



Karelia-ammattikorkeakoulu  
Tradenomi (AMK)

# Kestävyysraportointi sosiaalisesta näkökulmasta

Ville Hakkarainen

Opinnäytetyö, kesäkuu 2024

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Kesäkuu 2024**  
**Liiketalouden koulutus**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600

**Tekijä**  
Ville Hakkarainen

**Nimeke**  
Kestävyysraportointi sosiaalisesta näkökulmasta

**Tiivistelmä**

Opinnäytetyössä tutkittiin kestävyysraportoinnin sosiaalisia vaikutuksia. Työn tavoitteena oli tutustua uuteen kestävyysraportointidirektiiviin. Aihekohtaisten standardien eroja verrattiin GRI-standardien vastaaviin kohtiin. Analyysin kohteeksi valikoitui Wärtsilä Oyj:n kestävän kehityksen raportit kolmen vuoden ajalta. Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, koska uuden direktiivin mukaiset raportit julkaistaan vuonna 2025 tilinpäätöksen yhteydessä. Aihe on myös erittäin tärkeä huolestuttavan maailmantilanteen vuoksi, mikä näkyy planeettamme elinolojen sekä luonnon tilan huonontumisena.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittelee CSRD-kestävyysraportointidirektiivin lisäksi siihen keskeisesti liittyviä direktiivejä, standardeja ja viitekehyksiä. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ, jossa tutkimuksellisinä menetelminä käytettiin narratiivista kirjallisuuskatsausta ja dokumenttianalyysia.

Tutkimuksen tuloksena syntyi kirjallisuuskatsaus, jonka tavoitteena oli selventää yritysvastuun, kestävän kehityksen sekä kestävyysraportointidirektiivin ymmärtämistä. Dokumenttianalyysin tuloksena syntyi analyysi Wärtsilä Oyj:n kestävän kehityksen raportoinnista sosiaalisten aiheiden osalta.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 70  
Liitteet 1  
Liitesivumäärä 3

**Asiasanat**  
yritysvastuu, kestävä kehitys, kestävyysraportointidirektiivi



**THESIS**  
**June 2024**  
**Degree Programme in Business Economics**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600

Author  
Ville Hakkarainen

Title  
Sustainability Reporting from a Social Perspective

**Abstract**

The thesis investigated the social effects of sustainability reporting. The aim of the thesis was to get to know the new corporate sustainability reporting directive. The differences in the subject-specific standards were compared to the corresponding sections of the GRI standards. Wärtsilä Corporation's sustainability reports for a period of three years were selected for the analysis. The topic of the thesis is very current, because the reports according to the new directive will be published in 2025 in connection with the financial statements. The subject is also very important due to the worrying global situation, which can be seen in the deterioration of the living conditions and the natural state of our planet.

In addition to the CSRD-corporate sustainability reporting directive, the theoretical framework of the thesis deals with the directives, standards, and frameworks that are centrally related to it. The thesis is a research-based study in which narrative literature review and document analysis were used as research methods.

The thesis resulted in a literature review aimed at clarifying the understanding of corporate responsibility, sustainable development, and the corporate sustainability reporting directive. The document analysis resulted in an analysis of Wärtsilä Corporation's sustainability reporting on social issues.

Language  
Finnish

Pages 70  
Appendix 1  
Pages of Appendices 3

Keywords  
corporate responsibility, sustainable development, corporate sustainability reporting directive

# Sisältö

1	Johdanto .....	5
1.1	Opinnäytetyön tausta .....	5
1.2	Aikaisemmat tutkimukset .....	7
1.3	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusmenetelmät .....	8
2	Yritysvastuu ja kestävyys .....	11
2.1	Määritelmät .....	11
2.2	Yritysvastuu .....	11
2.2.1	Mittaaminen ja raportointi .....	13
2.2.2	Raportoinnin mahdollisuudet ja haasteet .....	14
2.2.3	Johdon ja hallituksen rooli .....	17
2.2.4	Sidosryhmät .....	18
2.3	Kestävä kehitys .....	19
2.4	ESG .....	21
2.5	Code of Conduct eli eettiset ohjeistukset .....	22
2.6	Ylemmät linjaukset ja direktiivit .....	23
2.6.1	Taustaa .....	23
2.6.2	YK:n Global Compact .....	24
2.6.3	YK:n Kestävän kehityksen tavoitteet eli SDG .....	24
2.6.4	OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille .....	27
2.6.5	Taksonomia-asetus .....	29
2.6.6	NFRD .....	29
2.7	Standardit ja viitekehykset .....	30
2.7.1	GRI .....	30
2.7.2	TFCD .....	31
2.7.3	SASB .....	31
2.7.4	International Labour Organization .....	31
2.7.5	SFDR Tiedonantovelvoiteasetus .....	32
2.7.6	Integroitu raportointi .....	32
2.7.7	CDP .....	33
3	Kestävyysraportointi .....	34
3.1	CSRD Kestävyysraportointidirektiivi .....	34
3.2	ESRS-standardit .....	36
3.2.1	ESRS 1 -standardi .....	38
3.2.2	ESRS 2 -standardi .....	39
3.2.3	Olenaisuusanalyysi .....	41
3.2.4	Due diligence .....	44
3.2.5	Double materiality eli kaksinkertainen olenaisuus .....	45
3.3	Aihekohtaiset ESRS-standardit .....	46
3.4	ESRS S-standardien ja GRI-standardien vastaavuus .....	47
3.5	Raportin varmentaminen ja julkaisu .....	48
4	Yrityksen esittely ja analysointi .....	49
4.1	Wärtsilä Oyj esittely .....	49
4.2	Wärtsilän kestävä kehityksen raportit .....	50
4.3	Wärtsilän tavoitteet .....	58
5	Analyysin tulokset .....	61
6	Pohdinta .....	63
6.1	Johtopäätökset .....	63

6.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	66
6.3	Jatkokehittämisideat .....	67
Lähteet	.....	68

## Liitteet

Liite 1 Aihekohtaiset standardit S1–S4

## Lyhenteet

CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
ESG	Environmental, Social and Governance
GRI	Global Reporting Initiative
NFRD	Non-Financial Reporting Directive
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
ILO	International Labor Organization
SFDR	Sustainable Finance Disclosure Regulation
NFI	Non-Financial Information
SDG	Sustainable Development Goals

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyössä tutustuttiin kestävyysraportointiin, joka on erittäin ajankohtainen aihe, koska pörssiyritykset aloittavat raporttoimaan vastuullisuustietojaan uuden CSRD-kestävyysraportointidirektiivin mukaisesti vuoden 2024 tiedoista tilinpäätöksen osana vuonna 2025. Myöhemmin raportointivelvollisuus laajenee asteittain. Seuraavaksi perehdytään siihen, miksi raportointi - ja kestävyysasiat ovat tärkeitä.

Globaaliin talouteen liittyy keskeisesti maapallon luonnontila sekä elinympäristöjen huolestuttava tilanne, joihin täytyy panostaa ja etsiä niihin ratkaisuja. Huolestuttava tilanne johtuu ihmisten toiminnasta ja välinpitämättömyydestä. Valitettavasti tilanne aiheuttaa ihmisille uhkia sekä riskejä, jotka voivat olla ekologisia, humanitaarisia, poliittisia tai turvallisuuteen liittyviä. Ihmisten tulee muuttaa toimintaansa ja kehittää ratkaisuja yhdessä. (Tienari & Meriläinen 2021, luku 1.)

Luonnon huolestuttava tilanne näkyy maapallon kriittisenä tilana, joka ilmenee ilmaston lämpenemisenä, biologisten ekosysteemien köyhtymisenä, lajien sukupuuttuna, ilman, vesistöjen ja merien saastumisena sekä maaperän köyhtymisenä. Yhteiskunnat pyrkivät säätelemään uhkia erilaisilla direktiiveillä, standardeilla ja viitekehyksillä, jotka rajoittavat haitallista toimintaa ja edistävät uhkia ehkäisevää toimintaa. Globaalit toimijat yhdessä etsivät ratkaisuja tilanteen korjaamiseksi. Ihmiset ovat levittäytyneet maapallolle laajasti ja toiminta on niin voimakasta, jolloin aiheutuu täysin uusia ongelmia. Ihmisten toiminnan vuoksi maailmassa on jäteongelmia, ruokahuollon ongelmia sekä uutena erilaiset pandemiat haastavat ihmisten turvallisuutta. Yksi saastuttavimmista ihmisen toimista onkin energiantuotanto, joka johtuu hiilen, kaasun sekä öljyn tuotannosta. (Tienari & Meriläinen 2021, luku 1.)

Ihmisten kuluttaminen on lisääntynyt kuluttajayhteiskunnan seurauksena voimakkaasti, jolloin tuotteiden valmistaminen lisääntyy ja maailman resurssien kulutus nousee. Valmistajat vastaavat kysyntään tuottamalla enemmän tuotteita. Ihmiset ovat tottuneet ostamaan tuotteita ja palveluita tiheään tahtiin. Kuluttajat uskovat omistamisen määrittelevän elämäntapaansa, jolloin yhteenkuuluvuus ja onnellisuus lisääntyvät. (Tienari & Meriläinen 2021, luku 3.) WWF:n mukaan suomalaiset kuluttavat luonnonvaroja nopeasti ja ovatkin yksi eniten luonnonvaroja kuluttavista kansoista. Suomen ylikulutuspäivä oli vuonna 2024 huhtikuun 12. päivä. Ylikulutuspäivä tarkoittaa sitä, että kulutetaan enemmän luonnonvaroja tiettyyn päivään mennessä, kuin luonto pystyy vuodessa tuottamaan. (Toiskallio 2024.)

Vastuullisuutta pohtiessa voidaan kysyä, mikä on oikein ja mikä väärin, kuinka ihmiset toimivat ja noudattavatko he yhteisiä pelisääntöjä sekä viitekehyksiä. Tärkeitä kysymyksiä ovat toimivatko ihmiset eettisesti ja mitataanko oikeita asioita vastuullisuuden kannalta. (Tienari & Meriläinen 2021, luku 8.)

Kestävyysraportointidirektiivin avulla pyritään hillitsemään luonnon ylikuluttamista sekä ihmisten aiheuttamia ongelmia. Raportointi ylittää yli Euroopan Unionin rajojen, arvoketjujen vaikutuksella voidaan puuttua tehokkaasti ja globaalisti ihmisen aiheuttamiin ongelmiin. Aikaisemmin suurin osa direktiiveistä ja viitekehyksistä ovat olleet yritysten vapaasti noudatettavia, mutta nyt kestävyysraportointidirektiivi on pakollinen sen vaikutuspiiriin kuuluville yrityksille sekä välillisesti niiden arvoketjuille. Kestävyysraportointia ei ole keksitty täysin tyhjästä vaan se perustuu jo aikaisemmin olleisiin direktiiveihin, standardeihin ja viitekehysiin, joita esitellään työssä. (Liljeström 2023.) Kestävyysraportointiin liittyy keskeisesti yritysvastuu, kestävä kehitys sekä eettinen toiminta. Yrityksen arvot ohjaavat liiketoimintaa ja vastuullisuustyötä. Arvot määrittävät yrityksen strategiatyössä, jota ohjaa hallituksen linjaukset sekä johdon toimeenpanotyö. Yrityksen strategiaa toteuttavat kuitenkin loppujen lopuksi työntekijät.

## 1.2 Aikaisemmat tutkimukset

Yritysvastuusta on tehty useita opinnäytetöitä, koska aihe on ollut pitkään ajankohtainen. Kestävyyseraportointi on uudempi aihe, josta ei ole tehty vielä niin paljon opinnäytetöitä. Joitakin opinnäytetöitä on tehty kestävyyseraportoinnin tarkastamisesta sekä ohjeita liittyen kestävyyseraportointiin. Tulevaisuudessa, kun raporteja aletaan julkaista, myös opinnäytetyöt kestävyyseraportoinnista lisääntyvät. Töitä on tehty myös ennen kuin itse standardit on julkaistu, ja myöhemmässä vaiheessa standardeja julkaistaan lisää, mikä luo myös uusia tutkimusmahdollisuuksia. Wäritsilään liittyviä opinnäytetöitä löytyy lukuisia.

Kestävyyseraportoinnista on tehty opas Henna Kankaan toimesta, jossa on keskitytty ESRS 2 -standardiin. Johdannossa Henna kertoo kestävyyseraportoinnin tärkeydestä sekä direktiivistä ja standardeista. Uuden direktiiviin piiriin kuuluu Suomessa 600–800 yritystä alkuvaiheessa, ja myöhemmin yritysten määrä kasvaa. Johdannon lopussa kerrotaan, että työ on toiminnallinen ja oppaan tekeminen edistää opiskelijan tuntemusta aiheesta ja mahdollisesti auttaa häntä työelämässä työllistymään alalle. Toisessa luvussa kerrotaan yritysvastuusta, joka on jaettu kansainvälisiin linjauksiin ja ESG-malliin.

Kolmannessa luvussa käsitellään itse kestävyyseraportointia. Kestävyyseraportointiluku on jaettu periaatteisiin, raportoinnin vaiheisiin, varmentamiseen, globaaleihin aloitteisiin, GRI-standardiin ja kestävyyseraportointialoitteisiin. Neljäs luku on empiirinen osa, joka on jaettu lähtötilanteen kuvaukseen ja suunnitelman esittelyyn. Viides luku on pohdinta, joka on jaettu työn luotettavuuteen, kehittämis- ja tutkimusehdotuksiin sekä projektin ja oppimisen arviontiin. Liitteeksi on tehty valmis tuotos eli itse opas. Työssä on käytetty menetelmänä integratiivista kirjallisuuskatsausta, joka sopii ammatillisten ohjeiden kehittämiseen. (Kangas 2023.)

Huhtikuussa 2024 on valmistunut Ester Airaksisen opinnäytetyö. Ester on tehnyt oppaan, joka käsittelee kestävyyseraportoinnin ESRS S1 -standardia. Opas on tehty toimeksiantona yritys X:lle. Työ käsittelee hyvin paljon samoja

aiheita kuin tämäkin työ. Lähteinä on kuitenkin käytetty erilaisia aiheeseen liittyviä teoksia ja keskitytty vain omaan työvoimaan liittyvään standardiin. Opinnäytetöiden menetelmät ovat myös osittain erilaiset. Esterin opinnäytetyö antaa enemmän vastauksia, kuinka oman työvoiman kestävyysaiheista raportoidaan. Näiden pohjalta yritysten on helpompi pohtia, kuinka omaa raportointia toteutetaan. Tutkimukset täydentävät siis toisiaan. (Airaksinen 2024.)

Ester kertoo työssään, että vastuullisuustyö ja kestävyysraportointi on 2020-luvun trendi, jolla pyritään saavuttamaan kilpailuetua ja erottautumaan edukseen. Omaan työvoimaan liittyvän standardin mukaista raportointia on helpompi toteuttaa kuin arvoketjuraportointia. Työn tuloksena syntyi kestävyysraportointiluonnos. Ester suosittelee käyttämään apuna vastuullisuustyön ammattilaisia. (Airaksinen 2024.) Esterin tutkimuksen perusteella voidaan todeta, ettei kestävyysraportointi ole aivan helppoa pienille yrityksille. Raportointi vaatii paljon työtä ja osaavaa henkilöstöä. Sosiaaliset kysymykset eivät ole yksinkertaisia, eivätkä aina yksiselitteisiääkään. Näkökulmat voivat vaihdella eri osapuolien välillä. Mielestäni vastuullisuusraportoinnin valmistelu kannattaakin aloittaa mahdollisimman pian, vaikkei pakollinen raportointi olisikaan alkamassa lähiaikoina.

### **1.3 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusmenetelmät**

Tutkimuskysymyksiä olivat mitä on kestävyysraportointi ja mihin aikaisempiin viitekehyksiin sekä direktiiveihin raportointi perustuu, GRI-standardien ja kestävyysraportointidirektiivin sosiaalisen vastuun raportoinnin vastaavuus sekä mihin Wärtsilä pyrkii sosiaalisen vastuullisuuden raportoinnilla ja kuinka siinä on edistytty kolmen tarkasteluvuoden aikana.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutustua kestävyysraportointiin sosiaalisesta näkökulmasta ja analysoida Wärtsilä Oyj:n kestävä kehityksen raporteja. Wärtsilä valikoitui analysoitavaksi yritykseksi, koska kirjallisuuskatsausta tehdessä huomasin, että aiheeseen tutustujan kannattaisi tutustua edelläkävijäyrityksen vastuullisuusraportointiin. Mielestäni Wärtsilä Oyj täyttää

edelläkävijäyrityksen määritelmän vastuullisuudessa, ja Wärtsilän sivuilta löytyy jo vuodesta 2004 asti kestäväen kehityksen raportteja, mikä tukee käsitystä vastuullisuuden edelläkävijäyrityksestä.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ, jossa käytettiin menetelminä kirjallisuuskatsausta ja dokumenttianalyysiä. Analysoinnin kohteena on ollut Wärtsilä Oyj:n vuosien 2020–2023 kestäväen kehityksen raportit. Analyysissa on keskitytty sosiaaliseen vastuullisuuteen. Kyseessä on siis Triangulaatio-tutkimus, jossa on käytetty kahta tutkimusmetodia. Wärtsilän kestäväen kehityksen raporteissa on ilmoitettu tietoja määrällisesti eli numeroina ja laadullisesti eli kirjoitettuna tekstinä. Analyysin tarkoituksena oli selvittää sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteet ja täyttää tutkimuksen tavoitteet. (Vilka 2021, 58.)

Kirjallisuuskatsaus on katsaus muiden tutkijoiden teoksiin, joiden pohjalta tehdään oma tutkimus. Tutkimus tehdään korkealaatuisia lähteitä käyttäen, joista voidaan tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. Työssä käytettiin narratiivista kirjallisuuskatsausta, joka sopii hyvin opinnäytetöihin, joissa on tarkoitus tuottaa mahdollisimman ajantasaista tietoa ja käyttää lähteitä laajasti. (Salminen 2011, 5–7.) Kirjallisuuskatsauksessa kerättiin tietoa yritysvastuusta, kestävästä kehityksestä, kestävyysraportoinnista ja raportointiin liittyvistä direktiiveistä, standardeista sekä viitekehyksistä. Lähteet pyrittiin valitsemaan niin, että ne olisivat mahdollisimman ajantasaisia ja luotettavia.

Dokumenttianalyysi sopii erityisen hyvin vuosikertomuksien analysointiin, kun vertaillaan historiallisia tietoja eri vuosien välillä. Analyysin tarkoituksena oli lisätä syvällistä ymmärrystä tutkittavasta kohteesta (Laakso & Dietrich 2024). Dokumenttianalyysi on yksi sisällönanalyysin muodoista. Sisällönanalyysin tavoitteena on tulkita tietoja ja kuvata ne tiivistetyssä ja pelkistetyssä muodossa. Sisällönanalyysi jaetaan valmistelu-, analysointi- ja raportointivaiheisiin. (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022).

Opinnäytetyö suunnattiin vastuullisuudesta ja kestävyysraportoinnista kiinnostuneille sekä yrityksille, joiden täytyy ottaa kestävyysraportointi käyttöön.

Mahdollisesti työstä voisi hyötyä myös tilitoimistot ja vastuullisuuden parissa työskentelevät yritykset sekä henkilöt. Kestävyysraportoinnin voimaantulo vaatii yrityksiltä paljon panostuksia ja todennäköisesti yritykset joutuvatkin palkkaamaan lisää työvoimaa pystyäkseen hoitamaan raportoinnin aiheuttamat lisätyöt. Koska opinnäytetyö keskittyi sosiaaliseen vastuuseen se ei kata kestävyysraportointia täydellisesti.

## 2 Yritysvastuu ja kestävyys

### 2.1 Määritelmät

Vastuullisuus on päätöksiä ja niistä seuranneita toimia, kun taas kestävyys on näiden päätöksien ja toimien seurauksia (Kurittu & Rankinen 2023, 22).

Yritysten tulee kantaa vastuuta liiketoimintansa vaikutuksista, joita aiheutuu ympäristölle, ihmisille ja yhteiskunnalle. Vaikutukset voivat olla positiivisia, ja näitä vaikutuksia tulisikin vahvistaa ja lisätä. Vaikutukset voivat olla toisaalta negatiivisia, ja näitä vaikutuksia yrityksen tulisikin pyrkiä vähentämään, ehkäisemään tai poistamaan ne kokonaan. (Kurittu & Rankinen 2023, 22; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 21.)

### 2.2 Yritysvastuu

Yritysvastuusta on puhuttu yhteiskuntavastuu-nimellä sen alkuvuosina. Vuonna 1994 John Elkington kehitti Kolmen pilarin mallin eli Triple bottom line -mallin, jonka mukaan vastuullisuus jaetaan kolmeen osa-alueeseen. Mallin mukaan, yritysvastuu voidaan jakaa taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen, joiden ongelmana on kuitenkin se, ettei kaikkia vastuullisuuteen liittyviä asioita voida jaotella vain kolmeen osa-alueeseen vaan, joku aihe voi kuulua monen eri osa-alueen piiriin. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 22).

Taloudellisesta näkökulmasta pohditaan, miten yritys tuottaa lisäarvoa sen sidosryhmille sekä itselleen. Taloudelliset päätökset voivat vaikuttaa myös ympäristöllisiin tekijöihin. Luonnonvaroja tulee käyttää tehokkaasti ja pohtia ympäristövastuun riskejä, jotka voivat vaikuttaa myös taloudellisesti. Sosiaalinen vastuu liittyy vahvasti työntekijöiden työhyvinvointiin sekä turvallisuuteen, jonka jälkeen sosiaalinen vastuu on laajentunut myös alihankinta- ja toimittajasuhteisiin sekä yhteiskunnalliseen vastuuseen. Alkuun yritysten ympäristöasiantuntijat eivät osanneet ottaa huomioon sosiaalista näkökulmaa vastuullisuustoimissaan (Niskala, Pajunen, Tarna-Mani 2013, 17–18; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 22–24.)

Nämä kolme vastuullisuuden osa-aluetta tulee sisällyttää yrityksen strategiaan ja vastuullisuustyötä tulee toteuttaa määrätietoisesti. Vastuullisuudessa yhdistyy operatiivinen ja strateginen vastuu. Vastuullisuudelle on määritettävä omat tavoitteet, budjetti ja sitä on johdettava ammattimaisesti (Kurittu & Rankinen 2023, 15). Hallituksen tehtävänä on turvata tulevaisuus yritykselle, kuitenkin hallituksen toimia saattavat ohjata lyhyen aikavälin tavoitteet eli voittojen tavoittelemisen, jolloin vastuullisuudelle ei välttämättä jää tilaa. Lyhyen aikavälin tavoitteita voidaan perustella osakeyhtiölain ja luottamustehtävän perusteella, jossa osakkeenomistajien voittojen maksimoiminen on kaikkein tärkeintä. (Kurittu & Rankinen 2023, 15; Hyske, Lönnroth, Savilaakso, Sievänen 2020, 221–222.)

Yritysvastuuta ja sen vaikutusta kilpailuetuun on tutkittu jo 70-luvulta lähtien (Joutsenvirta, Halme, Jalas, & Mäkinen 2011, 32). Kilpailuedun saamista vastuullisuuden seurauksena on vaikea todeta. Esimerkiksi kuitenkin Outokummun toimitusjohtajan haastattelussa kerrotaan, että vastuullisesti tuotettu teräs voidaan hinnoitella selvästi korkeampaan arvoon kuin tavallisesti tuotettu teräs (InderesTV 2024).

1990-luvun puolivälissä julkaistun Porter-hypoteesin mukaan vastuullinen liiketoiminta voikin olla tehokkaampaa ja kustannuksissa voidaan saavuttaa säästöjä, luoda yrityksen brändiä sekä tiivistää sidosryhmien kanssa tapahtuvaa yhteistyötä. Asiakkaat puolestaan voivat kokea saavansa parempia tuotteita, kun yritys valmistaa ne vastuullisesti. Vastuullisesti tuotettujen tuotteiden lisäkustannukset voidaan siis mahdollisesti kattaa korkeamman hinnan muodossa. Näin on käynyt Outokummun valmistaman teräksen tapauksessa. (Joutsenvirta ym. 2011, 32–33; Brännlund & Lundgren 2009, 76–79.)

Vastuullisen toiminnan tyyppejä on kolme: Filantrooppinen toiminta, jolloin yrityksen varoja lahjoitetaan hyväntekeväisyyteen, vastuullisuusintegroijat pyrkivät muuttamaan toimintaansa niin, että toimilla olisi positiivisia vaikutuksia ympäristöön ja vastuullisuusinnoijat pyrkivät ratkaisemaan ongelmia, jotka liittyvät ympäristöön. (Joutsenvirta ym. 2011, 42–43.)

Yritysvastuun resurssointi on tasapainottelua, jossa voidaan mennä myös liiallisuuksiin. Tärkeässä roolissa on toimitusjohtajan sitoutuminen ja asenne strategisessa vastuullisuudessa. Pikavoittojen sijaan yrityksen tulee toimia pitkäjänteisesti ja pyrkiä katsomaan yli kvartaalien kohti kestävää liiketoimintaa. Läpinäkyvään johtamiseen kuuluu vastuullisuudesta viestintä ja raportointi. Raportoinnin tulee olla systemaattista ja pitkäjänteistä, jotta siitä tulee uskottavaa ja raportointia voidaan kehittää. Seuraavaksi tutustutaankin vastuullisuuden mittaamiseen ja itse raportointiin. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 18.)

### **2.2.1 Mittaaminen ja raportointi**

Vastuullisuuden mittaamisen vaarana on, että valitaan vain yksittäisiä mittareita ja keskitytään pelkästään kapealle alueelle, jolloin mittauksen tulokset jäävät pinnalliselle tasolle ja syvempi tarkastelu sekä analysointi jäävät kokonaan uupumaan. Kaikki mittarit eivät välttämättä sovellu lyhyen aikavälin mittaamiseen. Talousjohtamisessa voidaan joissain tapauksissa tarkastella vain lyhyen aikavälin tavoitteita, mutta on huomioitava myös pitkän aikavälin tavoitteet. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 26–27.)

Strategisesti tärkeitä osa-alueita seurataan ja mittareiden avulla toimintaa kehitetään. Tärkeitä alueita seurataan tarkasti ja arvioidaan säännöllisesti. Tärkeiden osa-alueiden on kestettävä aikaa, joten niiden valintaan on panostettava ja valintojen tulee olla perusteltuja. Mittaamisesta pääsemmekin itse raportointiin, jossa mittareita esitellään ja sidosryhmille tuodaan näkyväksi yrityksen vastuullisuustyö. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 111.)

Pääsääntöisesti raportointi oli 90-luvulla yritysten vastuullisuusesitteitä, joihin sidosryhmät suhtautuivat epäluuloisesti. Näitä esitteitä pidettiin yrityksen viherpesun välineinä. GRI-standardit olivat ensimmäisiä vastuullisuusraportoinnin vakiintuneita systematisoituja ohjeita, joilla alettiin hakea uskottavuutta sekä panostaa muuhunkin kuin ympäristöasioihin. Raportit rupesivat laajenemaan ja niihin sisällytettiin myös tarinoita, mikä vaikeutti

olennaisen tiedon löytämistä. Tietojen löytäminen sekä helppolukuisuus on kuitenkin erittäin tärkeä osa raportointia. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 46.)

Vastuullisuustavoitteiden edistämisestä kertovat yrityksen vastuullisuusraportit, joiden tulee olla uskottavia sekä sidosryhmiä vakuuttavia ja palvelevia. Raportointi auttaa johtoa vastuullisuuden toteuttamisessa ja edistämisessä sekä sidosryhmille informoidaan yrityksen edistymisessä määriteltyjen tavoitteiden osalta. Lisäarvoa raportoinnista saavat yrityksen johto sekä sidosryhmät, joten vastuullisuusaiheet kannattaa valita heitä silmällä pitäen. Raportoinnin tulee olla tarkoituksenmukaista ja yritykselle sopivaa, jolloin se voi erilaistua ja luoda mahdollisesti kilpailuetua. Raportoinnin varmentaminen ulkopuolisen tahon toimesta tuo varmuutta ja luotettavuutta raportointiin. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 48–49.)

Raportointi ei ole vastuullisuuden pääasia vaan itse vastuullisuustoimet, jotka vaikuttavat yrityksen liiketoimintaan, brändiin, houkuttelevaan työnantajakuvaan sekä sidosryhmiin. Raportoinnin tulee olla avointa ja läpinäkyvää. Myös virheistä tulee kertoa ja kuinka niistä on otettu oppia sekä tehdyistä korjaavista toimenpiteistä. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 53; Hyske ym. 2020, 239.) Vastuullisuusraportit voivat siis kilpailuedun myötä tarjota yritykselle mahdollisuuksia. Mahdollisuuksiin ja haasteisiin tutustutaankin seuraavaksi.

### **2.2.2 Raportoinnin mahdollisuudet ja haasteet**

Pienten ja keskisuurten yritysten osalta vastuullisuusraportointi luo mahdollisuuksia sekä haasteita. Suurten yritysten arvoketjuissa toimivat Pk-yritykset ovat ainakin välillisesti raportointivelvollisia, koska suurten yritysten toimintaa ohjaavat eettiset toimintaohjeet sekä vastuullisuuskriteerit, joiden mukaan suuryritykset toimivat. Pienten yritysten tuleekin nähdä vastuullisuus pitkän aikavälin investointina, jolloin on mahdollista saada toimia suuryritysten toimittajana pitkiä aikoja. Pitkät asiakassuhteet tuovat yritykselle taloudellista hyötyä sekä luovat hyvää kuvaa yrityksen toiminnasta. Tällöin luodaan hyvinvointia ja saadaan työllistää paikallisia tekijöitä sekä parantaa mainetta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 54.)

Hyvä tapa on tutkia jo tehtyjä vastuullisuusraportteja ja havainnoida tehtyjä virheitä, jotta voidaan välttää ne omassa toiminnassa. Vastuullisuustyön edelläkävijäyritykset ottavat riskin, jolla voidaan saavuttaa kilpailuetua mutta mahdollisesti myös tehdä virheitä. Edelläkävijäyrityksiä tarkkaillaankin niin sidosryhmien, kuin muiden yritysten toimesta. Sidosryhmät määrittelevät yrityksen onnistumisen ja uskottavuuden. Tämän vuoksi on tärkeää, että sidosryhmiä kuunnellaan ja ymmärretään vastuullisuustoiminnan kehittämisen kannalta. Edelläkävijäyritys voi vaikuttaa kuinka omalla toimialalla vastuullisuudesta raportoidaan. Toiminta voi vaikuttaa myös työnantajamielikuvaan, maineeseen, vastuullisuuden nopeampaan oppimiseen ja edullisemman rahoituksen saamiseen. Vastuullisuustyössä tulisi nähdä myös riskien toinen puoli eli mahdollisuudet, joilla voidaan parantaa liiketoimintaa ja keksiä uusia innovaatioita. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 54, 67, 74.)

Yritykset pyrkivät välttämään kriisejä, joita voi seurata huomatuista puutteista heidän vastuullisuustyössään. Kriisit voivat olla mediakriisejä tai konflikteja sidosryhmien kanssa, jolloin yrityksen maine tai brändi saattavat kärsiä. Tällaisten kriisien seurauksena asiakkaat voivat vaihtaa kyseisen yrityksen palveluista tai tuotteista jonkin toisen yrityksen tarjontaan. Maine tulee pitkän aikavälin tekemisen seurauksena ja läpinäkyvästä viestinnästä. Vastuullisuuden ollessa osa yrityksen toimintakulttuuria se saadaan välittymään myös asiakkaille ja asiakas saa yrityksen tarjonnasta arvojensa mukaisen tuotteen tai palvelun. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 74, 76.)

Vastuullinen brändi haluaa kestävän tulevaisuuden ja viestii siitä läpinäkyvästi tuotteen elinkaaren ympäristövaikutuksilla ja hankintaketjun vastuullisuudella sekä tarttuu globaaleihin haasteisiin ja vastaa yhteiskunnan tarpeisiin. Vastuullinen brändi luo viestinnällään itsestään kuvan, jonka perusteella sen maine pyritään muodostamaan, mutta ihmiset muistavat yrityksen toimet, joita verrataan yrityksen arvoihin. Yrityksen maine muodostuu jokaisen ihmisen omassa päässä. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 76, 78.)

Vastuullisuustyöhön on erilaisia työkaluja kuten johtamisen- ja toimintajärjestelmien työkaluja, jotka auttavat strategian toteutuksessa sekä politiikkojen toimintaan tuomisessa. Vastuullisuustyökalut auttavat yritystä suunnitelmallisuudessa, luovat tavoitteellisuutta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 87.)

Arvot ja tarkoitus määritellään vastuullisuustyössä ensimmäisenä, minkä jälkeen luodaan strategia ja vastuullisuusohjelma, joka liitetään yrityksen toimintaan ja prosesseihin. Vastuullisuusohjelmassa määritellään olennaisuudet sekä riskit, näkökohdat ja kuinka niitä fokusoidaan vastuullisuuden johtamisessa. Vastuullisuuden johtamisessa on tärkeää organisointi, päämäärien sekä tavoitteiden määrittely sekä kenen vastuulla mikäkin osa-alue on. Määritetään siis selkeät vastuualueet, jolloin toiminta on organisoitua ja mahdollisimman tehokasta. Tavoitteiden saavuttamiseksi on määriteltävä selkeät tavoitteet, mittarit ja tunnusluvut. Tavoitteet kytketään johdon sekä työntekijöiden kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiin. Tulosten vaikutuksia seurataan asiakkaiden, yhteiskunnan sekä sidosryhmien osalta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 90.) Riskinä voi olla, että yrityksessä arvot ovat ristiriidassa tai ne muokkautuvat ajan kuluessa erilaisiksi (Hyrskke ym. 2020, 228).

Vastuullisuustyötä ohjaavat ulkopuolelta tulevat sääntelyt, aloitteet, ohjeet, hyvät käytänteet ja viitekehykset. Olennaisuusarvion tehtävänä on havaita tärkeät sekä olennaiset asiat asiakkaiden ja sidosryhmien näkökulmasta. Vastuullisuuteen liittyy riskejä, joita voidaan arvioida osana muita riskejä. Riskejä tulee tunnistaa, arvioida, pyrkiä välttämään ja pienentämään. Kaikkia riskejä ei kuitenkaan voida poistaa, jolloin niitä tulee minimoida tai ne tulee vain hyväksyä. Riskit voivat olla ulkoisia tai yrityksen sisäisiä. Riskien tunnistamisessa on tärkeää, että yrityksen keräämät tiedot ovat olennaisia ja ajantasaisia. Yrityksen tehdessä riskien kartoitusta vastuullisuudesta voi yritys hyödyntää vastuullisuusasiantuntijoiden apua. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 92.)

Vastuullisuuden mahdollisuuksia ja riskejä kartoitettaessa on kuitenkin muistettava, että taloudellinen uhraus ei voi olla liian suuri ja päätöksenteon tulee perustua kuitenkin arvioituun kannattavuuteen. Yrityksellä on hyvä olla selkeä toimintasuunnitelma eri alueiden vastuullisuushaasteiden varalta ja

määriteltynä tarvittavat resurssit sekä arvio siitä kuinka paljon toiminta maksaa. Vastuullisuustyössä johdolla ja hallituksella onkin tärkeä rooli. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 103–104.)

### **2.2.3 Johdon ja hallituksen rooli**

Vastuullisuustyön onnistumisen kannalta on yrityksen johdon sitouduttava työhön. Vastuullisuudesta tulee tehdä päivittäistä liiketoimintaa, jota johdetaan kuin muitakin liiketoimia. Johdon on linjattava, kuinka vastuullisuutta toteutetaan ja lähdettävä määrätietoisesti näitä tavoitteita edistämään sekä sisällyttää se yrityksen strategiaan toimiala huomioiden. Mission ja vision on täsmättävä tavoitteiden kanssa, jolloin arvojen ja sisäisen viestinnän eteenpäin vieminen työntekijöille helpottuu. Vastuullisuustyön tekemisen tulee olla merkityksellistä, jolloin työntekijät sitoutuvat helpommin vastuulliseen toimintaan.

Vastuullisuustyössä arvot ja yhteiset tavoitteet ovat yrityksen läpileikkaava ja yhdistävä tekijä. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 65–66, 124–125; Hyske ym. 2020, 235.)

Hallituksen perustehtävät ovat valvoa toimintaa ja antaa strategista ohjausta, joiden lisäksi hoitaa ympäristöön sekä sosiaalisuuteen liittyvät tehtävät sekä tunnistaa hyvän hallinnon toimintatavat. Hyvillä hallintotavoilla tuotetaan lisäarvoa tulevaisuudessa kestäväen kehityksen ja vaikuttavuuden avulla. Kaikki epäkohdat eivät tule hallituksen tietoon, mutta tietoon tullessiin epäkohtiin on puututtava välittömästi. Hallituksen tavoitteista täytyy viestiä, jolloin vastuullisuusviestinnästä luodaan sisäinen prosessi, jossa kaikki tahot pääsevät osallistumaan, kehittämään ja sisäistämään vastuullisuustyön vaatimukset. Vastuullisuuden markkinoinnin ja viestinnän tulisi olla yhtenäistä ja toimia yhdessä koordinoitusti. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 129, 134–138.)

Vastuullisuustyön tärkeys ja ymmärtäminen ovat aikaisemmin olleet vaikeita tuoda johdon tietoon, ja ymmärrettävien mittareiden sekä arvonluonnin hyödyllisyyttä asiantuntijat ovat tuoneet johdon tietoon sisäisen markkinoinnin avulla. Ulkoisen viestinnän ja ennakkoinnin avulla voidaan välttää konflikteja. Suurissa yrityksissä korostuu vastuullisuusasiantuntijoiden osaaminen ja

monimuotoisuus, koska liiketoiminta voi olla hyvinkin monimutkaista. Pienissä yrityksissä vastuullisuustyö voi olla yhden harteilla, joten hänen osaamisensa voi olla hyvinkin laajaa. Yhteen osajaan henkilöityminen voi olla myös riski. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 152, 154.)

Työntekijöiden osallistaminen yrityksen vastuullisuustoimiin kuuluu keskeisesti sosiaaliseen vastuuseen, jonka yksi osa-alue on henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtamisen tehtävänä on työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpito, osaamisen kehittämisen edistäminen, tasa-arvon varmistaminen sekä palkkaus, jolloin vastuulliset toiminnat kohdistuvat työntekijöihin. Poliitikat ja periaatteet ohjaavat yrityksen työtä, työntekijöiden toimenkuva vastuullisuustyössä riippuu yrityksestä sekä toimialasta. Selkeän vastuullisuusstrategian avulla työntekijät tietävät roolinsa ja toteuttavat yritys vastuuta. Johdon toimiessa vastoin ohjeitaan ja epäeettisesti yrityksen vastuullisuustyö menettää uskottavuutensa. Aktiivisen viestinnän ja esimerkin voimalla työntekijät ymmärtävät yritys vastuun tärkeyden ja merkityksen. Vastuullisuusraportit, koulutukset, keskustelu ja erilaiset vastuullisuustyöhön liittyvät tilaisuudet auttavat työntekijöitä vastuullisuustyön toteutuksessa. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 160–161.) Seuraavaksi tutustutaankin tarkemmin sidosryhmiin.

#### **2.2.4 Sidosryhmät**

Yrityksen sidosryhmiä voivat olla henkilöt, tahot, tai ryhmät, joihin yrityksen toiminta vaikuttaa. Yhdeksi sidosryhmäksi voisi luokitella luonnon ja luonnonvarat. Yritysten tulisikin huomioida toiminnassaan luonnon kuormittaminen ja pyrkiä minimoimaan negatiiviset vaikutukset ja maksimoida positiiviset vaikutukset, kuten jo aikaisemmin todettiin. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 165–166.)

Työntekijöiden kehittämisestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen on vastuullisen yrityksen tunnusmerkki. Työntekijät pääsevät myös vaikuttamaan yrityksen toimintaan. Vastuullinen toiminta yrityksissä saa työntekijät sitoutumaan, motivaatiotaso nousee sekä lojaalius yritystä kohtaan kasvaa. Yrityksen avatessa strategiansa työntekijöille ja viemällä sen johdon ja esihenkilöiden

avulla päivittäiseen toimintaan, vastuullisuustyön tekevät työntekijät. Tämän vuoksi työntekijät ovatkin yrityksen tärkeä sidosryhmä vastuullisuustyössä. Työntekijöiden on tunnettava olevansa tärkeä osa kokonaisuutta, ja että he pystyvät vaikuttamaan vastuullisuustyön tuloksiin. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 170.)

Yrityksen kannattaa pohtia sidosryhmästrategiaansa huolella, jotta saadaan täysi hyöty rajallisille resursseille. Tärkeät sidosryhmät tulee listata, näiden ryhmien kanssa pidetään yllä ja kehitetään vuorovaikutusta, joka voi olla tiedottamista, vuoropuheluita tai yhteistyötä. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 180.)

Yritys on vastuussa oman toiminnan vaikutuksista, jotka liittyvät yhteiskuntaan ja ympäristöön. Yrityksiltä odotetaan, että ne kantavat vastuuta myös alihankkijoista, tavarantoimittajista, materiaalitoimittajista ja palveluntarjoajista, jotka liittyvät heidän toimintaansa. Toimintaan liittyvien tahojen kanssa on tehtävä yhteistyötä, jolloin voidaan vähentää toiminnasta syntyviä haittoja. Toimijoiden vastuullisuus voidaan pyrkiä varmistamaan auditoinneilla tai heille myönnettyillä sertifikaateilla. Auditoinnit pienentävät strategisia ja operatiivisia riskejä. Sosiaaliset vastuut kuten ihmisoikeudet on huomioitava toiminnassa. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 201–202, 219–227.) Tässä luvussa tutustuttiin yritysvastuuseen, jotka olivat vastuullisia päätöksiä sekä niistä seuranneita toimia. Seuraavaksi tutustutaan näiden päätösten ja toimien seurauksiin, jolloin syntyi kestävyttä ja kestävää kehitystä.

### **2.3 Kestävä kehitys**

Yrityksen vastuullisten toimien ja päätösten seurauksena voi mahdollisesti syntyä laajempaa ja pitkäkestoisempaa kestävyttä. Kestävän kehityksen tavoitteena on turvata kaikille sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Resursseja hyödynnetään kestävästi, ei kuluteta loppuun luonnonvaroja eikä rasiteta ihmisiä liikaa. (Kurittu & Rankinen 2023, 22.)

Kestävyys on resurssien pitkäjänteistä vaalimista ja vastuullisuus on eettisiä sekä kestäviä toimia. Kestävyttä ja vastuullisuutta tarvitaan, jotta voidaan

varmistaa yrityksen menestyminen sekä ehkäisemään kestävyysvajetta luonnossa, yhteiskunnassa sekä taloudessa. Eettisyys on tärkeä termi vastuullisuudessa ja kestävyudessa. Eettisyys lähtee yrityksen toimista ja johdon esimerkistä. Jos ei toimita eettisesti ei päästä vastuulliseen ja kestäväan lopputulokseen. (Kurittu & Rankinen 2023, 22–23.)

Kestävän kehityksen tavoitteena on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville tasavertaiset ja hyvät mahdollisuudet elää. Toiminnassa ja päätöksenteossa on otettava huomioon ympäristöön, ihmisiin ja talouteen liittyvät seikat kestävyden kannalta. YK:n Brundtlandin komissio käsitteli kestävää kehitystä jo vuonna 1987, josta kestävyystyö sai alkunsa ja se on edennyt sekä kehittynyt globaaliksi kokonaisuudeksi. Ekologisesta näkökulmasta kestävä kehitys on monipuolisen ja toimivan ekosysteemin ylläpitämistä, johon vaikuttaa ihmisen toiminta ja taloudellisissa päätöksissä on huomioitava ja noudatettava varovaisuusperiaatetta. Varovaisuusperiaatteen mukaan täytyy esittää tieteellistä näyttöä, jos aiotaan lykätä toimia, jotka estävät ympäristön tilan heikentymistä. Toimintaa suunniteltaessa on arvioitava riskit, haitat ja kustannukset. Haittoja pyritään ennaltaehkäisemään ja torjumaan jo niiden alkuvaiheessa. Haittojen kustannuksia voidaan periä mahdollisuuksien mukaan haittojen aiheuttajilta. (Ympäristöministeriö 2023.)

Taloudellisessa kestävyudessa pyritään saavuttamaan tasapainoista kasvua, joka ei perustu velkaantumiseen tai pääoman menettämiseen vaan se perustuu yhteiskunnan keskeisille toimille. Talouspolitiikalla luodaan pohja hyvinvoinnin lisäämiseen ja sen vaalimiselle sopivat olosuhteet. Talouden ollessa kestäväällä pohjalla voidaan ennakoida haastavia aikoja ja se muodostaa sosiaalisen kestävyden perustan, jonka avulla torjutaan maailman tilanteiden aiheuttamia vaikeuksia. (Ympäristöministeriö 2023.)

Sosiaalisessa ja kulttuurisessa kestävyudessa pyritään takamaan hyvinvointi myös tuleville sukupolville. Haasteita, jotka vaikuttavat ekologiseen ja taloudelliseen kestävyteen sosiaalisesta näkökulmasta ovat väestönkasvu, köyhyys, ruoka- ja terveydenhuolto, epätasa-arvo sekä koulutuksen järjestäminen. Globaalisti sekä kansallisesti näihin haasteisiin puuttuminen on

haastavaa ja se vaatiikin paljon työtä. Kansalaisten hyvinvointi on olennaisessa osassa taloudellisen ja yhteiskunnan kehityksen kannalta kestävä kehityksen edistämässä. (Ympäristöministeriö 2023.)

## 2.4 ESG

Vastuullisuus voidaan jakaa monella eri tapaa. Elkingtonin Kolmen pilarin mallin lisäksi erittäin käytetty tapa on ESG-malli eli Environmental, Social ja Governance. Environmental tarkoittaa ympäristöä, Social sosiaalista ja Governance hyvää hallintotapaa. ESG-mallin mukaista jaottelua käytetään myös kestävyysraportoinnissa. Kuten Kolmen pilarin mallissa myös ESG-mallissa tietyt osa-alueet voivat kuulua monen eri alueen piiriin. (Silvola ym. 2024, 21–23.) Ilman hyvää hallintotapaa eli G komponenttia eivät muutkaan E eli ympäristö sekä S eli sosiaalinen komponentti ole hyvin hoidettuja (Kurittu 2021, 218; Kurittu & Rankinen 2023, 220).

Ympäristöön liittyy monenlaisia riskejä sekä mahdollisuuksia. Riskit voivat olla monenlaisia esimerkiksi poliittisia, lainsäädännöllisiä, fyysisiä, markkina-, tuote- tai maineriskejä. Yrityksen tuotteet tai palvelut voivat myös vähentää tai poistaa ympäristöön liittyviä vaikutuksia, jolloin yritys luo yhteiskunnallista hyvää tai suoraan asiakkailleen esimerkiksi päästöjen vähennyksiä. Parantaessaan asiakkaidensa ympäristövaikutuksia yritys voi mahdollisesti luoda itselleen taloudellisia mahdollisuuksia. (Kurittu 2021, 175–179.)

Sosiaaliseen vastuuseen liittyvät keskeisesti ihmisoikeudet, hyvät ja turvalliset työolot, paikallisten ihmisten oikeudet sekä hyvinvointi, tuotevastuu ja myyntiin sekä markkinointiin liittyviä vastuita. Sosiaaliset vastuut ovat kuitenkin hyvin eri tolalla maailmalla ja eri maissa vaikuttavat erilaiset ongelmat. Lainsäädännöllä voidaan ohjata minimitasoja sosiaalisista asioista. Työntekijöiden hyvinvointi ja töissä viihtyvät työntekijät takaavat yrityksen menestyksen. Sosiaalisesti vastuullisesti toimivat yritykset pystyvät houkuttelemaan työntekijöitä helpommin kuin vastuuttomat yritykset. (Kurittu 2021, 188–198.)

Hyvällä hallintotavalla tarkoitetaan hyvää johtamista ja hallintoa. Johtamisen avulla yritys toimii vastuullisesti. Kuinka toimitaan ja toimintaa valvotaan vaikuttavat keskeisesti vastuullisuuden tuloksiin. Hyvän hallinnointitavan tehtävänä on siis ohjata vastuullisuustyötä. Hyvän hallintotavan ansiosta vaikutetaan yhteiskuntaan ja ympäristöön positiivisesti. (Kurittu 2021, 199.)

## **2.5 Code of Conduct eli eettiset ohjeistukset**

Vastuullisuus periaatteet eli Code of Conduct, jotka ylin johto hyväksyy ovat eettisiä toimintaohjeita, jotka kuvastavat yrityksen arvoja. Periaatteet ovat eettisiä pelisääntöjä, lakeja ja säädöksiä, joita on kansainvälisesti linjattu. Periaatteet ovat käytössä jokaisessa yrityksen toimipisteessä sijainnista tai kulttuurista riippumatta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 79; Kurittu 2021, 212–213.)

Yrityksen työntekijät ja ulkoiset sidosryhmät ovat kiinnostuneita eettisyydestä ja vastuullisuudesta. Code Of Conduct avaa yrityksen arvoja ja auttaa kehittämään eettisyyttä. Avoin viestintä auttaa selkeyttämään yrityksen arvoja ja johto saa selkeän suunnan työlleen sekä työntekijät saavat tukea päivittäiseen tekemiseen. Eettiset ohjeistukset lisäävät työntekijöiden ymmärrystä henkilökohtaisten oikeuksien vähimmäismääristä sekä suojasta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 80; Kurittu 2021, 212–213.)

Eettisiä ohjeita avataan politiikoilla, jotka ovat johdon julkilausumia ja ne täydentävät eettisiä ohjeita ja avaavat vastuullisuusalueita sekä määrittävät toimien tavoitetasot, päämäärät sekä vastuut. Määrittelyyn on hyvä osallistaa yrityksen eri toiminnoista ja alueilta henkilöitä, jolloin saadaan määriteltyä laajasti keinoja sekä tavoitteita joihin eettisyydessä pyritään. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 87.)

Supplier Code of Conduct on suunnattu tavaroiden sekä palveluiden toimittajille. Näiden ohjeiden pohjana on lakien ja määräysten noudattaminen. Ohjeet pohjautuvat yrityksen omiin eettisiin periaatteisiin. Tehdessä toimijoille suunnattuja ohjeita voidaan seurata edelläkävijäyritysten ja kansainvälisten

sitoumusten ohjeita huomioiden toimintaympäristön yksilölliset ominaisuudet sekä toimiala, jolla toimitaan. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 81.)

Supplier Code Of Conduct allekirjoitetaan ja yritysjohto itse auditoi tai palkkaa ulkopuolisen auditoijan, joka tarkastaa tavarantoimittajan. Kaikkia tavarantoimittajia ei välttämättä auditoida vaan resurssit keskitetään korkean riskin sisältäviin toimijoihin tai maihin. Myös volyymit vaikuttavat auditointipaikkojen valinnassa. Auditointiprosessin aikana löydetyt puutteet saattavat johtaa toimittajien hylkäämiseen. Toimittajia seurataan jatkuvasti ja auditointeja tehdään useammin kuin kerran. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 214.)

Epäeettisestä toiminnasta voidaan ilmoittaa ilmiantokanavaan eli Whistle-blowing-kanavaan. Kanavaan työntekijät ja alihankkijan työntekijät voivat ilmoittaa huolensa ilman pelkoa seurauksista (Kurittu 2021, 214).

## **2.6 Ylemmät linjaukset ja direktiivit**

### **2.6.1 Taustaa**

Vastuullisuustyötä ohjaavat erilaiset ylemmät linjaukset ja direktiivit. Ylempiä linjauksia on annettu valtioiden, YK:n, EU:n, ILO:n, OECD:n sekä muiden toimijoiden toimesta. Yritysvastuun ja kestäväen kehityksen edistämiseen, ohjeet ja ylemmät linjaukset ovat hyviä suunnanantajia. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 56.) Kestävyysraportointidirektiivi CSRD perustuu näihin suunnanantajiin ja siksi edellä mainittuja ylempiä linjauksia ja direktiivejä esitellään seuraavaksi.

## 2.6.2 YK:n Global Compact

YK:n Global Compact on Kofi Annanin vuonna 1999 käynnistämä vastuullisuusaloite. Global Compact -aloitteeseen kuuluu kymmenen periaatetta, jotka esitellään taulukossa 1. Periaatteet jaetaan neljän pääteeman alle, jotka ovat ihmisoikeudet, työelämä, ympäristö ja korruption vastaisuus. Tavoitteena on yritysten raporttien läpinäkyvyys. Raportointi on kuitenkin vapaaehtoista. Global Compactin paikalliset aluejärjestöt auttavat periaatteiden noudattamisessa. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 56–57; Niskala, Pajunen, Tarna-Mani 2013, 52–53.)

Ihmisoikeudet
<p><b>Periaate 1:</b> Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään.</p> <p><b>Periaate 2:</b> Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin.</p>
Työelämä
<p><b>Periaate 3:</b> Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista.</p> <p><b>Periaate 4:</b> Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista.</p> <p><b>Periaate 5:</b> Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista.</p> <p><b>Periaate 6:</b> Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.</p>
Ympäristö
<p><b>Periaate 7:</b> Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa.</p> <p><b>Periaate 8:</b> Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa.</p> <p><b>Periaate 9:</b> Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä.</p>
Korruption vastaisuus
<p><b>Periaate 10:</b> Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kirstitys ja lahjonta.</p>

Taulukko 1. Global Compact periaatteet (mukaillen Koipijärvi & Kuvaja 2020, 58; Global Compact Network Finland. 2024).

## 2.6.3 YK:n Kestävän kehityksen tavoitteet eli SDG

Agenda2030 on kestävän kehityksen toimintaohjelma, joka on sovittu vuonna 2015 YK:ssa. Toimintaohjelma ohjaa maailman kaikkien maiden kestävän kehityksen työtä ja nimensä mukaisesti 17 tavoitetta pyritään saavuttaman

vuoteen 2030 mennessä. Kaikkia maita koskevat samat tavoitteet, mutta niitä painotetaan maan kehitystilanteen mukaan. Tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä suunniteltaessa on huomioitava myös muut tavoitteet sekä ympäristö-, sosiaaliset- ja taloudelliset kestävyysasiat. Suunnittelusta sekä tavoitteista vastaa kyseisen maan hallitus ja toimeenpanotyön edistymisestä raportoidaan YK:lle. Kestävän kehityksen tavoitteet esitellään taulukossa 2. (Valtioneuvoston kanslia 2024.)

Kestävän kehityksen tavoitteet
<b>Tavoite 1.</b> Poistaa köyhyys sen kaikissa muodoissa kaikkialta.
<b>Tavoite 2.</b> Poistaa nälkä, saavuttaa ruokaturva, parantaa ravitsemusta ja edistää kestävää maataloutta.
<b>Tavoite 3.</b> Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille.
<b>Tavoite 4.</b> Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.
<b>Tavoite 5.</b> Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.
<b>Tavoite 6.</b> Varmistaa veden saanti ja kestävä käyttö sekä sanitaatio kaikille.
<b>Tavoite 7.</b> Varmistaa edullinen, luotettava, kestävä ja uudenaikainen energia kaikille.
<b>Tavoite 8.</b> Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.
<b>Tavoite 9.</b> Rakentaa kestävää infrastruktuuria sekä edistää kestävää teollisuutta ja innovaatioita.
<b>Tavoite 10.</b> Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä.
<b>Tavoite 11.</b> Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat.
<b>Tavoite 12.</b> Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.
<b>Tavoite 13.</b> Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.
<b>Tavoite 14.</b> Säilyttää meret ja merten tarjoamat luonnonvarat sekä edistää niiden kestävää käyttöä.
<b>Tavoite 15.</b> Suojella maaekosysteemejä, palauttaa niitä ennalleen ja edistää niiden kestävää käyttöä; edistää metsien kestävää käyttöä; taistella aavikoitumista vastaan; pysäyttää maaperän köyhtyminen ja luonnon monimuotoisuuden häviäminen.
<b>Tavoite 16.</b> Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla.
<b>Tavoite 17.</b> Tukea vahvemmin kestävä kehityksen toimeenpanoa ja globaalia kumppanuutta.

Taulukko 2. Kestävän kehityksen tavoitteet (mukaillen Valtioneuvoston kanslia 2024).

Tavoitteet voidaan jakaa oman maan toimiin ja globaalin vastuun kantamiseen eli kuinka kyseinen maa edistää tavoitteita muissa maissa. Tavoitteita kuvataan 17 kestävä kehityksen ikonilla eli SDG-ikoneilla, jotka näkyvät kuvassa 1.

Edistymisen raportoinnissa on käytössä vapaaehtoiset VNR-maaraportit eli Voluntary National Review -raportit. (Valtioneuvoston kanslia 2024.)



Kuva 1. Kestävän kehityksen tavoitteet eli SDG-ikonit. (Valtioneuvoston kanslia 2024.)

Kestävän kehityksen toimeenpanossa hallituksen lisäksi on tärkeää osallistaa myös yrityksiä, tutkimusyhteisöjä ja yhteiskunnallisia toimijoita. Yritykset voivat vaikuttaa tuotteidensa ympäristöystävällisyyteen sekä työntekijöidensä työoloihin. Tutkimusyhteisöt tuottavat uusia innovaatioita ja tietoja, jotka hyödyttävät kestävyuden edistämistä. Agenda2030 onnistuminen edellyttää kaikkien osallistumista, kehitystyötä ja keskustelua kestävyysaiheista. (Valtioneuvoston kanslia 2024.)

Suomessa kestävä kehitys toimikunta edistää toimintaohjelmaa ja sen puheenjohtajana toimii pääministeri. Toimikunta on tähdännyt myös pidemmälle tulevaisuuteen ja toimeenpannut ”Suomi, jonka haluamme 2050” ohjelman, joka edistää kestävä kehityksen toteutusta ja yhdistää toimijoita. Lisäksi toimikunta jakaa kestävä kehityksen kannalta parhaat käytänteet ja kertoo niistä avoimesti kansallisesti sekä kansainvälisesti. Toimikunta on valmistellut vuonna 2021 Agenda2030-tiekartan, joka ohjaa Suomen keskipitkän aikavälin kestävä kehityksen toimintaohjelman mukaisia tavoitteita ja auttaa hallitusta

kestävyydessä. (Valtioneuvoston kanslia 2024.) Valtiot ovat sitoutuneet kestävyystavoitteisiin, joten voidaan olettaa, että näiden pohjalta tulee asetuksia sekä lakeja (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 110).

Ympäristön, talouden ja ihmisten hyvinvoinnin kestävä kehitys on Agenda2030:n tärkeä tavoite, kuitenkin äärimmäisen köyhyyden poistaminen on kaikkein tärkeintä. Alatavoitteita on 168 ja niille mittareita yli 200, joiden lisäksi on valtiokohtaisia indikaattoreita. Agenda2030:n tavoitteena on, ettei kehityksestä jätetä ketään jälkeen. Kesäkuussa 2023 on arvioitu, ettei kaikkia tavoitteita tulla saavuttamaan määräajassa, mutta rahoitusta lisäämällä tavoitteet voidaan kuitenkin saavuttaa. Koronapandemia ja muut kriisit ovat haitanneet tavoitteiden saavuttamista tai jopa saavutetut tavoitteet ovat ottaneet takapakkia. Agenda2030 yhdistää kansainvälisiä inhimillisen kehityksen sekä ympäristö- ja ilmastokysymyksiä ja niihin liittyviä toimintaohjelmia, joista sovittiin vuonna 2015. Tavoitteista neuvoteltiin pitkään ja ne ovat jatkoa vuosittain asetetuille eli Millenium Development Goals MDG, jotka on sovittu vuonna 1999. (Ulkoministeriö 2024.)

#### **2.6.4 OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille**

OECD on taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö, joka esittää toimintaohjeita monikansallisille yrityksille vastuullisen liiketoiminnan kannalta. Järjestö kehittää ja yhdenmukaistaa talouskasvua ja vapaakauppaa jäsenmaissaan sekä lisää hyvinvointia yhteiskunnassa. Toimintaohjeet on hyväksytty jo vuonna 1976, jolloin myös Suomi on sitoutunut noudattamaan niitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 59–60.)

OECD:n toimintaohjeet koskevat työtä, työelämää, ihmisoikeuksia, yritystoiminnan tietojen ilmoittamista, ympäristöä, lahjontaa, kiristyksen torjuntaa, kuluttajansuojaa, kilpailua, verotusta sekä tiedettä ja teknologiaa. Toimintaohjeilla varmistetaan yhdenmukaisuus valtioiden poliittisten päätösten kanssa, vahvistetaan luottamusta ja edistetään sijoituksia sekä kestävä kehitystä. Toimintaohjeet ohjaavat yrityksiä noudattamaan lakeja, säädöksiä, ihmisoikeuksia, ehkäisemään ja vähentämään ympäristön ja korruption haittoja

omassa toiminnassaan sekä arvoketjuissa. Toimintaohjeiden mukaisia tietoja julkaistaan säännöllisesti ja läpinäkyvästi. Yrityksen tulee osoittaa, että se noudattaa toiminnassaan toimintaohjeiden teemoja ja tekee korjaavia toimenpiteitä ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvissä haitallisissa tapauksissa. Yritys noudattaa ohjeiden mukaan työntekijöiden oikeuksia sekä taistelee syrjintää sekä lapsi- ja pakkotyötä vastaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 60.)

Yritykset vähentävät ja ehkäisevät ympäristövaikutuksiaan, jotka voivat vaikuttaa myös ihmisten terveyteen. Yrityksen on estettävä lahjontaa ja korruptiota ja huolehdittava reilusta ja rehellisestä toiminnasta ja varmistettava tuotteidensa laatu sekä turvallisuus. Yritykset kehittävät innovaatioita ja levittävät uutta teknologiaa kansainvälisesti. Yritysten on noudatettava kilpailulainsäädäntöä, niiden on edistettävä markkinoiden toimintaa. Yritykset eivät saa rajoittaa kilpailua. Yritykset osallistuvat maidensa talouden ylläpitoon maksamalla veronsa asianmukaisesti ja ajallaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 60.)

Toimintaohjeet ovat suosituksia, jotka on päivitetty vuonna 2023. Suomessa yhteyselimenä toimii työ- ja elinkeinoministeriö sekä yhteiskunta- ja yritysvastuun neuvottelukunta yhteistyössä. Yhteyselimen tehtävänä on markkinoida ohjeita sekä ottaa kantaa yritysten vastuullisuustoimiin tarvittaessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024a.) Yhteyselin auttaa toimintaohjeiden soveltamisessa ja lainsäädännön noudattamisessa kansainvälisessä liiketoiminnassa. Yhteyselimiä kutsutaan myös National Contact Points eli NCP-nimellä, jotka toimivat yksittäistapauksissa myös välittäjän ja sovittelijan roolissa, jos joku haluaa selvittää, ovatko yritykset toimineet toimintaohjeiden mukaisesti tai niitä vastaan. Ministeriön pyynnöstä neuvottelukunta ottaa kantaa onko toimittu toimintaohjeiden mukaisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024b; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 60.)

OECD on julkaissut myös asianmukaisen huolellisuuden ohjeet vastuulliseen liiketoimintaan, jotka auttavat yrityksiä noudattamaan toiminnassaan varsinaisia toimintaohjeita. Huolellisuusohjeet antavat lisäselvennystä, vinkkejä sekä

esimerkkejä toimintaohjeiden noudattamisesta. Lisäksi OECD on julkaissut ohjeet mineraalien tuotantoketjujen lapsityövoiman käytön kitkemisestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024a; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 60.)

### **2.6.5 Taksonomia-asetus**

Taksonomia on rahoituksen kestävyysluokittelua, jossa kytketään kestävyysasioita yrityksen rahoitukseen, jolloin rahoitusta ohjataan kestävämpään toimintaan ja puhtaampaan talouteen. Investoinnit luokitellaan kestävyytensä perusteella, jolloin yritykset saavat rahoitusta helpommin mitä vihreämpi investointi on. Investointeja arvioidaan kuuden eri ympäristötavoitteen mukaan. Ne ovat ilmastonmuutoksen torjunta, ilmastonmuutokseen sopeutuminen, luonnon monimuotoisuus, saastumisen ehkäiseminen, vaikutukset meriin ja pohjavesiin sekä kiertotalouden edistäminen. Ympäristön lisäksi jatkossa lisätään muita kestävyiden näkökulmia esimerkiksi sosiaaliset vaikutukset. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023, 7; Niskala & Palmuaro 2023, 26.)

Taksonomian arviointia seurataan tilinpäätöksen rinnalla. Arvioinnissa seurataan yrityksen liiketoimintaa ja investointihankkeita. Taksonomia-asetus koskettaa myös rahoittajia sekä heidän lainojen ja sijoitusten ympäristövaikutuksia. Taksonomia-asetus on astunut voimaan vuonna 2022 ja se koskee yli 500 hengen pörssiyhtiöitä sekä finanssialan toimijoita heidän ilmastovaikutuksiinsa liittyen, näiden raportointi on alkanut taksonomiakriteerien osalta vuonna 2023. Raportoinnin osalta pohditaan laajennusta myös pienempiin yhtiöihin, raportointi vaikuttaa kuitenkin välillisesti myös niihin, jotka toimivat suurien yritysten alihankkijoina. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023, 7; Niskala & Palmuaro 2023, 26.)

### **2.6.6 NFRD**

Non-Financial Reporting Directive (2014/95/EU) eli NFRD on muiden kuin taloudellisten tietojen raportoinnin direktiivi. Direktiivi on julkaistu vuonna 2014, jota kutsutaan myös Non-Financial Information eli NFI-raportoinniksi. Direktiivin

mukaan raportoidaan ympäristö, sosiaali- ja henkilöstöasioista ja siinä määritellään vähimmäisraportointivaatimukset. Direktiivi lisää läpinäkyvyyttä, merkityksellisyyttä, yhdenmukaisuutta sekä vertailukelpoisuutta. Tavoitteena onkin edistää kestäväää liiketoimintaa ja kestäväää rahoitusta. Suomessa vaatimukset ovat kirjanpitolaissa sekä arvomarkkinalaissa, joita muutetaan kestävyysraportointidirektiivin myötä. Direktiivi koskee suuria yli 500 työntekijän yrityksiä, jotka raportoivat tiedot osana toimintakertomusta tai omana vastuullisuusraporttina. Yritys kuvaa raportissaan omat toimintaperiaatteensa, due diligence -prosessit, muut kuin taloudelliset tunnusluvut, riskit ja tulokset vastuullisuudesta. Suomessa ei tarvitse varmentaa raportoinnin tietoja, mutta direktiivin edellyttämä selvityksen antaminen tarkastetaan tilintarkastuksessa. (Peill 2022; Finanssivalvonta 2020.)

## **2.7 Standardit ja viitekehykset**

### **2.7.1 GRI**

Global Reporting Initiative eli GRI-standardi, jota on käytetty vapaaehtoisesti vastuullisuusraportoinnissa myös Suomessa. GRI-ohjeistuksia julkaistiin ensimmäistä kertaa 2000-luvun alussa ja niitä on päivitetty jatkuvasti. Vuonna 2016 GRI muuttui ohjeistuksista standardiksi. Raportointia ei kuitenkaan tarvitse varmentaa ulkopuolisen varmentajan toimesta, koska se on vapaaehtoinen standardi. GRI-standardin tunnusluvut ovat yleisesti hyväksytyjä laskentatapoja, sitoumuksia ja ohjenuoria. Kun käytetään luotettavia ja uskottavia tunnuslukuja myös raporttien uskottavuus paranee. Raportoinnissa mitataan ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen sekä hallinnointiin ja johtamiseen liittyviä mittareita. GRI-standardi on hyvän vastuullisuusraportoinnin raami, joita yrityksen on helppo noudattaa ja kehittää raportointiaan niiden pohjalta. (Kurittu & Rankinen 2023, 274; Hyske ym. 2020, 255–256.)

### 2.7.2 TFCD

Task Force on Climate-related Financial Disclosures eli TFCD-raportoinnin tavoitteena on ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien raportointi. Kuinka yritykset huomioivat ilmastonmuutoksen hallinnossa, strategiassa ja riskienhallinnassa. Yritysten on raportoitava kyseisten aiheiden mittareista ja arvioitava kuinka tavoitteisiin päästään. TFCD on Financial Stability Boardin eli FSB:n perustama työryhmä. TFCD on kuitenkin lopetettu ja FSB on sopinut International Financial Reporting Standards Foundation eli IFRS-säätiön kanssa, että se jatkaa yritysten ilmastotietojen julkaisemisen tarkkailua. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 52; Task Force on Climate-related Financial Disclosures 2024.)

### 2.7.3 SASB

Sustainability Accounting Standards Board eli SASB on voittoa tavoittelematon järjestö, joka on perustettu 2018. Standardien tavoite on viestiä sijoittajille taloudellisia kestävyystietoja. Standardi koostuu viidestä kestävyysteemasta, jotka ovat luonnonvarat, inhimillinen ja sosiaalinen pääoma, kestävät liiketoimintamallit ja tuoteinnovaatiot sekä johtaminen ja hyvä hallintotapa, joihin liittyy 26 kestävyyskysymystä yritysten tulokseen liittyen. Kysymykset ovat räätälöity toimialoittain, kaikkiaan raportoinnin alaisia toimialoja on 79 kappaletta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 50; Hyske ym. 2020, 252.)

### 2.7.4 International Labour Organization

International Labour Organization eli kansainvälinen työjärjestö ILO edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta sekä ihmisoikeuksia ja työntekijöiden oikeuksia. ILO on kolmikantainen järjestö, joka yhdistää työntekijät, työnantajat ja hallitukset ja siihen kuuluu 187 jäsenvaltiota. ILO asettaa työelämän normeja kehittämällä politiikkoja sekä ohjelmia, jotka edistävät kaikkien ihmisten ihmisarvoista työtä. ILO auttaa talouden ja työolojen edistämässä ja antaa työntekijöille, hallituksille ja työnantajille mahdollisuuden kehittää rauhaa, vaurautta ja edistää kestävyttä. (ILO 2024.)

ILO:n ihmisarvoisen työn ohjelma sisältää neljä strategista tavoitetta, jotka ovat asettaa ja edistää normeja, perusperiaatteita ja oikeuksia työssä, luoda kaikille ihmisille paremmat mahdollisuudet ihmisarvoiseen työhön ja toimeentuloon, parantaa sosiaalisen suojelun kattavuutta ja tehokkuutta kaikille, kolmikantaisuuden ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistaminen. Järjestöllä on vertaansa vailla olevat asiantuntijat ja tietämys työelämästä. Yli 100 vuoden kokemuksella ILO tarjoaa asiantuntemusta ja tietoa työelämästä sekä parantaa elinoloja sekä työllistymistä. (ILO 2024.)

### **2.7.5 SFDR Tiedonantovelvoiteasetus**

SFDR on kestävä rahoituksen julkistamisasetus, joka koskee finanssitoimijoiden julkaisemia kestävyystietoja ja auttaa sijoittajia löytämään yrityksiä sekä hankkeita, jotka tukevat kestävyystavoitteita. Sijoittajat pystyvät arvioimaan kestävyysriskejä yritysten sijoituspäätösprosesseissa, jolloin edistetään tavoitetta yksityisen rahoituksen siirtymisestä Euroopassa nollanettotaloutta tukeviin kohteisiin. (Euroopan komissio 2024.)

SFDR auttaa sijoittajia tekemään sijoituspäätöksiä, asettamalla tiedonantovaatimuksia, jotka koskevat ympäristöä, yhteiskuntaa ja hyvää hallintotapaa. ESG-mallin mukaisia mittareita on laajasti, ja ne koskevat yrityksen toimintaa ja sen tuotteita. SFDR on tärkeä osa EU:n kestävä rahoituksen ohjelmaa ja se on otettu käyttöön vuonna 2018. (Eurosif 2021.)

### **2.7.6 Integroitu raportointi**

Integroitu raportointi keskittyy liiketoiminnan ja strategisen ajattelun vastuullisuusteemoihin erityisesti ei-taloudellisen ja taloudellisen raportoinnin arvonluonnin näkökulmasta. Arvoketjun ja liiketoiminnan arvonluomisesta on tarkoitus muodostaa kokonaiskuva integroidun raportoinnin avulla. Raportointi jaetaan kuuteen eri pääomaluokkaan, jotka ovat taloudellinen, valmistettu, aineeton, inhimillinen, sosiaalinen ja luonnonvarat. Erilaiset pääomat ovat yritykselle panoksia, joita se käyttää liiketoiminnassaan, jolloin panokset

vähenevät, muuttuvat tai lisääntyvät. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 51.) Kutsutaan myös <IR>-viitekehykseksi, joka on suunnattu erityisesti sijoittajille, rahoittajille ja muille taloudellisille sidosryhmille. (Niskala ym. 2013, 265.)

### **2.7.7 CDP**

Carbon Disclosure Project eli CDP on hyväntekeväisyysjärjestö, jonka tehtävänä on pitää sijoittajille, yrityksille ja kaupungeille tiedonantojärjestelmää, jonka avulla hallitaan ympäristövaikutuksia sekä kestäväää taloutta. CDP on perustettu vuonna 2000 ja se on laajentanut toimintaa ympäristövaikutusten asiantuntijana ja kasvattanut brändinsä uskottavuutta. Euroopassa pääkonttori sijaitsee Berliinissä. Tietojaan CDP:lle raportoi yrityksiä yli 90 eri maasta. Järjestö auttaa yrityksiä ympäristötietojen mittaamisessa sekä niiden raportoinnissa. Yritysten raportit pisteytetään ja sidosryhmät arvostavat järjestön antamia arviointeja. (CDP 2024; Koipijärvi & Kuvaja 2020, 52–53.)

## 3 Kestävyyseraportointi

### 3.1 CSRD Kestävyyseraportointidirektiivi

CSRD eli kestävyyseraportointidirektiivi korvaa NFRD:n eli muiden kuin taloudellisten tietojen selvitystä koskevan direktiivin.

Kestävyyseraportointidirektiivi velvoittaa yrityksiä julkaisemaan kestävyysetietoja keskeisille sidosryhmille. Erityisesti velvoitteita noudattavat kestävyysetietojen ilmoituksesta kestävän rahoituksen piiriin kuuluvat yritykset. Näitä tietoja tarvitsevat erityisesti finanssimarkkinatoimijat, joiden on ilmoitettava haitallisista vaikutuksista sekä kestävyyseriskeistä omista sijoitus-, vakuutus- ja rahoituskohteissaan. Kestävyysetietojen sisältö on määritelty kestävyyseraportointistandardeissa eli ESRS-standardeissa, jotka Euroopan komissio on asetuksena antanut. Tietojen tulee olla kattavia, luotettavia sekä olennaisia. Tiedot raportoidaan kestävyysselvityksessä, joka on liitetty hallituksen toimintakertomukseen digitaalisessa muodossa kuitenkin omana osionaan. Tilinpäätös ja kestävyysselvitys muodostavat kokonaisuuden, josta sidosryhmät saavat tietoja monipuolisesti. Finanssimarkkinatoimijoita hyödyttää direktiivin mukainen kestävyysetietojen raportointi, jolloin pääomavirtoja ohjautuu kestäviin EU:n ilmaston ja ympäristön tavoitteiden mukaisiin kohteisiin. (Niskala & Palmuaro 2023, 30; Silvola, Peill, Aspholm & Kisanlahti 2024, 11–19.)

Marraskuussa 2022 Euroopan parlamentti hyväksyi kestävyyseraportointidirektiivin (EU 2022/2464) ja se otettiin käyttöön 05.01.2023. Direktiivin voimaan tulo on porrastettu. Raportointi alkaa 2024, jolloin NFRD:n piiriin kuuluvat yleisen edun kannalta merkittävät yli 500 henkeä työllistävät PIE-yhteisöt eli Public Interest Entities -yhteisöt, jotka raportoivat direktiivin mukaisesti tilinpäätöksensä ja kestävyysselvityksensä keväällä 2025. (Niskala & Palmuaro 2023, 32; Silvola ym. 2024, 48–65.)

Listamattomat ja listatut suuret kirjanpitovelvolliset yritykset rupeavat raportoimaan vuonna 2025. Listattujen pienten sekä keskisuurten yritysten raportointi aloitetaan vuonna 2026. EU:n ulkopuoliset yritykset, joilla on EU:n

alueella yli 150 miljoona liikevaihtoa tekevä tytäryritys tai pysyvä toimipaikka kestävyysraportointi alkaa vuonna 2028. (Niskala & Palmuaro 2023, 32–33; Silvola ym. 2024, 65.)

Raportointi luo tilivelvollisuussuhteen, jossa toisen osapuolen tehtävänä on pitää kirjaa ja toisen raportoida tietoa esimerkiksi resurssien käytöstä ja niiden ylläpidosta. Siihen liittyy aina raportointivelvollisuus ja sen täyttäminen. Vapaaehtoisessa raportoinnissa tilivelvollisuus on saanut sisältönsä sidosryhmien vaatimusten perusteella, mikä korostaa niiden sidosryhmien asemaa, joilla on valtaa vaatia yritykseltä raportointia. Yrityksen ja sen sidosryhmien intressit ja informaatiotarpeet vaikuttavat raportoinnin sisältöön. Raportointi on vuorovaikutuksellista, ja yritysten on hankittava tietoa, mitä heidän sidosryhmänsä odottavat raportoinnilta, näiden tietojen avulla voidaan vaikuttaa raportoinnin sisältöön. (Niskala & Palmuaro 2023, 15; Silvola ym. 2024, 142–143.)

Direktiivin tavoitteena on täyttää taloudellisten sidosryhmien, kuten sijoittajien, rahoittajien, vakuuttajien, omaan sääntelyyn pohjautuvat tietotarpeet, mutta myös yrityksen toiminnan vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien tietotarpeet. Kyseiset ryhmät ovat henkilöstö, asiakkaat ja henkilöt paikallisyhteisöissä, joiden toimintaan yrityksen toiminta vaikuttaa suoraan tai välillisesti. (Niskala & Palmuaro 2023, 15; Silvola ym. 2024, 140.)

Euroopan komissio on antanut 31.07.2023 delegoidun asetuksen, jonka mukaan tietojen sisältö sekä esittämisrakenne kestävyys selvityksessä on määritelty kestävyysdirektiivin mukaisesti. Direktiivi jaetaan ESG-mallin mukaan ympäristö-, sosiaalimaiheisiin ja hyvään hallintotapaan. Kestävyystietoihin sisällytetään yrityksen liikevaihtoon liittyvät tiedot ja arvoketjujen tiedot omista palveluista, tuotteista sekä liikesuhteista ja toimitusketjuista. Euroopan komissiolle on delegoitu kestävyysraportointidirektiivin mukaisesti päätösvalta, jonka mukaan se voi antaa ESRS-standardeja, jotka ovat sellaisenaan sovellettavaa lainsäädäntöä. (Niskala & Palmuaro 2023, 34–35 Silvola ym. 2024, 95–96.)

Tilinpäätöstä sekä kestävyystietoja koskevat samat laatuvaatimukset. Direktiivin voimaan tullessa Euroopassa raportointivelvolliset yritykset lisääntyvät huomattavasti. Euroopan parlamentti ja komissio ovat arvioineet, että NFRD:n piiriin on kuulunut noin 12 000 yritystä, joka uuden direktiivin myötä nousee noin 50 000 yritykseen. Todellisuudessa yritysten määrä on vielä suurempi, koska arvoketjuraportointi nostaa yritysten määrää. Näin varmistetaan Euroopan sisämarkkinoilla tasapuoliset toimintamahdollisuudet kaikille yrityksille. (Niskala & Palmuaro 2023, 37, 41; Silvola ym. 2024, 12.)

Kestävyysraportointidirektiivin tarkoituksena on antaa EU:n alueella toimivien yritysten kestävyystoimista kattavia standardisoituja, yhdenmukaisia ja johdonmukaisesti laadittuja tietoja. CSRD:n avulla on haluttu parantaa ja tarkentaa annettavia tietoja, jotka ovat luotettavia, vertailukelpoisia ja riittäviä. ESRS-standardit antavat riittävän ohjeistuksen tietojen laatimiseen ja seuraavaksi käsitellään kyseisiä standardeja. (Niskala & Palmuaro 2023, 42; Silvola ym. 2024, 103–106.)

### **3.2 ESRS-standardit**

ESRS-standardit eli European Sustainability Reporting Standards, jotka ovat kestävyysraportointidirektiivin mukaiset standardit (EFRAG 2024).

European Financial Reporting Advisory Group eli EFRAG:n tehtävänä on standardien valmistelutyö ja antaa Euroopan komissiolle soveltamisohjeita sekä teknisiä neuvoja standardien sisällöstä. (Niskala & Palmuaro 2023, 36; Euroopan Unioni 2022, 36–37.)

Viitekehyksen raportoinnille muodostaa viisi periaatetta, jotka ovat laatuvaatimukset tiedoille, kaksinkertainen olennaisuus, arvoketju ja raportoinninrajat, aikahorisontti sekä kestävyysvaikutusten huolellisuusvelvoite. Tietojen on oltava yhtiökohtaisia ja kuvattava kestävyysvaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia sekä kuinka ne vaikuttavat toimintaan, strategiaan ja hallintointiin. Tietojen tulee olla neutraaleja ja virheettömiä sekä laaditun raportoinnin tulee olla joka vuosi johdonmukaista ja vertailukelpoista. Tietojen laadun varmistamiseksi on luotava prosesseja, kontrolleja sekä datavirtoja, jotta

saadaan standardisoituja kestävyysvaatimusten täytettäviä tietoja. Tiedot raportoidaan kestävyysraportissa. (Niskala & Palmuaro 2023, 46–47.)

Sijoittajien ja rahoittajien näkökulmasta taloudellinen olennaisuusarviointi on tärkeämpi, kun taas ulospäin suuntautuva vaikutuksellinen olennaisuus vaikuttaa sidosryhmiin, ympäristöön sekä laajemmin yhteiskuntaan. Raportointi ylittää arvoketjun alku- ja loppupään, joten yritykset, joiden ei ole raportoitava CSRD:n mukaisesti, joutuvat raportoimaan osana arvoketjua. Arvoketjun ylittäessä EU:n ulkopuolelle myös tällaisissa tapauksissa raportointi täytyy tehdä osana arvoketjua. (Niskala & Palmuaro 2023, 48–49.)

Kestävyysraportoinnin aikahorisontti on jaettu kolmeen aikaväliin, jotka ovat lyhyt, keskipitkä ja pitkä aikaväli. Aikahorisontin jaottelussa noudatetaan samoja aikajäniteitä kuin tilinpäätösraportoinnissa eli lyhyt tarkoittaa yleisesti alle vuoden aikaväliä ja pitkä yli viittä vuotta, joiden välinen aika on keskipitkä aikaväli. (Niskala & Palmuaro 2023, 49; Euroopan komissio 2023, 13.)

Halutessaan yritykset voivat sisällyttää kestävyysraportointiin muiden sääntelyiden mukaista raportointia. Tästä on kuitenkin ilmoitettava raportissa selkeästi ja tietojen tulee täyttää direktiivin laatuvaatimukset sekä ominaisuudet. Kestävyysraportissa voidaan viitata muihin asiakirjoihin mutta kyseisten asiakirjojen tulee olla varmennettuja ja raportoinnin luotavuus ei saa kuitenkaan kärsiä viittauksesta. ESRS 1 -standardi esittää periaatteet sekä peruskäsitteet, kun ESRS 2 yleiset tiedot -standardi esittää vaatimukset raportoiduille tiedoille, jotka annetaan yleisellä tasolla olennaiseksi määritellyistä tiedoista. (Niskala & Palmuaro 2023, 59–62; Euroopan komissio 2023, 3, 18–19.)

ESRS 1 -standardin lisäyksessä F määrittää kestävyysraportoinnin rakenne ja jäsentelyn tulee olla helposti ymmärrettävää ja luettavaa niin ihmiselle kuin koneellekin. Kestävyysraportissa esitetään yleiset tiedot ensimmäisenä, jonka jälkeen edetään ESG-mallin mukaisesti, aloitetaan ympäristöasioista, jonka jälkeen esitetään sosiaaliset vaikutukset sekä viimeisenä hallinnolliset asiat. Kuviossa 1 esitetään ESRS-standardien rakenne. ESRS 1 ja ESRS 2 ovat läpileikkaavia standardeja, joiden vaatimuksia noudatetaan ESG-mallin

mukaan jaotelluissa E1–5, S1–4 ja G–1-standardin kohdissa. (Niskala & Palmuaro 2023, 60; Euroopan komissio 2023, 18.)



Kuvio 1. ESRS-standardin rakenne. (mukaillen Niskala & Palmuaro 2023, 63; Silvola ym. 2024, 98.)

Toimialakohtaiset standardit julkaistaan myöhemmin ja ne koskevat toimialoja, joilla on suuri tai todennäköinen kestävyysvaikutus ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintoon. Raportointivaatimuksissa on keskitytty siihen, että yrityksen toiminnan vaikutukset tulevat ilmi strategiaan, hallintotapaan ja riskienhallintaan liittyen. Yrityksen on raportoitava olennaisista kestävyysseikoista mittarit ja tavoitteet. Raportointirakenne noudattaa TCFD-mukaista ilmastovaikutusten ja taloudellisten vaikutusten suosituksia. Pk-yritysten standardit julkaistaan myös myöhemmin. (Niskala & Palmuaro 2023, 64–65.)

### 3.2.1 ESRS 1 -standardi

ESRS 1 mukaan raportoinnissa on siirtymäsäännöksiä. Näiden mukaan tietoja, joita ei ole saatavilla ensimmäisen kolmen vuoden aikana ei tarvitse raportoida, tästä on kuitenkin ilmoitettava raportoinnissa ja siitä, kuinka tietoja on pyritty saamaan sekä kuinka ne tulevaisuudessa aiotaan saada. (Niskala & Palmuaro 2023, 90.)

Itse standardeihin liittyy soveltamisvaatimuksia eli Application Requirements AR, jotka ovat sitovaa sääntelyä. EFRAG antaa soveltamisohjeita eli

implementation guidance, joka antaa nimensä mukaisesti apua kestävyyselvityksen laadintaan. Tiedonantovelvoitteiden sitovuutta on kuvattu, kolmella sanalla: on annettava, voidaan antaa ja on otettava huomioon. (Niskala & Palmuaro 2023, 66; Euroopan komissio 2023, 4.)

Yhteisökohtaisten tietojen antamisesta säädetään soveltamisvaatimuksia A ja B. A:n mukaan täydennetään yhteisökohtaisia tietoja, jos joku olennainen tosiasiallinen tai potentiaalinen kestävyysvaikutus jäisi raportoimatta. B:n mukaan yhteisökohtaisten kestävyystietojen on täytettävä direktiivin laatuvaatimukset sekä rakenne. Soveltamisvaatimukset eivät kuitenkaan saa heikentää vertailukelpoisuutta eikä kausien välillä tapahtuvaa vertailua, joten raportoinnin tulee olla johdonmukaista. (Niskala & Palmuaro 2023, 66–67.)

### **3.2.2 ERSR 2 -standardi**

ESRS 2-standardin mukaan yrityksen on kuvattava olennaisuusarviointiprosessiaan. Due diligence -prosessia käytetään kielteisten vaikutusten arvioinnissa, mikä määritetään YK:n ohjaavissa periaatteissa sekä OECD:n toimintaohjeissa. Tosiasiallisten sekä mahdollisten kielteisten vaikutusten osalta arvioidaan olennaisuuden perusteella vaikutusten mittakaava, laaja-alaisuutta sekä korjattavuutta. Myönteisten vaikutusten osalta voidaan arvioida olennaisuuden perusteella mittakaava ja laaja-alaisuutta tosiasiallisten ja mahdollisten vaikutusten osalta. Riskit ja mahdollisuudet ovat olennaisia, jos ne vaikuttavat sijoittajien tai rahoittajien päätöksen tekoon. (Niskala & Palmuaro 2023, 68–67; Silvola ym. 2024, 128.)

ESRS 2 esittää hallinnon, strategian ja liiketoimintamallin osalta vaatimuksia. ESRS-standardeihin sisältyy tarkkojakin aikavälejä ja niiden ilmoitusvaatimuksia, joita on noudatettava erikseen. Tulevaan ja menneeseen aikaan liittyvien tietojen välinen yhteys täytyy pystyä osoittamaan sekä tietojen tulee olla helposti ymmärrettäviä. Raportointikauden tietoja verrataan perusvuoteen ja raportoidaan kehityksestä sekä, kuinka tavoitteessa on edistytty. Tiedonantovaatimuksissa on voitu esittää vaatimuksia, kuinka

edistymisestä raportoidaan. (Niskala & Palmuaro 2023, 72; Euroopan komissio 2023, 13.)

Tiedonantovaatimukset esitetään ESRS 2 -standardissa. Niitä noudatetaan raportoinnin kestävyysaiheissa ja kaikkien yritysten on noudatettava vaatimuksia. Standardista käy ilmi vähimmäistietovaatimukset ja kestävyyselvityksen laatimisperusteet. (Niskala & Palmuaro 2023, 93; Silvola ym. 2024, 157.)

Laatimisperusteet jaetaan kahteen: BP-1 eli kestävyyselvityksen yleiset laatimisperusteet ja BP-2 eli tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot. BP-1:seen sisältyy, että lukijan täytyy ymmärtää raportoinnin sisältö ja onko yritys käyttänyt oikeuden jättää arkaluonteisia, turvallisuustietoja tai kilpailuasemaa vaarantavia tietoja raportoimatta. BP-2:seen sisältyy, että ESRS 1 -standardista poikkeavat aikavälit esitetään, jotka olivat siis lyhyt, keskipitkä ja pitkäaikaväli. Arvioitujen mittareiden tiedot on esitettävä sekä niiden lähteet ja epävarmuudet. Mikäli tehdään muutoksia tietojen esittämisessä tai laatimisessa. Virheiden havaitsemisesta, siirtymäsäännösten- ja viittausten käyttämisestä raportoinnissa on esitettävä tiedot. (Niskala & Palmuaro 2023, 93–94; Silvola ym. 2024, 158.)

Vähimmäistietovaatimukset jaetaan neljään ryhmään: MDR-P eli olennaisten kestävyysseikkojen hallitsemiseksi vahvistetut toimintaperiaatteet, MDR-A eli olennaisiin kestävyysseikkoihin liittyvät toimet ja resurssit, MDR-M eli olennaisiin kestävyysseikkoihin liittyvät mittarit, MDR-T toimintaperiaatteiden toimien vaikuttavuuden seuranta tavoitteiden avulla. (Silvola ym. 2024, 159–160; Euroopan komissio 2023, 4.)

ESRS 2 -hallintoa koskevien tiedonantovaatimusten mukaisesti raportin lukijan on saatava käsitys, kuinka kestävyysseikkoja seurataan, hallitaan ja valvotaan sekä kuinka prosessit valvonnasta ja toimista on järjestetty. Vaatimuksissa vaaditaan tietoja hallinnon ja johdon tehtävistä, vastuista sekä mikä heidän osaamisensa on kestävyiden osalta. Vaatimukset vaativat myös, kuinka tiedottaminen hoidetaan sekä miten tietoja käsitellään ja kuinka kestävyysaiheet

vaikuttavat kannustinjärjestelmiin. Vaikutuksista on myös esitettävä Due diligence -raportointiin, sisäiseen valvontaan sekä riskienhallintaan liittyvät tiedot. (Niskala & Palmuaro 2023, 95; Silvola ym. 2024, 162.)

Tiedonantovaatimukset strategian osalta ovat, että lukija ymmärtää kuinka kestävyysaiheet vaikuttavat yrityksen toimintaan, arvoketjuun ja kuinka strategiassa huomioidaan sidosryhmät sekä olennaisuusarvioinnin tulokset. Riskien ja mahdollisuuksien vaikutukset yrityksen strategiaan ja toimintaan on ilmoitettava vaatimusten mukaisesti. (Niskala & Palmuaro 2023, 95; Silvola ym. 2024, 163.)

Tiedonantovaatimusten riskien ja mahdollisuuksien hallinnan mukaisesti lukijan on saatava käsitys kuinka olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista sekä niiden tunnistamisprosessista raportoidaan sekä olennaisuuden perusteella mitä tiedonantovaatimuksia on käytetty. (Niskala & Palmuaro 2023, 96; Silvola ym. 2024, 165.)

Dokumentointi on erittäin tärkeää ei pelkästään tietojen takia vaan, kuinka ne löydetään ja lasketaan. Tämä auttaa tulevaisuudessa raportoimaan vertailukelpoisesti ja varmentajia varmennustyössä. Jos prosessin jotain kohtaa muutetaan, on sekin dokumentoitava sekä raportoiva. (Niskala & Palmuaro 2023, 101.)

### **3.2.3 Olennaisuusanalyysi**

Kestävyys selvityksen tekeminen aloitetaan laatimalla olennaisuusanalyysi ja määritetään tarvittavat tiedot, jonka jälkeen tietoja aletaan kerätä ja raporttia laatia. Selvitys hyväksytään, varmennetaan ja lopulta julkaistaan. Käyttäjän tulee saada selvä kuva olennaisista kestävyysvaikutuksista ja -aiheista. Helpoin tapa aloittaa olennaisuusanalyysin teko on tehdä eroanalyysi. Eroanalyysissä verrataan yhtiön kerättyjä tietoja ESRS-raportoinnin vaatimuksiin, jonka avulla havaitaan puuttuvat tiedot. Eroanalyysin jälkeen voidaan tehdä raportointiohjeistus, jonka mukaan raportointia tehdään tulevina vuosina.

Jatkossa ohjeistus auttaa yritystä raportoimaan johdonmukaisesti ja vertailukelpoisesti. (Niskala & Palmuaro 2023, 74–75.)

Olennot asiat, joihin keskitytään tulevaisuudessa, määritellään vastuullisuusohjelmassa. Olennotuusarviointin avulla tunnistetaan tärkeimmät asiat vastuullisuuden kannalta. Arvio tehdään asiakas- ja sidosryhmälähtöisesti. Arviota voidaan täydentää kyselyillä, ja johto voi haastatella sidosryhmien edustajia. Johtamista sekä strategista suunnittelua helpottaa johdon tekemä työ olennotuusarvion parissa. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 106–107; Silvola ym. 2024, 139–140.)

Arvoketjulaskennassa arvioidaan ja määritetään arvoketjun kestävyysvaikutukset, jotka ovat keskeinen ja tärkeä osa olennotuusarviointia. Arvoketjujen olennotuusanalyysiä helpottaa, kun yritys tekee kuvauksen arvoketjustaan. Yrityksen tulee ymmärtää arvoketjun vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet, minkä jälkeen tehdään analyysi ja määritellään mittarit. Kuviossa 2 kuvataan arvoketjun olennotuusanalyysiä. (Niskala & Palmuaro 2023, 76; Silvola ym. 2024, 111.)



Kuvaus



IRO  
Ymmärtäminen



Kestävyysvaikutusten analyysi ja mittaaminen



Joiden perusteella määritellään



Arvoketjun olennot kestävyysvaikutukset

Kuvio 2. Arvoketjun olennotuusanalyysi (mukaillen Niskala & Palmuaro 2023, 76).

Joissakin tilanteissa arvoketjulaskennassa ei ole mahdollista saada tarvittavia tietoja ja tällöin on käytettävä estimaatteja tai arvioituja arvoja. Tietojen tulee olla perusteltuja kuten alan keskiarvotietoja tai luotettavia indikaattoreita, joiden tulee täyttää kestävyystiedoille asetetut laadulliset vaatimukset. Arvoketjun kuvaukseen tulee sisällyttää tärkeimmät toimijat ja liikesuhteet heidän

kanssaan. Sidosryhmien on saatava selvää kuvauksesta ja havaittava mistä kestävyysvaikutukset syntyvät. (Niskala & Palmuaro 2023, 78; Silvola ym. 2024, 121–122.) Seuraavaksi keskitytään itse olennaisuusanalyysiin, joka on esitetty taulukossa 3.

Olennaisuusanalyysin vaiheet
IRO = Impacts, Risks, Opportunities eli Vaikutukset, Riskit, Mahdollisuudet
Kestävyyskontekstin ymmärtäminen
Kestävyysvaikutusten IRO tunnistaminen
Kestävyysvaikutusten IRO olennaisuuden arviointi
Olennaisten vaikutusten IRO määrittäminen
Olennaisten tietojen määrittäminen
Kaksinkertainen olennaisuus huomioidaan koko prosessin läpi

Taulukko 3. Olennaisuusanalyysin vaiheet (mukaillen Niskala & Palmuaro 2023, 81).

Olennaisuusanalyysin ensimmäinen vaihe on kestävyyskontekstin ymmärtäminen, jossa johto tekee kartoituksen ja kuvauksen, jonka jälkeen tunnistetaan relevantit kestävyystekijät yritykselle. Tätä kutsutaan pitkäksi listaksi. Tunnistus lähtee melko laajasti liikkeelle, jonka jälkeen voidaan sulkea pois aiheita, jotka eivät ole niin tärkeässä osassa yrityksen kannalta. Riskien ja mahdollisuuksien olennaisuusarviointi tehdään seuraavaksi, siinä määritellään vakavuuden osatekijät, mittakaava, laaja-alaisuus, korjaamaton luonne sekä todennäköisyys. Kun riskit ja mahdollisuudet on määritelty, tehdään olennaisten vaikutusten määrittäminen, jota kutsutaan lyhyeksi listaksi. Lyhyessä listassa määritellään olennaiset raja-arvot vaikutuksineen, riskeineen ja mahdollisuuksineen. Lyhyen listan avulla tiedot raportoidaan ESRS-standardin vaatimusten mukaisesti ja kaikkien tietopisteiden osalta. (Niskala & Palmuaro 2023, 81–87; Silvola ym. 2024, 126–147.)

Olennaisuusanalyysi tehdään kaikkien ESG-mallin aihealueiden osalta, jos yhtiö havaitsee jonkun aihealueen epäolennaiseksi, voi siitä antaa selvityksen. Tästä poikkeuksena selvitys on annettava aina E1 Ilmastonmuutokseen liittyvistä aiheista. Raportoitavia tietoja tulee täydentää standardin vaatimusten lisäksi, jos vaikutuksista ei saada riittävää kuvaa. Tietoja voidaan eritellä esimerkiksi alueittain, yksiköiden tai merkittävän omaisuuden osalta, jotta saadaan riittävä

kuva vaikutuksista. (Niskala & Palmuaro 2023, 87–88; Silvola ym. 2024, 146–147.)

ESRS-tiedonantovaatimuksista, joita yritys noudattaa laatiessaan kestävyys selvityksen mukaista olennaisuusanalyysiä on tehtävä luettelo. Luettelo liitetään taulukkoon, jonka yritys tekee kestävyys selvityksen koostumuksesta. Taulukkoon merkataan myös ne tietopisteet, jotka yritys on todennut epäolennaiseksi. Koko olennaisuusprosessissa on tärkeää, että tiedot dokumentoidaan tarkasti. (Niskala & Palmuaro 2023, 80, 89; Silvola ym. 2024, 147–149.)

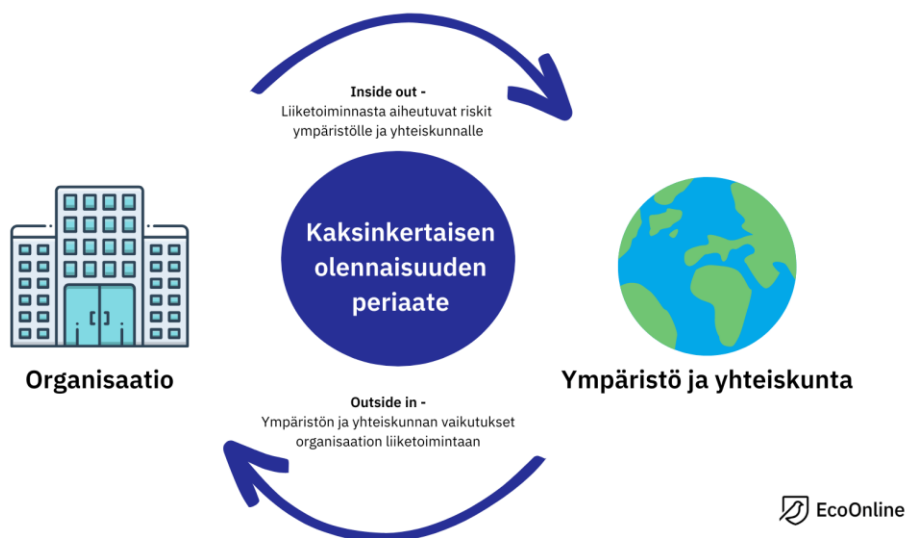
### **3.2.4 Due diligence**

Kestävyysraportointidirektiiviin sisältyy Due diligence -huolellisuusvelvoite, joka tarkoittaa, että yrityksellä tulee olla prosessoitu lähestymistapa, jossa pyritään määrittämään haitalliset kestävyysvaikutukset ja lieventämään tai estämään niiden syntyminen. Vaikutuksiin kuuluu yritysten itse tekemät, välillisesti aiheuttamat tai arvoketjun aiheuttamat haitalliset vaikutukset. Due diligence koskee koko yritystä sekä sen koko arvoketjua. (Niskala & Palmuaro 2023, 49; Euroopan komissio 2023, 10.)

ESRS ei anna ohjeita tai vaatimuksia Due diligence -prosessista. Prosessissa pyritään ehkäisemään ja lieventämään todellisia, potentiaalisia ja kielteisiä vaikutuksia ihmisiin sekä ympäristöön. Liiketoiminnan ja toimintaympäristön mukaisesti kehittyvä Due diligence -prosessi on jatkuva prosessi, jonka mukaiset toimet voivat vaikuttaa yrityksen strategiaan. Prosessin avulla voidaan havaita mitkä toimet ovat tärkeimpiä ja ne voidaan tehdä ensimmäisenä. Huomioidaan koko arvoketjun vaikutukset aina lopputuotteeseen ja kierrätykseen asti. Prosessissa voidaan havaita taloudellisen olennaisuuden mahdollisuudet ja riskit. (Niskala & Palmuaro 2023, 71; Euroopan komissio 2023, 10.)

### 3.2.5 Double materiality eli kaksinkertainen olennaisuus

Tietojen pohjana toimii kaksinkertainen olennaisuus, joka muodostuu taloudellisesta olennaisuudesta eli Financial materiality sekä vaikutuksen olennaisuudesta eli Impact materiality. Raportoitavat tiedot voivat olla yrityksen kannalta olennaisia taloudellisesti tai vaikutuksellisesti tai näiden molempien yhdistelmä. Sidosryhmien näkökulmasta tiedot voivat vaikuttaa yritykseen eli outside in tai yritys voi vaikuttaa ulospäin eli Inside out. (Niskala & Palmuaro 2023, 46–47; Euroopan komissio 2023, 7.) Kuvassa 2 esitetään kaksinkertaisen olennaisuuden periaate.



Kuva 2. Kaksinkertainen olennaisuus (Liljeström 2023).

Riskien ja mahdollisuuksien vaikutukset yhtiön taloudelliseen tilaan, tulokseen, kassavirtoihin sekä rahoitukseen ilmenevät kestävyysraportoinnissa. Vain olennaiset kestävyysaiheet raportoidaan ja raportointi yltää yhtiön ulkopuolelle arvoketjuun ulottuvan raportointivelvollisuuden vuoksi. Arvoketjun rakenteet ja tekijät on määriteltävä myös sen kaukaisempien osien osalta. (Niskala & Palmuaro 2023, 58; Euroopan komissio 2023.)

Kaksinkertaisen olennaisuuden sekä kestävyysvaikutusten raportointi määritellään ESRS 1 -standardissa ja GRI-vastuullisuusraportointi perustuu vaikutusten olennaisuuteen (Niskala & Palmuaro 2023, 68).

### 3.3 Aihekohtaiset ESRS-standardit

Aihekohtaiset ESRS-standardit jaettiin ympäristöön, sosiaaliseen ja hyvään hallintotapaan ESG-mallin mukaan kuten jo kuviossa 1 havaitsimme. ESRS 1 ja 2-standardit olivat läpileikkaavia standardeja, joten niitä noudatetaan jokaisen aihekohtaisen ESRS-standardin kohdalla. Huomioidaan tiedoille asetetut vaatimukset, laatimisperusteet, olennaisuus ja Due diligence-prosessin tulokset, joiden mukaan raportointi toteutetaan. Jokaisen aihekohtaisen standardin vaatimukset käydään läpi ja listataan hallintotapaan, strategiaan, vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tiedot. Asetetaan mittarit ja tavoitteet, jokaisen aihekohtaisen standardin vaatimusten mukaisesti. ESRS-standardeissa raportointialaan liittyviä vaatimuksia esitetään seuraavilla lyhenteillä: GOV, SBM, IRO ja MT. (Silvola ym. 2024, 97–99; Niskala & Palmuaro 2023, 64–66.)

S1–S4-standardit käsittelevät omaan työvoimaan, arvoketjun työntekijöihin, vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin sekä kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyviä kestävyysseikkoja. Aihekohtaisten standardien S1 ja S2 eli omaan työvoimaan ja arvoketjun työntekijöihin liittyvät standardit jaetaan ala-aiheisiin, jotka käsittelevät työoloja, yhdenvertaista kohtelua ja mahdollisuuksia sekä työhön liittyviä muita oikeuksia. S3-standardin ala-aiheet ovat yhteisöjen taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet, yhteisöjen kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet sekä alkuperäiskansojen oikeudet. S4-standardi kuluttajista ja loppukäyttäjistä jaetaan ala-aiheisiin, jotka käsittelevät heihin liittyviä vaikutuksia, henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja joilla varmistetaan sosiaalinen inkluusio eli yhdenvertaisuus. Työssä käsiteltiin ainoastaan sosiaalisiin aiheisiin liittyviä aihekohtaisia standardeja. (Silvola ym. 2024, 136; Niskala & Palmuaro 2023, 64.) Yrityksen on luonnollisesti helpompi raportoida omaan työvoimaan liittyviä tietoja, kuin muita tiedonantovaatimuksen kohteena olevia kohteita. (Silvola ym. 2024, 180).

ESRS S1 standardiin merkityksellisesti liittyy YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet, ILO:n työelämän periaatteet ja oikeudet, OECD:n toimintaohjeet sekä SFDR tiedonantoasetus. ESRS S1 kohdat 1–4 kuvaavat yrityksen toimintaperiaatteita, prosesseja ja toimien toteuttamista vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinnan osalta. Kohdat 5–17 kuvaavat mittareita sekä tavoitteita. Standardin vaatimusten mukaiset tiedot voidaan esittää taulukkomuodossa. (Niskala & Palmuaro 2023, 210–219.) Aihekohtaiset standardit S1–S4 esitetään osa-aiheineen sekä osaosa-aiheineen liitteessä 1.

### **3.4 ESRS S-standardien ja GRI-standardien vastaavuus**

ESRS S1 sisältää tarkempia tiedonantovaatimuksia omaan työvoimaan liittyen kuin GRI 2. GRI 401, GRI 403–409 vastaavat ESRS S1 -standardia hyvin ja GRI 402 vastaa osittain ESRS S1 ja S2 -standardin vaatimuksia. GRI 406–409 vastaavat hyvin ESRS S2 Arvoketjun työntekijöitä koskevia raportointivaatimuksia ja GRI 414 vastaa osittain S2-standardin vaatimuksia. GRI 411 vastaa hyvin ESRS S3 Vaikutukset yhteisöihin -standardin raportointivaatimuksia ja GRI 413 vastaa hyvin S3-standardin vaatimuksia. GRI 416–418 vastaavat osittain ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät -standardin vaatimuksia. (Niskala & Palmuaro 2023, 291–302.)

Omaan työvoimaan kohdistuvia ESRS 2 -tiedonantovaatimuksia täydentäviä kohtia ovat SBM-2 ja SBM-3. SBM-2 käsittelee sidosryhmien etuja ja näkemyksiä ja SBM-3 käsittelee olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia, jotka vaikuttavat omaan työvoimaan. Strategian ja liiketoimintamallin vaikutus kuvataan, kuinka yhtiö huomioi toiminnassaan vaikutukset omaan työvoimaansa. Yhtiön on ilmoitettava kuuluko koko sen työvoima tietojen piiriin. Yhtiö tekee lyhyen kuvauksen toimintansa olennaisista vaikutuksista omiin työntekijöihin. Kielteisten vaikutusten osalta ilmoitetaan yksittäistapaukset ja laajat systemaattiset vaikutukset. Myönteisistä vaikutuksista lyhyt kuvaus siitä, kuinka yhtiö toimii omiin työntekijöihinsä liittyen. Omiin työntekijöihin liittyvät olennaiset riskit ja mahdollisuudet sekä ilmastonmuutokseen liittyvien suunnitelmien rakenneuudistuksiin liittyvät

työpaikkojen menetykset sekä positiiviset vaikutukset kuvataan. Lapsi- sekä pakkotyön käyttöön liittyvät riskit kuvataan. Kuvauksista on käytävä ilmi mihin työntekijätyyppeihin ja kuinka suureen osaan työntekijöistä vaikutukset kohdistuvat. (Niskala & Palmuaro 2023, 212–213.)

### 3.5 Raportin varmentaminen ja julkaisu

Kestävyysraportointi on varmennettava riippumattoman osapuolen toimesta, jolta vaaditaan erikoispätevyys. Varmentaja valitaan yhtiökokouksessa. Alkuun raportoinnin varmentamisessa on tarkoitus saada rajoitettu varmuus raportoiduista tiedoista. Vuoden 2028 alusta tarkoituksena siirtyä kohtuullisen varmuuden saavuttamiseen. Rajoitettu varmuus tarkoittaa sitä, ettei ole löydetty seikkoja, joiden mukaan raportointi olisi oleellisesti virheellinen. Raportoinnissa noudatettava kirjanpitolain 7 lukua ja sen vaatimuksia, kestävyysraportointistandardeja sekä taksonomia-asetuksen 8 artiklan vaatimuksia. Noudattamisesta annetaan lausunto varmennuskertomuksessa. (Niskala & Palmuaro 2023, 53; Euroopan Unioni 2022, 20–21.)

Kestävyysraportteja rupeavat varmentamaan kestävyysraportointitarkastajat eli KRT-tarkastajat, joiden on käytävä erityiskoulutus ja erikoistuttava kestävyysraporttien tarkastukseen. Kestävyysraportointitarkastajia kuten tilintarkastajia koskee tietyt lait ja koulutusvaatimukset. Kestävyysraportointitarkastajan tutkintoja ruvetaan järjestämään vuonna 2025. Kuten tilintarkastajien, myös kestävyysraportointitarkastajien tulee koulutautua jatkuvasti. (Silvola ym. 2024, 230–231; Vahtera, Rantasaari, 2023, 406–407.)

Suomessa PRH eli Patentti- ja rekisterihallitus tulee ylläpitämään tiedotevarastoa, johon kestävyys selvitys toimitetaan (Niskala & Palmuaro 2023, 51). Seuraamusmaksu säädetään valtiotasolla ja Suomessa on esitetty, että tulisi vain hallinnollinen seuraamusuhka, jolloin yritykset välttävät rikosoikeudellisen uhkan. Tätä on perusteltu sillä, että kestävyys selvityksestä on vaikeampaa todeta oikeellisuus, sillä raportointiin liittyy harkintaa ja arvoketjujen tietoja tulee myös raportoida. Raportit rekisteröidään ja

laiminlyönnistä PRH määräisi seuraamusmaksun. (Niskala & Palmuaro 2023, 56–57.)

Finanssivalvonta valvoisi kestävyysraportointia listayhtiöiden sekä yhtiöiden, jotka kuuluvat finanssivalvonnan piriin. Hallituksen esityksen mukaan tilinpäätös ja toimintakertomus, jonka osana kestävyys selvitys on, täytyy toimittaa digitaalisessa XHTML-muodossa kuuden kuukauden kuluessa patentti- ja rekisterihallitukselle. Näin varmistetaan että, tiedot ovat tasapuolisesti saatavissa yhtenä kokonaisuutena. Tiedot on esitettävä myös yrityksen verkkosivuilla XHTML-muodossa ja luettavassa muodossa. (Niskala & Palmuaro 2023, 57–58; Silvola ym. 2024, 120.)

## **4 Yrityksen esittely ja analysointi**

### **4.1 Wärtsilä Oyj esittely**

Wärtsilä Oyj perustettiin vuonna 1834. Yritys aloitti sahateollisuudessa, jonka jälkeen jatkoi toimintaansa rautaruukkina. Wärtsilä oli ongelmassa 1920-luvulla, joista selvittiin galvanoidun rautalangan myynnin avulla ja yritys onnistui parantamaan kannattavuuttaan. Wärtsilästä on tullut monialainen yritys, joka valmistaa laajasti tuotteita. Jatkosodan seurauksena Wärtsilän kylässä sijaitsevat tehtaot jouduttiin luovuttamaan, ja yritys oli Suomen suurin sotakorvausten toimittaja. Wärtsilä huolehti myös työntekijöistään sodan jälkeen ja sijoitti heidät muihin tehtaisiin. Vuonna 1959 Wärtsilä onnistui valmistamaan ensimmäisen oman dieselmoottorinsa. Vähitellen Wärtsilä pystyi lunastamaan paikkansa merenkulun edelläkävijänä ja siirtymään myös voimalaitoksien valmistajaksi. (Wärtsilä Corporation 2011.)

Wärtsilä toimii merenkulku- ja energiamarkkinoilla ja auttaa asiakkaitaan kestäväen kehityksen tavoitteissaan innovatiivisilla ratkaisuillaan. Liiketoiminnot onkin nimetty Wärtsilä Marineksi ja Wärtsilä Energyksi. Wärtsilä toimii kansainvälisesti 79 maassa, ja työntekijöitä yrityksessä on 17 800 henkilöä,

jotka toimivat yli 280 toimipisteessä. Wärtsilä Energy toimittaa hiilineutraaleja palveluita, voimalaitoksia, jotka toimivat monilla eri polttoaineilla, hybridijärjestelmiä ja energian varastointi- sekä optimointitekнологiaa. Wärtsilä Marine toimittaa moottoreita, propulsiojärjestelmiä, sähkö- ja hybridiratkaisuja sekä integroitua voimansiirtojärjestelmiä. Näiden kahden pääliiketoiminnan lisäksi Wärtsilällä on Wärtsilä Portfolio Business, johon sisältyy itsenäisesti johdettuja liiketoimintoja, jotka aiotaan myydä tai ovat muun strategisen tarkastelun kohteena. (Wärtsilä 2024a.)

Wärtsilän tuotteet ovat tehokkaita, joustavia ja ympäristöystävällisiä koko elinkaarensa ajan. Yrityksellä on pitkä historia laivoissa ja moottoreissa, joihin on luotu toimivia ja innovatiivisia ratkaisuja. Toiminta on kestäväällä pohjalla ja tukeekin Wärtsilän sekä heidän asiakkaiden tavoitteita saavuttaa parhaat mahdolliset ratkaisut uusimman teknologian avulla. Wärtsilä tunnetaankin teknologiastaan ja yritys pyrkii ylittämään heille asetetut tavoitteet ja odotukset. (Wärtsilä 2024a.)

Wärtsilän tuotteet auttavat asiakkaita saavuttamaan kestävä kehityksen tavoitteensa innovatiivisilla ja luovilla ratkaisullaan. Wärtsilä jaottelee kestävä kehityksen tavoitteet taloudelliseen, sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristövastuuseen. Wärtsilä käyttää siis jaottelussa Elkingtonin Kolmen pilarin mallia. (Wärtsilä 2024b.)

Tuotteiden kehityksessä Wärtsilällä on Marinen ja Energyn osalta synergiaetuja, jolloin saadaan säästöjä kehitystyöstä. Yritys panostaa tuotteiden kehitystyöhön noin 4 % liikevaihdostaan. Teknologiantoimittajien kanssa tehdään yhteistyötä, jolloin voidaan varmistaa laaja tuotevalikoima. Jatkuvan kehitystyön ansiosta Wärtsilällä on energiajärjestelmiin ja merenkulkuun hiilineutraaleja ratkaisuja. (Wärtsilä 2024c.)

## **4.2 Wärtsilän kestävä kehityksen raportit**

Kestävä kehityksen raportit julkaistaan osana Wärtsilän vuosikertomusta. Wärtsilä kertoo kestävä kehityksen raportissaan, että valmistele

kestävyysraportointidirektiivin mukaista raportointiaan ja on aloittanut valmistelut kaksoisolennaisuuden arvioinnilla ja määrittelee olennaisimmat kestävyysseikat. Wärtsilä on jo aikaisemmin noudattanut vapaaehtoista NFRD:n mukaista raportointia ja julkaissut sen osana hallituksen toimintakertomusta. (Wärtsilä 2023, 35.)

Wärtsilä määrittelee sidosryhmikseen asiakkaat, omistajat, alihankkijat, henkilöstön ja myös koko yhteiskunnan. Tytäryhtiöt määrittelevät paikallisesti lisäksi omia sidosryhmiään kuten koulut, naapuruston sekä viranomaiset. Kaikkiin sidosryhmiin pidetään hyvät suhteet ja suhteita hoidetaan aktiivisesti. Sidosryhmien kanssa kehitetään ratkaisuja kestävä kehityksen tavoitteiden näkökulmasta. Yritys on allekirjoittanut YK:n Global Compact -aloitteen ja noudattaakin sen periaatteita toiminnassaan ja on liittänyt sen osaksi strategiaansa. Yrityksen Code of Conduct on rakennettu niin, että se toteuttaa Global Compactin kymmentä periaatetta. (Wärtsilä 2023, 35–36; Wärtsilä 2022, 34.)

Arvoikseen Wärtsilä määrittää asiakkaan menestyksen, intohimon ja suorituskyvyn. Wärtsilän arvot ja eettiset periaatteet auttavat harjoittamaan vastuullista liiketoimintaa monikansallisessa yrityksessä. Maailmanlaajuisesti toimiva yritys joutuu toimimaan maissa, joissa voi ilmentyä sosiaaliin aiheisiin liittyviä riskejä. Toimintatavat ja standardit auttavat riskien hallitsemisessa. Code of Conduct -periaatteita noudatetaan yrityksen kaikissa toimipisteissä ja niitä päivitetään jatkuvasti. Koulutuksia ja tukimateriaaleja käytetään henkilöstön kehittämiseen ja toimintaa seurataan. (Wärtsilä 2023, 33, 39.) Wärtsilällä on alihankkijoita 26 500, joiden kaikkien on noudatettava toimittajavaatimuksia. Toimittajavaatimukset perustuvat Wärtsilän omiin Code of Conduct -periaatteisiin sekä muihin vaatimuksiin (Wärtsilä 2023, 36).

Wärtsilä luettelee tärkeiksi ihmisoikeusteemoiksi työterveyden ja -turvallisuuden sekä reilut työelämän käytännöt. Työelämän käytäntöihin sisältyvät reilut työolot, yhdistymisvapaus, syrjimättömyys ja häirintäkielto. Yhtiön mukaan joissakin toimintamaissa on kohonnut riski korruption sekä petosten osalta. Wärtsilä toimii avoimesti ja tekee yhteistyötä paikallisten viranomaisten kanssa.

(Wärtsilä 2023, 41.) Wärtsilä pyrkii edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita yhdessä sidosryhmiensä kanssa. Yhtiö on käynyt kaikki 17 tavoitetta ja näiden alatavoitteet läpi ja todennut tärkeimmiksi yrityksen kannalta tavoitteen 7. Edullista ja puhdasta energiaa, tavoitteen 9. Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja sekä tavoitteen. 13 Ilmastotekoja. (Wärtsilä 2023, 36; Wärtsilä 2022, 34).

Yritys ilmoittaa keskeisiksi työterveyden ja -turvallisuuden osalta kaksi kestävän kehityksen tavoitetta, jotka ovat tavoitteet 3. Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille, ja 8. Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja. Näiden kahden lisäksi keskeisesti henkilöstöön ja yrityskulttuuriin liittyvät tavoitteet ovat 4. Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet, 5. Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia, ja 10. Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä. Wärtsilä ilmoittaa vastuullisen liiketoiminnan osalta lisäksi tavoitteen 16. Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin sekä rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla. (Wärtsilä 2023, 39, 53, 57; Wärtsilä 2022, 40, 51, 55)

Taulukossa 4 esitetään Wärtsilän liikevaihto ja henkilöstöön liittyviä tietoja. Työntekijöiden määrä sekä liikevaihto on kasvanut. Tehokkuus on myös parantunut, koska liikevaihto työntekijää kohden on kasvanut jokaisena vuonna tarkastelujakson aikana.

<b>Liikevaihto ja henkilöstö</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Liikevaihto MEUR	6 015	5 842	4 778
Liikevaihto per työntekijä TEUR	340	334	274
Henkilöstön määrä vuoden lopussa	17 807	17 581	17 305
Työntekijöistä miehiä oli	14 668	14 585	14 380
Työntekijöistä naisia oli	3 139	2 996	2 926

Taulukko 4. Liikevaihto ja henkilöstö (mukaillen Wärtsilä 2023, 63–73).

Wärtsilä kertoo noudattavansa jokaisessa toimintamaassa lainsäädäntöjä, joissa määritellään minimipalkat. Yritys maksaa kuitenkin korkeampia palkkoja

jokaisen työntekijän koulutuksen ja osaamistason mukaisesti. Yritys noudattaa palkitsemispolitiikkaansa jokaisen työntekijänsä kohdalla. Paikallisyhteisöstä palkatun ylemmän johdon prosenttiosuus on 73 % vuosina 2022–2023 ja vuonna 2021 prosenttiosuus oli 70 % eli suurin osa johtotehtäviin palkatuista henkilöistä on paikallisesti palkattuja. Yritys ilmoittaa avoimista tehtävistä sisäisessä viestinnässään, jolloin varmistetaan jokaiselle tasapuolinen mahdollisuus hakea tehtävään. (Wärtsilä 2023, 64; Wärtsilä 2022, 62; Wärtsilä 2021, 53.)

Henkilöstöä irtisanoutui 1 007 henkilöä vuonna 2023, mutta työntekijöitä palkattiin 2393 lisää, jonka vuoksi työntekijöiden määrä kasvoi. Yrityksessä työskennelleistä 82 % oli miehiä ja 18 % naisia, johtotehtävissä miesten osuus oli 78 % ja naisten 22 % vuonna 2023. Suurin osa työntekijöistä on 30–50-vuotiaita. Keski-ikä ollessa 42,6 vuotta. Hallituksesta ja johtoryhmästä 37,5 % on naisia ja 62,5 % miehiä, heistä 87,5 % on yli 50-vuotiaita. (Wärtsilä 2023, 72–76.)

Henkilöstöä irtisanoutui 1 289 henkilöä vuonna 2022, mutta työntekijöitä palkattiin 2 726 lisää, jonka vuoksi työntekijöiden määrä kasvoi. Yrityksessä työskennelleistä 83 % oli miehiä ja 17 % naisia, johtotehtävissä miesten osuus oli 78 % ja naisten 22 % vuonna 2022. Suurin osa työntekijöistä on 30–50-vuotiaita. Keski-ikä ollessa 42,5 vuotta. Hallituksesta 37,5 % on naisia ja 62,5 % miehiä ja johtoryhmästä 25 % on naisia ja miehiä 75 %, heistä 62,5 % on yli 50-vuotiaita. (Wärtsilä 2022, 70–74.)

Henkilöstöä irtisanoutui 1 953 henkilöä vuonna 2021, mutta työntekijöitä palkattiin 2 045 lisää, jonka vuoksi työntekijöiden määrä kasvoi. Yrityksessä työskennelleistä 83 % oli miehiä ja 17 % naisia, johtotehtävissä miesten osuus oli 80 % ja naisten 20 % vuonna 2021. Suurin osa työntekijöistä on 30–50-vuotiaita. Keski-ikä ollessa 42,5 vuotta. Hallituksesta 50 % on naisia ja 50 % miehiä ja johtoryhmästä 22,2 % on naisia ja miehiä 77,8 %, heistä 66,7 % on yli 50-vuotiaita. (Wärtsilä 2021, 61–65.)

Taulukossa 5 esitetään henkilöstöön liittyviä tietoja.

Henkilöstötiedot	2023	2022	2021
Henkilöstön vaihtuvuus irtisanoutuneet %	6,1	7,9	7,3
Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet %	93	91	93
Määräaikaiset työsuhteet %	7	9	7
Kokoaikaiset työsuhteet %	98	96	98
Osa-aikaiset työsuhteet %	2	4	2

Taulukko 5. Henkilöstötiedot (mukaillen Wärtsilä 2023, 73).

Wärtsilä järjestää kehityskeskusteluita työntekijöidensä kanssa. Vuonna 2023 kaikki henkilöt ovat käyneet kehityskeskustelun. Vuonna 2022 kehityskeskusteluja on käyty 99 % ja 91 % henkilöstön kanssa vuonna 2021. Miehiä koulutettiin keskimäärin 1,3 päivää ja naisia 1 päivää vuonna 2023. (Wärtsilä 2023, 74–75.) Vuonna 2022 miehiä koulutettiin 1,45 päivää ja naisia 1,15 päivää. Vuonna 2021 miehiä koulutettiin 1,12 päivää ja naisia 0,94 päivää. (Wärtsilä 2022, 73; Wärtsilä 2021, 65). Taulukossa 6 esitetään Wärtsilän koulutukseen liittyviä tietoja. Johto on koulutettu keskimäärin enemmän kuin muita työntekijöitä ja toimihenkilöitä.

Koulutuspäivät	2023	2022	2021
Kaikki	1,3	1,4	1,1
Johto	1,9	1,9	0,9
Muut toimihenkilöt	1,1	1,2	1
Työntekijät	1,3	1,6	1,3

Taulukko 6. Koulutuspäivät (mukaillen Wärtsilä 2023, 75).

Taulukossa 7 esitetään Wärtsilän sekä yrityksen alihankkijoiden tapaturmiin liittyviä tietoja.

<b>Tapaturmat</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Kokonaistapaturmat (pois lukien ensiaputapaukset)			
Työntekijät	94	91	94
Alihankkijat	47	60	39
Poissaoloon johtaneet tapaturmat, väh. 1 päivä			
Työntekijät	57	56	55
Alihankkijat	21	40	29
Kokonaistapaturmamäärä / miljoonaa työtuntia			
Työntekijät	2,62	2,57	2,65
Alihankkijat	4,97	5,67	3,44
Poissaoloon johtaneita tapaturmia / miljoonaa työtuntia			
Työntekijät	1,59	1,58	1,55
Alihankkijat	2,22	3,78	2,56
Poissaolotaajuus, henkilöstö			
Sairauspoissaolot (% tehdyistä työtunneista)	1,8	2	2,1
Tapaturmien aiheuttamat poissaolot (% tehdyistä työtunneista)	0,04	0,05	0,06

Taulukko 7. Tapaturmat (mukaillen Wärtsilä 2023, 75).

Työperäisten sairauksien aiheuttamia poissaoloja ei raportoitu tarkasteltavan kolmen vuoden aikana. Kuoleman tapauksia sattui vain vuonna 2021, jolloin yksi työntekijä ja yksi alihankkijan työntekijä menehtyivät. (Wärtsilä 2023, 75–76.)

Työsuojelutoimikunta kehittää työsuojeluohjelmia, joiden piiriin kuuluu 84 % yrityksen henkilöstöstä. Koska yrityksen huolto- ja testaushenkilöstö työskentelevät kovaa melua pitävien moottorien läheisyydessä, heidän kuulonsa suojauksesta on huolehdittava. Työperäisiä sairauksia diagnosoitiin vuonna 2023 yhteensä yhdeksän kappaletta. (Wärtsilä 2023, 74.) Vuonna 2022 työperäisiä sairauksia diagnosoitiin neljä kappaletta ja vuonna 2021 sairauksia diagnosoitiin kolme kappaletta. (Wärtsilä 2022; 73, Wärtsilä 2021; 64).

Yhtiö kehottaa henkilöstöä raportoimaan havainnoimistaan väärinkäytöksistä toimintapolitiikkojen ja ohjeiden rikkomusten osalta. Tapaukset voidaan ilmoittaa lähimmälle esihenkilölle, lakiasianosastolle tai ulkoisesti hoidettuun ilmiäntokanavaan. Havaitut väärinkäytöstapaukset tutkitaan yhtiön sisällä, joko

paikallisesti tai konsernitasolla. Väärinkäytösten ilmoittajat eivät joudu häirinnän, kostotoimenpiteiden tai minkään muunkaan seuraamuksen kohteeksi. Kaikkiaan tapauksia ilmoitettiin 95 kappaletta vuonna 2023, suurin osa tapauksista koski työsuhteeseen liittyviä puutteita. (Wärtsilä 2023, 41.) Vuonna 2022 tapauksia oli 108 kappaletta ja vuonna 2021 tapauksia oli 105 kappaletta (Wärtsilä 2022, 42; Wärtsilä 2021, 38).

Muiden työntekijöiden tiedoista Wärtsilä ilmoittaa, että ulkopuolista työvoimaa työskenteli 5 838 henkilötyövuotta yrityksen toimitiloissa vuonna 2023. Ulkopuolista työvoimaa käytetään toimitilojen kunnossapidossa ja asiantuntijatehtävissä, jotka palkataan työvoimanvuokrausyrityksen tai urakoitsijoiden kautta. (Wärtsilä 2023, 74.) Vuonna 2022 ulkopuolista työvoimaa käytettiin 6 439 henkilötyövuotta ja vuonna 2021 luku oli 6 584 henkilötyövuotta (Wärtsilä 2022, 70; Wärtsilä 2021, 61).

Vuonna 2023 ei havaittu lahjontaan, korruptioon, kilpailun rajoittamiseen liittyviä tapauksia, eikä tuotteiden terveydellisiin tai turvallisuuteen liittyviä tapauksia. Tuotetietojen tai asiakastietojen väärinkäytöksistä ei raportoitu vuonna 2023. Syrjintätapauksia, ihmisoikeustapauksia, lapsi- tai pakkotyövoiman tai työelämän oikeuksien rikkomuksia ei yhtiön mukaan todettu vuonna 2023. Poliittisille puolueille maksettiin 4 600 euroa tukea. (Wärtsilä 2023, 78.)

Vuonna 2022 ei havaittu lahjontaan, korruptioon, kilpailun rajoittamiseen liittyviä tapauksia, eikä tuotteiden terveydellisiin tai turvallisuuteen liittyviä tapauksia. Tuotetietojen tai asiakastietojen väärinkäytöksistä ei raportoitu vuonna 2022. Syrjintätapauksia, ihmisoikeustapauksia, lapsi- tai pakkotyövoiman tai työelämän oikeuksien rikkomuksia ei yhtiön mukaan todettu vuonna 2022. Poliittisille puolueille ei maksettu tukia. (Wärtsilä 2022, 76–77.)

Vuonna 2021 ei havaittu lahjontaan, korruptioon liittyviä tapauksia, eikä maksettu poliittisille puolueille. Vuonna 2021 Wärtsilän Venäjän tytäryhtiölle määrättiin sakkoa 1,13 miljoonaa euroa kilpailukiellon rikkomisesta. Eikä havaittu tuotteiden terveydellisiin tai turvallisuuteen liittyviä tapauksia.

Tuotetietojen tai asiakastietojen väärinkäytöksistä ei raportoitu vuonna 2021 (Wärtsilä 2021, 67–68).

Vuonna 2023 Korean tytäryhtiölle määrättiin sakkoja, koska yhtiö ei noudattanut säännöksiä vajaakuntoisten henkilöiden palkkauksesta. Brasilian tytäryhtiö kiisti oikeudessa lisäeläkemaksun, joka kohdistuu yli 500 henkilöä työllistäviin kokoonpanoa harjoittaviin yhtiöihin. Brasilian tytäryhtiö joutui kuitenkin maksamaan lisäeläkemaksun korkoineen sekä sakon kyseisestä tapauksesta. Intian tytäryhtiö on osana kolmessa oikeudenkäynnissä, jotka liittyvät entisten työntekijöiden työsuhteisiin sekä irtisanomiskäytänteisiin. Lisäksi yhtiön entinen työntekijä on nostanut kolmea nykyistä työntekijää kohtaan kanteen seksuaalisen häirinnän takia, kanne on ollut vireillä vuodesta 2019 asti. (Wärtsilä 2023, 78.)

Vuonna 2022 Korean tytäryhtiölle määrättiin sakkoja, koska yhtiö ei noudattanut säännöksiä vajaakuntoisten henkilöiden palkkauksesta. Intian tytäryhtiö on osana kahdeksassa oikeudenkäynnissä, joista kuusi liittyy entisten työntekijöiden työsuhteisiin sekä irtisanomiskäytänteisiin. Lisäksi yhtiön entinen työntekijä on nostanut kolmea nykyistä työntekijää kohtaan kanteen seksuaalisen häirinnän takia. (Wärtsilä 2022, 78.)

Vuonna 2021 Korean tytäryhtiölle määrättiin sakkoja, koska yhtiö ei noudattanut säännöksiä vajaakuntoisten henkilöiden palkkauksesta, jonka lisäksi Brasilian tytäryhtiön oikeuskäsittely on kesken, koska yhtiö ei noudattanut säännöksiä vajaakuntoisten henkilöiden palkkauksesta. Intian tytäryhtiö on osana kahdeksassa oikeudenkäynnissä, joista kuusi liittyy entisten työntekijöiden työsuhteisiin sekä irtisanomiskäytänteisiin. Lisäksi yhtiön entinen työntekijä on nostanut kolmea nykyistä työntekijää kohtaan kanteen seksuaalisen häirinnän takia. (Wärtsilä 2021, 67.)

Kestävän kehityksen raportista löytyy GRI-indeksitaulukko, josta löytyy raporttiin sisällysluettelo mistä mikäkin kohta löytyy. Kyseisestä taulukosta löytyy myös kohta, jossa ilmoitetaan GRI-standardien puutteet ja huomiot. Taulukosta löytyy

kohta, jossa ilmoitetaan noudattaako kyseinen GRI-standardin kohta YK:n Global Compact -säädöksiä. (Wärtsilä 2023, 91–97.)

### 4.3 Wärtsilän tavoitteet

Wärtsilän kestävä kehityksen strategiaa ohjaa halu kehittää yhteiskuntaa kestävästi teknologia- ja palveluinnovaatioiden avulla. Strategiaa ohjaavat yrityksen arvot ja periaatteet. Periaatteisiin kuuluvat yrityksen Code of Conduct -toimintaperiaatteet, konsernin politiikat ja käsikirja. Erityisesti sosiaalista vastuuta ohjaavat korkeat eettiset standardit, tasavertaiset mahdollisuudet, monimuotoisuus, turvallisuus, tuoteturvallisuus, toimitusketjun kehittäminen sekä halu olla vastuullinen työnantaja. Wärtsilä asettaa toimilleen tavoitteita, joita suunnittelee, valvoo ja raportoi jokaisen tavoitteen omistajaksi nimetty vastuuhenkilö. Kestävää kehitystä johdetaan näiden tavoitteiden mukaisesti, apuna käyttäen johtamisen järjestelmiä, työkaluja ja käytänteitä. Tavoitteita mitataan, niistä raportoidaan sekä tiedot varmennetaan ulkopuolisen varmentajan toimesta. Sidosryhmien kanssa käydään vuoropuheluita ja tehdään läheisesti yhteistyötä, jolloin varmistetaan sidosryhmien mielestä keskeisimmät kestävyysaiheet. (Wärtsilä 2023, 33.)

Sijoittajasuhdejohtaja Hanna-Maria Heikkisen mukaan Wärtsilän tavoitteena on jatkuva parantaminen niin liiketoiminnan kuin työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden osalta. Työntekijöiden tyytyväisyys parantaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen (InderesTV 2023). Yrityksen strategiaan kuuluu asiakkaille arvon luominen, työntekijöiden kehittäminen, hiilineutraaliuden kehittäminen, kokonaisarvoketjun kehittäminen. Wärtsilä on sisällyttänyt jatkuvan parantamisen sekä vastuullisuuden omaan strategiaansa. (Wärtsilä 2023, 22). Asiakkaille arvonluontiin kuuluu keskeisesti asiakastyytyväisyys NPS eli Net Promoter Score, joka on hieman laskenut ollen 56 vuonna 2023, kun taas vuonna 2021 luku oli tasolla 63 (Wärtsilä 2023, 76). Trustmaryn mukaan teollisuuden NPS on keskimäärin ollut 51 tasolla, joka tarkoittaa, että Wärtsilä ylittää keskimääräisen tuloksen, hyväksi tasoksi määritetään 0–30 taso (Trustmary 2024).

Wärtsilän raporteista löytyy turvallisuuden, hyvinvoinnin ja monimuotoisuuden lisäämisen suunnitelma. Näissä suunnitelmissa esitetään tavoitteet ja tavoitteen kehitys. Tavoitteiden aikajänteet jaetaan jatkuvaan tavoitteeseen, pitkän aikavälin tavoitteeseen ja vuositavoitteeseen. Näissä suunnitelmissa on vaihtelevat teemat, jolloin saavutetaan erilaisia tavoitteita ja parannetaan toimintaa.

Vuoden 2023 vuositavoitteina ovat olleet yli 80 %:n työntekijöiden sitoutuneisuusindeksi, kaikkien työntekijöiden osallistuminen kehityskeskusteluun, naisten osuuden kasvattaminen työntekijöissä yli 20 % ja miesten ja naisten palkkatasa-arvon saavuttaminen. Vuoden 2023 pitkän aikavälin tavoitteeksi on asetettu nolla tapaturmaa. Jatkuvaksi tavoitteeksi on asetettu työntekijöiden sitoutuminen toimintaperiaatteisiin, ja kaikki työntekijät käyvät toimintaperiaatekoulutuksen. (Wärtsilä 2023, 38.)

Vuoden 2022 vuositavoitteina ovat olleet yli 80 %:n työntekijöiden sitoutuneisuusindeksi, kaikkien työntekijöiden osallistuminen kehityskeskusteluun, naisten osuuden kasvattaminen työntekijöissä yli 20 % sekä miesten ja naisten palkkatasa-arvon saavuttaminen. (Wärtsilä 2022, 38.)

Vuonna 2021 vuositavoitteina ovat olleet urakoitsijoille tarkoitetun ympäristöön, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvän ohjelman käynnistäminen sekä Smart Technology Hubin turvallisuusfilosofian omaksuminen, jonka tarkoituksena on parantaa turvallisuutta ja parantaa materiaalivirtoja uusien tilojen ja koulutuksen avulla. Vuoden 2021 pitkän aikavälin tavoitteena on nolla tapaturmaa. (Wärtsilä 2021, 34.)

Technology Hubin avaamisen lisäksi Wärtsilä on avannut, sulkenut, myynyt ja ostanut muitakin liiketoimintaan liittyviä toimipisteitä. Näiden muutosten tavoitteena on pitää Wärtsilä kilpailukykyisenä, tehostaa toimintaa ja selkeyttää yhtiön rakennetta. Muutoksista merkittävimpiä ovat Venäjän liiketoiminnan lopettaminen, Triesten Italian tehtaan sulkeminen ja Wärtsilä CME:n sulkeminen Zhenjianissa Kiinassa (Wärtsilä 2022, 70; Wärtsilä 2021, 60). Tehtaiden sulkemiset aiheuttavat työntekijöille ja paikallisesti negatiivisia vaikutuksia.

Puolestaan uusien toimipisteiden avaamiset aiheuttavat positiivisia vaikutuksia. Toimipisteiden myynnit sekä ostot eivät välttämättä aiheuta kummankaanlaisia vaikutuksia, koska monesti toiminta jatkuu samanlaisena.

Wärtsilän henkilöstöstrategian tavoitteena on luoda inklusiivinen yrityskulttuuri, joka edistää työntekijöiden sitoutumista sekä parantaa heidän oppimistaan jatkuvan kehityksen avulla. Henkilöstöstrategian tavoitteet saavutetaan henkilöstön johtamisella sekä varmistamalla, että oikeat henkilöt ovat oikeissa paikoissa. Inklusio tarkoittaa Wärtsilän mukaan sitä, että työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi juuri sellaisina kuin ovat ja saavat tukea sekä kunnioitusta. (Wärtsilä 2023, 54.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen tapahtuu sovittamalla työ ja vapaa-aika tasapainoiseksi. Wärtsilän tavoitteena on huolehtia työntekijöidensä terveydestä kokonaisvaltaisesti ja luoda turvallinen sekä välittävä työympäristö. Vuonna 2023 lanseerattujen käyttäytymismallien mukaan työntekijöitä suositellaan suosimaan terveellisiä elämäntapoja, edistämään vuoropuhelua sekä osallistumaan siihen, vaalimaan työn sekä vapaa-ajan tasapainoa ja pitämään järkeviä ja tehokkaita kokouksia. (Wärtsilä 2023, 54–55.) Wärtsilän Success through safety -ohjelman tavoitteena on laskea kokonaistapaturmataajuutta 30 % vuoden 2026 loppuun mennessä (Wärtsilä 2023, 59).

Työntekijöiden on tiedettävä mitä heiltä vaaditaan ja heille asetetaan selkeät tavoitteet. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on antaa rehellistä palautetta työstä, lisätä motivaatiota ja tukea hyvinvointia. Johtamisen apuna käytetään työntekijöiden itsearviointeja, joiden tarkoituksena on, että työntekijät ottavat itse vastuuta suorituksistaan ja kehittävät toimintaansa. Pitkän aikavälin tavoitteena on tunnistaa osaajat ja tukea heidän urakehitystään. (Wärtsilä 2023, 55.)

Wärtsilä kouluttaa työntekijöitään ja johtoaan aktiivisesti erilaisilla koulutuksilla ja ohjelmilla. Koulutuksessa hyödynnetään 70–20–10-periaatetta, jossa 70 % opitaan tekemällä, 20 % muilta oppimilla ja 10 % opiskelemalla. Virheistä pyritään oppimaan ja niistä puhumaan avoimesti. Palautteen pohjalta kehitytään

ja pyritään oppimaan uutta. Vuonna 2023 koulutuspäiviä kertyi yhteensä 22 471 päivää. Tavoitteena on säilyttää yhtiön kilpailuetu ja innovatiivisuus sekä antaa työntekijöille mahdollisuudet saavuttaa merkityksellisiä ja vaikuttavia tuloksia. (Wärtsilä 2023, 56.)

## 5 Analyysin tulokset

Wärtsilän tapauksessa yritysvastuu ulottuu pitkälle historiaan. Yrityksessä on ymmärretty taloudellisen vastuun lisäksi sosiaalisen vastuun tärkeys jo yrityksen alkuvaiheessa. Liiketoiminnan kehitys kulkee käsikädessä työntekijöiden kehityksen kanssa. Ilman kehittyvää liiketoimintaa on mahdollista, että yrityksen toiminta hankaloituu tai jopa loppuu kokonaan. Vastuullinen toiminta voitiin jakaa kolmeen eri luokkaan hyväntekeväisyyteen, innovointiin ja integrointiin. Wärtsilä hyödyntää kaikkia vastuullisen toiminnan luokkia, panostaa hyväntekeväisyyteen, innovoi uusia tuotteita insinööriyön avulla ja hyödyntää vastuullisuuden tuomia mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämiseksi. Näin Wärtsilä huolehtii myös ympäristöön liittyvästä vastuusta.

Niskalan ja Palmuaron (2023, 291–302) mukaan GRI-standardien kohdat liittyvät keskeisesti kestävyysraportoinnin sosiaalisiin S1–S4 kohtiin, joita työssä käsitellään. Wärtsilä raportoikin kestävä kehityksen raportissaan GRI-standardien mukaisesti. Raportointi on erittäin selkeää ja johdonmukaista. Jokainen kohta käydään läpi ja otsikon jälkeen ilmoitetaan standardin mukainen kohta tunnuksella esimerkiksi: Työhön liittyvät tapaturmat (GRI 403–9).

Yritys on tehnyt vapaaehtoisesti kestävä kehityksen raporteja, jolloin kynnyksen kestävyysraportointidirektiivin mukaiseen raportointiin pienenee. Wärtsilä noudattaa keskeisiä viitekehyksiä ja ylempiä linjauksia, jotka liittyvät kestävyysraportointidirektiiviin, joita aikaisemmin tässä opinnäytetyössä on esitelty. Wärtsilä noudattaa lakeja ja paikallisia työehtosopimuksia jokaisessa maassa, jossa yritys toimii. Kuitenkin yritys on osana oikeudenkäyntejä, joissa käsitellään työntekijöihin kohdistuvia irtisanomisia sekä työsuhtekäytäntöjä

(Wärtsilä 2023, 78). Oikeustapaukset keskittyvät tiettyihin kolmeen maahan Intiaan, Brasiliaan ja Koreaan. Näiden lisäksi Venäjän tytäryhtiölle määrätty sakkoja kilpailukiellon rikkomisesta. Yritys kuitenkin raportoi myös näistä tiedoista avoimesti. On myös huomioitava, että kaikki rikkomukset eivät päädy johdon tietoon ja kyseisistä rikkomuksista ei raportoida.

Wärtsilän liikevaihto ja työntekijöiden määrä on kasvanut tasaisesti, myös liikevaihto työntekijää kohden on kasvanut, joten yrityksen toiminta on tehostunut. Työntekijöiden turvallisuuteen panostetaan selkeästi sekä henkilöstön kouluttamiseen. Koska työntekijöiden tehokkuus on parantunut, voidaankin päätellä, että kouluttaminen ja tehostamistoimet ovat onnistuneet. Kehityskeskustelut kattavat jo koko henkilökunnan. Työntekijöiden vaihtuvuus on ollut noin 6 %:n luokkaa vuonna 2023, joka on hieman laskenut vuodesta 2021. Vaihtuvuuteen yrityksen tulisi kiinnittää huomiota, koska uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen maksaa. Wärtsilän tavoitteena oli henkilöstön monimuotoisuus ja naisten osuuden tavoite oli 20 %. Naisten määrä henkilöstössä ei ole noussut 20 %:iin kuten on tavoiteltu. Vuonna 2021 johtoryhmässä naisten osuus oli 20 % ja hallituksessa naisten osuus 50 %. Hallituksessakin naisten määrä on kuitenkin laskenut vuoteen 2023 mennessä 37,5 % tasolle ja johtoryhmässä 22 % tasolle.

Muutamissa maissa saaduista sakoista päätellen, vajaakuntoisten henkilöiden palkkauksessa on ollut ongelmia. Yhtiön mukaan kuitenkin paikkoja on ollut avoinna, joihin on voinut hakea myös vajaakuntoisia hakijoita. Ulkopuolisen työvoiman osuus on laskenut vuodesta 2021 noin 11 prosenttia. Ulkopuolisen työvoiman palkkaamiseen liittyy todennäköisesti tarve säädellä työvoiman määrää riippuen suhdanteesta eli hiljaisempina aikoina tarvitaan vähemmän työvoimaa ja kiireisimpinä enemmän. Wärtsilä huolehtii niin omasta kuin vieraasta työvoimasta asiallisesti ja raportoi näistä tiedoista tarkasti.

Sairaspoissaolojen määrä on laskenut myös hieman vertailukauden aikana. Tapaturmia sattuu niin omille kuin alihankkijoiden työntekijöillekin. Wärtsilä onkin reagoinut tapaturmiin ja kehittää jatkuvasti toimintaperiaatteitaan sekä ohjeistuksiaan välttääkseen tapaturmat. Työperäisten sairauksien lukumäärät

ovat kasvaneet vertailukauden aikana. Väärinkäytösten ilmoitukset ovat myös korkealla tasolla mutta kuitenkin laskeneet vuoden 2021 tasolta 105 vuoden 2023 tasolle 95.

Wärtsilä kertoo olennaisuusarvioinnistaan raportissa, jossa määritellään laskentarajat ja luettelon avulla listataan olennaiset aiheet.

Olennaisuusarvioinnin jälkeen käsitellään raportointiperiaatteita, joissa avataan raportointiin liittyviä käsitteitä. Riippumaton varmennusraportti esittelee raporttia varmentajan näkökulmasta. Varmennusraportissa todetaan kestävän kehityksen raportin rajoitettu varmuus. (Wärtsilä 2023, 81–97.) Tästä voisikin päätellä, että yritys on valmistellut jo pitkään kestävyysraportoinnin aloittamista, ja toiminut yhteistyössä tilintarkastajien sekä muiden asiantuntijoiden kanssa aiheen tiimoilta. Sosiaalisten kestävyysraportointistandardien S1–S4 osalta voidaan todeta, että nykyinen raportointi vastaa hyvin tai osittain standardien vaatimuksia. Kuitenkin kaikki vaatimukset on käytävä huolella läpi ja varmistettava oikeellisuus. Wärtsilällä on hyvät lähtökohdat aloittaa kestävyysraportointi sosiaalisen vastuun osalta.

## **6 Pohdinta**

### **6.1 Johtopäätökset**

Kestävyysraportointi on ikään kuin vastuullisuuden tilinpäätös, jossa yritykselle tärkeitä kestävyystietoja raportoidaan sidosryhmille. Sidosryhmät hyödyntävät näitä tietoja omien tarpeidensa mukaan. Itse raportointi ei ollut olennaisinta vaan itse teot ja tekojen vaikuttavuus ympäröiviin sidosryhmiin sekä maapalloon. Näillä teoilla on aina seurauksensa, jotka vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti. Vastuullisuuden kannalta onkin erittäin hienoa, että säätelyä päivitetään ja yritysten toimintaa ohjataan kestävämpään suuntaan. Myös rahoitus ohjautuu kestäviin kohteisiin sääntelyn avulla. Näin pystytään luomaan positiivinen kierre, joka kannustaa yrityksiä toimimaan yhä vastuullisemmin ja yritykset pyrkivät kehittämään toimintaansa jatkuvasti.

Raportointi tuottaa tärkeää tietoa yrityksen sidosryhmille ja heidän kanssaan on tärkeää tehdä yhteistyötä. Sidosryhmien tarpeet huomioidaan, saadaan raportoinnista kaikki hyöty irti. Hyvin hoidetulla raportoinnilla ja viestinnällä voidaan välttää kriisejä ja hoitaa sidosryhmäsuhteita. Kun huomioidaan luonto yhdeksi sidosryhmäksi ja toimitaan sen pohjalta, saadaan hillittyä ilmastonmuutosta ja mahdollisesti luotua yritykselle kilpailuetua. Porter-hypoteesin mukaan yritykset, jotka toimivat vastuullisesti voivat saavuttaa kustannussäästöjä ja voivat toimia tehokkaammin. Wärtsilä on onnistunut luomaan itselleen kilpailuetua ja hyödyntänyt liiketoiminnassaan vihreän siirtymän tuomia mahdollisuuksia, joka tukisi Porter-hypoteesia. Wärtsilän tavoitteena vaikuttaisi olevan tuottaa mahdollisimman laadukasta tietoa itse yritykselle ja sen sidosryhmille ja kehittää toimintaa saatujen tietojen pohjalta. Yritys raportoi laajasti erilaisista kestävän kehityksen aiheista. Mielestäni yksi yrityksen tärkeimmistä sidosryhmistä on sen työntekijät.

Sosiaalinen vastuu on tärkeässä roolissa, koska työntekijät toteuttavat yrityksen strategiaa loppujen lopuksi niin päivittäisen toiminnan kuin vastuullisuuden osalta. On siis tärkeää, että työntekijät pystyvät toimimaan mahdollisimman turvallisesti ja ammattitaitoisesti, jotta säästymme tapaturmilta sekä esimerkiksi turhalta materiaalihävikiltä. Sosiaalisesta vastuullisuudesta liittyy myös henkilöstön kouluttaminen, joka on kehityksen ja tuottavuuden kannalta keskeinen asia. Osaavia työntekijöitä on helpompi houkutella yritykseen töihin, jos työnantajan maine on hyvä. Kun työntekijöille luodaan hyvät ja turvalliset olosuhteet työskentelyyn, voidaan saavuttaa parempia tuloksia. Mielestäni tyytyväinen työntekijä on myös tuottavampi, ja todennäköisesti työntekijän työura pitenee hyvän yrityksen palveluksessa. Jokaisella työntekijällä on oikeus tehdä työnsä turvallisesti ja että heidän ammattitaitoaan kunnioitetaan. Yrityksen on myös luotettava työntekijöihinsä ja annettava heille vastuuta sekä mahdollisuus kehittyä työssään. Wärtsilä panostaa näihin seikkoihin selvästi.

Wärtsilä Oyj on selvästi edelläkävijäyritys vastuullisuuden näkökulmasta. Wärtsilä luo itselleen kilpailuetua pitkäjänteisellä insinööriytyöllä ja vastuullisella toiminnalla, jolloin saavutetaan hyviä tuloksia. Yrityksen toiminta on

asiakslähtöistä ja asiakkaille tuotetaan mahdollisimman paljon lisäarvoa Wärtsilän tuotteilla sekä palveluilla. Lisäarvon tuottamiseksi yrityksen tulee toimia kannattavasti eli taloudellinen vastuu täytyy huomioida. Yrityksen vuosikertomuksessa kerrotaan, että Wärtsilä on valittu useampaan kestävä kehityksen indeksiin, joka vain vahvistaa yrityksen edelläkävijämielikuvaa (Wärtsilä 2023, 33–34). Edelläkävijäyrityksenä Wärtsilä ohjaa alaa vähäpäästöiseksi. Päästöjen väheneminen taas hidastaa luonnontilan huononemista ja tuottaa yritykselle mahdollisuuksia tuottaa lisäarvoa. Lisäarvon tuottamisella yritys onnistuu jatkamaan toimintaansa ja jakamaan myös positiivisia vaikutuksia sidosryhmilleen, kuten työntekijöille palkkoja, omistajille osinkoja, toimittajille tehtyjen ostojen, alihankkijoille ostettujen palveluiden muodossa, yhteiskunnalle verojen maksuna sekä lahjoituksina eri toimijoille.

Kuitenkin Wärtsilä on joutunut myös erilaisten oikeusprosessien kohteeksi ja ilmoituksia väärinkäytöksistä tehtiin 95 kappaletta vuonna 2023. Tämä on kuitenkin ymmärrettävää, kun otetaan huomioon, että kyseessä on monikansallinen suuryritys, joka toimii globaalisti. Yritys toimii alueilla, joissa on suuria riskejä. Tällaisilla alueilla lainsäädännöt ja valvonta eivät ole välttämättä yhtä hyviä kuin Suomessa. Wärtsilän on siis panostettava ongelmakohtiin ja kannustettava työntekijöitään raportoimaan väärinkäytöksistä aktiivisemmin. Wärtsilä kehittää koko ajan toimintaansa eikä tyydy pelkästään hyviin tuloksiin vaan haluaa parantaa toimintaansa jatkuvasti.

On myös ymmärrettävä, ettei työ sosiaalisen vastuun ylläpitämisestä ja edistämisestä lopu ikinä. Sosiaalisesta vastuusta huolehtiminen kuuluu johdon tehtäviin, jotka määrittää hallitus eli hallinnolliset toimet ohjaavat sosiaalista vastuuta. Kun sosiaalisesta vastuusta huolehditaan, työntekijät voivat paremmin ja voivat tehdä työnsä turvallisesti. Hallinnon toimet vaikuttavat siis työntekijöihin, jotka toteuttavat yrityksen strategiatyötä ja huolehtivat ohjeiden ja sääntöjen mukaisista ympäristöön liittyvistä toimista. ESG-mallin mukaiset elementit ympäristö, sosiaalisuus ja hyvä hallintotapa liittyvät siis keskeisesti toisiinsa. Kuten opinnäytetyön alussa kerrottiin, kestävyys syntyy vastuullisista toimista ja päätöksistä. Kuitenkin kestävyys on meidän kaikkien asia, josta kaikkien tulisi kantaa vastuu omalla toiminnallaan. Vain yhdessä toimien

pystymme vaikuttamaan tulevaisuuteen ja siihen, miten jälki- sekä tulevat polvet pystyvät maapallolla elämään.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin eettisiä ohjeita, jotka on julkaissut Tutkimuseettinen neuvottelukunta sekä näiden lisäksi Karelia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeita. Tutkimuksen validiteetin eli pätevyyden osalta analysoitavat tiedot tulevat yrityksen vuosikertomuksista, joihin tutkijan on luotettava, mutta kuitenkin suhtauduttava kriittisesti. Itse analyysin osalta voidaan todeta, että tutkija voi tehdä vääriä päätelmiä tai kyseisten päätelmien kanssa voi olla eri mieltä. Tutkimuksen reliabiliteetin eli luotettavuuden osalta voidaan todeta, että tutkija voi kirjoittaa luvut väärin tai tulkita tekstiä väärin. Työn luotettavuutta lisää lähteiden merkitseminen selkeästi. (Vilka 2021, 152–156; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24–27.)

Opinnäytetyön tekemisessä tulee noudattaa hyviä tieteellisiä käytänteitä, joihin sisältyy luotettavuus, rehellisyys, vastuunkanto ja arvostus. Tietojen tulee olla luotettavasta lähteestä ja tutkimustuloksista täytyy raportoida rehellisesti sekä arvostaa muiden tutkijoiden työtä. Omasta työstä täytyy kantaa vastuuta ja huolehtia arkaluonteisten tietojen tietosuojasta sekä varmistaa ettei tutkittavalle kohteelle aiheudu haittaa tutkimuksen johdosta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–12.) Tämä opinnäytetyö ei sisällä arkaluonteisia tietoja, vaan kaikki käytetty tieto on hankittu julkisista lähteistä, kuten internet-sivuilta tai kirjoista. Tuloksia analysoitiin huolella ja suhtauduttiin kriittisesti saatuihin tuloksiin, mutta varmistettiin kuitenkin, ettei tuloksia vääristelty.

Opinnäytetyö on laaja prosessi, joka vaatii paljon aikaa ja ponnisteluja. Kun aikaa käytetään paljon aiheen tutkimiseen, päästään syvemmälle aiheeseen ja samalla opitaan uutta. Tiedot karttuvat, ja aiheesta tietää enemmän kuin moni muu, siksi myös aiheen valinta on tärkeä. Opinnäytetyötä tehdessä on otettava moni asia huomioon ja muistettava, että työ julkaistaan mahdollisesti myös julkiseksi. Työn loppuvaiheessa tarkastaessa työtä kannattaa käydä

opinnäytetyön ohjeet ja arviointiperusteet läpi ja verrata niitä omaan työhön. Yritysten vastuullisuuteen liittyy paljon termejä, joiden määrä voi hämmentää lukijaa tutustuttaessa aiheeseen. Kuitenkin termit selkeytyvät, kun aihetta on hieman tutkinut. Yritysvastuu vaikuttaa moniin asioihin eikä tätä välttämättä mieti työskennellessään arkisesti omien rutiinien parissa. Joskus kannattaisi pysähtyä miettimään, mihin kaikkeen vastuullisuus vaikuttaa ja kuinka omien toimien vaikutukset heijaustuvat ympärille.

### **6.3 Jatkokehittämisideat**

Jatkotutkimuksia aiheesta voisi tehdä monenlaisia. Ensimmäiseksi tuli mieleen raportoinnin mittareista tehty ohjeistus yrityksille, joille kestävyysraportointi on tulossa pakolliseksi. Toinen mielenkiintoinen tutkimuskulma olisi analyysi tuoreista raporteista vuonna 2025 ja kuinka yrityksen tulisi kehittää raportointiaan. Myös toimialakohtaiset standardit luovat hyvän mahdollisuuden jatkotutkimuksille sekä yritysvastuudirektiivi eli Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), joka hyväksyttiin huhtikuussa 2024.

## Lähteet

- Airaksinen, E. 2024. CSRD-direktiivin mukainen kestävyysraportointi oman työvoiman osalta. Karelia-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404267970>. 08.05.2024.
- Brännlund, R & Lundgren, T. 2009. Environmental Policy Without Costs? A Review of the Porter Hypothesis. <https://urly.fi/3xze>. 28.05.2024.
- CDP. 2024. who we are. <https://www.cdp.net/en/info/about-us.14.04.2024>.
- EFRAG. 2024. Sustainability Reporting Standards. <https://www.efrag.org/lab6?AspxAutoDetectCookieSupport=1>. 14.04.2024.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2023. Vastuullisuuden EU-säätely etenee. [https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/01/EK\\_Vastuullisuus\\_EU\\_ok.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/01/EK_Vastuullisuus_EU_ok.pdf). 02.04.2024.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. <https://urly.fi/3wTN.15.05.2024>.
- Euroopan komissio. 2023. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0020.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0020.02/DOC_2&format=PDF). 15.04.2024.
- Euroopan komissio. 2024. Sustainability-related disclosure in the financial services sector. [https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/disclosures/sustainability-related-disclosure-financial-services-sector\\_en](https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/disclosures/sustainability-related-disclosure-financial-services-sector_en). 01.04.2024.
- Euroopan Unioni. 2022. Virallinen lehti. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>. 19.04.2024.
- Eurosif. 2021. SFDR. <https://www.eurosif.org/policies/sfdr/>. 28.03.2024.
- Finanssivalvonta. 2020. Vastuullisuusraportoinnin kehityssuuntia. <https://www.finanssivalvonta.fi/globalassets/fi/paaomamarkkinat/liikkeeseenlaskijat-ja-sijoittajat/ifrs/esitykset/vastuullisuusraportoinnin-kehityssuuntia-webinaari-27.11.2020.pdf>. 10.04.2024.
- Global Compact Network Finland. 2024. Kymmenen periaatetta. <https://www.globalcompact.fi/kymmenen-periaatetta>. 13.04.2024.
- Hyrskel, A., Lönnroth, M., Savilaakso, A. & Sievänen, R. 2020. Vastuullinen sijoittaja. Helsinki: Helsingin Kauppakamari Oy. 29.04.2024.
- InderesTV. 2023. Youtube-video. Wärtsilä sijoituskohteena pörssi-sijoittajan viikko 15.9.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=KjcaK2SuFn8&t=493s>. 13.05.2024.
- InderesTV. 2024. Youtube-video. Outokumpu Q4'23: Hyvissä asemissa syklin kääntymiseen. <https://www.youtube.com/watch?v=I2i8Mmkl2dA>. 21.05.2024.
- International Labour Organization. 2024. Mission and impact of the ILO. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>. 01.04.2024.
- Joutsenvirta, M., Halme, M., Jalas, M. & Mäkinen, J. 2011. Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 28.05.2024.

- Kangas, H. 2023. Eurooppalainen kestävyysraportointi ja ESRS 2 standardi: Opas kestävyysraportointivelvollisille yrityksille. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023110928928>. 08.05.2024.
- Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. 2020. Yritysvastuu 2.0 – Johtamisen uusi normaali. Helsinki: Helsingin kauppakamari / Helsingin Kamari Oy. 28.03.2024.
- Kurittu, K. & Rankinen, L. 2023. Menesty kestävästi! : Vastuullisuus johdon ja hallituksen agendalla. Helsinki: Alma Talent Oy. Karelia Finna. 15.03.2024.
- Kurittu, K. 2021. Sijoita rahasi vastuullisesti. Helsinki: Alma Talent Oy. 04.05.2024.
- Laakso, K. & Dietrich, J. 2024. Dokumenttianalyysi. <https://www.kokonat.fi/menetelmat/dokumenttianalyysi/>. 15.05.2024.
- Liljeström, M. 2023. Vastuullisuus CSRD - EU:n uusi direktiivi kestävyysraportointiin. EcoOnline. <https://urly.fi/3xqr>. 25.05.2024.
- Niskala, M. & Palmuaro, S. 2023. Uudet kestävyysraportointivaatimukset Mitä ne tarkoittavat käytännössä? Helsinki: Alma Talent Oy. 28.03.2024.
- Niskala, M., Pajunen, T. & Tarna-Mani, K. 2013. Yritysvastuu Raportointi- ja laskentaperiaatteet. Helsinki: KHT-Media Oy. 27.04.2024.
- Peill, E. 2022. Direktiivi muiden kuin taloudellisten tietojen raportoinnista. ST-Akatemia. <https://esgpalvelu.fi/direktiivi-muiden-kuin-taloudellisten-tietojen-raportoinnista-nfrd/.09.04.2024>.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>. 07.05.2024.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 15.05.2024.
- Silvola, H., Peill, E., Aspholm, I. & Kaisanlahti, T. 2024. ESG Kestävyysraportointi Yritysjohdon vastuu ja mahdollisuus. Helsinki: Suomen Tilintarkastajat ry. 29.04.2024.
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures. 2024. About. <https://www.fsb-tcfd.org/about/>. 10.04.2024.
- Tienari, J. & Meriläinen, S. 2021. Johtaminen ja globaali talous. Helsinki: Alma Talent Oy. Karelia Finna. 06.04.2024.
- Toiskallio, T. 2024. WWF. Suomen ylikulutuspäivä on tänään – suomalaiset yksi maailman eniten kuluttavista kansoista. <https://wwf.fi/uutiset/2024/04/suomen-ylikulutuspaiava-on-tanaan-suomalaiset-yksi-maailman-eniten-kuluttavista-kansoista/>. 22.05.2024.
- Trustmary. 2024. NPS toimialoittain – keskimääräinen NPS eri toimialoilla <https://trustmary.com/fi/nps-net-promoter-score/nps-toimialoittain/>. 22.05.2024.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). 16.05.2024.

- Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Opas OECD:n toimintaohjeisiin yrityksille. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80005/TEM\\_opaat\\_1\\_2017\\_Opas\\_OECDn\\_toimintaohjeisiin\\_monikansallisille\\_yrityksille.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80005/TEM_opaat_1_2017_Opas_OECDn_toimintaohjeisiin_monikansallisille_yrityksille.pdf?sequence=1). 05.04.2024.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024a. Yhteiskuntavastuun ohjeet ja periaatteet. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>. 05.04.2024.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024b. Monikansallisten yritysten toimintaohjeiden yksittäistapausten käsittely. <https://tem.fi/oecd-n-monikansallisten-yritysten-toimintaohjeiden-yksittaistapausten-kasittely>. 05.04.2024.
- Ulkoministeriö. 2024. Agenda2030 Kestävän kehityksen tavoitteet. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>. 04.04.2024.
- Vahtera, V. & Rantasaari, K. 2023. Yritys, kirjanpito, kestävyys Juhlajulkaisu Jukka Mähönen. Helsinki: Alma Talent Oy. 04.05.2024.
- Valtioneuvoston kanslia. 2024. Kestävän kehityksen globaalitoimintaohjelma agenda2030. <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>. 28.03.2024.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. 07.05.2024.
- Wärtsilä 2021. Vuosikertomus 2021. [https://wartsila.prod.siternity.fi/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/vuosikertomus-2021.pdf?sfvrsn=3d7e5143\\_3](https://wartsila.prod.siternity.fi/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/vuosikertomus-2021.pdf?sfvrsn=3d7e5143_3). 17.05.2024.
- Wärtsilä 2022. Vuosikertomus 2022. [https://wartsila.prod.siternity.fi/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/w%C3%A4rtsil%C3%A4-vuosikertomus-2022.pdf?sfvrsn=e9443b43\\_2](https://wartsila.prod.siternity.fi/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/w%C3%A4rtsil%C3%A4-vuosikertomus-2022.pdf?sfvrsn=e9443b43_2). 17.05.2024.
- Wärtsilä Corporation. 2011. Youtube-video. Wärtsilän tarina | Wärtsilä. <https://www.youtube.com/watch?v=HdJpDKxelGI>. 27.05.2024.
- Wärtsilä. 2023. Wärtsilä vuosikertomus 2023. [https://www.wartsila.com/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/w%C3%A4rtsil%C3%A4-vuosikertomus-2023.pdf?sfvrsn=6d481943\\_1](https://www.wartsila.com/docs/default-source/investors/investors-fi/taloudellinen-aineisto/vuosikertomukset/w%C3%A4rtsil%C3%A4-vuosikertomus-2023.pdf?sfvrsn=6d481943_1). 29.04.2024.
- Wärtsilä. 2024a. Tämä on Wärtsilä. <https://www.wartsila.com/fi/wartsila>. 25.04.2024.
- Wärtsilä. 2024b. Kestävä kehitys. <https://www.wartsila.com/fi/kestava-kehitys>. 26.04.2024.
- Wärtsilä. 2024c. Wärtsilä sijoituskohteena. <https://www.wartsila.com/fi/sijoittajat/wartsila-sijoituskohteena>. 26.04.2024.
- Ympäristöministeriö. 2023. Mitä on kestävä kehitys? <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>. 30.03.2024.

## Aihekohtaiset standardit S1-S4

Aihekohtainen standardi		
Aihekohtaisten ESRS-standardien kattamat kestävyysseikat		
Aihe	Osa-aihe	Osaosa-aihe
S1 Oma työvoima	Työolot	Työllisyysturva Työaika Riittävä palkka Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu Yhdistymisvapaus, yritysneuvostojen olemassaolo sekä työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet Työehtosopimusneuvottelut, mukaan lukien työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus Työ- ja yksityiselämän tasapaino Terveys ja turvallisuus
	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä Koulutus ja taitojen kehittäminen Vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden työllistäminen ja inklusio Toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi Moninaisuus
	Muut työhön liittyvät oikeudet	Lapsityövoima Pakkotyö Asianmukaiset asuinolot Yksityisyys

Liite 1. Aihekohtaiset standardit. (Mukaillen Euroopan komissio 2023, 25–26.)

Aihekohtainen standardi			Aihekohtaisten ESRS-standardien kattamat kestävyysseikat		
Aihe	Osa-aihe	Osaosa-aihe			
<b>S2</b> <b>Arvoketjun</b> <b>työntekijät</b>	Työolot	Työllisyysturva Työaika Riittävä palkka Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu Yhdistymisvapaus, mukaan lukien yritysneuvostojen olemassaolo Työehtosopimusneuvottelut Työ- ja yksityiselämän tasapaino Terveys ja turvallisuus			
	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä Koulutus ja taitojen kehittäminen Vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden työllistäminen ja inkluusio Toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi Moninaisuus			
	Muut työhön liittyvät oikeudet	Lapsityövoima Pakkotyö Asianmukaiset asuinolot Puhdas vesi ja sanitaatio Yksityisyys			

Liite 1. Aihekohtaiset standardit. (Mukaillen Euroopan komissio 2023, 26.)

Aihekohtainen standardi		
Aihekohtaisten ESRS-standardien kattamat kestävyysseikat		
Aihe	Osa-aihe	Osaosa-aihe
<b>S3</b> Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	Yhteisöjen taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet	Asianmukaiset asuinolot Riittävä ruoka Puhdas vesi ja sanitaatio Maahan liittyvät vaikutukset Turvallisuuteen liittyvät vaikutukset
	Yhteisöjen kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet	Sananvapaus Kokoonumisvapaus Vaikutukset ihmisoikeuksien puolustajiin
	Alkuperäiskansojen oikeudet	Vapaa ja tietoon perustuva ennakkosuostumus Itsemääräämisoikeus Sivistykselliset oikeudet

Liite 1. Aihekohtaiset standardit. (Mukaiillen Euroopan komissio 2023, 26–27.)

Aihekohtainen standardi		
Aihekohtaisten ESRS-standardien kattamat kestävyysseikat		
Aihe	Osa-aihe	Osaosa-aihe
<b>S4</b> Kuluttajat ja Loppukäyttäjät	Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja/tai loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset	Yksityisyys Sananvapaus (Laadukkaiden) tietojen saatavuus
	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus	Terveys ja turvallisuus Henkilönsuoja Lasten suojeleminen
	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien sosiaalinen inklusio	Syrjimättömyys Tuotteiden ja palvelujen saanti Vastuulliset markkinointikäytännöt

Liite 1. Aihekohtaiset standardit. (Mukaiillen Euroopan komissio 2023, 27.)