nykyisen liiketoiminnan kehittäminen jatkui Sitowisen sisäisen vastuullisuustyökalun avulla. Sitowisen Voima-alustalla oleva työkalu auttaa projektitiimejä arvioimaan omia vastuullisuusvaikutuksiaan ja yksittäisessä projektissa tehtyjä toimenpiteitä. Vastuullisuustyökalu on ollut käytössä Sitowisella lähes kolme vuotta ja tavoitteena on, että jokaisessa Sitowisella aloitetussa projektissa käytetään vastuullisuustyökalua. Vuonna 2023 työkalu oli käytössä 89 prosentissa projekteista.

Uudet vastuullisuusvaatimukset ja lainsäädäntö niin Euroopan unionissa kuin kansallisellakin tasolla asettavat uusia vaatimuksia sekä Sitowiselle että meidän asiakkaillemme. Näiden muutosten ja niistä nousevien tarpeiden ymmärtäminen sekä osaamisen kehittäminen tarvittavaan suuntaan on nykyisen liiketoiminnan kehittämisen ytimessä.

Nykyisen liiketoiminnan kehittämisen lisäksi Sitowise näkee vastuullisuudessa merkittäviä liiketoimintamahdollisuuksia. Tavoitteena on kaksinkertaistaa vastuullisuuspalveluiden liikevaihto nykytasosta strategiakauden aikana. Kestävän kehityksen liiketoiminnalle on tunnistettu neljä kasvuaajuria: uusiutuva energia, ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja sen hillitseminen, luonnon monimuotoisuus ja kiertotalous. Uutta liiketoimintaa kehitetään konsernitasolla eri liiketoimintojen ja asiakkaiden yhteistyönä.

Vastuullisuusliiketoiminnan kasvattaminen edellyttää sekä liiketoiminnan kehittämistä että uusien asiakastarpeiden tunnistamista. Toisinaan myös haastamista, jotta löydetään ratkaisuja, jotka täyttävät esimerkiksi uuden lainsäädännön vaatimukset. Liiketoiminnan ja myynnin kehitystä johtaa kestävä kehityksen palvelujohtaja, joka työskentelee yhdessä kaikkien liiketoiminta-alueiden asiantuntijoiden kanssa.

Vastuullisuus-pilarin kolmas painopistealue on Sitowisen oman vastuullisuustoiminnan kehittäminen, jota toteutetaan Vastuullisuusohjelma 2025 neljän tavoitteen mukaisesti. Vuonna 2023 konsernin vastuullisuustiimi keskittyi vastuullisuusraportoinnin kehittämiseen uuden lainsäädännön mukaiseksi. Lisätietoja vastuullisuusohjelman mukaisesta edistymisestä ► **Vastuullisuus**.

**Minttu Vilander,**  
vastuullisuus-, brändi- ja viestintäjohtaja

## Tehokkain



### DIGITAALINEN SYKE PARANTAA TEHOKKUUTTA

Vuonna 2023 **Sitowisen sisäinen digitaalinen ydin koki suuren muutoksen, joka muistutti avosydänleikkausta.** Vuonna 2020 Sitowise aloitti projektin järjestelmäympäristönsä uudistamiseksi korvaamalla ERP:n Unit4:llä ja ottamalla Salesforcen käyttöön CRM:nä. ERP-järjestelmän käyttöönotto on todella monimutkaista, koska se on sisäisten prosessien, kriittisten liiketoimintaprosessien, järjestelmien, teknologian ja digitaalisten innovaatioiden keskipiste.

Projekti jaettiin kahteen vaiheeseen, jotta se olisi helpommin hallittavissa. Ensimmäinen vaihe keskittyi Unit4:n talousmoduulin toteuttamiseen ja toinen vaihe Unit4:n ja Salesforcen jäljellä olevien osien käyttöönottoon. Ensimmäinen vaihe otettiin käyttöön keväällä 2021 ja kakkosvaihe valmistui vuoden 2023 Q4:llä.

Uudistus vaikutti merkittävästi toiminnanohjaukseen tiiviisti integroituvan Voiman kehitykseen. Vuoden 2023 pääponnistus oli räätälöidä Voima uutta toiminnanohjauksjärjestelmää varten ottamalla käyttöön uusi tietomalli ja projektin työnkulku. Voima jatkoi myös muita kehityskohteita, kuten uusien tietolähteiden käyttöönottoa ja uuden sisäisen viestintäkanavan avaamista.

Uuden ja olemassa olevan datan hyödyntämisestä on tullut kriittisempää erityisesti tekoälyn ominaisuuksien hyödyntämisen kannalta. Voiman dataputkea kehitettiin vastaamaan nykyisiä ja tulevia vaatimuksia. Vuonna 2023 Sitowise kehitti edelleen myös Voimaan integroitua sisäistä viestintäkanavaa Newsroomia. Vuoden loppuun mennessä Newsroomista oli tullut dynaaminen alusta jakamiselle, sitouttamiselle ja yhtenäisen kulttuurin edistämiseksi. Lähitulevaisuudessa Newsroomia käytetään myös pop-up-viestintäkeskuksena, eli integroimalla yrityksiä Sitowise-perheeseen ja yksinkertaistamalla sidosryhmien välistä viestintää suuremmissa projekteissa.

Vuonna 2024 Voimalla on hyvät edellytykset parantaa tehokkuutta ja näkyvyyttä Sitowiselle ja sen asiakkaille.

**Turo Tinkanen,**  
tietohallintojohtaja

## Rakennetun ympäristön megatrendit vauhdittavat innovointiin ja vastuullisuuteen

Sitowiselle monet megatrendeistä ovat liiketoiminnan vauhdittajia. Sitowisessä etsitään aktiivisesti uusia vastuullisia ratkaisuja yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeisiin, joilla taklataan yhdessä tulevaisuuden isoja haasteita.

### MEGATRENDI

#### Kaupungistuminen lisää kaupunkien valtaa ja vastuuta

Arvioiden mukaan vuonna 2050 noin 70 % maailman ihmisistä asuu kaupungeissa\*. Kaupunkien valta ja vastuu kestävästä tulevaisuudesta kasvaa jatkuvasti.

#### Kestävälle kehitykselle ei ole vaihtoehtoja

Ilmastonmuutos, luonnon monimuotoisuuden köyhtyminen, ylikulutus ja jätteiden määrän kasvu ovat haasteita, joita ratkaistaan yhä useammin urbaaneilla alueilla ja teollisuudessa.

#### Teknologian kehitys määrää muutoksen vauhdin

Teknologia kehittyy nopeammin kuin koskaan ja tarjoaa rajattomia mahdollisuuksia. Rakennettu ympäristö tuottaa isoja datamassoja, joiden hyödyntäminen on vielä vajavaista.

#### Korjausvelka kasvaa

Vanheneva rakennuskanta ja infraomaisuus Pohjoismaissa yhdessä tiukentuvien laatu- ja toiminnallisuusvaatimusten kanssa on yhtälö, jonka seurauksena rakennetun ympäristön korjausvelka on valtava.

#### Kaupungit monimuotoistuvat

Tulevaisuuden kaupungit ja niiden palvelut suunnitellaan huomattavasti monimuotoisemmalle väestölle kuin nykyisin. Asumisen, työn ja liikenteen on palveltava yhä vaihtelevampia tarpeita. Samaan aikaan kuluttajien arvojen ja asenteiden muutos voi tapahtua nopeastikin. Esimerkiksi kestävien ja ilmastoystävällisten valintojen vaatimus kasvaa jatkuvasti.

### ESIMERKKEJÄ SITOWISEN PALVELUISTA HAASTEEN RATKAISEMISEEN



- *Kestävän kaupunkikehityksen palvelut* tuottavat taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti vastuullisia ratkaisuja ja älykkäitä menetelmiä sujuvaan arkeen.
- *Kestävän liikkumisen palvelut* tarjoavat ympäristön ja yhteiskunnan näkökulmasta viisaita liikkumisratkaisuja.



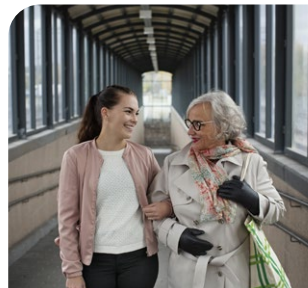
- *Ilmastonmuutokseen varautumisen palvelut* auttavat hahmottamaan tulevia muutoksia ja luovat ratkaisuja, joilla muutokseen voidaan varautua.
- *Energia- ja elinkaarisuunnittelulla* määritetään parhaat ratkaisut hankkeen energia-, elinkaari-, hiilijalanjälki- ja kustannustavoitteiden saavuttamiseksi.



- *Kestävän kehityksen digitaalisten ratkaisujen* avulla digitalisoidaan rakennettua ympäristöä ja liikkumista tuomalla näkyväksi tietoa, jota asiakkaat tarvitsevat kestävästä päätöksenteon tueksi.



- *Korjaussuunnittelun palvelut* tarjoavat ratkaisuja, joilla pidennetään olemassa olevien kiinteistöjen käyttöikää.
- *Vastuullinen purkaminen* pitää sisällään huolellisen suunnittelun, joka mahdollistaa kiertotalouden huomioinnin sekä massojen taloudellisen hallinnan.



- *Ekologinen maisemasuunnittelu* kehittää ratkaisuja esimerkiksi ympäristön sopeutumiseksi ilmastonmuutokseen sekä ihmisten luontosuhteen vahvistamiseksi.
- *Aluehankkeiden kestävyyspalkupalvelu* tukee aluekehityksen mahdollisuuksia hillitä ilmastonmuutosta ja sopeutua sen seurauksiin.

\* Lähde: United Nations World Cities Report 2022.

## Luomme arvoa ja hyvinvointia yhteiskuntaan

### Toimintamme mahdollistajat

#### Henkilöstö

- Yli 2 100 osaavaa sitowiseläistä

#### Aineeton pääoma

- The Smart City Company -brändi
- Tuotteet ja palvelut
- The Smart City Lab -innovaatiokulttuuri
- Digitaalinen data
- Asiakkaat ja yhteistyöverkostot

#### Taloudelliset resurssit

- Oma pääoma 119,3 M€
- Vieras pääoma 158,9 M€

#### Prosessit ja teknologiat

- Digitaalinen työympäristö Voima
- The Smart City Lab -innovaatioalusta
- Sertifikaatit

#### Energiankulutus

- Sähkön- ja lämmönkulutus toimipisteissä 4 108 MWh

#### Liiketoiminta-alueet ja niiden osuus koko Sitowisen liiketoiminnasta

- |          |      |
|----------|------|
| • Talo   | 34 % |
| • Infra  | 31 % |
| • Digi   | 14 % |
| • Ruotsi | 21 % |

#### Palvelut

- Digitaaliset palvelut
- Infrastruktuuri ja kaupunkikehitys
- Kiinteistöt ja rakennukset
- Kestävä kehitys
- Liikenne ja liikkuminen
- Rakennuttaminen ja projektinjohto
- Strategiat ja toiminnan kehittäminen
- Tutkimukset ja mittaukset
- Ympäristö ja vesi

#### Tarkoitus ja arvot ohjaavat toimintaamme

##### TARKOITUS >

Empowering passionate experts to solve complex challenges.

##### ARVOT >

Ymmärrämme asiakkaitamme  
Pelaamme yhtenä joukkueena  
Luotamme toisiimme  
Olemme avoimia  
Olemme rohkeita

### Lisäarvo ja yhteiskunnalliset vaikutukset

#### Asiakkaat

- Tuhansia asiakasprojektia
- Vastuullisuustavoitteiden asettaminen 89 % projekteista vastuullisuustyökalun avulla

#### Henkilöstö

- Maksetut henkilöstökulut ja henkilöstöön liittyvät kulut 145,3 M€ sisältäen mm. palkat, koulutuksia ja työterveyspalveluita

#### Omistajat

- Sitowisen tavoitteena on yhtiön omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä.
- Osinkopolitiikka: Sitowise pyrkii jakamaan osinkona 30–50 % nettotuloksestaan.

#### Aktiivisuus vastuullisuuskeskustelussa

- The Smart City Talks -tilaisuudet

#### Tulevaisuuden osaajiin panostaminen

- Osaamisen visio
- Korkeakouluvuoropuhelu
- Lopputyöpooli
- NextGen -osaamisen kehittämisohjelma
- Tavoite: 10 % henkilöstöstä opiskelijoita

#### Verot ja investoinnit

- Maksetut tuloverot 2,9 M€
- Investointeja 5,4 M€

#### Päästöt

- Hiilijalanjälki 3 982 t CO<sub>2</sub>-ekv.
- Tavoite: toiminta hiilineutraalia v. 2025 mennessä



*The Smart City Company*  
*Älykkäitä kaupunkeja, sujuvaa liikkumista*  
*ja elämisen tiloja, joissa arki tahdittuu*  
*kestävälle pohjalle ja vastuullisille valinnoille.*  
*Sitä me Sitowisellä teemme.*



**LAURI,**  
laatujohtaja

# Liiketoiminta-alue: Talo

## Toimintaa sopeutettiin vastaamaan haastavaan markkinatilanteeseen

Talo-liiketoiminta-alue tarjoaa suunnittelu-, asiantuntija- ja rakennuttamispalveluita muun muassa asunto- ja toimitilakohteisiin sekä terveydenhoidon ja teollisuuden tarpeisiin. Liiketoiminnassa on merkittävää erikoissuunnitteluosaamista esimerkiksi korkeassa rakentamisessa, akustiikassa ja paloteknisessä suunnittelussa. Sitowise toimii kumppanina sekä uudisrakentamisen että korjausrakentamisen kohteissa. Palveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

- Rakennuttaminen ja valvonta
- Tutkimukset ja laadunvarmistus
- Rakenne- ja rakennusfysikaalinen suunnittelu
- Talotekninen suunnittelu: LVIA-, sähkö-, tele-, turva- ja AV-suunnittelu
- Korjausrakentamisen suunnittelupalvelut
- Erikoisalut kuten energia-, automaatio-, akustiikka-, palotekniikka-, sairaalalaitte- ja ammattikeittiösuunnittelu
- Kiinteistöjen ylläpidon digitaaliset ratkaisut
- Inventointi- ja mittauspalvelut
- Turvallisuuskriittiset palvelut

Talo-liiketoiminta-alueen liikevaihto laski 11 % vuonna 2023 ja oli 70,8 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli noin 34 %.

*Viime vuosien voimakas rakentamisen kasvu kääntyi.*



### Liiketoiminnan vastuullisuusmittari

Vastuullisten ratkaisujen kysyntä kasvoi vuoden 2023 aikana. Vastuullisuustyökalun avulla vastuullisuustavoitteita määriteltiin noin 89 prosentille (2022: 88 %) liiketoiminta-alueen asiakasprojekteja.

Eniten edistettiin YK:n kestävä kehityksen tavoitetta ”Kestävä kaupunki ja yhteisöt”, jonka edistämiseksi toimenpiteitä oli asettanut 60 % projekteista.

Liiketoiminta-alueen tavoite on kasvattaa suunniteltujen rakennusten A-energialuokan osuutta. Vuonna 2023 Sitowisen suunnittelemissa rakennuksista 47,7 % (2022: 28,3 %, 2021: 30,4 %, 2020: 22,4 %) kuului energialuokkaan A. Painotetun keskiarvon mukaiset, kokonaisenergian kulutusta kuvaavat E-luvut olivat 16 % (2022: 11 %, 2021: 13 %, 2020: 11 %) vaatimustasoa parempia. Painotetussa keskiarvossa Sitowisen suunnittelemissa uudisrakennuksissa verrataan E-lukujen vaatimustasoon ja katsotaan paljonko Sitowisen suunnittelemat rakennukset ylittävät vaatimustason.

## Markkinatilanne Talo-liiketoiminta-alueen haasteena vuonna 2023

Talo liiketoiminta-alueen tilauskanta oli vuonna 2023 laskuvinainen. Viime vuosien voimakas rakentamisen kasvu kääntyi ja rakennustuotanto väheni selvästi vuonna 2023. Markkinatilanne oli haasteelliselta erityisesti asuntorakentamisessa, mutta vaikutuksia oli myös muilla toimialoilla. Nousseet korot, korjausurakoiden ja materiaalien hintojen nousu, kuluttajien heikentynyt ostovoima ja rahoitushaasteet haastoivat koko rakentamisen markkinaa.

### Tulevaisuuden näkymät



**Talonrakentamisen markkinatilanne jatkuu haastavana myös vuonna 2024. Arvioimme, että Talo-liiketoiminnan koko pienenee vielä vuoden 2024 ensimmäisellä puoliskolla ja että käänne kasvuun voisi alkaa vuoden 2024 loppupuolella. Korjausrakentamisen keskipitkän ja pitkän aikavälin näkymät ovat kuitenkin edelleen hyvät olemassa olevan korjausvelan ja EU-sääntelyn asettamien vaatimusten, kuten energiatehokkuusvaatimuksen, ansiosta.**

Monilla sektoreilla, kuten julkisissa rakennuksissa, toimitiloissa, logistiikassa, teollisuudessa ja turvallisuuskriittisissä segmenteissä, kysyntä markkinoilla on vakaampaa ja joillakin sektoreilla on myös selkeitä kasvutaskuja. Myös kaupungistuminen jatkuu ja luo kysyntää uusille asunnoille, millä pitäisi olla positiivinen vaikutus kysyntään, kun Suomen yleiset talousnäkymät ja uudisrakentamisen markkinat elpyvät.

**Timo Räikkönen,**  
liiketoimintajohtaja, Talo

Korjausrakentamisen keskipitkän ja pitkän aikavälin näkymät ovat edelleen hyvät. Rakennetun omaisuuden korjausvelka on moninkertaistunut vuosittuuhannen alusta ja korjaustoimenpiteillä voidaan vaikuttaa myös energiatehokkuuteen. Kaupungistuminen jatkuu edelleen ja luo kysyntää myös uusille asunnoille ja siirretyt välttämättömät korjaukset aiheuttavat kuitenkin entistä suurempaa painetta, jonka pitäisi näkyä markkinassa positiivisesti lähivuosina.

Rakentamisen haastava markkinatilanne näkyi Sitowisen Talo-liiketoiminta-alueella ja toimintaa jouduttiin sopeuttamaan markkinatilannetta paremmin vastaavaksi. Muutosneuvotteluilla haettiin kasvun edellytysten turvaaminen ja ketterämpi tapa toimia. Samalla muokattiin toiminnan sopeuttaminen vastaamaan asiakastarvetta ja palveluiden kysyntää sekä vahvistamaan Sitowisen strategisia tavoitteita. Muutosneuvottelujen tuoman organisaatiomuutoksen avulla haettiin tehokkuutta sekä projektitoiminnassa että viestinnässä.

2023 ensimmäisen vuosipuolikkaan aikana Rakennuttajakaari integroitiin ja fuusioitiin onnistuneesti Sitowiseen.

Sitowisen Talo-liiketoiminta-alue markkinahaasteista huolimatta keräsi alan sidosryhmiltä kiitettävää palautetta ja huomionosoituksia. RAKLI ry ja Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry palkitsivat Sitowisen Vuoden 2023 sähkösuunnittelijaksi. Kriteereinä palkinnolle olivat edellytys kannattavan liiketoiminnan lisäksi korkea ja monipuolinen osaaminen, asiakaslähtöisyys, tinkimätön laatu, kehittyneet työskentelytavat ja yhteiskuntavastuullisuus.

Vuoden 2023 LVI-suunnittelijaksi valittiin Sitowisen Emil Nystedt. Unidrain ja Suomen LVI-liitto palkitsevat työssään ansioituneen, ennakkoluulottomasti uudennlaisia ratkaisuja ehdottavan ja kokeilevan LVI-suunnittelijan.

Hyvät asiakastutkimuksen tulokset kertovat asiakkaisten arvostavan Talo-liiketoiminta-alueen asiantuntemusta, palvelualltiutta ja luotettavuutta sekä erityisesti kattavaa palveluntarjontaa ja siihen sisältyvää erityisosaamista.

Talonrakennusalan kehitysoikka on näkyntä asiantuntijapalveluiden monipuolistumisessa ja digitalisaation asteessa. Tämä on tuonut kehitysaskela myös innovaatiotoiminnan saralla. Kehitystä tukee asiantuntijoiden monipuolinen osaamistausta ja laajat urakehitysmahdollisuudet niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin. Sitowisellä on työstetty osana innovaatioputkea korjausvelkatyökäluu ja alustavaa vuokralaismuutosten hiilijalanjälkilaskentaa. Pilotoinneilla haetaan uusia työkaluja vastaamaan laajempaan kestäväen tulevaisuuden rakentamiseen.

## CASE: TALO



## Pilottina alustava hiilijalanjälkilaskenta LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon vuokralaismuutostöihin

Yhdessä Vastuu Groupin ja LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon kanssa saimme pilotoitua alustavaa hiilijalanjälkilaskentaa LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon toteuttamiin vuokralaismuutostöihin. Vuokralaismuutostyö lähtee liikkeelle, kun vuokranantaja löytää uuden vuokralaisen ja lähdetään selvittämään, kuinka tila soveltuu uuden käyttäjän tarpeisiin. Vuokralaismuutostöitä ei usein ole vielä suunniteltu vuokraus-tilanteen yhteydessä, mutta LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon toiveena oli, että vuokralaiselle pysyttäisiin jo vuokraus-tilanteessa esittämään arvio kohteessa tehtävien muutosten ja eri toteutusvaihtoehtojen hiilijalanjäljestä. Pilotoinnin työpajoissa lähdimme selvittämään kustannusten lisäksi muutoksille hiilijalanjälkilaskentaa.

Laskentaa teimme Excel pohjaisesti. Pullonkaulaksi pilotissamme osoittautui puutteet päästötietokannassa, josta puuttuu vielä runsaasti päästöarvoja eri rakennusmateriaalien ja rakennusosien osalta. Eri valmistajien tuotteilla on erilaiset CO<sub>2</sub> päästöarvot. Esimerkiksi silläkin on suuri merkitys, kuinka kaukaa tuote toimitetaan ja otetaanko tuotteen koko elinkaari huomioon.

*” Vuokralaismuutostöiden laajuudet ja käytettävät materiaalit voivat vaihdella hankkeiden välillä suurestikin. Halusimme pilotin tuloksena vakiomuotoista hiilijalanjälkitietoa, joka on joustavasti ja kätevästi laskettavissa toteuttamillamme hankkeille ja erilaisille hanketyypeille. Tällöin voimme havainnollistaa eri kokoisten muutostöiden päästövaikutuksia asiakkaillemme jo niiden suunnitteluvaiheessa, kertoo*

LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon kiinteistöpäällikkö **Joonas Vuonio**.

Päästölaskenta rajattiin tarvittavien rakennusmateriaalien tuotevaiheen päästöihin. Laskennan automatisointia pilotoitiin prototyypillä, jossa muutostöiden tyyppilisen määräluettelon rakennusmateriaalit yhdistettiin niitä vastaaviin, kansallisesta päästötietokannasta löytyviin päästökertoimiin. Hankekohtaisen päästödatan toimme Sitowisen Louhi-palvelun Power BI -alustalle, jossa sitä voitiin visualisoida ja ryhmitellä.

Pilotissa kehitetty työkalu on tarkoitettu ensisijaisesti Sitowisen ja

LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon väliin yhteistyöprojekteihin ja hankkeesta syntynyt raportti on ainoastaan tutkimus- ja kehityshankkeeseen osallistuneiden organisaatioiden käytettävissä.



### Vastuullisin

*” Työkalun avulla saadaan vuokralaismuutostöissä kustannuksien lisäksi tuotua ilmi hiilijalanjälkilaskenta ja sitä kautta mahdollisesti vähennettyä tarpeettomia muutostöitä ja pienennettyä hiilijalanjälkeä.*

**Juuso Sundberg**,  
projektipäällikkö, Sitowise

## CASE: TALO



## Rakeneratkaisujen toimivuutta tulevaisuuden oloissa

Ympäristöministeriön Vähähiilisen rakennetun ympäristön ohjelmaan toteutimme Asuinkerrostalojen rakenteiden rakennusfysikaalinen ja energiatehokas toimivuus tulevaisuuden ilmastossa -hankkeen, jossa tuloksena syntyi rakennetyyppikirjasto rakennesuunnittelun alalle ilmastomuutokseen sopeutumiseen.

Ilmastomuutokseen sopeutumisella tarkoitetaan rakenteiden toimivuutta lämpö- ja kosteusteknisesti tulevaisuuden ympäristössä, kun olosuhteet rakenteille muuttuvat epäedulliseksi.

Työstimme laskentapohjan hiilijalanjäljen arviointiin sekä rakennetyyppien päästöjen vertailuun sekä rakennusfysikaalisesti tulevaisuuden ilmastossa toimiviksi todettujen rakennetyyppien kirjaston, joiden hiilijalanjälki tunnetaan.

Työssämme oli tarkoitus tutkia nykyisiä vakioratkaisuja tulevaisuuden ilmastossa rakennusfysiikan laskentaohjelmilla.

Hankkeen lopputuotoksena saimme kosteus- ja lämpöteknisesti toimivien liittymädetaljen ja rakennetyyppien kirjaston. Tämän kirjaston rakennetyypit

sisällytettiin hankkeessa toteutettuun hiilijalanjälkilaskentapohjaan, jolloin myös hiilijalanjälki rakennetyypeille tunnetaan. Tämän lisäksi laskentapohjan avulla voimme arvioida rakennuksen hiilijalanjälkeä syötetyillä tiedoilla.

*Erinomainen hanke, josta saadaan selvää konkreettista hyötyä rakennesuunnitteluun ja jossa tunnustetaan myös jo muuttuneen ilmaston vaikutukset rakennuksille, iloitsee*

**Maija Stenvall**  
ympäristöministeriöstä.

Hanke sai tukirahoituksen ympäristöministeriön Vähähiilisen rakennetun ympäristön ohjelmasta. Vähähiilisen rakennetun ympäristön ohjelma toteuttaa Suomen kestävä kasvun ohjelmaa, joka on osa EU:n elpymisvälinettä (Recovery and Resilience Facility, RRF). Ohjelman tavoitteena on ilmastomuutoksen hillintä ja siihen sopeutuminen sekä vähähiilisten ratkaisujen löytäminen ja käyttöönotto rakennetussa ympäristössä.



### Tehokkain

*Julkaistavan rakennetyyppien kirjaston avulla tavallisen suunnittelijan ei tarvitse erikseen miettiä toimiiko esimerkiksi asiakkaan ehdottama eristys, vaan asia on tutkittu taustalla. Työt helpottuvat ja tehokkuutta saadaan lisää, kun tutkittua dataa löytyy valmiina.*

**Antti Kärkäs,**  
rakennesuunnittelija, Sitowise



### Innovatiivisin

*Vuoden 2025 alussa voimaan astuva rakentamislaki edellyttää, että rakentamista tehdään entistä vähähiilisemmin. Ilmastomuutokseen pitää myös sopeutua ja ensimmäisiä askelia kohti paremman kuormituksen kestäviä rakeneratkaisuja on otettava hyvissä ajoin. Hankkeen avulla saadaan tuotua päästöjen analysointia jollain tasolla rakennesuunnitteluun.*

**Rasmus Törrönen,**  
rakennesuunnittelija, Sitowise

# Liiketoiminta-alue: Infra

## Kasvua energiasektorilla ja tuulivoimahankkeissa

Infra-liiketoiminta-alueen palvelut kattavat laajasti kaupunkikehityksen, koko infrastruktuurin ja ympäristömme tarpeet aina kaupunkien erilaisista tarpeista, niiden yhdistävistä väylistä niin ihmisten, tavaroiden kuin bittien kuljettamiseksi sekä teollisuuden alueiden suunnitteluun ja selvityksiin. Kaupungistuminen tukee erityisesti kuntien ja kaupunkien investointitarvetta, ja liiketoiminta-alueen merkittävin tilaajasegmentti onkin julkisen sektorin asiakkaat, jotka tuovat lähes 70 % liiketoiminta-alueen liikevaihdosta. Palveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

- Infrastruktuuri
- Liikenne ja liikkuminen
- Kaupunkikehitys
- Ympäristö ja vesi
- Infrarakennuttaminen

Infra-liiketoiminta-alueen liikevaihto kasvoi 9 % vuonna 2023 ja oli 65,6 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli noin 31 %.

*Kaiken on mahdollistanut osaava ja motivoitunut henkilöstö.*



### Liiketoiminnan vastuullisuusmittari

Infra liiketoiminnan suunnittelu- ja muilla projekteilla on suuri merkitys kaupunkien ja yhteiskunnan kestävytyteen ja toimivuuteen.

Asiakasprojektien vastuullisuustavoitteiden asettamista seurataan Sitowisen vastuullisuustyökalun avulla. Sen mukaan vastuullisuustavoitteita määriteltiin noin 93 %:ssa (2022: 86 %) liiketoiminta-alueen vuoden 2023 aikana alkaneista projekteista.

Eniten edistettiin YK:n kestävä kehityksen tavoitetta "Kestävät kaupungit ja yhteisöt", jonka edistämiseksi toimenpiteitä oli asettanut 59 % projekteista.

## Raide-Jokeri-hanke on saanut rakennusalan kolme merkittävää palkintoa.

### Tulevaisuuden näkymät



*Julkisen sektorin säästötoimet näkyvät investointien vähenemisenä tai viivästymisenä. Valtion hallitusneuvotteluissa sovitut lisärahat infraan eivät ole konkretisoituneet hankkeiksi ja odotamme niiden vaikutusten näkyvän 2024 vuoden loppupuolella. Puhtaan siirtymän puolella on ollut ilahduttavan aktiivista toimintaa ja vaikka varsinaisia investointipäätöksiä ei ole tehty, niin hankkeiden esisuunnittelu ja luvitus työllistävät meitä ja koko alaa. Olemme kasvattaneet kyvykkyyksiämme ja laajentaneet palvelutarjontaamme niissä palveluissa, joiden markkinat edelleen kasvavat.*

**Jannis Mikkola,**  
liiketoimintajohtaja, Infra

Infra-liiketoiminta-alue onnistui pitämään tilauskantansa vuoden 2023 aikana vahvalla tasolla, vaikka yleisesti infrassa ei juuri niin sanottuja megahankkeita käynnistynyt. Tähän vaikuttivat onnistumiset tarjoustoiminnassa sekä töiden saanti laajasta puitesopimusverkostosta. Kaiken on mahdollistanut osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Vuoden aikana markkinassa on tapahtunut edellisvuosien jatkumona häiriöitä ja muutoksia. Kustannusten kasvu sekä asuntomarkkinoiden hiljentyminen ovat myös osaltaan haastaneet infraliiketoiminta-alueen asiakkaita ja markkinoita. Suorat vaikutukset vuoden 2023 osalta ovat kuitenkin jääneet vähäisiksi infrahankkeiden osalta.

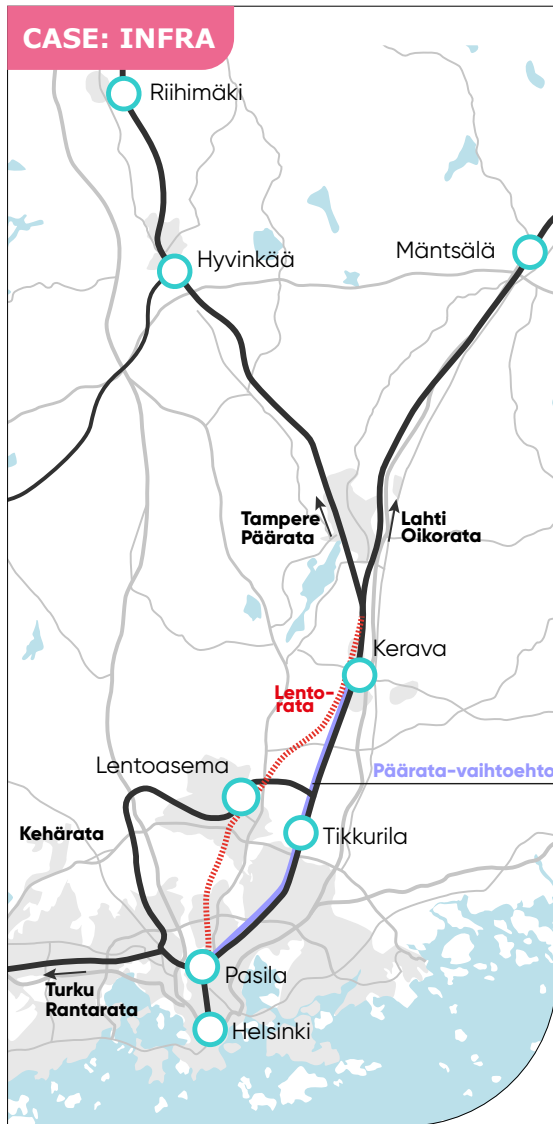
Vuotta 2023 on leimannut energiasektorin ja erityisesti tuulivoimahankeiden kasvu. Esimerkkinä tästä edellisvuoden tapaan tuulivoiman ympäristöselvitykset ovat meillä lisääntyneet merkittävästi ja työllistäneet lukuisia osaajiamme ja mahdollistaneet huomattavan kasvun tällä sektorilla.

Valtiosektorin infrainvestoinnit ovat olleet laskusuunnassa ja painopistekin siirtynyt selkeästi kohti ratahankkeita. Olemme vastanneet tähän muun muassa muuntokouluttamalla osaajiamme ratasuunnittelun pariin. Myös turvallisuuden ja huoltovarmuuteen liittyvät hankkeet ovat maailmantilanteesta johtuen lisääntyneet.

Osaamista on kasvattanut myös Infrasuunnittelu Oy:n osto osaksi Sitowiseä toukokuussa 2023. Yhdessä Sitowise ja Infrasuunnittelu tuottavat kattavaa osaamista tie-, katu- ja aluesuunnitteluun. Kaupan myötä Sitowisen Infra-liiketoiminta-alue vahvistui myös teollisuuspuolen osaajilla.

Ympäristö ja vastuullisuuspalvelujen kysynnän kasvaessa olemme vastanneet edelleen monipuolistamalla osaamistamme hankkimalla Positive Impact Oy:n sekä julkaisemalla Ahlman Group Oy:n oston. Jälkimmäinen kauppa vahvistettiin tammi-kuussa 2024.

Kuuden vuoden suunnittelun ja rakentamisen jälkeen historiamme suurin projekti Raide-Jokeri valmistui 2023. Hankkeen onnistumisesta kertoo sen valmistuminen aikatauluun nopeammin ja pienemmin kustannuksin. Tämä on myös huomattu ja hanke on saanut rakennusalan kolme merkittävää palkintoa. Allianssihankeena toteutettu projekti palkittiin vuoden 2023 loppupuolella useilla alan merkittävillä palkinnoilla, kuten Maarakennuspäivillä Iso Tömpä -palkinnolla, Projektipäivillä Vuoden Projekti -palkintolla ja RIL-Summitissa RIL-palkinnolla.



### Vastuullisin

Lentoradasta on laadittu monia selvityksiä vuosien aikana, mutta nyt on tutkittu mitä radan rakentaminen tarkoittaisi sekä teknisesti että ympäristön näkökulmasta. Samalla on tarkennettu hankkeen kustannusarviota. Työssä on tuotu esiin keinoja rakentamisen ilmastovaikutusten lieventämiseen sekä maa-ainesten kiertotalouden edistämiseen.

**Pia Niemi,**  
projektipäällikkö, Sitowise

## Lentorata tuo suoran kaukojunayhteyden lentoasemalle

Toteutimme suunnitteilla olevaan Lento-rataan esiselvityksen ja sen pohjalta ympäristövaikutusten arviointimenetelyn. Työ käsitti ympäristövaikutusten arvioinnin Lentoradasta ja sen vaihtoehdosta, lisäraiteen rakentamisesta pääradalle välille Käpylä–Kerava.

Lentorata on suunnitteilla oleva 30 kilometrin pituinen ratayhteys, joka kulkee Pasilasta Helsinki–Vantaan lentoaseman kautta Keravan pohjoispuolelle Kytömaalle. Radasta noin 28 kilometriä sijoittuu tunneliin. Radalta on yhteydet sekä pääradalle pohjoiseen että Lahden oikoradalle.

Lentoradasta on aiemmin laadittu monia eri selvityksiä, mutta nyt

tehdystä esiselvityksessä tutkittiin linjauksen lisäksi ensimmäistä kertaa muun muassa tunnelin tarvitsemien pystykuilujen ja ajotunneleiden sijaintia. Esiselvityksessä määriteltiin kaksiraiteisen radan likimääräinen sijainti ja tilantarve, tekniset ja liikenteelliset perusratkaisut, maanpintarakenteiden sijainti sekä suhde ympäröivään maankäyttöön.

YVA-selostuksessa esitimme arvion hankkeen todennäköisesti merkittävistä ympäristövaikutuksista sekä toimia haitallisten vaikutusten välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Lentorata-hankkeen kokonaistavoitteena on vapauttaa pääradan kapa-

siteettia ja vähentää häiriöherkkyyttä Helsingin seudun liikennöinnissä sekä maan laajuisesti, lyhentää matka-aikoja Helsinki-Vantaan lentoasemalle sekä edistää kulkutapamuutosta ajoneuvoliikenteestä raideliikenteeseen.

Esiselvitys ja ympäristövaikutusten arviointi laadittiin Suomi-rata Oy:n toimeksiannosta ja alikonsulttinamme toimi Ramboll Finland Oy.



## CASE: INFRA



## Yhteisenä tavoitteena ymmärrys hiilikädenjäljen laskennasta

Olimme tuottamassa julkishallinnon yhteishankintayksikkö Hanselille hanketta, jossa pilottilaskentojen kautta selvitetään Hanselin hiilikädenjälkeä. Tavoitteena oli laatia selkeä ja tiivis kokonaisuus hiilikädenjälkkonseptista, kriteereistä ja mahdollisista epävarmuuksista sekä hiilikädenjäljen laskennasta ja sovellettavuudesta.

Hiilikädenjälki kuvaa positiivista ilmastovaikutusta, mikä syntyy asiakkaan käyttäessä yrityksen ilmastomyön-teistä tuotetta tai palvelua. Hiilikädenjälki tarkoittaa muiden toimijoiden hiilijalanjäljen pienentämistä. Se ei siis ole ilmastomyön-teistä tuotetta tai palvelua tarjoavalle yritykselle kohdistuvaa päästövähennystä, jolloin sitä ei voi suoraan vähentää yrityksen päästöistä.

Hiilikädenjälki saavutetaan vertaamalla tuotteen tai palvelun ns. baseli-ne-jalanjälkeä tarjottuun ratkaisuun. Hanselin tapauksessa esimerkkilasken-nat laadittiin vuonna 2022 Hanselin kilpailuttamille aurinkovoimaloille ja uusiutuvan polttoöljyn käytölle. Lisäksi varmensimme Hanselin laatiman las-kennan sähkön alkuperätakuilla saavu-tetusta hiilikädenjäljestä.

*Meiltä on tiedusteltu, olemmeko pohtineet Hanselin hiilikädenjälki-vaikutusta. Lähdimme itse laskemaan sähkösopimuksen hiilikädenjälkeä, mutta halusimme myös ulkopuolista näkemystä asiaan, sillä olimme hieman epävarmoja laskentaperiaatteista, sanoo*

Hanselin kategoriapäällikkö  
**Pasi Tainio.**

Laskennat valikoituivat sen perusteella, että niiden koettiin olevan selkeitä hiilikädenjälkeä aiheuttavia tekijöitä, joista on hyvä lähteä liikkeelle. Aurinkovoimaloiden oletetaan korvaavan Suomen keskimääräistä sähkön-tuotantoa ja uusiutuvan polttoöljyn kevyttä polttoöljyä. Laskennassa otettiin huomioon sekä epäsuorat että suorat päästöt.

Saadut tulokset osoittavat, että aurinkovoimalat, uusiutuva polttoöljy ja alkuperätakuut edistävät omalta osaltaan uusiutuvan energian käyttöä, ja aiheuttavat näin ollen hiilikädenjälkeä. Hanselin asiakkaisiin kohdistuu potentiaalisia päästövähennysvaikutuksia, kun he hyödyntävät Hanselin tarjoamia yhteishankintasopimuksia. Esimerkiksi aurinkovoimalaskennassa, olettaen että kaikki vuonna 2022 kilpailutetut voi-malat asennetaan myös saman vuoden aikana, potentiaalinen hiilikädenjälki säästäisi saman verran päästöjä vuo-dessa kuin noin 580 tuhannen kilometrin autoilu aiheuttaisi niitä.

Hansel pystyy hyödyntämään esi-merkkilaskentoja omassa kehitystyös-sään sekä ilmastotyöstään viestiessään. Kädenjäljen tarkoituksena on kannustaa tekemään päästöjä vähentäviä toimen-piteitä, jotka lähes poikkeuksetta vaati-vat monen toimijan yhteistyötä.



### Vastuullisin

*Ymmärrys hiilikädenjäljestä lisääntyi sekä Sitowisellä, että asiakkaalla. Hankkeen avulla tunnistettiin, että monet toimijat ovat mukana mahdollistamassa positiivisia ilmastovaikutuksia. Tämä lisää varmasti pohdintaa, mikä kaikki oma toiminta aiheuttaa hiilikädenjälkeä ja miten myönteisiä vaikutuksia aiheuttavia toimia voisi lisätä. Hankkeen avulla ilmastomyön-teiset toimet ovat myös mahdollisesti helpommin tunnistettavissa.*

**Sanni Mallat,**  
LCA-asiantuntija, Sitowise



### Innovatiivisin

*Hankkeesta saatujen avulla konkretisoitui toimijoiden yhteistyön merkitys. Kaikkien toimijoiden panosta tarvitaan ilmastotavoitteiden saavuttamiseen. Inspiroivaa on, että pienikin panos ilmaston eteen voi olla kokonaisuuden kannalta todella merkittävässä roolissa.*

**Milla Lehikoinen,**  
LCA-asiantuntija, Sitowise

# Liiketoiminta-alue: Digitaaliset ratkaisut

## Tilaukannasta yhä suurempi osuus pitkäkestoisia projekteja ja SaaS-liiketoimintaa

Digitaaliset ratkaisut (Digi) -liiketoiminta-alue keskittyy rakennetun ympäristön, metsäsektorin ja liikkumisen älykkäisiin digiratkaisuihin, vahvaan paikkatieto-osaamiseen sekä näitä tukeviin asiantuntijapalveluihin. Palveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

- Asiakaslähtöinen ohjelmistokehitys: liiketoiminta- ja palvelumuotoilu, kehitys, ylläpito
- SaaS- ja tuoteratkaisut: Louhi, Routa, Foresta, LeafPoint, Smart analytics services & maps
- Asiantuntijapalvelut ja strateginen konsultointi, painopisteinä älykkäät kaupungit, digitaalinen murros infrastruktuurin, liikenteen ja logistiikan aloilla, uusiutuva energia sekä tiedolla johtaminen ja digitaalinen kaksonen.

Digi-liiketoiminta-alueen liikevaihto kasvoi 35 % vuonna 2023 ja oli 30,0 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli 14 %.

*Digi-liiketoiminta-alueella onnistuttiin säilyttämään vahva kannattavuus.*



### Liiketoiminnan vastuullisuusmittari

Vastuullisuustavoitteita määriteltiin vastuullisuustyökalun avulla noin 75 %:iin (2022: 50 %) liiketoiminta-alueella vuoden 2023 aikana alkaneista projekteista.

Eniten edistettiin YK:n kestävä kehityksen tavoitetta "Kestävät kaupungit ja yhteisöt", jonka edistämiseksi toimenpiteitä oli asettanut 68 % projekteista.

## Kasvumahdollisuuksia nähdään tuoteliiketoiminnassa, energiasektorilla sekä kuntakentän digitalisaatiokehityksessä.

### Tulevaisuuden näkymät



”Odotamme ensimmäisen vuosipuoliskon jatkuvan haastavana erityisesti yksityisellä sektorilla. Kilpailu parhaista hankkeista jatkuu kovana ja näemme uusia, nälkäisiä kilpailijoita myös julkisen sektorin tarjouskilpailuissa. Markkinarakomme, GIS-tekniikan ja -kyvykkyyksien kysyntä näyttää kuitenkin jatkuvan, ja odotamme pystyvämme jatkossakin voittamaan valikoivasti ja hyvällä kannattavuudella.

Myös SaaS-tuotteiden kasvu jatkuu ja rakennettua ympäristöä koskevan lainsäädännön ja tietojärjestelmien nopea kehitys lisää kuntien ja valtion kysyntää. Suuri ja uskollinen asiakaskuntamme tarjoaa mahdollisuuksia konsultointiin ja ohjelmistokehitykseen, ja olemme pystyneet nostamaan hintojamme kustannusinflaation hillitsemiseksi haastavasta markkinatilanteesta huolimatta.

**Anna Wäck,**  
liiketoimintajohtaja, Digi

Digitaaliset ratkaisut -liiketoiminta-alueen vuoden 2023 vahvaan orgaaniseen kasvuun (14,5 %) vaikuttivat keskihinnan ja laskutusasteen vahva kehitys suhteessa vertailukauteen sekä tuoteliiketoiminnan tasaisen vahva kasvu. Liikevaihdon kasvuun vaikutti merkittävästi myös kesäkuussa 2022 tehty yrityskauppa, jossa ostettiin paikkatieto-, metsä- ja luonnonvara-alan SaaS-ratkaisujen edelläkävijä Bitcomp Oy. Bitcompin LeafPoint SaaS-ratkaisun liikevaihto kasvoi voimakkaasti vuonna 2023 ja käyttöönnotot nykyasiakkailla saatiin vietyä suunnitelman mukaan läpi – viimeiset syksyllä 2023.

Lisäksi Digi-liiketoiminta-alueella tehtiin järjestelmällistä työtä kannattavuuden parantamiseksi: tuotantokustannusten nousun huomioiminen hinnoittelussa ja kustannusten hallinta, laskutusasteen parantaminen sekä tuoteportfolion selkeyttäminen.

Alkuvuoden suotuisa markkinatilanne kääntyi toiselle vuosipuoliskalle tultaessa. Digi-liiketoiminta-alueella onnistuttiin säilyttämään vahva kannattavuus haastavasta markkinatilanteesta huolimatta.

Ratkaisevassa asemassa olivat ”balanced & resilient business mix”, eli tilauskannasta yhä suurempi osuus liittyi pitkäkestoiisiin projekteihin sekä SaaS-liiketoimintaan, jotka kannattelevat suhdanteiden yli.

Tuoteliiketoiminnan puolella sekä energia-alalla nähtiin mahdollisuudet luoda uutta markkinaa ja kasvua tukivat myös panostukset myyntiin ja asiakastyöhön, mukaan lukien uusi myynnin organisaatio ja sen toimintamalli.

Markkinatilanne tulee jatkumaan haastavana, mikä vaikuttaa erityisesti yksityisen sektorin ohjelmistohankintoihin. Kasvumahdollisuuksia nähdään tuoteliiketoiminnassa, energiasektorilla sekä erityisesti kuntakentän digitalisaatiokehityksessä.

Vuoden 2023 isoimpia projekteja ovat olleet muun muassa rakennetun ympäristön tietojärjestelmä Ryhti, Ruokaviraston pitkäaikainen IACS-projekti ja tuoreempi Vipu-mobiili sovellus sekä Väyläviraston Ratatietojärjestelmien operaattori ja laatukonsultointi.

IT-markkinatilanteen muutos on näkynyt vahvasti myös rekrytoinnissa. Rekrytointimarkkina on pirstunut ja osaajia on paremmin saatavilla. Vauhdikas palkkainflaatio on taittumassa. Työntajamielikuvatyötä on selkeästi lisätty kuluneen vuoden aikana ja digiläisten uratarinat ovat saaneet mukavasti näkyvyyttä.

Vuonna 2023 lanseerattiin yhteistyö The Smart City Labin kanssa ”AI Session päivä digiläisille” ja tästä toivotaan muodostuvan vuotuinen teemapäivä, jolla saadaan kirjoitettua innovaatiokulttuuria ja jakaa tietoa tärkeistä teemoista.

## CASE: DIGI



## LeafPoint-järjestelmä pitää Suomen metsistä huolta

Suomen Metsähoitoyhdistys päätti syksyllä 2021 ottaa LeafPointin uudeksi toiminnanohjausjärjestelmäkseen. Tästä meillä lähti käyntiin mittava käyttöönottoprosessi 56 metsähoitoyhdistyksen kanssa ja prosessi saatiin päätökseen vuoden 2023 lopulla.

LeafPoint on toiminnanohjausjärjestelmä, joka kattaa metsänhoitoyhdistyksien koko toiminnan ja metsänomistajille tarjottavat palvelut. LeafPointin avulla Metsähoitoyhdistys pystyy tehostamaan toimihenkilötyötä ja parantamaan asiakkaiden palvelukemusta ilman mittavia tuotekehitysinvestointeja.

LeafPointin kehitys yhteistyössä metsähoitoyhdistysten kanssa sekä satelliittiaineistot ja tekoäly, takaavat järjestelmän ylivoimaisen käytettävyyden ja tuottavuuden.

*Viime vuosien aikana Sitowise on osoittautunut erinomaiseksi kumppaniksi Metsähoitoyhdistyksille. He ymmärtävät tarpeitamme ja kuinka heidän teknologiset ratkaisunsa palvelevat tarpeitamme.*

*Uskomme, että Sitowise pystyy innovatiivisuutensa ansiosta tarjoamaan meille kilpailuetua pitkälle tulevaisuuteen, sanoo*

Metsähoitoyhdistysten Palvelu MHYP Oy:n toimitusjohtaja  
**Jouni Tiainen.**

LeafPoint-järjestelmä pitää Suomen metsistä huolta ja kehityksessä olevan monimuotoisuusindeksin avulla erilaisilla arvopohjilla olevat metsänhoitajat pystyvät lisäämään monimuotoisuutta ja hoitamaan metsää erilaisten tavoitteiden kautta. Lisäksi riskejä voidaan seurata metsänterveydentilan, ilmastomuutoksen ja erilaiset tuohyönteisten osalta.



### Innovatiivisin

*Olemme edelläkävijä satelliittidatan ja tekoälyn hyödyntämisessä metsäomaisuuden hoidossa ja älykkään datan ja toimintojen yhdistämisessä osaksi liiketoimintaprosesseja.*

**Tapani Stjernval,**  
Business Segment Director, Sitowise

## CASE: DIGI

**Vastuullisin**

// Tulevaisuudessa meillä on uusiutuvaa energiaa ja siihen pääsemiseksi tarvitaan vihreän teollisuuden käyttöönottoa, johon osaltaan tämä työ auttaa. Kokonaiskuvan hahmottamisella ja merellisten toimijoiden kokonaisoptimoinnilla päästään tavoitteeseen mahdollisimman pienillä haitoilla.

**Iida-Maria Seppä,**  
vanhempi asiantuntija, Sitowise

## Kokonaiskuva merituulivoiman tilanne- ja kehityskuvasta

Toteuttamassamme selvityksessä oli tavoitteena muodostaa kokonaiskuva merituulivoiman tilanne- ja kehityskuvasta. Merellisellä energiantuotannolla ja erityisesti merituulivoimalla on suuri merkitys vihreän siirtymän ja ilmastotavoitteiden saavuttamisen kannalta. Merituulivoimakapasiteetin rakentamisella on kuitenkin merkittäviä vaikutuksia useille eri toimialoille ja toiminnoille.

// *Ympäristöministeriö on tunnistanut merialuesuunnittelun tarpeen tarkastella merituulivoiman ja muun merellisen energiantuotannon kokonaiskuvaa. Sitowise toteuttaa meille selvityksen merituulivoiman tilanne- ja kehityskuvasta, jonka avulla voimme lähteä laatimaan Suomen merialuesuunnitelmaa ja rakentamaan kestävää merellistä käyttöä, kertoo*  
neuvotteleva virkamies  
**Tiina Tihlman.**

Selvityksemme pohjaksi luotiin kehityskuvat, miltä Suomen merituulivoima voisi näyttää vuosina 2035, 2040 ja 2050. Tämän pohjalta lähdimme

työstämään hahmotelmaa merituulivoiman vaikutuksista merellisille toimialoille kuten satamille, meriliikenteelle, meriteollisuudelle, kalastukselle ja kalataloudelle, merenalaisille kaivannaisille ja saaristoalueiden virkistykseen kuten veneilyyn. Tarkastelumme kohteena oli koko Suomen merialue sisältäen Ahvenanmaan. Projektissa kuvattiin Suomen merellisen energiantuotannon ja muiden tarkasteltavien merellisten toimialojen nykytilaa, merituulivoima-alan kehittämisenäkymiä sekä uusiutuvan energian kysyntäskenaarioita ja siirtoverkkojen kehittämistarpeita.

Selvityksen taustalla on tunnistettu, että ympäristö ja luonto ovat osa kokonaiskuvaa, mutta eivät keskiössä tämän projektin tarkastelussa. Tarkoituksenamme oli keskittyä toimialaan ja tätä kautta pyrittiin löytämään keskeiset synergiat ja ratkaisuja vaativat konfliktit. Tunnistimme, että merialueelle rakennettaessa on monia yhteen sovitettavia osa-alueita sekä haittavaikutuksia. Samalla oli nähtävissä isoja talous- ja työllisyysvaikutuksia sekä huomioita myös turvallisuuteen ja huoltovarmuuteen.

Kaikista työvaiheista keräsimme

tai muodostimme paikkatietoaineistoa, jonka avulla voidaan havainnollistaa ja analysoida eri kehityskulkujen ajallisia ja tilallisia vaikutuksia ja riippuvuuksia. Paikkatietoaineistoja hyödynnetään myös jatkossa merialuesuunnittelussa.

Selvityksen toisena isona tavoitteenamme oli kerätä karttapalvelua merisuunnittelun tueksi. Keräämällä aineistoja (paikkatieto- ja karttapalvelu) ja viemällä ne merialuesuunnittelun ArcGIS Online -palveluun, saimme niistä tuotettua kaikille avoimen, korkealaatuisen karttapalvelun. ArcGIS Online -palvelussa eri toimialojen, kuten esimerkiksi meriliikenteen, satamien, matkailun, meriluonnon ja siirtoverkkojen nykytila ja kehityskuvat ajallisine ulottuvuuksineen on esitetty visuaalisessa muodossa.

Sitowiseltä meillä mukana ollut työryhmä oli laaja ja poikkitieteellistä yhteistyötä tehtiin liiketoiminta-alueiden välillä.

# Liiketoiminta-alue: Ruotsi

## Yhdistymisten kautta vakaa perusta ja keskittyminen myyntivetoiseen liiketoimintaan

Vuoden 2023 keskeisinä tavoitteina Ruotsissa oli yhdistää jäljellä olevat juridiset yksiköt ja luoda vahvempi organisaatio nopeam-  
paa kasvua varten. Vaikka Ruotsissa oli kasvun osalta välivuosi,  
vuonna 2023 toteutetut toimenpiteet yhtenäisen Sitowisen  
rakentamiseksi vahvistavat tulevia kasvumahdollisuuksiamme  
Ruotsissa selvästi.

### Kuudesta juridisesta yhtiöstä kahteen

Vuoden 2023 aikana Sitowisen Ruotsin liiketoiminta eteni mer-  
kittävästi Ruotsin toimintojen integroinnissa ja konsolidoinnissa  
Sitowise Sverige AB:n alle. Lokakuussa Ruotsin liiketoiminta-alue  
saatoi päätökseen neljän tytäryhtiön – Mavaconin, E60:n, Convia  
Ingenjörbyrå ja Convia Infrastrukturen – yhdistämisen ja  
pienensi juridisten yksiköiden määrää kuudesta kahteen. Samalla  
ostettuja liiketoimintoja siirrettiin yhteisiin toimistoihin Tukhol-  
massa ja Falunissa. Nämä fuusiot luovat maaperää tiiviimmälle  
yhteistyölle sekä yhtenäisen ja selkeän alustan tulevalle kehityk-  
selle ja synergioiden löytämiselle niin kustannus- että tuottopuo-  
lella. Ruotsin liiketoimintaan kuuluvat digitaaliset ratkaisut jatkavat  
toistaiseksi omana kokonaisuutenaan Infracontrol AB:n alla.

### Sitowise-brändiä vahvistettiin Ruotsissa

Toinen vuonna 2023 saavutettu tärkeä virstanpylväs oli kaikkien  
palveluiden yhdistäminen Sitowise-brändin alle. Tämä on vaikut-  
tanut merkittävästi brändin tunnettuuteen, joka on välttämätön  
jatkuvalle kasvulle keskeisenä toimijana Ruotsin markkinoilla.

Sitowisen palvelutarjonta soveltuu hyvin Ruotsin markkinoille  
ja antaa mahdollisuuden vastata uusiin asiakastarpeisiin. Sekä  
palvelutarjonta että Sitowisen markkina-asema Ruotsissa ovat  
kehittyneet orgaanisesti vuoden aikana ja kattavat nyt:

- Rakennesuunnittelu
- Talotekniikka, rakennusten ja kiinteistöjen suunnittelu ja konsultointi
- Energiatohokkuus rakennuksissa ja niiden ympäristössä, mukaan lukien uusi sääntely
- Infra ja siihen liittyvä talotekniikka
- Geotekninen suunnittelu
- Yleishyödylliset palvelut
- Siltojen suunnittelu ja kunnossapito
- Digitaaliset ratkaisut

Sitowisen profiilia ja markkinaviestiä Ruotsissa on vahvistettu ja tarkennettu. Vuoden viimeisen neljänneksen aikana ulkoista viestintää tehostettiin pääelementeillä: keitä olemme ja mitä teemme – esittelemällä liiketoiminta-alueen osaamista, projekteja ja kulttuuria sekä kehittämisen avainviestejä perinteiseen ja sosiaaliseen mediaan.

Lisäksi Ruotsin liiketoiminta-alue päivitti ja laajensi johtamisjärjestelmää kattamaan koko liiketoiminnan sekä täyttämään ja säilyttämään ISO-sertifikaatit 9001, 14001 ja 45001.

### Kasvu jatkui markkinan pehmenemisestä huolimatta

Markkinaympäristön osittaisesta heikkenemisestä huolimatta Ruotsin liiketoiminta-alue on onnistunut säilyttämään strategisen orgaanisen kasvu-uransa ja sen henkilöstömäärä kasvoi (FTE) 5,5 % vuoteen 2022 verrattuna. Ruotsissa Sitowisen palveluksessa on tällä hetkellä yli 350 asiantuntijaa.

Kruunu/euro-kurssi vaikutti vuonna 2023 voimakkaasti Ruotsin toimintojen liikevaihtoon. Liikevaihto Ruotsin kruunuissa kasvoi 12 prosenttia, kun euromääräinen raportoitu liikevaihto nousi noin 4 prosenttia. Ruotsin liikevaihto oli 44,5 miljoonaa euroa, mikä

*Vuoden 2023 keskeisinä tavoitteina Ruotsissa oli yhdistää jäljellä olevat juridiset yksiköt ja luoda vahvempi organisaatio nopeampaa kasvua varten. Tämä saavutettiin lokakuussa.*

## Tulevaisuuden näkymät



// *Markkinaympäristömme on vaihteleva, mutta toimimme varsin suoruisilla segmenteillä ja altistumme vähemmän asuntomarkkinoiden hankalalle tilanteelle. Olemme pystyneet hyödyntämään markkinan tarjoamia mahdollisuuksia ja laskutusasteemme pysyi kohtuullisena. Orgaanisen kasvuin hidastuminen näkyi kuitenkin koko vuoden suorituksessamme.*

*Olemme onnistuneesti luoneet vahvan alustan ja brändin Sitowisen laajentumiselle Ruotsissa. Ja etenemme nyt hyvin painopisteen suuntaamisessa proaktiiviseen myyntiin, hinnoitteluun ja huolelliseen projektinhallintaan.*

**Jonas Larsson,**  
liiketoimintajohtaja, Ruotsi

vastasi noin 21 prosenttia koko konsernin liikevaihdosta vuonna 2023.

Liikevaihdon kasvusta noin kaksi kolmasosaa oli orgaanista ja loppu liittyi vuonna 2022 toteutettuihin Mavacon-, E60- ja Convia-yrityskauppoihin.

Ruotsin teknisen konsultoinnin markkinat muuttuivat suotuisista vuoden ensimmäisellä neljänneksellä kohtalaiseen hyväksi vuoden viimeisellä neljänneksellä. Hidastuminen alkoi keväällä ja kääntyi vastatuuleksi tietyillä segmenteillä myöhemmin vuonna 2023. Kesän jälkeen aiemmin ostettujen yritysten integraatiot vaativat merkittävästi paikallisen johdon huomiota ja lisäksi toimintaan vaikuttivat poikkeuksellisen korkeat sairauspoissaolot, lomat ja vanhempainvapaat, mikä hidasti kasvua merkittävästi. Loppuvuonna panostettiin erityisesti proaktiiviseen myyntiin, hinnoitteluun sekä täsmälliseen projektityöhön liiketoiminnan kehittämiseksi oikeaan suuntaan.

## Myynnin kehittäminen

Sitowisella on vahva asema valikoiduissa asiakassegmenteissä, ja vahva myyntityö on aina ollut osa suunnitelmaa luoda vakaata orgaanista kasvua Ruotsissa. Nykyisessä markkintilanteessa on yhä tärkeämpää panostaa oikeisiin markkinasegmentteihin. Siksi Ruotsin liiketoiminta-alue uudisti loppuvuonna myynnin rakennetta sisältäen myyntikoulutuksen ja asiakkuuksien hallinnan. Myyntiä myös yhdenmukaistettiin konsernin myynnin kehityshankkeiden mukaisesti. Näiden toimien myönteisten vaikutusten odotetaan näkyvän vuoden 2024 ensimmäisellä puoliskolla.

## Markkinanäkymät Ruotsissa: katse tulevaisuuteen

Vuonna 2023 asuinrakentaminen laski merkittävästi, kun rakennushankkeita aloitettiin 28 % vähemmän kuin vuonna 2022. Paikallisten asuntomarkkinoiden heikkenemisellä oli kuitenkin vain kohtalainen vaikutus Ruotsin liiketoimintaan, sillä Sitowisen paikallinen liiketoiminta on suuntautunut muille asiakassegmenteille. Markkinaa tukevat kuitenkin edelleen infrastruktuuri-, teollisuus- ja instituutiosektorit, joilla aloitettujen hankkeiden määrä kasvoi vuonna 2023.

Markkinaympäristön odotetaan pysyvän Ruotsissa ennallaan lähikuukausina. Vuoden 2024 alussa on ollut havaittavissa merkkejä markkinan lievästä pirstymisestä, kun aiemmin keskeytettyjä hankkeita on käynnistetty uudestaan ja tarjoukseen volyymit ja tarjousten koot ovat olleet noususuunnassa. Selkeämpi markkinoiden elpymisen edellyttäisi inflaation jatkuvaa hidastumista ja korkojen laskua, minkä vuoksi markkinoiden selkeän paranemisen ajoituksen ennustaminen on erittäin vaikeaa.

## CASE: RUOTSI



## Rakennetun kerrostalon ekologisen jalanjäljen minimoiminen materiaaleilla

/// *Terrassgårdenin* kerrostalo suunniteltiin orgaanisilla materiaaleilla ympäristövaikutusten minimoimiseksi. Tuloksena on esteettisesti miellyttävä kerrostalo, jota rakennetaan parhaillaan Råbylundin kaupunginosaan Skånen Lundissa. Tähän hankkeeseen olemme osallistuneet johtavana suunnittelijana. Tällä hetkellä olemme mukana suunnittelu- ja rakennuslain mukaisesti johtamassa ja valvomassa rakentamista.

Rakennuttaja Valdemar Lund Projekt ja pääurakoitsija Thage mahdollistivat yhteistyön arkkitehti **Johan Sennströmin** kanssa U:n muotoisen rakennuksen kehitys- ja tuotantovaiheessa, jossa on neljä kerrosta, 56 vuokralaisasuntoa ja niihin liittyvät terassit.

*Terrassgårdenissa* on viherkatto ja aurinkopaneelit, mutta suurin ilmasto-vaikutus tällaisissa kohteissa on rakennuksen rakenteella. Siksi rakenteessa

käytettiin CLT:tä eli ristiinliimattua puuta, jolla on pieni hiilijalanjälki.

Kattokasvihuone sekä rakennuksen yhteydessä olevat pienet viheralueet edistävät asukkaiden sosiaalista kanssakäymistä.

Tämä projekti haastoi meidät löytämään innovatiivisia ja teknisiä ratkaisuja ja opetti meille uusia tapoja rakentaa kestävästi.



### Vastuullisin

/// *Kestävään kehitykseen vahvasti keskittyvissä hankkeissa on painotettava merkittävästi myös yhteistyötä ja teknisten ratkaisujen valintaa. Siksi suunnitteluprosessi on toteutettu tiiviissä yhteistyössä urakoitsijan ja arkkitehdin välillä vision ja käytännöllisyyden tasapainon löytämiseksi. Tämä on ollut opettavainen matka meille kaikille.*

**Fredrik Lindén,**  
projektipäällikkö, Sitowise



## CASE: RUOTSI



## Suuren toimistorakennuksen modernisointi kiertotalouden toimintatavoin

// T.31 toimistorakennuksen peruskorjauksen tavoitteena oli toteuttaa se mahdollisimman kestäväällä tavalla. Tavoitteeseen pyrittiin pidentämällä rakennuksen rakenteiden elinkaarta sekä käyttämällä uusiomateriaaleja kellarista kattoterassille.

Tätä 1980-luvulta peräisin olevaa 29 500 m<sup>2</sup>:n tiilirakennusta Tukholman Tegelludsvägen 31:ssä modernisoidaan parhaillaan sisältä ja ulkoa, jotta se vastaisi nykypäivän standardeja.

Yhteistyössä arkkitehdin kanssa loimme asiakkaallemme, kiinteistönomistaja Areimille suuria sosiaalisia toimistotiloja, joissa on huomioitu erityisesti hyvinvoinnin näkökulmat.

Rakennesuunnittelupalvelumme tässä projektissa kattavat kaiken rakennusasiakirjojen ja tarkastusten toimittamisesta toimenpide-ehdotuksiin ja elinkaariarviointeihin.

Suurimpia toimenpiteitämme olivat

muun muassa kolmen suuren tuuletinhuoneen siirtäminen sekä betoni- ja tukirakennuksen käyttöiän pidentäminen noin 50 vuodella.

Kaikki seitsemän kerrosta on modernisoitu työntekijäystävällisiksi työtiloiksi. Lisätyn kattoterassin myötä laajennettiin myös hissiä.

Olemme ylpeitä siitä, että olemme edistäneet kiertotalouden toimintatapoja tässä projektissa. *Anna tekojesi puhua puolestaan* -periaatteen mukaisesti Areim on nostanut näkyville perusparannusurakassa hyödynnettyjä kierrätettyjä elementtejä, kuten altaita ja valaisimia viestiäkseen keinoista, joilla voimme säästää energiaa ja vähentää jättemääriä.



### Tehokkain

// Rakenteiden kuntoarviointien asiantuntemuksella, näytteenotto mukaan lukien, voimme virtaviivaistaa ja pidentää rakenteiden käyttöikä.

**Kristofer Andersson,**  
projektipäällikkö, Sitowise

## Kasvatamme seuraavan sukupolven asiantuntijoita

### CASE

### Sitowisellä myös harjoittelijat pääsevät tekemään työtä, jolla on tarkoitus

**NextGen** on Sitowisen harjoittelijaohjelma, joka on suunnattu eritaustaisille opiskelijoille ympäri Suomen. Harjoittelijaohjelmaan kuuluu työskentelyä aidoissa projekteissa sitowiseläisten ohjauksessa sekä työelämävalmennusta, joka auttaa opiskelijoita suuntaamaan osaamisensa kehittämistä rohkeasti haluamaansa suuntaan. NextGenissä osaaminen karttuu puolin ja toisin: tulevaisuuden tekijät kasvavat asiantuntijoiden saappaisiin ja sitowiseläiset konkarit saavan nauttia tuoreista näkemyksistä.

Sitowiseen tulee nextgeniläisiä niin kesätyön kuin opintoihin liittyvien harjoittelujaksojenkin merkeissä. Lisäksi yritys pyrkii tarjoamaan mahdollisimman monelle nextgeniläiselle mahdollisuuden jatkaa sitowiseläisenä tavalla tai toisella harjoittelujakson jälkeen. Vuoden 2023 aikana Sitowisessä oli yhteensä 37 NextGen-harjoittelijaa.

Tänä vuonna ohjelmaa kehitettiin parantamaan nextgeniläisten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tätä ratkottiin

esimerkiksi järjestämällä Espoon pääkonttorilla yhteinen päivä, jolloin kaikki Suomen harjoittelijat pääsivät tutustumaan toisiinsa ja muihin sitowiseläisiin sekä oppimaan ja pohtimaan omaa uraansa, työelämää ja Sitowisen tarjoamia mahdollisuuksia. Harjoittelijoille perustettiin myös yhteinen Teams-kanava, missä harjoittelijat eri puolilla organisaatiota ja Suomea pääsivät samojen aiheiden äärelle. Tänä vuonna NextGen-ohjelma oli valmiudessa palvelemaan englanniksi heitä, jotka eivät osaa sujuvaa suomen kieltä. Tänä vuonna kaikki harjoittelijat kuitenkin taisivat suomen kielen, joten toteutus oli suomeksi.

#### Anonyymejä kommentteja

##### NextGen-harjoittelijoilta:

*// Oli kiva, että pääsi heti ensimmäisestä päivästä lähtien oikeisiin asiakasprojekteihin mukaan. Sitowisellä on ollut lämmin vastaanotto ja olen tuntenut, että harjoittelijanakin kuulun työyhteisöön. Koen, että tämä*

*on erittäin iso asia, nimittäin aiemmissa työpaikoissa olen huomannut, että se ei ole aina mikään itsestäänselvyys.*

*// Olen viihtynyt erinomaisesti ja oppinut valtavasti! Harjoittelupaikkaa etsiessäni toivoin löytäväni paikan, johon voisin rakentaa itselleni uran, ja uskon sen myös löytäneeni.*

*// Harjoittelu kokonaisuudessa antoi hyviä valmiuksia jatkoon, ammatillinen kehittyminen ja varmuuden saamisen osalta onnistunut kesä omassa toimipisteessä.*

*// Työharjoittelu itsessään on ollut hyvä ja tukee sekä opiskelua että opintotyötä. Olen saanut oppia uusia asioita ja apua ja tukea saa aina kun tarvitsee ja uusia asioita annetaan pikkuhiljaa opeteltavaksi lisää.*

Seuraavana vuonna ohjelmaa kehitetään edelleen. Jatkamme hyväksi havaittuja käytäntöjä ja siirrämme katseet Ruotsiin. Vuoden 2024 tavoitteena onkin toteuttaa NextGen-ohjelma myös Ruotsin organisaatiossa.

► **Lue lisää**

### CASE

### Lopputyöpoolimme yhdistää eri alojen opiskelijat ja Sitowisen asiantuntijat

Sitowisen **lopputyöpoolin** tavoitteena on yhdistää suomalaisten korkeakoulujen opiskelijat ja henkilökunta sekä sitowiseläiset. Tarkoituksena on ideoida yhdessä tarpeellisia ja kiinnostavia lopputöitä, joiden avulla kehitetään yhteistä osaamista sekä koko alaa. Alustalla voi jättää oman idean yhteiseen kysyttelyyn tai tutkia jo lopputyöpooliin jätettyjä ideoita. Onnistumisia on jo nähty, Sitowisen rakennetekniikan asiantuntijan esittämä idea herätti lopputyöaihetta etsineen opiskelijan kiinnostuksen. Yhteistyössä hiottu lopputyö on nyt tekeillä. Lopputyöpooli on avoin kaikille suomalaisten korkeakoulujen opiskelijoille ja työntekijöille. He pääsevät kirjautumaan pooliin käyttäen oman organisaationsa sähköpostiosoitetta. Poolissa ovat paikalla myös Sitowisen parituhatta asiantuntijaa.

► **Lue lisää**

### CASE

### Osaamisen visio: korkeakoulut <3 Sitowise

**Osaamisen visio** on yhteistyöfoorumi, jossa ennakoidaan ja kehitetään alan tulevaisuuden osaamista. Tavoitteena on myös syventää Sitowisen ja korkeakoulujen yhteistyötä ja löytää uusia yhteistyömalleja. Osaamisen visio -foorumi kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Kuhunkin tapaamiseen valitaan päivän polttava teema. Tapaamisten välissä yhteistyö kehittyy ja löytää uusia uomia. Mukaan kutsutaan Sitowisen kontakteja korkeakoulumaailmasta, mutta samalla ovet pidetään avoinna ja ilolla otetaan vastaan jokainen, jota rakennetun ympäristön kehittäminen koskettaa. Osaamisen visio on suunnattu Suomen korkeakoulujen henkilökunnalle, kuten rehtoreille, kehittämispäälliköille, lehtoreille, yhteisöjohtajille ja muille tulevaisuuden osaamisesta kiinnostuneille. Toisinaan mukaan kutsutaan myös opiskelijoita.

Mukana foorumissa on myös joukko sitowiseläisiä asiantuntijoita. Osaamisen visio -foorumi kokoontui vuonna 2023 Kuopiossa pohtimaan, minkälaista osaamista tarvitsemme älykkäiden kaupunkien suunnittelussa ja rakentamisessa.

► **Lue lisää**

## Panostusta IT-järjestelmiin ja tietoturvaan

### // UUSILLA JÄRJESTELMILLÄ SUURET VAIKUTUKSET VOIMA-ALUSTAN KEHITYKSEEN

Sitowisen oma digitaalinen sydän Voima-alusta kehittyi vuoden 2023 aikana merkittävästi. Suomen toiminnanohjaus- ja talousjärjestelmien uudistus huipentui marraskuussa, kun koko henkilöstö alkoi tehdä päivittäisiä tehtäviään uusissa järjestelmissä. Järjestelmäudistus korvasi kaikki liiketoiminnan ydinjärjestelmät myynnistä laskutukseen. Nämä ominaisuudet tehostivat projektihallintaa entisestään vapauttamalla työntekijöiltä aikaa käyttää asiantuntemustaan asiakasprojekteissaan. Uusilla järjestelmillä oli suuri vaikutus myös Voiman kehitykseen.

Vuoden alussa Sitowise Suomi sai uuden sisäisen viestinnän kanava nimeltä Newsroom, joka on osa Voimaa. Se otti ensimmäiset askeleensa marraskuussa 2022, mutta pääsi kunnolla vauhtiin vuoden 2023 aikana. Vuoden aikana Sitowisen vanha sisäisen viestinnän kanava suljettiin ja työntekijät opettelivat käyttämään Newsroomia. Vuoden 2023 loppuun mennessä Newsroom on aktiivinen paikka jakaa, reagoida ja luoda yhteistä kulttuuria.

Voima auttaa Sitowisen liiketoiminta-alueita. Kehitys jatkuu aktiivisesti tiiviissä yhteistyössä IT:n, viestinnän ja liiketoiminta-alueilla työskentelevien asiantuntijoiden kesken.

Kun uudet järjestelmät on otettu käyttöön Suomessa, niiden käyttöönotto arvioidaan Ruotsin toimintojen osalta.

### HENKILÖSTÖN KOULUTTAMINEN RATKAISEVASSA ROOLISSA TEHOKKAASSA TIETOTURVARISKIENHALLINNASSA

Turvallisuudesta huolehtiminen ilmentää Sitowisen vastuullista tapaa toimia ja on oleellinen osa riskienhallinnan toteuttamista. Päivittäisen työskentelyn ja tieto-omaisuuden suojaaminen on jatkuvasti kiristyneessä kyberilmapiirissä erittäin tärkeää. Tietoturvan hallintajärjestelmän kehittämistä jatkettiin vuonna 2023, henkilöstön osaamisen ja tietoisuuden lisääminen jatkui jatkuvana prosessina koulutusten ja tietoisuuksien avulla. Turvallisuustoimintaa arvioitiin sekä sisäisesti että ulkoisesti useiden eri tahojen toimesta erilaisia viitekehyksiä vasten.

**Turo Tinkanen,**  
tietohallintojohtaja

// Vuoden 2023 osalta merkittävin, sekä samalla haastavin hanke oli ehdottomasti ERP & CRM lanseeraaminen. Olemme saaneet uudet järjestelmät onnistuneesti käyttöömmemme ja nyt jatkamme näiden kehittämistä prosessien virtaviivaistamiseksi sekä varmistaaksemme laadukkaan tiedonsaannin parempaan päätöksentekoon. Jo nyt uudet järjestelmät vahvistavat asemaamme tulevaisuuden haasteita varten.





**SUVI,**  
kestävän kehityksen palvelujohtaja

# Vastuullisuus

Muutoksia raportoinnissa .....	38
Minttu Vilander: Vastuullisuus on tulevaisuuden liiketoimintaa .....	39
Sitowisen vastuullisuustavoitteiden edistyminen .....	41
Vastuullisuustavoitteet .....	42
Sitowise vaikuttaa aktiivisesti toimintaympäristönsä kehittämiseen entistä vastuullisemmaksi .....	42
Sitowise tähtää kestävään taloudelliseen kasvuun .....	44
Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö .....	46
Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025 .....	48
Vastuullisuus on sisällytetty johtamiskäytäntöihin .....	50
Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä .....	52
Sidosryhmien näkemykset ja yhteistyö .....	58

## Muutoksia raportoinnissa

*Euroopan unioni on asettanut yritysten kestävyysraportointia ohjaavan direktiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), jonka tavoitteena on muuttaa yritysten vastuullisuustietojen raportointia läpinäkyvämmäksi sekä helpommin vertailtavaksi. Direktiivi vauhdittaa myös käytännön vastuullisuustyötä, sillä se velvoittaa organisaatiota asettamaan tavoitteet keskeisille vastuullisuusteemoille sekä seuraamaan niiden etenemistä. Yritykset, joita CSRD-direktiivi koskee, raportoivat vastuullisuudesta eurooppalaisen kestävyysraportointistandardin (ESRS) mukaisesti. Sitowisen kokoisille pörssiyrityksille uudet raportointivaatimukset astuvat voimaan vuonna 2024. Vuodesta 2024 alkaen ESRS:n mukaiset kestävyystiedot tullaan raportoimaan hallituksen toimintakertomuksessa.*

### Merkittävimpien vastuullisuusteemojen analysoiminen

CSRD:n mukaisesti yritykset arvioivat merkittävimmät vastuullisuusteemansa noudattaen kaksoisolennaisuusanalyysin periaatetta. Siinä vastuullisuuskysymyksiä tarkastellaan kahdesta näkökulmasta: mitkä ovat ne maailmanlaajuiset tai toimialaan liittyvät vastuullisuuskysymykset, joihin Sitowise vaikuttaa tai voi vaikuttaa toimintansa kautta sekä mitkä ovat ne olennaiset vastuullisuuskysymykset, joilla on vaikutuksia Sitowisen toimintaan – erityisesti taloudellisissa mielessä.

Sitowise aloitti kaksoisolennaisuusanalyysinsa vuoden 2023 lopussa. Se täydentää vuoden 2021 kattavaa olennaisuusanalyysia, joka tehtiin laadittaessa Sitowisen vastuullisuusohjelmaa 2025. Kaksoisolennaisuusanalyysin tulokset raportoidaan vuoden 2024 vastuullisuustietojen yhteydessä. Se sisältää myös riskitarkastelut olennaisten vastuullisuusteemojen osalta. Olennaisuusanalyysin pohjalta merkittäviksi nousseille vastuullisuusteemoille laaditaan kohdenneet toimintasuunnitelmat tavoitteineen. Tämä työ on osa Sitowisen vastuullisuusohjelman päivitystyötä ennen nykyisen ohjelman päättymistä vuonna 2025.

Sitowisen vastuullisuusohjelma 2025:n perustana olevan olennaisuusanalyysin tulokset ► [Sitowisen vastuullisuusohjelmassa](#).

### Kaksoisolennaisuustarkastelu vaikuttaa raportointiin



## Vastuullisuus on tulevaisuuden liiketoimintaa

// Strateginen pilarimme ”The Most Sustainable” asettaa vastuullisuuden Sitowisen ytimeen. Tavoitteenamme on kehittää vastuullisuutta määrätietoisesti askel askeleelta ja tuoda se kaikkialle työarkeemme ja prosesseihimme. Olisi helppoa kertoa viime vuosien edistyksestämme ja luetella kaikki vastuullisuuden eteen tekemämme asiat, sillä niitä on paljon – mutta rehellisesti sanottuna ei vielä tarpeeksi.

Vastuullisuuden edistämässä ei ole kyse pikamatkasta. Vastuullisen toiminnan tavoittelussa ei tule ikinä valmiiksi – on hyväksyttävä, että tavoite liikkuu koko ajan. Olemme tehneet viime vuosina paljon, mutta meillä on edessä vielä runsaasti tehtävää. Meitä pitäisi arvioida, ja tullaankin arvioimaan, sen perusteella, mitä teemme tulevaisuudessa – ei ainoastaan sen perusteella mitä olemme tähän mennessä tehneet vastuullisuusohjelmamme mukaisesti. Tämä on tärkeä muistaa erityisesti nyt, kun monet meidän kaltaisemme yritykset keskittyvät uudenkaltaiseen raportointiin. Raportointi tarkoittaa menneeseen katsomista, ei tulevaisuuteen.

Me Sitowisessa kehitämme vastuullisuutta kolmesta näkökulmasta: ensinnäkin kehittämällä nykyisiä palveluita, toiseksi luomalla uusia vastuullisuuspalveluita ja kolmanneksi varmistamalla vastuullisuusnäkökohdat omassa toiminnassamme.

Vuodesta 2023 haluan nostaa esiin kolme teemaa:

- **Uuden liiketoiminnan luominen.** Organisoimme vastuullisuuspalveluidemme kehittämisen ja myynnin uudelleen, sekä asetimme tavoitteeksi kaksinkertaistaa vastuullisuusliiketoimintamme liikevaihdon vuoteen 2025 mennessä.
- **ESG tietojen ja raportoinnin kehittäminen.** Uudet raportointivaatimukset haastoivat meidät tarkastelemaan vastuullisuustavoitteitamme, avainmittareitamme sekä niiden taustalla olevaa dataa – sekä erityisesti arvioimaan, mitkä vastuullisuusasiat ovat meille kaikista merkittävimpiä.
- **Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusiivisuus.** Kuluneen vuoden aikana koulutimme kaikki työntekijämme ja tiiminvetäjämme ymmärtämään paremmin, mitä monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusiivisuus merkitsevät ja miksi ne ovat meille asiantuntijaryitykselle tärkeitä.

**Minttu Vilander,**  
vastuullisuus-, brändi- ja viestintäjohtaja



// Tavoitteenamme on kehittää vastuullisuutta määrätietoisesti askel askeleelta ja tuoda se kaikkialle työarkeemme ja prosesseihimme. Asetimme tavoitteeksi kaksinkertaistaa vastuullisuusliiketoimintamme liikevaihdon vuoteen 2025 mennessä.



**HELI,**  
ympäristöasiantuntija



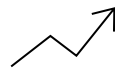
# Sitowisen vastuullisuustavoitteiden edistyminen

*Sitowisen vastuullisuusohjelma 2025:ssä on neljä selkeästi mitattavaa tavoitetta, joiden avulla Sitowise haluaa vaikuttaa yhteiskuntaan ja elinympäristöömme. Tavoitteenamme on mahdollistaa suuri vastuullisuuden kädenjälki asiakasprojektien ja alan toimijoiden yhteistyön kautta sekä pienentää yhtiön omien toimintojen hiilijalanjälkeä. Koska osaavat asiantuntijat ovat Sitowisen palveluiden ytimessä, meillä on ehdottoman tärkeää olla hyvä työpaikka ja huolehtia työntekijöidemme turvallisuudesta ja terveydestä.*

## Vastuullisuusohjelman päätavoitteet



**Sitowise vaikuttaa aktiivisesti toimintaympäristönsä kehittämiseen entistä vastuullisemmaksi**



**Sitowise tähtää kestävään taloudelliseen kasvuun**



**Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö**



**Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025**

## Agenda 2030 ja Global Compact liittävät työmme osaksi kansainvälisiä tavoitteita

Agenda 2030 eli YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma ja sen sisältämät kestävän kehityksen tavoitteet (SDG:t) muodostavat yhteisen viitekehityksen kansainväliselle vastuullisuusdialogille. Nämä tavoitteet ovat vahvasti osa Sitowisen vastuullisuustyötä. Sitowisen vastuullisuustyökalu pohjautuu YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Myös monet asiakkaista ja alan toimijat ovat sitoutuneet edistämään YK:n tavoitteita. Globaalisti tunnetut tavoitteet liittävät Sitowisen vastuullisuustyön osaksi suurempaa kokonaisuutta.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ovat myös osa maailman suurinta yritysvastuualoitetta YK:n Global Compactia, johon Sitowise liittyi vuonna 2022. Sitowise on sitoutunut edistämään YK:n Global Compactin kymmentä peruseriaatetta, jotka liittyvät ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöön ja korruption vastaisuuteen.

## Sitowise sitoutui tieteeseen perustuvien SBTi:n tavoitteiden asettamiseen

Science-Based Targets initiative (SBTi) on kansainvälinen aloite, jolla pyritään edistämään ilmastotoimia yksityissektorilla auttamalla yrityksiä asettamaan toiminnoilleen kunnianhimoisia, tieteeseen perustuvia tavoitteita. Sitowise liittyi tähän aloitteeseen vuoden 2023 lopussa. Sitowisen nykyiset ilmastotavoitteet arvioidaan vuonna 2024 SBTi:een peilaten. Tavoitteille haetaan SBTi:n hyväksyntä viimeistään vuonna 2025.

Tämä on Sitowiselle tärkeä askel, koska se asettaa aiempaa selvemmin entistä korkeammat vaatimukset muutoksen aikaansaamiselle. Tämä koskee sekä omia toimintojamme että muita vaikutuksia, joissa ilmastojalanjälkeä voidaan pienentää. Tämä on oikeasuuntainen askel senkin suhteen, että strategiamme on tulla alamme vastuullisimmaksi toimijaksi.

Lokakuusta 2023 alkaen Sitowisen Ruotsin liiketoiminta on ollut EcoVadis vastuullisuusarvioinnin piirissä ja ylsi ensimmäisessä arviossa hopeamitaliluokkaan.

**VASTUULLISUUSTAVOITE:**

# Sitowise vaikuttaa aktiivisesti toimintaympäristönsä kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi

*Yksi Sitowisen keskeisistä vastuullisuustavoitteista on vaikuttaa aktiivisesti toimintaympäristönsä kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi. Sitowiselle vastuullisuus tarkoittaa asiakkaille tarjottavien vastuullisten palveluiden ja tuotteiden lisäksi alan kehityssuuntien osoittamista ja aktiivista dialogia. Tahtotilanamme on olla aktiivisin ja kiinnostavin rakennetun ympäristön vastuullisuuskeskustelija. Aktiivisen vastuullisuuskeskustelijaroolin lisäksi vastuullisuusohjelman tavoitetta tuetaan lisäämällä merkittävästi henkilöstön vastuullisuusosaamista sekä sisällyttämällä kestävä kehitys palkitsemispolitiikkaan.*



**ELLA,**  
suunnittelija

## Mitä teimme vuonna 2023?

### KÄÄNTEENTEKEVIÄ YHTEISTYÖPROJEKTEJA, JOILLA EDISTIMME TOIMINTAYMPÄRISTÖN VASTUULLISUUTTA

Vuonna 2023 Sitowise vaikutti oleellisesti hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen rakennetussa ympäristössä monilla osa-alueilla. Sitowise arvioi noin 20 kunnan päästöt kunnassa tapahtuvan kuluttamisen perusteella. Tämä lähestymistapa mahdollistaa päästöjen vähentämisen ohjaamisen suhteessa ruuan, tavaroiden, palveluiden ja rakennusmateriaalien kuluttamisen päästöihin. Lisäksi Sitowise esitteli viime joulukuussa betaversion ohjelmistosta, joka tunnetaan nykyään nimellä AVA. Se mahdollistaa asemakaavojen koko elinkaaren aikaisten päästöjen laskennan kokonaisvaltaisella laskentamenetelmällä.

Yhteistyönä Skanskan kanssa teimme laajan tutkimuksen asuinrakennusten hiilidioksidipäästöistä sekä päästöjä pienentävien ratkaisujen kustannuksista. Tutkimuksen tavoite oli ymmärtää paremmin erilaisten energialähteitä ja rakennevalintoja koskevien päätösten vaikutukset. Tulokset antavat tietoa päätöksenteon tueksi sekä rakennusten suunnittelu että käyttövaiheissa.

Keväällä julkistettiin prototyypin Smart Site -työkalusta, joka hyödyntää olemassa olevaa dataa tarjoten apua infrastruktuurihankkeiden materiaalivirtojen tehokkaaseen hallintaan. Projekti sai tukea ympäristöministeriön Vähähiilisen rakennetun ympäristön ohjelmasta, jonka rahoitus tulee EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä (RRF). Tulevaisuudessa Smart Site helpottaa myös rakennus- ja purkujätteen kierrättämistä työmailla edistäen siten kiertotaloutta entisestään.

Sitowise viitoitti tietä myös luonnon monimuotoisuuden parantamiseen tärkeissä hankkeissa strategioiden laatimisesta suunnitteluun. Huomionarvoista on osallistuminen uraauurtavaan Luontoviisas Espoo -projektiin, jossa pyrittiin tunnistamaan ja tukemaan parhaita käytäntöjä, joilla turvataan luonnon monimuotoisuuden kokonaisheikentymättömyys kaupungin laajentuessa.

Pioneerityötä tehtiin myös kehitystyössä, jossa avointa dataa ja tekoälytoimintoja yhdistämällä luotiin metsän monimuotoisuusindeksi. Indeksia ovat hyödyntäneet energiayhtiöt ja kuntien kehityshankkeet. Tiedot ovat saatavilla Sitowisen Smart Analytics -palveluista, ja asiakkaillemme tarjotaan muun muassa tekoälypohjainen arvio metsien ja kasvillisuusalueiden hiilivarastoista ja luonnon monimuotoisuudesta tarkkojen karttojen ja yhteenvetoraporttien muodossa.

## SITOWISEN VASTUULLISUUSTYÖKALUN KEHITYS

Sitowisen toiminnassa ratkaisevimmat vastuullisuuskeskustelut käydään asiakasprojekteissa. Sitowise kehitti vuonna 2021 asiakasprojektien vastuullisuustavoitteiden määrittelyyn oman vastuullisuustyökalunsa, joka auttaa oikeanlaisten tavoitteiden asettamisessa. Vuonna 2023 vastuullisuustyökalun käyttöaste projekteissa oli korkea. Vuoden loppupuolella sitä oli käytetty 89 %:ssa (2022: 86 %) Suomen asiakasprojekteista.

Vastuullisuustyökalun nykyinen versio on lisännyt merkittävästi sisäistä vastuullisuuskeskustelua sekä nostanut esille vastuullisuuskysymykset asiakasprojekteissa. Vaatimukset vastuullisuusasioissa kuitenkin kasvavat, eikä vastuullisuustyökalun nykyinen versio täytä kaikkia asiakasprojektien tarpeita. Siksi vastuullisuustyökalua on tarpeellista kehittää edelleen. Kehitystyö aloitettiin syksyllä 2023, ja siihen osallistuvat Sitowisen vastuullisuusasiantuntijat ja liiketoimintayksiköt. Haastattelimme myös asiakkaita, joilla on kunnianhimoisia vastuullisuustavoitteita. Tavoite on, että päivitetty työkalu palvelee paremmin kaikkia projekteja asiakkaan vastuullisuustavoitteiden edistämiseksi.

## THE SMART CITY TALKS: AVOINTA Keskustelua tulevaisuudesta

The Smart City Talks on Sitowisen oma media, jossa keskitytään kestäväen kaupunkikehityksen ajankohtaisiin aiheisiin. Maalikuussa The Smart City Talks vieraili Tampereella keskustelemassa alueen kaupunkikehityksestä tavoitteen laajan yleisön, jolta saatiin positiivista palautetta. Heinäkuussa Sitowise osallistui yhteiskunnalliseen SuomiAreena-keskustelutapahtumaan Porissa; Siellä The Smart City Talksien nimissä nostettiin esille aiheita kuten energiatehokkuus sekä monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus.

Marraskuussa The Smart City Talks -päätapauksessa keskityttiin radikaaliin luovuuteen ja innovaatioihin. Radikaalia kehitystä ja uudenlaista ajattelua tarvitaan taistelussa ilmastokriisiä ja luontokatoa vastaan sekä sosiaalisen hyvinvoinnin varmistamiseksi. Huipputason puhujavieraat avasivat kuulijoille innovaatioiden tärkeyttä kaupungeissa sekä datan ja tekoälyn että kaupunkikehityksen ja luonnon monimuotoisuuden näkökulmista.

Sitowisen omien keskusteluforumien lisäksi Sitowisen asiantuntijat olivat vuoden mittaan puhujina lukuisissa tapahtumissa, joissa he jakoivat asiantuntemustaan toimialan kehittymisen hyväksi.

\* Luottamus ja maine -tutkimuksen avulla kerätään tietoa laajan yleisön sidosryhmätuesta ja maineen eri osa-alueista koko yhtiön tasolla. Tutkimuksen avulla Sitowise saa kattavan kuvan maineensa kehityksestä ja pystyy vertailemaan sijoittumistaan kilpailijoihinsa. Tutkimuksessa vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1–5 ja hyvä tulos on yli 3,50.

\*\* Sitowise seuraa asiakastutkimuksen avulla asiakkaiden ja muiden kumppaneiden tyytyväisyyttä koko konsernin tasolla ja liiketoiminnoittain. Tutkimuksesta saadaan arvokasta palautetta projektien sujuvuudesta ja yhteistyön onnistumisesta. Tutkimuksessa vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1–5.

\*\*\* Henkilöstötutkimuksessa väittämään vastataan asteikolla 1–5. Vastaukset 4 ja 5 tulkitaan olevan skaalalla myönteinen.

## VASTUULLISUUSTAVOITTEEN MITTARIT

Vastuullisuustavoitteen etenemistä seurataan määrättyillä kysymyksillä erilaisissa vuosittain suoritettavissa kyselytutkimuksissa.

	2021	2022	2023
<b>Luottamus ja maine -tutkimus*</b>			
Sitowise kehittää alaa yhteiskunnan kannalta oikeaan suuntaan	3,58	3,50	<b>3,50</b>
Sitowise on toimialansa edelläkävijä ilmasto- ja ympäristöasioissa	3,36	3,28	<b>3,42</b>
<b>Asiakastutkimus**</b>			
Sitowise on alansa vastuullisin kumppani	3,5	3,47	<b>3,47</b>
<b>Henkilöstötutkimus***</b>			
Tiedän, miten voin huomioida vastuullisuuden omassa työssäni. Myönteisten vastausten %-osuus.	57 %	61 %	<b>58 %</b>



## Mitä seuraavaksi?

Sitowise jatkaa ajankohtaisten vastuullisuuskysymysten tuomista julkiseen keskusteluun. Tavoitteena on tuottaa The Smart City Talkseja uudessa formaatissa, millä tavoitellaan uutta, entistä laajempaa yleisöä. Sitowisen vastuullisuustyökalu 2.0 kehitetään osaksi Sitowisen asiakasalustaa. Suunnitelmissa on, että asiakkaat voivat seurata vastuullisuustavoitteiden toteutusta asiakasalustalla vuoden loppuun mennessä. Työntekijöille suunnitellaan vastuullisuuden koulutuksia.

**VASTUULLISUUSTAVOITE:****Sitowise tähtää kestävään taloudelliseen kasvuun**

*Vihreä siirtymä vaikuttaa Sitowisen toimintoihin, asiakkaisiin ja koko yhteiskuntaan. Päästäkseen kohti kestäväen taloudellisen kasvun tavoitetta Sitowise ennakoii ja seuraa markkinoiden muutosta sekä vastuullisuustrendien ja asiakkaiden vastuullisuustavoitteiden suuntaa. Tarkoituksena on kasvattaa uutta kestävää kehitystä tukevaa liiketoimintaa, sekä kehittää sen mukaisia uusia palveluita. Tässä vastuulliset innovaatiot ovat yksi tärkeä osa Sitowisen työkalupakkia.*

Sitowise on asettanut kestäväälle taloudelliselle kasvulle kolme eri tavoitetta:

1. Pyrimme kehittämään osaamista, projekteja sekä olemassa olevaa liiketoimintaa mahdollisimman vastuulliseksi läpi organisaation. Vastuullisuusasiantuntemuksen tuominen kaikkiin projekteihin on päätavoitteemme.
2. Uudet vastuullisuuspalvelut ovat iso liiketoimintamahdollisuus. Asiakkailta on uusia tarpeita, jotka nousevat uuden lainsäädännön vaatimuksista. Uusiutuva energia, ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja sen hillintä, luonnon monimuotoisuus ja kiertotalous synnyttävät tarpeita uusille palveluille ja innovaatioille sekä uudelle osaamiselle.
3. Yhtiö varmistaa, että se täyttää uuden sääntelyn vaatimukset sekä korkeat vastuullisuusodotukset, joita nykyisillä ja tulevilla asiakkailta ja työntekijöillä on.

**Mitä teimme vuonna 2023?****HARPPAUS VASTUULLISISSA PALVELUISSA**

Kesäkuussa 2023 Sitowise asetti tavoitteekseen yrityksen vastuullisuuspalveluiden liikevaihdon kaksinkertaistamisen. Pyrkimyksenä on kasvattaa nykyisiä palveluja, kuten hiilijalanjäljen laskentaa ja ilmastotiekarttoja. Lisäksi halutaan luoda uusia palveluja yhdistämällä strategista vastuullisuuskonsultointia vahvaan tekniseen ymmärrykseen sekä saatavilla olevaan rakennettuun ympäristöön liittyvään dataan. Kasvua haetaan sekä orgaanisesti että strategisilla fuusiolla ja yrityskaupoilla.

Sitowise asetti kasvulle myös neljä painopistealuetta: uusiutuva energia, ilmastonmuutoksen hillitseminen ja siihen sopeutuminen, luonnon monimuotoisuus ja kiertotalous.

Tavoitteissa onnistuakseen Sitowise nimitti uuden kestäväen kehityksen palvelujohtajan, jolla on vahva tausta uusien vastuullisuuspalveluiden kehittämisessä. Hän johtaa uusien vastuullisuuspalveluiden kehittämistä ja myyntiä. Lisäksi Sitowise tarvitsee kasvua ja syvällistä asiantuntemusta täyttääkseen asiakkaiden tarpeet. Organisaatioon on saatava rekrytoitua parhaat vastuullisuusosaajat.



**NIKLAS,**  
suunnittelija

## VASTUULLISUUSINNOVAATIOT: IDEOISTA KAUPALLISIIN TUOTTEISIIN

Innovaatiotoiminnassa Sitowisen painopiste siirtyi vuonna 2023 enenevässä määrin ideoiden tavoittelusta uusien älykkäiden palveluiden kaupallistamiseen tiiviissä yhteistyössä merkittävien asiakkaiden kanssa. Innovaatiotoiminta tarvitsee kuitenkin eläkkeeseen jatkuvasti myös uusia ideoita. Siksi Sitowise jatkoi innovaatiokulttuurin vahvistamista järjestämällä toista kertaa koko henkilöstölle avoimen innovaatiokilpailun. Kuudesta lupaavimmasta liikeideasta kehitettiin tuotekonseptit Design Sprint -työpajoissa. Lopulta voitajaksi valittiin uusi palvelu, joka keskittyy yhä merkittävämmäksi käyvään maaperän terveyden tärkeyteen.

The Smart City Lab on Sitowisen innovaatioiden koti, ja kaikki siellä tällä hetkellä kehitettävät palvelut painottuvat vahvasti vastuullisuuteen. Teemat ulottuvat kiertotalouden periaatteiden mukaisesta maamassojen hallinnasta asemakaavojen ilmastovai- kутusten automatisoituun arviointiin. Tänä vuonna julkaisimme uudet palvelut ESG-riskikartoitusta, ketterää digikaksosten luomista ja rakennettujen kohteiden 3D-skannausta varten. Lisäksi julkaisimme digitaalisia työkaluja, jotka auttavat kiinteistö- ja rakennusyrityksiä takuuajan vika- ja vaurioilmoitusten älykkäässä hallinnassa. Strategiamme mukaisesti jatkamme uusien tuotteiden tuomista markkinoille ensi vuonna luodak- semme kasvua ja vahvistaaksemme toistuvia tulovirtoja.

## TAKSONOMIA JA CSR PARANTAVAT LÄPINÄKYVÄN TALOUDELLISEN VASTUULLISUUSDATAN SAATAVUUTTA

EU:n vihreän siirtymän politiikat tukevat kestävän taloudellisen kasvun taustalle tarvittavan läpinäkyvän taloudellisen vastuul- lisuusdatan saatavuutta. Sitowise on kehittänyt raportointiaan aktiivisesti vastaamaan EU:n kestävyysraportointivaatimuksia liit- tyen taksonomiaan sekä kestävyysraportointidirektiivi CSRD:hen. Yhtiö on valmistautunut muutosten seurantaan ja täytäntöönpa- noon.

Sitowise otti askeleita eteenpäin liiketoimintojensa taksonomia- raportin laatimisessa. Vuoden 2023 taksonomiaraportti sisältää EU-taksonomian delegoidun ympäristöasetuksen neljä uutta ympäristötavoitetta: 1) vesivarojen ja merten luonnonvarojen kestävä käyttö ja suojeleminen, 2) siirtyminen kiertotalouteen, 3) ympäristön pilaantumisen ehkäiseminen ja vähentäminen sekä 4) luonnon monimuotoisuuden ja ekosysteemien suojeleminen ja ennallistaminen.

Sitowisen toimintojen taksonomiaraportti julkaistaan nyt kol- mannen kerran. Taksonomiaraportti on luettavissa ► **Sitowisen hallituksen toimintakertomuksesta.**

Yksityiskohtaiset tiedot taloudellisesta tuloksesta löytyvät ► **Sitowisen tilinpäätöksestä.**

\* Asiakastutkimuksen vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1–5. Kysymys esitettiin ensimmäisen kerran vuoden 2022 tutkimuksessa.

## VASTUULLISUUSTAVOITTEEN MITTARIT

Kestävän taloudellisen kasvun tavoitetta seurataan useilla mitta- reilla, kuten Sitowisen panostuksella kestävästä kehityksestä edistäviin innovaatioihin. Seuraamme edistymistä myös määrättyillä kysy- myksillä asiakastutkimuksessa.

	2021	2022	2023
<b>Yhtiön kestävästä kehityksestä edistävään innovaatiotoimintaan kohdennettujen panostusten prosenttiosuus</b>	ei tietoja	88 %	<b>90 %</b>
<b>Asiakastutkimus**</b>			
<b>Sitowise tuntee alan kehityssuunnan hyvin</b>		4,08 *	<b>4,08</b>
<b>Sitowise on suunnannäyttävä uusien innovatiivisten ratkaisujen kehittämisessä</b>	48 %	53 %	<b>53 %</b>



## Mitä seuraavaksi?

Kasvun hakeminen vastuullisuuspalveluissa on yksi Sitowisen avaintavoitteista vuonna 2024. Sitä tuetaan uusilla markkinointi- ja myyntitoiminnoilla ja työkaluilla. Innovaatiotoiminta edistää uusien mahdollisuuksien hakemista vastuullisuuspalveluissa. Tutustumme tarkasti uusiin vastuullisuusviitekehityksiin ja arvioimme, mitkä niistä tukevat parhaiten liiketoiminnan ja asiakkaiden tarpeita.

**VASTUULLISUUSTAVOITE:**

# Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö

*Sitowiselle sosiaalinen vastuu tarkoittaa erityisesti henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista. Saavuttaakseen tavoitteensa yhdenvertaisimpana työyhteisönä Sitowise on sitoutunut edistämään työntekijöiden hyvinvointia aktiivisesti ja kuuntelemaan työntekijöitä. Sitowise on myös sitoutunut monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden (diversity, equity, inclusion eli "DEI") toteutumiseen yrityksessä.*

## Mitä teimme vuonna 2023?

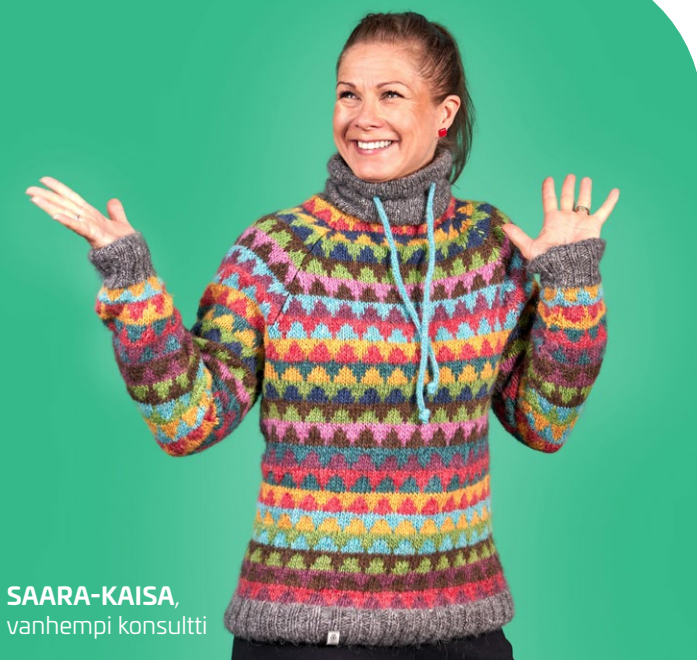
### MONIMUOTOISUUSTYÖTÄ JATKETTIIN

Vuonna 2023 Sitowisessa tehtiin monimuotoisuuden edistämismuunnitelma, joka perustui henkilöstön monimuotoisuuskyselyn tuloksiin. Kysely osoitti, että työntekijät pitivät DEI-aiheita tärkeinä. Vastauksista nousi esille myös konkreettisia haasteita, joihin työn arjessa törmättiin. Yleinen johtopäätös kyselystä oli, että tietoa ja ymmärrystä tarvitaan lisää. Lisäksi esihenkilöillä koettiin tarvetta lisätiedolle, jotta esihenkilöt ymmärtäisivät DEI-kysymyksiin liittyviä asioita riittävän hyvin pystyäkseen toimimaan niissä tukevalla tavalla.

Sitowise tarjosi monimuotoisuuskoulutusta koko henkilöstölle. Verkkokoulutuksessa avattiin tärkeitä monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusiivisuuteen liittyviä käsitteitä, sitä miten nämä teemat vaikuttavat työyhteisöömme ja mitä kukin meistä voi tehdä edistääkseen niitä. Esihenkilöille järjestettiin koulutusta myös esihenkilötyön näkökulmasta. Koulutuksissa esihenkilöitä oppivat tunnistamaan näihin teemoihin liittyviä tilanteita ja toimimaan siten, että kaikki voivat kokea olonsa turvalliseksi työyhteisössä. Koulutukset järjesti ulkopuolinen asiantuntija.

Vastuullisuusohjelmassa on asetettu tavoitteeksi, että 100 % työntekijöistä suorittaa monimuotoisuuskoulutuksen. Suomessa koulutus käynnistettiin kesällä 2023 ja kuuden kuukauden jälkeen 58 % työntekijöistä oli suorittanut koulutuksen. Loppuvuodesta 2023 koulutus käynnistettiin myös Ruotsissa. Koulutuksen tuloksia seurataan vuosittaisessa henkilöstötutkimuksessa.

*Sitowise tarjosi monimuotoisuuskoulutusta koko henkilöstölle.*



**SAARA-KAISA,**  
vanhempi konsultti

## HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIIN PANOSTAMINEN JATKUI

Työntekijöiden jaksamista ja työstä palautumista vahvistettiin vuoden aikana monin erilaisin toimin. Sitowisen StudyHub-oppimisalustalla julkaistiin uusi terveyden ja hyvinvoinnin oppimispolku ensin Suomessa, ja ensi vuonna se avataan myös Ruotsissa. Se tarjoaa tietoa yleisestä hyvinvoinnista, stressin aiheuttajien ja oireiden tunnistamisesta, stressinhallinnan työkaluista sekä energiaa antavista asioista ja työstä palautumisesta.

Sitowise tarjoaa työntekijöille henkilökohtaista tukea varhaisen tuen mallin mukaisesti. Esihenkilö voi kertoa huolensa työntekijän hyvinvoinnista milloin tahansa, ja asia käsitellään kyseisen työntekijän, esihenkilön sekä tarvittaessa henkilöstöhallinnon ja työterveyspalveluiden kanssa yhdessä.

Osana hyvinvointiohjelmaamme henkilöstöltä pyydetään palautetta säännöllisesti. Vuosittaisen henkilöstötutkimuksen tuloksista keskustellaan työntekijöiden kanssa ja sovitaan yhdessä kehitystoimenpiteitä. Lisäksi neljännesvuosittain tehtävällä Pulssi-kyselyllä työntekijöiden motivaatiota ja tuntemuksia seurataan tiheämmin.

Henkilöstön hyvinvointiin ja monimuotoisuuteen liittyvistä toimituksista on kerrottu kattavasti lisää ► **Ihmiset-luvussa**.

## VASTUULLISUUSTAVOITTEEN MITTARIT

Tämän vastuullisuustavoitteen edistymistä seurataan henkilöstötutkimuksessa.

	2021	2022	2023
<b>Henkilöstötutkimus</b>			
Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia	3,98	3,98	<b>3,77</b>
Uusi mittari: monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja inklusiivisuus-koulutus vuonna 2023: [xx %]* työntekijöistä on suorittanut koulutuksen.	-	-	<b>58 %</b>

\* Koulutuksen käyneet Suomen henkilöstöstä.



**ISMO,**  
johtava konsultti



### Mitä seuraavaksi?

Monimuotoisuuteen panostamista jatketaan osana Sitowisen yrityskulttuurityötä myös vuonna 2024. Tavoitteena on luoda turvallinen ja innostava työpaikka kaikille. Yksi osa tätä on uusi kulttuurigalleriamme. Siitä tulee elävä alusta, jossa on nähtävillä esimerkkejä kulttuurimme eteen tekemästämme työstä. Aiomme julkaista turvallisemman tilan ohjeet toimistoillemme ja tarjota enemmän DEI-koulutusta esihenkilöillemme. Lisäksi Sitowise selvittää mahdollisuutta lisätä inklusiivisuutta rekrytoinnissa. Työntekijöiden hyvinvointia tuetaan myös esimerkiksi tarjoamalla uusia oppimispolkuja ja materiaaleja verkko-oppimisalustalla.

**VASTUULLISUUSTAVOITE:****Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025**

*Sitowise on määrittänyt keskeiseksi ympäristötavoitteeksi hiilineutraaliuden saavuttamisen vuoteen 2025 mennessä. Hiilineutraaliustavoite ohjaa myös energian- ja vedenkulutuksen pienentämiseen, huolelliseen jätteiden lajitteluun, vähäpäästöisten liikkumismuotojen käyttöön sekä hankintojen kestävyysnäkökulmien huomiointiin. Tavoitteeseen päästäkseen yritys tekee systemaattisesti työtä päästöjensä vähentämiseksi.*

*Tavoitteen toteutumista seurataan vuosittaisella hiilijalanjälkilaskelmalla. Sitowise on laskenut hiilijalanjälkensä vuodesta 2019 lähtien. Laskentaa on kuitenkin vuosien varrella täydennetty ja tarkennettu, eikä tuloksia voida täysin vertailla aiempien vuosien kesken. Siksi laskennan perusvuosi on nyt asetettu vuoteen 2023. Vuodesta 2021 lähtien hiilijalanjälki on laskettu Greenhouse Gas Protocolin (GHG Protocol) mukaisesti, joka on laajalti käytetty viitekehys organisaatioiden vuotuisten kasvihuonekaasupäästöjen laskemiseen ja raportoimiseen.*

**Mitä seuraavaksi?**

Vuonna 2024 Sitowise päivittää ilmastotavoitteensa ja toimenpiteensä sekä sen raportoinnin Science-Based Targets -aloitteen sekä Corporate Sustainability Reporting Directive:n mukaisiksi. Samalla arvioidaan ja kirstetään toimenpiteiden tahtia Sitowisen hiilijalanjäljen pienentämiseksi. Kompensoinnin vaihtoehtoja arvioidaan osana hiilineutraali 2025 -tavoitetta. Sitowiselle päästöjen kompensointi on viimeinen vaihtoehto, jota käytetään vasta, kun kaikki asiaankuuluvat päästövähennystoimenpiteet on toteutettu.

**Mitä teimme vuonna 2023?**

Vuoden 2023 laskentaan on sisällytetty ensimmäistä kertaa työntekijöiden työmatkat, kylmäaineiden käytön sekä pilvipalveluiden ja datakeskusten päästöt, joka on valinnainen kategoria GHG-laskennassa. Hankintojen päästölaskentaan sisällytettiin uusia ryhmiä kuten ostetut kahvit ja työvaatteet. Vuonna 2023 laskennassa otettiin myös huomioon päästöt sähkönsiirron aikaisista häviöistä.

Laskennan tulokset osoittavat, että työntekijöiden työmatkat ovat Sitowisessä suurin päästöjen lähde (33 %). Tieto perustuu loppuvuodesta tehtyyn työmatkakyselyyn, joka kattoi sekä Suomen että Ruotsin henkilöstön. Kyselyn tavoitteena oli parantaa Sitowisen vuotuista päästölaskentaa sekä antaa tietoa kestävien liikkumiskäytäntöjen kehittämiseksi. Vuonna 2023 kestävää matkustamista kannustettiin tarjoamalla joukkoliikenne- ja työsuhdepyöräetuja Sitowisen työntekijöille Suomessa. Suomessa vuosi 2023 oli myös ensimmäinen uuden autopoliitikan voimassaolo-vuosi. Poliitikan mukaisesti vain autot, joiden CO<sub>2</sub>-päästöt ovat korkeintaan 50 g/km on hyväksytty työsuhdetoiksi. Lisäksi etätökytännöt ovat laajasti käytössä Sitowisessä.

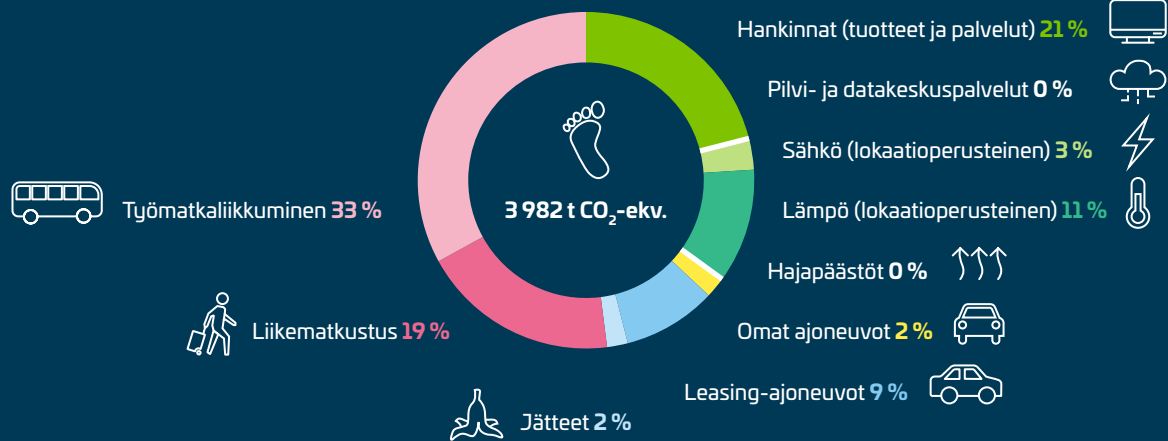
Toiseksi merkittävin päästöjen lähde on erilaiset *hankinnat* (21 %). Tässä kategoriassa suurin osa päästöistä aiheutuu IT-laitteista. Sitowise tekee yhteistyötä IT-laitteiden palveluntarjoajansa kanssa edistääkseen kiertotalouden periaatteita tietotekniikan hankinnoissaan. Sitowisen käyttämät pilvipalvelut ja datakeskukset käyttävät uusiutuvia energialähteitä.

Kolmanneksi merkittävin päästöjen lähde on liikematkustaminen (19 %). Tässä luokassa päästöt vähenivät vuodesta 2023, sillä lentokilometrit vähenivät yli puolella (2023: 794 219 km, 2022: 1 794 473 km). Vastuulliset matkustuskäytännöt huomioitiin vuonna 2023 päivitetessä matkustuspolitiikkaa Suomessa.

Katso tarkemmat tiedot hiilijalanjäljestä sekä sen laskennassa käytetyistä oletuksista ► **Hiilijalanjälkilaskelmasta**.



# Sitowisen hiilijalanjälki vuonna 2023



## Hiilijalanjäljen tunnusluvut

Huomio: Luvut eivät ole suoraan verrattavissa vuosien kesken johtuen muutoksista lähtödatassa ja laskennassa. Tarkemmat tiedot muutoksista luvussa *Vleiset raportointitiedot*.

Tunnusluku	Yksikkö	2021	2022	2023
Henkilöstömäärä toimipisteissä (Suomi ja Ruotsi)*	hlö	1 630	2 232	2 106
Omat suorat päästöt, Scope 1	t CO <sub>2</sub> -ekv.	13	46	54
Energian epäsuorat päästöt, Scope 2 (lokaatioperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv.	455	519	470
Energian epäsuorat päästöt, Scope 2 (markkinaperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv.	-	-	380
Muut epäsuorat päästöt, Scope 3	t CO <sub>2</sub> -ekv.	1 270	2 016	3 458
Kokonaishiilijalanjälki (Scope 1-3, lokaatioperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv.	1 738	2 580	3 982
Kokonaishiilijalanjälki (Scope 1-3, markkinaperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv.	-	-	3 891
Työntekijäkohtainen hiilijalanjälki (lokaatioperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv./hlö	1,1	1,16	1,89
Työntekijäkohtainen hiilijalanjälki (markkinaperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv./hlö	-	-	1,85
Lämmönkulutus toimipisteissä	MWh	2 497	3 234	1 389
Sähkönkulutus toimipisteissä	MWh	2 859	3 423	2 719
Kilometrikorvatut ajot	km	2 025 225	2 354 392	2 336 005
Kilometrikorvatut ajot per hlö	km/hlö	1 242	1 055	1 109
Lentokilometrit	km	95 917	1 794 473	798 219
Lentokilometrit per hlö	km/hlö	59	804	377
Kokonaispäästöt liikevaihtoon suhteutettuna (lokaatioperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv./M€	-	-	18,9
Kokonaispäästöt liikevaihtoon suhteutettuna (markkinaperusteinen)	t CO <sub>2</sub> -ekv./M€	-	-	18,4

\* Laskenta perustuu henkilöstömäärään Suomen ja Ruotsin toimipisteissä.

# Vastuullisuus on sisällytetty johtamiskäytäntöihin

## Vastuullisia käytäntöjä ohjaavat periaatteet ja politiikat Sitowisellä

Sitowisen vastuullisuustyötä ohjaavat yhtiön strategia, ympäristöpolitiikka, vastuullisuusohjelma, eettinen toimintaohje ja toimialan yleiset käytännöt sekä yleiset yhteiskuntavastuun periaatteet ja lainsäädäntö. Sitowisen johtamisjärjestelmä on ISO 9001- ja ISO 14001 -standardien vaatimusten mukainen. Tietoturvaa kehitetään ISO 27001 -standardin mukaisesti. Lisäksi Ruotsissa on käytössä ISO 45001 sertifioitu johtamisjärjestelmä työterveyden ja turvallisuuden johtamiseen.

Sitowisen vastuullisuusohjelma koskee koko yritystä, kaikkia liiketoiminta-alueita ja tytäryhtiöitä. Konserni tekee vuosittain myös useita yritysostoja, ja sen toiminnoista on tullut yhä kansainvälisempiä. Hankitut yhtiöt ja niiden työntekijät sitoutetaan Sitowisen vastuullisuusohjelmaan alusta alkaen, mutta viimeistään fuusioitumisvaiheessa. Ruotsissa vastuullisuusohjelmaa on pantu toimeen osittain myöhäisemmässä aikataulussa kuin Suomessa.

Sitowise on sitoutunut seuraaviin kansainvälisiin julistuksiin ja sopimuksiin: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksien sopimus, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistus työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista, YK:n Rion ympäristöä ja kehitystä koskeva julistus, YK:n Korruption vastainen yleissopimus, OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, YK:n Global Compact -aloite sekä joulukuusta 2023 alkaen Science-Based Targets -aloite (SBTi).

## Vastuullisuus ovat vahvasti osa strategiaa

Sitowisen strategia vuosille 2023–2025 rakentuu kolmelle pilarille: innovatiivisin, vastuullisin ja tehokkain. Kaikkiin kolmeen pilariin sisältyy vastuullisuuden näkökulmia, mutta vahvimmin työ kestävämmän tulevaisuuden hyväksi näkyvä kuitenkin pilarissa ”vastuullisin”. Se jakautuu kolmeen osaan: 1) nykyisen liiketoiminnan kehittäminen vastuullisemmaksi, 2) uusien vastuullisuuspalveluiden luominen sekä 3) oman toimintamme vastuullisuuteen panostaminen. Sitowisen strategiaa esitellään tarkemmin luvussa *Strategia ja liiketoiminta*.

Suurin osa Sitowisen palveluista ja tuotteista liittyy kestävään kehitykseen. Niiden vastuullisuusvaikutuksia kehitetään jatkuvasti muun muassa käyttämällä Sitowisen vastuullisuustyökalua. Sitowisen palvelut ja tuotteet sekä tärkeimmät asiakasryhmät on lueteltu liiketoiminta-alueittain luvussa *Strategia ja liiketoiminta*. Sitowisellä on kasvava vastuullisuuspalvelutiimi, joka tarjoaa erilaisia vastuullisuuteen liittyviä asiantuntijapalveluja.

## Vastuullisuus on integroitu riskienhallintaan

Vastuullisuuteen liittyvien riskien kartoitus ja hallinta ovat osa konsernin riskienhallintaprosessia. Riskienhallinta ja sisäinen ohjausprosessi kattavat kaikki Sitowisen toiminnot huomioiden myös liiketoiminta-aluekohtaiset kysymykset. Strategisten, operatiivisten, taloudellisten sekä vastuullisuuteen liittyvien riskien osalta kartoituksessa huomioidaan tunnistettujen riskien todennäköisyys sekä vaikutus yhtenäisillä parametreilla. Priorisointi perustuu riskikategoriaan, todennäköisyyteen ja vaikutukseen.

Merkittävimmät vastuullisuuteen liittyvät riskit ovat se, että Sitowise ei kykene integroimaan vastuullisuutta yrityksen liiketoimintaan sekä se, että se epäonnistuu sidosryhmien odotusten täyttämässä. Käsitellyistä riskeistä alhaisimmiksi sekä todennäköisyyden että vaikutusten osalta arvioitiin vaatimuksista poikkeaminen ja riski monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden toteutumatta jäämisestä työyhteisössä.

Merkittävimpiä riskejä lieventävät toimet ovat mukana Sitowisen strategiassa ja strategian toteuttamiseen liittyvissä kehitysprojekteissa. Operatiivisista riskeistä raportoidaan toimeenpanevalle johdolle säännöllisesti kuukausittain. Strategista riskikartoitusta päivitetään vuosittain, ja riskienhallinnan tilasta raportoidaan vähintään kaksi kertaa vuodessa johdon katselmuksissa ja johdon tilannepäivityksissä. Lisää riskienhallinnasta Sitowisessä

### ► Riskienhallinta.

Tässä raportissa käsitellään Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehyksen mukaisesti korruptio- ja ilmatoriskit. Sitowisen toiminnan muista riskeistä ja epävarmuustekijöistä on lisätietoa

### ► Sitowisen hallituksen toimintakertomuksessa.

## Kaksoisolennaisuusanalyysi tuo lisää näkökulmia riskitarkasteluun

Vastuullisuuteen liittyviä riskejä tarkastellaan myös vuodenvaihteessa 2023–2024 tehtävän vastuullisuuden kaksoisolennaisuusanalyysin osana. Siinä tunnistetaan Sitowiseen ja sen arvoketjuun vaikuttavat vastuullisuuteen liittyvät riskit ja mahdollisuudet sekä arvioidaan niiden todennäköisyyttä, vaikutuksen laajuutta, vakavuutta ja mahdollista peruuttamattomuutta. Lisäksi arvioidaan riskien ja mahdollisuuksien taloudelliset vaikutukset.

## Korruptioriskit

Yhtiön korruptioriskit ovat kahdensuuntaisia: Sitowiseen kohdistuvat ja sen tekemät. Korruption todennäköisimpänä tekemuotona pidetään lahjontaa. Sitowisen eettinen toimintaohje, jota kaikkien työntekijöiden ja luottamustoimissa olevien henkilöiden tulee noudattaa, kieltää korruption, lahjonnan ja kiristyksen. Se edellyttää vastuullisia ja eettisiä hankintakäytäntöjä, sillä hallitaan molempia korruptioriskejä, ja se sisältää näihin seikkoihin liittyvät toimintaohjeet. Työntekijöiden lahjonnan mahdollisuutta pienennetään noudattamalla niin kutsuttua neljän silmän periaatetta, jossa vähintään kahden käsittelijän täytyy vahvistaa jokaisen oston ja matkalaskun kelpoisuus. Korruptioriskien arvioinnista vastaa talousosasto.

## Ilmatoriskit

Rakennettu ympäristö aiheuttaa yli kolmanneksen kasvihuonekaasupäästöistä globaalisti\*, joten sen päästöjen vähentämisellä on suuri merkitys ilmastonmuutoksen hillitsemisessä. Ilmastonmuutoksen suorilla ja epäsuorilla vaikutuksilla on suora yhteys Sitowisen palvelutarjontaan ja liiketoimintaan sekä niiden kysyntään. Tämä on Sitowiselle yhtäältä mahdollisuus kehittää liiketoimintaa asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.

Yksityiskohtaisemmalla tasolla riskit ovat seuraavat: Sitowise ei onnistu ottamaan huomioon ilmastonmuutoksen vaikutuksia projekteissaan, ei onnistu tunnistamaan riittävän hyvin asiakkaiden ilmastonmuutokseen liittyviä tarpeita tai ei pysty vastaamaan niihin osaamisellaan tarpeeksi tehokkaasti. Riski tulee siitä, jos työntekijöitä ei onnistuta kouluttamaan ilmastokysymyksissä ja jos Sitowiselle ei onnistuta houkuttelemaan ilmastonmuutoksen asiantuntijoita.

On myös mahdollista, että ilmastonmuutos vaikuttaa projekteihin, joissa Sitowise työskentelee. Lisäksi Sitowiseä voivat koskettaa myös ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset. Toimitiloja koskevat ilmatoriskit eivät juurikaan vaikuta Sitowiseen, koska yritys ei omista toimitilojaan.

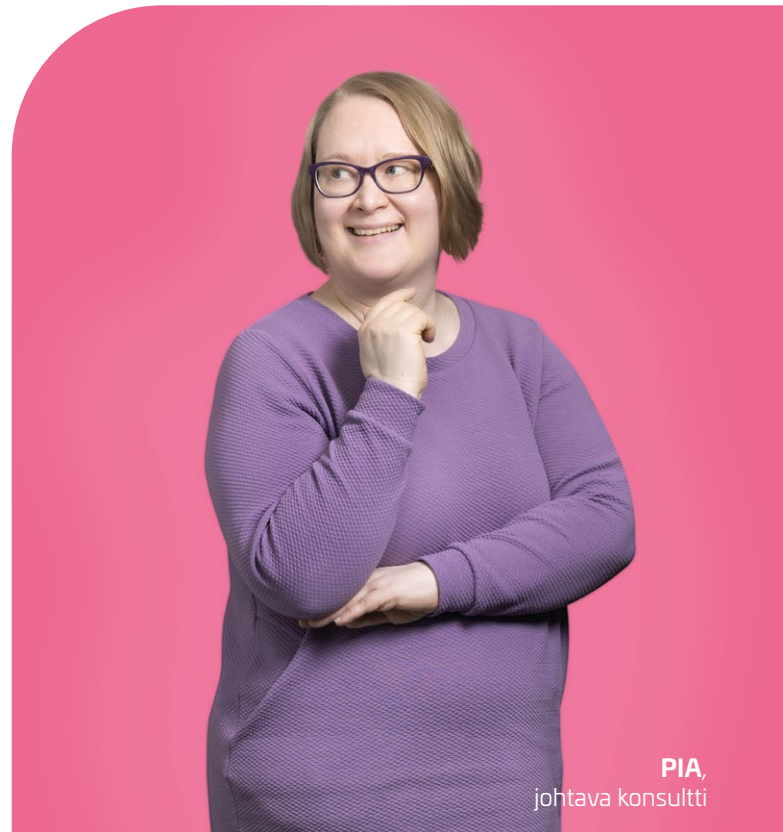
Sitowise on kertonut julkisesti vastuullisuustavoitteistaan, joista yksi on pyrkimys hiilineutraaliuteen vuoteen 2025 mennessä. Yhtenä riskinä voidaan nähdä maineriski, mikäli Sitowise ei pysty saavuttamaan julkisesti kertomaansa tavoitetta.

\* Lähde: United Nations Environment Programme (2023). Building Materials and the Climate: Constructing a New Future.

## Vastuulliset hankintakäytännöt

Sitowise tekee kaikki hankintansa vastuullisesti noudattaen eettistä toimintaohjetta ja hankintakäytäntöjä. Hankintoihin sisältyvät niin asiakasprojekteihin liittyvät kumppanuudet ja alihankinta kuin projektiosiot sekä tavaroiden ja palveluiden hankintakin. Yhteistyö sopimuskumppaneiden kanssa perustuu tasapuolisuuteen ja läpinäkyvyyteen. Luotettavat kumppanit ovat olennainen osa yhtiön menestystä, ja siksi sopimuskumppanien vastuullisuus ja läpinäkyvä toiminta on tärkeää. Sitowisellä kumppanuuksia arvostetaan ja kumppanivalinnoissa huomioidaan yhteiskunnalliset ja ympäristöä koskevat vastuullisuusnäkökohdat.

Vuonna 2024 Sitowise tarkastelee due diligence -prosessiaan Euroopan komission Corporate Sustainability Due Diligence -direktiivin (CSDDD) tulevien vaatimusten täyttämiseksi, vaikka direktiivin hyväksymisprosessi on viivästynyt. Direktiivi huolellisuusveloitteesta edellyttää, että yritysten on laadittava menettelyt arvoketjunsä ihmisoikeus- ja ympäristövaikutusten käsittelemiseen.



PIA,  
johtava konsultti

# Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä

## Hallitus ja johtoryhmä

Hallituksen muodostavat kahdeksan liikkeenjohtoon osallistumaton jäsentä, ja konsernijohtoryhmään kuuluu yhdeksän konsernin johtotehtävissä toimivaa jäsentä, mukaan lukien toimitusjohtaja.

### HALLITUS



#### Eero Heliövaara

- Hallituksen puheenjohtaja vuodesta 2019
- Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja
- Yrityskauppa- ja valtiokunnan jäsen
- Kauppatieteiden maisteri, diplomi-insinööri
- S. 1956, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 109 208 osaketta, joista 81 208 osaketta Heliocabala Oy:n kautta

#### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Eero Heliövaara toimii Saastamoisen säätiön ja LymphaTouch Oy:n hallitusten jäsenenä sekä Liikesivistysrahastossa valtuuskunnan jäsenenä. Aiemmin hän on toiminut mm. YIT Oy:n, Solidium Oy:n, eQ Oy:n, Realia Group Oy:n sekä Paulig Oy:n hallituksissa, ylijohdajana Suomen valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosastossa, toimitusjohtajana SRV Yhtiöt Oy:ssä, Pohjola-Yhtymä Oy:ssä ja Merita Asset Management Oy:ssä, sekä Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen varatoimitusjohtajana ja sijoitusjohtajana.



#### Taina Kyllönen

- Hallituksen jäsen vuodesta 2019
- Tarkastusvaliokunnan jäsen
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1967, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 9 320 osaketta

#### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Taina Kyllönen toimii Helsingin yliopiston viestintä-, innovaatio- ja yhteiskuntasuhdejohtajana sekä hallituksen jäsenenä Helsingin Innovaatiopalvelut (HIS) Oy:ssä sekä Koulutus ja kehittämisspalvelut HY+ Oy:ssä. Aiemmin hän on toiminut SSAB-konsernin konserni-identiteetistä, viestinnästä ja sijoittajasuhteista vastaavana johtajana ja johtoryhmän jäsenenä, minkä lisäksi hän on toiminut vastaavissa tehtävissä Rautaruukki Oy:ssä ja Metso Oy:ssä.



#### Mirel Leino-Haltia

- Hallituksen jäsen vuodesta 2021
- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja
- Kauppatieteiden tohtori, CFA-tutkinto
- S. 1971, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 5 500 osaketta

#### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Mirel Leino-Haltia toimii työelämäprofessorina Aalto-yliopiston Kauppakorkeakoulussa sekä hallituksen jäsenenä Teleste Oy:ssä, Ålandsbanken Oy:ssä, Euroclear Finland Oy:ssä, Boardman Oy:ssä, Säästöpankkien tutkimussäätiössä, LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiössä, LähiTapiola Varainhoito Oy:ssä ja Suomen tilintarkastajat ry:ssä. Hän on lisäksi hallituksen puheenjohtajana Indufor Oy:ssä. Aiemmin Leino-Haltia toimi pitkään PricewaterhouseCoopers Oy:n osakkaana konsultoinnissa.



#### Elina Piispanen

- Hallituksen jäsen vuodesta 2017
- Henkilöstövaliokunnan jäsen
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1963, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 70 000 osaketta, joista 50 000 osaketta Fit Advice Oy:n kautta

#### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Elina Piispanen toimii hallituksen jäsenenä Cervi Oy:ssä, Cinia Oy:ssä, Finnvera Oy:ssä, Oiva Isännöinnin konserniyhtiössä ja Telko Oy:ssä sekä Punainen Risti Ensiapu Oy:n hallituksen puheenjohtajana. Lisäksi hän on Fit Advice Oy:n toimitusjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja sekä toimii enkelisijoittajana useissa yrityksissä. Aiemmin hän on toiminut hallituksen jäsenenä Loihde Oy:ssä, transformaatiojohtajana Sanoma Media Finland Oy:ssä sekä vuosien ajan useissa johtajapositioidissa Accenturella partnerina.



### Petri Rignell

- Hallituksen jäsen vuodesta 2019
- Yrityskauppavaliokunnan jäsen
- Diplomi-insinööri
- S. 1962, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 80 340 osaketta, joista 30 340 PriRock Oy:n kautta

### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Petri Rignell on hallituksen puheenjohtajana Consti Oyj:ssä, Nordec Group Oyj:ssä, ja Kreate Group Oyj:ssä. Hän toimii hallituksen jäsenenä Fimpec Group Oyj:ssä ja sen konserniyhtiöissä, Kreate-konserniyhtiöissä, Arco-konserniyhtiöissä sekä Setera Communications Oy:ssä, sekä toimii toimitusjohtajana ja hallituksen jäsenenä PriRock Oy:ssä. Rignell on toiminut aiemmin IVGPolar Oy:n ja Projektitkonsultit Oy:n toimitusjohtajana.



### Tomi Terho

- Hallituksen varapuheenjohtaja
- Hallituksen jäsen vuodesta 2016
- Yrityskauppavaliokunnan puheenjohtaja
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1984, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä, mutta ei sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 0 kpl

### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Terho on Intera Partners Oy:n osakas ja toimii hallituksen jäsenenä Arco-konserniyhtiöissä, Better Burger Society-konserniyhtiöissä, useassa Intera Partners Oy:n yritysrühmään kuuluvassa yrityksessä, Oppo One Oy:ssä ja Lummene Capital Oy:ssä. Aiemmin hän on toiminut hallituksen jäsenenä mm. NoHo Partners Oyj:ssä, Evidensia Djursjukvård AB:ssa, Consti Yhtiöt Oyj:ssä ja Polarica Ab:ssa sekä liikkeenjohdon konsulttina McKinseyllä.



### Niklas Sörensen

- Hallituksen jäsen vuodesta 2023
- Henkilöstövaliokunnan jäsen
- Yrityskauppavaliokunnan jäsen
- DI
- S. 1970, Ruotsin kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 3 000 osaketta

### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Niklas Sörensenillä on kattavaa kokemusta rakennetun ympäristön teknisestä konsultoinnista etenkin seuraavilla alueilla: liikenteen infrastruktuuri, kiinteistöt ja energia. Lisäksi hänellä on vahvaa osaamista tuotekehityksen, vihreän siirtymän, uusien liiketoimintamallien ja digitalisaation alueella.

Sörensen toimi Ramboll Swedenin toimitusjohtajana vuosina 2016–2021 ja WSP:n Ruotsin liiketoimintojen vetäjänä vuosina 2013–2016. Sitä ennen hän toimi useissa johtotehtävissä Grontmijissa ja Rambollissa. Tällä hetkellä Sörensen on toimitusjohtaja ja yksi perustajista hallinnointiyhtiö Locus Infrassa, joka investoi pienen mittakaavan pohjoismaisiin energia-alan sijoituksiin. Hän toimii myös Diagonan ja Markanvisning i Norden AB:n hallitusten puheenjohtajana ja on Universesin ja IQ Samhällsbyggnadin hallitusten jäsen.



### Mats Åström

- Hallituksen jäsen vuodesta 2023
- Tarkastusvaliokunnan jäsen
- Yrityskauppavaliokunnan jäsen
- Alempi korkeakoulututkinto liiketaloudessa
- S. 1965, Ruotsin kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 2 500 osaketta

### Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus

Mats Åströmillä on laajat näytöt yritysten kehittämisestä orgaanisesti ja yrityskauppojen kautta. Hän on tehnyt pitkän uran finanssipalvelualalla ja hänellä on kattavaa kokemusta liiketoiminnan suunnittelusta ja kehittämisestä, grittäjyydestä, liiketoimintaprosessin parantamisesta ja strategioista.

Åström on toiminut Nordic Climate Groupin toimitusjohtajana ja talousjohtajana vuodesta 2021. Sitä ennen hän työskenteli Sandbäcken Invest AB:n toimitusjohtajana vuosina 2018–2021 ja talousjohtajana useissa eri yhtiöissä, kuten Sandbäcken Invest AB:ssa vuosina 2017–2018; ja Rejlers AB:ssa vuosina 2014–2017.

## JOHTORYHMÄ

**Heikki Haasmaa**

- Toimitusjohtaja
- Diplomi-insinööri
- S. 1978
- Toimitusjohtaja vuodesta 2022
- Osakeomistus: 70 000 osaketta

**Keskeinen työkokemus**

Heikki Haasmaa on aiemmin työskennellyt KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2003 lähtien monipuolisissa johtotehtävissä. Viimeisimmäksi hän toimi KONEen globaalien kunnossapitoliiketoiminnan johtajana.

**Jonas Larsson**

- Liiketoimintajohtaja, Ruotsi
- Maisteritutkinto, kestävä tuotekehitys
- S. 1970
- Sitowisellä vuodesta 2021
- Osakeomistus: 10 000 osaketta

**Keskeinen työkokemus**

Jonas Larsson tuli Sitowiselle suunnittelu- ja konsultointiyhtiö AFRY:n Connected Products -liiketoiminta-alueen johtajan tehtävästä. Hänellä on kokemus monipuolisista tehtävistä AFRYlla, toimittuaan 24 vuoden aikana usean eri liiketoiminta-alueen johtajana sekä vastattuaan konsernitason yritysjärjestelyistä.

**Taija Lehtola**

- Henkilöstöjohtaja
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1973
- Henkilöstöjohtaja vuodesta 2022
- Osakeomistus: 18 000 osaketta

**Keskeinen työkokemus**

Taija Lehtola tuli Sitowiselle Digitan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtajan tehtävästä. Hänellä on yli 20 vuoden monipuolinen kokemus henkilöstöjohtamisesta Nokialta, KONEelta ja Parocilta.

**Hanna Masala**

- Talousjohtaja
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1976
- Talousjohtaja vuodesta 2022
- Osakeomistus: 20 000 osaketta

**Keskeinen työkokemus**

Ennen Sitowisellä Hanna Masala on työskennellyt useissa talouden, strategian ja yritysjärjestelyiden johtotehtävissä. Hänen viimeisin työnantajansa oli Fortum Oyj, jossa hän toimi Group Finance Directorin roolissa. Aiemmin hän on työskennellyt Solidiumin, Outokummun ja Nordea Corporate Financen palveluksessa.

**Jannis Mikkola**

- Liiketoimintajohtaja, Infra
- Diplomi-insinööri
- S. 1973
- Johtoryhmässä vuodesta 2017, Sitowisessä yli 15 vuoden ura monipuolisissa johtotehtävissä
- Osakeomistus: 356 740 osaketta

**Keskeinen työkokemus**

Jannis Mikkola on toiminut infran parissa yli 20 vuotta, erikoisalanaan monialaiset kaupunkihankkeet ja maanalainen rakentaminen.

**Timo Räikkönen**

- Liiketoimintajohtaja, Talo
- Diplomi-insinööri ja Kauppatieteiden maisteri
- S. 1973
- Johtoryhmässä 11/2023 alkaen.
- Osakeomistus: 8 600

**Keskeinen työkokemus**

Timo Räikkösellä on vahva kansainvälinen kokemus liiketoiminnan asiakaslähtöisestä kehittämisestä ja johtamisesta Destialta, YIT:ltä, Ahlstromilta ja McKinsey & Companylta. Hän siirtyi Sitowiseen Destian Kaupunkikehitys ja asiantuntijapalvelut -liiketoimintaryhmän johtajan tehtävästä.



### Turo Tinkanen

- Tietohallintojohtaja
- Tietoliikennetekniikan insinööri
- S. 1982
- Johtoryhmässä vuodesta 2018
- Osakeomistus: 52 000 osaketta

### Keskeinen työkokemus

Ennen Sitowisellä Turo Tinkanen on johtanut omaa IT-alan konsulttiyritystä 16 vuotta. Yritystoiminnan kautta konsultointi- ja suunnittelualan IT-ympäristöt, haasteet ja kehittymismahdollisuudet ovat tulleet hänelle erityisen tutuiksi, ja hänellä on laaja kokemus rakennusallalle ominaisista järjestelmistä sekä liiketoiminnan ytimessä olevista IT-peruspalveluista.



### Minttu Vilander

- Vastuullisuus-, brändi- ja viestintäjohtaja
- Filosofian maisteri
- S. 1981
- Johtoryhmässä vuodesta 2020
- Osakeomistus: 19 200 osaketta

### Keskeinen työkokemus

Ennen Sitowisellä Minttu Vilander on työskennellyt raiderakentamiseen ja kunnossapitoon erikoistuneen pörssi-yhtiö NRC Groupin viestintäjohtajana rakentaen yrityksen pohjoismaalaista viestintäfunktiota sekä suunnittelutoimisto Granlundin viestintäpäällikkönä.



### Anna Wäck

- Liiketoimintajohtaja, Digitaaliset ratkaisut
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1988
- Johtoryhmässä 05/2023 alkaen.
- Osakeomistus: 3 750 osaketta

### Keskeinen työkokemus

Anna Wäckillä monipuolinen kokemus uuden liiketoiminnan kehittämisestä sekä strategisten kasvuhankkeiden ja myynnin johtamisesta KONEelta, Siili Solutionilta ja Capgemini Consultingilta. Hän siirtyi Sitowiseen KONEen globaalin kunnossapitoliiiketoiminnan Head of Global Offering, Pricing and Sales development -tehtävästä.

## Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa ja johtoryhmä toimitusjohtajaa

Yhtiökokous valitsee hallituksen osakkeenomistajien nimitystointikunnan valmistelemien ehdotuksen pohjalta, ja hallitus nimittää keskuudestaan jäsenet valiokuntiinsa. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä ja on vastuussa sen varmistamisesta, että yhtiön kirjanpido ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti.

Lisätietoja hallituksen tehtävistä: ► **Lue lisää**

Valiokunnat valmistelevat johdon esitysten perusteella vastuualueelleen kuuluvia asioita hallituksen päätettäväksi. Valiokunnilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa. Hallituksen tarkastusvaliokunnalla on valmisteleva rooli talouteen ja vastuullisuuteen liittyvissä asioissa, ja henkilöstövaliokunnalla henkilöstö- ja palkitsemisasiossa. Yrityskauppa- ja investointivaliokunnan tehtävänä on tukea hallitusta yrityskauppastrategiassa ja sen toteuttamisessa. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan kuuluvat kunkin kolmen suurimman osakkeenomistajan edustajat ja asiantuntijajäsenenä hallituksen puheenjohtaja. Sen tehtäviin kuuluu muun muassa hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvien ehdotusten valmistelemine varsinaiselle yhtiökokoukselle. Valiokunnissa konsultoidaan ulkopuolisia asiantuntijoita valiokunnan toiveiden ja tarpeiden mukaan, esimerkiksi tarkastusvaliokunnan kohdalla vastuullisuusasioissa.

Lisätietoja valiokunnista: ► **Lue lisää**

Toimitusjohtaja vastaa yhtiön päivittäisten toimintojen johtamisesta ja valvonnasta Suomen osakeyhtiölain sekä hallitukselta saamiensa valtuuksien ja suuntaviivojen mukaisesti. Päivittäisessä johtamisessa toimitusjohtajaa avustaa johtoryhmä.

## Hallituksen jäsenten erilaiset taustat tuovat monipuolista osaamista

Sitowisen hallituksella on monipuolista kokemusta ja osaamista, joka ulottuu yliopistomaailmasta rakentamiseen, rahoitusalaan, konsultointiin ja viestintään. Hallituksen jäsenten koulutustausta on kaupallinen tai tekninen. Jäsenillä on laaja kirjo luottamustoimia eri yrityksissä. Tämä hyödyttää myös Sitowiseä muun muassa sen vastuullisuustyön kehittämisessä. Hallituksen kahdeksasta jäsenestä viisi on miehiä ja kolme naisia. Monimuotoisuutta tulee myös siitä, että hallituksen jäsenet ovat syntyneet neljällä eri vuosikymmenellä ja että he edustavat kahta eri kansallisuutta, suomalaisia ja ruotsalaisia. Hallituksen jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista lukuun ottamatta Tomi Terhoa, joka on riippumaton yhtiöstä mutta ei sen merkittävistä osakkeenomistajista, koska hän on yhtiön suurimman osakkeenomistajan Intera Partnersin osakas.

Sukupuolten määräsuhteet:

- Hallitus: 38 %
- Konsernijohtoryhmä: 44 %  
(keskiarvo naisjäsenten suhteellisesta osuudesta)

Lisätietoja hallituksen jäsenten monimuotoisuuden periaatteista kerrotaan ► **Selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.**

Riippumattomuussuhdeluvut:

- 100 % hallituksen jäsenistä on riippumattomia yhtiöstä.
- 88 % hallituksen jäsenistä on riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista.

Lisätietoja hallituksen jäsenten riippumattomuudesta kerrotaan ► **Selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.**

Vastuullisuusasioiden valvontaan liittyvän osaamisen ja asiantuntemuksen osalta Sitowisen hallituksen jäsenet ovat hallitusammattilaisia, jotka seuraavat säännöllisesti asiaankuuluvia sääntelyprosesseja ja kehityskulkuja ja ovat aktiivisia erilaisissa verkostoissa, joiden kautta he saavat ajankohtaista tietoa sääntelyn kehityksestä. Hallitus hyödyntää myös Sitowisen oman vastuullisuustiimin osaamista, jota johtaa vastuullisuusjohtaja. Lisäksi hallitus voi pyytää ulkopuolisia asiantuntijoita esittämään näkemyksiään vastuullisuusasioista silloin, kun se katsotaan tarpeelliseksi.

## Vastuullisuusasioiden käsitteleminen hallituksessa ja konsernijohtoryhmässä

Vastuullisuutta koskevia asioita ja vastuullisuusmittareiden edistymistä käsitellään säännöllisesti konsernin hallituksen ja johtoryhmän sekä liiketoiminta-alueiden johtoryhmien kokouksissa.

<b>Konsernijohtoryhmä</b>	Sitowisen vastuullisuustiimi esittelee vastuullisuusohjelman tavoitteiden etenemistä kattavasti johtoryhmälle kaksi kertaa vuodessa.  Muita konsernitason vastuullisuusasioita käsitellään johtoryhmässä kuukausittain.  Uusien vastuullisuuspalveluiden kehitystä ja myyntiä seurataan kuukausittain osana myyntiraportointia.
<b>Tarkastusvaliokunta</b>	Vastuullisuusasioita käsitellään tarvittavin osin säännöllisesti, ja erityisesti taloudellisen raportoinnin osana.
<b>Hallitus</b>	Toimitusjohtaja esittelee ajankohtaiset vastuullisuusasiat hallitukselle säännöllisenä kokousasiana. Yleisesti vastuullisuusasiat (mukaan lukien liiketoiminnan näkökulmat ja mahdollisuudet) esitellään hallitukselle vähintään kaksi kertaa vuodessa.  Vastuullisuusasioita käsitellään säännöllisesti taloudellisessa raportoinnissa tarvittavin osin.



Hallituksen ja tarkastusvaliokunnan prosesseja ja tehtäviä tarkastellaan ja kehitetään tilikaudella 2024 vastaamaan yritysten kestävyysraportointia koskevaa CSRD-direktiiviä.

Yhtiön riskienhallintajärjestelmän pääpiirteet kuvataan tarkemmin yhtiön Selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

## Vastuullisuusvelvoitteet ja hyväksymisprosessit yhtiössä

Yhtiön hallitus tai konsernijohtoryhmä hyväksyy yhtiön toimintaa ohjaavat linjaukset ja politiikat, kuten strategian, vision, tarkoituksen, arvot, vastuullisuusohjelman, ja hallinnointipolitiikat ja -periaatteet, ja muutokset niihin. Näiden dokumenttien kehittämisestä ja valmistelusta on vastuussa konsernijohtoryhmäläinen.

Johto raportoi kuukausittain hallitukselle sen valvontatehtävän toteuttamiseksi vastuullisuusohjelman tavoitteiden etenemisestä, mukaan lukien henkilöstöön liittyviä avainlukuja (vaihtuvuus, uudet työntekijät, sairaslomat) ja yhtiön taloudellisen tilanteen ja yhtiön asettamien pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstötutkimuksen tulokset raportoidaan vuosittain.

Yrityskauppoihin ja asiakassopimuksiin liittyvät asiat hyväksytään yhtiössä sovittujen periaatteiden mukaisesti vaaditulla tasolla joko hallituksessa tai operatiivisella tasolla. Hallituksen päätösvaltaan kuuluvissa asioissa hallitus käsittelee asian johdon ehdotuksen pohjalta ja päättää hyväksynnästä. Tarkastusvaliokunnalle raportoidaan yksityiskohtaisemmin taloudelliseen vastuuseen ja raportoinnin oikeellisuuteen liittyviä asioita vuosikellon mukaisesti, ja taloudellisista asioista keskustellaan tarkastusvaliokunnassa, jonka kokouksissa mm. talousjohtaja on läsnä. Henkilöstöasioista keskustellaan henkilöstövaliokunnassa, jossa on henkilöstöjohtaja läsnä.

Muun muassa edellä mainittuihin asioihin liittyvien prosessien tehokkuutta seurataan hallitus- ja valiokuntatasolla esimerkiksi sisäisen tarkastuksen avulla ja erilaisin läpikäynnin, kuten yrityskauppavaliokunnassa koskien tehtyjä yrityskauppoja. Tällaisia arviointeja tehdään läpi vuoden ja aiheittain erilaisin frekvenssein.

Taloudellisista asioista vastaa talousjohtaja ja henkilöstöasioista henkilöstöjohtaja. Vastuullisuusasioista vastaa viestintä- ja vastuullisuusjohtaja. Henkilöstöjohtaja keskustelee henkilöstöasioista hallituksen henkilöstövaliokunnan kanssa noin kerran kahdessa kuukaudessa. Talousjohtaja keskustelee talousasioista hallituksen tarkastusvaliokunnan kanssa vähintään neljä kertaa vuodessa tarkastusvaliokunnassa. Yhtiön toimitusjohtaja raportoi yhtiön taloudellisen tilanteen kuukausittain hallitukselle. Vastuullisuusjohtaja raportoi tarkastusvaliokunnalle vuosittain ainakin vastuullisuusraportoinnista, ja vastuullisuusohjelman toteutumisen status raportoidaan hallitukselle vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Vastuullisuustavoitteiden etenemistä seurataan sisäisesti kvartaaleittain ja kuukausittain yrityksen eri tasoilla. Henkilöstö voi seurata vastuullisuusohjelman toimeenpanoa ja sen etenemistä sisä-

sisä tiedotuskanavissa. Asiakasprojektien vastuullisuustyökalun käyttöä voidaan seurata ajantasaisesti. Sitowisen vastuullisuudesta raportoidaan ulkoisesti vuosittaisella vastuullisuusraportilla. Lisäksi vastuullisuustavoitteita käsitellään osavuosisraportoinnissa tarvittavin osin.

Eurooppalaisen yritysneuvoston asettaminen on yhtiössä parhailaan työn alla. Sen avulla pyritään helpottamaan tiedonvaihtoa johdon ja henkilöstön välillä, tarjoamaan henkilöstölle alusta, jota kautta tulla kuulluksi yhtiön monikansallisen strategian osalta, sekä edistämään yhteistyötä ja tiedonvaihtoa eri maiden ja eri alueiden työntekijöiden kesken. Suomessa henkilöstön edustajat osallistuvat päätöksentekoon. Henkilöstön edustajille on varattu kaksi paikkaa Sitowisen laajennetussa johtoryhmässä Suomessa.

## Johdon palkitseminen tukee vastuullisuutta

Palkitsemisen tavoitteena Sitowisellä on edistää yhtiön kasvustrategian toteutumista sekä pitkän aikavälin taloustavoitteiden saavuttamista, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Sitowisen toimintaa ohjaa kunnianhimoinen tavoite olla kaikkein vastuullisin kumppani kukoistavan elinympäristön kehittämisessä. Palkitsemista käytetään yhtenä työkaluna, joka ohjaa meitä tätä päämäärää kohti.

Vastuullisuus oli yksi vuoden 2023 tavoitteista Suomen organisaation lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä. Vastuullisuuden painoarvo avainhenkilöstöryhmän tavoitteissa on ollut 10 %. Vastuullisuutta on mitattu vastuullistyökalun käytöllä projekteissa. Vastuullisuustyökalulla varmistetaan, että vastuullisuustavoitteet huomioidaan kaikissa asiakasprojekteissa. Tavoitteena on ollut käyttää työkalua 90 prosentissa projekteistamme. Tämän tuloksena vastuullisuustyökalua käytettiin vuonna 2023 89 prosentissa asiakasprojekteista Suomessa. Ruotsissa vastuullisuustyökalua ei ole vielä otettu käyttöön.

Sitowisen palkkiotavoitteet on dokumentoitu yksityiskohtaisemmin yhtiön palkitsemispolitiikassa. Hallitus tarkistaa ja esittelee yhtiökokoukselle palkitsemispolitiikan ja sen oleelliset muutokset tarpeen mukaan, mutta vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen, suositellaanko ehdotettua palkkiopolitiikkaa.

Henkilöstövaliokunta tarkistaa ja valmistelee hallitukselle vähintään vuosittain suosituksen, jossa arvioidaan yhtiön palkkioihin ja muihin etuihin liittyviä ohjelmia. Niihin sisältyvät lyhyen aikavälin kannustinbonukset sekä osakepohjaiset pitkän aikavälin ohjelmat ja järjestelmät. Henkilöstövaliokunta tarkistaa ja valmistelee suosituksen hallitukselle Sitowisen kannustinjärjestelmien ja -ohjelmien sekä palkkiostrategian mukaan. Hallitus päättää järjestelmistä vuosittain. Henkilöstövaliokunta valmistelee hallituksen päätöksentekoa varten hallituksen, toimitusjohtajan ja konsernijohtoryhmän palkkiot.

# Sidosryhmien näkemykset ja yhteistyö

Eri toimijoiden välinen yhteistyö on hyvin merkittävää koko alan vastuullisuuden kehittämiseksi, ja aktiivinen vuoropuhelu ja sidosryhmien odotusten ymmärtäminen on keskeistä. Jatkuva yhteistyöstä asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa vastaavat pääosin yrityksen liiketoiminta-alueet. Sitowisessä sidosryhmäyhteistyötä tekevät paljon myös viestintä ja markkinointi, HR, talous sekä vastuullisuustiimi.

Yritys toimii aktiivisesti osana alan verkostoja ja tapahtumia. Alan verkostoissa voidaan vaikuttaa vastuullisuusasioiden kehittämiseen ja jakaa ajatuksia toisten toimijoiden kanssa.

Monipuolinen yhteistyö korkeakoulujen kanssa on Sitowiselle keskeinen tapa tehdä yhteistyötä alan tulevien tekijöiden kanssa. Sitowisen tavoitteena on, että henkilöstöstä 10 % on opiskelijoita. Tavoite toteutui vuonna 2023. Tavoite on asetettu, jotta Sitowisen sekä koko alan osaamisen kehittyminen ja työvoiman riittävyys voidaan turvata tulevaisuudessakin.

Yhteistyö oppilaitosten ja opiskelijoiden kanssa on esitelty luvussa

► **Kasvatamme seuraavan sukupolven asiantuntijoita.**

Vuonna 2024 Sitowise oli mukana muun muassa seuraavissa järjestöissä ja verkostoissa:

- Elävät kaupunkikeskustat ry
- FIBS
- GeoForum Finland

- Global Compact Network Finland
- Green Building Council Finlandin toimikunnat
- Helsingin seudun kauppakamari
- ITS Finland
- Isännöintiiliiton kumppaniverkosto
- RAKLI ry
- SKOL ry
- Suomen LVI-liitto Sulvi ry
- Sähkösuunnittelijat NSS ry
- Tampereen kauppakamari
- Teknoliateollisuus ry
- Teräsrakenneyhdistys ry
- Vesi- ja viemärlaitosyhdistys ry
- Viherympäristöliitto

## Sponsorointi ja avustukset

Sitowisen sponsoroinnin ja lahjoitusten keskeisenä tavoitteena on tehdä konkreettisia tekoja ja olla aktiivisesti vastuullinen yhteiskunnallinen toimija. Sekä sponsorointi- ja lahjoituskohteiden että kumppanuuksien tulee tukea Sitowisen visiota ja edistää yhteisen kestävän tulevaisuuden rakentumista. Suomessa tehtiin vuonna 2023 opiskelija- ja yliopistoyhteistyön merkeissä kannatusilmoituksia eri yliopistoille sekä esimerkiksi opiskelijahaalarimainontaa. Lisäksi Sitowise lahjoitti henkilöstön joululahjoihin varatut rahat UNICEFille. Kohde oli henkilöstön valitsema.

Tärkeimmät sidosryhmät	Keskeisimmät odotukset	Vuorovaikutus	Toimenpiteet
<b>Asiakkaat</b>	Eettinen ja vastuullinen toiminta, palveluiden laatu, luotettava yhteistyö	Asiakastapaamiset, aktiivinen asiakasviestintä, projektikokoukset ja -viestintä, messut ja tapahtumat, vuosittainen asiakastytyväisyyskysely, projektikyselyt, asiakaskirjeet	Eettinen toimintaohje, yhteneväinen tarjousprosessi, laadunvarmistus, reklamaatioiden käsittely, yhteinen projektitoiminnan malli ja sen mahdollistava Voima-alusta, whistleblower-järjestelmä
<b>Henkilöstö</b>	Eettinen ja vastuullinen toiminta työnantajana, avoimuus ja tiedon aktiivinen jakaminen, työhyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden kehittäminen, mahdollisuus kehittyä asiantuntijana ja osajana	Sisäiset viestintäkanavat: intranet, Yammer, Teams Henkilöstötapahtumat: johtoryhmän kuukausittaiset info- ja kyselytilaisuudet, osasto- ja tiimipalaverit Esihenkilöiden tukeminen, kuukausittainen esihenkilöinfo, esihenkilöiden kuukausikirje, HR:n jatkuva tuki	Kehityskeskusteluprosessi, Eettinen toimintaohje ja whistleblower-järjestelmä, johtamisjärjestelmä, muut työhön liittyvät ohjeistukset, koulutukset, jatkuva vuorovaikutus, henkilöstökyselyt, esihenkilöiden tukeminen työssä, yhteiset tietoturvakäytänteet ja turvallisuusohjeet, ohjattu perehdyttämisprosessi
<b>Oppilaitokset ja opiskelija-järjestöt</b>	Opetusyhteistyö, tiedon jakaminen, tulevaisuuden osaajien kouluttaminen, rekrytointi, harjoittelu- ja oppinäytetyöpaikkojen tarjoaminen	Opetus ja kurssit korkeakouluissa, rekrytointimessut ja -tapahtumat, oppilasvierailut, yhteistyö opiskelijajärjestöjen kanssa	Sopimusyhteistyö eri korkeakoulujen kanssa, NextGen-harjoittelijaohjelma, osaamisen visio, lopputyöpooli
<b>Yhteistyökumppanit ja alihankkijat</b>	Eri osapuolten sääntöjen ja ohjeiden mukainen eettinen ja vastuullinen yhteistyö, laadukas toiminta, luotettavuus, tasapuolinen tiedonjakaminen	Aktiivinen sidosryhmäyhteistyö, projektikokoukset ja -viestintä, vaikuttaminen alan järjestöissä ja verkostoissa	Sopimukset, Sitowisen Eettisen toimintaohjeen edellyttämät toimintatavat, alihankkijoiden auditointi
<b>Omistajat, sijoittajat</b>	Taloudellinen tulos, vastuullinen toiminta	Aktiivinen ja lainsäädännön mukainen sijoittajaviestintä	Toiminnan kehittäminen strategian mukaisesti, Eettisen toimintaohjeen toteuttaminen käytännössä, osavuosi- ja vuosiraportointi

# Ihmiset

Taija Lehtola: Tiimien osallistaminen, monimuotoisuuden arvostaminen ja haasteisiin mukautuminen.....	60
Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen.....	61
Sitowisen henkilöstö lukuina .....	65

## Vuoden 2023 kohokohdat: Tiimien osallistaminen, monimuotoisuuden arvostaminen ja haasteisiin mukautuminen

// Vuonna 2023 henkilöstö otettiin mukaan uuden strategian jalkauttamiseen. Johtoryhmäläiset kiersivät toimipisteis-  
sämme keskustelemassa strategiasta koko henkilöstön kanssa. Kiertueella keskusteltiin arvoista ja strategisista pilareista sekä yrityksen tarkoituksesta. Lisäksi strategiaan tutustuttiin raken-  
tamalla jokaisessa toimipisteessä strategiapalapeli leikkimielisen  
kilpailun merkeissä, osanen kerrallaan. Vuoden loppuun mennessä  
yli 80 % työntekijöistä koki, että he ymmärtävät yhtiön uuden  
strategian ja tavoitteet\*.

Minua ilahduttaa, että olemme edistyneet monimuotoisuuden,  
yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden (diversity, equity, inclusion  
eli DEI) sisällyttämisessä kaikkeen työhömmme ja tiimeihimme.  
Eräs konkreettista vuoden 2023 edistysaskelistamme oli se, että  
kaikkia työntekijöitämme pyydettiin osallistumaan näitä teemoja  
käsittävään koulutukseen. Lisäksi esihenkilöille tarjottiin lisäkou-

lutusta. Työntekijöiden hyvinvointi pysyi edelleenkin prioriteettina  
ja uutuuksina esiteltiin terveyden ja hyvinvoinnin oppimispolku  
sekä henkilökohtaiset tukipalvelut.

Vuosi oli myös haasteellinen. Meidän oli tehtävä henkilöstöväh-  
ennyksiä haastavien markkinaolosuhteiden jatkumisen vuoksi. Hen-  
kilöstöä koskevat vähennykset ovat aina vaikeita päätöksiä, ja niitä  
tehdään ainoastaan huolellisen harkinnan jälkeen.

**Taija Lehtola,**  
henkilöstöjohtaja

\* Neljännesvuosittainen ilmapiirikysely 11/2023: vastaustulos 6+/10.



// Minua ilahduttaa, että  
olemme edistyneet  
monimuotoisuuden,  
yhdenvertaisuuden  
ja inklusiivisuuden  
sisällyttämisessä  
kaikkeen työhömmme  
ja tiimeihimme.

# Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen

## Ohjaavat politiikat ja sitoumukset

Asiantuntijayrityksenä olennaisimmat sosiaalisen vastuullisuuden teemat keskittyvät erityisesti omaan henkilöstöön liittyviin kysymyksiin. Sitowisen tavoitteena on olla toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö. Tavoitetta tukevat erilaiset sisäiset politiikat ja toimintaperiaatteet sekä sosiaalisen vastuun kansainväliset sitoumukset.

Sitowisen toimintaa ohjaavat periaatteet on määritelty muun muassa eettisessä toimintaohjeessa sekä henkilöstöpolitiikassa ja ne ovat seuraavat:

- Sitowise noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä.
- Sitowise täyttää työnantajavelvollisuudet.
- Sitowise noudattaa työehtosopimuksia.
- Sitowise toimii vastuullisesti, avoimesti ja rehellisesti.
- Kunnioitamme Sitowisellä toisiamme, kumppaneitamme ja kilpailijoitamme.

Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet noudattavat kansainvälisiä ihmisoikeuksia ja työelämän oikeuksiin liittyviä kansainvälisiä sitoumuksia ja normeja, kuten esimerkiksi YK:n ihmisoikeuksien julistus, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista, OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille sekä YK:n Global Compact -aloite.

Sitowisen toimintoja johdetaan toimintajärjestelmällä, joka on rakennettu ISO 9001 -standardin vaatimusten mukaisesti. Ruotsissa Sitowise on sitoutunut työterveyden ja työturvallisuusasioiden hallintaan ISO 45001 -standardin mukaisesti sertifioitulla hallintajärjestelmällä. Suomessa ISO 27001 -standardi ohjaa tietoturvaan liittyvää työtä. Tämä koskee muun muassa työntekijöiden henkilötietojen tietoturva.

## Oikeudenmukainen palkitseminen ja työntekijän oikeudet

Sitowisellä painotetaan henkilöstön suhteen ihmisoikeuksien ja erityisesti työntekijöiden oikeuksien kunnioittamisen tärkeyttä. Tämä sitoumus näkyy muun muassa palkitsemista ja urakehitystä koskevissa politiikoissa. Oikeudenmukainen palkitseminen huomioi työsuoritukset, taidot ja kehittymisen työssä. Sitowise seuraa vuosittain alan palkkatilastoja ja erilaisia palkitsemistapoja.

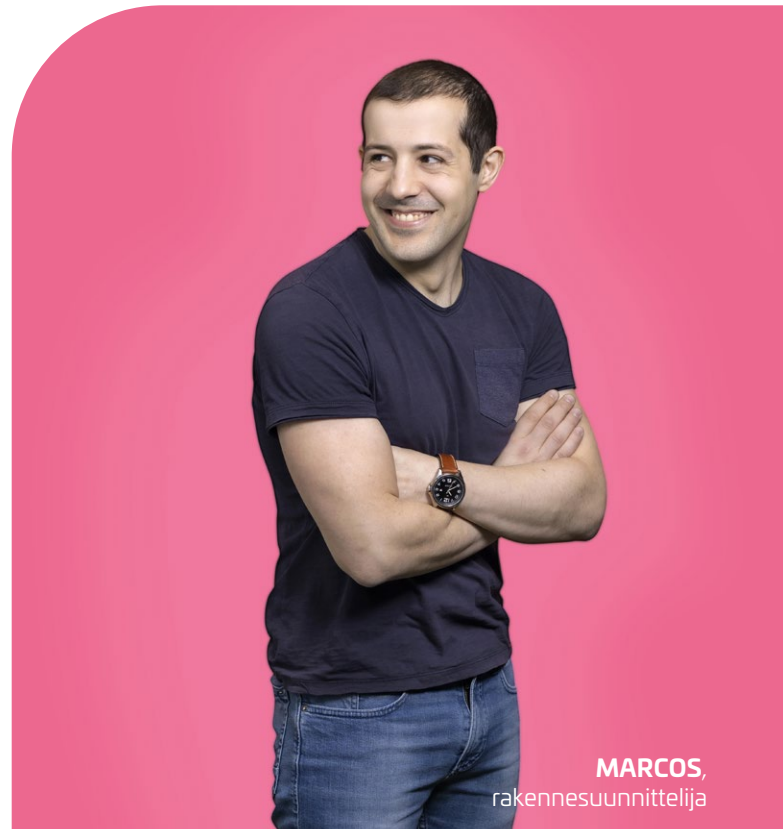
Työntekijöiden oikeuksiin kuuluvat muun muassa terveellinen työympäristö, sekä myönteisen työskentelytunnelman, avoimen viestinnän ja työntekijöiden ongelmanratkaisun edistäminen. Yhtiö tekee säännöllistä yhteistyötä henkilöstön valitsemien edustajien kanssa.

## Henkilöstön mahdollisuus tulla kuulluksi

Sitowise edistää työntekijöidensä hyvinvointia. Sitä edistetään toimenpiteillä, joihin kuuluvat esimerkiksi terveyden tukeminen, osaamisen kehittäminen ja palkitseminen. Organisaatio mittaa henkilöstön hyvinvoinnin tilaa henkilöstötutkimuksilla ja työkykyyn liittyvillä mittareilla.

Sitowise kannustaa henkilöstään tuomaan esille huomionsa turvallisuuteen, tietoturvaan sekä laatuun liittyvissä poikkeamisissa. Kanavat kuten aloitekanava sekä whitleblowing-kanava mahdollistavat huomioiden eteenpäin viemisen joko omalla nimellä tai anonymisti. Ilmoituksia käsittelevä toimikunta varmistaa, että ilmoitukset ohjataan oikealle taholle niiden ratkaisemista varten. Yhtiössä on sitouduttu siihen, että ongelmia seurataan ja raportoituihin poikkeamiin sovelletaan korjaavia toimenpiteitä.

Sitowisen henkilöstöpolitiikan sitoumuksissa painotetaan henkilöstön kunnioittamisen, osallistamisen ja korjaavien toimenpiteiden tarjoamisen tärkeyttä kansainvälisten ihmisoikeusnormien ja -ohjeiden mukaisesti. Tämän toimintamallin avulla tarjotaan ja otetaan käyttöön korjauskeinot kaikissa ihmisoikeuksia loukkaavissa tapauksissa.



**MARCOS,**  
rakennesuunnittelija

## Sitowisen politiikat ovat linjassa ihmisoikeuksien kanssa

Sitowisen henkilöstöä koskevilla politiikoilla noudatetaan kansainvälisesti tunnustettuja säädöksiä, YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat suuntaviivat mukaan lukien. Tällä korostetaan sitoutumista ihmisoikeuksien ja työelämää koskevien normien noudattamiseen näissä esitettyjen periaatteiden mukaan.

Sitowisen politiikat ilmentävät organisaation sitoutumista vakavien rikkomusten ehkäisemiseen, joita ovat esimerkiksi ihmis-kauppa, pakko työ ja lapsityövoima. Näin varmistetaan, että yhtiön oma henkilöstö ei osallistu tällaiseen toimintaan ja että kansainvälisiä ihmisoikeuksia ja työelämää koskevia normeja noudatetaan.

## Työtapaturmien torjuminen

Sitowisella on käytössä työtapaturmien torjuntapolitiikka ja hallintajärjestelmä henkilöstön turvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistamiseksi. Tällä politiikalla pyritään minimoimaan tapaturmat, vammat ja työterveysongelmat tunnistamalla ja arvioimalla riskit ja vähentämällä niitä. Säännöllinen valvonta ja raportointi ovat tämän järjestelmän keskeisiä osia. Suomessa työtapaturmia sattui 20 vuoden aikana. Työn vaarojen arviointi jatkuu vuonna 2024 kaikilla toimipisteillä.

## DEI on Sitowisella työskentelyn ytimessä

Sitowisen noudattamalla henkilöstöön liittyvillä politiikoilla pyritään poistamaan syrjintä ja siihen lukeutuva häirintä. Yhtiö edistää tasavertaisia mahdollisuuksia, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta henkilöstönsä keskuudessa. Yhtiön syrjintää ehkäisevä politiikka kattaa EU:n säädösten ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti kaikki syrjinnän muodot liittyen esimerkiksi rodulliseen tai etniseen alkuperään, ihonväriin, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin, vammaisuuteen, ikään, uskontoon, poliittisiin mielipiteisiin, kansalliseen syntyperään, sosiaaliseen taustaan ja muihin syrjinnän muotoihin.

Soveltaakseen näitä politiikkoja tehokkaasti yhtiö on vahvistanut erityismenettelyt syrjinnän ja häirinnän estämiseksi, vähentämiseksi ja niihin reagoimiseksi tällaista havaittaessa. Yhtiöllä on sovitut menettelytavat tapausten ilmoittamista, tutkinnan suorittamista, esihenkilöiden ja henkilöstön DEI-koulutusta sekä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin ryhtymistä varten. Lisäksi yhtiö tekee aktiivista työtä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämisen hyväksi viestinnän avulla.

Reagoinnissa korostetaan yhtiön sitoutumista kansainvälisesti tunnustettujen säädösten noudattamiseen, kriittisten työvoimakysymysten käsittelyyn, työpaikan turvallisuuden varmistamiseen sekä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen. Samalla syrjintää ja häirintää ehkäistään ja niihin puututaan tehokkailla menettelytavoilla.



**HANNU**, Key Account Manager  
**SAMI**, Head of Innovation

## Työntekijät otetaan mukaan päätöksentekoon

Sitowise yhdistää aktiivisesti henkilöstönsä näkökulmat päätöksentekoprosessiinsa. Tämä osallistaminen toteutetaan seuraavilla tavoilla:

- Sitowise on suoraan vuorovaikutuksessa henkilöstönsä tai työntekijöiden edustajien kanssa. Yhtiössä kerätään tietoja ja palautetta avoimien ovien politiikan avulla sekä kannustamalla esihenkilöitä ja alaisia käymään suoria keskusteluita.
- Sitowise pyytää henkilöstöltä avoimia kommentteja vuosittain henkilöstötutkimuksessa ja neljännesvuosittain pulssikyselyssä.
- Sitowise järjestää neljännesvuosittain kokouksia henkilöstön valitsemien edustajien kanssa Suomessa. Ruotsissa käytäntöjä luodaan parhaillaan yhtiölle vuoden 2023 aikana tapahtuneen työehtosopimuksen vahvistamisen jälkeen. Eurooppalaisen yritysneuvoston perustaminen on työn alla.
- Suomessa henkilöstön edustajat ovat osa Sitowisen laajennettua johtoryhmää.
- Sitowise kannustaa henkilöstöä käyttämään aloitteiden ja poikkeamien käsittelyyn tarkoitettuja kanavia.

Tätä vuorovaikutusta tapahtuu määräjain, jotta varmistetaan säännöllisesti toimiva kommunikaatio.

Vlemmällä henkilöstöjohdolla ja erityisillä työpaikkasuhteista vastaavilla päälliköillä on operatiivinen vastuu varmistaa, että osallistaminen toteutuu ja että saadut tulokset ja palautteet huomioidaan yhtiön toimintatavassa.

Sitowisen työntekijöiden työsuhteen ehdot määritetään työehtosopimusten pohjalta. Suomessa niistä sopivat Teknologiateollisuus ja Suunnittelu- ja konsultointiyhtykset (SKOL) sekä Ruotsissa Innovationsföretagen. Sitowisella työskenteleviä henkilöitä koskevat erityiset oikeudet, velvoitteet ja muut työehdot määritetään näiden työehtosopimusten mukaan. Nämä sopimukset suunnitellaan työntekijöiden ihmisoikeuksia kunnioittaviksi. Ne tarjoavat työntekijöille jäsenetyn mekanismin näkökulmiensa ja huolenaiheidensa ilmaisemiseen.

Yhtiö arvioi henkilöstönsä osallistamisen tehokkuutta analysoimalla tuloksia ja sopimuksia, joita vuorovaikutuksella saadaan. Osallistamisstrategioiden vaikutusta ja tehokkuutta arvioidaan säännöllisillä arvioinneilla ja tutkimuksilla.

*Suomessa henkilöstön edustajat ovat osa Sitowisen laajennettua johtoryhmää.*

## Huolenaiheisiin ja väärinkäytöksiin tartutaan nopeasti

Sitowisellä on yksityiskohtainen menettelytapa korjauskeinojen tarjoamiseen tapauksissa, joissa yhtiö on aiheuttanut henkilöstönsä kohdistuneen merkittävän kielteisen vaikutuksen tai ollut osallisena sellaiseen. Yhtiö arvioi tarjottujen korjauskeinojen tehokkuutta jatkuvasti varmistaakseen niiden riittävyyden ja tyydyttävyyden.

Yhtiö on perustanut erilaisia kanavia tarjotakseen henkilöstölleen suoran mahdollisuuden ilmoittaa huolenaiheista tai ratkaisutarpeista. Nämä kanavat ovat Sitowisen itse alulle panemia, ja niitä voi käyttää kolmansien osapuolten tarjoamien järjestelmien kautta. Näihin kanaviin sisältyvät seuraavat:

- toimitusjohtajan ja muiden johtajien avoimien ovien politiikka
- nimettömät ilmoitukset mahdollistava whistleblow-kanava

Sitowisellä on epäkohtia ja valituksia varten käsittelymekanismi, jonka tarkoitus on käsitellä työntekijöitä koskevat kysymykset tehokkaasti. Yhtiö varmistaa näiden kanavien saatavuuden ja tuen tuomalla tehokkaat prosessit työpaikoille, kannustamalla aktiivisesti osallistumiseen ja tarjoamalla resurssit esille tuotujen huolenaiheiden ripeään käsittelyyn.

Yhtiö seuraa ja valvoo esille tuotuja ja ratkaistuja kysymyksiä ja varmistaa tällä tavoin näiden kanavien tehokkuuden. Sitowise osallistaa sidosryhmät, joiden käyttöön nämä kanavat on tarkoitettu, hakien niiltä aktiivisesti palautetta jatkuvaa kehittämistä varten.

Sitowise arvioi jatkuvasti sitä, että työntekijät ovat tietoisia huolenaiheiden tai tarpeiden esilletuomiseen tarjotuista rakenteista ja prosesseista ja luottavat niihin. Lisäksi yhtiöllä on käytössä yksittäisiä henkilöitä, kuten henkilöstön edustajia, suojelevat politiikat mahdollisten näiden kanavien käytöstä seuraavien vastatoimien varalta.

## Henkilöstöön liittyvien riskien ja mahdollisuuksien mukaiset toimet

Sitowisessä on sekä käynnissä olevia että suunniteltuja toimenpiteitä, joilla lievennetään merkittävimpiä henkilöstöön liittyviä vaikutuksia ja riippuvuuksia. Toimenpiteitä seurataan järjestelmällisesti, jotta varmistetaan niiden tehokkuus käytännössä. Ne on määritetty esimerkiksi Sitowisen Eettisessä toimintaohjeessa, henkilöstöpolitiikassa ja turvallisuuspolitiikassa.

Henkilöstöön liittyviä mahdollisia haitallisia vaikutuksia estetään ja lievennetään muun muassa keinoilla, jotka liittyvät työturvallisuuden parantamiseen, jatkuvaan koulutukseen sekä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen.

Sitowisellä on vakiintuneet toimintamallit, joiden avulla reagoidaan mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin sekä mahdollisuuksiin. Toimintamallit varmistavat, että korjauskeinot asianomaisten henkilöiden käytettävissä.

Yrityksellä on myös toimia ja aloitteita, joiden tarkoituksena on vaikuttaa henkilöstöön myönteisillä tavoilla. Näitä ovat esimerkiksi

- työntekijöiden hyvinvointiohjelman toimenpiteet
- monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta tukevat toimet, kuten DEI-aiheiset koulutukset
- jatkuvat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, esimerkiksi projektipäällikkö- ja esihenkilökoulutukset.

Sitowise seuraa tiiviisti näiden toimenpiteiden tehokkuutta säännöllisillä arvioinneilla, palautemekanismeilla ja suorituskyky-mittareilla.

Sitowisellä on selkeä prosessi työntekijöiden suojaamiseksi ja mahdollisen väärinkäytöksen selvittämiseksi. Prosessi sisältää huolellisen tutkinnan negatiivisesta tapauksesta, sen laajuudesta ja arvioinnin mahdollisista seurauksista. Tämän arvioinnin perusteella asetetaan asianmukaiset toimenpiteet, kuten esimerkiksi työterveyshuollon toimet tai varhaisen tuen mallin käyttö.

## Kielteisten vaikutusten ehkäiseminen

Sitowise varmistaa, etteivät sen omat käytännöt aiheuta huomattavaa kielteistä vaikutusta henkilöstöön tai edesauta sellaista. Tähän sisältyvät hankintaa, myyntiä ja tietojen käyttöä koskevat näkökohdat. Mikäli kielteisten vaikutusten estämisen ja muiden liiketoiminnasta aiheutuvien paineiden välillä ilmenee jännitteitä, yhtiö asettaa henkilöstönsä hyvinvoinnin ja oikeudet etusijalle.

## Edistymisen seuranta ja tarvittavien resurssien kohdentaminen tukevat tavoitteisiin

Sitowise arvioi toimien tehokkuutta asettamalla erityiset tavoitteet, joilla mitataan ja arvioidaan henkilöstöön liittyviin päämääriin etenemistä. Tämä tehdään esimerkiksi vuosittaisella henkilöstötutkimuksella ja neljännesvuosittaisella pulssikyselyllä.

Sitowise hallitsee henkilöstöön kohdistuvia olennaisia vaikutuksia tähän tarkoitukseen suunnatuilla resursseilla. Resursseihin sisältyvät esimerkiksi henkilöstöä tukevat henkilöstöhallinnon palvelut, kaikkien saatavilla olevat julkistetut henkilöstötutkimukset sekä yhteiset tiedotustilaisuudet. Näiden resurssien avulla sidosryhmät ymmärtävät, millä tavoin Sitowise hallinnoi ja käsittelee olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia henkilöstönsä parhaaksi.

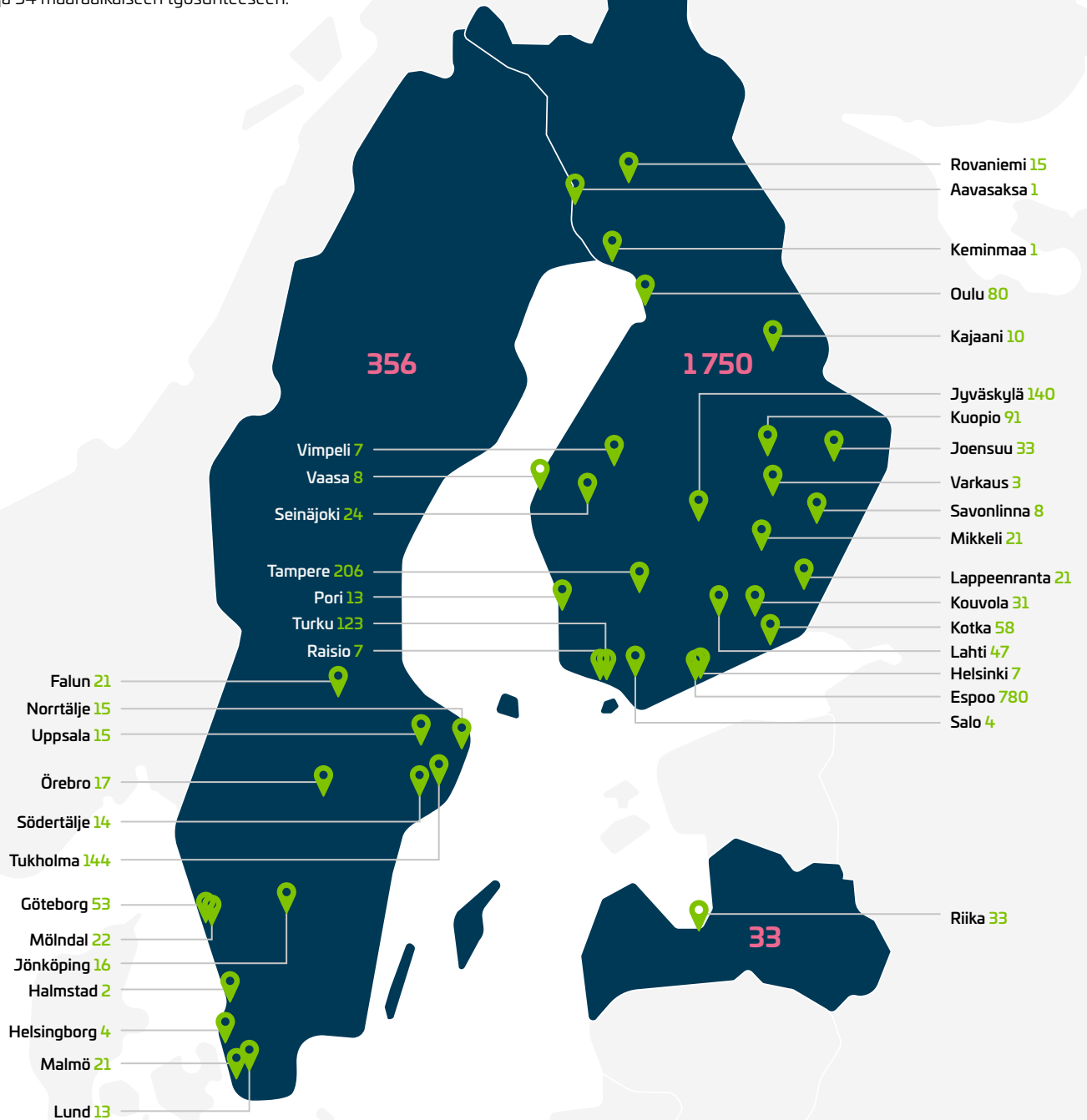


**SANNA,**  
Account Director



# Sitowisen henkilöstö lukuina

Sitowisen henkilöstömäärä väheni vuonna 2023 yhteensä 89 osajalla\*. Vuoden lopussa henkilöstöä oli yhteensä 2 143. Meillä oli vuoden aikana kaksi yritystoa Infra-liiketoiminta-alueella ja niiden myötä joukkoomme liittyi 24 uutta henkilöä. Sitowisen työntekijöistä 82 % työskentelee Suomessa ja lähes 17 % Ruotsissa. Vuoden aikana palkattiin 270 henkilöä vakituiseen työsuhteeseen ja 34 määräaikaiseen työsuhteeseen.



\* Luku sisältää alkaneet työsuhteet + yritystot, joista vähennetty päättyneet työsuhteet. Raportin henkilöstömäärät laskettu 31.12.2023. Edellisen vuoden vertailuluvut laskettu 31.12.2022. Keskimääräinen henkilöstömäärä v. 2023 2 211 (2022: 2 151).

Lisäksi Sitowisellä on henkilöstöä Portugalissa ja Espanjassa yhteensä 4 henkilöä.

## Henkilöstö työsuhteen tyyppin mukaan 2023

(suluissa vuosi 2022)

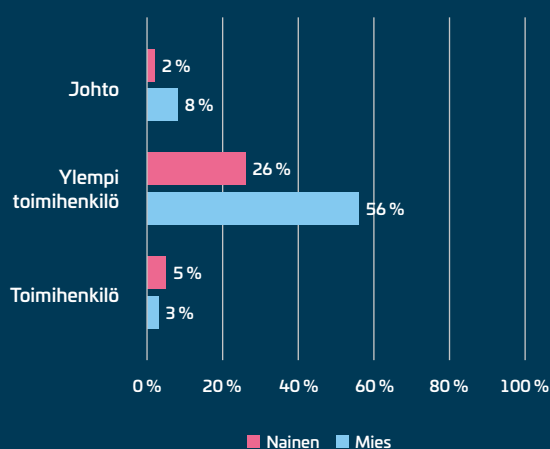
31.12.2023	Mies	Nainen	Yhteensä
Vakinainen työsuhde	65 % (64 %)	32 % (32 %)	98 % (96 %)
Määräaikaiset työsuhteet	1 % (3 %)	1 % (1 %)	2 % (4 %)
Vaihtelevan työajan sopimus (tuntipalkkalainen)	5 % (6 %)	2 % (2 %)	6 % (8 %)
Kokoaikaiset työsuhteet	58 % (58 %)	27 % (28 %)	86 % (86 %)
Osa-aikaiset työsuhteet	3 % (3 %)	4 % (3 %)	8 % (7 %)

## Työsuhteen tyypit maittäin 2023

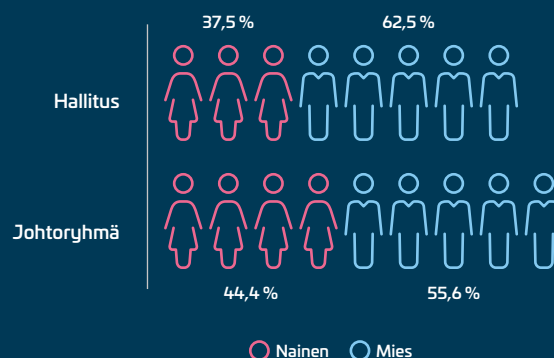
(suluissa vuosi 2022)

Maan mukaan	Suomi	Ruotsi	Muut maat	Yhteensä
Henkilöstömäärä	1 750 (1 834)	356 (342)	37 (56)	2 143 (2 232)
Vakinainen työsuhde	1 708 (1 756)	351 (330)	37 (56)	2 096 (2 142)
Määräaikaiset työsuhteet	42 (78)	5 (12)	0 (0)	47 (90)
Vaihtelevan työajan sopimus (tuntipalkkalainen)	139 (165)	8 (8)	0 (0)	147 (173)
Kokoaikaiset työsuhteet	37 (1 529)	343 (328)	1 455 (54)	1 835 (1 911)
Osa-aikaiset työsuhteet	156 (140)	5 (6)	0 (2)	161 (148)

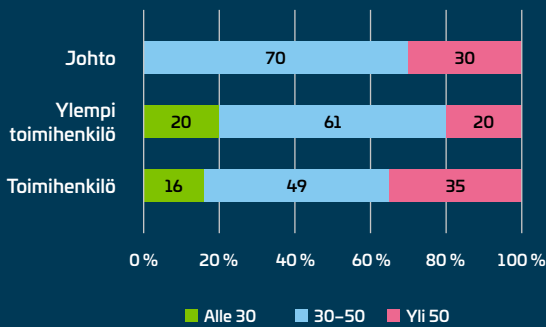
## Miesten ja naisten osuus eri henkilöstöryhmissä (%) Suomessa



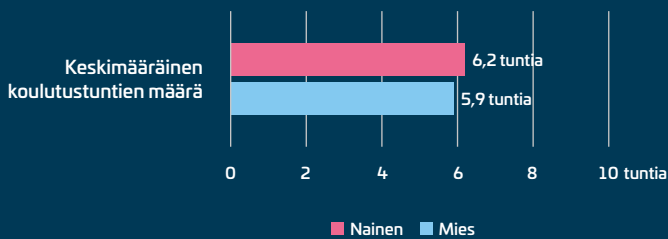
## Sukupuolijakauma ylimmässä johdossa lukumäärinä ja prosentteina



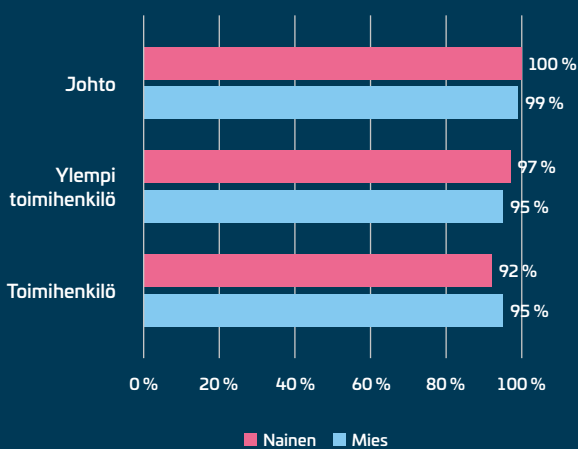
### Työntekijöiden ikäjakauma: alle 30-vuotiaat, 30–50-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. \*)



### Koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä työntekijää kohden, sukupuolen mukaan



### Käytyt kehityskeskustelut henkilöryhmittäin %



\* Henkilöstöryhmiä koskevat tiedot koskevat vain henkilöstä Suomessa.

### LÄHTÖVAIHTUVUUS

Yrityksen arvojen mukaisesti vastuu työnantajana perustuu keskinäiselle kunnioitukselle ja arvostukselle, avoimuudelle sekä tiiviille yhteistyölle koko henkilöstön kesken. Näiden arvojen avulla pyritään vaikuttamaan henkilöstön pysyvyyteen. Vuonna 2023 Sitowise sopi 304 uutta työsuhdetta ja 395 työsuhdetta päättyi. Konsernitasolla lähtövaihtuvuus nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen vuonna 2023 18,1 % (2022: 16,9 %). Nousu on linjassa työmarkkinatilanteeseen Suomessa ja Ruotsissa.

### LUOTETTAVA TYÖNANTAJA

Sitowise täyttää kaikki työnantajavelvollisuudet ja haluaa tulla tunnetuksi hyvämaineisena ja luotettavana työnantajana. Yhtiö noudattaa lainmukaisia palkanmaksuperiaatteita ja kunnioittaa henkilöstön järjestäytymisen vapautta.

92 % Suomen henkilöstöstä kuuluu työehtosopimuksen piiriin. Ruotsin vastaava luku on 93 %. Ruotsissa pyrittiin vuoden 2023 aikana saamaan koko henkilöstö työehtosopimuksen piiriin. Muissa toimintamaissa sovelletaan paikallista lainsäädäntöä.

Sitowisellä käydään säännöllistä vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustaja edustaa kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä.

### PALKKOJEN POHJANA TYÖEHTOSOPIMUKSET JA HENKILÖKOHTAISET PERUSTEET

Palkkojen perusteina ovat alan palkkaus ja työehtosopimus. Henkilöstön palkkoja tarkistetaan sekä työehtosopimusten että henkilökohtaisten perusteiden pohjalta. Yleiskorotukset tehdään SKOL:n (Suomessa) ja muiden työmarkkinaorganisaatioiden sopimusten mukaisesti. Työehtosopimukset voivat myös sisältää lausekkeita paikallisesti sovittavista palkankorotuksista, jotka neuvotellaan yrityskohtaisesti henkilöstön tai sen edustajien kanssa.

Sitowisellä henkilökohtaiset palkankorotukset perustuvat kaikille yhteisiin periaatteisiin ja aikatauluihin. Henkilökohtaisilla perusteilla palkkaa voidaan tarkistaa työtehtävissä tapahtuneen olennaisen muutoksen vuoksi, henkilön kokemuksen ja osaamisen kehittymisen myötä tai suorituskyvyn muutoksen seurauksena.

Opiskelijoiden palkat noudattavat vastaavien ammattiliittojen suosituksia, mikäli työn vaatimukset vastaavat kyseessä olevan koulutuksen tasoa. Opiskelijoiden palkkoja voidaan tarkistaa yhtiön politiikan mukaan, opintojen etenemisen perusteella.



**SARA**, suunnittelija  
**HELMİ**, asiantuntija

### OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen on tärkeää Sitowisellä ja siihen panostetaan monenlaisin keinoin. Vuosittaisella henkilöstön kehityssuunnitelmalla ohjataan osaamisen kehittämisen toimenpiteitä. Kaikille työntekijöille tarjotaan sisäistä koulutusta verkkokurssien, webinaarien ja verkkovalmennuksen muodossa. Lisäksi urakehitystä tuetaan Sitowisellä uraohjauksella ja mentorointiohjelmalla. Sitowisessä arvostetaan esihenkilötyötä ja esihenkilöille tarjotaan kattavaa tukea. Esihenkilöt saavat koulutusta erilaisista aiheista, kuten työläinsäädännöstä. Sisäiset kuukausittain järjestettävät esihenkilöiden tiedotustilaisuudet ovat osaltaan tärkeä tiedotuskanava ja kattavat ajankohtaisimmat aiheet.

### NEXTGEN-HARJOITTELIJAOHJELMALLA RAKENNETAAN TULEVAISUUTTA

NextGen on Sitowisen harjoittelijaohjelma, joka on suunnattu eritaustaisille opiskelijoille ympäri Suomen. Ohjelma sisältää koulutusjakson ja uravalmennusta. Opiskelijat saavat oman esihenkilön valmennuksen ajaksi ja työskentelevät aidoissa projekteissa Sitowisen asiantuntijoiden ohjauksessa. Uravalmennus auttaa opiskelijoita kehittämään työelämässä tarvittavia taitoja. NextGen-ohjelmasta on molemminpuolista hyötyä: opiskelijat voivat kartuttaa osaamistaan ja Sitowisen työntekijät saavat tuoreita näkökulmia asioihin. Sitowise pyrkii tarjoamaan mahdollisimman monelle NextGen-harjoittelijalle mahdollisuuden jatkaa työskentelyä Sitowisellä harjoittelujakson jälkeen. Vuoden 2023 aikana Sitowisellä oli yhteensä 37 (2022: 68) NextGen-harjoittelijaa Suomessa. Ohjelmaa kehitetään jatkuvasti opiskelijoilta ja liiketoiminnoilta saatavan palautteen mukaan. Vuoden 2024 aikana ohjelman on tarkoitus laajentua Ruotsiin.

*Sitowisessä arvostetaan esihenkilötyötä ja esihenkilöille tarjotaan kattavaa tukea.*

*Sitowisen tavoitteena on, että henkilöstöstä 10 % on opiskelijoita.*



**KATRI**, suunnittelija  
**JANI**, asiantuntija

## TYÖKYKYÄ TUETAAN TIIVILLÄ YHTEISTYÖLLÄ TYÖTERVEYDEN KANSSA

Kaikki työntekijät ovat lakisääteisen työterveyshuollon piirissä, ja sitä täydentää kattava vakuutus.

Sitowiseläisten turvallista ja terveellistä työympäristöä johdetaan suunnitelmallisesti työterveyden ja työsuojelun toimintasuunnitelmien avulla. Koko Sitowisen henkilöstön työkykyä tuetaan kattavilla työterveyspalveluilla. Lakisääteisten työterveyspalveluiden lisäksi sitowiseläisten käytössä on laaja työterveyden asiantuntijoiden verkosto sekä kattava tapaturmavakuutus. Vuosittain päivitettävässä työterveyden toimintasuunnitelmassa on huomioitu erityisesti asiantuntijatyötä haastavat jaksamisoingelmat. Toimintasuunnitelmasta sekä muutenkin työyhteisön kehittämisestä käydään säännöllistä keskustelua henkilöstöstä koostuvan työsuojelutoimikunnan kanssa.

## KOKONAISHYVINVOINTIA TUKEVAT PALVELUT

Asiantuntijatyössä mielen hyvinvoinnin haasteet ja jaksaminen tunnistetaan työkykyä haastavaksi tekijäksi. Työterveyden psykologipalveluiden lisäksi sitowiseläisten käyttöön otettiin Suomessa kokeiluluontoisesti työterveyden huollosta erillinen, täysin anonyymi, matalan kynnyksen psykologisen keskustelutuen palvelu Auntie. Tämän palvelun kautta kuka tahansa Sitowisen työntekijä voi hakea keskusteluapua myös työn ulkopuolisiin hyvinvointia haastaviin pulmiin.

Pandemian jälkeen Sitowisellä on nautittu mahdollisuudesta tavata toisiamme. Sitowise tukee henkilöstön vapaa-ajalla yhdessä järjestämiä liikunta- ja retkitapahtumia. 2023 on osallistuttu eri kokoonpanoilla erilaisiin juoksu-, pyöräily-, suunnistus-, jooga-, vaellus-, yms. tapahtumiin. Lisäksi Suomessa kaikkien käytössä on ePassin liikunta- ja kulttuuriraha. Työpäivän aikaista liikkumista tuetaan työkoneelle asennettujen taukoliikuntaohjelmien avulla.

## PERHEVAPAAT MAHDOLLISTAVAT TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMISEN

Suomessa ja Ruotsissa kaikilla työntekijöillä on lain mukaan oikeus perhevapaisiin. Sitowisellä halutaan tukea henkilöstöä hyödyntämään perhevapaita.

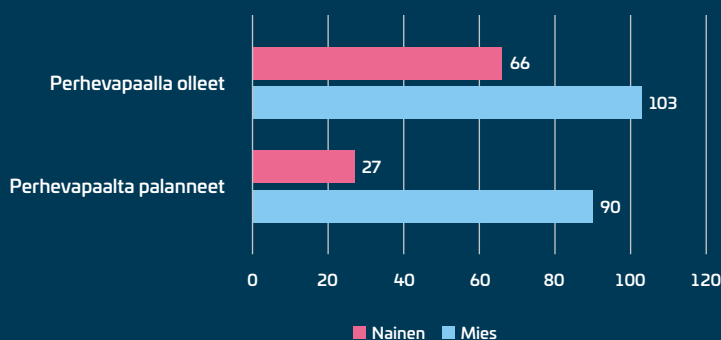
## PALKITSEMISEN MITTARIT

Suomessa naisten palkkojen osuus miesten palkoista on keskimäärin 88,8 %. Ruotsin vastaava luku on 85,7 %. Työntekijän kuukausipalkan mediaani on Suomessa 4 217,60 euroa ja Ruotsissa 45 500 kruunua. Kummankaan maan luvuissa ei ole mukana korkeapalkkaisimpia henkilöitä. Suurinta palkkaa saavan henkilön tulojen ja yhtiön muiden henkilöiden mediaanitulojen välinen suhdeluku on Suomessa 6,4 ja Ruotsissa 2,0. Vuoden 2023 aikana kehitettiin palkitsemistä ja tehtiin palkkavertailuja. Tavoitteena on, että samanlaisista työtehtävistä maksettaisiin samaa palkkaa sukupuolten välillä vuoteen 2025 mennessä.

## OMAN HENKILÖSTÖN KESKUUDESSA EI TAPATURMIA EIKÄ VAKAVIA IHMISOIKEUKSIIN KOHDISTUNEITA VAIKUTUKSIA

Yhtiössä ei ole raportoitu työhön liittyviä tapaturmia, valituksia eikä vakavia ihmisoikeuksiin kohdistuneita vaikutuksia henkilöstössä. Siihen ei myöskään ole kohdistunut olennaisia sakkoja, sanktioita eikä korvausvaatimuksia raportointikauden aikana.

Perhevapailla olleiden ja palanneiden lukumäärät (hlöä)



Paluu töihin -aste  
**97%**

# Hallinto

Hyvä hallintotapa on perusta vastuulliselle toiminnalle.....	72
Yleiset raportointitiedot.....	74

# Hyvä hallintotapa on perusta vastuulliselle toiminnalle

## Toiminta on lakien, vaatimusten ja sisäisten ohjeistusten mukaista

Sitowisen toimintaa ohjaavat visio, strategia, sen mukaiset arvot ja sisäiset toimintaperiaatteet. Sitowise noudattaa kaikessa toiminnassa yritystä koskevia lakeja, säädöksiä ja määräyksiä, ja listattuna yhtiönä myös Nasdaq Helsinki Oy:n pörssin sääntöjä, European Securities and Markets Authorityn ESMA:n ja Finanssivalvonnan määräyksiä ja ohjeita, sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia.

Lisäksi Sitowise noudattaa hallinnoinnissa konserniyhtiöiden yhtiöjärjestyksiä sekä sisäisiä ohjeita ja politiikkoja, joilla varmistetaan toiminnan lakien ja vaatimusten mukaisuus. Lisäksi toimintaa ohjaavat esimerkiksi hallinta- ja toimintajärjestelmille myönnettujen ISO-sertifikaattien vaatimukset.

Ohjeita ja politiikkoja valmistellaan koko konsernin näkökulmasta ja otetaan käyttöön soveltuvin osin konserninlaajuisina. Myös olemassa olevia ohjeita ja dokumentteja päivitetään tästä näkökulmasta tarpeen mukaan. Sisäiset politiikat liittyvät muun muassa laadunvalvontaan ja ympäristö-, henkilöstö- ja tietoturva-asioihin ja ohjeet puolestaan esimerkiksi projektien johtamiseen, riskienhallintaan sekä asiakkaita ja toimittajia koskeviin tarkastuksiin (due diligence). Edellä mainitut politiikat ja ohjeet ovat konsernijohtoryhmän hyväksymiä.

## Sertifikaatit takaavat johtamisen kehittämisen

ISO 9001 -standardi tarjoaa raamit laadun hallinnalle sekä auttaa kehittämään prosesseja ja asiakkaiden tarpeiden huomioimista. ISO 14001 puolestaan ohjaa ympäristöasioiden hallintaa ja ympäristöjärjestelmän kehittämistä. ISO 9001- ja ISO 14001 -sertifikaatin saaneet toiminnot muodostavat noin 88 % Sitowisen liikevaihdosta. ISO 27001 -standardin avulla myös tietoturvan hallintajärjestelmän ylläpito ja kehittäminen on systemaattista. Standardi kattaa Sitowisen toiminnoista liikevaihtoon suhteutettuna noin 70 %.

Ruotsin toiminnoilla on myös ISO 45001 -standardin mukainen työterveys- ja työturvallisuussertifikaatti. Yleisesti Sitowisen tavoitteena on noudattaa näiden edellä mainittujen standardien vaatimuksia läpileikkaavasti kaikissa toiminnoissa ja kasvattaa liiketoimintojen sertifioituja osuuksia. Niissä toiminnoissa, joissa ei sertifikaatteja vielä ole, toimitaan jo nyt vähintään standardien periaatteita soveltaen. Sertifikaateista on saatavana lisätietoja nettisivuilta: [► Lue lisää](#)

## Ohjeiden helppo saatavuus varmistaa yhtenevät toimintamallit

Sitowisen digitaalinen Voima-alusta mahdollistaa ohjeistusten tarjoamisen yhdessä paikassa. Voima pitää sisällään projektityön parhaat käytännöt sekä ohjeistuksia riskienhallintaan liittyen. Voima tarjoaa myös yhtenevät puitteet tarjous- ja sopimustoinnille sekä helpottaa organisaation sisäisessä tiedonkeruussa ja -jakamisessa. Projektitoiminnan ulkopuolista ohjeistusta on muissa sisäisissä alustoissamme. Vuonna 2023 Voima oli Suomen toimintojen käytettävissä.

Ohjeistuksen laadun ja ajantasaisuuden varmistamiseksi Sitowisen jokaisella politiikalla ja ohjeistuksella on siitä vastaava henkilö organisaatiossa. Politiikkoihin ja ohjeistuksiin tutustutaan osana työtehtäviin perehtymistä ja niiden päivityksistä viestitään sisäisesti.

## Anonyymi whistleblow-kanava epäiltyjä rikkomuksia varten

Sitowise suhtautuu vakavasti kaikkiin epäilyksiin, jotka koskevat laitonta toimintaa tai eettisen toimintaohjeen tai muiden vastavien sisäisten sääntöjen kanssa ristiriidassa olevaa toimintaa. Jokaisen työntekijämme ja kumppanimme on raportoitava välittömästi kaikki huolenaiheet sekä tiedossa oleva tai epäilty epäasianmukainen toiminta. Yhtiön whistleblow-kanava on tällaisen toiminnan tunnistamisen päämekanismi.

Whistleblow-kanava on yhteydenotto- ja ilmoituskanava, jonka kautta kenen vain on mahdollista ilmoittaa epäilemistään eettisen toimintaohjeen tai muiden säännösten rikkomuksista nimettömästi. Ilmoituksia tuli vuonna 2023 17 kappaletta. Kaikki raportit käsitellään luottamuksellisesti. Nimettömyyden varmistamiseksi ilmoituskanavaa hoitaa ulkopuolinen kumppani, NAVEX WhistleB. Whistleblow-prosessi noudattaa EU:n laajuista, ilmoittajien suojelua koskevaa normia, joka on hyväksytty ilmoittajia suojaavaksi direktiiviksi joulukuussa 2019 ja otettu käyttöön EU:n jäsenvaltioiden kansallisissa laeissa.

Sitowise tarjoaa raportointikanavaa koskevaa koulutusta osana pakollista eettisen toimintaohjeen verkkokurssia. Tämän lisäksi kaikkien työntekijöiden saatavilla olevassa tietokannassa on tarjolla lisätietoja esimerkiksi nimetystä henkilöstöstä, joka vastaanottaa raportit. Lisäksi eettisen toimintaohjeen verkkokurssilla käsitellään laajemmin asianmukaista liiketoimintaa.

Jos yhtiössä ilmenee muita liiketoimintaan liittyviä rikkomuksia kuin whistleblow-kanavan kautta ilmoitetut, johto käsittelee tällaiset rikkomukset ripeästi tapaus kerrallaan sopivalla tavalla ja forumilla, riippuen asiasta ja asianomaisista henkilöistä. Hallitukselle



ilmoitetaan tällaisista tapauksista joko suoraan tai säännöllisten hallituskokousten yhteydessä, riippuen tapauksen vakavuudesta.

## Alihankkijasuhteiden hallinta

Sitowise kohtelee mahdollisia ja olemassa olevia kumppaneita tasa-arvoiselta pohjalta. Alihankkijoiden kanssa solmitaan kirjalliset sopimukset ennen toimitusten aloittamista. Molemmilla osapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa sopimusten sisältöön ja ilmaista näkemyksensä siitä ennen allekirjoittamista. Sitowise vaatii, että sopimuskuppanimme noudattavat voimassa olevaa lainsäädäntöä ja huomioivat toiminnassaan eettiset ohjeemme. Odotamme ohjeidemme noudattamista myös kumppaneidemme omissa toimitusketjuissa. Tavoitteena on tuntea sopimuskuppanimme, ja sen vuoksi vaadimme näyttöä heidän taustastaan ja liiketoiminta-asiakirjoistaan. Yhtiö valvoo kumppaneiden vastuullisuutta koko sopimuskauden ajan, myös hankintojen jälkeen.

## Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen

Eettisen toimintaohjeen koulutus ja koe ovat Sitowisellä pakollisia kaikille työntekijöille. Whistleblow-kanava on avoimesti käytettävissä verkkosivustolla sekä henkilöstöä että ulkopuolisia ilmoittajia varten. Se tarjoaa luottamuksellisen ja anonyymien alustan huolenaiheista ja rikkomuksista raportoimiseen. Alikonsulttisopimukset ja muut hankintasopimukset velvoittavat kumppaneita noudattamaan eettisiä ohjeitamme. Sanktioraportit tarkistetaan kahdesti vuodessa. Kumppaneista ja suurista asiakkaista tehdään säännöllisesti taustatarkistukset, jotta voidaan varmistaa muun muassa näiden yritysten verovelvoitteiden noudattaminen.

Yhtiölle ei ole langetettu tuomioita korruption tai lahjonnan vastaisten lakien rikkomisesta eikä korruption tai lahjonnan vastaisten menettelyiden ja normien loukkaamisesta.

Eettisten ohjeidemme mukaisesti emme tue taloudellisesti poliittista tai uskonnollista toimintaa. Annamme panoksemme alan järjestöjen kautta, joissa vaikutamme aktiivisesti alaamme koskevaan lainsäädäntöön ja kommentoimme sitä. SKOL toimii edustajanamme vaikuttamisyrittämissä.

## Asiakaspalautteiden ja kriittisten huolenaiheiden käsittely

Asiakasprojektien palautekyselyt lähetetään Voima-alustan kautta. Projektipalautekysely koostuu kahdesta erillisestä kyselystä: asiakaskyselystä, joka voidaan lähettää myös muille sidosryhmille, sekä projektihenkilöstökyselystä. Puite- tai vuosisopimuksissa asiakastytyväisyyskysely toteutetaan määräajoin. Toimeksiannon aikana yhteistyössä ja kokouksissa sekä kyselyn kautta saatu palaute käsitellään sisäisessä projektin oppimiskokouksessa. Vastaamme aina palautekyselyn kautta tulleisiin mahdollisiin yhteydenottoopyyntöihin. Kyselyjen tulokset kertyvät palautetietokantaan, josta raportteja tuotetaan eri tarpeisiin.

Tuloksia käsitellään ja niiden kehittymistä seurataan johtoryhmissä. Konsernitasoisten tuloksien kehittymisestä viestitään sisäisesti ja liiketoiminta-alueiden sekä toimialojen tuloksista tarpeen mukaan.

Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehyksen mukaisia kriittisiä huolenaiheita Sitowisen toiminnassa ovat reklamaatiot, vaatimukset ja riidat projekteihin liittyen, ja whistleblow-järjestelmän kautta tai muutoin yhtiön tietoon tulleet huolenaiheet sen toimintaan liittyen. Poikkeukselliset kriittiset huolenaiheet raportoidaan hallitukselle kuukausittaisen kokouksen yhteydessä tai tarvittaessa välittömästi sähköpostitse. Myös huolenaiheita raportoidaan tarkastusvaliokunnalle vuosikellon mukaisesti. Yhtä projekteihin liittyvää vaatimusta on käsitelty tarkastusvaliokunnassa ja hallituksessa tilikauden aikana.

# Yleiset raportointitiedot

## Vastuullisuuden raportointiperiaatteet

Vastuullisuusraportti on tarkoitettu sijoittajille, omistajille, analytikoille, henkilöstölle ja eri yhteiskunnan toimijoille, jotta he voivat arvioida Sitowisen toiminnan tuloksia ja tavoitteita vastuullisuuden eri osa-alueilla. Tietojen kattava raportointi tähtää avoimuuteen. Vuoden 2023 tiedot ovat raportoitu Global Reporting Initiative (GRI) raportointiohjeiden mukaisesti. Samalla yritys valmistautuu raportointiin EU:n kestävyysraportointiohjeistuksen mukaisesti vuodesta 2024 lähtien.

GRI-indeksissä on eritelty jokaisen raportoidun standardin osalta se, minkä vuoden standardiversiota raportoinnissa on käytetty. Vastuullisuuden raportointijakso on tilikausi 1.1.–31.12.2023. Tämä on konsernin viides vuosittain julkaistava vastuullisuusraportti, jonka julkaisupäivä on viikolla 11, 2024. Raportointikieliet ovat suomi ja englanti. Raportti julkaistaan verkossa ja on saatavilla PDF-muodossa.

### RAPORTOINTI KONSERNITASOLLA

Sitowisen vastuullisuusraportti on laadittu konsernitason tasolla. Laajuus on sama kuin tilinpäätöksessä. Yrityskaupan tai fuusion kautta Sitowiseen liittyvät toiminnot integroidaan vastuullisuusraportoinnin piiriin sitä mukaan kuin ne yhdistyvät konserniin. Vuosien 2022–2023 aikana tehdyt yrityskaupat sekä Ruotsin toimintojen integroiminen konsernin järjestelmiin on vaikuttanut raportointitietoihin joiltain osin. Tunnuksien yhteydessä on kerrottu koskevatko ne koko konsernia vai Suomen toimintoja.

Arvoketjuun liittyvät tiedot on raportoitu niiltä osin kuin ne ovat olleet saatavilla, pääasiassa hiilijalanjälkeen liittyen. Muilta osin Sitowise kehittää arvoketjun tietojen raportointia ESRS-siirtymäsääntöjen puitteissa. Arvoketju on huomioitu kaksoisolennaisuusanalyysissä.

Sitowisen hallitus on käsitellyt ja hyväksynyt vuosi- ja vastuullisuusraportin ja heillä on ollut mahdollisuus keskustella tiedoista yhtiön johdon ja asiantuntijoiden kanssa. Sitowisen vuoden 2023 vuosi- ja vastuullisuusraportti ei ole ulkopuolisen tahon varmentama. Varaudumme vastuullisuustietojen tulevaan pakolliseen varmentamiseen vuosien 2022 ja 2023 vastuullisuustietojen osittaisella testivarmennuksella, josta keräämme oppeja onnistuneeseen varmennusprosessiin vuonna 2024. Sitowisessa vuosittainen raportointi on tärkeä työkalu omien vastuullisuustoitmenpiteiden onnistumisen arviointiin ja tarvittaessa tavoitteiden uudelleen suuntaamiseen. Otamme mielellämme vastaan palautetta vastuullisuustyöstämme osoitteeseen [vastuullisuus@sitowise.com](mailto:vastuullisuus@sitowise.com).

### VASTUULLISUUSTYÖKALUN TIEDOT

Tiedot vastuullisuustyökalun käytöstä on kerätty ajanjaksolta 1.1.–31.10.2023. Vastuullisuustyökalu ei ollut käytössä vuoden viimeisinä kuukausina yhtiön kattavan ERP-järjestelmäudistuksen takia.

## Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset

Hiilijalanjälkilaskenta on tehty GHG Protocol Corporate Standardin ja GRI 305 standardin (vuoden 2016 versio perustuu GHG Protocolin vaatimuksiin) mukaisesti. Laskentamenetelmä noudattaa ISO 14064-1:2018 -standardin ohjeistusta sekä ESRS E1 raportointivaatimuksia soveltuvin osin; esimerkiksi, esimerkiksi rajauksien sekä markkinaperusteisten Scope 2 GHG -päästöjen raportoinnin osalta.

Laskennassa otetaan huomioon eri kasvihuonekaasujen ilmastovaikutukset muuntamalla eri kasvihuonekaasujen ilmastovaikutukset hiilidioksidin päästöjä vastaaviksi. Tulokset esitetään CO<sub>2</sub>-ekv-yksiköissä.

Laskenta on suoritettu yhdistämällä eri laskentamenetelmiä. Syöttötietojen luonne vaikutti laskentamenetelmään; laskentametodina käytettiin parhaiten soveltuvaa saatavilla olevaa laskentamenetelmää. Prosessipohjaista elinkaariarviointia (LCA) on käytetty osissa, joissa ilmastovaikutukset lasketaan prosessi kerrallaan energia- ja materiaalivirtojen perusteella. Prosessipohjaisessa laskennassa päästöt arvioidaan esimerkiksi kulutettujen polttoainemäärien perusteella. Lisäksi laskennassa on hyödynnetty syöttö-panos (input-output) -pohjaista elinkaariarviointia, jossa päästöt arvioidaan rahallisten panosten perusteella. Tässä menetelmässä päästöt arvioidaan käytettyjen eurojen perusteella.

### LASKENNAN RAJAUKSET

Hiilijalanjälkilaskennassa on otettu huomioon Sitowisen päästöt Suomen ja Ruotsin toiminta-alueilla, joissa yrityksen merkittävimmät toiminnot sijaitsevat. Sitowisella on vähäisiä toimintoja muissa maissa (Espanja, Latvia ja Portugali), mutta näiden pienten toimintojen päästötiedot eivät ole helposti saatavilla, eivätkä niiden toiminnot ole merkittäviä päästöjen kannalta. Nämä toiminnot on jätetty laskennan ulkopuolelle. Laskennan tulokset esitetään absoluuttisina vuotuisina päästöinä t CO<sub>2</sub>-ekv. vuodelle 2023 sekä suhteutettuna liikevaihtoon ja henkilöstömäärään.

Laskennassa otetaan huomioon päästöt toiminnasta ja hankinnoista, jotka on toteutettu vuonna 2023. Vuonna 2023 päästö-laskentaa kehitettiin edelleen päivittämällä Scope 3 -päästökategoriaa sisältämään uusia luokkia. Laskenta sisältää nyt työntekijöiden työmatkat sekä käytettyjen pilvipalveluiden ja datakeskusten päästöt (uusi valinnainen alakategoria). Tulevaisuudessa Scope 3 -inventointi tarkistetaan ja päivitetään tarpeen mukaan vähintään joka kolmas vuosi.

Seuraavan sivun taulukossa on esitetty Sitowisen toiminnalle olennaisiksi tunnistetut päästökategoriat sekä tiedot siitä, mitä päästölähteitä ne sisältävät. Taulukkoon on eritelty Suomen ja Ruotsin tiedot niiltä osin kuin ne eroavat toisistaan.

## Vuoden 2023 hiilijalanjälkilaskennassa huomioidut päästökategoriat

	Kategoria	Olellisuus	Kuvaus	
SCOPE 1	Fossiilisten polttoaineiden käyttö kiinteistöissä	Ei olellainen	Sitowisen kiinteistöillä ei ole omaa lämmityspolttoaineiden käyttöä.	
	Fossiilisten polttoaineiden käyttö liikenteessä	Suomi: Olellainen	Suomi: Sitowisen omistamat ajoneuvot ja niiden käytön aiheuttamat suorat päästöt.	
		Ruotsi: Ei olellainen	Ruotsi: Ei Sitowisen omistuksessa olevia ajoneuvoja.	
	Hajapäästöt	Olellainen	Suorat päästöt kylmäaineiden käytöstä Sitowisen kiinteistöillä.	
	Muut hajapäästöt	Ei olellainen	Sitowisella ei ole muita toimintoja, joista aiheutuu hajapäästöjä.	
SCOPE 2	Ostettu sähkö	Olellainen	Sitowisen kiinteistöissä kulutetun sähkön suorat päästöt.	
	Ostettu kaukolämpö	Olellainen	Sitowisen kiinteistöissä kulutetun kaukolämmön suorat päästöt.	
SCOPE 3	C1	Ostetut tuotteet ja palvelut	Olellainen	Merkittävimmät Sitowisen hankkimat tuotteet ja palvelut sisältävät ostoja, jotka ovat säännöllisiä ja merkittäviä hankintakokonsa puolesta. Esimerkiksi toisinaan tehdyt palaveritarjoilut eivät ole tässä mukana. Merkittävimpiä tuotehankintoja ovat kannettavat tietokoneet ja puhelimet, näytöt, monitoimilaitteet, toimistopaperi, toimisto- ja neuvotteluhuoneiden pöydät ja tuolit, seinäelementit, kaapit, sohvat, puhelin- ja palaverikopit, vesi ja kahvi.  Merkittävimmät palveluhankinnat arvioitiin samalla tavalla kuin tuotehankinnat, jolloin säännöllisesti otetut palvelut otettiin huomioon. Merkittävimmiksi palveluhankinnoiksi tunnistettiin siivous-, vakuutus- sekä kuriiri- ja postipalvelut.
		Valinnainen alakategoria: Pilvipalvelut ja datakeskukset	Olellainen	Kategorian päästöt saatiin suoraan palveluntuottajilta.
	C2	Tuotantohyödykkeet	Ei olellainen	Sitowisen toiminta on pääosin perinteistä toimistotyötä. Toimintoihin ei liity merkittäviä tuotantohyödykkeitä.
	C3	Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope 1 tai 2:een)	Olellainen	Sitowisen ajoneuvojen kuluttamien polttoaineiden sekä kiinteistöjen kuluttaman sähkön ja kaukolämmön tuotannon aiheuttamat päästöt.  Sähköverkon ja jakelun aikaiset päästöt ovat myös huomioitu.
	C4	Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelut	Olellainen	Kuriiri- ja postipalveluiden käyttö ei ollut eroteltavissa lähteviin ja tulviin kuljetuksiin, minkä vuoksi ne ovat raportoitu yhdessä ostettujen tuotteiden ja palveluiden alla. Raportointia pyritään kehittämään näiden erotteluniseksi.
	C5	Toiminnoissa syntyneet jätteet	Olellainen	Toimistojätteen keräys, kuljetus ja kierrättäminen. Laskennassa ovat mukana olevat jätelajit: biojäte, paperi, pahvi, muovi, lasi, metalli sekä SER-jäte. Lisäksi polttoon menevä sekajäte.
	C6	Liikematkustus	Olellainen	Matkustusmuodoista mukana ovat lentäminen, junamatkustus, autoilu, taksikydyt ym. Laskennassa on huomioitu sekä matkustusmuodon suorat päästöt että polttoainetuotannon päästöt. Myös hotelliyöpymiset ovat huomioitu.
	C7	Työmatkaliikuminen	Olellainen	Sitowisen henkilöstö käyttämät matkustusmuodot. Laskennassa on huomioitu sekä matkustusmuodon suorat päästöt että polttoainetuotannon päästöt.
	C8	Arvoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	Olellainen	Leasing-autojen käytön päästöt. Laskennassa on huomioitu sekä matkustusmuodon suorat päästöt että polttoainetuotannon päästöt.
	C9	Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	Olellainen	Tiedot kuljetuksista ei ole eriteltävissä arvoketjun alku- ja loppupään tapahtumiin, siksi ne on raportointi ostettujen tuotteiden ja palveluiden luokassa. Tulevina vuosina on tavoitteena kehittää lähtötietoja niin, että luokat voidaan raportoida erikseen.
	C10	Myytyjen tuotteiden jalostus	Ei olellainen	Sitowisen toiminnot ovat pääosin suunnittelu- ja konsultointipalveluja. Tyypillisin tuote on sähköinen dokumentti. Sitowise ei myy fyysisiä tuotteita.
	C11	Myytyjen tuotteiden käyttö	Ei olellainen	Kuten ylempänä.
	C12	Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöön loppuessa	Ei olellainen	Kuten ylempänä.
	C13	Arvoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät	Ei olellainen	Sitowisella ei ole ulos vuokrattua omaisuutta kuten rakennuksia, ajoneuvoja tai laitteita.
	C14	Franchising	Ei olellainen	Sitowisella ei ole franchising-liiketoimintaa.
C15	Investoinnit	Ei olellainen	Sitowisella ei ole GHG-protokollan mukaisia investointeja tässä kategoriassa.	

Sitowisen on laskenut hiilijalanjälkensä vuodesta 2019 lähtien. Laskentaa on tarkennettu ja kehitetty vuosi vuodelta, minkä vuoksi tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia vuosien välillä. Vuoden 2023 tulokset asetettiin vertailun perusvuodeksi.

### MUUTOKSET LASKENNASSA

Vuoden 2023 laskenta ottaa ensimmäistä kertaa huomioon työmatkaliikenteen, kylmäaineiden käytön ja päästöt pilvipalveluista ja datakeskusten palveluista, joka on valinnainen luokka. Työmatkakäysely tehtiin työntekijöiden työmatkoista sekä Suomessa että Ruotsissa.

Vuoden 2023 laskentaan on sisällytetty ensimmäistä kertaa työntekijöiden työmatkat, kylmäaineiden käytön sekä pilvipalveluiden ja datakeskusten päästöt, joka on valinnainen kategoria GHG-laskennassa. Työmatkoja koskeva liikkumiskysely tehtiin henkilöstölle Suomessa ja Ruotsissa. Kyselyn tarkoituksena oli parantaa Sitowisen päästölaskentaa sekä auttaa kestäviä liikkumiskäytäntöjen kehittämisessä. Scope 3:n Ostetut tuotteet ja palvelut -kategoriaa laajennettiin kattamaan esimerkiksi ostettu kahvi sekä työvaatteet. Lisäksi vuonna 2023 otettiin huomioon sähkön siirtohäviöt.

Laskennassa käytetyt päästökertoimet päivitettiin mahdollisuuksien mukaan viimeisimpien saatavilla olevien tietojen mukaisesti. Erityisesti energian toimitukseen liittyvät päästökertoimet päivitettiin.

### LASKENNAN LÄHTÖTIEDOT

Euro-pohjaisiin prosessi- ja kulutustietoihin perustuvat päästöt on arvioitu eri päästökertoimin. Laskennassa käytettiin parhaita saatavilla olevia ja ajantasaisimpia päästötietoja.

Seuraavassa osiossa kuvataan laskennassa käytetyt lähtötiedot sekä laskennassa käytetyt päästökertoimet lähteineen.

**Scope 1** -kategorian suorien päästöjen tiedot on eritelty alle luokittain.

**Fossiilisten polttoaineiden käyttö liikenteessä:** Tähän luokkaan sisältyivät suorat päästöt yrityksen omista ajoneuvoista. Sitowisella ei ole omia ajoneuvoja Ruotsissa. Tiedot saatiin suoraan polttoaineenkulutusraportista litroina. Käytetyt päästökertoimet olivat luotettavasta lähteestä saatavat viimeisimmät päästökertoimet.

**Hajapäästöt:** Ensimmäistä kertaa huomioitiin hajapäästöt eli toimistojen ilmastointijärjestelmien kylmäaineiden käytöstä aiheutuvat päästöt. Laskentaa varten pyydettiin vuokranantajilta tietoja kylmäaineiden tyypistä ja täyttömäärästä toimistorakennuksen ilmastointijärjestelmissä. Sitowisen osuus arvioitiin sen käytössä olevan kerrosalan perusteella, jos rakennuksessa oli useita yrityksiä. Tieteellisten lähteiden perusteella tehtiin oletus kylmäaineen vuotamisesta vuosittain, ja suorat päästöt vuototapioista laskettiin sen mukaisesti.

**Scope 2** -kategorian suorien päästöjen tiedot on eritelty alle luokittain.

**Ostettu sähkö:** Ensimmäistä kertaa ostettu sähkö laskettiin sekä markkina- että sijaintiperusteisesti. Markkinaperusteinen laskenta toteutettiin energia-alan yritysten ilmoittamien päästökertoimien perusteella. Sijaintiperusteiset päästöt lasketaan käyttäen maakohtaisia keskiarvoja. Laskentaa varten kerättiin tiedot toimistokohtaisesta sähkönkulutuksesta ja käytössä olevasta sähköntuotantomenetelmästä. Jos tietoja ei ollut saatavilla, kulutus arvioitiin muiden toimistojen perusteella. Markkinaperusteisessa laskennassa käytettiin sähkön jäännösjakauman mukaista päästökerrointa.

**Ostettu kaukolämpö:** Ensimmäistä kertaa hankittu kaukolämpö laskettiin sekä markkina- että sijaintiperusteisesti. Laskentaa varten kerättiin tiedot toimistokohtaisesta kaukolämmönkulutuksesta ja käytössä olevasta kaukolämmöntuotantomenetelmästä. Jos tietoja ei ollut saatavilla, kulutus arvioitiin muiden toimistojen perusteella. Markkinaperusteisessa laskennassa käytettiin keskimääräistä kaukolämmön päästökerrointa.

**Scope 3** -kategorian epäsuorien päästöjen tiedot on eritelty alle luokittain.

**Ostetut tavarat ja palvelut:** Hankintamäärät perustuvat hankintajärjestelmistä sekä kirjanpidosta saatuihin tietoihin. Laskennassa IT-laitteisiin kuuluivat vuonna 2023 hankitut kannettavat tietokoneet, matkapuhelimet, näytöt ja monitoimilaitteet. Nämä tietotekniikkalaitteet otetaan huomioon päästölaskennassa sekä Suomen että Ruotsin toiminnoissa. Ensimmäistä kertaa mukaan laskettiin myös ostetun kahvin ja työvaatteiden aiheuttamat päästöt.

Sitowise kierrättää vanhat tietotekniikkalaitteensa, jotka on poistettu käytöstä, yhdessä 3stepIT:n kanssa. Tämän prosessin kautta laitteet kunnostetaan ja käytetään uudelleen muualla. Mikäli laitteet eivät ole sopivia uudelleenkäyttöön, ne kierrätetään ympäristöystävällisesti 3stepIT:n sertifioidun kumppanin avulla. Vuonna 2023 Sitowise kierrätti yhteensä 7 pöytä tietokonetta ja 215 kannettavaa tietokonetta 3stepIT:n kautta. Kaikki pöytä tietokoneet kunnostettiin ja otettiin uudelleen käyttöön, kun taas 95 % kannettavista tietokoneista kunnostettiin ja otettiin myös uudelleen käyttöön. Tämä johti 41 221 kg hiilidioksidiekvivalenttipäästöjen välttämiseen. Vältetyt päästöt vastaavat viittä prosenttia vuonna 2023 hankittujen tuotteiden ja palveluiden aiheuttamista päästöistä. Vältetyt päästöt eivät vähennä yrityksen päästöjä GHG-protokollan sääntöjen mukaisesti.

**Pilvipalvelut ja datakeskusten palvelut (valinnainen alakategoria):** Uutena kategoriana laskentaan lisättiin pilvipalvelut ja datakeskusten palvelut. Se kattaa tiedot käytettyjen pilvipalveluiden ja datakeskuspalveluiden hiilijalanjäljestä. Tämä tieto saatiin suoraan palveluntarjoajilta, jotka raportoivat tiedot koko vuodelta.

**Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot:** Tähän kategoriaan sisältyvät epäsuorat päästöt polttoaineen ja energian kulutuksesta. Vuoden 2023 laskennassa, toisin kuin aikaisempina vuosina, otettiin huomioon sähkön ja kaukolämmön siirtohäviöt.

**Arvoketjun alku- ja loppupäässä tapahtuvat kuljetukset:**

Kuljetukset arvoketjun alku- ja loppupäässä sisältyvät kategorian ensimmäiseen ryhmään, sillä tietoja ei voida toistaiseksi eritellä toisistaan. Tulevina vuosina on tavoitteena kehittää lähtötietoja niin, että luokat voidaan raportoida erikseen.

**Toiminnassa syntyvä jäte:** Syntyvä jäte on laskettu henkilötyövuosiin perustuvien jätekertoimien avulla. Laskennassa on huomioitu jätekeräyksestä ja niiden käsittelystä aiheutuneet päästöt.

**Liikematkustus:** Vuonna 2023 liikematkat sisälsivät työmatkat autolla, lentokoneella ja junalla.

**Työntekijöiden työmatkat:** Ensimmäistä kertaa laskentaan sisällytettiin työmatkapäästöt. Tarvittava tieto kerättiin liikemiskyselyllä, joka suoritettiin vuonna 2023. Kysely keräsi tietoa työntekijöiden työmatkustustavoista kodin ja työpaikan välillä. Vastauksien perusteella saatiin tietoa eri kulkuneuvoilla matkustetuista kilometreistä vuonna 2023, mukaan lukien autolla eri polttoaineilla, bussilla ja junalla.

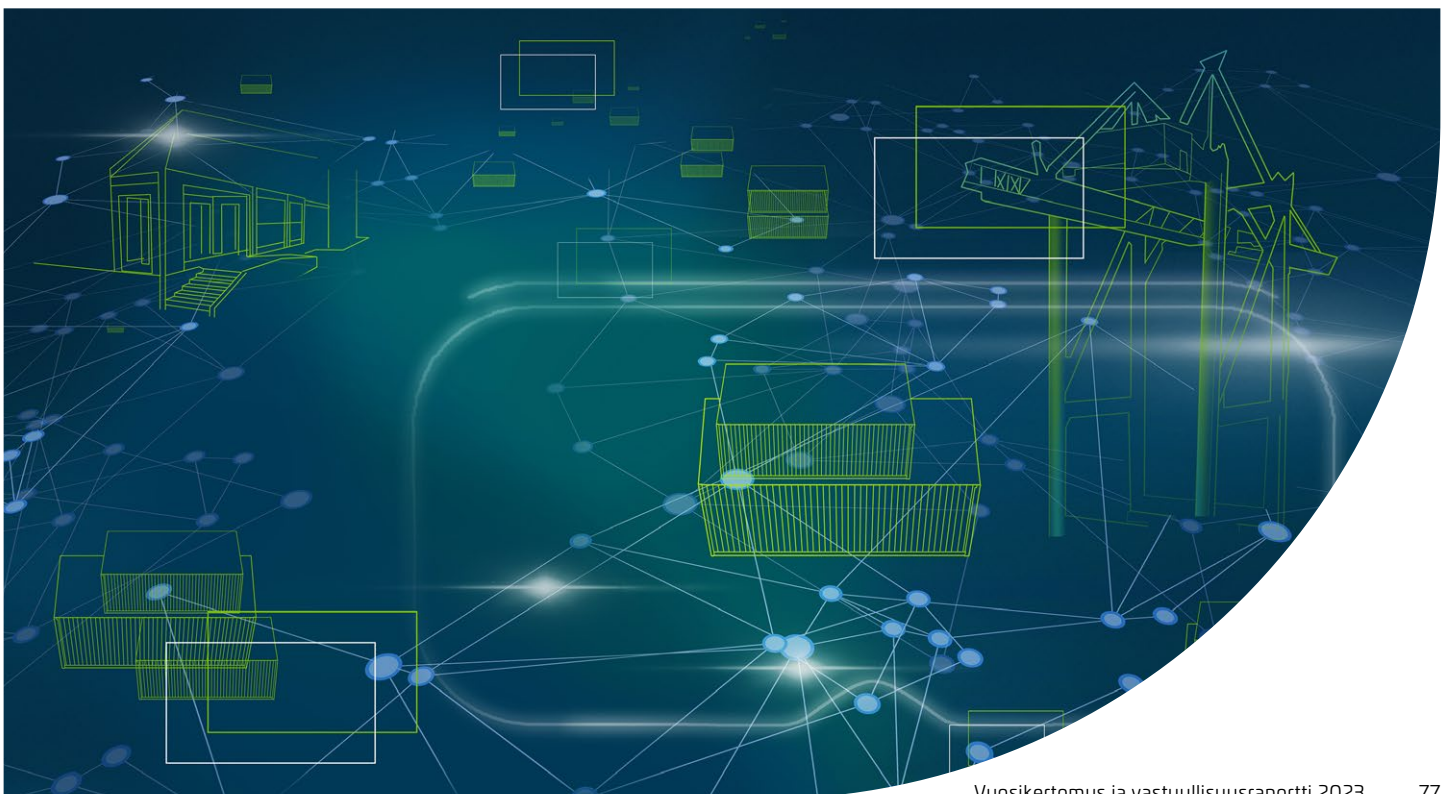
**Arvoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät:** Luokka sisältää suorat ja epäsuorat päästöt polttoaineiden hankinnasta niiden työntekijöiden vuokraamien ajoneuvojen osalta, joiden polttoainekustannukset yritys kattaa. Polttoaineen kulutustiedot saatiin suoraan vuokrayrityksen raportista.

**TULOKSET**

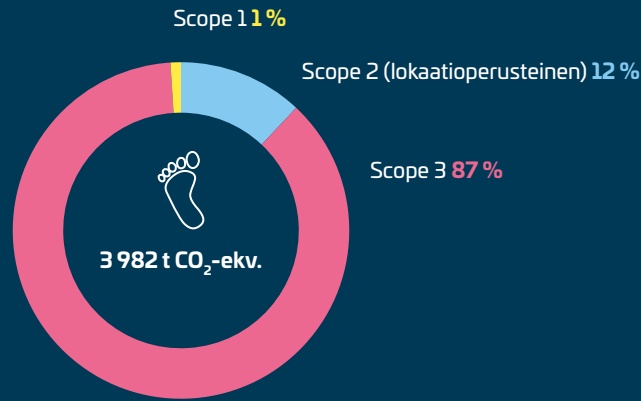
Sitowisen toimintojen kokonaispäästöt Suomessa ja Ruotsissa vuonna 2023, laskettuna sijaintiperusteisesti, olivat 3 982 tonnia CO<sub>2</sub>-eqv., ja markkinaperusteisesti laskettuna ne olivat 3 891 tonnia CO<sub>2</sub>-eqv.

Kokonaispäästöt kasvoivat verrattuna edellisvuoteen, mutta on huomioitava, ettei laskenta ole vertailukelpoinen. Esimerkiksi suorat päästöt energian hankinnasta laskettiin sekä sijainti- että markkinaperusteisesti, ja uusia luokkia otettiin käyttöön, kuten pilvipalvelut ja datakeskukset, kylmäaineiden pakenemispäästöt sekä työmatkapäästöt. Lisäksi tämän vuoden energian hankinnan epäsuorien päästöjen laskennassa otettiin huomioon myös siirtohäviöt sähkön ja kaukolämmön hankinnassa.

Muutoksista huolimatta Scope 1, 2 ja 3 -kategorioiden välinen suhde säilyi samana: Scope 3 -kategoria vastaa edelleen suurimmasta osasta päästöjä. Seuraavan sivun kaaviossa esitetään yrityksen kokonaispäästöt, käyttäen GHG-protokollan mukaista luokittelua.



# Hiilijalanjälki GHG-protokollan Scope-jaottelun mukaisesti



## Päästöt kategorioittain ja maittain

	Suomi Perusvuosi 2023 (t CO <sub>2</sub> -eqv.)	Ruotsi Perusvuosi 2023 (t CO <sub>2</sub> -eqv.)
<b>GHG Scope 1 päästöt</b>		
GHG Scope 1 päästöt yhteensä	53	1
%-osuus GHG Scope 1 päästöistä, jotka ovat säädeltynen päästökauppajärjestelmien piirissä	<i>Ei päästökauppajärjestelmän piirissä.</i>	
<b>GHG Scope 2 päästöt</b>		
GHG Scope 2 päästöt (lokaatioperusteinen)	434	37
GHG Scope 2 päästöt (markkinaperusteinen)	351	29
<b>GHG Scope 3 päästöt</b>		
Epäsuorat GHG Scope 3 päästöt yhteensä (pl. pilvi- ja datakeskuspalvelut)	2 923	524
Hankinnat (tuotteet ja palvelut)	692	149
(Valinnainen alakategoria:) Pilvi- ja datakeskuspalvelut	10 (Suomi ja Ruotsi)	
Poltto-aineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope1 tai Scope 2 päästöihin)	89	6
Kuljetukset ja jakelu (upstream)	<i>Sisältyy Hankinnat-kategoriaan</i>	
Jätteet	79	16
Liikematkustus	659	83
Työmatkaliikuminen	1 073	231
Itselle vuokrattu omaisuus; leasing ajoneuvot	330	39
Kuljetukset (downstream)	<i>Sisältyy Hankinnat-kategoriaan</i>	
<b>GHG päästöt yhteensä (pl. Pilvi- ja datakeskuspalvelut, koska ne eivät ole eroteltavissa maittain)</b>		
<b>GHG päästöt yhteensä (lokaatioperusteinen)</b>	<b>3 409</b>	<b>562</b>
<b>GHG päästöt yhteensä (markkinaperusteinen)</b>	<b>3 326</b>	<b>555</b>

## GRI-indeksi

### GRI SISÄLTÖINDEKSI

**Selvitys käytettävästä** Sitowise on raportoinut GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot kaudelta 1.1.2023–31.12.2023 GRI-standardin mukaisesti.

**Käytetty** GRI 1: Foundation 2021

**GRI 1 standardi**

GRI:n sisältö	Sijainti ja lisätiedot	Puutteet raportoinnissa	
<b>GRI 2: Yleinen sisältö (2021)</b>			
<b>Yritys ja sen raportointiperiaatteet</b>			
2-1	GRI sisältöindeksi	Sitowise s. 3	
2-2	Kestävyyssraportoinnin piirissä olevat yhtiöt	Yleiset raportointitiedot s. 74	
2-3	Raportointijakso ja raportin julkaisu tiheys sekä yhteystiedot	Yleiset raportointitiedot s. 74	
2-4	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei oikaisuja aikaisemmin raportoituihin tietoihin	
2-5	Raportoinnin varmennus	Vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu ulkoisesti.	
<b>Toiminnot ja työntekijät</b>			
2-6	Toimialat, arvoketju ja yhteistyökumppanit	Ei oikaisuja aikaisemmin raportoituihin tietoihin	
2-7	Työntekijät	Vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu ulkoisesti.	
2-8	Tietoa muista kuin omista työntekijöistä	Tietoja ei saatavilla, Sitowise ei seuraa tällaisten henkilöiden määrää yrityksessä.	
<b>Hallinto</b>			
2-9	Hallintorakenne	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57	
2-10	Hallituksen valinta	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57	
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57	
2-12	Hallituksen rooli vaikutustenhallinnan seurannassa	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57	
2-13	Vaikutustenhallinnan vastuunjako	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57	
2-14	Hallituksen rooli kestävyyssraportoinnissa	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 82–83	
2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57, ► Sitowise Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023	
2-16	Epäkohtien viestintä	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73, ► Sitowisen hallituksen toimintakertomus 2023 (ei taloudelliset tiedot)	
2-17	Hallituksen osaaminen	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57	
2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57, ► Sitowise Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023	
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemisperiaatteet	► Palkitseminen Sitowise.com	Ei raportointu standardin A kohdan ii-v ja kohdan mukaisia tietoja.
2-20	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemisprosessi	► Palkitseminen Sitowise.com	Ei raportointu standardin kohdan A ii-iii ja B mukaisia tietoja.
2-21	Vuosittaisen palkitsemisen suhde	► Palkitseminen Sitowise.com	Ei raportointu standardin kohtien b ja c mukaisia tietoja.
<b>Strategia, politiikat ja käytännöt</b>			
2-22	Lausunto vastuullisuusstrategiasta	Toimitusjohtajalta s. 7	
2-23	Kestävän kehityksen politiikat ja sitoumukset	Vastuullisuus hallituksen ja johdon työssä s. 52–57, Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	
2-24	Kestävän kehityksen politiikan noudattaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	
2-26	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	
2-27	Lakien ja säädösten noudattaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Sidosryhmien näkemykset ja yhteistyö s. 58	

GRI:n sisältö	Sijainti ja lisätiedot	Puutteet raportoinnissa	
<b>Sidosryhmäyhteistyö</b>			
2-29	Sidosryhmätöiminnan periaatteet	Sidosryhmien näkemykset ja yhteistyö s. 58	
2-30	Kollektiivisesti neuvotellut työehtosopimukset	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70	
<b>OLENNAISET VASTUULLISUUDEN AIHEET</b>			
<b>GRI 3: Olennaisuus (2021)</b>			
3-1	Olennaisuusarviointi	► Sitowisen vastuullisuusohjelman tavoitteet 2025 Muutoksia raportoinnissa s. 38	
3-2	Olennaiset aiheet	Olennaiset vastuullisuusaiheet s. 82–85	
3-3	Olennaisten vastuullisuusaiheiden johtaminen	Olennaiset vastuullisuusaiheet s. 82–85, Sitowisen vastuullisuustavoitteiden edistyminen s. 41–49	
<b>TALOUDELLISET VAIKUTUKSET</b>			
<b>201 Taloudelliset tulokset (2016)</b>			
201-1	Suora taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Sitowisen vuosi 2023 s. 5–10	
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	Ilmatoriskit s. 51	Ei raportointu standardin a kohdan mukaisia tietoja. Ilmatoriskien ja mahdollisuuksien arviointia päivitetään vuoden 2024 aikana.
201-3	Eläkejärjestelmät	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70	Ei raportointu standardin a-e kohtien mukaisia tietoja. Kuvattu eläkejärjestelmiä.
<b>205 Korruptionvastaisuus (2016)</b>			
205-1	Toiminnot, joille tehty korruptioon liittyvä riskianalyysi		Ei raportointu standardin a kohdan mukaisia tietoja.
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	Ei raportoitu standardin kohtien a-e mukaisia tietoja. Koulutusten käyneiden prosenttiosuuksia ei raportoitu henkilöstöryhmittäin tai maantieteellisesti. Raportointu vain osuus koko henkilöstöstä.
205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle s. 72–73	
<b>206 Kilpailun rajoittaminen (2016)</b>			
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävään markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Ei oikeustoimia raportointikaudella
<b>YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET</b>			
<b>305 Päästöt (2016)</b>			
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset s. 74–78	
305-2	Epäsuorat energian kulutuksen kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset s. 74–78	
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset s. 74–78	
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset s. 74–78	
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025 s. 46–49	Ei raportoitu standardin kohtien a-e mukaisia tietoja. Kerrottu, millaisia toimia on tehty päästöjen vähentämiseksi.



GRI:n sisältö	Sijainti ja lisätiedot	Puutteet raportoinnissa
<b>SOSIAALISET VAIKUTUKSET</b>		
<b>401 Työsuhteet (2016)</b>		
401-1	Uusi palkattu henkilöstö ja henkilöstön vaihtuvuus	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Ei raportoitu. Raportointijärjestelmiä tulee kehittää.
401-3	Vanhempainvapaat	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70 Ei raportoitu standardin kohtien a, d ja e mukaisia tietoja. Raportoitu perhevapaata pitäneiden lukumäärä ja töihinpaluu aste.
<b>403 Työterveys ja -turvallisuus (2018)</b>		
403-1	Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi ja tapausten tutkinta	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
403-3	Työterveyspalvelut	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
403-4	Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveydestä ja -turvallisuudesta	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70 Ei raportointu standardin B kohdan mukaisia tietoja.
403-5	Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvä koulutus työntekijöille	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen s. 61–64
403-7	Niiden työterveyden ja -turvallisuuden ennaltaehkäisy ja haittojen vähentäminen, jotka vaikuttavat suoraan liiketoimintaan	Ei raportoitu. Raportointijärjestelmiä tulee kehittää.
403-8	Työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen s. 61–64
403-9	Työtapaturmat	Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen s. 61–64 Ei raportoitu standardin kohtien a–g mukaisia tietoja. Raportoitu tapaturmien lukumäärä maittäin.
403-10	Työperäiset oireet ja sairaudet	Teemme työpaikastamme parhaan mahdollisen s. 61–64 Ei raportoitu standardin kohtien a–e mukaisia tietoja. Raportoitu sairaspoissaolojen kokonaismäärä.
<b>404 Koulutus ja osaamisen kehittäminen (2016)</b>		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
<b>405 Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet (2016)</b>		
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	Sitowisen henkilöstö lukuina s. 65–70
<b>406 Syrjinnän kieltö (2016)</b>		
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	► Sitowisen hallituksen toimintakertomus 2023 (ei taloudelliset tiedot)
<b>415 Poliittinen vaikuttaminen (2016)</b>		
415-1	Poliittiset tuet	Sitowise ei anna lahjoituksia poliittiseen toimintaan.

## Olellaiset vastuullisuusaiheet

YHTEISKUNTA						
VASTUULLISUUSTEEMA						
Sitowise on aktiivisin ja kiinnostavin rakennetun ympäristön vastuullisuuskeskustelija		Sitowise lisää henkilöstön vastuullisuusosaamista merkittävästi			Kestävä kehitys sisällytetään palkitsemispolitiikkaan	
Tavoite						
Sidosryhmät pitävät Sitowisellä entistä vaikuttavampana ajatusjohtajana		Koko henkilöstö on käynyt vastuullisuuskoulutuksen		Sitowisen kehittämä vastuullisuustyökalua käytetään kaikissa asiakasprojekteissa.	Vastuullisuus on osa kaikkien työntekijöiden palkitsemista	
Tavoitteen eteneminen						
Tavoitetta on edistetty aktiivisesti mm. ajankohtaisia aiheita keskusteluun nostavien <i>The Smart City Talks</i> -tilaisuuksien muodossa. Lisäksi joukko Sitowisen asiantuntijoita on saanut tukea oman asiantuntijuutensa esille nostamiseen eri foorumeissa.		Konsernin yhteisen vastuullisuuskoulutuskokonaisuuden suunnittelu käynnistettiin vuonna 2023. Ensimmäisenä vastuullisuus tuotiin osaksi perehdytyskoulutuksia. DEI-koulutukset koko henkilöstölle käynnistettiin myös. V. 2024 vastuullisuuskoulutuksia suunnitellaan lisää.		Vastuullisuustavoitteiden asettamisen mahdollistava vastuullisuustyökalu on juurtunut osaksi asiakasprojektityötä. Vastuullisuustyökalun kehitystä jatketaan vuonna 2024. Tavoitteena on, että se vastaa yhä paremmin asiakkaiden tarpeisiin.	Vastuullisuus on osa johdon palkitsemisjärjestelmää. Tavoitena on, että vuonna 2024 myös henkilöstön palkitsemispolitiikassa painotetaan myös vastuullisuutta.	
Mittari						
Suuren yleisen luottamus ja maine-tutkimus: 1) Kehitämme alaa yhteiskunnan kannalta oikeaan suuntaan 2) On toimialansa edelläkävijä ilmastoto- ja ympäristöasioissa		Asiakastutkimus: Sitowise on alansa vastuullisin kumppani	Erilaisiin vastuullisuuskoulutuksiin osallistuneiden henkilöiden %-osuus koko henkilöstöstä	Henkilöstökysely: Tiedän, miten voin huomioida vastuullisuuden omassa työssäni	Projektien, joissa käytetty vastuullisuustyökalua, %-osuus kaikista asiakasprojekteistamme	Vastuullisuus on osa palkitsemisjärjestelmää kaikilla tasoilla.
2021						
1) 3,58 (1–5) 2) 3,36 (1–5)		3,5 (1–5)	Konsernin vastuullisuuskoulutuksen toteutus v. 2023	57 % (vastaukset 4 ja 5 asteikolla 1–5)	43 % (Suomen asiakasprojekteista)	Vastuullisuus osa johdon palkitsemista.
2022						
1) 3,50 (1–5) 2) 3,28 (1–5)		3,47 (1–5)	Konsernin vastuullisuuskoulutuksen toteutus v. 2023	61 % (vastaukset 4 ja 5 asteikolla 1–5)	86 % (Suomen asiakasprojekteista)	Vastuullisuus osa johdon palkitsemista.
2023						
1) 3,50 (1–5) 2) 3,42 (1–5)		3,47 (1–5)	DEI koulutus (julkaistiin kesäkuussa): 58 % työntekijöistä Suomessa on käynyt koulutuksen vuoden loppuun mennessä.	58 % (vastaukset 4 ja 5 asteikolla 1–5)	89 % (Suomen asiakasprojekteista)	Vastuullisuus osa johdon palkitsemista.
Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitowisen strategia</li> <li>Sitowisen vastuullisuusohjelma</li> <li>Eettinen toimintaohje</li> <li>YK:n kestävän kehityksen tavoitteet</li> <li>Global Compact</li> </ul>						
Tavoitteen johtaminen						
Ajatusjohtajuustyön eri osa-alueita johdetaan viestintä- ja vastuullisuustiimistä yhteistyössä liiketoiminta-alueiden ja laajasti henkilöstön kanssa.		Konsernin vastuullisuuskoulutuskokonaisuuden rakentaminen: konsernin vastuullisuustiimi yhteistyössä liiketoimintojen kanssa. Perehdytys- sekä DEI-koulutukset toteutetaan Konsernivastuullisuuden ja HR:n yhteistyönä.		Konsernin vastuullisuustiimi vastaa työkalun kehittämisestä ja jalkauttamisesta yhteistyössä liiketoimintojen kanssa.	Konsernin johtoryhmä ja hallitus: vastuullisuuden mukaan ottaminen tavoitteisiin palkitsemispolitiikan päivityksen yhteydessä.	

## YMPÄRISTÖ

### VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise vähentää jatkuvasti päättäjä kohti vuoden 2025 hiilineutraaliutta	Sitowise kompensoi toiminnasta aiheutuvat hiilidioksidipäästöt viimeistään 2025 alkaen				
<b>Tavoite</b>					
Oman toiminnan hiilijalanjälki on mahdollisimman pieni	Oman toiminnan hiilijalanjälki on kompensatio mukaan lukien nolla				
<b>Tavoitteen eteneminen</b>					
Vuonna 2023 Sitowise jatkoi hiilijalanjälkidatankeruun parantamista sekä liittyi SBTi:hin. Työ jatkuu v. 2024 kehittämällä datankeruuta sekä hiilijalanjälkeä pienetävien toimien edistämällä. Hiilineutraaliustavoitetta tarkennetaan ESRS sekä SBTi vaatimusten mukaiseksi.	Taustatietojen tutkiminen aloitetaan v. 2024.				
<b>Mittari</b>					
Hiilijalanjälki ilman kompensatiota (t CO <sub>2</sub> -ekv./työntekijä)	Hiilijalanjälki kompensatio mukaan lukien				
<b>2021</b>					
1,1 t CO <sub>2</sub> -ekv./hlö					
<b>2022</b>					
1,16 CO <sub>2</sub> -ekv./hlö					
<b>2023</b>					
1,89 CO <sub>2</sub> -ekv./hlö					
<b>Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitowisen strategia</li> <li>• Sitowisen vastuullisuusohjelma               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eettinen toimintaohje</li> <li>• Ympäristöpolitiikka</li> </ul> </li> <li>• Useat sisäiset ohjeet: mm. matkustusohje, autopolitiikka               <ul style="list-style-type: none"> <li>• YK:n kestävän kehityksen tavoitteet</li> <li>• Global Compact, ESRS, SBTi</li> </ul> </li> </ul>					
<b>Tavoitteen johtaminen</b>					
Konsernin vastuullisuustiimi vastaa kokonaisuuden seurannasta ja kompensatiosta. Toteutuksesta vastaavat mm. toimitilat, IT, HR kukin oman vastuualueensa osalta.					

## IHMISET

## VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise edistää työntekijöiden työhyvinvointia aktiivisesti ja kuuntelee työntekijöitä

Sitowise varmistaa monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen yrityksessä

## Tavoite

100 % henkilöstöstä kokee, että työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia

Teemme monimuotoisuus- selvityksen ja määrittelemme sen pohjalta tarvittavat toimenpiteet.

Henkilöstölle tarjotaan monimuotoisuuskoulutusta

Palkkatasa-arvo toteutuu samantyyppisissä tehtävissä sukupuolten välillä 2025

Esihenkilöiden sukupuolijakauma vastaa henkilöstön sukupuolijakaumaa 2025

## Tavoitteen eteneminen

Ensisijaisesti Sitowisessä vahvistetaan hyvinvointia kehittämällä tiimien ja organisaation toimintatapoja hyvinvointia tukeviksi. Vuoden 2023 aikana uudelle verkko-oppimisalustalle rakennettiin uusia hyvinvointia tukevia oppimispolkuja.

DEI-kyselyyn pohjautuva pohjautuvat toimenpidesuunnitelma tehtiin v. 2023 aikana.

DEI-koulutusta tarjottiin koko henkilöstölle. Lisäksi esihenkilöille tarjottiin DEI-koulutusta erityisesti esihenkilötehtäviin liittyen.

Esihenkilöitä on koulutettu palkitsemiseen liittyen ja yhdenvertainen kohtelu on ollut fokuksena. Palkitsemisen päivittäminen ja arviointi palkkatasa-arvon näkökulmasta on siirretty vuodelle 2024.

Naisten osuus esihenkilöistä on kasvanut, vuonna 2023 se oli 29 % esihenkilöiden määrästä (2022: 26 %, 2021: 23 %).

## Mittari

Henkilöstökysely: Koen, että työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia

Selvitys toteutettu

DEI-koulutuksen käyneiden osuus

Palkkatasa-arvo SKOL-luokittain/toimialoitain

Esihenkilöiden ja koko henkilöstön sukupuolijakauma

## 2021

3,98 (1–5)

Ei vielä koulutusta

Naisten osuus esihenkilöistä 23 %, koko henkilöstöstä 34 %.

## 2022

3,98 (1–5)

Selvitys toteutettu

Ei vielä koulutusta

Mittarointia kehitetään vuoden 2023 aikana.

Naisten osuus esihenkilöistä 26 %, koko henkilöstöstä 33 %.

## 2023

3,77 (1–5)

Selvitys toteutettu v. 2022

DEI koulutus aloitettiin

Päivitystyö on siirretty vuodelle 2024

Naisten osuus esihenkilöistä 29 %, koko henkilöstöstä 34 %.

## Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet

- Sitowisen strategia
- Sitowisen vastuullisuusohjelma
  - Eettinen toimintaohje
  - Henkilöstöpolitiikka
- Useat sisäiset ohjeistukset
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet
  - Global Compact

## Tavoitteen johtaminen

HR-tiimi vastaa kokonaisuudesta, konsernin vastuullisuustiimi tukee HR-tiimiä erityisesti monimuotoisuusteemassa, muuten tavoitteesta riippuen muut yhteiset palvelut tukevat tavoitteiden savuttamista.

## TALOUS

## VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise ennakoi ja seuraa markkinoiden muutosta, vastuullisuustrendien ja asiakkaiden vastuullisuustavoitteiden suuntaa	Sitowise kehittää aktiivisesti nykyisiä ja uusia palveluita vastaamaan kestävä kehityksen haasteisiin	Sitowise lisää kestäväan kehitykseen tähtävään liiketoiminnan määrää		
<b>Tavoite</b>				
Asiakkaiden ja sidosryhmien mielestä Sitowise tuntee alan kehityssuunnat hyvin	Sitowise ohjaa vähintään 80 % TKI-toiminnan budjetista kestävä kehityksen palveluiden toimintaan	Kestävä kehitys edistävän liiketoimintamme %-osuus koko liiketoiminnasta		
<b>Tavoitteen eteneminen</b>				
Strategian mukaisesti Sitowisessa selvitettiin miten kestävä kehityksen liiketoimintaa saadaan jatkossa kasvatettua sekä määriteltiin kestävä kehityksen liiketoiminnan kärkiteemat.	Innovaatioalusta The Smart City Labin ideoista kaikki olivat kestävä kehityksen mukaisia ratkaisuja. Sitowisen innovaatiokulttuuria vahvistettiin järjestyksessään toisella innovaatiokiilpailulla, joka oli tarkoitettu koko henkilöstölle. Tavoite raportoida kestävä kehityksen mukaisten toimintojen osuus koko TKI-budjetista siirtyi ERP-järjestelmäuudistuksen takia.	Kestävä kehitys on merkittävä osa päivitettyä strategiaa. Kesäkuussa 2023 Sitowise julkaisi tavoitteen kaksinkertaistaa vastuullisuuspalvelujen liikevaihto. Tavoitteena on mm. kasvattaa olemassa olevia palveluita kuten hiilijalanjälkilaskentaa ja ilmastotiekarttapalveluita sekä luoda uusia palveluita yhdistämällä strategista vastuullisuuskonsultointia tekniseen osaamiseen sekä olemassa olevaan rakennettuun ympäristöön liittyvään dataan. Sitowisen taksonomiaraportointia kehitettiin eteenpäin ja se julkaistiin kolmannen kerran.		
<b>Mittari</b>				
Asiakastutkimus: Sitowise tuntee alan kehityssuunnat hyvin	Kestävä kehitystä edistävään innovaatiotoimintaan käytettyjen panostusten %-osuus koko TKI-budjetista.	Asiakastutkimus: Arvioi Sitowisen toimintaa uusien, innovatiivisten ratkaisujen kehittämisessä	Taksonomian mukaisen liiketoiminnan osuus liikevaihdosta (määritellään tavoiteltava %-osuus ensimmäisen arvion jälkeen)	
<b>2021</b>				
Ei kysytty aiemmin	Ei eritelty aiemmin	48 % näkee Sitowisen suunnannäyttäjänä	Vuoden 2021 osalta raportoitu taksonomiakelpoisen liiketoiminnan määrä.	
<b>2022</b>				
4,08	Innovaatiobudjetista 88 % meni kestävä kehitystä edistävään toimintaan. Vuonna 2023 kehitämme laskentaamme, jotta voimme raportoida osuuden koko TKI-budjetin osalta.	53 % näkee Sitowisen suunnannäyttäjänä	Raportoitu myös taksonomiakelpoisen liiketoiminnan määrä. Sitowisellä ei ole taksonomian mukaista liiketoimintaa.	
<b>2023</b>				
4,08	Innovaatiobudjetista 90 % meni kestävä kehitystä edistävään toimintaan.	53 % näkee Sitowisen suunnannäyttäjänä	Raportoitu taksonomiakelpoisen ja -mukaisen liiketoiminnan määrä.	
<b>Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitowisen strategia</li> <li>Sitowisen vastuullisuusohjelma</li> <li>Sitowisen innovaatiotyö</li> <li>YK:n kestävä kehityksen tavoitteet</li> <li>Global Compact</li> </ul>			
<b>Tavoitteen johtaminen</b>				
Johtoryhmä, liiketoimintojen johtoryhmät	Liiketoimintojen johtoryhmät, innovaatiojohtaja	Johtoryhmä, liiketoimintojen johtoryhmät		



**TUOMAS**  
kehitysjohtaja

# Tietoa osakkeenomistajille

Arvonluonti sijoittajille .....	.88
Varsinainen yhtiökokous 2024 .....	.88
Osingonmaksu .....	.88
Osake ja osakkeenomistajat .....	.89

## Arvonluonti sijoittajille

Sitowise on nopeasti kasvava, vakaa ja vastuullinen yritys kasvavilla pohjoismaisilla teknisen konsultoinnin markkinoilla. Yhtiön tavoitteena on lujittaa asemaansa yhtenä johtavista rakennetun ympäristön teknisen konsultoinnin ja digitaalisten palveluiden tarjoajista, jatkaa kestävää kannattaa kasvua sekä luoda arvoa vahvan asiantuntijaosaamisen kautta Sitowisen omistajille, asiakkaille, muille sidosryhmille ja yhteiskunnalle. Yhtiön kasvua tukevat megatrendit kaupungistuminen, korjausvelka, vastuullisuus, digitalisaatio ja turvallisuus.

Sitowise Group Oyj:n osakkeet ovat olleet listattuna Nasdaq Helsingin pörssissä maaliskuusta 2021 lähtien.

### OSAKKEEN PERUSTIEDOT

Listauspaikka:	Nasdaq Helsinki Oy
Kaupankäyntitunnus:	SITOWS
ISIN-koodi:	FI4000480215
Toimiala:	Teollisuustuotteet ja -palvelut
Osakkeiden lukumäärä 31.12.2023:	35 665 972

### Sijoittajasuhteet vuonna 2023

Sitowise tapasi vuoden 2023 aikana sijoittajia ja analyytikoita useissa eri sijoittajataapaamisissa. Yhtiön innovaatioihin, vastuullisuuteen ja tehokkuuteen painottuvaa strategiaa avattiin kesäkuussa kattavasti Sitowisen ensimmäisessä pääomamarkkinapäivässä, jonka materiaalit löytyvät sivulta ► **Pääomamarkkinapäivä 2023**. Osakkeenomistajia, sijoittajia ja analyytikoita tavattiin kotimaan lisäksi Tukholman ja Pariisin roadshowlla.

## Varsinainen yhtiökokous 2024

Sitowise Group Oyj:n osakkeenomistajat kutsutaan varsinaiseen yhtiökokoukseen, joka pidetään torstaina 4.4.2024 kello 10.00 alkaen [Säterinportin auditoriossa], osoitteessa Linnoitustie 6, 02600 Espoo. Kokoukseen ilmoittautuneiden vastaanottaminen ja äänestyslippujen jakaminen kokouspaikalla aloitetaan kello 9.15.

Lisätietoja yhtiökokouksesta, mukaan lukien kokouksen agenda ja osallistumisohjeet, on saatavilla yhtiön internetsivuilla

► **Yhtiökokous.**

## Osingonmaksu

Sitowise Group Oyj:n jakokelpoiset voittovarot 31.12.2023 olivat 108,2 miljoonaa euroa, josta emoyhtiön tilikauden tulos 2023 oli 4 014 150 euroa.

Sitowisen osinkopolitiikan mukaan tavoitteena on maksaa vuosittain osakkeenomistajilleen osinkoa, joka vastaa 30–50 prosenttia nettotuloksesta. Mahdollisen osingon jakamisessa huomioidaan yritysostot, yhtiön taloudellinen tilanne, rahavirta ja tulevaisuuden kasvumahdollisuudet. Vallitsevan markkinaympäristön vuoksi sekä mahdollistaakseen tulevien kasvuhankkeiden rahoittamisen hallitus ehdottaa, että vuodelta 2023 vahvistettavan taseen perusteella ei jaeta osinkoa. Hallitus harkitsee omien osakkeiden hankintaa koskevan valtuutuksen käyttämistä vuoden 2024 aikana.

## Osoitteenmuutokset

Euroclear Finland Oy ylläpitää Sitowise Group Oyj:n osake-, osakas- ja optioluetteloita. Pyydämme ystävällisesti osakkeenomistajia tekemään henkilö- ja osoitetietoja koskevat muutokset suoraan omalle tilinhoitajayhteisölleen. Sitowise ei päivitä itse edellä mainittuja tietoja.

### Taloudellinen kalenteri 2024

Tilinpäätöstiedote vuodelta 2023. ....	27.2.2024
Vuosikertomus ja vastuullisuusraportti, sekä hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2023. . .	viikko 11, 2024
Varsinainen yhtiökokous 2024 .....	4.4.2024
Osavuositarkastus tammi–maaliskuulta 2024 .....	8.5.2024
Puolivuositarkastus tammi–kesäkuulta 2024. ....	13.8.2024
Osavuositarkastus tammi–syyskuulta 2024 .....	7.11.2024

### Hiljainen jakso

Yhtiö noudattaa 30 päivän hiljaista jaksoa ennen osavuositarkastuksen ja puolivuositarkastuksen julkaisemista ja 45 päivän hiljaista jaksoa ennen tilinpäätöstiedotteen julkistamista. Vuonna 2023 hiljaiset jaksot alkavat 13.1., 8.4., 14.7. ja 8.10. Hiljaisen jakson aikana Sitowisen edustajat eivät kommentoi yhtiön taloudellista tilaa eivätkä tapaa pääomamarkkinoiden edustajia.



# Osake ja osakkeenomistajat

## Osakekurssin kehitys 2023

Sitowisen osakekurssin kehitys listautumisesta lähtien 31.12.2023 saakka



## Osakkeenomistajat

Alla olevassa taulukossa on esitetty Sitowisen kymmenen suurinta osakkeenomistajaa 31.12.2023. Tiedot pohjautuvat ruotsalaisen Modular Finance AB:n tarjoaman Monitor-palvelun tietoihin: \*)

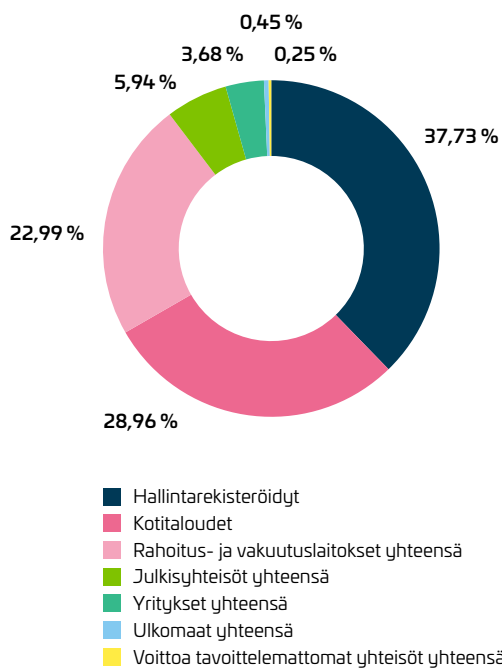
Omistaja	Osakemäärä	%-osuus
1 Intera Partners Oy	5 121 573	14,4 %
2 Paradigm Capital AG	3 575 309	10,0 %
3 Lannebo Funds	2 286 888	6,4 %
4 Handelsbanken Funds	1 910 079	5,4 %
5 Evli Fund Management	1 583 000	4,4 %
6 Ilmarinen Mutual Pension Insurance Company	1 071 500	3,0 %
7 SEB Funds	906 965	2,5 %
8 DNCA Finance S.A	636 618	1,8 %
9 Varma Mutual Pension Insurance Company	635 000	1,8 %
10 Didner & Gerge Funds	472 235	1,3 %
<b>10 suurinta yhteensä</b>	<b>18 199 167</b>	<b>51,0 %</b>
Osakkeet yhteensä	35 665 927	

\* Tiedot voivat olla epätäydellisiä sekä osakemäärien että osakkeiden omistajien osalta. Yhtiöllä ei ole mahdollisuutta verifioida informaation oikeellisuutta tai ajantasaisuutta. Yhtiö ei vastaa palveluntarjoajan tiedoista, jotka toimitetaan ainoastaan lisätietona. Yhtiön osakasluettelo on saatavilla Euroclearista ja lisäksi yhtiö julkistaa pörssitiedotteilla vastaanottamiensa liputusilmoitusten tiedot.

## Osakkeenomistajat sektorin mukaan

Suurimmat osakkeenomistajat sektoreittain 31.12.2023. \*)

Sija	Osakkeenomistajat sektorin mukaan	Osakemäärä	% osakkeista
1	Hallintarekisteröidyt	13 458 218	37,73 %
2	Kotitaloudet	10 330 419	28,96 %
3	Rahoitus- ja vakuutuslaitokset yhteensä	8 199 306	22,99 %
4	Julkisyhteisöt yhteensä	2 119 110	5,94 %
5	Yritykset yhteensä	1 311 596	3,68 %
6	Ulkomaat yhteensä	158 780	0,45 %
7	Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt yhteensä	88 498	0,25 %
	<b>Kaikki osakkeet yhteensä</b>	<b>35 665 927</b>	<b>100,00 %</b>



## Tiedossa olevat osakassopimukset

Yhtiön tiedossa ei ole yhtiön osakkeiden omistukseen ja äänivalan käyttöön liittyviä voimassa olevia sopimuksia.

## Arvioita Sitowisesta sijoituskohteena

Seuraavat analyttikot seuraavat käsityksemme mukaan säännöllisesti Sitowisea. Lista ei välttämättä ole täydellinen. Sitowise ei vastaa yhtiötä seuraavien analyttikoiden kannanotoista.

### Carnegie

Emil Immonen  
09 618 71 240  
emil.immonen@carnegie.fi

### Danske Bank

Mika Karppinen  
010 546 8467  
mika.karppinen@danskebank.com

### Inderes

Olli Koponen  
044 274 9560  
olli.koponen@inderes.fi

## Yhteystiedot:

Mari Reponen, Head of IR  
Hanna Masala, talousjohtaja

ir@sitowise.com  
www.sitowise.com/fi/sijoittajille

Sitowise Group Oyj,  
Linnoitustie 6 D, 02600 Espoo

\*) Lähde: Euroclear Finland Oy.



**SITOWISE GROUP OYJ**  
**LINNOITUSTIE 6 D, 02600 ESPOO**  
**PUH. 020 747 6000**  
**WWW.SITOWISE.COM**

## **The Smart City Company**

**SITOWISE**