

SITOWISE GROUP OYJ

Redefining Smartness in Cities – Sitowisen vuosikertomus ja vastuullisuusraportti 2022



SITOWISE

Sitowise on pohjoismainen rakennetun ympäristön asiantuntija- ja digitalo. Suunnittelu- ja konsultointiosaamisemme mahdollistaa vastuullisemman ja älykkäämmän kaupunkikehityksen sekä sujuvamman liikkumisen. Sitowise tarjoaa kiinteistöihin, rakennuksiin, infrastruktuuriin ja digitaalisiin ratkaisuihin liittyviä palveluita sekä Suomessa että Ruotsissa. Globaalit megatrendit tuovat mukanaan valtavia muutoksia, jotka vaativat rakennetun ympäristön älykkyyden uudelleenmäärittämistä – tähän viittaa visiomme *Redefining Smartness in Cities*. Konsernin vuoden 2022 liikevaihto oli 204 miljoonaa euroa ja yhtiö työllistää yli 2 200 asiantuntijaa. Pääkonttori sijaitsee Espoossa. Sitowise Group Oyj on listattu Nasdaq Helsingin pörssilistalla kaupankäytintunnuksella SITOWS.

www.sitowise.com

Sitowise Group Oyj Vuosikertomus ja vastuullisuusraportti 2022

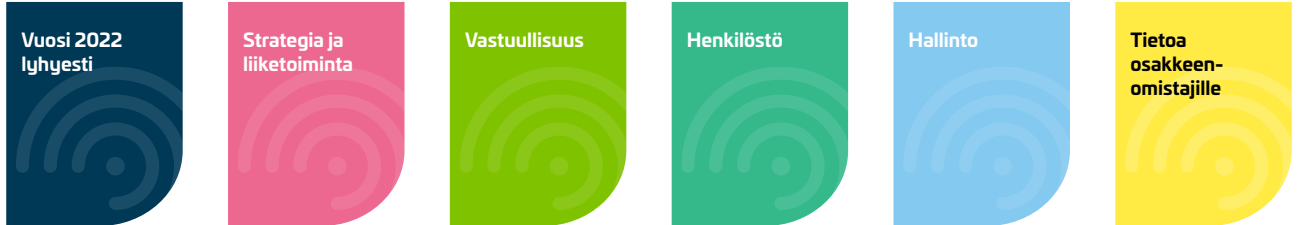
Toimitus

Minttu Vilander
Hanna Masala
Taija Lehtola
Maisa Raade
Mari Reponen
Charlotta Nummelin
Iida Suominen
Reija Vahera
Kirsi Lamminen
Elisa Rusama
Lauri Sinelampi
Sonja Gustafsson
Essi Lahti

Ulkoasu

Minna Hakola

Sisällys



Vuosi 2022 lyhyesti	5
Toimitusjohtajalta	6
Nostaja vuodesta	8
Liiketoimintoja ja osaamista vahvistettiin yritysoistoilla	9
Keskeiset tunnusluvut 2022	10
Strategia ja liiketoiminta	13
Uusi strategia 2025: Redefining Smartness in Cities	16
Palveluita maan alta taivaalle.....	22
Liiketoiminta-alue: Talo.....	22
Liiketoiminta-alue: Infra	26
Liiketoiminta-alue: Digitaaliset ratkaisut	30
Liiketoiminta-alue: Ruotsi	34
Vastuullisuus	39
Vastuullisuus toiminnan ytimessä	40
Vastuullisuustyö tiivistyy neljään päätavoitteeseen	41
Tavoite: Sitowise vaikuttaa aktiivisesti alansa kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi	42
Tavoite: Sitowise tähtää kestävään taloudelliseen kasvuun	44
Tavoite: Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö	46
Tavoite: Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025	48
Tavoitteet pohjaavat alan erityispiirteisiin ja sidosryhmien näkemyksiin	52
Toimialaa kehitetään yhteistyöllä	55
Henkilöstö	61
Sitowiseläiset – ainutlaatuisia ihmisiä, yhdessä merkityksellisiä	62
Sitowiseläiset lukuina	63
Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia	66
Hallinto	75
Panostusta IT-järjestelmiin ja tietoturvaan	76
Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle	78
Riskienhallinta on integroitu johtamiseen	81
Sitowisen hallituksen ja johtoryhmän jäsenet	82
Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet	88
Tietoa osakkeenomistajille	101



Vuosi 2022 lyhyesti

Toimitusjohtajalta	6
Nostoja vuodesta	8
Liiketoimintoja ja osaamista vahvistettiin yritysostoilla	9
Keskeiset tunnusluvut 2022	10

TOIMITUSJOHTAJALTA

Redefining Smartness in Cities,

näin määriteltiin Sitowisen visio osana uutta, vuoteen 2025 ulottuvaa strategiaamme. Kun ajattelemme tulevaisuutta, näemme kasvavan tarpeen määritellä älykkyys uudelleen. Meidän on ymmärrettävä maailmanlaajuiset yhteiskuntia ravistelevat muutokset – kuten ilmastonmuutos, kaupungistuminen, kasvava korjausvelka, digitalisaatio, luonnon monimuotoisuuden väheneminen ja huutava tarve kiertotalouden ratkaisuille.

Koska aiheet ovat valtavia, muutokset vaativat mukaansa koko rakentamisen arvoketjun. Haluamme lisätä yhteistä ymmärrystä ja käydä aktiivista keskustelua koko alalla siitä, millaisia toimintamalleja tarvitsemme kestävämmän tulevaisuuden mahdollistamiseksi.

Avointa keskustelua tulee käydä niin asiakkaiden, henkilöstön, Sitowisen osakkeenomistajien kuin muidenkin yhteistyökumppaneiden kanssa. Jokaisen sidosryhmän näkemyksillä on merkitystä ja näen, että on tärkeää, että Sitowise on aktiivinen dialogin aloittaja.

ODOTTAMATTOMIEN TAPAHTUMIEN VUOSI

Vuoden alussa vallinnut, koronapoikkeusvuosien päättymisen tuoma, toiveikas tunnelma vaihtui nopeasti Venäjän Ukrainaan kohdistaman hyökkäyssodan alkaessa ennakoimattomaan tilanteeseen, jonka vaikutuksia oli hankalaa ennustaa. Näkymien sumuisuuteen vaikuttivat niin kohonneet materiaalikustannukset, haasteet energian saatavuudessa kuin kiihtynyt inflaatio ja markkinan yleinen epävarmuus. Jo ensimmäisinä kuukausina oli selvää, ettei vuodesta tulisi sellainen kuin ajattelimme.

Sitowisen toiminta jatkoi kuitenkin kasvupolulla useiden yrityskauppojen ja orgaanisen kasvun siivittämänä. Vuoden aikana konserniin liittyi lähes 200 uutta asiantuntijaa Suomessa ja Ruot-

sissa yrityskauppojen myötä. Osaaminen vahvistui niin SaaS-liiketoiminnassa, infrasuunnittelussa, korjausrakentamisessa kuin talotekniikassakin.

Asiantuntijaorganisaation keskiössä ovat asiakkaat ja henkilöstö – ja ilokseni voin todeta, että molemmat meillä arvostavat Sitowiseä. Henkilöstön halukkuus suositella Sitowiseä työnantajana kasvoi neljättä vuotta peräkkäin, kun vuonna 2022 tehdyssä henkilöstötutkimuksessa eNPS-luku oli jo 30 (2021: 28).

Asiakastutkimus vahvisti, että Sitowisen asiantuntemusta arvostetaan: 94 % asiakkaista kertoo, että voisi valita Sitowisen uudelleen yhteistyökumppanikseen. Haluan erikseen kiittää asiakkaitamme, jotka ovat luottaneet asiantuntemukseemme.

KATSE TULEVAAN

Suuntasimme vuonna 2022 katseemme vahvasti tulevaan – toki samalla muuttuvaan markkinatilanteeseen reagoiden. Olemme kesästä 2022 saakka rakentaneet uutta strategiaa, jossa katsotaan tulevaisuuden kasvumahdollisuuksiin.

Osana tätä prosessia sitowiseläiset pohtivat yrityksemme ole-massaolon tarkoitusta. Tässä keskustelussa asiantuntijuus nousi kiistatta keskiöön. Kiteytimme olemisen merkityksen, strategiakie-lessä purpose, muotoon Empowering passionate experts to solve complex challenges. Tämä tarkoittaa, että Sitowisen ydintehtävä on mahdollistaa se, että työhönsä intohimoisesti suhtautuvilla asiantuntijoilla on parhaat edellytykset ratkaista asiakkaan, ja sitä kautta koko yhteiskunnan, haasteita. Kestävä tulevaisuus vaatii asiantuntemusta enemmän kuin koskaan ennen – ja me olemme valmiita vastaamaan tähän tarpeeseen.

Sitowisen strategia 2025 rakentuu kolmelle pilarille, jotka ovat yrityksen menestyksen kannalta keskeisiä:

Innovatiivisin. Suuret muutokset vaativat uudenlaista ajattelua ja uudenlaisia palveluja. Asiakaslähtöinen, uutta liiketoimintaa luova innovaatiokulttuuri on merkittävä mahdollisuus. The Smart City Lab vetää Sitowisen innovaatiotoiminnan yhteen, luoden innovaatiokulttuuria, joka kannustaa ajattelemaan luovasti arjessa ja kehittämään siten asiakkaita kiinnostavia palveluja ja liiketoi-mintaa.

Vastuullisin. Vastuullisuus oli edellisenkin strategian keskiössä. Vastuullisuus koostuu kolmesta osasta: nykyisen liiketoiminnan vastuullisuusvaikutusten tunnistamisesta ja kehittämisestä, vastuullisuuteen liittyvän uuden liiketoiminnan luomisesta sekä yrityksen oman toiminnan vastuullisuuteen panostamisesta.

Tehokkain. Asiantuntijatyössä tärkeää on saada keskittyä projek-teihin ja asiakastyöhön. Se vaatii ympärilleen toimivia prosesseja ja järjestelmiä, joissa työhön liittyvät rutiinit tehdään mahdolli-simman sujuvasti ja asiantuntija voi keskittyä olennaiseen. Sito-wisessä tähän on kehitetty *Voima-alusta*, jonka avulla tehokkuus nostetaan uudelle tasolle.

Tulevina vuosina meidän täytyy ymmärtää valtavat yhteiskun-nalliset muutokset ja niiden vaikutus asiantuntijuteemme. Esimerkiksi digitalisaation mahdollisuuksista tulee innostua, mutta samalla myös huomata kuinka se muuttaa asiantuntemusta ja osaamista. Vastuullisuus yhdessä digitalisaation kanssa ravistelee ja muuttaa koko alaa, mutta myös koko yhteiskuntaa. Sitowisen tulee olla valmiina muutokseen – valmis määrittelemään fiksut toimintatavat uudelleen – tähän viittaa myös otsikkoon nostettu visiomme *”Redefining Smartness in Cities”*.



Tulevaisuuden haasteet edellyttävät yhteistyössä asiakkaiden kanssa luotuja innovatiivisia ratkaisuja, kestävää ajattelutapaa kaikessa tekemisessämme sekä kykyä keskittyä olennaiseen.

Kun koko alaa ja yhteiskuntaa ravistellaan, muutokset on tehtävä ja fiksut toimintatavat on luotava yhdessä.

Kukaan ei tee tätä yksin.

Toimitusjohtaja Heikki Haasmaa

Nostoja vuodesta



TAMMIKUU:

Sitowise ostaa ruotsalaisen infrasuunnittelutoimisto Mavacon AB:n sekä viimeistee kaupan VRT Finland Oy:n 3D-kuntotutkimuksiin keskittyvästä liiketoiminnasta

TAMMIKUU:

Työ uuden vastuullisuusohjelman toteuttamiseksi alkaa

HUHTIKUU:

Sitowise-brändi lanseerataan Ruotsin markkinoilla

ELOKUU:

Sitowiseläisten kokemuksia monimuotoisuuden toteutumisesta työyhteisössä selvitetään laajalla kyselyllä, jonka pohjalta määritellään tulevat kehitysaskleet

LOKAKUU:

The Smart City Labin ensimmäisen innovaatio-kilpailun voittajajoukko jalostuu palveluksi ja tulee myydyksi asiakkaalle

LOKAKUU:

Talousjohtaja Hanna Masala aloittaa tehtävässään

Q1

Q2

Q3

Q4

TOUKOKUU:

Toimitusjohtaja Heikki Haasmaa aloittaa tehtävässään

KESÄKUU:

Suomessa konserniin liittyy metsä- ja luonnonvara-alan SaaS-ratkaisuihin keskittynyt IT-osaaja Bitcomp Oy ja korjausrakentamiseen erikoistunut Rakennuttajakaari Oy sekä Ruotsissa sähkösuunnittelutoimisto E60 Elkonsult AB

ELOKUU:

Henkilöstöjohtaja Taina Lehtola aloittaa tehtävässään

LOKAKUU:

Ruotsissa Byggnadstekniska byrån (BTB) ja Technology for Infrastructure Projects (TFIP) integroituivat yhdeksi yhtiöksi; Sitowisen tytäryhtiö Sitowise Sverige AB:ksi

JOULUKUU:

Tietoturvan hallintajärjestelmälle myönnetään toimialalla harvinainen ISO27001-sertifikaatti

LOKAKUU:

Sitowisen rakennus- ja infrastruktuuriosaaminen vahvistuu ruotsalaisen Convian ostamisella



Liiketoimintoja ja osaamista vahvistettiin yritysostoilla

KESÄKUU:

Rakennuttajakaari Oy on korjausrakentamiseen erikoistunut 45 henkilön asiantuntijaorganisaatio. Yhdessä Sitowise ja Rakennuttajakaari muodostavat Suomen suurimman korjausrakentamisen asiantuntijaorganisaation.

Talo

Infra

KESÄKUU:

Bitcomp Oy tarjoaa digitaalisia ratkaisuja metsäomaisuuden hallintaan ja metsien kestävään hyödyntämiseen, luonnon monimuotoisuuden ylläpitämiseen sekä ilmatoriskien torjuntaan. Yrityksen järjestelmissä ja analyysipalveluissa hyödynnetään automaatiota, tekoälyä ja monipuolisia datalähteitä kuten satelliittidataa, avointa paikkatietoa ja metsä- ja luontotietoa. Bitcompissa on lähes 80 työntekijää.

Digitaaliset ratkaisut

Ruotsi

TAMMIKUU:

VRT Finland Oy on 2010 Jyväskylässä perustettu teknologiayhtiö. Sitowise osti VRT Finlandin liiketoiminnasta osan, joka kattaa 3D-rakennetarkastukset sekä 3D-datan käsittelyn ja hyödyntämisen veden ala- ja yläpuolisten rakenteiden kuntotutkimuksiin. Liiketoimintakaupan myötä VRT:n yhdeksän asiantuntijaa siirtyi osaksi Sitowiseä. Yrityskaupasta uutisoitiin jo vuoden 2021 lopulla, mutta se viimeisteltiin tammikuussa 2022.

TAMMIKUU:

Mavacon AB on vuonna 2015 perustettu 13 työntekijän yritys, jonka ydinosamista ovat konsultointi, tekniset selvitykset sekä suunnittelupalvelut tie-, maa-, vesi-, viemäri- ja hulevesiprojekteihin. Yrityksen asiakkaita ovat kunnat, kuntayhtiöt ja yksityiset toimijat.

KESÄKUU:

E60 Elkonsult AB on vuonna 1997 Norrtäljessä Ruotsissa perustettu sähkösuunnittelun asiantuntijaorganisaatio, joka työllistää 10 henkilöä. Yrityksen ydinosamista ovat suunnittelu- ja konsultointi sekä tutkimus- ja tarkastuspalvelut.

LOKAKUU:

Convia koostuu kahdesta tukholmalaisesta yrityksestä, vuonna 2016 perustetusta Convia Ingenjörbyrå AB:sta sekä vuonna 2020 perustetusta Convia Infrastructure AB:sta. Yritykset tarjoavat rakennuskonsulttipalveluita keskittyen rakennuksiin, teollisuuteen, siltoihin ja tunneleihin. Ne työllistävät 23 henkilöä.

Keskeiset tunnusluvut 2022



LIKEVAIHTO

204,4 miljoonaa euroa



LIKEVAIHDON VUOSIKASVU

14 %



OIKAISTU EBITA -MARGINAALI

10 %



TILAUSKANTA

181 miljoonaa euroa



OSINKOEHDOTUS

0,10 euroa per osake



HUIPPUOSAAJIA

yli 2 200



"SUOSITTELISTIN SITOWISEÄ
TYÖNANTAJANA" -TULOS

Todella hyvä, eNPS* 30



SUOMESSA ALOITETUISSA
PROJEKTEISSA

**86 % käytettiin
vastuullisuustyökalua**



OSAKKEENOMISTAJIA

yli 6 000



~50 % henkilöstöstä

OSAKKEENOMISTAJIA



6

YRITYSKAUPPAA

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

Liikevaihto kasvoi yli tavoitetason

// Nyt kun vuoden 2022 numerot on saatu pakettiin, voidaan katsoa hyvillä mielin kohti tulevaa. Vuosi 2022 oli – jälleen kerran – monella tavalla poikkeuksellinen ja sisälsi uudenlaisia epävarmuuksia. Nämä huomioiden voimme olla ylpeitä Sitowisen liikevaihdon kasvusta ja myös kohtuullisen tyytyväisiä vuoden kannattavuustasoon. Tavoitteleimme vuosittain 10 prosentin liikevaihdon kasvua yritysostot sisältäen ja toteutunut 14 prosentin kasvu oli tätä selvästi parempi. Pyrkimyksenämme on olla alan kannattavin toimija ja pitää oikaistuun EBITAan sidottu pitkän aikavälin kannattavuustavoitteemme vähintään kahdes-satoista prosentissa. Tähän emme yltäneet vuonna 2022, kun markkinan epävarmuus ja tavallista korkeampi sairaspöissaolojen taso olivat merkittävässä roolissa kannattavuutta painaen.

Vuoden 2023 osalta odotamme liikevaihdon edelleen kasvavan ja kannattavuutemme olevan suunnilleen vuoden 2022 tasolla oikaistulla EBITA-marginaalilla (%) mitattuna. Panostuksemme kannattavuuteen jatkuvat muun muassa hinnoittelun, kustannus-tietoisuuden ja hyvän laskutusasteen kautta.

Kasvu ja kannattavuus antavat meille mahdollisuuden kehittää tekemistämme jatkossakin asiakkaidemme parhaaksi. Ne luovat myös henkilöstölle tilaisuuksia uuden oppimiseen ja mielenkiin-toisissa kehityshankkeissa mukaan olemiseen. Myös Sitowisen yli 6 000 omistajaa seuraavat yhtiön kehitystä mielenkiinnolla ja odottavat kasvutarinamme seuraavia vaiheita.

Hanna Masala, talousjohtaja

Kasvu ja kannattavuus antavat meille mahdollisuuden kehittää tekemistämme jatkossakin asiakkaidemme parhaaksi.



PITKÄN AIKAVÄLIN TALOUDELLISET TAVOITTEET

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

- **Kasvu:** Vuotuinen liikevaihdon kasvu yli 10 % yritysostot mukaan lukien.
v. 2022: +14 %
 (2021: 12 %)
- **Kannattavuus:** Oikaistu EBITA -marginaali vähintään 12 %.
v. 2022: 10,0 %
 (2021: 11,8 %)
- **Velkaantuminen:** Nettovelan suhde oikaistuun käyttökatteeseen enintään 2,5-kertainen, paitsi väliaikaisesti yritysostojen yhteydessä.
v. 2022: 2,6-kertainen
 (2021: 1,4x)
- **Osinkopolitiikka:** Sitowise pyrkii jakamaan osinkona 30–50 % nettotuloksestaan.
v. 2022: osinkoesitys vastaa 45 % osingonjakosuhdetta
 (2021: 45 %)

Venäjän hyökkäyssotaan reagoitiin uusilla linjauksilla

Sitowise linjasi maaliskuussa 2022 periaatteensa koskien Venäjän aloittamaa sotaa Ukrainassa. Sitowise päätti, että se ei aloita uusia projekteja venäläisomisteisten tahojen kanssa. Samalla käytiin läpi käynnissä olevat sopimukset ja projektit, joissa asiakkaana on suoraan tai välillisesti venäläisomisteinen taho, keskeyttääkseen nämä projektit. Konsernilla ei ollut maaliskuussa aktiivisia projekteja Venäjällä, sen liittolaisalueilla eikä myöskään tytäryrityksiä, toimipisteitä tai työntekijöitä näillä alueilla.

Sitowise selvitti lisäksi alihankintakumppaneidensa tilanteen ja keskeytti yhteistyön venäläisomisteisten kumppaneiden kanssa. Näin toimitaan myös jatkossa sellaisissa maissa toimivien alihankkijoiden kanssa, jotka toimivat Venäjän kumppanina sodassa.

Linjausten yhteydessä korostettiin, että minkäänlainen rasismi tai syrjintä ei ole hyväksyttävää. Sitowisen toimenpiteet kohdistuvat yrityksiin, eivät yksilöihin.



Strategia ja liiketoiminta

Uusi strategia 2025: Redefining Smartness in Cities	16
Palveluita maan alta taivaalle	22
Liiketoiminta-alue: Talo	22
Liiketoiminta-alue: Infra	26
Liiketoiminta-alue: Digitaaliset ratkaisut	30
Liiketoiminta-alue: Ruotsi	34

Sitowise strategy 2025

**We understand
our clients**



**We work as
one team**



**We trust
each other**



**We are
open**



**We are
brave**



OUR PURPOSE ›

Empowering
passionate experts
to solve complex
challenges.

OUR VISION ›
Redefining
smartness
in cities



**The most
innovative**



**The most
sustainable**



**The most
efficient**

WE WILL FOCUS ON ›

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

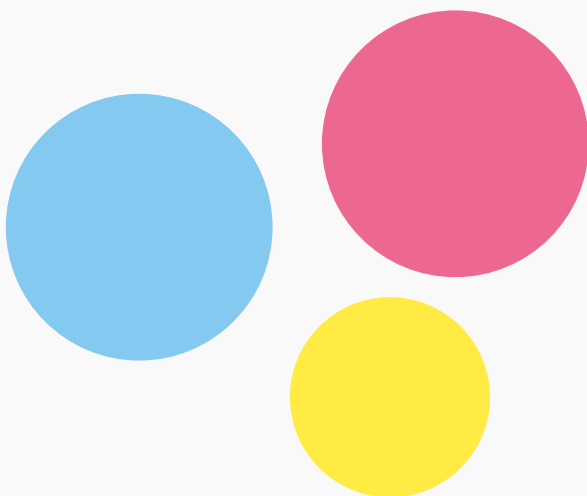
Uusi strategia 2025:

Redefining Smartness in Cities

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

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

Suuret muutokset vaativat näkemyksellisyyttä sekä uskallusta ajatella uudella tavalla.



STRATEGISET PILARIT

Jotta älykkyys kaupungeissa voidaan määritellä uudelleen, tarvitaan kolme peruspilaria, joiden päälle rakentaa:



Innovatiivisin. Suuret muutokset vaativat aivan uudenlaista ajattelua ja uudenlaisia palveluja. Asiakaslähtöinen, uutta liiketoimintaa luova ja yhteiskuntaa muuttava innovaatiokulttuuri on merkittävä mahdollisuus. Sitowise on nimennyt innovaatiokulttuurinsa The Smart City Labiksi. Se on alusta, joka vetää Sitowisen innovaatiotoiminnan yhteen ja mahdollistaa luovan, asiakastarpeita palvelevan ja uutta liiketoimintaa luovan kulttuurin.



Vastuullisin. Vastuullisuus on Sitowisen liiketoiminnan ytimessä. Sitä kehitetään kolmesta näkökulmasta:

- nykyisen liiketoiminnan vastuullisuusvaikutusten tunnistaminen ja kehittäminen. Sitowise on luonut oman, projekteissa käytetyn vastuullisuusustyökalun sekä vastuullisuuden sisäistä kehittämistä että asiakasprojekteja varten.
- uuden liiketoiminnan luominen, kun asiakkaat tarvitsevat aivan uudenlaisia palveluja ymmärtääkseen omia vastuullisuusvaikutuksiaan tai esimerkiksi ilmastonmuutoksen vaikutuksia heidän toimintaansa.
- oman toiminnan vastuullisuuteen panostamisesta vuoteen 2025 ulottuvan vastuullisuusohjelman mukaisesti. Tavoitteina ovat hiilineutraalius, yhdenvertaisuus, ajatusjohtajuus ja kestävä liiketoiminta.



Tehokkain. Asiantuntijatyössä tärkeää on saada keskittyä projekteihin ja asiakastyöhön. Se vaatii ympärilleen toimivia prosesseja, jotka tehostavat työskentelyä. Tätä varten Sitowise on kehittänyt Voima-alustan, jonka avulla ohjataan tehokkuutta uudelle tasolle.

PURPOSE:

Empowering passionate experts to solve complex challenges

Sitowisen tehtävänä on mahdollistaa asiantuntijoilleen onnistumiseen joka päivä. Yrityksen ytimessä ovat asiantuntijat ja heidän kykynsä luoda ratkaisuja monimutkaisiin haasteisiin. Asiakkaiden tarpeet ja ajattelun monipuolisuus ovat lähtökohtia, etsittäessä ratkaisuja kestävän tulevaisuuden haasteisiin. Yhteiskunnan kunnianhimoiset ilmasto- ja luonnonmonimuotoisuustavoitteet luovat kasvavan tarpeen ennakkoluulottomille ratkaisuille, joita ohjaavat digitaalisuus ja datapohjainen päätöksenteko.

ARVOT:

Asiakasymmärrys, luottamus, yksi tiimi, avoimuus ja rohkeus

Arvot ohjaavat jokapäiväistä työtä, ne mahdollistavat yhteisen tavan toimia. Ne luovat pohjan, jonka päälle yrityskulttuuri rakentuu. Kaikkien sitowiseläisten tulee tuntea ja jakaa yhteiset arvot ja elää ne todeksi päivittäin. Sitowisen arvot ovat: toimiminen yhtenä joukkueena, jossa luotetaan toisiin ja ollaan avoimia. Rohkeutta ajatella uudella tavalla, kehittyä ja myös haastaa itseä, tiimiä ja asiakkaita tarpeen tullen. Kaiken keskellä asiakas, jonka tarpeiden ymmärtäminen on kaiken tekemisen tärkein lähtökohta.



RAKENNETUN YMPÄRISTÖN MEGATRENDIT VAUHDITTAVAT INNOVOINTIIN JA VASTUULLISUUTEEN

Megatrendit vaikuttavat myös rakennetun ympäristön tulevaisuuteen. Sitowiselle monet niistä ovat liiketoiminnan vauhdittajia. Sitowisessä etsitään aktiivisesti uusia vastuullisia ratkaisuja yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeisiin, joilla taklataan yhdessä tulevaisuuden isoja haasteita.

Kaupungistuminen lisää kaupunkien valtaa ja vastuuta

Arvioiden mukaan maailmassa on vuoteen 2030 mennessä 43 yli kymmenen miljoonan asukkaan kaupunkia ja vuonna 2050 noin 70 % maailman ihmisistä asuu kaupungeissa. Kaupunkien valta ja vastuu kestävästä tulevaisuudesta kasvaa jatkuvasti.



Sitowisen palveluita haasteen ratkaisemiseen:

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

Kestävälle kehitykselle ei ole vaihtoehtoja

Ilmastonmuutos, luonnon monimuotoisuuden köyhtyminen, ylikulutus ja jätteiden määrän kasvu ovat haasteita, joita ratkaistaan yhä useammin urbaaneilla alueilla ja teollisuudessa. Lisäksi kasvavissa kaupungeissa kohdataan yhä yleisemmin sosiaalisen kestävyden haasteita kuten eriarvoistumista ja osattomuutta.



Sitowisen palveluita haasteen ratkaisemiseen:

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

Teknologian kehitys määrää muutoksen vauhdin

Teknologia kehittyy nopeammin kuin koskaan ja tarjoaa rajattomia mahdollisuuksia, mutta samalla rakennusalan digitalisaatio on auttamatta muiden alojen kehitystä jäljessä. Rakennettu ympäristö tuottaa isoja datamassoja, joiden hyödyntäminen on vielä vajavaista.



Sitowisen palveluita haasteen ratkaisemiseen:

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

Korjausvelka kasvaa

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



Sitowisen palveluita haasteen ratkaisemiseen:

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

Kaupungit monimuotoistuvat

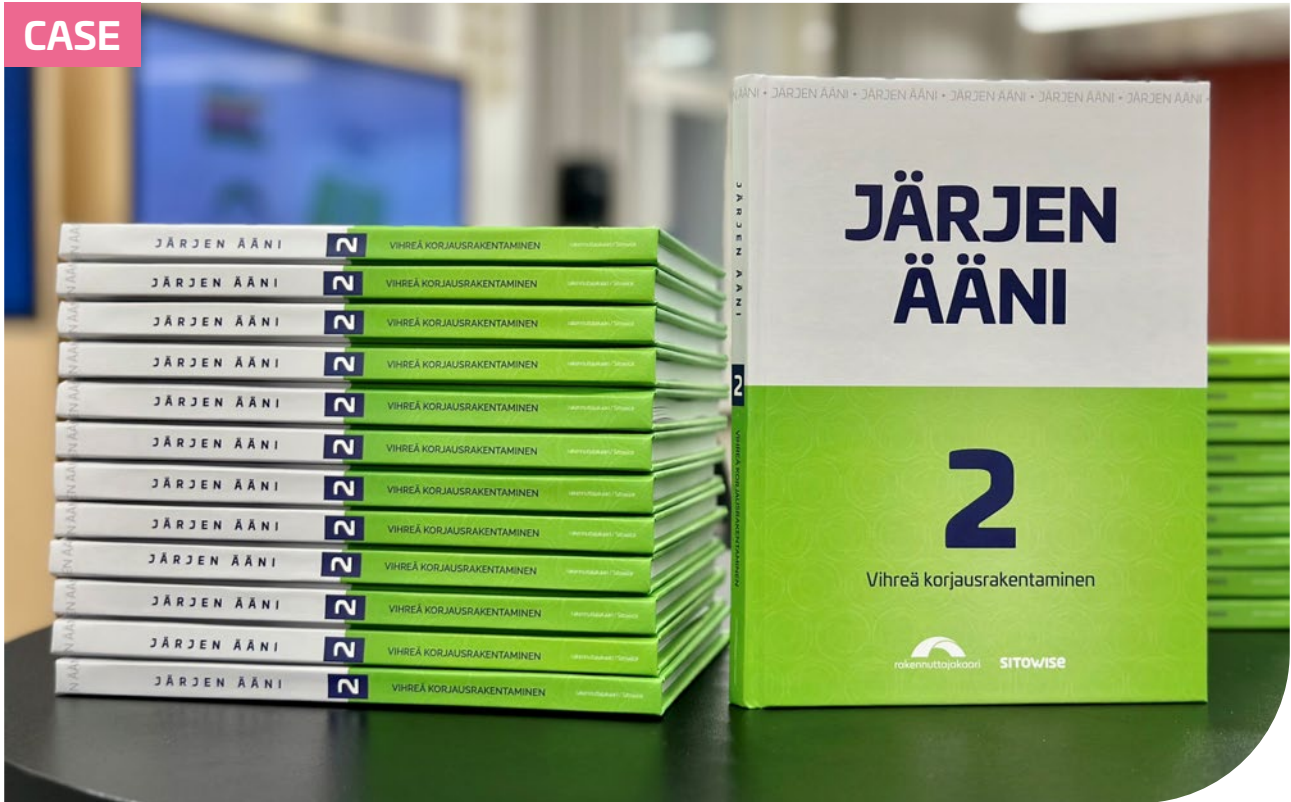
Tulevaisuuden kaupungit ja niiden palvelut suunnitellaan huomattavasti monimuotoisemmalle väestölle kuin nykyisin. Asumisen, työnteon ja liikenteen on palveltava yhä vaihtelevampia tarpeita. Samaan aikaan kuluttajien arvojen ja asenteiden muutos voi tapahtua nopeastikin. Esimerkiksi kestävien ja ilmastoystävällisten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



Sitowisen palveluita haasteen ratkaisemiseen:

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

CASE



Järjen ääntä korjausrakentamiseen

Sitowise julkaisi kaikille kiinteistön omistajille tarkoitetun vihreään korjausrakentamiseen johdattelevan Järjen ääni -oppaan marraskuussa 2022. Oppaassa käsitellään vihreää korjausrakentamisesta monipuolisesti niin arkkitehtuurin, rakenne- ja talotekniikan kuin rahoituslaitoksen näkökulmastakin. Opas julkaistiin The Smart City Morning Talks -tapahtumassa, jossa avattiin näkökulmia korjausrakentamiseen ja nostettiin keskusteluun korjausrakentamisen tärkeyttä ylipäätään.

Vihreä korjausrakentaminen on meidän ja tulevien sukupolvien suuri globaali haaste.

– Paljon puhutaan autoista ja lentoliikenteen päästöistä, mitkä ovat toki myös erittäin tärkeitä. Teslan valmistaman sähköauton jälkeen alettiin puhua enem-

män sähköautojen merkityksestä, mutta yllättävän vähän puhutaan kiinteistöistä. Ehkä autoilevana kansana tarvitsemme sähköauton aloittamaan tämän keskustelun, Sitowisen tytäryhtiö Rakennuttaja-kaaren Tuomas Pakka naurahtaa.

Suomessa rakennuskanta kuluttaa 40 % kaikesta energiasta ja hiilidioksidipäästöistä kolmasosa syntyy kiinteistöjen päästöistä, siihen nähden keskustelu on vielä pientä. Järjen ääni -oppaan kautta tätä keskustelua halutaan herätellä.

– Määräysten ja säädösten vuoksi uudisrakentamisessa energiatehokkuutta on hienosti parannettu 2010-luvulta alkaen. Korjausrakentamisen puolella energiatehokkuuden parantamisen potentiaali on suurin, Sitowisen talotekniikkayksikön Marko Tulamo lisää.

Jo pienillä korjauksilla saadaan aikaan iso muutos

Kiinteistöjen ja taloyhtiöiden energiakustannuksen ovat tyypillisesti suurin kuluerä vuosittain. Rakennuksen energiakulutus muodostuu niin, että 70–90 % energiaku-

lutuksesta ja kustannuksista muodostuu lämmityksestä ja 10–30 % tulee sähköenergian kulutuksen puolelta. Energiajärjestelmät ovat keskiössä, kun talotekniikan puolelta mietitään yksittäisiä toimia, joilla energiatehokkuutta ja päästöjä voidaan pienentää.

– Toinen merkittävä asia on hukkaenergioiden hallinta. Esimerkiksi poistoilman talteenottojärjestelmät. Nämä ovat monissa kiinteistöissä järkeviä investointeja, Tulamo sanoo.

Monella taloyhtiöllä voi olla talous tiukassa, mutta myös yksinkertaisilla ja edullisilla remonteilla pystytään energiatehokkuutta parantamaan.

– Esimerkiksi kiinteistöjen järkevempi käyttö alentamalla lämpötiloja. Suomalaiset ovat tottuneet vähän turhankin lämpimiin sisätiloihin. Remonttiasioista puhuen, ikkunoiden tiivistämisellä voidaan lisätä mukavuutta ja ihan pienentää kustannuksia.

Järjen ääni -opas on ladattavissa:

► [Lataa opas](#)

ARVONLUONTI SITOWISESSÄ 2022: LUOMME KESTÄVIÄ KAUPUNKEJA

Toimintamme mahdollistajat

Henkilöstö

- Yli 2 200 osaavaa sitowiseläistä

Aineeton pääoma

- The Smart City Company -brändi
- Tuotteet ja palvelut
- Digitaalinen tieto
- Asiakkaat ja yhteistyöverkostot

Taloudelliset resurssit

- Oma pääoma 117 M€
- Vieras pääoma 164 M€

Prosessit ja teknologiat

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

Energiankulutus

- Sähkön- ja lämmönkulutus toimipisteissä 6 657 MWh

Liiketoiminta-alueet ja niiden osuus koko Sitowisen liiketoiminnasta

- | | |
|----------|------|
| • Talo | 39 % |
| • Infra | 29 % |
| • Digi | 14 % |
| • Ruotsi | 18 % |

Palvelut

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

Visio ja arvot ohjaavat toimintaamme

VISIO ›
Redefining Smartness in Cities

ARVOT ›
Tuntemme asiakkaamme
Pelaamme yhtenä joukkueena
Luotamme toisiimme
Olemme avoimia
Olemme rohkeita

Lisäarvo ja yhteiskunnalliset vaikutukset

Asiakkaat

- Tuhansia asiakasprojektiä
- Vastuullisuustavoitteiden asettaminen 86 % projekteista vastuullisuustyökalun avulla

Henkilöstö

- Maksetut henkilöstökulut ja henkilöstöön liittyvät kulut 136 M€ sisältäen mm. palkat, koulutuksia ja työterveyspalveluita

Omistajat

- Osingonmaksu 0,10 € per osake, yhteensä 3,5 M€
- n. 50 % henkilöstöstä osakkeenomistajia

Aktiivisuus vastuullisuuskeskustelussa

- The Smart City Talks -tilaisuudet
- Järjen ääni -julkaisut

Tulevaisuuden osaajiin panostaminen

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

Verot ja investoinnit

- Maksetut tuloverot 4,6 M€
- Investointeja 32,5 M€

Päästöt

- Hiilijalanjälki 2 580 t CO₂-ekv
- Tavoite: toiminta hiilineutraalia v. 2025 mennessä

CASE



Kaupungit voivat torjua luontokatoa – 30 prosentin sääntö on hyvä alku

Sitowisen syyskuun The Smart City Talks -tapahtumassa pohdittiin, miten luonnon monimuotoisuus turvataan kaupungistuvassa maailmassa. Luonto kuuluu erottamattomana osana kaupunkien monimuotoisuuteen, ja niin suunnittelijat kuin asukkaatkin voivat edistää kaupunkiluonnon hyvinvointia. Miten kaupunkiympäristöjä tulisi suunnitella, jotta luonnon monimuotoisuus säilyy?

Europarlamentaarikko Sirpa Pietikäinen korosti puheessaan kansainvälisesti tunnetun ekologi Ilkka Hanskin (1953–2016) ehdottamaa luonnonsuojeluun kolmasosan sääntöä, jossa maa-alueista rajataan kolmannes monimuotoisuuden suojelualueiksi. EU:n maa- ja metsäalueita koskevassa biodiversiteettistrategian tavoitteena on sama 30 prosentin suojelutavoite.

– Kaupungit ovat iso mahdollisuus. Niissä tulee ottaa tavoitteeksi tuo ajatus 30 prosentin ekologisesta taskusta. Se tarkoittaa esimerkiksi viherkattoja, viher-

seiniä ja luonto edellä suunniteltuja piha-alueita. Bonuksena sidotaan hiiltä ja luodaan viihtyisämpiä kaupunkiympäristöjä, totesi Pietikäinen.

Luonnon monimuotoisuuden eteen voitaisiin tehdä enemmän

Keskustelua luonnon monimuotoisuudesta jatkoi Ulla Loukkaahuhta, joka johti ennen Sitowiselle siirtymistään Helsingin kaupungilla muun muassa Kruununvuoren rannan uuden asuinalueen rakentamista. Alueen uudet asunnot ja liikenneyhteydet pyritään rakentamaan niin, että vanhoja metsiä säilytetään ja alueen keskellä sijaitsevan kalliolammen ympäristö suojellaan.

– Suunnittelussa on ratkaistava se, miten sovitetaan yhteen luonnonarvot ja virkistyskäytön aiheuttama kulutus, Loukkaahuhta sanoi.

– Luonnon monimuotoisuuden huomioimiseksi tehdään koko ajan enemmän, mutta ei vielä riittävästi. Helpointa on, jos

rakennetaan käytössä oleville alueille, ja hankalinta silloin, jos esimerkiksi yleiskaavassa rakentamista on suunniteltu viheralueille. Näissä tapauksissa arviointia tehdään varmasti aiempaa tarkemmin.

Hankalia rajatapauksia ovat Loukkaanhuhtaan mukaan sellaiset alueet, joilla ei ole virallista suojelustatusta.

– Esimerkiksi kalliota ei voida mitenkään ennallistaa, jos alue otetaan käyttöön. Näkisin, että vaatii paljon perusteluja, että tällaisille alueille voidaan jatkossa mennä. Toinen asia on asukkaiden lähiluonto. Kyseessä voi olla kapea metsävyöhyke, joka ei ole suojeluarvojen kannalta tärkeä, mutta se on asukkaille tärkeä.

Palveluita maan alta taivaalle

LIIKETOIMINTA-ALUE: TALO

Haastavissa hankkeissa monipuoliselle erikoisosaamiselle on tarvetta

Talo-liiketoiminta-alue tarjoaa suunnittelu-, asiantuntija- ja rakennuttamispalveluita muun muassa asunto- ja toimitilakohteisiin sekä terveydenhoidon ja teollisuuden tarpeisiin. Asiantuntijoiden joukossa on merkittävää erikoissuunnitteluosaamista esimerkiksi korkeassa rakentamisessa, akustiikassa ja paloteknisessä suunnittelussa. Sitowise toimii sekä uudisrakentamisen että korjausrakentamisen kohteissa.

Palveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

- Rakennuttaminen ja valvonta
- Tutkimukset ja laadunvarmistus
- Rakenne- ja rakennusfysikaalinen suunnittelu
- Talotekninen suunnittelu: LVIA-, sähkö-, turva- ja AV-suunnittelu
- Korjausrakentamisen suunnittelupalvelut
- Suunnittelu erikoisaloilla kuten energia, automaatio, akustiikka, palotekniikka, sairaalalaitte- ja ammattikeittiöt

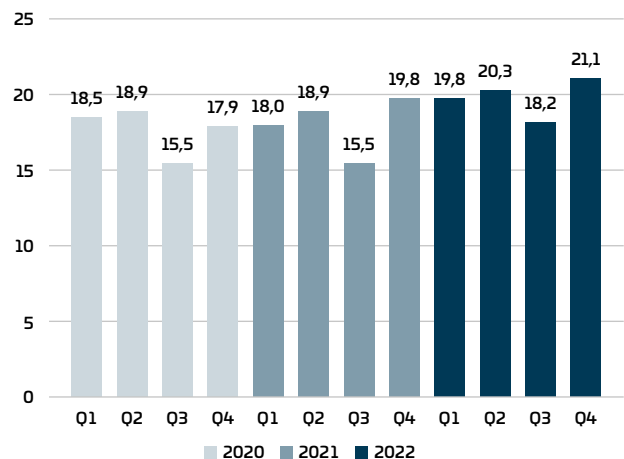
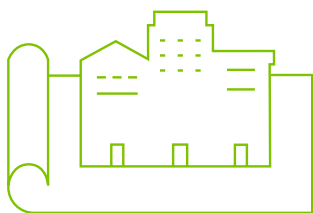
Talo-liiketoiminta-alueen liikevaihto kasvoi 10,2 % vuonna 2022 ja oli 79,4 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli 39 %.



"Pidän työssäni siitä, että jokainen päivä on erilainen. Teen sähköisiä huoltokirjoja sekä uudiskohteisiin että peruskorjaushankkeisiin, jolloin huoltokirjaa päivitetään uusilla tiedoilla. Tarjoamme asiakkaillemme myös jatkuvaa ylläpitopalvelua, jossa huolehdimme siitä, että huoltokirjasta löytyvät tuoreimmat tiedot niin tehdyistä korjauksista kuin uusista laitteistakin."

► Lue lisää

Emilia Rantanen, Digitaalisen kiinteistöjohtamisen asiantuntija



LIIKEVAIHTO, MILJ. EUROA

CASE



Tikkurilan keskustakorttelin kruunuksi kohoaa seitsemän asuinkerrostaloa

Vantaan Tikkurilaan on rakentumassa uusi upea keskustakortteli, jossa seitsemän asuinkerrostaloa muodostaa saumattoman kokonaisuuden Tikkurilan uuden kirkon kanssa. Läheltä löytyvät myös monipuoliset palvelut, joukkoliikennedytetydet ja jokirannan ulkoilumaastot.

Sitowisen rakennesuunnittelijat valitsivat kortteliin kustannustehokkaita ratkaisuja, joissa ei ole mitään turhaa. Koko kortteli onnistuttiinkin tekemään pääosin samoilla detaljeilla, joita vain kehitettiin matkan varrella. Kaikissa taloissa on esimerkiksi betonielementtirunko ja julkisivumuuraus.

Keskustakorttelissa on kiinnitetty paljon huomiota rakentamisen aikaiseen kosteudenhallintaan. Käytössä on Kuivaketju10-toimintamalli. Kuivaketju10 on rakennusprosessin kosteudenhallinnan toimintamalli, jolla vähennetään kosteusvaurioiden riskiä rakennuksen koko elinkaaren ajan. Materiaaleissa on suosittu laadukkaita M1-luokiteltuja valintoja, joista

haihtuu erittäin vähän mitään yhdisteitä huonetilaan. Suunnitteluvaiheessa laadittiin myös riskilistat erityistä huomiota vaativista asioista.

// *Kaikki kosteudelle alttiit materiaalit on esimerkiksi suojattu kuljetuksen ja varastoinnin aikana.*

Leif Salonen, Sitowise

Työmaalla tehdään viikoittain kosteudenhallintakierros, ja betonirakenteista otetaan kosteusmittauksia. Se varmistaa, että betoni on riittävän kuivaa pinnoittamista tai päällystämistä varten. Kaikki kosteudenhallinnan kannalta oleelliset rakenteet tarkastetaan työmaalla ja tulokset dokumentoidaan.

Sitowisen suunnittelijat huolehtivat myös korttelin piha- ja sähkösuunnittelusta. Sähkönkulutusta mitataan tila- ja aluekohtaisesti korttelin piha-alueilla, yhteiskäyttötiloissa ja pysäköintilaitoksessa.

Tikkurilan keskustakortteli on SRV:n

ja NREP:n yhteishanke. Kortteliin on tulossa vuoteen 2024 mennessä noin 450 asuntoa sekä pysäköintihalli pihakansineen. Valmiina on jo neljä taloa, joiden asukkailta saatu palaute on ollut myönteistä.

► **Lue lisää**



3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



11 KESTÄVÄT KAUPUNGIT JA YHTEISÖT

Talo-liiketoiminta-alue jatkoi kasvuaan vuoden 2022 aikana. Kasvu painottui erityisesti ensimmäisen puolen vuoden ajalle. Kasvua tukivat henkilömäärän kasvu niin orgaanisesti kuin yritysostojenkin kautta sekä tehokkuuden parantuminen.

Liiketoiminta-alueen tilauskanta säilyi koko vuoden hyvällä tasolla. Markkinan epävarmuus lisääntyi kuitenkin loppuvuoden aikana. Epävarmuus heijastui erityisesti uudisrakentamiseen. Pitkään noususuhdanteessa ollut asuntorakentaminen jatkoi kasvuaan vielä vuonna 2022, mutta loppuvuotta kohden asuntorakentamisen hiljentyminen alkoi näkyämään tilauskannassa. Markkinan epävarmuus näkyi myös hankkeiden keskeytymisenä ja aloitusten siirtymisinä sekä varovaisuutena uusien hankkeiden käynnistämisessä.

Vuoden 2022 alussa liiketoiminta-alueen johtamista suoraviivais- tettiin organisaatiomuutoksella, mikä lisäsi myös valtakunnallista yhteistyötä yksiköiden välillä. Useamman palvelun yhteisprojek- tien määrä kasvoi ja toteutimme onnistuneesti useita toimialojen ja toimipisteiden yhteisprojekteja.

Asiakas- ja projektikanta on hajautunut sopivassa suhteessa jul- kisen ja yksityisten sektorin välillä, asuinrakennuksista haastaviin sairaala- ja korkeanrakentamisen kohteisiin tai vaikkapa teollisuus- rakennuksiin. Vakautta työkantaan tuo korjaus- ja uudisra- kentamisen osaaminen sekä liikevaihdon noin 50–50 % jakauma näiden kesken. Lisäksi keskisuurten ja pienten projektien suuri määrä tuo tasapainoa kuukausittaiseen työkantaan yksittäisten suurhankkeiden rinnalle.

Korjausrakentamisen kasvavan markkinan kysyntää tuettiin yritysostoin. Korjausvelan kasvu, ilmastonmuutos ja kestävä kehitys haastavat jatkossa entistä vahvemmin koko rakennetun ympäristön toimijat ja Sitowise pystyy jatkossa vastaamaan tähän haasteeseen entistä paremmin. Korjausrakentamiseen erikois- tuneen Rakennuttajakaari Oy:n yrityskaupan myötä Sitowiseen muodostui Suomen suurin, noin 250 hengen korjausrakentami- sen asiantuntijaorganisaatio.

Edellisvuoden aikana ostetut yritykset, Livair Oy ja Insinööritoi- misto Jorma Jääskeläinen Oy fuusioitiin osaksi Sitowise-konser- nia vuoden 2022 toisella vuosipuoliskolla.

Talonrakennusala on lähivuosina ottanut kehitysloikkia eteenpäin, joka on näkynyt asiantuntijapalveluiden monipuolistumisessa ja digitalisaation asteessa. Tämä on tuonut kehitysaskleita myös innovaatiotoiminnan saralla. Kehitystä tukee asiantuntijoiden monipuolinen osaamistausta ja laajat urakehitysmahdollisuudet niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin.



”Minulle on tärkeää pystyä vaikuttamaan asioihin niin omassa työssäni kuin yhteiskunnassa. Sitowisellä saan kehittää työtapoja ja palveluita, ja voin rakentaa työnkuvaani entistä vapaammin. Humanistitaustani kautta olen oppinut katsomaan projekteja kokonaisvaltaisesti pyrkien ottamaan huomioon kaikkien osapuolten tarpeet. Vähähiilisen rakentamisen osalta siinä on vielä paljon työtä tehtävänä.

► Lue lisää

Lauri Aantaa, vähähiilisen rakentamisen asiantuntija

LIIKETOIMINNAN VASTUULLISUUSMITTARI

Vastuullisen rakentamisen trendi jatkaa kasvua

Vastuullisten ratkaisujen kysyntä kasvoi vuoden 2022 aikana. Vastuullisuustyökalun avulla vastuullisuustavoit- teita määriteltiin noin 88 prosentille (2021: 40 %) liike- toiminta-alueen asiakasprojekteja. Eniten edistettiin YK:n kestävä kehityksen tavoitetta ”Kestävät kaupungit ja yhteisöt”, jonka edistämiseksi toimenpiteitä oli asettanut 38 % projekteista.

Liiketoiminta-alueen omana vastuullisuustavoitteena on kasvattaa suunniteltujen rakennusten A-energialuokan osuutta eli suunnitella yhä kestävämpiä ja energiatehok- kaampia rakennuksia. Vuonna 2022 Sitowisen pöydillä suunnitelluista rakennuksista 28,3 % (2021: 30,4 %; 2020: 22,4 %) kuului energialuokkaan A. Vuonna 2022 suunnitelluissa rakennuksissa painotetun keskiarvon mu- kaiset, kokonaisenergian kulutusta kuvaavat E-luvut olivat 11 % (2021: 13 %; 2020: 11 %) vaatimustasoa parempia. Painotetussa keskiarvossa Sitowisen suunnittelemaa uudisrakennuksia verrataan E-lukujen vaatimustasoon ja katsotaan paljonko Sitowisen suunnittelemat rakennukset ylittävät vaatimustason.



CASE

Jyväskylän keskustaan nousee 16-kerroksinen Puistolän Torni

Pohjola Rakennus toteuttaa Jyväskylän keskustaan tornitalohankkeen, jonka arvioidaan valmistuvan kesällä 2024. Sitowise vastaa hankkeen rakenne- ja elementtisuunnittelusta sekä LVIA-suunnittelusta. Tornitalon rakennesuunnittelijalta vaaditaan pätevyyttä poikkeuksellisen vaativan kohteen suunnitteluun.

// Tornitalon rakennesuunnittelussa on erityisesti huomioitava tuuliolosuhteet. Huolellisen laskennan avulla varmistetaan rakennuksen kokonaisstabiileetti sekä kiertymien vaikutus rakenteisiin.

Henry Hänninen, Sitowise

Myös poikkeuksellisen korkeat kuormat vaativat erityistä osaamista suunnittelijalta – kuormien tulee jakautua rakenteisiin tasaisesti, mikä edellyttää tarkkaa laskentaa kerros kerrokselta. Rakennesuunnitelmat ja laskelmat valmistuivat aikataulussaan ja suunnitelmat läpäisivät korkean rakentamisen edellyttämän ulkopuolisen tarkastuksen.

Pohjola Rakennus ja Sitowise pyrkivät omalla toiminnallaan edistämään rakennusalan vastuullisuutta ja vähentämään rakentamisen ilmastovaikutuksia. Puistolän Torni -hankkeessa Pohjola Rakennus on määritellyt uudisrakennukselle vähimmäistavoitteita huomattavasti pidemmän, peräti 100 vuoden käyttöiän.

► **Lue lisää**

VIDEO:

Rakennetekniikan osastopäällikkö Harri Muikkula Sitowiseltä kertoo poikkeuksellisen vaativista suunnittelutehtävistä.

► **Linkki videoon**



LIIKETOIMINTA-ALUE: INFRA

Palveluja niin maalla, merellä kuin ilmassakin

Infra-liiketoiminta-alueen palvelut kattavat laajasti kaupunkikehityksen tarpeet. Kaupungistuminen aiheuttaa investointitarpeita kunnissa ja kaupungeissa. Liiketoiminta-alueen merkittävin tilaajasegmentti onkin julkisen sektorin asiakkaat, jotka tuovat noin 70 prosenttia liiketoiminta-alueen liikevaihdosta.

Palveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

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

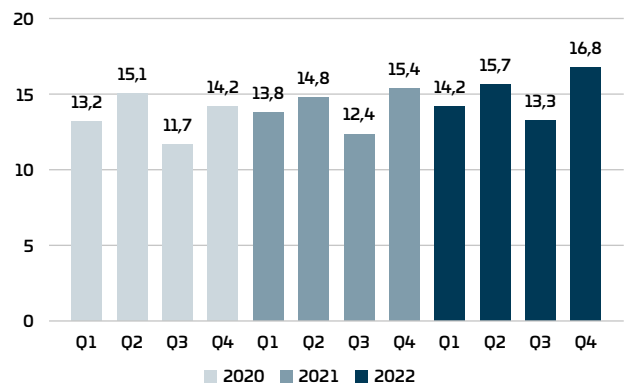
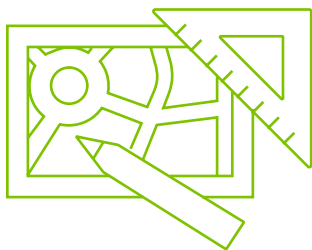
Infra-liiketoiminta-alueen liikevaihto kasvoi 6,2 % vuonna 2022 ja oli 60 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli 29 %.



” Oma tarinani Sitowisellä alkoi 10 vuotta sitten ja samalla käynnistyi toden teolla ympäristö ja kaupunkikehitys-toimialamme upea kasvutarina. Yhtiömme johto näki jo tuolloin alan palveluissa hienon kasvumahdollisuuden ja olemmekin saaneet täyden tuen toimia alan uudistajana ja keihäänkärkenä monella osa-alueella.

► Lue lisää

Tommas Lukkari, ympäristö ja kaupunkikehitys -toimialan johtaja



LIIKEVAIHTO, MILJ. EUROA

CASE



Lahti ohjaa edelläkävijänä työmaiden hulevesien hallintaa

Siinä missä hulevesien hallinta on jo Suomessa muodostunut yhdeksi laadukkaana ja viihtyisän kaupunkialueen tunnusmerkiksi, kaupunkialueen rakennusvaihe on jäänyt vähemmälle huomiolle. Rakennustyömaiden likaantuneet hulevedet aiheuttavat merkittävää kuormitusta lähivesistöihin. Samalla työmaalta kulkeutuvat jätteet ja maa-aines aiheuttavat toimintahäiriöitä rumpurakenteissa ja viemäriverkostoissa.

Lahten kaupungissa on tehty pitkäjänteistä työtä lähivesistöjen puolesta. Työmaavesien hallinnan tason havaittiin vaihtelevan huomattavasti eri työmaiden välillä. Lahdessa päätettiin heti kättelyssä, ettei kaupungissa tyydytä soveltamaan olemassa olevia ohjeita.

/// Tulevaisuudessa suurilla kaupungeilla ja Sitowisen kaltaisilla yrityksillä on tärkeä rooli toimia esimerkkinä vastuullisessa rakentamisessa, jolloin hyviä käytänteitä saadaan levitettyä laajempaan käyttöön.

Nora Sillanpää, Sitowise

Lahten kaupungin uusi ohjeistus julkaistiin Lahden kaupungin nettisivuilla syyskuussa 2022. Ohjeistus käsittää kattavan katsauksen työmaiden hulevesien hallinnan kokonaisuuteen. Yleistajuisessa ohjeessa esitellään työmaavesien hallinnan tavoitteet, osa-alueet ja käyttökelpoisia menetelmiä. Tarkempaa tietoa kaipaavat voivat tutustua muun muassa esimerkinomaisiin suunnitelmiin erilaisille

työmaakohteille.

Ohjetyön lopputulemana todettiin, ettei työmaavesien hallinnan tason parantaminen edellytä välttämättä monimutkaisia ja kalliita ratkaisuja. Tärkeämpää on osata huomioida ja hyödyntää erilaiset hallinnan mahdollisuudet, mitä kuhunkin työmaahan kätkeytyy.

► **Lue lisää**



Infra-liiketoiminta-alue onnistui pitämään tilauskantansa koko vuoden 2022 aikana hyvällä tasolla. Tähän vaikuttivat onnistumiset merkittävien projektien tarjoustoiminnassa sekä töiden saanti laajasta puitesopimusverkostosta. Kaiken on mahdollistanut osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Vuotta 2022 leimasi vahva vihreän siirtymisen painottuminen. Tämä näkyy erityisesti energiasektorilla: esimerkiksi tuulivoiman ympäristöselvitysten määrä kasvoi merkittävästi työllistäen lukuisia sitowiseläisiä.

Valtiosektorin infrainvestoinnit olivat laskusuunnassa ja painopiste siirtyi selkeästi kohti ratahankkeita. Sitowisellä tähän vastattiin muun muassa muuntokouluuttamalla omia asiantuntijoita rata-suunnittelun pariin.

Osaamista kasvatettiin myös ostamalla VRT Finlandin 3D-rakennetarkastuspalvelut. Tämä täydentää palvelujamme niin, että pystymme tuottamaan infran tarkastus- ja elinkaaripalveluja niin maalla, merellä kuin ilmassakin.

Infra-liiketoiminnan asiantuntijat olivat vuoden aikana aktiivisesti mukana alaa ja yhteiskuntaa kehittävässä keskusteluissa, kuten esimerkiksi MTV:n ja Porin kaupungin järjestämän SuomiAreena-festivaalin "Perhonen asvaltilla" -keskustelussa, jossa pohdittiin rakennetun ympäristön vaikutuksia elinympäristöömme.

Sitowisen infra-liiketoiminta kehittää toimintaansa jatkuvasti. Uusia palveluita innovoitiin Sitowisen The Smart City Lab -innovaatiotoiminnan kautta. Viime vuonna panostettiin muun muassa digitaaliseen työmaan hallintaan auttavaan Smart Site -työkalun kehittämiseen sekä vastuullisuuden arvioinnin kehittämiseen ESG Due Diligence -työkalulla, joka tukee kiinteistöjen ympäristö- ja sosiaalisen vastuun sekä hyvänhallintotavan vastuullisuusarviointia.

Infra-liiketoiminnan asiantuntijat olivat vuoden aikana aktiivisesti mukana alaa ja yhteiskuntaa kehittävässä keskusteluissa, joissa mm. pohdittiin rakennetun ympäristön vaikutuksia elinympäristöömme.



” Suunnitteluosastomme tuntuu ihan perheeltä, ja muutenkin Sitowisellä on avoin ilmapiiri. Yhtiö on kasvanut vauhdilla, eikä jokaista sitowiseläistä tunnista enää ulkonäöltä, mutta edelleen voin kysyä apua milloin tahansa keneltä tahansa. Onkin todella siistiä, että ympärillä on 2000 oman alansa asiantuntijaa ja siis mieletön määrä tietoa.

► **Lue lisää**

Anders Koponen, kalliosuunnittelija ja projektipäällikkö

LIIKETOIMINNAN VASTUULLISUUSMITTARI

Infran projekteissa taataan kestävät kaupungit

Infra liiketoiminnan suunnittelu- ja muilla projekteilla on suuri merkitys kaupunkien ja yhteiskunnan kestävyys- ja toimivuuteen. Asiakasprojektien vastuullisuustavoitteiden asettamista seurataan Sitowisen vastuullisuustyökalun avulla. Sen mukaan vastuullisuustavoitteita määriteltiin noin 86 %:ssa (2021: 54 %) liiketoiminta-alueen vuoden 2022 aikana alkaneista projekteista. Eniten edistettiin YK:n kestävän kehityksen tavoitetta ”Kestävät kaupungit ja yhteisöt”, jonka edistämiseksi toimenpiteitä oli asettanut 32 % projekteista.

CASE



Keilaniemen kallioparkki mahdollistaa viihtyisän kaupunkiympäristön kehittämisen

Keilaniemen kalliopysäköintilaitoksen suunnittelu alkoi vuonna 2018 Sitowisen toteuttamalla rakennettavuusselvityksellä. Syksyllä 2022 käynnistyivät ensimmäisen ajotunnelin maarakennustyöt.

Kallioparkin maanalaisten tilojen laajuus tulee olemaan yli 60 000 bruttoneliötä ja louhittavien tilojen tilavuus lähes 300 000 kuutiota. Tilat suunnitellaan noin 1 600 autolle ja yli 3 300 hengen väestönsuojalle. Autopaikoista puolet varustetaan sähköauton latausmahdollisuudella.

Suuri pysäköintilaitos ei itsessään tule lisäämään Keilaniemen maanpäällistä liikennettä, vaan alueella liikkuvat autot ohjataan sopivista kohdista piiloon maan alle. Näin maan pinnalla jää tilaa viihtyisille jalankulkualueille ja kaupunkitalalle meren rannalla.

/// Sitowise pystyy palvelemaan asiakkaita maanalaisessa rakentamisessa kokonaissuunnittelu- palvelulla, jossa asiakas saa monialaiset suunnitteluratkaisut yhdeltä luukulta.

Jannis Mikkola, Sitowise

Sitowise on mukana laajalla palvelutarjonnallaan monissa alueen rakennushankkeissa.

Kallioparkille haetaan Smart Gold -sertifikaattia, joka edellyttää vastuullisia ja vähähiilisiä ratkaisuja sekä kiertotalouden huomioimista. Kaavaan onkin kirjattu, että louhinnassa syntyvää maa- ja kiviainesta pyritään käyttämään esimerkiksi meritäytöissä. Lisäksi hanketta ohjaavat eri osapuolten vastuullisuusperiaatteet.

► **Lue lisää**



LIIKETOIMINTA-ALUE: DIGITAALISET RATKAISUT

SaaS-liiketoiminta tuplaantui ja tekoälyosaaminen kasvoi merkittävästi

Digitaaliset ratkaisut -liiketoiminta-alue keskittyy rakennetun ympäristön ja liikkumisen digiratkaisuihin sekä niitä tukeviin asiantuntijapalveluihin. Liiketoiminta-alue sisältää myös liikenteen ja infrastruktuurin digitaaliset ratkaisut Ruotsissa.

Palveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

- Asiakaslähtöinen ohjelmistokehitys
- SaaS (Software as a Service)- ja tuoteratkaisut
- Asiantuntijapalvelut ja strateginen konsultointi
- Palvelumuotoilu
- Paikkatieto
- Data Engineering ja Data Science
- Tiedonhallinta ja digitaalinen kaksonen

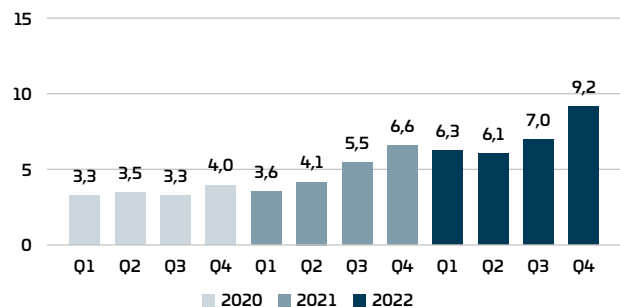
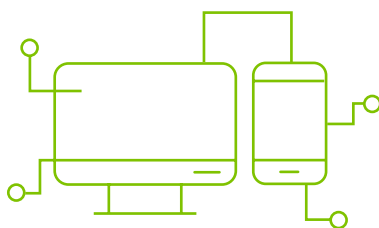
Digitaaliset ratkaisut -liiketoiminta-alueen liikevaihto kasvoi 44,4 % vuonna 2022 ja oli 28,5 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli 14 %.



”Teknologia tarjoaa meille uusia työkaluja, mutta ihan ensin meidän on pidettävä huolta ihmisistä ja yhteisöistä, jotka teknologiaa kehittävät. Kyse on esimerkiksi monimuotoisten ja monikulttuuristen ohjelmistokehitystiimien kaikkien jäsenten tasa-arvoisuudesta, keskinäisestä luottamuksesta ja turvallisuudentunteesta. Silloin ohjelmistokehittäjämme pystyvät kommunikoimaan avoimesti ja luottamuksellisesti myös asiakkaidemme kanssa, mikä luo pohjan suunnitella digitaalisia ratkaisuja, jotka palvelevat koko yhteiskuntaa, ei vain tiettyä osaa siitä.

► Lue lisää

Jenna-Riia Oldenburg, projektipäällikkö



LIIKEVAIHTO, MILJ. EUROA



CASE

Digipalvelut tehostamaan palotarkastuksia ja muuta onnettomuuksien ehkäisytyötä

Sitowise valittiin kilpailutuksessa mukaan uuden kansallisen onnettomuuksien ehkäisyn tietojärjestelmän toimittajaksi yhdessä Vincit Oy:n kanssa. Sisäministeriö toteuttaa vuoteen 2027 mennessä järjestelmäkokonaisuuden, jonka tarkoituksena on tehostaa, yhtenäistää ja tehdä läpinäkyväksi onnettomuuksien ehkäisyn prosesseja, tiedonsiirtoa ja toimintatapoja pelastustoimessa sekä mahdollistaa asiakkaiden sähköinen asiointi. Uudistuksella pyritään parantamaan onnettomuuksien ehkäisyn vaikuttavuutta, laadukkuutta ja asiakkaiden yhdenvertaisuutta. Onnettomuuksien ehkäisyllä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla pyritään pienentämään onnettomuuden todennäköisyyttä ja vähentämään onnettomuudesta aiheutuvia vahinkoja. Pelastuslaitokset ehkäisevät onnettomuuksia palotarkastuksilla ja muilla valvontatoiminnalla sekä ohjaamal-

la, neuvomalla ja valistamalla asukkaita, yrittäjiä ja muita alueella toimivia ihmisiä.

// Tiedonhallinnan merkitys yhteiskunnan ja arjen turvallisuudessa korostuu jatkuvasti. Tässä projektissa me edesautamme digitaalisin ratkaisuin esimerkiksi rakennusten paloturvallisuutta ja kemikaaliturvallisuutta edistävää työtä. Pääsemme myös hyödyntämään paikkatietoon liittyvää erityisosaamistamme.

Mikko Ristikangas, Sitowise

Valvontarekisterin piiriin kuuluvia kohteita, kuten erilaisia kiinteistöjä, kemikaalikohteita ja öljylämmityskohteita, on Suomessa yhteensä noin 2,6 miljoonaa. Pelastustoimessa järjestelmää käyttävät kaikki 22 alueellista pelastuslaitosta, sopi-

muspalokunnat, sisäministeriö, Pelastusopisto sekä aluehallintovirastot. Projektin toteutetaan yhteistyössä pelastuslaitosten, Pelastusopiston, DigiFinland Oy:n ja Valtorin kanssa.*

► **Lue lisää**

VIDEO:

Milla Lötjönen Sitowiseltä kertoo datan merkityksestä älykaupunkikehityksessä.

► **Linkki videoon**



* Alkuperäinen tiedote on julkaistu 7.7.2022 sisäministeriön verkkosivuilla intermin.fi.

Liiketoiminta-alueen tilauskanta vahvistui entisestään vuoden 2022 aikana. Isojen IT-projektien voittaminen toi merkittävimmät voitot ja uusia projekteja päästiin aloittamaan vuoden aikana. Strategiakauden tavoitteena oli saavuttaa tila, jossa Sitowise voi toteuttaa isoja IT-projekteja kaupunkien ja luonnon elinympäristöihin liittyen. Tavoite saavutettiin suunnitelman mukaisesti orgaanisen kasvun ja yritystosten avulla.

Isoimpia projekteja vuonna 2022 olivat Väyläviraston Tiestötietojärjestelmien operaattori ja laatuksultointi, Suomen Metsäkeskuksen Metsään.fi 2.0-palvelu, sisäministeriön Onnettomuuksien ehkäisy tietojärjestelmä, Helsingin kaupungin paikkatietojärjestelmä ja rakennetun ympäristön tietojärjestelmä (RYTJ) -hankkeen osallisuus yhdessä Solita Oy:n kanssa.

Digitaaliset ratkaisut keskittyvät elinympäristöön liittyviin data- ja digitaalisiin ratkaisuihin sekä niitä tukeviin asiantuntijapalveluihin. Sitowiseläisten erityisosaamisalueena on paikkatieto ja sitä tukevat palvelut. Palveluita tarjotaan muun muassa asiakaskohtaiseen ohjelmistokehitykseen, SaaS- ja tuoteratkaisuihin liittyen.

SaaS-pohjainen liikevaihto kasvoi merkittävästi vuoden 2022 aikana. Taustalla on yksi vuoden merkittävimmistä yrityskaupoista, kun älykkäisiin metsäjärjestelmiin ja paikkatietoon keskittyvä ohjelmistoyritys Bitcomp Oy liittyi osaksi Sitowiseä. Kaupan myötä Sitowise tuplasi Saas-liiketoimintansa, joka perustuu pitkiin, jatkuvalaskutteisiin sopimuksiin. Kaupan myötä myös tekoälyosaaminen kasvoi merkittävästi.

Aiempiä vuosia mukaillen digitaalisten ratkaisujen tekijöistä on ollut pulaa. Haastavista rekrytointimarkkinoista huolimatta uusia osaajia saatiin onnistuneen ja kiitosta saaneen rekrytoinnin kautta. Yksi vuoden kohokohtia oli liiketoiminnan koko henkilöstön kokoontuminen yhteen koronavuosien jälkeen.



Logistiikkahankkeissa tulee mielestäni selvästi esiin kaupunkien sosiaalinen ja yhteiskunnallinen vastuu, kuten läpinäkyvä päätöksenteko. Kaupunkilogistiikan suunnitteluun liittyy tyypillisesti monia osa-alueita, jotka eivät kuulu oikeastaan kenellekään. Siksi meidän tehtävämme on koota irralliset palaset ja eriaävät näkemykset yhteen, käydä ne systemaattisesti läpi ja herättää avointa keskustelua, mikä auttaa hahmottamaan eri vaikutusketjut.

► Lue lisää

Lida-Maria Seppä, logistiikan asiantuntija

LIIKETOIMINNAN VASTUULLISUUSMITTARI

Data mahdollistaa vastuullisen päätöksenteon

Rakennettu ympäristö ja liikkuminen muodostavat merkittävän osan globaaleista päästöistä. Digitaaliset ratkaisut -liiketoiminta-alueen palvelut auttavat asiakkaita digitalisoimaan näihin vaikuttavia toimintatapoja ja palveluita tuomalla tietovarannot vastuullisen päätöksenteon ja vuorovaikutuksen mahdollistajiksi. Näin voidaan tehdä älykkäitä tietoon pohjautuvia päätöksiä ja pienentää päästöjä. Vuonna 2022 liiketoiminta-alueen ratkaisut mahdollistivat tämän 88 % (2021: 87 %; 2020: 81 %) projekteista. Tulos on saatu tarkastelemalla, onko asiakkailla tehty tai määriteltä tietojärjestelmä tai tietopalvelu, tai muilla keinoilla tuotettu dataa saataville vastuullisen päätöksenteon mahdollistajaksi.

Vastuullisuustavoitteita määriteltiin vastuullisuustyökalun avulla noin 50 %:iin (2021: 29 %) liiketoiminta-alueella vuoden 2022 aikana alkaneista projekteista. Eniten edistettiin YK:n kestävä kehityksen tavoitetta "Kestävät kaupungit ja yhteisöt", jonka edistämiseksi toimenpiteitä oli asettanut 31 % projekteista.

CASE



Tehokas lumilogistiikka maankäytön suunnittelulla

Helsinki kasvaa ja kehittyy, jolloin kaupunkitilan käytölle on yhä useampia käyttötarpeita. Vaatimukset kaupunkitilan laadusta kasvavat ja myös lumen käsittelyn tarve kasvaa. Samassa nykyinen lumen vastaanottoalueiden verkosto pienenee ja muodostuu yhä enemmän alueita, joille ei pystytä osoittamaan riittävää alueellisen lumen käsittelyn kapasiteettia edes lyhytaikaisesti; vastaanottoverkoston harventuessa myös lumen kuljetusmatkat pidentyvät.

Helsingin kaupungille laaditun paikkatietopohjaisen lumilogistiikkaselvityksen avulla kunnossapitäjä pystyy viestimään maankäytön suunnittelijoille tarpeet lumen vastaanotolle alueittain.

// *Kattavat paikkatietoaineistot mahdollistavat tehokkaat verkostoaalyysit, joilla saadaan dataa suunnittelun ja päätöksenteon tueksi. Analyysillä voidaan optimoida kaupungin lumilogistiikka kokonaisuutena, jolloin myös esimerkiksi vastaanottoverkoston muutosten aiheuttamat ketjureaktiot saadaan näkyviksi.*

lida-Maria Seppä, Sitowise

Lumen kuljettamisesta ja käsittelystä syntyy sekä kustannuksia että päästöjä. Lumen käsittelyn verkoston optimoinnilla varmistetaan talvikunnossapidon

palvelutaso ja minimoidaan käsittelyn haitat. Jotta tähän päästään, tarvitaan lisätietoa käsiteltävän lumen sijainnista sekä vaihtoehtoisista käsittelytavoista kapasiteetteineen. Helsingin kaupungille laaditussa paikkatietopohjaisessa lumilogistiikkaselvityksessä on laskettu syntyviä lumikuormamääriä pienalueittain, jonka jälkeen erilaisia vastaanottoverkostovaihtoehtoja voidaan vertailla.

Selvityksen avulla kunnossapitäjä viestii maankäytön suunnittelijoille tarpeet lumen vastaanotolle alueittain, jotta kaupunki olisi toimiva ja viihtyisä myös talvisin - hiilineutraaliustavoitteita unohtamatta.

► **Lue lisää**



LIKETOIMINTA-ALUE: RUOTSI

Laajennettua palvelutarjontaa ja vahvaa kasvua

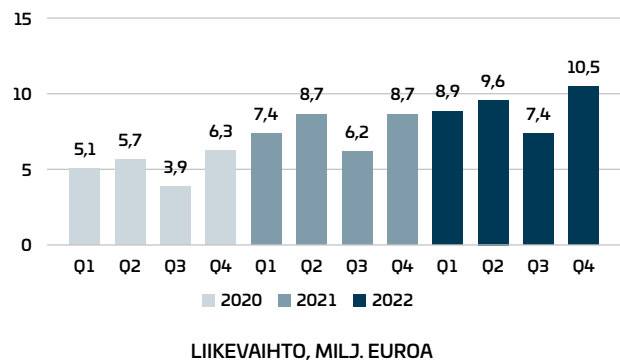
Ruotsin liiketoiminta-alue ja palvelutarjonta ovat kehittyneet hyvin viime vuosina tarjoten laaja-alaisia rakennusten ja infrastruktuurin suunnittelu- ja konsultointipalveluja. Sitowise työllisti Ruotsissa vuoden 2022 lopussa yli 300 asiantuntijaa ja liiketoiminta-alue jatkaa kasvuaan. Vuoden 2022 aikana palvelutarjonta vahvistui yhdyskuntatekniikan ja siltojen kunnossapidon palveluilla, mikä tukee merkittävästi Sitowisen toimintaa infrastruktuuri-palveluiden tarjoajana Ruotsissa.

Marraskuussa valtaosa Sitowisen Ruotsin toiminnoista yhdistettiin Sitowise-brändin alle.

Suunnittelupalveluita tarjotaan seuraavilla osa-alueilla:

- Rakennesuunnittelu
- Rakennusten ja kiinteistöjen talotekninen suunnittelu ja konsultointi
- Infra ja siihen liittyvä talotekninen suunnittelu
- Geotekninen suunnittelu
- Yhdyskuntatekniikka
- Sillat ja siltojen kunnossapito
- Digitaaliset ratkaisut

Liiketoiminta-alueen liikevaihto kasvoi 17,6 % vuonna 2022 ja oli 36,5 miljoonaa euroa. Liiketoiminta-alueen osuus koko Sitowisen liikevaihdosta oli noin 18 %.





3D-mallinuksella apua uuden rokotetehtaan rakentamiseen

Sitowise on ollut mukana MADIBA "Vaccines in Africa, for Africa" -projektissa tukemassa uuden COVID-19 -rokotteen täyttölinjaston kehittämistä Pasteur de Dakar instituutissa Dakarissa Senegalissa. Sitowise toteutti täyttölinjaston LVI- ja putkistojärjestelmälle 3D-mallinnukset.

Alkuvuodesta 2022 valmistuneella tehtaalla on vähintään 300 miljoonan rokoteannoksen vuosittainen valmistuskapasiteetti. Tuotanto on aloitettu COVID-19 -rokotteilla, mutta tehtaalla on valmius valmistaa jatkossa muita lääkkeitä sekä täyttää ja viimeistellä lääkepulloja. Vastatakseen muuttuviin pandemia- ja terveystarpeisiin, laitos on suunniteltu modulaariseksi ja muuntojoustavaksi. Laitos on ensimmäinen paikka Afrikassa, joka pystyy tuottamaan raaka-aineista valmiita COVID-19 -rokotteita. Laitos valmistuu tavanomaista rakennustapaa nopeammin, sillä rakentamisessa on hyödynnetty muualla valmistettuja valmiita (off-site) moduuleja.

Projektin asiakas on Tukholmassa pääkonttoriaan pitävä KeyPlants, joka on johtava bio- ja terveysteknologia-alaa palveleva off-site-moduulien toimittaja.



SITOWISE SVERIGE AB ON YHTEINEN POHJA PALVELUILLE RUOTSISSA

Vuoden 2022 aikana Ruotsin liiketoiminta-alueen tytäryhtiöt Byggnadstekniska byrån (BTB) ja Technology for Infrastructure Projects (TFIP) fuusioituivat yhdeksi yritykseksi. Yhdistymisen luoma vakaa perusta tukee jatkossa sekä organista että yritysostojen kautta tapahtuvaa kasvua. Vuoden lopussa yrityksen virallinen nimi muutettiin Sitowise Sverige AB:ksi.

Yksi tärkeä kasvuaskel otettiin tammikuun lopussa, kun Sitowise osti Falunissa sijaitsevan Mavacon AB:n, joka on vahva infrastruktuurin ja yhdyskuntarakentamisen konsulttitalo. Toinen yritysosto tehtiin kesäkuun alussa, kun E60 Elkonsult AB liittyi konserniin. Yritys on Norrtljessä sijaitseva pitkäaikainen sähkösuunnittelun asiantuntijaorganisaatio. Lokakuun lopulla Ruotsin liiketoiminta-alueeseen liittyi vielä Convia Ingenjörbyrå AB sekä Convia Infrastructure AB, jotka tarjoavat talonrakentamiseen ja infrastruktuuriin keskittyviä konsultointipalveluita.

Liiketoiminta-alueen vuoden 2022 tärkeimpänä tavoitteena oli luoda toiminnalle yhteinen perusta, joka tukee kasvutavoitteita Ruotsissa. Vahvan yhteisen perustan luominen on kulmakivi sille, että pystymme asemoimaan itsemme Ruotsin markkinoilla. Lisäksi tavoitteena oli tiivistää yhteistyötä Suomen toimintojen kanssa yhteisen seuraavan sukupolven Sitowisen luomiseksi. Yhteistyössä tehtyjen hankkeiden määrä kasvoi ja asiantuntijoiden osaamista hyödynnettiin enenevässä määrin maiden välillä.

Vuoden 2022 aikana Ruotsin liiketoiminta-alueen liiketoimintakonseptia tarkennettiin. Tavoitteeksi on asetettu, että Sitowise on yksi parhaista osaamisen ja tietotaidon johtajista valituilla markkinasegmenteillä Ruotsissa. Liiketoimintakonseptien määrittely ja tavoitteen asetanta on vahvistanut asiakassuhteita entisestään. Se on myös mahdollistanut isompien vastuualueiden ottamisen asiakasprojekteissa ja tuonut yritykselle muita uusia mahdollisuuksia.

Vuonna 2023 Sitowise aikoo kirkastaa viestiään ja profiliaan Ruotsissa. Yrityksellä on Ruotsin markkinoille hyvin osuva tarjoama ja oikea lähestymistapa uusien asiakkaiden tarpeiden täyttämiseksi.

RUOTSIN TULEVAISUUDEN MARKKINANÄKYMÄT, KATSE ETEENPÄIN

” Sitowise on osaava ja vastuullinen Ruotsin markkinoiden haastaja ydinliiketoiminta-alueillamme: talonrakentamisessa ja infrahankkeissa kuten siltojen suunnittelussa ja kunnossapidossa. Luottamalla vahvuksiimme tulemme olemaan yksi hienoimmista toimijoista ruotsalaisten kilpailijoidemme joukossa.

Sitowisellä on Ruotsissa vahva ja monipuolinen osaajatiimi. Olemme kasvaneet yhdeksi Sitowiseksi pienistä yrityksistä, joissa fokus on aina ollut asiakkaissa ja työntekijöissä. Tämä fokus on tärkeä muistaa myös toiminnan kasvaessa; asetamme asiakasarvon aina etusijalle.

Vastaamme asiakkaiden tarpeisiin ammattitaitomme ja monipuolisen osaamisen avulla. Tarjoamme vain palveluita, joilla osaamisemme on huippuluokkaa. Tässä emme tee kompromissejä, vaan aina kun menemme uudelle liiketoiminta-alueelle, teemme sen tavoitteenamme tulla tunnetuksi yrityksenä, *jolla on aitoa osaamista*. Pyrimme aina selvittämään asiakkaan kanssa, mitkä ratkaisut sopivat heidän projektiinsa parhaiten, mitkä ratkaisut ovat tehokkaita, kestäviä ja vastuullisia. Nämä asiat tekevät Sitowisestä ainutlaatuisen ja pystymme haastamaan ruotsalaiset kilpailijamme.

Markkinanäkymiin vaikuttavat useat tapahtumat yleisessä maailman tilanteessa ja markkinoiden epävarmuus tulee jatkumaan vielä jonkin aikaa. Muun muassa epävarmuuden aiheuttama korkojen nousu vaikuttaa tällä hetkellä asiakkaidemme mahdollisuuksiin rahoittaa hankkeitaan. Tällä hetkellä asuntorakentamisen markkinat kärsivät eniten ja siellä markkinatilanne on heikko. Liike-, teollisuus- ja infrarakentamisen puolella markkinat toimivat kuitenkin hallittavalla tasolla.

Tilauksentamme on edelleen vahva, mutta tulevaisuutta on vaikeampi ennustaa kuin pitkään aikaan. Arviomme on, että olemme hyvissä asemissa ja pystymme jatkamaan organista kasvua. Infra- ja teollisuushankkeissa on edelleen hyvä kasvupotentiaali, ja tässä odotamme kasvua vuoden 2023 aikana.



Jonas Larsson,
Sitowisen Ruotsin toimintojen johtaja

CASE



Kestävää kehitystä rakennusmateriaalien uudelleenkäytössä

Tukholman pohjoispuolella kasvavalla ja kehittyvällä Arenastadenin alueella sijaitsee Ruotsin suurin ostoskeskus, jättimäinen tapahtuma-areena sekä toimistoja, palveluita ja asuntoja. Arenastadenin kehittäminen nojautuu vahvasti kestävän kehityksen tavoitteisiin. Sitowise on ollut Arenastadenissa mukana rakennusmateriaalien uudelleenkäytön pilottihankkeessa, jossa kiinteistöyhtiö Fabegelle rakennettiin väliaikainen kierrätysmateriaaleja hyödyntävä ”Hållbarhetshuset” (Kestävyyden talo) kokoontumispaikaksi alueen rakennushankkeille.

Kestävyyden talossa on käytetty alueelta puretun vanhan autokaupan purkumateriaaleja, kuten ontelolaattoja ja betonimurskaa. Sisustuksesta ja kiintokalusteista pystyttiin hyödyntämään esimerkiksi ovia, wc-istuimia, kattolaattoja ja jopa suurta osaa valaisimista. Kestävyyden talo on rakennettu 70 prosenttisesti kierrätysmateriaaleista.

Sitowise pääsi hyödyntämään hankkeessa laajaa betonielementtiosaamistaan ja toteutti tähän poikkeukselliseen rakennushankkeeseen suunnitelmat ontelolaattojen uudelleenkäytöstä välipohjissa.

”On ollut mielenkiintoista tehdä erityisen tiivistä yhteistyötä arkkitehdin kanssa, joka on joutunut mukauttamaan talon pohjapiirroksen kierrätysmateriaaleihin. Koska päätimme purkaa ja hyödyntää vanhoja onttoja kansiä, talosta tuli hieman kapeampi kuin alun perin oli tarkoitus.

Viktoria Olofsson, Sitowise

Hankkeessa opittiin paljon eri materiaalien uudelleenkäytöstä, jonka osalta hanke on vastuullisuuden uran uurtaja.





Vastuullisuus

Vastuullisuus toiminnan ytimessä	40
Vastuullisuustyö tiivistyy neljään päätavoitteeseen	41
Tavoite: Sitowise vaikuttaa aktiivisesti alansa kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi	42
Tavoite: Sitowise tähtää kestäväan taloudelliseen kasvuun	44
Tavoite: Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö	46
Tavoite: Sitowise on hiilineutraali vuonna 2022	48
Tavoitteet pohjaavat alan erityispiirteisiin ja sidosryhmien näkemyksiin	52
Toimialaa kehitetään yhteistyöllä	55

Vastuullisuus toiminnan ytimessä

// Me uskomme, että insinöörit, sovelluskehittäjät ja muut rakennetun ympäristön asiantuntijat pelastavat maailman. Rakennetussa ympäristössä tehdään jatkuvasti valtava määrä päätöksiä, joilla on suuret vastuullisuusvaikutukset – ja näillä päätöksillä on pitkäikäiset vaikutukset. Tämän vuoksi Sitowisessä panostetaan erityisesti asiakastyömme vastuullisuusvaikutusten tunnistamiseen. Asiantuntijoidemme tulee tunnistaa työnsä vaikutus, tehdä se näkyväksi myös asiakkaalle sekä kyetä pohtimaan yhdessä, onko muutoksia tarpeen tehdä. Tämä on suuri kulttuuri-muutos, joka vaatii sekä asiantuntijoilta että organisaatiolta paljon.

Sitowisessä vastuullisuutta tarkastellaan kolmesta näkökulmasta: olemassa olevan liiketoiminnan ja projektien kehittämisen, uuden liiketoiminnan luomisen sekä oman toiminnan vastuullisuusnäkökulmien edistämisen lähtökohdista. Suorat vaikutuksemme ympäristöön ja esimerkiksi luonnonvarojen kulutukseen ovat verrattain vähäiset. Mutta kädenjälkemme on valtava siinä, millaisia arjen ratkaisuja asiakkaamme, kaupunkien asukkaat tai digipalveluiden käyttäjät tekevät – ovatko kaupungit ja asuinalueet tai vaihtoehtoisesti vaikkapa yksittäiset rakennukset kestäviä ja toisaalta, ohjaavatko ne vastuullisiin valintoihin. Kyse ei ole ihan yksinkertaisesta pohdinnasta, sillä suuressa mittakaavassa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Tärkeintä kuitenkin on, että alallamme käytäisiin jatkuvaa, aktiivista keskustelua.

Vuoden 2022 kokokohdista nostan esiin kolme. Olemme halunneet nostaa keskusteluun alamme osaajien ja ajattelun monimuotoisuuden, joka linkittyy suoraan vastuullisuuteen. Tarvitsemme erilaisia ihmisiä, monipuolisista taustoista keskustelemaan rakennetun ympäristön kehittämisestä. Nostimme aihetta keskusteluun The Smart City Talks -tilaisuuksissamme, mutta aloitimme myös sisäisen yhdenvertaisuus ja inklusiivisuustyön selvittämällä henkilöstömme näkemykset monimuotoisuudesta Sitowisessä.

Raportointi, raportointi, raportointi – se tuntuu nousevan tällä hetkellä kaikissa yrityksissä keskiössä. EU:n vihreän siirtymän mukanaan tuoma taksonomialuokittelu sekä tiukentuvat vastuullisuuden raportointivaatimukset haastavat meidän kaikki tarkastelemaan niin vastuullisuustyötä kuin -dataammekin.

Kolmantena nostan Sitowisen ylpeydenaiheen, nyt jo kaksi vuotta käytössä olleen, kehittämämme vastuullisuustyökalun, joka on juurtunut asiakasprojekteissa käytettäväksi apuvälineeksi, jonka avulla tunnistetaan ja seurataan projektien vastuullisuutta SDG-viitekehyksen mukaisesti. Tämä on paras esimerkki siitä, miten vastuullisuus viedään osaksi arkista liiketoiminnan tekemistä.

Minttu Vilander,
viestintä- ja vastuullisuusjohtaja



Sitowisessä panostetaan erityisesti asiakastyömme vastuullisuusvaikutusten tunnistamiseen.

Vastuullisuustyö tiivistyy neljään päätavoitteeseen

Sitowisen vuoteen 2025 ulottuva vastuullisuusohjelma käy käsi-kädessä yrityksen vision kanssa. Sitowise rakentaa koko toimialan vastuullisuutta asiakasprojektiensa ja alan verkostojen kautta, sekä vie oman toimintansa vastuullisuutta eteenpäin päämäärätietoisin askelein.

Vastuullisuusohjelma rakentuu neljän, selkeästi mitattavan tavoitteen ympärille, joilla Sitowise ja sitowiseläiset haluavat muuttaa maailmaa. Tavoitteena on pienentää toiminnan hiilijalanjälkeä, mutta myös jättää mahdollisimman suuri vastuullinen kädenjälki.



Vastuullisuusohjelman päätavoitteet



Sitowise on hiilineutraali 2025



Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö



Sitowise tähtää kestäväään taloudelliseen kasvuun



Sitowise vaikuttaa aktiivisesti alansa kehittämiseen entistä vastuullisemmaksi



Ilmastokriisi luo kaupunkikehitykselle vaatimuksia, joihin voidaan vastata vain yhä monialaisemmalla osaamisella. Kaupunkikuvallisten, kulttuurihistoriallisten ja luontoarvojen ohella meidän tulee pystyä arvioimaan riittävän ketterästi kokonaisvaltaisia ilmastovaikutuksia, kuten rakennusten ja infran rakentamisen sekä liikenteen päästöjä. Ilmastovaikutusten arviointiin tarvitaan uusia innovaatioita, koska nykyiset päästölaskurimme eivät sellaisenaan sovellu kaupunkikehityshankkeisiin. Me Sitowiseläiset tiedostamme ja kehitämme jatkuvasti uusia työkaluja kestäväen kaupunkisuunnittelun tueksi.

Eero Puurunen, Kestäväen kaupunkisuunnittelun palvelupäällikkö



Työssäni suunnittelen luontopohjaisia eläviä ratkaisuja rakennettuun ympäristöön. Rakennettu ympäristö valitettavan usein hävittää luontoa, mutta esimerkiksi väylien varret ja muut rakentamisen reuna-alueet tulisi nykyistä paremmin hyödyntää uhanalaisen lajistomme resilienssin vahvistamiseen. Meillä Sitowisellä on vahva maisemasuunnittelun ja luontotiedon osaaminen ja olemme edelläkävijöinä tuoneet mm. vieraslajikartoitukset ja torjunnan moniin väylä- ja kaupunkiprojekteihin jo ennen lainsäädännön syntyä. Uhanalaisten lajien puolustaminen on minulle henkilökohtaisesti tärkeää, ja on hienoa, että pääsen työssäni yhdistämään osaamiseni merkityksellisyyteen.

Jaakko Kullberg, vanhempi asiantuntija

TAVOITE:

Sitowise vaikuttaa aktiivisesti alansa kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi



Sitowiselle vastuullisuus tarkoittaa vastuullisten palvelujen ja tuotteiden lisäksi alan kehityssuuntien osoittamista ja aktiivista dialogia. Sitowisen keskeisenä vastuullisuustavoitteena on *vaikuttaa aktiivisesti alan kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi* ja tahtotilana on olla aktiivisin ja kiinnostavin rakennetun ympäristön vastuullisuuskeskustelija. Aktiivisen vastuullisuuskeskustelija-roolin lisäksi vastuullisuusohjelman tavoitetta tuetaan lisäämällä merkittävästi henkilöstön vastuullisuusosaamista sekä sisällyttämällä kestävä kehitys palkitsemispolitiikkaan.

Sitowise osallistui ensimmäistä kertaa MTV:n ja Porin kaupungin järjestämään yhteiskunnalliseen keskustelutapahtumaan SuomiAreenaan.

MITÄ TEIMME VUONNA 2022?

The Smart City Talks kokosi tuhansia uusien näkökulmien äärelle

Sitowisen suosituista The Smart City Talks -tapahtumista on alusta asti rakennettu foorumia, joka avaa ajattelua ja rakentaa dialogia rakennetun ympäristön vastuullisuuskysymyksiin liittyen. Talks-tapahtumat jatkuivat vuonna 2022 ja ne saivat uusia muotoja pää tapahtuman rinnalle napakoista aamukahvikeskusteluista, The Smart City Morning Talkseista.

Keskusteluaiheet olivat tuttuun tapaan ajankohtaisia; kuinka vihreä korjausrakentaminen auttaa energia- ja ilmastokriisissä ja miksi monimuotoisuus on tärkeää sekä rakennetussa ympäristössä että kaupungeja suunnittelevissa ihmisissä. Aamukahveilla päivitettiin huippuasiantuntijoiden avulla tietämystä vähähiilisestä rakentamisesta ja älyliikenteestä sekä mietittiin, miksi luovuutta tarvitaan myös insinöörin työssä. Yhteensä tilaisuudet saavuttivat upeat 4 500 kuulijaa ja avasivat monta hyvää vastuullisuuskeskustelua tilaisuuksien jälkipuinnin merkeissä.



Palautteiden mukaan The Smart City Talks -tapahtumat ovat tuoneet yleisölle uutta ajateltavaa ja hyödynnettävää omaan työhön, ja tapahtumien monipuolisia näkökulmia rakennettuun ympäristöön arvostetaan.

The Smart City Talksien lisäksi Sitowise osallistui ensimmäistä kertaa MTV:n ja Porin kaupungin järjestämään yhteiskunnalliseen keskustelutapahtumaan SuomiAreenaan, jossa Sitowise järjesti kolme tapahtumaa, joiden teemoina olivat luonnon ja rakentamisen yhteensovittaminen, älyliikenteen myytit sekä kaupunkiluonto.

Vastuullisuus on keskeinen osa asiakasprojekteja

Ratkaisevimmat vastuullisuuskeskustelut käydään asiakasprojekteissa, joiden alkuvaiheessa määritellään se, miten vastuullisuuden eri näkökulmat voidaan hankkeessa huomioida. Asiakasprojektien vastuullisuustavoitteiden määrittelyyn kehitettiin vuonna 2021 Sitowisen oma vastuullisuustyökalu, joka auttaa tavoitteiden asettamisessa. Vuonna 2022 vastuullisuustyökalun käyttöaktiivisuutta saatiin nostettua merkittävästi. Vuoden lopussa sitä oli käytetty 86 % (2021: 43 %) Suomen asiakasprojekteissa.

Lue lisää:

- Sitowisen vastuullisuustyökalusta ► [sivulta 51](#)

Koko alan vastuullisuutta parantavia yhteishankkeita

Rakennetun ympäristön asiantuntijuus ja digitaalisen tiedon osaaminen toi Sitowiselle vuonna 2022 useita rakennusalan vastuullisuutta kehittäviä hankkeita. Elokuussa starttasi EU:n rahoittama Smart Site -hanke, joka edistää ajantasaisen datan avulla sekä infrarakentamisen materiaalivirtatietojen johtamista että työmaiden rakennus- ja purkujätteen kierrätystä. Hanke on saanut rahoitusta ympäristöministeriön Vähähiilisen rakennetun ympäristön ohjelmasta osana EU:n kertaluontoista elpymisvälinettä (RRF). Smart Site etenee pilottivaiheeseen keväällä 2023. Vuoden lopussa Suomen ympäristökeskus (Syke) valitsi Sitowisen ja Solitan kehittämään yhteistyössä koko alaa tulevaisuudessa palvelevaa rakennetun ympäristön tietojärjestelmää, johon kootaan valtakunnallisesti alueidenkäytön ja rakentamisen tiedot.

Mittarit hyvällä tasolla – kiertävääkin löytyy

Sitowise vaikuttaa aktiivisesti alansa kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi – vastuullisuustavoitteen etenemistä mitataan muun muassa suuren yleisön luottamus- ja mainetutkimuksen sekä asiakastutkimuksen avulla. Vuoden 2022 tulokset ovat hyvällä tasolla, vaikka pientä laskua on havaittavissa joillain osa-alueilla.

- Sitowise kehittää alaa yhteiskunnan kannalta oikeaan suuntaan (Suuren yleisön luottamus ja maine*):
3,50 (2021: 3,58)
- Sitowise on toimialansa edelläkävijä ilmasto- ja ympäristöasioissa (Suuren yleisön luottamus ja maine*):
3,28 (2021: 3,36)
- Sitowise on alansa vastuullisin kumppani (Asiakastutkimus**):
3,47 (2021: 3,5)
- Tiedän, miten voin huomioida vastuullisuuden omassa työssäni (Henkilöstökysely***):
61 % vastasi myönteisesti (2021: 57 %)

Lisää vastuullisuusdialogia tapahtumissa ja asiakasprojekteissa

Vuonna 2023 vastuullisuuskeskustelujen käyminen jatkuu aktiivisesti ja The Smart City Talksit jatkuvat uusilla aiheilla. Lisäksi Sitowisen vastuullisuustyökalua kehitetään asiakasta paremmin palvelevaksi ja Sitowisen asiantuntijoille tarkoitettujen vastuullisuuskoulutusten kokoaminen alkaa. Vuoden 2023 alusta lähtien tulospalkkiojärjestelmässä painotetaan myös vastuullisuutta, jonka mittarina toimii vastuullisuustyökalun käyttö.

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

** Sitowise seuraa asiakastutkimuksen avulla yhteistyökumppaneiden tyytyväisyyttä koko konsernin tasolla ja liiketoimintoittain. Tutkimuksesta saadaan arvokasta palautetta projektien sujuvuudesta ja yhteistyön onnistumisesta. Tutkimuksessa vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1–5.

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

TAVOITE:

Sitowise tähtää kestävään taloudelliseen kasvuun



Yhteiskunnalliset trendit ja EU:n vihreä siirtymä vaikuttavat sekä Sitowisen että sen asiakkaiden ja koko yhteiskunnan toimintaan. Päästäkseen kohti kestäväen taloudellisen kasvun tavoitetta, Sitowise ennakoii ja seuraa markkinoiden muutosta, vastuullisuustrendien ja asiakkaiden vastuullisuustavoitteiden suuntaa. Lisäksi Sitowise kehittää aktiivisesti nykyisiä ja uusia palveluita vastamaan kestäväen kehityksen haasteisiin. Tavoitteena on kasvattaa kestäväen kehitykseen tähtäävän liiketoiminnan määrää

MITÄ TEIMME VUONNA 2022?

Panostusta innovaatiokulttuuriin

Sitowise satsasi vastuullisuusinnovaatioiden kehittämiseen rekytoimalla innovaatiojohtajan. Hänen tehtävänä on kehittää vuoden 2022 alussa vauhdikkaasti alkanutta koko henkilöstölle avointa The Smart City Lab -innovaatiokokonaisuutta sekä vahvistaa yrityksen innovaatiokulttuuria. Satsausten odotetaan ruokkivan sitowiseläisten innostusta uusien kestävien palveluiden miettimiseen sekä yhteisön innovoinnin ympärille.

The Smart City Labissa tunnustettiin vuoden 2022 aikana yhteensä huikat 154 Sitowisen toimintaa kehittävää tai uutta liiketoi-

mintaa luovaa ideaa. Jatkokehitykseen valittiin vuoden aikana 14 ideaa. Erityismaininnan saa innovaatiokilpailun voittajaksi valittu ESG Due Dilligence -palvelu, joka tarjoaa työkalun kiinteistöjen ympäristö- ja sosiaalisen vastuun sekä hyvänhallintotavan vastuullisuus- ja riskinarviointiin.

Uusia palveluita kestäväen kehityksen ratkaisuiksi

Vuonna 2022 kehitettiin muun muassa Kuntarahoituksen käyttöön tullut ESG-sovellus, jonka avulla käyttäjät voivat tarkastella kunnan kestäväen kehityksen nykytilaa, tarkastella kehitystrendejä sekä vertailla tilannetta muihin kuntiin vastuullisuuden eri osa-alueilla. Alkuvuonna 2023 julkaistava sovellus pohjautuu Sitowisen MayorsIndicators-palveluun.

Sitowise laati yhdessä Suomen kuuden suurimman kunnan sekä Kuntaliiton kanssa SDG-analyysi työkirjan. Se on kaupungille, kunnille ja muille organisaatioille tarkoitettu ohjeistus siitä, kuinka he voivat hyödyntää vuorovaikutteista työpajamenetelmää YK:n kestäväen kehityksen tavoitteiden (SDG) edistämiseksi. SDG-analyysi pohjautuu Espoon kaupungissa kehitettyyn, vertaisarvioidussa tieteellisessä julkaisussa kuvattuun menetelmään. SDG-analyysiprosessia tullaan tarjoamaan jatkossa monipuolisesti eri toimijoiden käyttöön.



The Smart City Labin ensimmäisen koko henkilöstölle avoimen innovaatiokilpailun voittajatiimin Emma Liljeström ja Elina Merta. Voitokkaan idean – ESG Due Dilligence -palvelun – takana olivat myös Suvi Monni ja Sanna Valgamaa.

Anna, rakennusinsinööri & Linda, suunnittelija



Yhteiskehittämiseen, vertaisoppimiseen ja kokeilemiseen pohjautuvaa Kestävän kaupunkikehityksen foorumia tuotteistettiin edelleen. Foorumi soveltuu erityisesti monimutkaisten, poikkeallinnollisten haasteiden ratkaisemiseen. Kestävän kaupunkikehityksen foorumia hyödynnettiin Kanta-Hämeen, Pohjanmaan ja Keski-Suomen kuntien ilmastotyön tukemisessa. Konsepti on kehitetty osana ympäristöministeriön Kestävä kaupunki –ohjelmaa.

Sitowise aloitti myös Asemakaavojen vähähiilisuuden arviointimenetelmän (AVA) kehitystyön yhdessä seitsemän kunnan kanssa. Työn tuloksena syntyy helpokäyttöinen verkkotyökalu, jonka avulla kunnat voivat arvioida kaavojen ilmastovaikutuksia.

Vihreän siirtymän uudistusten seuraaminen

EU:n vihreä siirtymä tuo mukanaan tiukentuvia vastuullisuusraportointivaatimuksia sekä uusia taksonomaluokitteluja, joiden voimaantuloon on varauduttu muutosten aktiivisella seuraamisella. Liiketoimintojen taksonomiatarkastelussa otettiin askeleita eteenpäin, kun vuoden 2022 osalta raportoidaan taksonomikelpoisuuden lisäksi myös taksonomiavaatimusten mukaisen liiketoiminnan osuus.

Pitkäjänteistä työtä mitataan eri tavoilla

Kestävän taloudellisen kasvun tavoitetta seurataan useilla mitareilla, kuten Sitowisen panosta kestävään kehitystä edistäviin innovaatioihin. Vuonna 2022 kestävää kehitystä edistävään innovaatiotoimintaan käytettyjen panostusten %-osuus oli 88 % innovaatiobudjetista. Vuonna 2023 laskentaa kehitetään, jotta osuuden voidaan raportoida koko TKI-budjetin osalta.

Tavoitteen kehitystä mitataan asiakastutkimuksessa väittämällä:

- Sitowise tuntee alan kehityssuunnat hyvin:

4,08*

Lisäksi vastaajat arvioivat Sitowisen innovatiivisuutta kyselyn kohdassa:

- Arvioi Sitowisen toimintaa uusien, innovatiivisten ratkaisujen kehittämisessä.

Vastaajista 53 % näki Sitowisen olevan suunnannäyttäjänä (2021: 48 %)

Sitowisen liiketoimintojen taksonomiakelpoisuudesta raportoidaan nyt toista kertaa. Tarkemmat tiedot löytyvät osiosta

► **Taksonomian mukaisuus.**

Taloudellisesta tuloksesta tarkemmin vuoden 2022 tilinpäätöksessä ► **Lue lisää**

Vastuullisuus vahvasti uuden strategian osana

Kestävän kehityksen liiketoiminnan kasvu ja vastuullisuuspalveluiden kehittäminen jatkuu vuonna 2023 Sitowisen päivitetyn strategian mukaisesti. Yhtenä strategian osana on dataan pohjautuvien kestäväen kehityksen palveluiden tarjoaman kasvattaminen. Myös innovaatiotoiminta saa tukea päivitetystä strategiasta; jatkossakin innovaatiotoiminnan on tarkoitus painottaa kestävää kehitystä edistäviä tavoitteita.

* Asiakastutkimuksessa vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1–5. Väittämä on uusi vuoden 2022 tutkimuksessa.

TAVOITE:

Sitowise on toimialansa yhdenvertaisin ja hyvinvoivin työyhteisö



Sitowiselle asiantuntijayrityksenä sosiaalinen vastuu tarkoittaa erityisesti henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista. Vastuullisuusohjelmassa tavoitteena on henkilöstön yhdenvertaisuuden ja hyvinvoinnin kehittäminen. Tavoitteen toteutumiseksi Sitowise on sitoutunut edistämään työntekijöiden hyvinvointia aktiivisesti ja kuuntelemaan työntekijöitä. Sitowise on sitoutunut monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden toteutumiseen yrityksessä.

Monimuotoisuuskyselyn tuloksia hyödynnettiin syksyllä aloitetussa strategiatyössä ja DEI onkin nostettu osaksi strategian tavoitteita.

MITÄ TEIMME VUONNA 2022?

Monimuotoisuustyö otti ensimmäiset askeleet

Vuonna 2022 Sitowise aloitti työn monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden (diversity, equity, inclusion eli DEI) edistämiseksi yrityksessä. Työ aloitettiin keskusteluilla konsernin johtoryhmän ja esihenkilöiden kanssa, jotta ymmärrettäisiin, mitä DEI merkitsee Sitowisessä. Syksyllä koko henkilöstölle tehtiin kysely, joka kattoi kolme eri osa-aluetta:

1. yrityskulttuuri
2. oikeudenmukaisuus ja yhteenkuuluvuus
3. sitoutuminen monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusiivisuuteen.

Kyselyn tavoitteena oli saada parempi ymmärrys Sitowisen yrityskulttuurin nykytilanteesta ja tunnistaa tärkeimmät kehityskohteet tuleville vuosille. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin syksyllä aloitetussa strategiatyössä ja DEI onkin nostettu osaksi strategian tavoitteita.



Henkilöstön hyvinvointiin panostaminen jatkuu

Työntekijöiden jaksamista ja työstä palautumista vahvistettiin monin erilaisin toimin vuoden aikana. Esihenkilöitä koulutettiin hyvinvoinnin johtamiseen, vahvistettiin työterveyden palveluita sekä kehitettiin uusia toimintatapoja esihenkilöiden ja tiimien arjen tukemiseksi.

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

Lähes kiitettävällä tasolla

Vastuullisuustavoitteen toteutumista seurataan henkilöstötutkimuksen avulla, jonka mukaan hyvinvoivan työyhteisön tavoitteessa ollaan hyvällä tasolla. Työyhteisön monimuotoisuudelle ei vielä vuonna 2022 ollut omaa mittaria. Sitowisen monimuotoisuuskyselyssä saatiin työlle kuitenkin selvitettyä lähtötaso hyvin kattavasti.

- Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia (Henkilöstötutkimus):

3,98 (2021: 3,98)

Monimuotoisuus ja yhteenkuuluvuus-kyselyn tuloksista käytännön toimiin

Vuonna 2023 Sitowisessä tehdään henkilöstön monimuotoisuus-kyselyn tuloksiin pohjautuva toimenpidesuunnitelma. Kyselyssä yksi keskeinen kehityskohde on koulutukset ja tähän tartutaan suunnittelemalla koulutuksia eri henkilöstöryhmillä. Henkilöstön hyvinvointia tuetaan muun muassa rakentamalla verkko-oppimisolustalle hyvinvointia tukevia oppimispolkuja. Palkitsemista tullaan vuoden 2023 aikana kehittämään edelleen ja tekemään palkkavertailu.



TAVOITE:

Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025



Sitowise on määrittänyt keskeiseksi ympäristötavoitteeksi oman toiminnan hiilineutraaliuden saavuttamisen vuoteen 2025 mennessä. Hiilijalanjäljen minimoinnin ohjaa myös energian- ja vedenkulutuksen pienentämiseen, huolelliseen jätteiden lajitteluun, vähäpäästöisten liikkumismuotojen käyttöön sekä hankintojen kestävyysnäkökulmien huomiointiin.

Tavoitteeseen päästäkseen konsernin on vähennettävä omia päästöjään systemaattisesti ja tarvittaessa kompensoitava oman toiminnan päästöjä viimeistään vuonna 2025. Tavoitteen toteutumista seurataan vuosittaisella hiilijalanjälkilaskennalla. Ensimmäistä kertaa Sitowisen hiilijalanjälki laskettiin vuonna 2019, minkä jälkeen laskentaa on kehitetty vuosittain. Vuodesta 2021 lähtien hiilijalanjälki on laskettu noudattaen Greenhouse gas protocol -ohjetta, joka on maailmanlaajuisesti tunnetuin ja käytettyin viitekehys organisaatioiden vuotuisten kasvihuonekaasujen laskemiseen ja raportointiin.

MITÄ TEIMME VUONNA 2022?

Hiilijalanjäljessä mukana koko konsernin toiminnot

Hiilijalanjäljen laskentaa kehitettiin ensimmäistä kertaa koko konsernia koskevaksi, kun myös Ruotsin toiminnoista saatiin lähtötietoja laskentaa varten. Lähtötietojen keräämisessä tunnistettiin myös kehityskohteita tuleville vuosille.

Vuoden 2021 hiilijalanjälkeen oli ensimmäistä kertaa huomioitu päästöt kattavasti eri toiminnoista kuten toimipisteissä käytetty sähkö, lämmitys, työasiointimatkat autolla, lentäen ja junalla, paperinkulutus sekä toimistolaitteet. Aiempaa kattavammin laskettu hiilijalanjälki antoi mahdollisuuden tunnistaa keskeisimmät toimenpiteet, joilla vaikuttaa yrityksen oman toiminnan ilmasto- päästöihin. Tämän pohjalta on käyty läpi niiden toimintojen ohjeet ja politiikat, jotka vaikuttavat keskeisesti Sitowisen hiilijalanjälkeen.

Ohjeistuksen päivittämisen ehti ensimmäisenä käydä läpi autopolitiikka, jonka seurauksena jatkossa työsuhteautona hyväksytään vain autot, joiden CO₂-päästöt ovat korkeintaan 50 g/km. Kestäviin matkustustapoihin ohjattiin myös tarjoamalla sitowiseläisille Suomessa joukkoliikenne- ja työsuhdepyöräetuja. Joukkoliikenne-etua hyödynsi vuonna 2022 hieman alle 400 henkeä. Vuoden 2022 alussa käyttöön otettua työsuhdepyöräetua käytti noin 140 työntekijää.

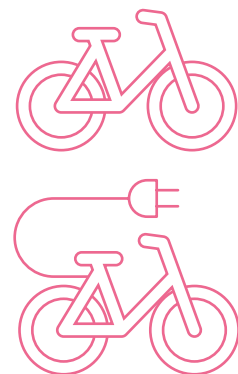
Lisäksi selvittiin kahden erityyppisen Sitowisen järjestämän tapahtuman hiilijalanjälki. Ne osoittivat, että monia oikeita asioita on jo tehty tapahtumien hiilijalanjäljen pienentämiseksi, kuten vain kasvisruoan tarjoaminen. Tapahtumajärjestämisen käytäntöjä tullaan päivittämään jatkossa näiden tulosten pohjalta.

CASE

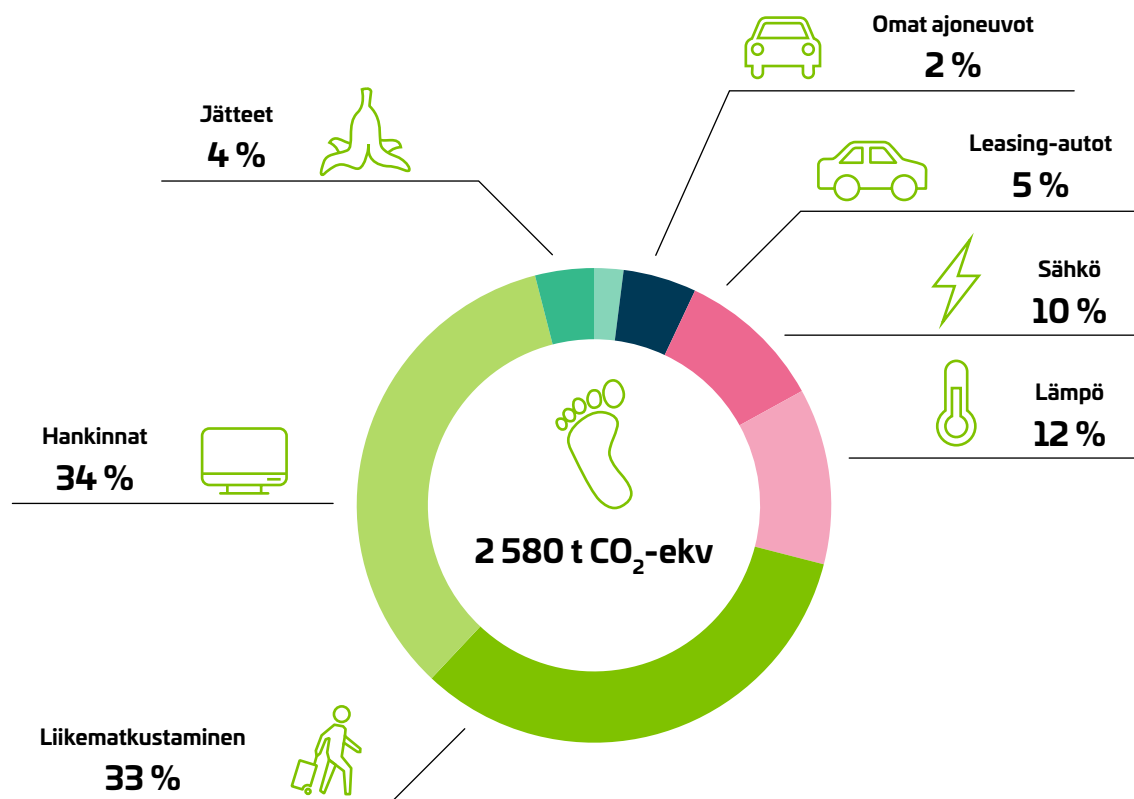
Pyöräetu – terveyttä, iloa ja puhtaampaa ilmaa

Sitowise on tarjonnut vuoden 2022 alusta Suomessa työntekijöilleen mahdollisuuden työsuhdepyöräetuuun yhteistyökumppanin kautta. Vuoden aikana yli 140 sitowiseläistä hankki työsuhdepyörän. Työsuhdepyörällä tarkoitetaan työnantajan tarjoamaa etua, jossa työntekijä saa käyttöönsä uuden polku- tai sähköpyörän. Työsuhdepyöräksi voi hankkia myös käytetyn pyörän ja näin antaa pyörälle uuden elämän. Työsuhdepyörää saa nimestä huolimatta käyttää työmatkojen lisäksi

myös vapaa-ajan matkoihin eli sillä ei ole pakko polkaista metriäkään työpaikan suuntaan, vaan sen voi hankkia puhtaasti harrastekäyttöön.



Sitowisen hiilijalanjälki vuonna 2022



Matkustaminen ja hankinnat kasvattivat Sitowisen hiilijalanjälkeä

Vuonna 2022 Sitowisen toimintojen kokonaispäästö oli 2 580 t CO₂-ekv hankintojen ja liikematkustamisen päästöjen ollessa merkittävimpiä. Hankinnoissa korostui erityisesti ICT-laitteiden päästöt. Sitowisen hiilijalanjälki kasvoi hieman myös henkilöstön kokoon suhteutettuna: Sitowiseläisen hiilijalanjälki oli vuonna 2022 1,16 t CO₂-ekv, kun vuonna 2021 se oli 1,1 t CO₂-ekv.

Hiilijalanjälki ei ole suoraan vertailukelpoinen vuoden 2021 hiilijalanjälkeen yritystojen ja laskennassa tehtyjen rajausten takia. Lisäksi joistakin toiminnoista lähtötietoja on saatu edellisvuotta tarkemmalla tasolla. Viime vuoteen verrattaessa voidaan kuitenkin todeta, että Suomen toimintojen osalta päästöt ovat kasvaneet lähes jokaisella osa-alueella, yhteensä 18 %. Eniten kasvoivat koronatilanteen helpottuessa liikematkuksesta aiheutuneet päästöt, jotka kasvoivat yli puolella vuoden takaisesta. Hankintoja tehtiin vuonna 2022 tasaisesti enemmän kuin edellisena vuonna, mikä kasvatti hankintojen päästöjä noin 24 %.

Tarkemmat tiedot hiilijalanjäljestä ja sen laskennassa käytetyistä oletuksista ► [Hiilijalanjälkilaskelmasta](#).

Työtä edessä

Tehtävää hiilijalanjäljen pienentämiseksi on paljon seuraaville vuosille ja hiilijalanjälkeen vaikuttavien toimintojen ohjeistusten ja käytäntöjen päivitys jatkuu vuonna 2023. Tavoitteena on ottaa käyttöön uusiutuva sähkö kaikissa toimipisteissämme ja kiinnittää huomiota erityisesti IT:n hiilijalanjälkeä pienentäviin toimiin. Myös tarkemman ja yhdenmukaisemman päästötiedon keräämiseen kiinnitetään huomiota esimerkiksi järjestelmiä kehitettäessä.

CASE



Laivakatu, havainnekuva, ve2

Hernesaaren katuvihreän maksimointi

Katuvihreän merkitys kaupunkitilassa on kasvanut erityisesti viime vuosina, ja moni kaupunkilainenkin toivoo katutilaan enemmän katuvihreää. Sitowisen maisemasuunnittelijat käärivät hihansa, kun Helsingin kaupunki halusi vastata kaupunkilaisten toiveisiin Hernesaaren uuden kaava-alueen katujen vehreyttämissiksi. Kaupunkilaisten viihtyvyyden lisäksi toimivat viherrakenteet ovat tärkeitä hulevesien hallinnan kannalta ja ne vähentävät tulvariskiä sekä lieventävät tiiviissä kaupunkiympäristössä lämpösaarekeilmiön myötä syntyvää kuumuutta.

Suunnittelun lähtökohtina toimivat alueelle laadittu asemakaava ja liikennesuunnitelma. Tavoitteena oli suunnitella enemmän näkyvää katuvihreää, turvata kaupunkiluonnon monimuotoisuutta, parantaa ilmanlaatua ja pienilmastoa sekä luoda miellyttävää kaupunkitilaa. Katuvihreän määrään vaikutettiin kadun toimintojen uudelleenjärjestelyillä, huomioiden kadun tekniset reunaehdot kuten pysäköinti, eri liikennemuotojen tarvitsemat tilat, pelastusreitit ja -paikat, kulkuyhteydet

tonteille sekä kunnallistekniikka. Lisäksi työssä tutkittiin hulevesien hyödyntämismahdollisuuksia katuistutuksissa.

Kolmelle rakennettavalle kadulle tehtiin useampia erilaisia suunnitelmia, joissa kaikissa katuvihreän määrä saatiin kasvatettua lähtötilanteeseen verrattuna. Varsin urbaanissa ympäristössä katuvihreän osuus jopa kolminkertaistui lähtötilanteeseen verrattuna.

Katuvihreän osuus jopa kolminkertaistui lähtötilanteeseen verrattuna.

Työ oli tiimille ammatillisesti erittäin kiinnostava ja aiheena tärkeä. Koska katuvihreän arvostus on kaupunkilaisen keskuudessa suurta, tulisi se nostaa entistäkin keskeisempään asemaan myös kaupunkisuunnittelun ja rakentamisen piirissä. Enemmän näkyvää katuvihreää

voidaan saada aikaan kiinnittämällä huomiota suunnitteluprosessiin, tilantarpeeseen, kasvilajistoon ja hulevesien hyödyntämiseen.

Katuvihreän määrää on mahdollista lisätä pienilläkin toimenpiteillä ja katutilan toimintojen uudelleen jäsentelyllä kuten Hernesaaren selvitystyö hyvin osoittaa.

Lue lisää maisemasuunnittelijoiden työstä vihreämpien kaupunkien eteen:

► **Lue lisää**

VIDEO:

Sitowisen Aino Karilas puhuu luonnon monimuotoisuudesta nurmikoiden kautta.

► **Linkki videoon**



CASE

Sonja, vastuullisuusasiiantuntija



VIDEO:

Sonja Gustafsson Sitowiseltä kertoo, mitä vastuullisuus tarkoittaa rakennetun ympäristön ja liikkumisen suunnittelussa.

► [Linkki videoon](#)

Vastuullisuustyökalulla määritellään asiakasprojektien vastuullisuustavoitteet

Sitowisellä on merkittäviä mahdollisuuksia pienentää rakennetun ympäristön vaikutuksia ilmastoon ja luonnon ympäristöön sekä parantaa alana vastuullisuutta kokonaisuutena yhdessä asiakkaidensa kanssa. Sitowisen vaikuttavimmat vastuullisuusteot tehdään asiakasprojekteissa. On tunnistettu, että alan haasteena on vastuullisuustoimien tunnistaminen, niiden mittaaminen ja todentaminen. Ratkaisuna tähän Sitowisessa otettiin vuonna 2021 käyttöön vastuullisuustyökalu, jonka avulla tunnistetaan keskeisimmät vastuullisuuskysymykset projektikohtaisesti.

Työkalu auttaa hahmottamaan sitowiseläisten ja asiakkaiden projekteissa tekemien valintojen vaikutusta ympäristölle, ihmisille ja yhteiskunnalle sekä ymmärtämään paremmin yhtiön toteuttamien projektien vastuullisuutta. Vastuullisuustyökalun avulla tunnistetaan projektin kannalta olennaisimmat vastuullisuuden teemat sekä kirjataan ja seurataan projektissa tehtäviä toimenpiteitä vastuullisuuden edistämiseksi. Työkalua voidaan käyttää yhdessä asiakkaan kanssa ja lopputulokset ovat myös asiakkaan hyödynnettävissä.

Vastuullisuustyökalu on osa Sitowisen digitaalista yhteistyöalustaa, Voimaa. Voiman kautta vastuullisuustyökalu on osa projektinhallintaa ja siten osa

jokaista alkavaa asiakasprojektia. Työkalu on toistaiseksi käytössä vain Suomessa. Vastuullisuustyökalu perustuu YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin.

Vuoden 2022 aikana Suomessa aloitetuista projekteista 86 % (2021: 43 %) kirjattiin tavoitteita vastuullisuustyökaluun. Sitowisen projekteissa edistettiin kaikkia 17 YK:n kestävä kehityksen tavoitetta. Vastuullisuustyökaluun kirjatusta projekteista edistettiin eniten seuraavia YK:n kestävä kehityksen tavoitteita:

- 36 % (2021: 30 %) **kestävät kaupungit ja yhteisöt**. Asiakkaiden tarpeista lähtevä ketterä suunnittelu ja vankat digitaaliset palvelut takaavat kestävät kaupungit, joissa yhteisöillä on mahdollisuus kukoistaa. Projektissa voidaan esimerkiksi suunnitella joukkoliikenneyhteys, jolla kaupunkilaiset pääsevät sujuvasti kauppakeskukselle.
- 20 % (2021: 21 %) **terveyttä ja hyvinvointia**. Sitowise luo elinympäristöä, jonka yhtenä kulmakivenä on tukea ihmisten ja luonnon terveyttä ja hyvinvointia. Projektissa voidaan suunnitella esimerkiksi laadukasta sisäilmaa tukeva ilmanvaihto rakennuksiin.
- 10 % (2021: yli 10 %) **ilmastotekoja**. Tulevaisuuden elinympäristöjen yhtenä lähtökohtana on hillitä ilmastonmuutosta ja sopeutua siihen. Konkreettisten

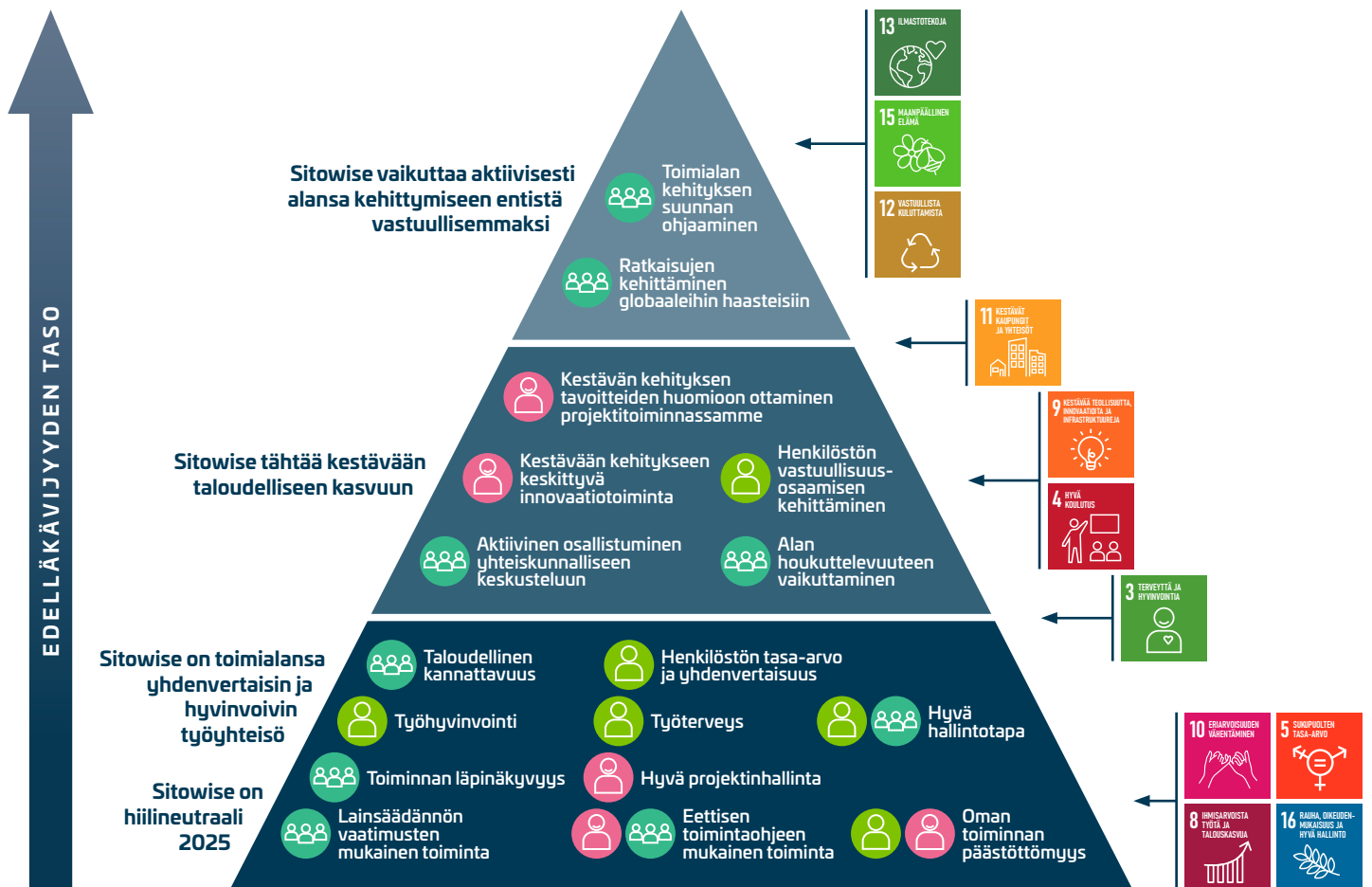
suunnitelmien ja asiantuntevan konsultoinnin kautta asiakkaat saavuttavat ilmastotavoitteitaan ja pienentävät päästöjään. Projektissa voidaan suunnitella esimerkiksi A-energialuokan rakennus, joka pienentää merkittävästi sen rakennuttamisen ja asukkaiden hiilijalanjälkeä.

- 10 % (2021: yli 10 %) **kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja**. Sitowise auttaa asiakkaitaan viemään teollisuutta ja infrastruktuureja eteenpäin yhä kestävämpään suuntaan osaavalla suunnittelulla, innovaatioiden kehittämisellä ja digitaalisilla ratkaisuilla. Projektissa voidaan selvittää esimerkiksi liikenteen päästöjä ja laaditaan toimenpiteitä niiden vähentämiseksi.



TAVOITTEET POHJAAVAT ALAN ERITYISPIIRTEISIIN JA SIDOSRYHMIEN NÄKEMYKSIIN

Sitowisen toiminnan keskeisimmät vastuullisuuskysymykset on määritelty olennaisuusanalyysin avulla ja ne on muotoiltu Sitowisen vastuullisuusohjelman neljäksi päätavoitteeksi. Olennaisuusanalyysissä tarkasteltiin liiketoimintaan vaikuttavia trendejä, yhtymäkohtia YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelmaan sekä huomioitiin henkilöstön sekä asiakkaidemme näkemyksiä. Tärkeimpiä vastuullisuusteemoja kysyttiin myös henkilöstökyselyllä ja asiakasprojekteja tekeville henkilöille sekä liiketoimintojen johtoryhmille pidettiin erillisiä työpajoja tärkeimpien vastuullisuusteemojen ja Sitowisen vaikutusmahdollisuuksien tunnistamiseksi. Lisäksi kuultiin konsernin johtoryhmän ja hallituksen näkemyksiä. Keskusteluissa huomioitiin sekä yrityksen sisäiset että ulkoapäin tulevat vastuullisuusvaatimukset. Sitowisen hallitus hyväksyi vastuullisuusohjelman loppuvuodesta 2021.



Olennaisuusanalyysin tulos henkilöstön yhteiskunnan ja asiakkaiden kannalta.

Kolmion kärjessä kuvataan niitä olennaisuusanalyysin tuloksia, jotka vaativat selkeää edelläkävijyyttä. Erityisesti tunnustettiin tarve kehittää ratkaisuja ja ohjata koko toimialaa siten, että ilmastonmuutoksen hillintää ja siihen sopeutumista, luontokadon pysäyttämistä ja kiertotalouteen siirtymistä on mahdollista yhdessä edistää. Tämän mahdollistamiseksi Sitowise asetti omalle toiminnalleen tavoitteeksi vaikuttaa aktiivisesti alansa kehittymiseen entistä vastuullisemmaksi.

Olennaisuusanalyysin **keskimmäisellä tasolla** nousevat kestävä kehityksen tavoitteiden huomioinnin ottaminen projektitoiminnassa yhdessä asiakkaan kanssa ja henkilöstön vastuullisuusosaamisen kehittäminen. Liiketoiminnan kehittämisessä keskeistä on asiakkaiden tarpeiden tunteminen, uusien palveluiden kehittäminen sekä kestävä kehityksen ratkaisuihin keskittyvä innovaatiotoiminta. Yhteiskunnan näkökulmasta keskeiseksi tekijäksi nousee aktiivinen osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Näistä lähtökohdista tavoitteeksi asetettiin yrityksen kestävä taloudellinen kasvu.

Pyramidin jalustan muodostavat vastuullisuustavoitteet ja -toimenpiteet ovat Sitowisen toiminnan kannalta välttämättömiä ja luovat pohjan vastuullisuustyölle. Henkilöstön hyvinvointi, taloudellisen kannattavuuden tuoma vakaus, vaatimustenmukainen ja hyvä projektitoiminta, oman toiminnan päästöttömyys ja hyvän hallintotavan noudattaminen luovat vankan perustan yrityksen toiminnalle. Näistä näkökulmista Sitowise tavoittelee oman toimintansa hiilineutraaliutta sekä asemaa toimialansa yhdenvertaisimpana ja hyvinvoivimpana työyhteisönä.



Maankäytön tiivistyessä erityisesti kaupunkialueilla ekologinen verkosto pirstoutuu ja eläinlajien mahdollisuudet liikkua turvallisesti laajojen elinympäristöjen välillä heikkenevät. Tämän vuoksi ekologiset yhteydet on yhä tärkeämpää turvata kaavoituksessa. Me Sitowisella olemme tehneet ekologisen verkoston selvityksiä jo pitkään, ja esimerkiksi viime vuonna tuotimme Lohjan kaupungille karttapohjaisen aineiston kaupunginviherkentteesta, ekologisista yhteyksistä ja niiden kehittämistarpeista ympäristön ja maankäytön suunnittelua varten. Suosittelen samaa muillekin kunnille ja kaupungeille!

Sonja Oksman, vanhempi asiantuntija



Ryhmäpäällikkönä saan tehdä monipuolista työtä energiatehokkaan ja vähähiilisen rakennetun ympäristön eteen. Osallistun asiakkaidemme strategisten tavoitteiden asettamiseen sekä vastaan yksittäisissä rakennushankkeissa ympäristötavoitteiden saavuttamisesta. On hienoa, että erilaisten hankkeiden lähtökohdista ovat entistä useammin vähähiilisyys ja ympäristöluokitukset. Ratkomamme haasteet ovat useimmiten monialaisia ja vaativat monen osapuolen yhteistoimintaa. Työssäni hienointa onkin päästä edistämään kestävää rakentamista yhdessä muiden kanssa, ja nähdä projektin muidenkin osapuolten innostuvan siitä!

Nicholas Stewart, ryhmäpäällikkö



Suomen yli 300 kunnassa mietitään nyt kuumeisesti, mitkä ovat vaikuttavimpia keinoja hillitä ilmastonmuutosta ja sopeutua sen seurauksiin esimerkiksi kaavoituksessa, tontinluovutusehdoissa ja maankäytön suunnittelussa. Olemme kehittäneet kuntien tarpeisiin Aluehankkeiden kestävyyspolun, joka antaa konkreettisia keinoja kehittää kestävää rakennettua ympäristöä kunnan omista lähtökohdista käsin. Tosiasiassa harvassa kunnassa riittää osaamista ja resursseja hallita kestävä kehityksen laajaa kokonaisuutta, ja onkin hienoa, että me Sitowisen asiantuntijat voimme olla avuksi!

Tiina Sahakari, vanhempi asiantuntija

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Sitowisen vastuullisuustyötä ohjaavat Sitowisen strategia, vastuullisuusohjelma, eettinen toimintaohje ja toimialan yleiset käytännöt sekä yleiset yhteiskuntavastuun periaatteet ja lainsäädäntö. Vastuullisuutta koskevia asioita ja vastuullisuusmittareiden edistymistä käsitellään säännöllisesti konsernin hallituksen ja johtoryhmän sekä liiketoiminta-alueiden johtoryhmien kokouksissa. Sitowisen johtamisjärjestelmä ja toiminta ovat ISO 9001- ja ISO 14001 -standardien vaatimusten mukaisia. Tietoturvaä kehitetään ISO 27001 -standardin mukaisesti.

Sitowisen vastuullisuusohjelma koskee koko yritystä, kaikkia sen toiminta-alueita ja kaikkia tytäryhtiöitä. Konserni tekee vuosittain myös lukuisia yritysostoja ja kansainvälistyy vauhdikkaasti. Vastuullisuusohjelma jalkautetaan myös ostettuihin yhtiöihin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Sitowisen hallitus hyväksyy vastuullisuutta koskevat keskeiset linjaukset. Toimitusjohtajalla on kokonaisvastuu vastuullisuudesta. Vastuullisuusjohtaja johtaa ja kehittää vastuullisuustiimin avustamana vastuullisuustyötä, raportoi tavoitteista ja saavutuksista toimitusjohtajalle sekä antaa tarvittaessa erillisiä selvityksiä vastuullisuuden eri osa-alueista ja niiden edistymisestä. Liiketoimintaohjajat ja esihenkilöt vastaavat käytännön toimenpiteiden toteutuksesta liiketoiminnassa. Yhteiset palvelut eli talous, IT, HR, viestintä, laatu, turvallisuus ja hankinta tukevat liiketoimintaa vastuullisuustavoitteiden saavuttamisessa.

Vastuullisuustavoitteiden etenemistä seurataan sisäisesti kvartaaleittain ja kuukausittain yrityksen eri tasoilla. Henkilöstö voi seurata vastuullisuusohjelman toimeenpanoa ja sen etenemistä sisäisissä tiedotuskanavissa. Asiakasprojektien vastuullisuustyökalun käyttöä voidaan seurata ajantasaisesti.

Sitowisen vastuullisuudesta raportoidaan ulkoisesti vuosittaisella vastuullisuusraportilla. Lisäksi vastuullisuustavoitteita käsitellään osavuosisraportoinnissa tarvittavin osin.

Asiakasprojektien vastuullisuustyökalun käyttöä voidaan seurata ajantasaisesti.



Toimialaa kehitetään yhteistyöllä

Aktiivinen vuoropuhelu ja sidosryhmien odotusten ymmärtäminen on tärkeää. Jatkuva yhteistyöstä asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa vastaavat pääosin yrityksen liiketoiminta-alueet. Sitowisessä sidosryhmäyhteistyötä tekevät paljon myös viestintä ja markkinointi, HR, talous sekä vastuullisuustiimi.

Monipuolinen yhteistyö korkeakoulujen kanssa on Sitowiselle keskeinen tapa tehdä yhteistyötä alan tulevien tekijöiden kanssa. Sitowisen tavoitteena on, että henkilöstöstä 10 % on opiskelijoita ja vuoden 2022 tavoitteessa pysyttiin. Tavoite on asetettu, jotta Sitowisen sekä koko alan osaamisen kehittyminen ja työvoiman riittävyys voidaan turvata tulevaisuudessakin.

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

Vuonna 2022 Sitowise oli mukana muun muassa seuraavissa järjestöissä ja verkostoissa:

- Elävät kaupunkikeskustat ry
- FIBS
- GeoForum Finland
- Global Compact Network Finland
- Green Building Council Finlandin toimikunnat
- Helsingin seudun kauppakamari
- ITS Finland
- Isännöintiliiton kumppaniverkosto
- RAKLI ry
- SKOL ry
- Suomen LVI-liitto Sulvi ry
- Sähkösuunnittelijat NSS ry
- Sähkötekniikan ja energiatehokkuuden edistämiskeskus STEK ry
- Tampereen kauppakamari
- Teknologiateollisuus ry
- Teräsrakenneyhdistys ry
- Vesi- ja viemärlaitosyhdistys ry
- Viherympäristöliitto

Agenda 2030 ja Global Compact liittävät työmme osaksi globaaleja tavoitteita

Agenda 2030 eli YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma ja sen sisältämät kestävän kehityksen tavoitteet (SDG-tavoitteet) ovat muodostuneet kansainvälisen kestävyys- ja vastuullisuusdialogin yhteiseksi viitekehykseksi. Nämä tavoitteet ovat vahvasti osa Sitowisen vastuullisuustyötä. Monet asiakkaista ja alan toimijoista ovat sitoutuneet edistämään YK:n tavoitteita. Myös Sitowisen vastuullisuustyökalu pohjautuu tähän viitekehykseen. Globaalit tunnetut tavoitteet liittävät Sitowisen vastuullisuustyön osaksi suurempaa kokonaisuutta.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ovat myös osa maailman suurinta yritysvastuualoitetta YK:n Global Compactia, johon Sitowise liittyi vuonna 2022. Sitowise on sitoutunut edistämään YK:n Global Compactin kymmentä peruseriaatetta, jotka liittyvät ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöön ja korruption vastaisuuteen. Sitowise raportoi ensimmäisen kerran Global Compactin ohjeiden mukaisesti vuonna 2023.



TOIMIALAN TRENDIEN, ASIAKKAIDEN JA HENKILÖSTÖN NÄKEMYSTEN SEURAAMINEN ON JATKUVAA

Sitowise kuulee sidosryhmiään monin eri tavoin. Merkittävässä asemassa ovat sidosryhmille tehtävät tutkimukset kuten henkilötutkimus, asiakastutkimus ja suuren yleisön Luottamus ja maine -tutkimus. Tuloksia seurataan myös osana vastuullisuustyötä, jotta toimenpiteitä voidaan tarvittaessa suunnata uudelleen.



Sidosryhmille vuonna 2022 tehtyjen tutkimusten tuloksia



HENKILÖSTÖKYSELY:

Projekteissa keskustellaan myös vastuullisuuskysymyksistä

3,37

(2021: 3,18 | 2020: 3,13)



HENKILÖSTÖKYSELY:

Tiedän, miten voin omassa työssäni vaikuttaa työni vastuullisuuteen

3,75

(2021: 3,61 | 2020: 3,73)



ASIAKASTUTKIMUS:

Sitowise on alansa vastuullisin kumppani

3,47

(2021: 3,5 | 2020: 3,6)



SUUREN YLEISÖN LUOTTAMUS JA MAINE -TUTKIMUS:

Sitowise toimii oikein ja vastuullisesti - huomioi yhteiskunnan ja ympäristön

3,53

(2021: 3,50 | 2020: 3,48)

SIDOSRYHMIEN ODOTUKSIA KARTOITETAAN MONISSA YHTEYKSISSÄ

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

SPONSOROINTI JA AVUSTUKSET

Sitowisen sponsoroinnin ja lahjoitusten keskeisenä tavoitteena on tehdä konkreettisia tekoja ja olla aktiivisesti vastuullinen yhteiskunnallinen toimija. Sekä sponsorointi- ja lahjoituskohteiden että kumppanuuksien tulee tukea Sitowisen visiota ja edistää yhteisen kestävän tulevaisuuden rakentumista.

Suomessa tehtiin vuonna 2022 opiskelija- ja yliopistoyhteistyön merkeissä kannatusilmoituksia eri yliopistoille sekä esimerkiksi opiskelijahaalarimainontaa. Lisäksi Sitowise lahjoitti keväällä Ukrainan sodan alettua Suomen Punaisen Ristin katastrofirahastoon. Joululahjoihin varatut rahat lahjoitettiin, sitowiseläisten valitsemiin kohteisiin Pelastakaa Lapset ry:n kautta Ukrainan lapsiperheille sekä Mieli ry:n kautta kotimaan mielenterveystyöhön.

Ruotsin toimintojen integraation myötä raportoimme ensi vuonna myös Ruotsin liiketoimintoja koskevat tiedot sidosryhmäyhteistyöstä, sponsoroinnista ja avustuksista.



Jouni, johtava asiantuntija



Osaamisen visio: korkeakoulut x Sitowise

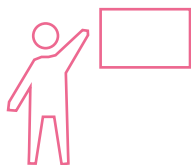
Osaamisen visio on yhteistyöfoorumi, jossa ennakoidaan ja kehitetään alan tulevaisuuden osaamista. Tavoitteena on myös syventää Sitowisen ja korkeakoulujen yhteistyötä ja löytää uusia yhteistyömalleja. Osaamisen visio -foorumi kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Kuhunkin tapaamiseen valitaan päivän polttava teeman, jonka ympärille keskustelut ja ohjelma rakennetaan. Tapaamisten välissä yhteistyö kehittyy ja löytää uusia uomia.

Mukaan kutsutaan Sitowisen kontakteja korkeakoulumaailmasta, mutta samalla ovet pidetään avoinna ja ilolla otetaan vastaan jokainen, jota rakennetun ympäristön kehittäminen koskettaa. Osaamisen visio on suunnattu Suomen korkeakoulujen henkilökunnalle, kuten rehtoreille, kehittämispäälliköille, lehtoreille, yhteisöjohtajille ja muille tulevaisuuden osaamisesta kiinnostuneille. Toisinaan mukaan kutsutaan myös opiskelijoita.

Mukana foorumissa häärää myös joukko sitowiseläisiä asiantuntijoita.

Vuonna 2022 Osaamisen vision teemoina olivat data ja kiertotalous sekä energia.

► **Lue lisää**



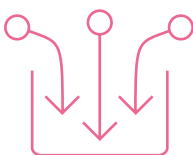
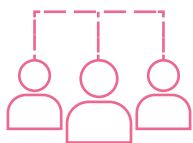


Sitowisen lopputyöpooli yhdistää lopputyöt ja tekijät

Lopputyöpoolin tavoitteen on yhdistää suomalaisten korkeakoulujen opiskelijat ja henkilökunta sekä sitowiseläiset. Tarkoituksena on ideoida yhdessä tarpeellisia ja kiinnostavia lopputöitä, joiden avulla kehitetään yhteistä osaamista sekä koko alaa. Alustalla voi jättää oman idean yhteiseen kypsyttelyyn tai tutkia jo lopputyöpoolin jätettyjä ideoita. Onnistumisia on jo nähty, Sitowisen rakennetekniikan asiantuntijan esittämä idea herätti lopputyöaihetta etsineen opiskelijan kiinnostuksen. Yhteistyössä hiottu lopputyö on nyt tekeillä.

Lopputyöpooli on avoin kaikille suomalaisten korkeakoulujen opiskelijoille ja työntekijöille. He pääsevät kirjautumaan pooliin käyttäen oman organisaationsa sähköpostiosoitetta. Poolissa ovat paikalla myös Sitowisen parituhatta asiantuntijaa.

► **Lue lisää**





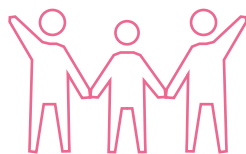
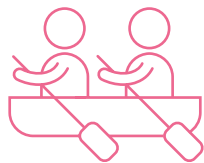
NextGen kasvattaa tulevaisuuden tekijöitä konkareiden saappaisiin

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

Sitowiseen tulee nexgeniläisiä niin kesätyön kuin opintoihin liittyvien harjoittelujaksojenkin merkeissä. Lisäksi yritys pyrkii tarjoamaan mahdollisimman monelle nextgeniläiselle mahdollisuuden jatkaa sitowiseläisenä tavalla tai toisella harjoittelujakson jälkeen. Vuoden 2022 aikana Sitowisessä oli yhteensä 68 NextGen-harjoittelijaa.

Ohjelmaa kehitetään jatkuvasti opiskelijoilta ja liiketoiminnoilta saatavan palautteen mukaan. Seuraavaksi hiotaan toimia nextgeniläisten yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseksi. Samalla harjoitteluohjelman kieli muuttuu englanniksi.

► **Lue lisää**



Henkilöstö

Sitowiseläiset – ainutlaatuisia ihmisiä, yhdessä merkityksellisiä.....	62
Sitowiseläiset lukuina	63
Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia.....	66

Sitowiseläiset – ainutlaatuisia ihmisiä, yhdessä merkityksellisiä

// Vuosi 2022 oli hieno vuosi henkilöstömme kannalta. Haluamme olla alan paras paikka tehdä töitä ja sitowiseläisten tyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla kasvaen hieman (2022: 3,98/5, 2021: 3,92/5). Arvojemme mukainen käyttäytyminen näkyi meillä jokapäiväisessä työssämme: olemme rohkeita, olemme avoimia, luotamme toisiimme, pelaamme yhtenä joukkueena ja tunnemme asiakkaamme.

Henkilöstön määrän kasvu jatkui ja saimme ihania uusia asiantuntijoita työkavereiksi sekä yritysostoin että orgaanisesti kasvaen. Neljännes vuoden lopun henkilöstöstämme on aloittanut vuoden 2022 aikana. Strategiamme mukaisesti jatkoimme Pohjoismaista kasvua ja integraatio Ruotsin kollegoiden saamiseksi tiiviimmin osaksi Sitowiseä jatkui.

Jatkoimme NextGen-harjoitteluohjelmaamme tavoitteena kasvattaa seuraavan sukupolven suunnittelijoita, koodaajia ja muita ammattilaisia. Meillä oli ennätysmäärä harjoittelijoita, jopa 68 henkilöä, ja jokainen heistä sai tehdä oikeita, mielekkäitä töitä asiakasprojekteissa oppien kokeneemmilta sitowiseläisiltä. Pa-

nostamme henkilöstömme jatkuvaan kehittymiseen ja esimerkiksi aloitimme uraohjausohjelman, joka auttaa asiantuntijoitamme rakentamaan oman näköistään, itselleen mielekästä työuraa.

Oli mukava usean etätövuoden jälkeen palata tekemään töitä toimistoille. Pääosin henkilöstömme työskentelee hybridirooleissa yhdistäen etätöön ja toimistolla yhdessä työskentelyn, mikä mahdollistaa sekä yritykselle että henkilöstölle joustavuuden ja tehokkuuden. Sitowise Fest-juhla toukokuussa oli mahtava tapahtuma, jossa näimme suurimman osan työkavereistamme. Juhla oli loistava tilaisuus viettää aikaa yhdessä, nauttia hyvästä ruuasta ja juomista sekä tavata toisia usean vuoden tauon jälkeen.

Teimme vuonna 2022 erillisen monimuotoisuuskyselyn ja panostamme vahvasti siihen, että meillä on alan yhdenvertainen ja hyvinvoinin työyhteisö. Tulokset auttavat meitä rakentamaan Sitowisesta vielä paremman työpaikan, jossa jokainen voi kukoistaa omana itsenään osana tiimiä. Vuosi 2022 oli täynnä saavutuksia ja uusia mahdollisuuksia, ja odotamme innolla, mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

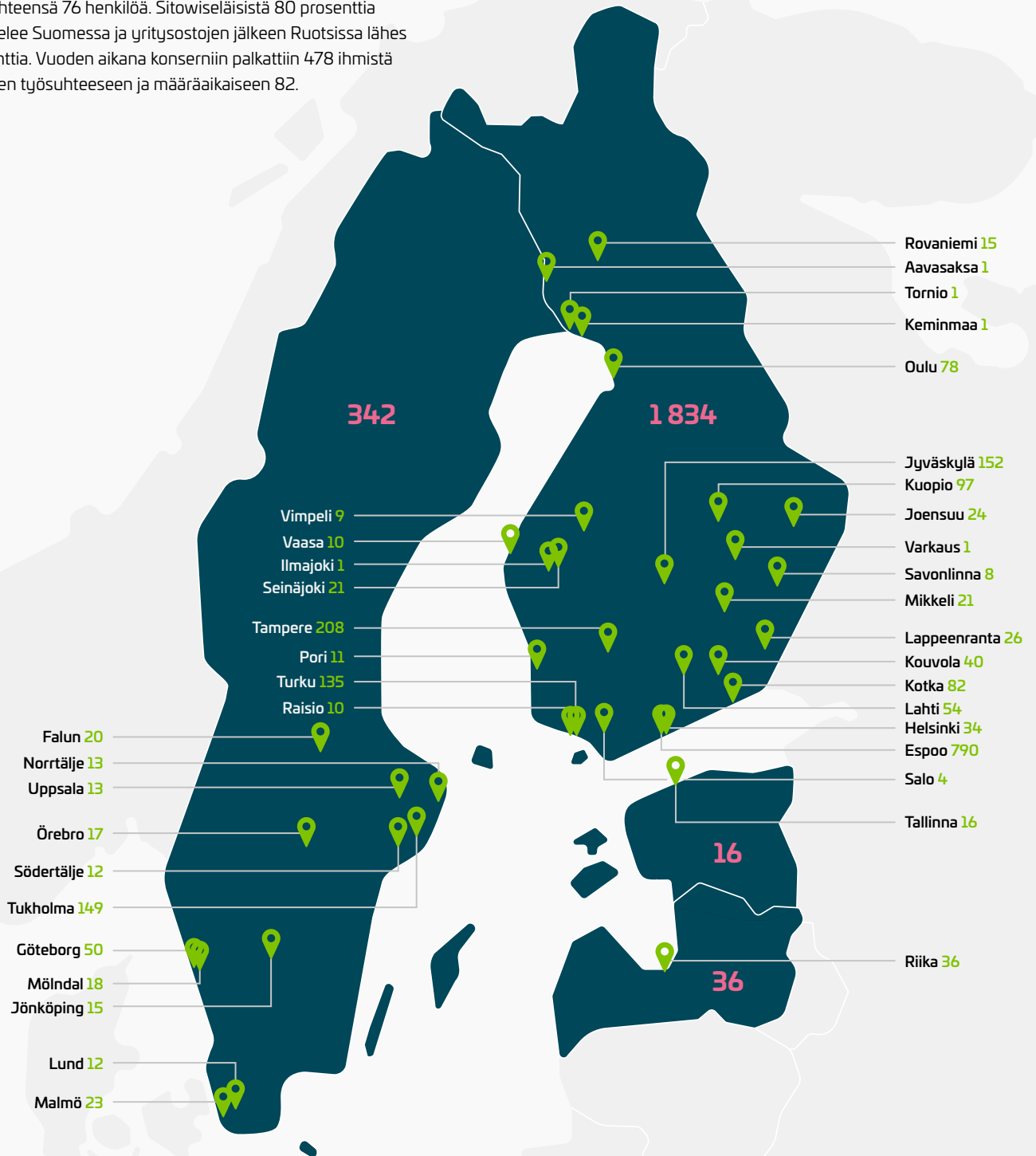
Taija Lehtola, henkilöstöjohtaja



Henkilöstön määrän kasvu jatkui ja saimme ihania uusia asiantuntijoita työkavereiksi sekä yritysostoin että orgaanisesti kasvaen.

Sitowiseläiset lukuina

Sitowisen henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2022 yhteensä 198 osajalla* ja vuoden lopussa henkilöstöä oli yhteensä jo 2 232. Suurin joukko uusia sitowiseläisiä saatiin kerralla Bitcompin oston myötä, yhteensä 76 henkilöä. Sitowiseläisistä 80 prosenttia työskentelee Suomessa ja yritystosten jälkeen Ruotsissa lähes 15 prosenttia. Vuoden aikana konserniin palkattiin 478 ihmistä vakituiseen työsuhteeseen ja määräaikaiseen 82.



* Luku sisältää alkaneet työsuhteet + yritystostot, joista vähennetty päättyneet työsuhteet. Raportin henkilöstömäärät laskettu 31.12.2022. Edellisen vuoden vertailuluvut laskettu 31.12.2021. Keskimääräinen henkilöstömäärä v. 2022 2 051 (2021: 1 969).

Lisäksi Sitowisellä on henkilöstöä Portugalissa ja Espanjassa yhteensä 4 henkilöä.

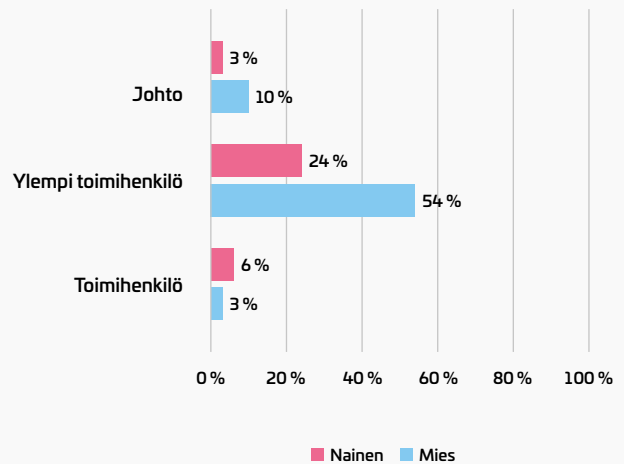
Sitowisessä uskotaan, että työntekijöiden monimuotoisuus on yksi hyvän työyhteisön avaimista. Henkilöstön monimuotoisuus varmistaa myös sen, että osaamme suunnitella vastuullisia ja kestäviä kaikille sopivia kaupunkeja. Tällä hetkellä yritykset raportoivat mm. tietoja henkilöstön sukupuolijakaumasta erilaisille viranomaistoille, jotka eivät voimassa olevan lainsäädännön myötä tunnista kolmatta sukupuolta. Tämän aukeaman tiedot raportoidaan vastaten noihin vaatimuksiin.

Henkilöstö sukupuolittain eri maissa 2022

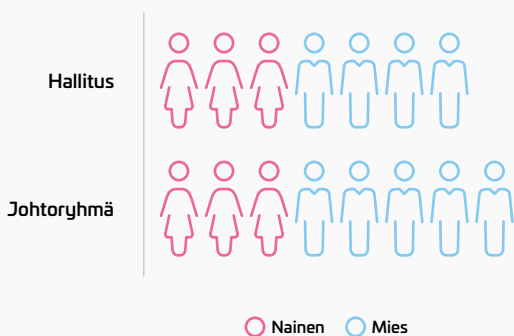
(suluissa v. 2021)

Maa	Mies	Nainen
Suomi	1 226	608
Ruotsi	237	105
Latvia	16	20
Viro	9	7
Portugali	2	1
Espanja	-	1
Yhteensä	1 490 (1 334)	742 (700)
Sitowiseläisiä yhteensä	2 232 (2 034)	

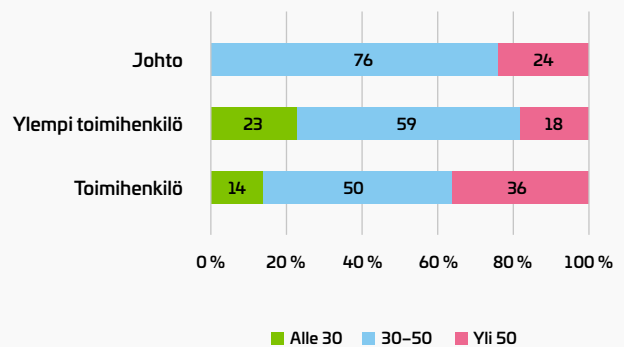
Miesten ja naisten osuus henkilöryhmittäin (%)



Miesten ja naisten lukumäärä



Ikäjakauma henkilöryhmittäin (%)



LÄHTÖVAIHTUVUUS

Yrityksen arvojen mukaisesti vastuu työnantajana perustuu kaikilta osin keskinäiselle kunnioitukselle ja arvostukselle, avoimuudelle sekä tiiviille yhteistyölle koko henkilöstön kesken. Näiden arvojen avulla pyritään vaikuttamaan henkilöstön pysyvyyteen. Vuonna 2022 Sitowise sopi 560 uutta työsuhdetta ja 344 työsuhdetta päättyi. Konsernitasolla lähtövaihtuvuus nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen vuonna 2022 16,9 % (15,5 %). Nousu on linjassa työmarkkinatilanteeseen Suomessa ja Ruotsissa.

Henkilöstö työsuhdetyypeittäin 2022

(suluissa v. 2021)

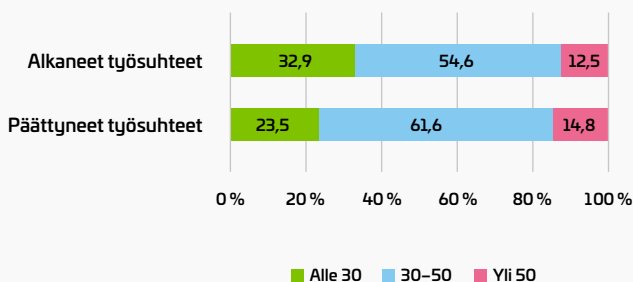
	Mies		Nainen		Yhteensä	
Vakinainen työsuhde	64 %	(63 %)	32 %	(33 %)	96 %	(96 %)
Määräaikaiset työsuhteet	3 %	(3 %)	1 %	(1 %)	4 %	(4 %)
Vaihtelevan työajan sopimus (tuntipalkkalainen)	6 %	(6 %)	2 %	(2 %)	8 %	(9 %)
Kokoaikaiset työsuhteet	58 %	(56 %)	28 %	(29 %)	86 %	(85 %)
Osa-aikaiset työsuhteet	3 %	(3 %)	3 %	(3 %)	7 %	(6 %)

Työsuhdetypit maittain 2022

(suluissa v. 2021)

Maan mukaan	Suomi		Ruotsi		Muut maat		Yhteensä	
Henkilöstömäärä	1 834	(1 696)	342	(279)	56	(59)	2 232	(2 034)
Vakinainen työsuhde	1 756	(1 620)	330	(276)	56	(59)	2 142	(1 955)
Määräaikaiset työsuhteet	78	(76)	12	(3)	0	(0)	90	(79)
Vaihtelevan työajan sopimus (tuntipalkkalainen)	165	(163)	8	(10)	0	(0)	173	(173)
Kokoaikaiset työsuhteet	1 529	(1 417)	328	(264)	54	(57)	1 911	(1 738)
Osa-aikaiset työsuhteet	140	(116)	6	(5)	2	(2)	148	(123)

Alkaneet ja päättyneet työsuhteet, ikäjakauma (%)



Uudet ja päättyneet työsuhteet

	Suomi	Ruotsi	Muut maat *
Uudet työsuhteet, henkilöstömäärä			
Naiset	128	28	1
Miehet	306	94	3
Päättyneet työsuhteet, henkilöstömäärä			
Naiset	89	16	2
Miehet	196	36	5
Kokonaislähtövaihtuvuus **	16 %	17 %	12 %

* Sisältää Latvian, Portugalin, Espanjan ja Viron

** Ei sisällä vanhuuseläkkeelle siirtymisiä

Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia

Sitowiseläisten hyvinvointia ja työkykyä on johdettu tavoitteellisesti vahvistaen erityisesti ennakoivaa työtä hyvinvoinnin ja terveyden puolesta. Toimiva työyhteisö sekä valmentava lähiesihenkilötyö tukevat henkilöstön hyvinvointia ja vahvistavat työssä jaksamista. Sitowisen esihenkilöitä valmennetaan huomioimaan ja kohtamaan tiimiläiset yksilöinä, huomioiden erilaiset elämän tilanteet, erilaisuus ja myös yksilöiden erilaiset tarpeet johtamiselle. Työkaluina esihenkilöt hyödyntävät muun muassa varhaisen tuen mallia, kehityskeskusteluita sekä tiimin kehittämiseen vuosittain pidettäviä työpajoja henkilöstötutkimuksesta nousevien teemojen parissa.

TYÖKYKYÄ TUETAAN TIIVILLÄ YHTEISTYÖLLÄ TYÖTERVEYDEN KANSSA

Sitowiseläisten turvallista ja terveellistä työympäristöä johdetaan suunnitelmallisesti työterveyden ja työsuojelun toimintasuunnitelmien avulla. Koko Sitowisen henkilöstön työkykyä tuetaan kattavilla työterveyspalveluilla. Lakisääteisten työterveyspalveluiden lisäksi sitowiseläisten käytössä on laaja työterveyden asiantuntijoiden verkosto sekä kattava tapaturmavakuutus.

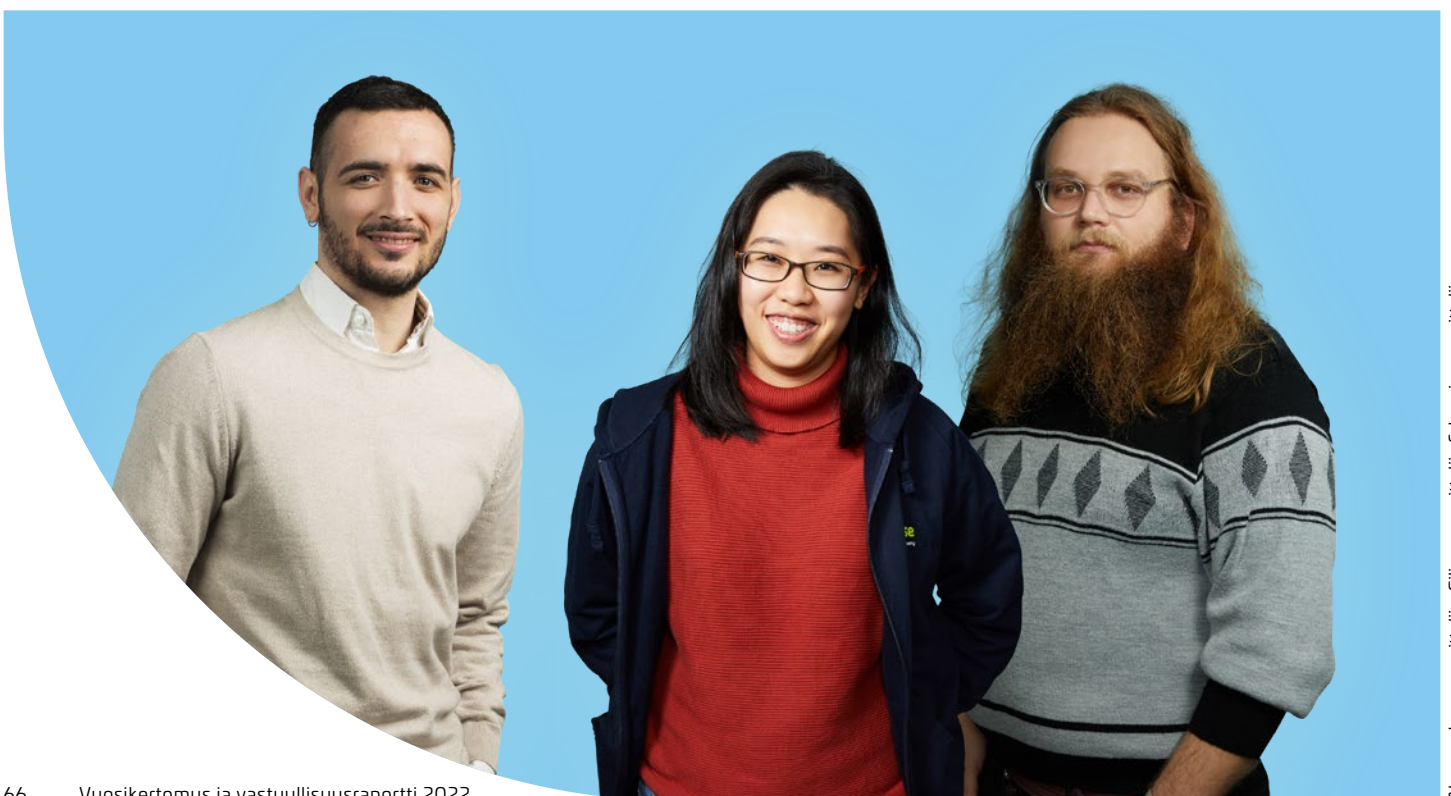
Vuosittain päivitettävässä työterveyden toimintasuunnitelmassa on huomioitu erityisesti asiantuntijatyötä haastavat jaksamisongelmat. Toimintasuunnitelmasta sekä muutenkin työyhteisön kehittämisestä käydään säännöllistä keskustelua henkilöstöstä koostuvan työsuojelutoimikunnan kanssa.

Sitowisellä tehdään tiivistä yhteistyötä työterveyden ammattilaisten kanssa järjestäen aktiivisesti, matalalla kynnyksellä työkykyneuvotteluita. Neuvotteluita järjestetään erityisesti pidempien sairaspöissaolojen jälkeen yhdessä esihenkilön, työntekijän ja HR:n kanssa. Neuvotteluissa keskustellaan ja sovitaan yhdessä työhön palaamiseen liittyvistä asioista ja pyritään varmistamaan, että työ tukee työntekijän hyvinvointia.

KOKONAISHYVINVOINTIA TUKEVAT PALVELUT

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

Pandemian jälkeen Sitowisellä on nautittu mahdollisuudesta tavata toisiamme. Sitowise tukee henkilöstön vapaa-ajalla yhdessä järjestämiä liikunta- ja retkitapahtumia. 2022 on osallistuttu eri kokoonpanoilla erilaisiin juoksu-, pyöräily-, suunnistus-, jooga-, vaellus-, yms. tapahtumiin. Lisäksi Suomessa kaikkien käytössä on ePassin liikunta- ja kulttuuriraha. Työpäivän aikaista liikkumista tuetaan työkoneelle asennettujen taukoliikuntaohjelmien avulla.



Alessandro, suunnittelija, Siilin, suunnittelija & Lauri, suunnittelija

CASE

Henkilöstötutkimus 2022

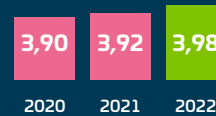


Vastausprosentti

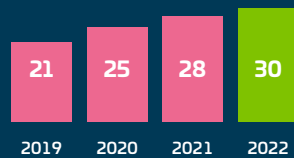
85 %

(v. 2021 81 %)

Tutkimuksen kokonaisindeksi *

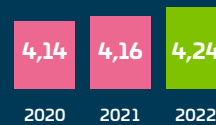


eNPS



Asteikko -100...+100

Esihenkilöindeksi *



* Kaikkien kysymysten keskiarvo asteikolla 1–5

Työntekijöiden suosittelemuus osoittava eNPS-mittari* on noussut edellisvuosiin verrattuna, samoin sekä esihenkilötyötä koskevien kysymysten että kaikkien kysymysten keskiarvo on jatkanut kehitystään. Tutkimuksessa oli mukana vuosina 2021 ja 2022 myös Ruotsin henkilöstö.

Hienoja kehityssuuntia henkilöstötutkimuksesta

Vuosittaisessa henkilöstötutkimuksessa korostui sitowiseläisten vahva kokemus oikeudenmukaisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Tämä kokemus on aiemmin ollut vahva, mutta se on kehittynyt entisestään. Toinen asia, mikä korostui, oli asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen. Tämän eteen on tehty paljon töitä projekteissa, myynnissä sekä yhteydenpidossa asiakkaisiin. Asia näkyy varmasti myös asiakkaille onnistuneina projekteina ja osaavana asiakaspalveluna.

Kahdessa aikaisemmassa tutkimuksessa henkilöstön hyvinvointiasiat ovat nousseet huolenaiheeksi. Asia on otettu vakavasti ja paljon erilaisia toimenpiteitä on tehty työntekijöiden työssä jaksamisen ja hyvän palautumisen tukemiseksi.

Tärkein työ on tehty tiimitasolla, esihenkilöiden ja tiimien yhteisten kehitystoimenpiteiden kautta. Myös yritystasolla on tehty paljon erilaisia toimenpiteitä: koulutettu esihenkilöitä hyvinvoinnin johtamiseen, vahvistettu hyvinvointia laajentamalla työterveyden palveluitamme ja tiivistämällä yhteistyötä sekä kehittämällä toimintatapoja, jotka tukevat arjen tekemistä. On selvää, että työn kuormitukseen ja palautumiseen on kiinnitettävä jatkossakin erityistä huomiota – suunta on kuitenkin oikea.

Sairauspoissaolojen määrä oli vuoden lopussa 3,3 % (tammi–joulukuun kumulatiivinen %), mikä on hieman korkeampi edellisvuoteen verrattuna (2,3 %). Sairauspoissaoloprosenttia on

kasvattanut erityisesti lyhyet poissaolot johtuen kausiluontoisista sairauksista sekä koronan aiheuttamista poissaoloista. Pitkien poissaolojen määrä on vähentynyt selvästi edelliseen vuoteen verrattuna.

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

TURVALLISUUS ON ENNAKOINTIA JA TOIMIVIA PROSESSEJA

Henkilöstön turvallisuus on Sitowiselle ensiarvoisen tärkeää ja toiminta on aina hyvien turvallisuuskäytäntöjen mukaista. Monet sitowiseläiset toimivat työtehtävissä, joissa tulee kiinnittää erityistä huomiota työturvallisuuteen. Perehdytysvaiheessa kaikkien työntekijöiden kanssa käydään läpi koko henkilöstöä koskevat perustyöturvallisuuteen liittyvät asiat. Lisäksi työtehtävästä riippuen työntekijät suorittavat työturvallisuuskoulutuksia, joiden voimassaolotietoa ylläpidetään henkilöstöjärjestelmässä.

Psyykkisesti turvallista työympäristöä vahvistetaan oikeudenmukaisella ja inhimillisellä esihenkilötyöllä. Lisäksi työntekijöille on tarjolla erilaisia hyvinvointiin, esimerkiksi omaan ajankäyttöön, itsensä johtamiseen liittyviä webinaareja, jotka tukevat hyvää ja tasapainoista työelämää.

Sitowisellä on tehty koko konsernin laajuinen vaarojen arviointi vuonna 2022. Suunnitelmat paikallisten vaarojen arviointiin on käynnistetty.

Suomessa työtapaturmia tapahtui vuonna 2022 12 ja Ruotsissa 1. Jokainen tapaturma käsitellään erikseen.

TYÖYHTEISÖSSÄ KAIKILLA TULEE OLLA TURVALLINEN OLLA

Sitowise korostaa, että minkäänlainen epäasiallinen käytös ja syrjintä ei ole sallittua ja siihen tulee puuttua välittömästi. Epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjetta päivitettiin vuonna 2022 ja ohjeesta viestittiin koko Suomen henkilöstölle. Ruotsiin yhteinen ohje saadaan vuoden 2023 aikana. Ohjeen mukaisesti epäasiallisen käytöksen kohtaama henkilö voi pyytää tilanteeseen tuekseen esihenkilöä, henkilöstöhallintoa tai luottamushenkilöitä tai työsuojeluvaltuutettuja. Epäasiallisesta käytöksestä voi ilmoittaa myös anonyymisti Whistleblower-kanavan kautta.

Vuonna 2022 Sitowisen tehtiin erillinen monimuotoisuuskysely, johon vastasi 58 % yrityksen työntekijöistä. Kaiken kaikkiaan vastaukset olivat varsin positiivisia, ja yrityskulttuuriin liittyvät kysymykset saivat positiivisimman keskiarvon 4,1 (asteikolla 1–5). Tutkimuksen kautta saatiin parempi ymmärrys yrityskulttuurin nykyisestä tilasta, jonka pohjalta kehitystä on jatkossa helpompi mitata. Lisäksi vastaukset toivat konkreettisia ehdotuksia monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden lisäämiseksi Sitowisessä.

Sitowiseläiset antoivat arvosanan 4,13, kun heiltä kysyttiin "Työpaikallani kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti".*

* Henkilöstötutkimuksen 2022 keskiarvovastaus asteikolla 1–5 (2021: 3,99).



CASE



DEI-työn muutosmatkalla

Jotta pystymme muuttamaan ja rakentamaan kaikille parempaa työelämää, tarvitsemme uutta ymmärrystä ja myös uusia termejä kuvaamaan alati muuttuvaa maailmaa. Vaikka esimerkiksi uudet termit saattavat tuntua alussa hankalilta, ilman uusia sanoja ja uutta kieltä mikään ei aidosti muuttuisi, toteaa DEI-konsultti Iina Salminen asiantuntijatoimisto deideiltä.

DEI on lyhenne englannin kielen sanoista Diversity (suom. monimuotoisuus), Equity (suom. yhdenvertaisuus) ja Inclusion (suom. inklusio). Monimuotoisuudella tarkoitetaan eroavaisuuksia ihmisten välillä. Myös kognitiivinen monimuotoisuus eli se, miten esimerkiksi ratkomme ongelmia ja käsittelemme oppimista ja ajattelua on olennainen osa monimuotoisuutta.

Inklusiivisuudella taas tarkoitetaan tietoista ja aktiivista toimintaa, jolla pyritään varmistamaan, että erilaisuuttamme ymmärretään emmekä tule tahattomasti poissulkeneeksi ketään yhteisön tai tiimin ulkopuolelle. Yhdenvertaisuuden kautta taas halutaan tunnistaa esteitä, jotka saattavat asettaa ihmisiä eriarvoisiin tilanteisiin työelämässä sekä toisaalta kehittää organisaation prosesseja ja käytäntöjä aktiivisesti niin, että kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet saavuttaa oma potentiaalinsa ja esimerkiksi edetä urallaan.

” Haluamme osoittaa olevamme vahvasti sitoutuneita henkilöstön yhdenvertaisuuden kehittämiseen, siksi se on nostettu myös yhdeksi vastuullisuusohjelmamme päätavoitteista, Sitowisen vastuullisuus-asiantuntija Sonja Gustafsson kertoo.

Sitowisellä inklusiivisuus on olennaista, kun suunnitellaan parempia sekä toimivampia ympäristöjä ja kaupunkeja monimuotoisille ihmisjoukoille. DEI-työn vahvistamiseen haluttiin selkeästi panostaa.

– Sitowise on itseasiassa hyvä esimerkki siitä, kuinka luonnollisia yhteyksiä yrityksillä voi olla DEI-työhön. DEI-tee-
mojen ymmärryksellä ja monimuotoisilla tiimeillä on iso potentiaali auttaa Sitowisea tekemään työnsä entistä paremmin ja tavalla, joka on inklusiivinen eli palvelee kaikkien asukkaiden tarpeita. Inklusiivisen suunnitteluprosessin vastakohta olisi projekti, jossa tahattomasti tai tietoisesti jätettäisiin ihmisryhmiä suunnitteluprosessin ulkopuolelle eikä heidän tarpeitaan tällöin huomioitaisi kaupunkia tai elinympäristöjä rakentaessa. Se taas heikentää rakennettujen ympäristöjen toimivuutta, Salminen sanoo.

Sitowisessä DEI-työ aloitettiin työntekijöille teetetyn monimuotoisuuskyselyn avulla. Kyselyn tavoitteena oli lisätä ymmärrystä organisaation tämänhetkisestä tilanteesta, vahvuuksista ja kehityskohdista ja tuoda näin myös dataa päätöksenteon tueksi.

– On vaikea lähteä suunnittelemaan jatkotoimenpiteitä, asettaa suuntaa ja tavoitteita ilman, että tiedetään, mitä ihmiset haluaisivat meidän korjaavan eikä lähdetä vahingossa soihmaan jotain, mikä on jo kunnossa. Monimuotoisuuskyselyn ja lisääntyneen ymmärryksen kautta meillä on paremmat työkalut lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden asettamiselle sekä tavoitteiden edistymistä seuraavien mittareiden luomiseen. Siksi tutkimus on tärkeä, Sonja Gustafsson sanoo.

► Lue lisää

URAKEHITYSTÄ TUETAAN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN KONSEPTEILLA



NextGen-harjoitteluohjelma



Perehdytysprosessi



Esihenkilövalmennukset



Vuosittainen koulutussuunnitelma



Sisäiset kouluttautumismahdollisuudet (verkkokurssit ja webinaarit)



Swuuntamallit: keskustelu ja kehityspolku



Mentorointi-ohjelma



Uraohjaus



Kasvupolcumallit

Sitowisen NextGen-harjoittelijaohjelmaan osallistuu vuosittain mittava määrä harjoittelijoita ympäri Suomen ja yhä useampi heistä jää Sitowiseen pysyvästi töihin. Kaikki sitowiseläiset perehdytetään työyhteisöön ja työtehtäviin kolme kuukautta kestäväällä perehdytysohjelmalla, jonka läpiviennistä vastaavat esihenkilöt.

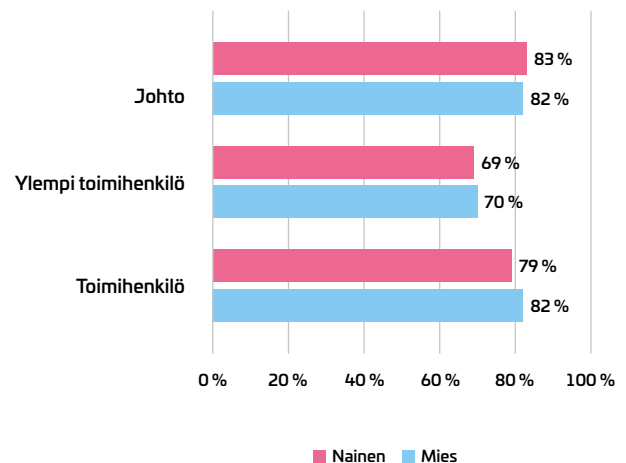
Esihenkilöiden osaamisen ylläpitäminen ja ajan tasalla työympäristössä tapahtuvista muutoksista pysyminen on tärkeää. Heidän osaamistaan ylläpidetään tarjoamalla sisäisiä koulutusmahdollisuuksia eri aiheista, työläinsäädäntöä unohtamatta. Myös sisäiset, kuukausittaiset Esihenkilöinfot ovat tärkeä informaatiokanava; niissä käsitellään aina ajankohtaisimmat aiheet.

Vuosittaiset koulutussuunnitelmat laaditaan henkilöstöryhmittäin. Koulutussuunnittelun henkilöstöryhmät ovat koko henkilöstö, projektihenkilöstö, projektipäälliköt sekä esihenkilöt. Kaikille henkilöstöryhmille tarjotaan kattava valikoima sisäisiä koulutuksia. Viime vuosina sisäiset koulutukset ovat siirtyneet pääasiassa verkkokoulutuksiksi, millä on ollut suuri merkitys koulutusten saavutettavuuden näkökulmasta.

Osaamisen kehittymistä tukemaan lanseerattiin vuonna 2022 myös Urajohtamisen konsepti, joka käsittää päivitettyt kehityskeskustelumme, urapolkumallin sekä kasvupolcumallit, jotka kaikki tarjoavat tukea urakehitykseen ja -suunnitteluun. Sitowiseläisten urakehitystä tuetaan myös vuonna 2022 käynnistyneiden Mentorointiohjelman ja Uraohjausvalmennuksen avulla.

Runsaat 70 % Suomen henkilöstöstä kävi kehitys- tai tuloskeskustelun viime vuonna. Syitä keskustelun käymättä jättämiselle oli esimerkiksi pitkä poissaolo, lyhyt määräaikaisuus, eläköityminen ja työsuhteen alkaminen hiljattain.

Käydty kehityskeskustelut henkilöryhmittäin (%)



HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN JA EDUT TÄHTÄÄVÄT KANNUSTAVUUTEEN JA HYVINVOINTIIN

Palkitsemisen lähtökohtina ovat kannustavuus, oikeudenmukaisuus ja henkilöstön sitouttaminen. Sitowisen palkitsemiskokonaisuus koostuu neljästä osa-alueesta: rahallisesta palkitsemisesta, henkilöstöeduista, organisaatiokulttuuriin sekä johtamiseen panostamisesta.

Sitowisen tarjoamat edut ovat pääsääntöisesti käytössä koko henkilöstölle. Maakohtaisissa eduissa on eroavaisuuksia. Suomessa Sitowisen koko henkilöstö on lakisääteisesti vakuutettuja työ- ja työmatkaturman sekä ammattitautien varalta. Näiden lisäksi tarjoamme Suomen henkilöstölle seuraavat edut:

- yleislääkäritasoinen sairaanhoito työterveyshuollossa
- erikoislääkäritasoinen sairaanhoito työkykyvakuutuksen kautta (6 kk työsuhteen jälkeen)
- vapaa-ajan tapaturmavakuutus
- työnantajan järjestämä ja tukema lounasruokailu tai lounasetu
- liikunta-, kulttuuri ja hyvinvointietu ja muu virkistystoiminta
- työmatkaetu
- työsuhdepyörä
- sairaan lapsen hoitopalvelu
- autoetu
- puhelinetu

Lisäksi henkilöstöetuna on käytössä työaikaan liittyviä joustoja, kuten liukuva työaika, etätömahdollisuus tietojen edellytyksin sekä myös yksilölliset työaikajoukot tarvittaessa. Henkilöiden ollessa pitkällä poissaoloilla kuten esim. perhevapaan palkattoman jakson aikana henkilöstöedut eivät pääsääntöisesti ole käytössä.

KERTAPALKKIOT SEKÄ TULOSPALKKIO- JA OPTIOJÄRJESTELMÄT LISÄKANNUSTIMINA

Vuosittaisen *tulospalkkiojärjestelmän* piiriin kuuluu koko henkilöstö tietojen edellytyksin. Tulospalkkiojärjestelmä on yhtiön hallituksen päätöksellä käyttöönotettava ja muutettava taloudellisen palkitsemisen muoto, jonka maksaminen ja suuruus perustuu kerran vuodessa ennalta asetettuihin tulospalkkiotavoitteisiin. Palkkiomalli ja tavoitteet riippuu henkilön työtehtävästä, roolista ja esihenkilöillä myös vastualueen kokoluokasta.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä on optiojärjestelmä, joka on suunnattu avainhenkilöille. Optiojärjestelmään liittyminen edellyttää Sitowisen osakkeiden omistamista. Henkilön täytyy saavutuksillaan ja asenteellaan osoittaa vankka tahtotila edistää Sitowisen kehittymistä ja on sitoutunut Sitowisen tavoitteisiin.

Välittömänä kiitoksena poikkeuksellisesta onnistumisesta henkilölle voidaan antaa kertapalkkio.

HALLITUKSEN JA TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Sitowisen toimitusjohtajan ja hallituksen palkitsemisen tavoitteet, periaatteet ja ohjeet on määritelty yhtiökokouksen hyväksymässä palkitsemispolitiikassa. Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja hallituksen jäsenen palkkioiden tulee heijastaa oikeudenmukaisesti kunkin roolin vastuullisuutta sekä roolin vaatimaa työmäärää ja pätevyyttä.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja palkitsemisen periaatteita ja käytäntöjä, esimerkiksi eläke- ja luontoisetujen suhteen, kuin työntekijöihin.

Sitowisen hallitus päättää toimitusjohtajan palkkioista ja ehdoista palkitsemispolitiikan puitteissa. Henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta. Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä kulloinkin voimassa olevista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Toimitusjohtaja kuuluu suomalaisen lakisääteisen työeläkejärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajalla voi olla myös lisäeläke-etu.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoitus on ohjata toimitusjohtajaa saavuttamaan yhtiön lyhyen aikavälin taloudelliset ja operatiiviset tavoitteet ja tukea näin yhtiön strategian toteuttamista lyhyellä aikavälillä. Hallitus määrittelee vuosittain palkkion pohjana olevat vuositason suorituskriteerit. Hallituksen päätöksen mukaan yhden tavoitteen pitää liittyä vastuullisuuteen ja sen edistämiseen konsernissa. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on palkita pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisesta ja asetettujen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Lisäksi tarkoituksena on sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön, yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet ja lisätä toimitusjohtajan omistusta Sitowisessä.

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan kokonaispalkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä vuodelta.

Palkkioiden kehitys 2018–2022

EUR tuhatta	2022	2021	2020	2019	2018
Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot *)	412	483	329	457	204
Sitowisen työntekijän palkkio keskimäärin **)	53	52	51	48	48

*) Luvut ovat maksuperusteisia eivätkä sisällä sosiaali- ja eläkekuluja. Vuoden 2022 ja 2019 luvussa on mukana kahden toimitusjohtajan palkat kummankin toimikaudelta.

**) Konsernin henkilöstökulut yhteensä ilman sosiaali- ja eläkekuluja jaettuna keskimääräisellä HTV:llä (henkilöstötyövuodella).

Palkitsemispolitiikka, vuoden 2022 palkitsemisraportti sekä muuta tietoa palkitsemisesta internetsivuiltamme: ► **Lue lisää**

LUOTETTAVA TYÖNANTAJA

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

94 % suomen henkilöstöstä kuuluu työehtosopimuksen piiriin. Ruotsin vastaava luku on 8 %. Ruotsissa pyritään vuoden 2023 aikana saamaan henkilöstöä työehtosopimuksen piiriin. Muissa toiminta maissa sovelletaan paikallista lainsäädäntöä.

PERHEVAPAAT MAHDOLLISTAVAT TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMISEN

Suomessa koko henkilöstö on oikeutettu perhevapaisiin vuonna 2022 uudistetun lain mukaisilla tavoilla. Uudistus mahdollistaa perhevapaiden käyttämisen tasaisemmin vanhempien kesken. Sitowisellä halutaan tukea henkilöstöä hyödyntämään perhevapaita. Suomessa järjestettiin syksyllä 2022 esihenkilöille valmennus liittyen esihenkilön rooliin perheystävällisen työyhteisön rakentamisessa. Henkilöstölle pidettiin avoin webinaari uuden lain tarjoamista mahdollisuuksista sekä tukea työn ja perheen yhteensovittamiseksi.

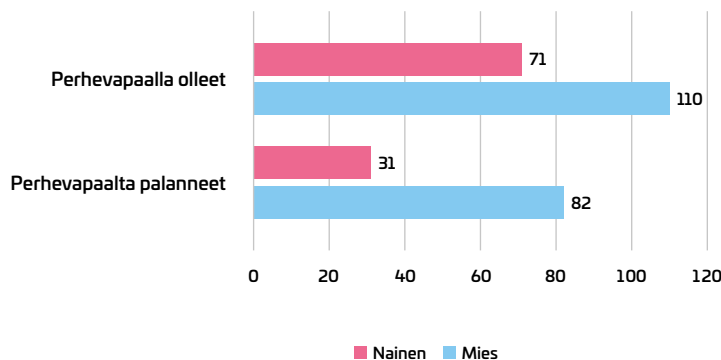
ELÄKEJÄRJESTELYT PAIKALLISTEN LAKIEN JA KÄYTÄNTÖJEN MUKAISESTI

Suomessa ja Ruotsissa Sitowisen koko henkilöstö kuuluu lakisääteiseen eläketurvaan ja eläketurva on järjestetty työeläkevaikutusyhtiöiden kautta. Muissa maissa eläkejärjestelyt hoidetaan paikallisten määräysten ja käytännön mukaan.

Sitowisessä 15 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle. Näistä 8 oli miehiä ja 7 naisia. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jääntikä vuonna 2022 oli 64,5. Neljä henkilöä jatkoi työsuhteensa eläköitymisen jälkeen, kaikki miehiä. Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt Suomen Sitowisen henkilöstöstä yhtään henkilöä vuonna 2022. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja vakuutusyhtiön tarjoamalla kuntoutustuella työskenteli yhteensä viisi henkilöä.

Työuran myöhemmässä vaiheessa oleville työntekijöille on tarjolla vuosittain webinaareja liittyen eläkeasioihin sekä työhyvinvointiin ja työn imun säilyttämiseen. Lisäksi vuosittaisissa kehityskeskusteluissa on erillinen osuus urakaaren loppuvaiheessa oleville asiantuntijoille.

Perhevapailla olleiden ja palanneiden lukumäärät (hlöä)



Paluu töihin -aste
97 %

Sitowise haluaa tulla tunnetuksi hyvämaineisena ja luotettavana työnantajana. Henkilöstöä halutaan tukea hyödyntämään perhevapaita.

CASE

Felix, sovelluskehittäjä



Kaipaamme merkityksellistä työtä, josta jää konkreettinen kädenjälki

Vuosikymmen pelimaailmassa sai minut kaipaamaan merkityksellisempää työtä, ja juuri sitä rakennettu ympäristö tarjoaa. Sovelluskehittäjäkin voi jättää konkreettisen kädenjäljen, toteaa sovelluskehittäjä Felix Westphal.

Olen aika tuore sitowiseläinen, mutta minulla on vuosikymmenen kokemus pelimaailmasta. Olen ollut tekemässä esimerkiksi Rovion Angry Birdsejä. Viihteen tuottaminen on kivaa puuhaa, mutta vähitellen aloin kaivata työhöni lisää merkityksellisyyttä. Muutama vuosi sitten siirryin tekemään oppimispelejä ja sen jälkeen oppimisympäristöjä. Pelaamalla voi myös oppia.

Sitowisellä minulla on mahdollisuus vaikuttaa yhteiskuntaan entistä aktiivisemmin. Ilmastonmuutos, hiilineutraalius ja koko vastuullisuusteema kiinnostavat minua kovasti ja haluan jättää työlläni digitaalista tuotetta fyysisemmän kädenjäljen. Rakennetun ympäristön digihankeissa voin käyttää teknisiä taitojani ihan käsin kosketeltavien asioiden parantamiseen.

Digikaksosissa hyödynnetään pelisoftaa

Ensimmäiset projekti Sitowisellä ovat liittyneet karttasovellusten suunnitteluun. Toimin mielelläni taustalla ja teen pohjatyötä, jonka ansiosta yhteiskunnallisesti tärkeät rakenteet, kuten kaupunki-infra, saadaan toimimaan tehokkaasti pilvessä. Palvelun käyttäjä ei välttämättä huomaa minkään muuttuneen, vaikka asiat tehdään uudella tavalla.

Unelmanani on tehdä sovelluskehityksestä entistäkin ketterämpää, jolloin palvelujen pystyttäminen ja muokkaaminen on asiakkaillemme yhä nopeampaa. Olen visuaalinen ihminen ja siksi erityisen kiinnostunut 3D-mallinnuksista ja rakennetun ympäristön digikaksosista. Niihin minulla on myös paljon annettavaa, koska digikaksosten luomisessa hyödynnetään minulle tuttua pelisoftaa.

3D-maailmassa voidaan visualisoida erilaisia tietolähteitä, mikä auttaa näkemään, testaamaan ja simuloimaan monia asioita etukäteen jo suunnittelun aikana. Digikaksoset lisäävät ymmärrystä ja tuottavat parempaa laatua. Esimerkiksi asunnon ostajille laatu voi näkyä raken-

nuksen energiatehokkuutena, kestävinä materiaaleina ja hyvänä sisäilmänä. Sisäolosuhteita pystytään jo ohjaamaan ja säätämään digitaalisesti erilaisten pilvipalvelujen avulla.

Lisää keskustelua digipalvelujen energiankulutuksesta

Pilvipalveluilla ja muilla digiratkaisuilla voidaan säästää energiaa ja muita resursseja – ainakin teoriassa. Kuitenkin vain harvan pilvipalvelun energiankulutus on laskettu, ja toivoisinkin aiheesta lisää keskustelua. Esimerkiksi palvelinservereitä lisätään usein huolettomasti, koska se onnistuu niin helposti vain nappia painamalla.

Digitaalisten palvelujen kustannusten rinnalla minusta olisikin tärkeää miettiä niiden vastuullisuuskäsitteitä, kuten energiankulutusta. Sehän lisääntyy väistämättä, jos vaikkapa palvelimien määrää lisätään. Oikein koodattu softa ei olekaan vain suorituskykyistä, vaan tarkkaan optimoitua. Kun koodi hoitaa tehtävänsä tehokkaasti, se käyttää myös vähemmän energiaa.

► **Lue lisää** sitowiseläisten uratarinoita.



Hallinto

Panostusta IT-järjestelmiin ja tietoturvaan	76
Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle.....	78
Riskienhallinta on integroitu johtamiseen.....	81
Sitowisen hallituksen ja johtoryhmän jäsenet	82
Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa.....	86
Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet	88
Keskeiset vastuullisuuskysymykset ja niiden johtaminen.....	88
Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset	92
EU-taksonomian mukainen raportointi	94

Panostusta IT-järjestelmiin ja tietoturvaan

// Me tietohallinnossa tähtäämme siihen, että saamme sitowiseläisten päivittäisen työn mahdollisimman helpoksi ja sujuvaksi ja haluamme, että toimiviin tietojärjestelmiin satsaaminen näkyy aina asiakkaalle asti. Yksi jatkuvan kehityksen teemoista on tietoturva, jonka osalta saavutettiin merkittävä virstanpylväs vuonna 2022 kun saimme tietoturvanhallintajärjestelmämme sertifioitua ISO 27001 -tietoturvastandardin vaatimusten mukaiseksi. Tietoturva on yksi kriittisimmistä elementeistä toimintaympäristön turvaamiseksi, mutta tunnistamme myös, että se luo uusia liiketoiminnallisia mahdollisuuksia.

Ruotsin toimintojen integrointi Sitowisen yhteisiin tietojärjestelmiin saatiin hyvään vauhtiin loppuvuodesta. Se, että kaikki Sitowisessa toimii jatkossa samalla IT-alustalla jouduttaa sekä helpottaa kaikkien työtä sekä mahdollistaa synergian toiminnallisuuksien kehittämisessä.

Vuoden 2022 aikana kehitettiin aktiivisesti Sitowisen digitaalisen ympäristön eli Voiman ominaisuuksia. Yksi vuoden merkittävistä kehitysaskelista liittyy tekoälyyn; voimme jatkossa tarjota Voiman kautta myös suunnittelutyötä tehostavia palveluja. Voiman uusi Newsroom-tuote toimii puolestaan Sitowisen moneen taipuvana sisäisen viestinnän alustana koko konsernissa. Se palvelee yrityksen kasvaessa myös integraatioviestinnässä.

Tulevina vuosina kehitysteemat jatkuvat pitkälti samoina, keihään kärkinä Voima sekä lupauksen ”vastuullisin kumppani” lunastaminen, joka edellyttää jatkuvaa panostusta muun muassa tietoturvaan.

Turo Tinkanen, tietohallintojohtaja



Vuoden 2022 aikana kehitettiin aktiivisesti Sitowisen digitaalisen ympäristön eli Voiman ominaisuuksia. Haluamme, että toimiviin tietojärjestelmiin satsaaminen näkyy aina asiakkaalle asti.

VOIMA-ALUSTA KEHITTYY ASKEL ASKELEELTA

Vuoden aikana Voiman projektihallinnan työkalut jatkoivat kehittymistään. Yksi vuoden merkittävistä kehitysaskelista on tekoälyyn liittyvien prosessien eteneminen kokeiluista tuotantoon: Sitowisessä sujuvoitetaan suunnittelutyötä hyödyntämällä rajattuun substanssiosaamiseen liittyvää dataa tekoälyn avulla. Voima on siten laajentumassa projektihallinnasta tekoälyn hyödyntämiseen suunnittelutyössä. Voimaan kertyvää käyttöstatistiikkaa on hyödynnetty vuoden aikana myös entistä tehokkaammin, esimerkiksi Vastuullisuustyökalun jalkauttamisessa.

Kehityspanoksia kohdennettiin Voiman osalta myös uuden intranetin kehittämiseen. Uuteen intranettiin lukeutuva Newsroom, eli Sitowisen sisäinen uutishuone, otettiin Suomen toiminnoissa käyttöön marraskuussa.

Ruotsin toimintojen tuonti konsernin yhteisen Nordic IT-alustan piiriin mahdollistaa tulevaisuudessa Voima-työkalujen laajentamisen myös Ruotsiin. Voiman kehitys jatkuu aktiivisena tiiviissä yhteistyössä liiketoimintojen kanssa.

MODERNIT JÄRJESTELMÄT LIIKETOIMINTAPROSESSIN HALLINTAAN

Myös toiminnanohjaus- sekä talousjärjestelmien uudistaminen Suomessa edistyi. Hankkeessa korvataan kaikki liiketoiminnan ydinjärjestelmät myynnistä laskutukseen uudella nykyaikaisella tietojärjestelmäkokonaisuudella. Uudistus toteutetaan vaiheittain ensin Suomen toiminnoissa, jonka jälkeen arvioidaan tietojärjestelmäkokonaisuuden käyttöönoton aikataulua myös Ruotsin toimintojen osalta.

Uudessa Unit4-järjestelmässä on toteutettu Sitowisen Suomen toimintojen kirjanpitoa toukokuusta 2021 lähtien. Vuoden aikana valmistauduttiin seuraavaan kehitysaskeleeseen, jonka myötä Unit4:n käyttöä laajennetaan koskemaan muita talouden ja projektihallinnan toimintoja. Unit4:n rinnalle otetaan käyttöön myös Salesforce CRM -asiakkuuksienhallintajärjestelmä myynnin ja markkinoinnin tueksi. Voima, Unit4 ja Salesforce muodostavat Sitowisen järjestelmäkokonaisuuden ytimen, joka kokonaisuudessaan on paljon enemmän kuin osiensa summa.

TURVALLISUUS KAIKEN TOIMINNAN PERUSTA

Turvallisuudesta ja tietoturvasta huolehtiminen ilmentää Sitowisen vastuullista tapaa toimia ja on olennainen osa riskienhallinnan toteuttamista. Merkittävänä kehitysaskelena vuoden 2022 aikana tietoturvan hallintajärjestelmäme arvioitiin ulkoisesti suhteessa ISO27001-standardiin ja Sitowise Suomen hallintajärjestelmälle myönnettiin ISO27001-sertifikaatti joulukuussa 2022. Se on alan tunnustetuin kansainvälinen standardi ja rakennetun ympäristön suunnittelu- ja konsultointialalla harvinaisen.

Vuoden 2022 aikana turvallisuusympäristö muuttui maailmantilan myötä aiempaa kriittisemmäksi, jolloin päivittäisen työskentelyn turvaaminen ja reagoitakyvyn parantaminen ovat vielä aiempaakin tärkeämpiä. Henkilöstön osaamisen ja tietoisuuden lisääminen eteni jatkuvana prosessina koulutusten ja tietoisuuksien avulla. Turvallisuustoimintaa arvioitiin sekä sisäisesti että ulkoisesti useiden eri tahojen toimesta erilaisia viitekehyksiä vasten.



” Sitowisessä tietoturvaluutta on kehitetty pitkäjänteisesti. Tietoturvakriittisellä alalla toimivalle yritykselle ja sen asiakkaille tämä sertifikaatti on ehdottomasti merkittävä tunnustus. Korkeatasoinen tietoturvaluutta on elinehto vastuulliselle toiminnallemme.

Heikki Haasmaa, toimitusjohtaja



Sofia, projektipäällikkö

Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle

TOIMINTA LAKIEN JA VAATIMUSTEN MUKAISESTI

Sitowisen toimintaa ohjaavat visio, strategia, sen mukaiset arvot ja sisäiset toimintaperiaatteet.

Sitowise noudattaa kaikessa toiminnassa yritystä koskevia lakeja, säädöksiä ja määräyksiä, ja listattuna yhtiönä myös Nasdaq Helsinki Oy:n pörssin sääntöjä, European Securities and Markets Authorityn ESMA:n ja Finanssivalvonnan määräyksiä ja ohjeita, sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Lisäksi Sitowise noudattaa hallinnoinnissa konserniyhtiöiden yhtiöjärjestyksiä sekä sisäisiä ohjeita ja politiikkoja, joilla varmistetaan toiminnan lakien ja vaatimusten mukaisuus. Lisäksi toimintaa ohjaavat esimerkiksi hallinta- ja toimintajärjestelmille myönnettujen ISO-sertifikaattien vaatimukset.

OHJEET JA POLITIIKAT UUELLEEN TARKASTELUSSA KONSERNIN KASVAESSA

Yritysintegraatioiden osalta edettiin vuonna 2022 kohti yhtenäisempää Sitowisessä myös sisäisissä ohjeistuksissa, jotka ovat olleet tähän mennessä pitkälti maakohtaisia. Jatkossa ohjeita ja politiikkoja valmistellaan koko konsernin näkökulmasta ja otetaan käyttöön soveltuvin osin konserninlaajuisina. Myös olemassa olevia ohjeita ja dokumentteja päivitetään tästä näkökulmasta tarpeen mukaan.

Voimassa olevat sisäiset politiikat liittyvät muun muassa laadunvalvontaan, ympäristö-, henkilöstö- ja tietoturva-asioihin ja ohjeet esimerkiksi projektien johtamiseen, riskienhallintaan sekä asiakkaita ja toimittajia koskeviin tarkastuksiin (due diligence). Edellä

mainitut politiikat ja ohjeet ovat konsernijohtoryhmän hyväksymiä. Keskeisten politiikkojen julkistamista on suunniteltu, kun ne on päivitetty koko konsernia koskeviksi.

Koko konsernin ja muihin sisäpiiriin kuuluvien toimintaan sovelletaan sisäpiiriohjetta (► **Lue lisää**) sekä jokaisen sitowiseläisen perehdytykseen kuuluvaa tiedonantopolitiikkaa (► **Lue lisää**), jotka ovat Sitowisen hallituksen hyväksymät. Konsernin hallituksen ja sen valiokuntien työtä ohjaavat julkisesti internetsivuillamme saatavilla olevat hallituksen hyväksymät työjärjestykset (► **Lue lisää**).

OHJEIDEN HELPPO SAATAVUUS VARMISTAA YHTENEVÄT TOIMINTAMALLIT

Sitowisen digitaalisen Voima-alustan käyttöönotto on mahdollistanut ohjeistusten tuomisen yhteen paikkaan sekä yhdenmukaistanut toimintamalleja projekteissa. Voima pitää sisällään projektityön parhaat käytännöt sekä ohjeistuksia esimerkiksi riskienhallintaan liittyen. Voima luo myös yhtenevät puitteet tarjous- ja sopimustoiminnalle sekä helpottaa organisaation sisäisessä tiedonkeruussa ja -jakamisessa. Projektitoiminnan ulkopuoleista ohjeistusta on muissa sisäisissä alustoissamme. Voiman käyttöönottoa edistetään Ruotsissa vuoden 2023 aikana.

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



Timo, johtava konsultti, Aino, vanhempi suunnittelija & Pekka, johtava asiantuntija

RIKKOMUSTEN JA ASIAKASPALAUTTEIDEN KÄSITTELY

Whistle blow -kanava on yhteydenotto- ja ilmoituskanava, jonka kautta kenen vain on mahdollista ilmoittaa epäilemistään eettisten ohjeiden tai muiden säännösten rikkomuksista nimettömästi. Ilmoituksia tuli vuonna 2022 yhdeksän kappaletta. Kaikki ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti. Nimettömyyden varmistamiseksi ilmoituskanavaa hoitaa ulkopuolinen kumppani, WhistleB, Whistleblowing Centre.

Asiakasprojektien palautekyselyt lähetetään Voima-alustan kautta. Projektipalautekysely koostuu kahdesta erillisestä kyselystä: Asiakaskyselystä, joka voidaan lähettää myös muille sidosryhmille sekä projektihenkilöstökyselystä. Puite- tai vuosisopimuksissa asiakastytyväisyyskysely toteutetaan määräajoin. Toimeksiannon aikana yhteistyössä ja kokouksissa sekä kyselyn kautta saatu palaute käsitellään sisäisessä projektin oppimiskokouksessa. Vastamme aina palautekyselyn kautta tulleisiin mahdollisiin yhteydenottopyyntöihin. Kyselyjen tulokset kertyvät palaute-tietokantaan, josta raportteja tuotetaan eri tarpeisiin. Tuloksia käsitellään ja niiden kehittymistä seurataan johtoryhmissä. Konsernitasoisista tuloksien kehittymisestä viestitään sisäisesti ja liiketoiminta-alueiden sekä toimialojen tuloksista tarpeen mukaan.

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



Leena, tiimpäällikkö

CASE

Ettinen toimintaohje jokaisen sitowiseläisen hallussa

Eettisessä toimintaohjeessa kuvataan, miten Sitowise toimii vastuullisesti ja eettisesti sekä sitoutuu lakien ja yritystä koskevien säännösten ja määräysten noudattamiseen kaikissa niissä maissa, joissa kulloinkin toimitaan. Sitowisessä on haluttu varmistaa Eettisen toimintaohjeen verkkokurssin avulla, että koko henkilöstö on tutustunut toimintaohjeeseen ja omaksunut sen sisällön.

Vuonna 2022 tehtiin iso panostuksen eettisten toimintatapojen haltuunoton varmistamiseksi, kun verkkokurssi siirrettiin uudelle alustalle. Muutoksen myötä on helpompi varmistaa, että jokainen sitowiseläinen on käynyt kurssin. Jatkossa

eettisen toimintaohjeen verkkokurssi on pakollinen osa perehdytystä.

Eettiseen toimintaohjeeseen on koottu käytännön ohjeita, jotka tukevat yrityksen periaatteiden toteutumista. Viime vuoden lopussa julkistetun verkkokurssin ehti käydä vuonna 2022 noin 85 % sitowiseläisistä Suomessa ja Ruotsissa. Tavoite tuleville vuosille on, että jokainen työntekijä on käynyt kurssin. Ohje löytyy ulkoisilta sivuilta.

Sitowisen Eettiset toimintaohjeet ovat: Noudatamme lakeja ja sitoumuksiamme, Välitämme ihmisistä ja työyhteisöstämme, Kehitämme kestävää ja älykästä ympäristöä, Huolehdimme

vastuullamme olevasta omaisuudesta ja tiedoista, Hankimme vastuullisesti, Emme hyväksy korruptiota, lahjontaa tai kiristystä, ja Ilmoitamme huolenaiheista ja rikkomuksista. Lisäksi noudatamme YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista.

Ettinen ohjeistus on konsernijohdoryhmän ja hallituksen hyväksymä. Edellytämme vastuullista toimintaa myös yhteistyökumppaneiltamme.

SERTIFIKAATIT TAKAAVAT LAADUN JA AUTTAVAT KEHITTÄMISESSÄ

ISO 9001 standardi tarjoaa raamit laadun hallinnalle sekä auttaa kehittämään prosesseja ja asiakkaiden tarpeiden huomioimista. ISO 14001 puolestaan ohjaa ympäristöasioiden hallintaa ja ympäristöjärjestelmän kehittämistä. ISO 9001 ja ISO 14001 -sertifikaatin saaneet toiminnot muodostavat noin 88 % Sitowisen liikevaihdosta.

ISO 27001 standardin avulla myös tietoturvan hallintajärjestelmän ylläpito ja kehittäminen on systemaattista. Standardi kattaa Sitowisen toiminnoista liikevaihtoon suhteutettuna noin 70 %. Tavoitteena on, että se kattaa tulevina vuosina kaikki Sitowisen toiminnot. Tietoturvakriittisellä alalla toimivalta ja vastuullisimmaksi kumppaniksi tähtäävältä tämä tavoite on selkeä osoitus vakavasta suhtautumisesta erittäin ajankohtaiseen aiheeseen.

Sitowisen toimintajärjestelmän kuvaus liittyy kaikkiin tuotteisiin ja palveluihin sekä tukipalvelujen toimintaan. Johtamisjärjestelmä määrittelee johtamisen prosessin ja vuosikellon, johtamisfoorumit sekä johtamisen vastuut ja valtuudet. Toimintajärjestelmä täyttää ISO 9001-, 14001- sekä 27001-standardien vaatimukset. Sitowisen yhteisiä toimintatapoja ja sisäisen auditoinnin tuloksia arvioidaan vuosikellon mukaisesti johdon katselmuksessa sekä toimintajärjestelmän tilannekatsauksessa. Olennaista on, että toimintoja sekä johtamis- ja toimintajärjestelmää kehitetään Sitowisen strategian ja tavoitteiden mukaisesti.

Sitowisen Suomen ja Ruotsin toimintoja on arvioitu vuonna 2022 ulkoisissa auditoinneissa erikseen. Sitowisen johtamisjärjestelmässä Ruotsi on esitetty omana liiketoiminta-alueena, ja toimin-

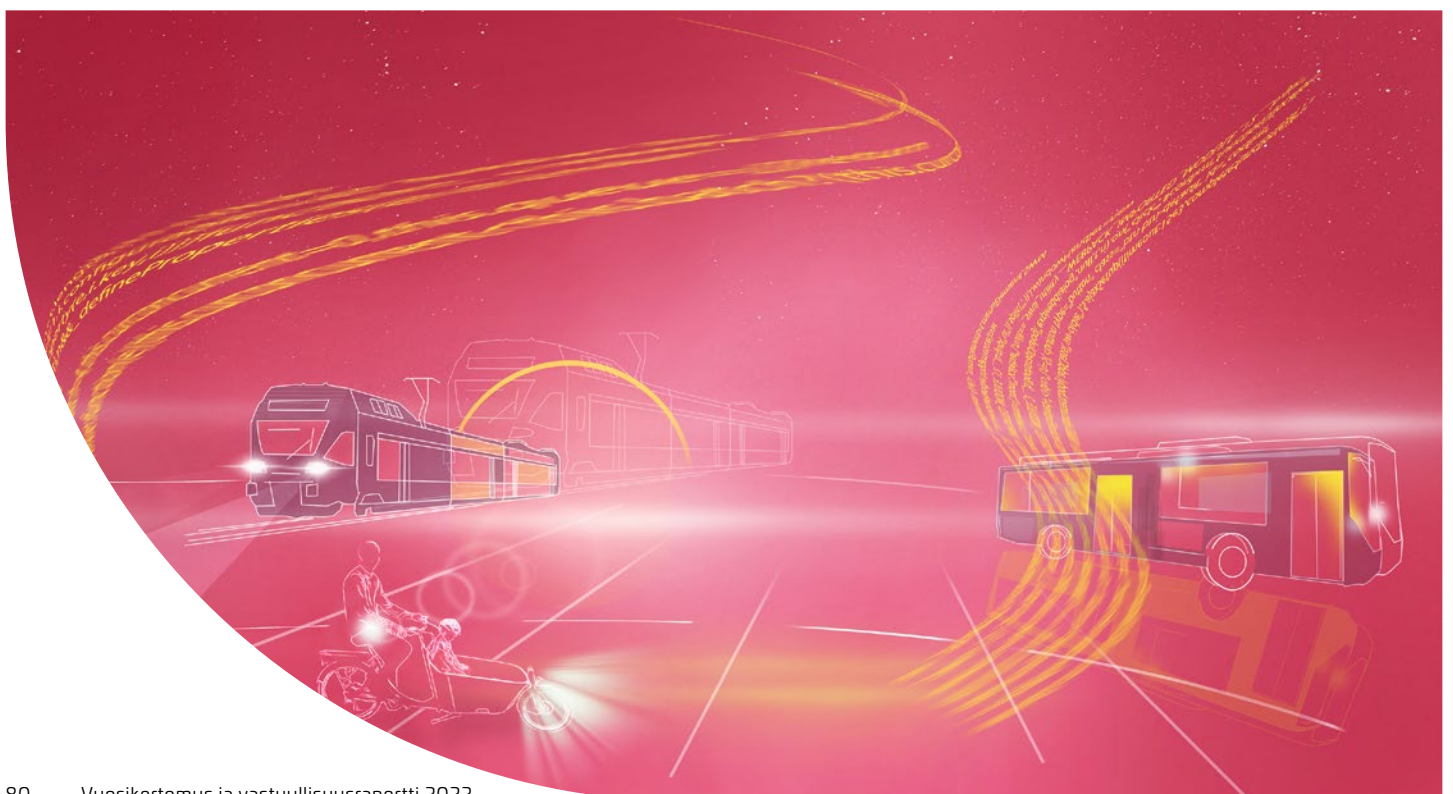
tajjärjestelmä ei vielä vuonna 2022 koskenut Ruotsin liiketoimintoja. Johtamis- ja toimintajärjestelmiä päivitetään yhteneväisiksi vuonna 2023.

Ruotsissa osalla toimintoja on myös standardin ISO 45001 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä-sertifikaatti. Yleisesti Sitowisen tavoitteena on noudattaa näiden edellä mainittujen standardien vaatimuksia läpileikkaavasti kaikissa toiminnoissa ja kasvattaa liiketoimintojen sertifioituja osuuksia. Niissä toiminnoissa, joissa ei sertifikaatteja vielä ole toimitaan jo nyt vähintään standardien periaatteita soveltaen.

Sertifikaateista on saatavana lisätietoja nettisivuilta: ► **Lue lisää**

Toiminnasuunnittelua tehdään Sitowisessä vuosittain liiketoiminta-alueilla, toimialoilla, yksiköissä sekä liiketoimintaa tukevissa funktioissa. Toimintasuunnitelmissa analysoidaan toimintaympäristö, analysoidaan mennyt kausi sekä määritellään tulevan kauden tavoitteet ja mittarit, joiden tulee tukea Sitowisen strategiaa sekä tavoitteita.

Sisäiset johtamisen ja projektitoiminnan auditoinnit on rakennettu Sitowisen toimintajärjestelmän mukaisesti kattamaan kaikkien standardien vaatimukset. Auditoinneissa hyödynnetään Voiman käyttöliittymästä saatavaa dataa sekä digitaalisia raportointivälineitä, joiden avulla niistä saatava data on johdon käytettävissä eri liiketoiminnan tasoilla sekä liiketoimintaa tukevissa funktioissa.



RISKIENHALLINTA ON INTEGROITU JOHTAMISEEN

Riskienhallintaa toteutetaan Sitowisessä käytännössä kolmella päätasolla:

1. Sitowise-konsernin riskienhallinta toteutetaan vuosikellon mukaisesti konsernin vuosittaisen riskikartoituksen ja sen seurannan sekä johtoryhmän säännöllisten tilannekatsausten avulla.
2. Liiketoiminta-alueiden ja -palveluiden riskien tunnistaminen ja toimenpiteiden määrittely tapahtuu vuosittain toiminnansuunnittelun yhteydessä. Se täydentää konsernin riskienhallintaa kunkin liiketoimintaalueen erityispiirteiden näkökulmasta. Riskien ja toimenpiteiden seuranta tehdään osana toimintasuunnitelmien toteutumisen seurantaa.
3. Sitowisen tarjousten ja projektien riskienhallinta perustuu riskiperusteiseen projektiluokitteluun, jonka perusteella riskienhallinnan tarve projektissa määräytyy. Tarkoituksena on fokusoida riskienhallinta juuri niihin projekteihin ja teemoihin, jotka kulloinkin ovat kriittisimpiä projektin etenemisen ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta

Tässä vuosi- ja vastuullisuusraportissa käsitellään Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehyksen mukaisesti korruptio- ja ilmatoriskit. Sitowisen toiminnan muista riskeistä ja epävarmuustekijöistä on lisätietoa Sitowisen hallituksen toimintakertomuksesta: ► **Lue lisää**

Riskienhallinnan tavoitteista, vastuista ja organisoinnista on tietoa nettisivuillamme: ► **Lue lisää**

Rakennettu ympäristö aiheuttaa noin kolmanneksen kasvihuonekaasupäästöistä, joten sen päästöjen vähentämisellä on suuri merkitys ilmastonmuutoksen hillitsemisessä.

KORRUPTIORISKIT

Yhtiön korruptioriskit ovat kahdensuuntaisia: Sitowiseen kohdistuvat ja sen tekemät. Korruption todennäköisenä tekemuotona pidetään lahjontaa. Sitowisen Eettinen toimintaohje, jota kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tulee noudattaa, kieltää korruption, lahjonnan ja kiristyksen ja edellyttää hankkimaan vastuullisesti, sekä sisältää niihin liittyvät toimintaohjeet, ja hallitsee molempia korruptioriskejä. Työntekijöiden tekemän lahjonnan mahdollisuutta vähentää osto- ja matkalaskujen kiertäminen useammalle henkilölle edellä mainitusti. Korruptioriskien arviointi on talousosastovetoista, ja kaikkien konserniyhtiöiden toimintatavat ovat tarkastettavana, muun muassa tilikauden 2022 aikana hankitut yhtiöt.

ILMASTORISKIT

Sitowisessä vastuullisuusteen liittyviä riskejä, kuten ilmatoriskejä seurataan osana konsernin riskikartoitusta. Vastuullisuusriskit käydään laajemmin systemaattisesti läpi vuoden 2023 aikana.

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

Riskinä on, että Sitowise ei onnistu tunnistamaan ja ennakoimaan asiakkaiden tarpeita tarpeeksi hyvin tai pysty osaamisellaan vastaamaan niihin tarpeeksi tehokkaasti. Riskinä voidaan nähdä myös se, että konserni ei onnistu kouluttamaan asiantuntijoitaan tunnistamaan ilmatoriskien vaikutuksia asiakkaiden tarpeisiin tai pysty houkuttelemaan tarpeeksi asiantuntijoita, joilla on osaamista ilmastonmuutokseen sopeutumisessa.

On myös mahdollista, että ilmastonmuutos vaikuttaa projekteihin, joissa Sitowise työskentelee, minkä lisäksi ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset voivat vaikuttaa myös Sitowiseen. Ilmastonmuutoksella on mahdollisia vaikutuksia Sitowisen toimistotiloihin samalla tavalla muuhunkin rakennuskantaan Pohjoismaissa, johon vaikuttaa sääolosuhteiden muutokset, kuten yhtä sateisemmaksi käyvän sään mukanaan tuomat rakennusten kosteusongelmat sekä vaikutukset sisäilmaan. Sitowise ei kuitenkaan omista omia toimistotilojaan, jolloin taloudelliset vaikutukset ovat pienemmät.

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

SITOWISEN HALLITUKSEN JA JOHTORYHMÄN JÄSENET

HALLITUS



Eero Heliövaara

- Hallituksen puheenjohtaja vuodesta 2019
- Nimitysvaliokunnan puheenjohtaja
- Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja
- Yrityskauppavaliokunnan jäsen
- Kauppatieteiden maisteri, diplomi-insinööri
- S. 1956, Suomen kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 92 520 osaketta, joista 64 520 osaketta Heliocabala Oy:n kautta

Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus:

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



Leif Gustafsson

- Hallituksen jäsen vuodesta 2021
- Henkilöstövaliokunnan jäsen
- Yrityskauppavaliokunnan jäsen
- Rakennusinsinööri
- S. 1967, Ruotsin kansalainen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Osakeomistus: 20 000 osaketta

Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus:

Leif Gustafsson on Road Rental Scandinavia AB:n hallituksen puheenjohtaja ja Parmaco Group Oy:n hallituksen jäsen. Hän on toiminut Cramo Oyj:n toimitusjohtajana vuosina 2016–2020. Aiemmin hän on toiminut myös toimitusjohtajana Stena Recycling International AB:ssa, Stena Recycling AB:ssa sekä YIT Sverige AB:ssa.



Taina Kyllönen

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

Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus:

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



Mirel Leino-Haltia

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

Keskeiset luottamustehtävät:

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



Elina Piispanen

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

Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus:

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



Petri Rignell

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

Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus:

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



Tomi Terho

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

Keskeiset luottamustehtävät ja työkokemus:

Terho on Intera Partners Oy:n osakas ja toimii hallituksen puheenjohtajana Oppo One Oy:ssä, hallituksen jäsenenä Arco-konserniyhtiöissä, useassa Intera Partners Oy:n yritysrhmään kuuluvassa yrityksessä, ja Lummene Capital Oy:ssä. Aiemmin hän on toiminut myös hallituksen jäsenenä Royal Ravintolat Oy:ssä, Evidensia Djursjukvård AB:ssa, Animagi Oy:ssä, Consti Yhtiöt Oyj:ssä ja Polarica Ab:ssa sekä liikkeenjohdon konsulttina McKinseyllä.

JOHTORYHMÄ



Heikki Haasmaa

- Toimitusjohtaja
- Diplomi-insinööri
- S. 1978
- Toimitusjohtaja vuodesta 2022
- Osakeomistus: 60 000 osaketta

Keskeinen työkokemus

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



Jonas Larsson

- Ruotsin toimintojen johtaja
- Maisteritutkinto, kestävä tuotekehitys
- S. 1970
- Sitowisellä vuodesta 2021
- Osakeomistus: 10 000 osaketta

Keskeinen työkokemus

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



Taija Lehtola

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

Keskeinen työkokemus

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



Hanna Masakla

- Talousjohtaja
- Kauppatieteiden maisteri
- S. 1976
- Talousjohtaja vuodesta 2022
- Osakeomistus 9 000 osaketta

Keskeinen työkokemus

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



Jannis Mikkola

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

Keskeinen työkokemus

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



Timo Palonkoski

- Liiketoimintajohtaja, Talo, toinen varatoimitusjohtaja
- Insinööri (YAMK)
- S. 1982
- Johtoryhmässä vuodesta 2018, työskennellyt Sitowisessä ja siihen yhdistyneissä yhtiöissä vuodesta 2006
- Osakeomistus: 154 000 osaketta

Keskeinen työkokemus

Timo Palonkoski on toiminut Wise Group Finland Oy:ssä korjausrakentamisen toimialajohtajana ja Nexon Consulting Oy:ssä varatoimitusjohtajana.



Turo Tinkanen

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

Keskeinen työkokemus

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



Minttu Vilander

- Viestintä- ja vastuullisuusjohtaja
- Filosofian maisteri
- S. 1981
- Johtoryhmässä vuodesta 2020
- Osakeomistus: 19 200 osaketta

Keskeinen työkokemus

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

VALIOKUNNAT TUKEVAT HALLITUKSEN TOIMINTAA, JOHTORYHMÄ TOIMITUSJOHTAJAA

Hallituksen valitsee yhtiökokous ja hallitus nimittää keskuudestaan jäsenet valiokuntiinsa. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä, ja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty.

Hallituksen tehtävistä laajemmin: ► **Lue lisää**

Valiokunnat valmistelevat johdon esityksestä tehtävälueensa asioita hallitukselle päätettäväksi. Poikkeuksena nimitysvaliokunta, jonka kokouksiin toimiva johto ei osallistu. Valiokunnilla ole itsenäistä päätösvaltaa. Hallituksen tarkastusvaliokunnalla on valmisteleva rooli talous- ja vastuullisuusasioissa ja henkilöstövaliokunnalla henkilöstö- ja palkitsemisasiossa. Yrityskauppa- ja investointivaliokunnan tehtävänä on auttaa hallitusta yrityskauppastrategiassa ja sen toteuttamisessa. Nimitysvaliokunta valmistelelee yhtiökokoukselle tehtävän hallituksen ehdotuksen koskien hallituksen kokoonpanoa ja palkkioita. Ulkopuolisia asiantuntijoita kuullaan valiokunnissa niiden toiveiden ja tarpeiden mukaan, esimerkiksi tarkastusvaliokunnassa vastuullisuusasioiden tiimoilta.

Valiokunnista tarkemmin: ► **Lue lisää**

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

Osakkeenomistajat käyttävät päätösvaltaansa yhtiökokouksessa, joka päättää sille osakeyhtiölain nojalla kuuluvista asioista. Yhtiökokous päättää muun muassa hallituksen ja tilintarkastajan valinnasta ja tilinpäätöksen vahvistamisesta.

SITOWISEN HALLITUKSELLA MONIPUOLISET TAUSTAT

Sitowisen hallituksella on monipuolista kokemusta ja osaamista yliopistoista rakennus- ja rahoitusalaan, konsultointiin ja viestintään. Koulutustaustaa löytyy sekä kaupalliselta että tekniseltä puolelta. Hallituksen jäsenillä on laajasti luottamustoimia erilaisissa yhtiöissä, mikä hyödyttää myös Sitowiseä muun muassa sen vastuullisuustyön kehittämisessä. Hallituksessa on neljä miestä ja kolme naista. Monipuolisuutta tuo myös se, että hallituksen jäsenet ovat syntyneet neljällä eri vuosikymmenellä ja jäsenet edustavat kahta eri kansallisuutta, suomalaisia ja ruotsalaisia. Hallituksen jäsenet ovat yhtiön sidosryhmiä edustavaa Tomi Terhoa lukuun ottamatta riippumattomia yhtiöstä ja sen suurimmista osakkeenomistajista. Terho on osakas Intera Partnersissa, joka on Sitowisen suurin osakkeenomistaja.

HALLITUKSEN ITSEARVIOINTI VUOSITTAIN

Hallituksen vuosittainen itsearviointi 2022 on toteutettu kyselyn avulla, ja siinä on huomioitu talous-, ympäristö- ja henkilöstöteemat. Hallitusarvioinnin tekee itsenäinen tahon. Hallinnointikoodi edellyttää, että hallituksen on arvioitava vuosittain toimintaansa ja työskentelytapojaan. Sitowise Group Oyj:n hallituksen työjärjes-

tyksen mukaan hallituksen ja sen yksittäisten jäsenten suoriutumista arvioidaan vuosittain. Tuloksista keskustellaan hallituksessa toiminnan kehittämiseksi. Arvioinnin tulokset huomioidaan valmisteltaessa ehdotusta hallituksen uudesta kokoonpanosta.

HALLITUKSEN JÄSENTEN VALINTA

Hallituksen nimitysvaliokunta valmistelelee yhtiökokoukselle tehtävän hallituksen ehdotuksen koskien hallituksen kokoonpanoa, josta yhtiökokous päättää. Valiokunta kuulee merkittäviä osakkeenomistajia valmistellessaan ehdotustaan hallituksen jäseniksi. Valmistellessaan hallituksen kokoonpanoa koskevaa ehdotusta nimitysvaliokunnan on myös huomioitava listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaiset riippumattomuusvaatimukset, listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti laaditut vuosittaiset arvioinnit hallituksen toiminnasta, hallituksen monimuotoisuusperiaatteet sekä muut soveltuvat määräykset ja sääntely.

Yhtiön hallituksella on oltava riittävä asiantuntemus, osaaminen ja kokemus yhtiön toimialaan liittyvissä asioissa. Hallituksella on kollektiivina oltava kokemusta eri markkinoista, kansainvälistymisestä, sekä tärkeistä aiheista kuten digitalisaatiosta ja yritysvastuusta. Hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelusta ja hallituksen jäsenten pätevydestä on määrätty tarkemmin hallituksen nimitysvaliokunnan työjärjestyksessä.

Sitowisen nimitysvaliokunnan työjärjestyksen mukaan molempien sukupuolten on oltava edustettuna hallituksessa. Listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaan hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä ja vähintään kahden yhtiöstä riippumattoman hallituksen jäsenen on oltava riippumattomia myös yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Hallitus valitsee keskuudestaan valiokuntien puheenjohtajat ja jäsenet.

VASTUUT- JA HYVÄKSYMISPROSESSIT YHTIÖSSÄ

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

Hallituksen jäsenillä on laajasti luottamustoimia erilaisissa yhtiöissä, mikä hyödyttää myös Sitowiseä muun muassa sen vastuullisuustyön kehittämisessä.

Johto raportoi hallitukselle sen valvontatehtävän toteuttamiseksi vastuullisuusohjelman tavoitteiden etenemisestä, henkilöstöön liittyviä avainlukuja (vaihtuvuus, uudet työntekijät, sairaslomat) ja yhtiön taloudellisen tilanteen ja yhtiön asettamien pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista kuukausittain vertailukauteen verrattuna. Henkilöstötutkimuksen tulokset raportoidaan vuosittain. Yrityskauppoihin ja asiakassopimuksiin liittyvät asiat hyväksytään yhtiössä sovittujen periaatteiden mukaisesti vaaditulla tasolla joko hallituksessa tai operatiivisella tasolla. Hallituksen päätösvaltaan kuuluvissa asioissa hallitus käsittelee asian ja päättää hyväksynnästä. Tarkastusvaliokunnalle raportoidaan yksityiskohtaisemmin taloudelliseen vastuuseen ja raportoinnin oikeellisuuteen liittyviä asioita vuosikellon mukaisesti, ja taloudellisista asioista keskustellaan tarkastusvaliokunnassa, jonka kokouksissa mm. talousjohtaja on läsnä. Henkilöstöasioista keskustellaan henkilöstövaliokunnassa, jossa on henkilöstöjohtaja läsnä. Muun muassa edellä mainittuihin asioihin liittyvien prosessien tehokkuutta seurataan hallitus- ja valiokuntatasolla esimerkiksi sisäisen tarkastuksen avulla ja erilaisin läpikäyntein, kuten yrityskauppa-valiokunnassa koskien tehtyjä yrityskauppoja. Tällaisia arviointeja tehdään läpi vuoden ja aiheittain erilaisin frekvenssein.

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

ESTEELLISYYS

Esteellisyysasioita säädellään selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmässä (Lähipiiritoimia koskevat periaatteet) ja hallituksen työjärjestyksessä (Hallituksen kokoukset -kappaleessa) kuvautusti. Jälkimmäinen sääntelee sitä, minkä asioiden käsittelyyn hallituksen jäsen ei saa osallistua ja edellinen sisältää Sitowisen hallituksen määrittelemät lähipiiritoimien seurannan ja arvioinnin periaatteet. Lähipiiritahot ja -transaktiot raportoidaan ja julkaitaan suomalaisten vaatimusten mukaisesti. Lähipiiri määritellään kansainvälisten tilinpäätösstandardien mukaan. Yhtiön omistustiedot ja hallituksen muut hallitusjäsenyydet ilmoitetaan yhtiön internet-sivuilla. Osakasluettelo on julkinen asiakirja Suomessa.

Johto raportoi hallitukselle henkilöstötutkimuksen tulokset vuosittain.



Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet



KESKEISET VASTUULLISUUSKYSYMYKSET JA NIIDEN JOHTAMINEN

Vastuullisuusteemojen vastuut ja johtaminen on kuvattu Vastuullisuusohjelmassa 2025. Siellä on myös kerrottu, miten tavoitteiden ja toimenpiteiden asetantaa tarvittaessa korjataan.



YHTEISKUNTA

VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise on aktiivisin ja kiinnostavin rakennetun ympäristön vastuullisuuskeskustelija	Sitowise lisää henkilöstön vastuullisuusosaamista merkittävästi	Kestävä kehitys sisällytetään palkitsemispolitiikkaan
--	---	---

Tavoite

Sidosryhmät pitävät Sitowiseä entistä vaikuttavampana ajatusjohtajana	Koko henkilöstö on käynyt vastuullisuuskoulutuksen	Sitowisen kehittämää vastuullisuustyökalua käytetään kaikissa asiakasprojekteissa.	Vastuullisuus on osa kaikkien työntekijöiden palkitsemista
---	--	--	--

Tavoitteen eteneminen

Tavoitetta on edistetty aktiivisesti mm. ajankohtaisia aiheita keskusteluun nostavien The Smart City Talks -tilaisuuksien muodossa. Lisäksi asiantuntijat ovat saaneet tukea oman asiantuntijuudensa esille nostamiseen eri foorumeissa.	Koko konsernin yhteisen vastuullisuus-koulutuskokonaisuuden suunnittelu käynnistetään vuonna 2023. Tavoitteena on luoda koulutuksia, jotka kehittävät erilaisten työntekijäryhmien vastuullisuusosaamista.	Vastuullisuustavoitteiden asettamisen mahdollistava vastuullisuustyökalu on juurtunut osaksi asiakasprojektityötä. Vastuullisuustyökalun kehitystä jatketaan edelleen vuonna 2023, jotta se vastaisi paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Vuonna 2023 edistetään vastuullisuustyökalun käyttöönottoa Ruotsissa.	Vastuullisuus on osa johdon palkitsemisjärjestelmää. Vuoden 2023 henkilöstön palkitsemispolitiikassa painotetaan myös vastuullisuutta.
--	--	---	--

Mittari

Suuren yleisön luottamus ja maineutkimus: 1) Kehitämme alaa yhteiskunnan kannalta oikeaan suuntaan 2) On toimialansa edelläkävijä ilmasto- ja ympäristöasioissa	Asiakastutkimus: Sitowise on alansa vastuullisin kumppani	Erlaisiin vastuullisuus-koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden %-osuus koko henkilöstöstä	Henkilöstökysely: Tiedän, miten voin huomioida vastuullisuuden omassa työssäni	Projektien, joissa käytetty vastuullisuustyökalua, %-osuus kaikista asiakasprojekteistamme	Vastuullisuus on osa palkitsemisjärjestelmää kaikilla tasoilla.
---	--	---	---	--	---

2021

1) 3,58 (1–5) 2) 3,36 (1–5)	3,5 (1–5)	Konsernin vastuullisuus-koulutuksen toteutus v. 2023	57 % (vastaukset 4 ja 5 asteikolla 1–5)	43 % (Suomen asiakasprojekteista)	Vastuullisuus osa johdon palkitsemista.
--------------------------------	-----------	--	--	--------------------------------------	---

2022

1) 3,50 (1–5) 2) 3,28 (1–5)	3,47 (1–5)	Konsernin vastuullisuus-koulutuksen toteutus v. 2023	61 % (vastaukset 4 ja 5 asteikolla 1–5)	86 % (Suomen asiakasprojekteista)	Vastuullisuus osa johdon palkitsemista.
--------------------------------	------------	--	--	--------------------------------------	---

Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet

Sitowisen strategia
Sitowisen vastuullisuusohjelma
Eettinen toimintaohje

Tavoitteen johtaminen

Ajatusjohtajuustyön eri osa-alueita johdetaan viestintä- ja vastuullisuustiimistä yhteistyössä liiketoiminta-alueiden ja laajasti henkilöstön kanssa.	Konsernin vastuullisuuskoulutuskokonaisuuden rakentaminen: konsernin vastuullisuustiimi yhteistyössä liiketoimintojen kanssa.	Konsernin vastuullisuustiimi vastaa työkalun kehittämisestä ja jalkauttamisesta yhteistyössä liiketoimintojen kanssa.	Konsernin johtoryhmä ja hallitus: vastuullisuuden mukaan ottaminen tavoitteisiin palkitsemispolitiikan päivityksen yhteydessä.
---	---	---	--



YMPÄRISTÖ

VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise vähentää jatkuvasti päästöjä kohti vuoden 2025 hiilineutraaliutta	Sitowise kompensoi toiminnasta aiheutuvat hiilidioksidipäästöt viimeistään 2025 alkaen
---	---

Tavoite

Oman toiminnan hiilijalanjälki on mahdollisimman pieni	Oman toiminnan hiilijalanjälki on kompensoitua mukaan lukien nolla
--	--

Tavoitteen eteneminen

Hiilijalanjäljen kattava laskenta, Greenhouse Gas Protocol -ohjeistuksen mukaisesti, on mahdollistanut keskeisten päästölähteiden ja niiden ohjausmekanismien tunnistamisen. Työ jatkuu vuonna 2023, tavoitteena kehittää päästölaskentaan tarvittavan datan keruuta ja jatkaa päästöjä vähentävien toimenpiteiden tekemistä.	Ei ajankohtainen vielä vuonna 2022
---	------------------------------------

Mittari

Hiilijalanjälki ilman kompensoitua (t CO ₂ -ekv/työntekijä)	Hiilijalanjälki kompensoitua mukaan lukien
--	--

2021

1,1 t CO₂-ekv/hlö

2022

1,16 CO₂-ekv/hlö

Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet

- Sitowisen strategia
- Sitowisen vastuullisuusohjelma
- Ympäristöpolitiikka
- Useat sisäiset ohjeet: mm. matkustusohje, autopolitiikka
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet
- Global Compact

Tavoitteen johtaminen

Konsernin vastuullisuustiimi vastaa kokonaisuuden seurannasta ja kompensoitua. Toteutuksesta vastaavat mm. toimitilat, IT, HR kukin oman vastuualueensa osalta.



IHMISET

VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise edistää työntekijöiden työhyvinvointia aktiivisesti ja kuuntelee työntekijöitä **Sitowise varmistaa monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen yrityksessä**

Tavoite

100 % henkilöstöstä kokee, että työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia	Teemme monimuotoisuusselvityksen ja määrittelemme sen pohjalta tarvittavat toimenpiteet.	Henkilöstölle tarjotaan monimuotoisuus-koulutusta	Palkkatasa-arvo toteutuu samanlaisissa tehtävissä sukupuolten välillä 2025	Esihenkilöiden sukupuolijakauma vastaa henkilöstön sukupuolijakaumaa 2025
---	--	---	--	---

Tavoitteen eteneminen

Ensisijaisesti Sitowisessä vahvistetaan hyvinvointia kehittämällä tiimien ja organisaation toimintatapoja hyvinvointia tukevaksi. Suomessa otettiin vuonna 2022 käyttöön Auntie, psykologinen keskustelupalvelu. Vuoden 2023 aikana uudelle verkko-oppimisalustalle tullaan rakentamaan hyvinvointia tukevia oppimispolkuja koko henkilöstölle sekä erikseen esihenkilöille.	DEI-kysely tehtiin koko konsernin henkilöstölle. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa DEI työn lähtötilaa. Tuloksista nousi esiin useita konkreettisia kehityskohteita. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin myös strategiatyössä. Tuloksiin pohjautuvat toimenpidesuunnitelma tehdään v. 2023 aikana.	Vuonna 2022 tehtiin DEI-kysely koko henkilöstölle. Kyselyn tuloksien avulla tunnistettiin selkeitä kehityskohteita, joista yksi olivat koulutukset. Vuoden 2023 aikana suunnitellaan tulevia koulutuksia eri henkilöstöryhmille.	Palkitsemisen periaatteet on määriteltä ja esihenkilöitä koulutettu. Palkitsemista tullaan vuoden 2023 aikana kehittämään yhä ja tekemään palkkavertailu.	Sitowisellä on säännöllisesti toistuva Uuden esihenkilön työkalupakki -valmennus, jonka avulla tuetaan henkilöstöä uran muutostilanteessa. Naisten osuus esihenkilöistä on kasvanut, vuonna 2022 se oli 26 % esihenkilöiden määrästä (2021: 23 %).
--	---	--	---	--

Mittari

Henkilöstökysely; koen, että työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia	Selvitys toteutettu	DEI-koulutuksen käyneiden osuus	Palkkatasa-arvo SKOL-luokittain/toimialoitain	Esihenkilöiden ja koko henkilöstön sukupuolijakauma
--	---------------------	---------------------------------	---	---

2021

3,98 (1–5)		Ei vielä koulutusta		Naisten osuus esihenkilöistä 23 %, koko henkilöstöstä 34 %.
------------	--	---------------------	--	---

2022

3,98 (1–5)	Selvitys toteutettu	Ei vielä koulutusta	Mittarointia kehitetään vuoden 2023 aikana.	Naisten osuus esihenkilöistä 26 %, koko henkilöstöstä 33 %.
------------	---------------------	---------------------	---	---

Tavoitteeseen liittyvät sitoumukset, ohjaavat politiikat ja ohjeet

- Sitowisen strategia
- Sitowisen vastuullisuusohjelma
- Henkilöstöpolitiikka
- Useat sisäiset ohjeistukset
- YK:n kestävä kehityksen tavoitteet
- Global Compact

Tavoitteen johtaminen

HR-tiimi vastaa kokonaisuudesta, tavoitteesta riippuen muut yhteiset palveleet tukevat tavoitteiden saavuttamista.



TALOUS

VASTUULLISUUSTEEMA

Sitowise ennakoi ja seuraa markkinoiden muutosta, vastuullisuustrendien ja asiakkaiden vastuullisuustavoitteiden suuntaa.	Sitowise kehittää aktiivisesti nykyisiä ja uusia palveluita vastaamaan kestävä kehityksen haasteisiin	Sitowise lisää kestävään kehitykseen tähtäävän liiketoiminnan määrää
---	---	--

Asiakkaiden ja sidosryhmien mielestä Sitowise tuntee alan kehityssuunnat hyvin	Sitowise ohjaa vähintään 80 % TKI-toiminnan budjetista kestävä kehityksen palveluiden toimintaan	Kestävä kehitystä edistävän liiketoimintamme %-osuus koko liiketoiminnasta
--	--	--

Tavoite

Vuoden 2022 loppupuolella osana strategiaprosessia, selvitettiin miten kestävä kehityksen liiketoimintaa saadaan jatkossa kasvatettua. Työ jatkuu vuonna 2023 keskeisimpien kyvykkyyksien tunnistamisella, tulevaisuuden kasvumahdollisuuksien ennakkoinnilla ja kestävä kehityksen liiketoiminnan kärkien määrittelyllä.	Vuonna 2022 innovaatiokokonaisuuden kehittäminen eteni uuden innovaatiojohtajan myötä. Innovaatioalusta Smart City Labin ideoista useat olivat kestävä kehityksen mukaisia ratkaisuja. Toimme asiakkaille uusia palveluita kuten ESG-DD sovelluksen. Innovaatiotyötä jatketaan vuonna 2023 julkaistun strategian tavoitteiden mukaisesti.	Kestävä kehitys on merkittävä osa päivitettyä strategiaa ja sen mukaisen palveluiden määrä tulee kasvamaan lähivuosina. Sitowise raportoi vuonna 2021 taksonomiakelpoisen liikevaihdon ensimmäistä kertaa. Taksonomian mukainen liikevaihto raportoidaan ensimmäistä kertaa vuoden 2022 osalta. Tavoitetaso määritellään vuoden 2023 aikana.
---	---	--

Tavoitteen eteneminen

Asiakastutkimus: Sitowise tuntee alan kehityssuunnat hyvin	Kestävä kehitystä edistävään innovaatiotoimintaan käytettyjen panostusten %-osuus koko TKI-budjetista.	Asiakastutkimus: Arvioi Sitowisen toimintaa uusien, innovatiivisten ratkaisujen kehittämisessä	Taksonomian mukaisen liiketoiminnan osuus liikevaihdosta (määritellään tavoiteltava %-osuus ensimmäisen arvion jälkeen)
--	--	--	---

Mittari

Ei kysytty aiemmin	Ei eritelty aiemmin	48 % näkee Sitowisen suunnannäyttäjänä	Vuoden 2021 osalta raportoitu taksonomiakelpoisen liiketoiminnan määrä.
--------------------	---------------------	--	---

2021

4,08	Innovaatiobudjetista 88 % meni kestävä kehitystä edistävään toimintaan. Vuonna 2023 kehitämme laskentaamme, jotta voimme raportoida osuuden koko TKI-budjetin osalta.	53 % näkee Sitowisen suunnannäyttäjänä	Raportoitu myös taksonomiakelpoisen liiketoiminnan määrä. Sitowisellä ei ole taksonomian mukaista liiketoimintaa.
------	---	--	---

2022

Sitowisen strategia Sitowisen vastuullisuusohjelma Sitowisen innovaatiotyö YK:n kestävä kehityksen tavoitteet Global Compact	Sitowisen strategia Sitowisen vastuullisuusohjelma Sitowisen innovaatiotyö YK:n kestävä kehityksen tavoitteet Global Compact	Sitowisen strategia Sitowisen vastuullisuusohjelma Sitowisen innovaatiotyö YK:n kestävä kehityksen tavoitteet Global Compact
--	--	--

Tavoitteen johtaminen

Johtoryhmä, liiketoimintojen johtoryhmät	Liiketoimintojen johtoryhmät, innovaatiojohtaja	Johtoryhmä, liiketoimintojen johtoryhmät
--	---	--

SITOWISEN HIILIJALANJÄLKI, LASKENTAPERIAATTEET JA RAJAUKSET

Sitowisen hiilijalanjälki on laskettu noudattaen Greenhouse Gas Protocol (GHG)-ohjetta, joka on maailmanlaajuisesti tunnetuin ja käytetyin viitekehys organisaatioiden vuotuisten kasvihuonekaasujen laskemiseen ja raportointiin.

Vuoden 2022 hiilijalanjäljen laskenta kattoi Sitowisen Suomen toiminnot samoilla rajoituksilla, kuin vuoden 2021 laskenta. Laskentaan sisällytettiin yrityksen omistuksessa olevien ajoneuvojen käytön päästöt, Suomen toimipisteiden sähkön, lämmön ja vedenkulutuksen sekä jätteiden keräyksen ja käsittelyn päästöt. Lisäksi laskenta kattoi liikematkustamisen (ml. hotelliyöpymiset), leasing-autojen, aineellisten hankintojen (IT-laitteet, toimistopaperi, kalusteet) sekä palveluhankintojen (siivous, posti- ja kuriiripalvelut sekä vakuutukset) aiheuttamat päästöt.

Vuonna 2022 laskentaan sisällytettiin ensimmäistä kertaa myös Sitowisen Ruotsin toimintojen päästöjä. Laskenta on toteutettu samalla periaatteella kuin Suomen toimintojen osalta, mutta rajoituksissa ja lähtötietojen tasossa on eroa. Ruotsin toimintojen päästölaskennan tarkkuus ei siis ole täysin vastaavalla tasolla Suomen laskennan kanssa. Tulevina vuosina tavoitteena on yhdenmukaistaa Suomen ja Ruotsin toimintojen päästölaskentaa. Ruotsin toimintojen osalta laskentaan sisällytettiin toimipisteiden sähkön, lämmön ja vedenkulutuksen sekä jätteiden keräyksen ja käsittelyn päästöt. Näiden lisäksi huomioitiin liikematkustuksen (pl. kilometrikorvatut ajot) sekä aineellisten hankintojen (IT-laitteet, kalusteet) aiheuttamat päästöt.

Vuonna 2022 Sitowisen toimintojen kokonaispäästö oli 2 580 t CO₂-ekv, hankintojen ja liikematkustamisen päästöjen ollessa merkittävimpiä. Hankinnoissa korostuu IT-laitteiden osuus, joka on noin 70 % hankintojen aiheuttamasta hiilijalanjäljestä.

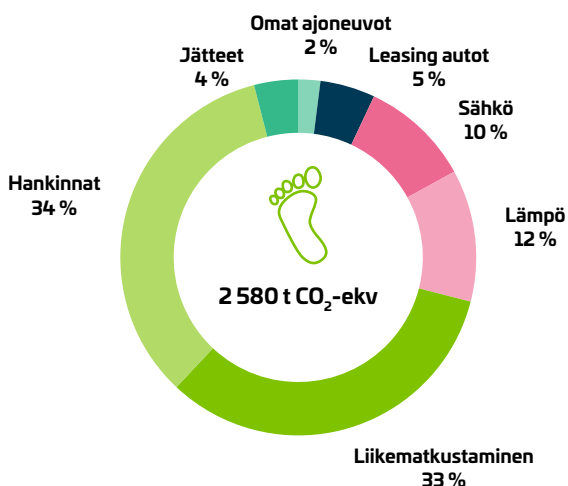
Kuvassa alla on Sitowisen kokonaispäästöt esitettyinä GHG protocol -ohjeessa sovellettavalla scope-jaottelulla.

Edelliseen vuoteen verrattuna Suomen toimintojen päästöt ovat nousseet 18 %. Ne ovat kasvaneet lähes jokaisella osa-alueella, pois lukien kaukolämmön tuotannosta, sekä leasing-ajoneuvojen käytöstä aiheutuneet päästöt. Absoluuttisesti eniten ovat kasvaneet liikematkustuksesta aiheutuneet päästöt. Kasvua edellisvuoteen on noin 52 %. Liikematkustamisen päästöjen nousu aiheutuu lentoliikenteen lisääntymisestä, mikä lähes kuusinkertaistui, sekä kilometrikorvattujen ajojen lisääntymisestä, jossa kasvua oli edellisvuoteen noin 16 %.

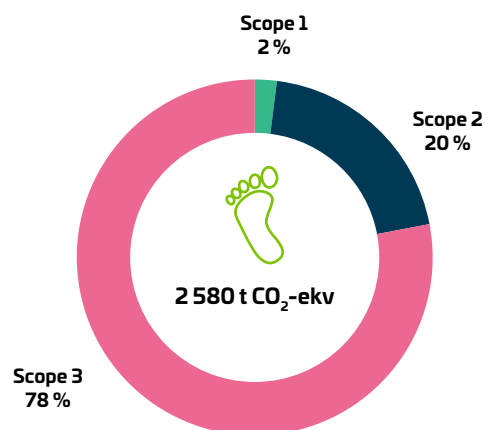
Hankintoja on tehty vuonna 2022 tasaisesti enemmän kuin edellisenä vuonna. Hankintojen päästöt ovat kasvaneet noin 24 %. Hankintojen osalta merkittävin yksittäinen päästölähde oli IT-laitteet. Vuonna 2022 IT-laitteiden hankinnasta aiheutuneet päästöt ovat kasvaneet noin 24 % edellisvuodesta.

Joistakin toiminnoista lähtötietoja on saatu edellisvuotta tarkemmalla tasolla, joka osaltaan selittää päästöjen muutosta ja tekee päästöjen vertailusta edellisvuoteen haastavampaa. Suomen toimintojen osuus Sitowisen vuoden 2022 hiilijalanjäljestä on 79 %.

Sitowisen toimintojen kokonaispäästöjen jakautuminen vuonna 2022



Sitowisen hiilijalanjälki eriteltynä Scope 1–3 Greenhouse Gas Protocol -ohjeen mukaisesti



LASKENTAPERIAATTEET

Laskentaan sisällytettiin GHG Protocol -ohjeen mukaiset yhtiön toiminnosta aiheutuvat suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1), epäsuorat energian kulutuksen päästöt (Scope 2) ja muut epäsuorat päästöt (Scope 3).

Suomen toimintojen osalta yrityksen omien ajoneuvojen päästö-laskenta perustuu toteutuneisiin polttoaineenkulutuksiin. Sähkön, lämmön ja veden kulutuksen sekä jätemäärien osalta laskenta perustuu kiinteistönomistajille tehdyn kyselyn kautta saatuihin lähtötietoihin sekä hankintajärjestelmistä ja kirjanpidosta saatuihin tietoihin. Mikäli kiinteistöjen tiedot eivät riittäneet tarkkaan laskentaan, hyödynnettiin Motiva Oy:n julkaisemia keskimääräisiä toimistokiinteistöjen kulutuslukuja sekä Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän julkaisemia jätetietoja. Ruotsin toimipisteiden osalta sähkön, lämmön ja veden kulutustiedot perustuvat kokonaisuudessaan samoihin Motiva Oy:n julkaisemiin kulutuslukuihin. Kaikki Suomen ja Ruotsin toimipisteet on oletettu lämmitettäväksi kaukolämmöllä. Ruotsin toimipisteillä muodostuneiden jätteiden määrä arvioitiin kokonaisuudessaan Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän julkaisemia jättekertymätietoja hyödyntäen.

Hankintojen määrätiedot perustuvat hankintajärjestelmistä ja kirjanpidosta saatuihin tietoihin. ICT-laitteista laskennassa on huomioitu vuonna 2022 hankitut kannettavat tietokoneet, matkapuhelimet, näytöt ja monitoimilaitteet. Nämä ICT-laitteet on huomioitu sekä Suomen että Ruotsin toimintojen päästölaskennassa.

Suomen toimintojen osalta liikematkustamiseen sisällytettiin työasiointimatkat autolla, lentäen ja junalla. Laskennassa käytetyt kilometrikorvattujen ajojen, taksimatkojen, hotelliyöpymisten sekä

lentoliikenteen määrät pohjautuvat M2- ja Valueframe-järjestelmistä saatuihin aineistoihin sekä FCM Travel -matkatoimiston ja Hotelzonen raportteihin. Raideliikenteen määrä on saatu VR:n osto- ja matkaraportista. Leasing-autojen päästölaskenta perustuu ALD Automotivelta saatuun raporttiin toteutuneista polttoaineenkulutuksista.

Sitowisen omistamien ajoneuvojen polttoaineiden polton päästökertoimet perustuvat Autokalkulaattorin tietoihin. Polttoaineiden valmistuksen ja kuljetuksen päästöt perustuvat Ecoinvent-tietokannan yksikköprosesseihin.

Suomen toimistojen sähkönkulutuksen päästöjen laskennassa on käytetty Suomen keskimääräisen sähköntuotannon päästökertoiminta ja huomioitu myös sähkön tuotannon epäsuorat päästöt (mm. polttoaineiden hankintaketju). Kaukolämmön tuotannon paikalliset päästökertoimet on saatu Paikallisvoiman ylläpitämästä Kaukolämmön päästölaskurista. Energiantuotannon epäsuoriksi päästöiksi on oletettu 10 % suorista päästöistä. Ruotsin toimistojen energiankulutuksen päästöjen laskennassa on käytetty Ruotsin keskimääräisen sähköntuotannon ja keskimääräisen kaukolämmöntuotannon päästökertoimia. Energiantuotannon suorien päästöjen lisäksi myös epäsuorat päästöt on huomioitu.

Jätteiden keräyksen ja käsittelyn päästöjen laskennassa on käytetty HSY-alueella Julia 2030 -hankkeessa kehitettyjä päästökertoimia.

Hankintojen päästökertoimet perustuvat julkaistuihin tuotteiden ympäristöselosteisiin (EPD) tai hiilijalanjälkitietoihin ja relevanttiin tutkimuskirjallisuuteen, mm. Horn, Judl & Pesu (SYKE) 2020, Helsingin yliopisto (Hiilifiksi-laskuri).

HIILIJALANJÄLJEN TUNNUSLUVUT

Tunnusluku	Yksikkö	2022	2021
Henkilöstömäärä toimipisteissä	hlö	2 232	1 630
Omat suorat päästöt, Scope 1	t CO ₂ -ekv	46	13
Energian epäsuorat päästöt, Scope 2	t CO ₂ -ekv	519	455
Muut epäsuorat päästöt, Scope 3	t CO ₂ -ekv	2 016	1 270
Kokonaishiilijalanjälki (Scope 1–3)	t CO ₂ -ekv	2 580	1 738
Työntekijäkohtainen kokonaishiilijalanjälki	t CO ₂ -ekv/hlö	1,16	1,1
Sähkönkulutus toimipisteissä	MWh	3 234	2 497
Lämmönkulutus toimipisteissä	MWh	3 423	2 859
Kilometrikorvatut ajot	km	2 354 392	2 025 225
Työntekijäkohtaiset kilometrikorvatut ajot	km/hlö	1 055	1 242
Lentokilometrit	km	1 794 473	95 917
Lentokilometrit per hlö	km/hlö	804	59

EU-TAKSONOMIAN MUKAINEN RAPORTOINTI

EU:n kestävän rahoituksen luokitusjärjestelmän, eli EU-taksonomian, tarkoituksena on ohjata pääomaa ilmaston ja ympäristön kannalta kestäviin hankkeisiin. Taksonomiakriteeristön avulla voidaan tunnistaa yritysten toiminnoista EU-taksonomian ympäristötavoitteiden toteutumista tukevat palvelut ja tuotteet, ja niiden osuus yrityksen keskeisistä tulosindikaattoreista (KPI) raportoidaan vuosittain.

EU-taksonomia sisällytettiin Sitowisen vuosiraportointiin ensimmäisen kerran vuoden 2021 toimintojen osalta. Tällöin raportointiin ne Sitowisen toimintojen osuudet, jotka kuuluvat taksonomia-asetuksen piiriin, eli ovat taksonomiakelpoisia. Vuoden 2022 osalta raportointivelvoitteet ovat laajentuneet, jolloin taksonomiakelpoisten toimintojen lisäksi raportoidaan taksonomian mukaiset toiminnot, eli osuudet niistä taksonomiakelpoisista toiminnoista, jotka täyttävät EU:n delegoidun ilmastoasetuksen tekniset arviointikriteerit, merkittävän haitan välttämisen kriteerit (DNSH-kriteerit) sekä sosiaalisen vähimmäisvastuun kriteerit.

TOIMINTOJEN TAKSONOMIAKELPOISUUS JA TAKSONOMIAN MUKAISUUS

Sitowisen vuoden 2022 toimintojen taksonomiakelpoisuuden tarkastelu pohjautui edellisen vuoden kelpoisuusarviointiin. Arviointia päivitettiin ja tarkennettiin ottamalla huomioon Sitowisen toiminnoissa vuoden 2022 aikana tapahtuneet muutokset sekä toimialaluokitusten NACE-koodit. Keskeinen tavoite oli myös tarkentaa kelpoisuusarviointia entisestään, joten taksonomia-asetuksen yhteneväisyyskriteerejä tulkittiin edellisvuotta tiukemmin. Taksonomiakelpoisten toimintojen tunnistamisen jälkeen arvioitiin näiden toimintojen taksonomian mukaisuus kunkin toiminnon osalta erikseen vertaamalla taksonomiakelpoisia toimintoja delegoidun ilmastoasetuksen teknisiin arviointikriteereihin sekä DNSH-kriteereihin sen mukaan, oliko toiminto luokiteltu taksonomiakelpoiseksi ilmastonmuutoksen hillinnän vai ilmastonmuutokseen sopeutumisen pääkriteerin näkökulmasta.

Sitowisen liikevaihdosta 40 % arvioitiin olevan taksonomiakelpoista toimintaa vuonna 2022. Näihin katsotaan kuuluvaksi muun muassa kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen tähtäävät ympäristötutkimuspalvelut (taksonomialuokka 9.1), ilmastonmuutokseen sopeutumiseen liittyvät insinööripalvelut ja tekninen konsultointi (9.1) sekä ohjelmisto- ja konsultointipalvelut (8.2).

Suurta osaa Sitowisen toiminnoista ei sellaisenaan kuitenkaan katsota kuuluvan taksonomialuokittelun piiriin, sillä delegoidussa ilmastoasetuksessa ei tällä hetkellä tunnisteta suunnittelualaa omana taksonomialuokkana. Koska olemme myös tulkinneet taksonomiasääntelyä tiukasti ja sanamuodonmukaisesti, olemme muun muassa katsoneet, että olemassa olevien rakennusten korjausten (7.2) osalta toiminnan kuvauksessa mainittu rakennustöiden valmistelu ei sisällä Sitowisen palveluissa korjausrakentamisen suunnitteluun liittyviä toimintoja. Vastaavasti olemme edellisvuoden mukaisesti katsoneet, ettei uudisrakentamiseen (7.1) liittyvien suunnittelupalveluiden nähdä olevan taksonomiakelpoista, sillä taksonomiakelpoinen toiminta koskee asetustekstin

mukaan rakennuksia omaan lukuun myyntiä varten rakennuttavia toimijoita, joilla on kokonaisvastuu rakennusprojektista.

Tiukan tulkintalinjan johdosta emme myöskään voi katsoa taksonomiakelpoisten toimintojemme täyttävän kaikkia delegoidun ilmastoasetuksen teknisiä arviointikriteerejä tai DNSH-kriteerejä. Koska taksonomiasääntely ei huomioi suunnittelua omana alanaan, ei myöskään kaikkien kriteereiden täyttämisen voida sellaisenaan nähdä olevan relevanttia suunnittelulla. Ympäristön kannalta kestävien hankkeiden osalta kuitenkin näemme, että Sitowisen suunnittelupalvelut ovat ratkaisevassa asemassa esimerkiksi kaupunki- ja liikenneinfran hankkeissa, joiden avulla voidaan saavuttaa päästövähennyksiä, ja joiden avulla omalta osaltamme mahdollistamme ja vahvistamme asiakkaidemme toimintojen taksonomian mukaisuutta.

Vaikka Sitowisen toimintoja ei vuonna 2022 ole tulkittu taksonomian mukaisiksi ilmastonmuutoksen hillinnän ja ilmastonmuutokseen sopeutumisen näkökulmasta, voidaan toimintojemme taksonomiakelpoisuutta ja sen mukaisuutta tarkastella tulevaisuudessa uudelleen, kun loput neljä EU:n ympäristötavoitetta saatetaan taksonomia-arvioinnin piiriin.

Sitowisen taksonomiakelpoiset ja taksonomian mukaiset toiminnot vuoden 2022 osalta on esitetty yhteenvedona alla olevassa taulukossa.

2022	Liikevaihto	Käyttöomaisuus investoinnit	Operatiiviset kulut
Ei-taksonomiakelpoista	60 %	31 %	N/A
Taksonomiakelpoista	40 %	69 %	N/A
Taksonomianmukaista	0 %	0 %	N/A

Koska Sitowisen liiketoiminnassa toimintamenoja ei synny taksonomia-asetuksen tarkoittamalla tavalla eivätkä nämä toiminnot ole liiketoimintamallimme kannalta olennaisia, emme tästä syystä näe tarpeelliseksi raportoida niitä erillisesti vuoden 2022 osalta. Sitowisen kehitystyö tapahtuu pääsääntöisesti luonnollisena osana Sitowisen asiakasprojekteja, jolloin kehitystoimenpiteet huomioidaan osana henkilöstökuluja.

TOIMINNAN KEHITTÄMINEN KOHTI TAKSONOMIAN MUKAISUUTTA

Näemme paljon potentiaalia yrityscentän vastuullisuuden parantamiseksi EU:n taksonomialuokittelun avulla ja haluamme olla omalta osaltamme mukana tässä kestävässä muutoksessa. Voimassa oleva sääntely ei kuitenkaan tällä hetkellä riittävällä tasolla huomioi suunnittelualaa omana toimialanaan eivätkä tästä syystä kaikki ilmastomuutoksen sopeutumiseen liittyvät kriteerit ole välttämättä relevantteja suunnittelualalla. Suunnittelualan rooli ilmaston ja ympäristön kannalta kestävässä hankkeissa on kuitenkin merkittävä.

Ottaen tämän huomioon, näemme, että roolimme EU-taksonomian kentällä on olla edelläkävijä rakennetun ympäristön kehittämisessä ja tavoitteenamme on ennen kaikkea tarjota asiakkaillemme palveluita, jotka tukevat heidän toimintansa kehittymistä entistä taksonomiamukaisimmiksi. Sitowise pyrkii tuottamaan asiakkailleen lisäarvoa muokkaamalla tulevaisuudessa projektien rakennetta tukemaan kokonaishankkeiden taksonomian mukaisuuden toteutumista viemällä taksonomian mukaisuusvaatimuksia hanketasolle muun muassa kehittämällä hankekohtaisen työkalun ilmastoriskien kartoittamiseen eri toimialoilleen.

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvistä tuotteista tai palveluista saatu osuus liikevaihdosta – vuotta 2022 koskevat tiedot

Taloudelliset toiminnot	Koodit	Absoluuttinen liikevaihto (MEUR)	Osuus liikevaihdosta (%)	Merkittävän edistämisen kriteerit										Ei merkittävää haittaa -kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)										Tulot (sitovaa toimintaa) (S)	Tulot (omahoitettava toiminta) (M)	Taksonomia mukainen osuus liikevaihdosta vuonna 2021 (%)	Taksonomia mukainen osuus liikevaihdosta vuonna 2022 (%)														
				Ilmastomuutoksen hillintä (%)	Ilmastomuutoksen sopeutuminen (%)	Vesivarjat ja meren luonnonsarat (%)	Kiertotalous (%)	Ympäristön pilaantumisen (%)	Biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien (%)	Ilmastomuutoksen hillintä (K1E)	Ilmastomuutoksen sopeutuminen (K2E)	Vesivarjat ja meren luonnonsarat (%)	Kiertotalous (K3E)	Ympäristön pilaantumisen (K4E)	Biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien (K5E)	Väestön ja eläimistön suojelun (K6E)	Taloudelliset toiminnot	Taloudelliset toiminnot																							
A. TAKSONOMIAKELPOISET TOIMINNAT																																									
A.1 Taksonomian mukaiset toiminnot																																									
Taksonomia mukaisista toiminnoista saatu liikevaihto (A.1)																							0	0%																	
A.2 Taksonomiakelpoiset, mutta ei taksonomian mukaiset toiminnot																																									
Rautatiekalteen infrastruktuuri																						6.14	8.0	4%																	
Tielähteen ja julkisen liikenteen mahdollistava infrastruktuuri																						6.15	21.6	11%																	
Sähköajoneuvojen latausasemien asennus, huolto ja korjaus rakennuksissa (ja rakennusten yhteydessä olevissa pysäköintitiloissa)																						7.4	0.3	0%																	
Rakennusten energiatehokkuuden mittaamisessa, säätelyssä ja valvonnassa käytettävien välineiden asennus, huolto ja korjaus																						7.5	15.1	7%																	
Tietojenkäsittely, palvelintilan vuokraus ja niihin liittyvät palvelut																						8.1	21.1	10%																	
Ohjelmistot, konsultointi ja niihin liittyvä toiminta																						8.2	7.4	4%																	
Markkina- ja tutkimus, kehitys ja innovointi																						9.1	1.1	1%																	
Ilmastomuutoksen sopeutumiseen liittyvät insinöripalvelut ja niihin liittyvä tekninen konsultointi																						9.1	4.2	2%																	
Rakennusten energiatehokkuuteen liittyvät asiantuntijapalvelut																						9.3	2.5	1%																	
Taksonomiakelpoisten, mutta ei taksonomian mukaisien toimintojen liikevaihto (A.2)																							81.3	40%																	
Yhteensä (A.1 + A.2)																							81.3	40%																	
B. EI-TAKSONOMIAKELPOISET TOIMINNAT																																									
Ei-taksonomiakelpoisista toiminnoista saatu liikevaihto (B)																							123.1	60%																	
Yhteensä (A+B)																							204.4	100%																	

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvien tuotteiden ja palveluiden osuus pääomamenoista – vuoden 2022 tiedot

Taloudelliset toiminnot	Koodi(O)	Toimintameno yhteensä (MEUR)	Osuus toimintamenoista (%)	Merkittävän edistämisen kriteerit						Ei merkittävää haittaa -kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)						Luokka (siirtymä toiminta) (S)	Luokka (mahdollisesti toiminta) (M)	Luokitusjärjestelmän mukainen osuus toimintamenoista vuonna 2021 (%)	Luokitusjärjestelmän mukainen osuus toimintamenoista vuonna 2022 (%)
				Ilmastomuutoksen hillintä (%)	Ilmastomuutoksen sopeutuminen (%)	Vesivarat ja meren luonnonvarat (%)	Kiertotalous (%)	Ympäristön pilaantumisen (%)	Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit (%)	Ilmastomuutoksen hillintä (K/R)	Ilmastomuutoksen sopeutuminen (K/E)	Vesivarat ja meren luonnonvarat (K/E)	Kiertotalous (K/E)	Ympäristön pilaantumisen (K/E)	Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit (K/E)				
A. TAKSONOMIAKELPOISET TOIMINNAT																			
A.1 Taksonomian mukaiset toiminnot																			
Taksonomian mukaisten toimintojen pääomamenot (A.1)																			
A.2. Taksonomiakelpoiset, mutta ei taksonomian mukaiset toiminnot																			
Rautatiekenteen infrastruktuuri		6.14	0,9	3%															
Tieliikenteen ja julkisen liikenteen mahdollistava infrastruktuuri		6.15	3,8	13%															
Sähköjoneuvojen latausasemien asennus, huolto ja korjaus rakennuksissa (ja rakennusten yhteydessä olevissa pysäköintiloissa)		7.4	0,0	0%															
Rakennusten energiatehokkuuden mittaamisessa, säätelyssä ja valvonnassa käytettävien välineiden asennus, huolto ja korjaus		7.5	0,5	2%															
Tietojenkäsittely, palvelimien vuokraus ja niihin liittyvät palvelut		8.1	0,7	2%															
Ohjelmistot, konsultointi ja niihin liittyvä toiminta		8.2	12,7	42%															
Markkinaalähtöinen tutkimus, kehitys ja innovointi		9.1	0,0	0%															
Ilmastomuutoksen sopeutumiseen liittyvät insinööripalvelut ja niihin liittyvä tekninen konsultointi		9.1	1,5	5%															
Rakennusten energiatehokkuuteen liittyvät asiantuntijapalvelut		9.3	0,9	3%															
Taksonomiakelpoisten, mutta ei taksonomian mukaisten toimintojen pääomamenot (A.2)			20,9	69%															
Yhteensä (A.1 + A.2)			20,9	69%															
B. EI-TAKSONOMIAKELPOISET TOIMINNAT																			
Ei-taksonomiakelpoisten toimintojen pääomamenot (B)																			
			9,3	31%															
Yhteensä (A+B)			30,2	100%															

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvä osuus toimintamenoista – vuoden 2022 tiedot

Taloudelliset toiminnot	Koodi(O)	Toimintameno yhteensä (MEUR)	Osuus toimintamenoista (%)	Merkittävän edistämisen kriteerit						Ei merkittävää haittaa -kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)						Luokka (siirtymä toiminta) (S)	Luokka (mahdollisesti toiminta) (M)	Luokitusjärjestelmän mukainen osuus toimintamenoista vuonna 2021 (%)	Luokitusjärjestelmän mukainen osuus toimintamenoista vuonna 2022 (%)
				Ilmastomuutoksen hillintä (%)	Ilmastomuutoksen sopeutuminen (%)	Vesivarat ja meren luonnonvarat (%)	Kiertotalous (%)	Ympäristön pilaantumisen (%)	Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit (%)	Ilmastomuutoksen hillintä (K/R)	Ilmastomuutoksen sopeutuminen (K/E)	Vesivarat ja meren luonnonvarat (K/E)	Kiertotalous (K/E)	Ympäristön pilaantumisen (K/E)	Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit (K/E)				
A. TAKSONOMIAKELPOISET TOIMINNAT																			
A.1 Taksonomian mukaiset toiminnot																			
a)																			
b)																			
c)																			
Taksonomian mukaisten toimintojen toimintameno (A.1)																			
A.2 Taksonomiakelpoiset, mutta ei taksonomian mukaiset toiminnot																			
a)																			
b)																			
c)																			
Taksonomiakelpoisten, mutta ei taksonomian mukaisten toimintojen toimintameno (A.2)																			
Yhteensä (A.1 + A.2)																			
B. EI-TAKSONOMIAKELPOISET TOIMINNAT																			
Ei-taksonomiakelpoisten toimintojen toimintameno (B)																			
Yhteensä (A+B)																			

VASTUULLISUUSRAPORTOINTI GRI-STANDARDIN MUKAISESTI

Vastuullisuusraportti on tarkoitettu sijoittajien, omistajien, analyttikkojen, henkilöstön sekä yhteiskunnallisten toimijoiden käyttöön, jotta he voivat arvioida Sitowisen toiminnan tuloksia ja tavoitteita vastuullisuuden eri osa-alueilla. Tietojen kattavalla raportoinnilla tähdätään avoimuuteen. Kansainvälisten raportointiperiaatteiden mukainen raportointi helpottaa toiminnan vertailtavuutta. Vuoden 2022 toiminnasta on raportoitu Global Reporting Initiatiiven (GRI) kestävä kehityksen raportointiohjeistuksen mukaisesti aiempia vuosia kattavammin. GRI-indeksissä on eritelty jokaisen raportoidun standardin osalta se, minkä vuoden standardiversiota raportoinnissa on käytetty.

Vastuullisuuden raportointijakso on tilikausi 1.1.–31.12.2022. Tämä on konsernin neljäs vuosittain julkaistava vastuullisuusraportti, jonka suomenkielisen version julkaisupäivä on 30.3.2023. Raportointikieliset ovat suomi ja englanti. Raportti julkaistaan pdf-muodossa verkossa.

Vuoden 2022 aikana tehdyt yrityskaupat sekä Ruotsin toimintojen integroiminen konsernin järjestelmiin on vaikuttanut raportointitietoihin joiltain osin. Tunnuslukujen yhteydessä on kerrottu koskevatko ne koko konsernia vai Suomen toimintoja.

Sitowisen hallitus on käsitellyt ja hyväksynyt vuosi- ja vastuullisuusraportin ja heillä on ollut mahdollisuus keskustella tiedoista yhtiön johdon ja asiantuntijoiden kanssa.

Sitowisen vuoden 2022 vuosi- ja vastuullisuusraportti ei ole ulkopuolisen tahon varmentama. Varaudumme vastuullisuustietojen tulevaan pakolliseen varmentamiseen vuoden 2022 testivarmennuksella, josta keräämme oppeja onnistuneeseen varmennusprosessiin vuonna 2024.

Sitowisessa vuosittainen raportointi on tärkeä työkalu omien vastuullisuustoimenpiteiden onnistumisen arviointiin ja tarvittaessa tavoitteiden uudelleen suuntaamiseen. Otamme mielellämme vastaan palautetta vastuullisuustyöstämme osoitteeseen vastuullisuus@sitowise.com

Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Puutteet ja lisätiedot
GRI 2: YLEINEN SISÄLTÖ (2021)			
Yritys ja sen raportointiperiaatteet			
2-1	Yrityksen perustiedot	Sitowise lyhyesti: s. 2	
2-2	Kestävyyseraportoinnin piirissä olevat yhtiöt	Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet: s. 97	
2-3	Raportointijakso ja raportin julkaisu tiheys sekä yhteystiedot	Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet: s. 97	
2-4	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Ei oikaisuja aikaisemmin raportoituihin tietoihin.
2-5	Raportoinnin varmennus		Vastuullisuusraporttia ei ole varmenettu ulkoisesti.
Toiminnot ja työntekijät			
2-6	Toimialat, arvoketju ja yhteistyökumppanit	Strategia ja liiketoiminta: s. 13–38	
2-7	Työntekijät	Sitowiseläiset lukuina: s. 63–65	
2-8	Tietoa muista kuin omista työntekijöistä		Tietoja ei saatavilla, Sitowise ei seuraa tällaisten henkilöiden määrää yrityksessä.
Hallinto			
2-9	Hallintorakenne	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-10	Hallituksen valinta	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Sitowisen hallituksen ja johtoryhmän jäsenet: s. 82–85	
2-12	Hallituksen rooli vaikutustenhallinnan seurannassa	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-13	Vaikutustenhallinnan vastuunjakko	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-14	Hallituksen rooli kestävyysraportoinnissa	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-16	Epäkohtien viestintä	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-17	Hallituksen osaamisen kehittäminen	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	
2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	Valiokunnat tukevat hallituksen toimintaa, johtoryhmä toimitusjohtajaa: s. 86–87	



Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Puutteet ja lisätiedot
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemisperiaatteet	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 71	Ei raportointu standardin a kohdan ii–iii ja kohdan b mukaisia tietoja.
2-20	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemisprosessi	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 71	Ei raportointu standardin kohdan b–c mukaisia tietoja.
2-21	Vuosittaisen palkitsemisen suhde	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 71	Ei raportointu standardin a kohdan ii–v mukaisia tietoja.
Strategia, politiikat ja käytännöt			
2-22	Lausunto vastuullisuusstrategiasta	Toimitusjohtajalta: s. 6–7	
2-23	Kestävän kehityksen politiikat ja sitoumukset	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle: s. 78–81	Sitowise sitoutunut Global Compact aloitteeseen. Olenaisuustaulukossa tietoja.
2-24	Kestävän kehityksen politiikan noudattaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle: s. 78–81	
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle: s. 78–81	
2-26	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle: s. 78–81	
2-27	Lakien ja säästöjen noudattaminen	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle: s. 78–81	
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Toimialaa kehitetään yhteistyöllä: s. 55	
Sidosryhmäyhteistyö			
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Vastuullisuus toiminnan ytimessä: s. 52–54	
2-30	Kollektiivisesti neuvotellut työehtosopimukset	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 72	
OLENNAISET VASTUULLISUUDEN AIHEET			
GRI 3: Olenaisuus (2021)			
3-1	Olenaisuusarviointi	Vastuullisuus toiminnan ytimessä: s. 52–54	
3-2	Olenaiset aiheet	Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet: s. 88–91	
3-3	Olenneiden vastuullisuusaiheiden johtaminen	Vastuullisuus toiminnan ytimessä: s. 52–54 Vastuullisuuden tunnusluvut ja raportointiperiaatteet: s. 88–91	Ei raportointu kaikkia standardin a kohdan mukaisia vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Ei raportoitu standardin b, d ii kohtien mukaisia tietoja.
TALOUDELLISET VAIKUTUKSET			
201 Taloudelliset tulokset (2016)			
201-1	Suora taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Uusi strategia 2025: Redefining Smartness in Cities: s. 20	
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	Riskienhallinta on integroitu johtamiseen: s. 81	Ei raportointu standardin a kohdan mukaisia tietoja. Ilmatoriskejä arvioidaan osana yrityksen muuta riskiarviointi prosessia.
201-3	Eläkejärjestelmät	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 72	Ei raportointu standardin a–e kohtien mukaisia tietoja. Kuvattu eläkejärjestelmiä.
205 Korruptionvastaisuus (2016)			
205-1	Toiminnot, joille tehty korruption liittyvä riskianalyysi	Riskienhallinta on integroitu johtamiseen: s. 81	Ei raportointu standardin a kohdan mukaisia tietoja.
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Hyvä hallinto on perusta vastuulliselle toiminnalle: s. 78–80	Koulutukset siirretty uudelle alustalle kesken vuoden. Ei raportoitu standardin kohtien a–e mukaisia tietoja. Prosenttiosuuksia ei raportoitu henkilöstöryhmittäin tai maantieteellisesti. Raportointu vain osuus koko henkilöstöstä.
205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet		Ei korruptiotapauksia raportointikaudella.
206 Kilpailun rajoittaminen (2016)			
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävään markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Ei oikeustoimia raportointikaudella.



Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Puutteet ja lisätiedot
YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET			
305 Päästöt (2016)			
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset: s. 92–93	
305-2	Epäsuorat energian kulutuksen kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset: s. 92–93	
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset: s. 92–93	
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Sitowisen hiilijalanjälki, laskentaperiaatteet ja rajaukset: s. 92–93	
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Sitowise on hiilineutraali vuonna 2025: s. 48–51	Ei raportoitu standardin kohtien a–e mukaisia tietoja. Kerrottu, millaisia toimia on tehty päästöjen vähentämiseksi.
SOSIAALISET VAIKUTUKSET			
401 Työsuhteet (2016)			
401-1	Uusi palkattu henkilöstö ja henkilöstön vaihtuvuus	Sitowiseläiset lukuina: s. 63–65	
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 71	
401-3	Vanhempainvapaat	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 72	Ei raportoitu standardin kohtien a, d ja e mukaisia tietoja. Raportoitu perhevapaata pitäneiden lukumäärä ja töihinpaluu aste.
403 Työterveys ja -turvallisuus (2018)			
403-1	Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 66	
403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi ja tapausten tutkinta	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 68	
403-3	Työterveyspalvelut	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 66	
403-4	Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveydestä ja -turvallisuudesta	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 66	
403-5	Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvä koulutus työntekijöille	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 68	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 66	
403-7	Työterveyden ja -turvallisuuden ennaltaehkäisy ja haittojen vähentäminen	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 66	
403-8	Työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät		Dataa ei saatavilla.
403-9	Työtapaturmat	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 68	Ei raportoitu standardin kohtien a–g mukaisia tietoja. Raportoitu tapaturmien lukumäärä maittain.
403-10	Työperäiset oireet ja sairaudet	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 67	Ei raportoitu standardin kohtien a–e mukaisia tietoja. Raportoitu sairaspöissaolojen kokonaismäärä.
404 Koulutus ja osaamisen kehittäminen (2016)			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden		Dataa ei saatavilla.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 70	
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 70	
405 Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet (2016)			
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Sitowiseläiset lukuina: s. 63–65	
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde		Ei raportoitu. Palkkavertailu tehdään vuonna 2023.
406 Syrjinnän kieltö (2016)			
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö tukevat hyvinvointia: s. 68	
415 Poliittinen vaikuttaminen (2016)			
415-1	Poliittiset tuet		Sitowise ei anna lahjoituksia poliittiseen toimintaan.

TAUSTATIETOA VASTUULLISUUSDATASTA

Talo-liiketoiminta-alueen suunniteltujen rakennusten energia-luokkatiedot on saatu ARA:n ylläpitämästä energiatodistusrekisteristä ja Sitowisen allekirjoittamista energiatodistuksista.

Infra-liiketoiminta-alueen projekteja seurattiin Sitowisen vastuullisuustyökalun avulla. Työkalun pohjana on YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.

Digitaaliset ratkaisut -liiketoiminta-alueen mittari koskee ko. liiketoiminta-alueen projekteja. Tulos on saatu tarkastelemalla, onko asiakkaille tehty tai määritelty tietojärjestelmä tai tietopalvelu, tai muilla keinoilla saatettu dataa saataville vastuullisen päätöksenteon mahdollistajaksi.

Vastuullisuustyökalun käytössä on seurattu vuoden 2022 aikana Suomessa perustettuja projekteja ja näihin projekteihin kirjattuja vastuullisuustavoitteita. Vuoden 2021 osalta lukuja on tarkistettu vastaamaan raportointiajankohdan tilannetta, sillä osaan vuonna 2021 perustetuista projekteista on edellisen vuosiraportin julkaisun jälkeen kirjattu vastuullisuustavoitteita.

Henkilöstötietojen ylläpidosta ja oikeanmukaisuudesta vastaa Sitowisen HR organisaatio.



Tietoa osakkeenomistajille

Sitowisen sijoittajasuhteet	102
Varsinainen yhtiökokous 2023	102
Osake ja osakkeenomistajat	103

Sitowisen sijoittajasuhteet

TAPAHTUMAT VUONNA 2022

Sitowise tapasi vuoden 2022 aikana sijoittajia ja analyytikoita useissa eri sijoittajatapaamisissa. Samalla yhtiö kehitti sijoittajasuhdetoimintaansa tulevia vuosia varten.

Sitowisen vuoden 2021 tilinpäätöstiedotteen ja vuoden 2022 osavuositarkastuksen ja puolivuositarkastuksen julkaisupäivät olivat 2.3., 18.5., 17.8. ja 2.11. Tulosjulkistusten yhteydessä Sitowise järjesti sijoittajille, analyytikoille ja medialle tiedotustilaisuudet, joissa yhtiön toimitusjohtaja ja talousjohtaja esittelivät katsauskauden tuloksen. Verkkolähteyksinä ja puhelinkonferensseina toteutettuja tilaisuuksia pystyi seuraamaan suorana sekä jälkikäteen tallentena esitysmateriaalien kera Sitowisen sijoittajasivustolla.

SIJOITTAJAKALENTERI 2023

Tilinpäätöstiedote 2022	28.2.2023
Vuosikertomus ja yritysraportti 2022	viikko 13
.....	(27.3.2023 alkava viikko)
Varsinainen yhtiökokous 2023	25.4.2023
Osavuositarkastus tammi–maaliskuulta 2023	10.5.2023
Pääomamarkkinapäivä	7.6.2023
Puolivuositarkastus tammi–kesäkuulta 2023	16.8.2023
Osavuositarkastus tammi–syyskuulta 2023	2.11.2023

Yhtiö noudattaa 30 päivän hiljaista jaksoa ennen osavuositarkastuksen ja puolivuositarkastuksen sekä ja 45 päivän hiljaista jaksoa ennen tilinpäätöstiedotteen julkistamista. Vuonna 2023 hiljaiset jaksot alkavat 14.1., 10.4., 17.7. ja 3.10. Hiljaisen jakson aikana Sitowisen edustajat eivät kommentoi yhtiön taloudellista tilaa eivätkä tapaa pääomamarkkinoiden edustajia.

YHTEYSTIEDOT



Minttu Vilander
Viestintä- ja vastuullisuusjohtaja



Hanna Masala
Talousjohtaja



Mari Reponen
Head of IR

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

Sitowise Group Oyj, Linnoitustie 6 D,
02600 Espoo

Varsinainen yhtiökokous 2023

Sitowise Group Oyj:n osakkeenomistajat kutsutaan varsinaiseen yhtiökokoukseen, joka pidetään tiistaina 25.4.2023 kello 11.00 alkaen Dipolissa, osoitteessa Otakaari 24, 02150 Espoo. Kokoukseen ilmoittautuneiden vastaanottaminen ja äänestyslippujen jakaminen kokouspaikalla aloitetaan kello 10.15.

Lisätietoja yhtiökokouksesta, mukaan lukien kokouksen agenda ja osallistumisohjeet, on saatavilla yhtiön internetsivuilla <https://www.sitowise.com/fi/sijoittajille/hallinnointi/yhtiokokous/varsinainen-yhtiokokous-2023>.

Osake ja osakkeenomistajat

OSAKEKURSSIN KEHITYS VUONNA 2022



OSAKKEENOMISTAJAT

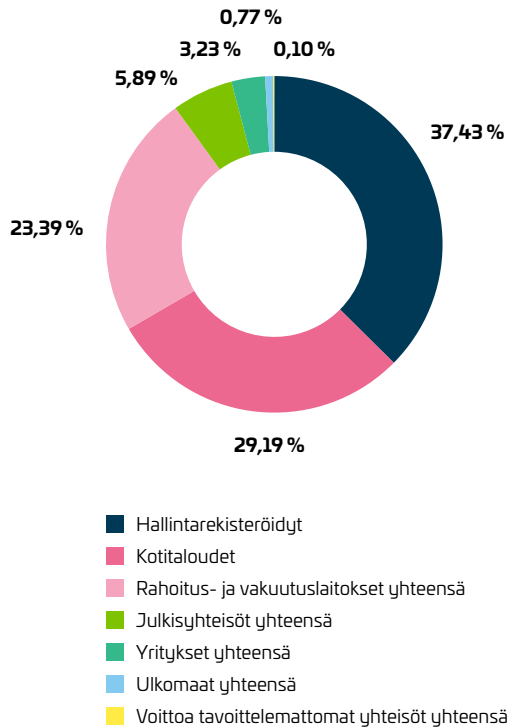
Alla olevassa taulukossa on esitetty Sitowisen kymmenen suurinta osakkeenomistajaa 31.12.2022. Tiedot pohjautuvat ruotsalaisen Modular Finance AB:n tarjoaman Monitor-palvelun tietoihin: *)

Omistaja	Osakemäärä	%-osuus
1 Intera Partners Oy	5 121 573	14,4 %
2 Lannebo Funds	2 264 924	6,4 %
3 Paradigm Capital AG	1 784 944	5,0 %
4 Handelsbanken Funds	1 702 079	4,8 %
5 Didner & Gerge Funds	1 463 414	4,1 %
6 Evli Fund Management	1 261 000	3,5 %
7 Ilmarinen Mutual Pension Insurance Company	1 071 500	3,0 %
8 SEB Funds	895 206	2,5 %
9 Avanza Pension	854 769	2,4 %
10 Erik Löb	850 000	2,4 %
10 suurinta yhteensä	17 269 409	48,4 %
Osakkeet yhteensä	35 665 927	

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

OSAKKEENOMISTAJAT SEKTORIN MUKAAN

Suurimmat osakkeenomistajat sektoreittain 31.12.2022 *)



Sija	Osakkeenomistajat sektorin mukaan	Osakemäärä	% osakkeista
1	Hallintarekisteröidyt	13 350 344	37,43 %
2	Kotitaloudet	10 410 571	29,19 %
3	Rahoitus- ja vakuutuslaitokset yhteensä	8 341 337	23,39 %
4	Julkisyhteisöt yhteensä	2 101 500	5,89 %
5	Yritykset yhteensä	1 152 535	3,23 %
6	Ulkomaat yhteensä	275 662	0,77 %
7	Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt yhteensä	33 978	0,10 %
	Kaikki osakkeet yhteensä	35 665 927	100,00 %

*) Lähde: Euroclear Finland Oy.

LIPUTUSILMOITUKSET VUONNA 2022

Sitowise Group Oyj vastaanotti vuoden aikana kolme arvopaperimarkkinain 9 luvun 10 §:n mukaista liputusilmoitusta.

The Capital Group Companies, Inc. antoi 7.3.2022 liputusilmoituksen, jonka mukaan sen epäsuora omistusosuus Yhtiön osakkeista ja äänistä laski alle 5 prosenttiin 4.3.2022.

Paradigm Capital Value Fund SICAV:n antoi 27.10.2022 liputusilmoituksen, jonka mukaan sen suora omistusosuus Yhtiön osakkeista ja äänistä nousi 5 prosenttiin 26.10.2022. Ilmoituksen mukaan Paradigm Capital Value Fund SICAV:lla oli liputushetkellä yhteensä 1 784 944 osaketta, mikä vastasi 5,00 prosenttia Yhtiön osakkeista ja äänistä.

Avanza Bank Holding AB:n ja Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension antoivat 29.11.2022 liputusilmoituksen, jonka mukaan niiden epäsuora omistusosuus Yhtiön osakkeista ja äänistä laski 4,78 prosenttiin 28.11.2022. Ilmoituksen mukaan Avanza Bank Holding AB:lla ja Försäkringsaktiebolaget Avanza Pensionilla oli liputushetkellä yhteensä 1 704 769 osaketta, mikä vastasi 4,78 prosenttia Yhtiön osakkeista ja äänistä. Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension on Avanza Bank Holding AB (publ):n kokonaan omistama tytäryhtiö. Sen alla olevat vakuutuskeskittäjät ovat myyneet osakkeet. Modular Finance AB:n tarjoaman Monitor-palvelun mukaan Avanza Pensionin epäsuora omistus oli edelleen laskenut 2,4 prosenttiin vuoden 2022 loppuun mennessä.

TIEDOSSA OLEVAT OSAKASSOPIMUKSET

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

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

The Smart City Company

SITOWISE