



# Vastuullisuusraportti 2021

## Azets Insight Oy

**AZETS INSIGHT OY**  
Elielinaukio 5 B, 00100 Helsinki  
Puhelin +358 10 756 40  
Y-tunnus 0220227-1

## Johdanto

Azetsin vastuullisuusraportti tarkastelee Azetsin liiketoiminnan vuosien 2019–2021 ympäristö-, sosiaalisia sekä laatuun ja riskienhallintaan liittyviä vaikutuksia Suomessa. Taloudellisia vaikutuksia raportti tarkastelee Suomessa tilikausilta 2018/2019–2020/2021. Maailmanlaajuisesta koronapandemiasta johtuen osa vuoden 2020 ja 2021 luvuista ei ole vertailukelpoisia aiempien vuosien lukuihin.

Raportti tarkastelee ympäristövaikutuksia, sosiaalisia vaikutuksia ja laadullisia vaikutuksia kalenterivuositain, mutta taloudellisia vaikutuksia tilikausittain heinäkuusta elokuuhun. Tämä vastuullisuusraportti viittaa GRI-standardin raportoitaviin aiheisiin, ja raportin on koonnut Azetsilla työskentelevä vastuullisuuskonsultti.



## Sisällysluettelo

Johdanto	2
1. Johdon tervehdys	5
2. Azets Suomessa	8
3. Azets Insight Oy:n organisaatio ja johto	9
4. Taloudellinen vastuu	14
4.1 Taloudellisen vastuun tunnusluvut	14
Liikevaihto ja taloudellinen vaikutus	14
Eläkemaksut ja valtiolta saadut avustukset	16
Ilmastonmuutoksen riskit ja mahdollisuudet	17
Työllistäminen	17
Hankinnat	18
Verotus ja verojalanjälki	18
4.2 Yhteenveto taloudellisesta vastuusta	20
5. Ympäristövastuu	22
5.1 Ympäristövastuun tunnusluvut	22
Materiaalivaikutukset, ekologiset hankinnat ja kierrätysmateriaalit	22
Energiankulutus ja energiaintensiteetti	22
Vedenkulutus	23
Luonnon monimuotoisuus	24
Suorat ja epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt, sekä päästöintensiteetti	24
Vähentyneet kasvihuonepäästöt	27
Jätteet	27
Ympäristölainsäädännön noudattaminen	27
Toimittajien ympäristövaikutukset	27
5.2 Yhteenveto ympäristövastuusta	28
6. Sosiaalinen vastuu	30
6.1 Sosiaalisen vastuun tunnusluvut	30
Työntekijät, vanhempainvapaat ja työsuhde-edut	30
Monimuotoisuus, koulutukset ja henkilöstöpalaute	32
Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmät	34
Työtapaturmat ja sairauspoissaolot	35
Syrjimättömyys	36

Hyväntekeväisyys	36
Toimittajien sosiaalinen vastuu	37
Poliittinen toiminta	37
Asiakkaiden terveys ja turvallisuus	37
Tuotemerkinnät ja markkinointi	38
Puutteellinen markkinointiviestintä	38
Tietosuoja ja tietoturva	38
Lainsäädännön noudattaminen	39
6.2 Yhteenveto sosiaalisesta vastuusta	40
7. Vastuu laadusta ja ennakoivasta riskienhallinnasta	42
7.1 Korruption vastainen toiminta	43
8. Yhteenveto	45
9. Johdon päätökset tehtävistä toimenpiteistä	46
10. GRI -sisältöindeksi	47

# 1. Johdon tervehdys

Vastuullisuuden merkitys yrityksen kilpailutekijänä kasvaa jatkuvasti. Azets haluaa olla alansa edelläkävijä vastuullisuustyössä sekä oman toimintansa että asiakkaillemme tarjottavien palveluiden kautta. Vastuullisuusraportoinnin avulla haluamme kertoa sidosryhmillemme vastuullisuustyöstämme ja sen kehittamisestä.

Azetsin visiona on tehdä palveluistamme jatkuvasti älykkäämpiä, vaikuttavampia ja henkilökohtaisempia. Autamme asiakkaitamme keskittymään liiketoimintaansa ja saavuttamaan tavoitteensa tarjoamalla talous-, palkka-, HR- ja neuvontapalveluja sekä niitä tukevia teknologiaratkaisuja.

Vastuullinen toiminta on osa päivittäistä työtämme ja johtamistamme, jonka pohjana ovat Azetsin arvot: Collaborative, Authentic, Respectful ja Dynamic.



Collaborative



Authentic



Respectful



Dynamic

Näiden lisäksi vastuullisuustyötä ohjaavat Azetsin yleiset vastuullisuusperiaatteet ja konsernin Code of Conduct -ohjeistus. Vastuullisuusperiaatteissamme on huomioitu myös YK:n ohjaavat periaatteet koskien yritystoimintaa, ihmisoikeuksien kunnioittamista ja kestävää kehitystä.

Azetsin yritysvastuu pohjautuu neljään periaatteeseen. Perustana ovat yritysvastuun kolme perusperiaatetta eli taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu. Azetsin asiakkailleen tuottamia palveluita ohjaavat voimakkaasti lainsäädäntö, viranomaismääräykset sekä tietosuoja- ja tietoturvavaatimukset, joten neljänneksi vastuullisuusperiaatteeksi olemme nostaneet vastuun laadusta ja ennakoivasta riskienhallinnasta.



Taloudellinen  
vastuu



Sosiaalinen  
vastuu



Ympäristö-  
vastuu



Vastuu laadusta  
ja ennakoivasta  
riskienhallinnasta

### **Taloudellinen vastuu:**

Azets huolehtii liiketoimintansa kannattavuudesta, kilpailukyvyistä ja tehokkuudesta siten, että myös muut yritys vastuun elementit toteutuvat. Toimialan murroksen myötä kilpailukyvyn turvaamisen keskiössä ovat digitalisaatio ja automaatio. Lisäksi Azets tukee neuvonnalla ja toimenpiteillä asiakkaidensa liiketoiminnan taloudellista kannattavuutta ja varmistaa palveluidensa kautta lakien ja säännösten mukaisen toiminnan asiakkaiden talous-, palkka- ja henkilöstöhallinnossa.

### **Sosiaalinen vastuu:**

Azets haluaa arvojensa mukaisesti olla työnantaja, joka tukee työntekijöidensä menestymistä työssään. Haluamme rakentaa osallistavan ja osallistuvan työyhteisön sekä tarjota henkilöstöllemme mahdollisuuksia osallistua sosiaalisen vastuun toteuttamiseen myös yrityksen ulkopuolella. Meille on tärkeää huolehtia työntekijöidemme työkyvystä, hyvinvoinnista ja mahdollistaa mielekäs työura Azetsin palveluksessa. Hyväntekeväisyyden kohderyhmäksi olemme valinneet erityisesti lapset, joille kanavoimme apumme Azets-konsernin yhteisen Azets 4 Kids -säätien kautta.

### **Ympäristövastuu:**

Otamme ympäristöasiat vakavasti ja kehitämme palveluitamme jatkuvasti. Olemme sähköistäneet prosessimme ja minimoineet mm. oman ja asiakkaidemme tulostamisen sähköisten palvelukanavien ja sähköisen arkistoinnin avulla. Omassa toiminnassamme pyrimme minimoimaan ympäristövaikutukset mm. toimitilojemme ympäristökäytäntöjen, sähköisten neuvotteluratkaisujen sekä julkisen liikenteen käyttöön ja työmatkapyöräilyyn kannustamisen kautta. Pyrimme tekemään toiminnassamme ympäristöystävällisiä valintoja ja kannustamme asiakkaitamme tekemään samoin. Isoimmilla toimipisteillämme Suomessa ja Virossa on kiinteistöjen BREEM- ja LEED-sertifikaatit.

### **Vastuu laadusta ja ennakoivasta riskienhallinnasta:**

Azets huolehtii palveluiden tuottamisesta lainsäädännön ja viranomais määräysten mukaisesti. Digitalisoituvassa maailmassa riskit asiakkaisiimme kohdistuviin petosyrityksiin, rahanpesuun ja identiteettivarkauksiin kasvavat. Kehitämme jatkuvasti prosessejamme, joilla varmistamme oman toimintamme laadun ja ennakoimme asiakkaisiin kohdistuvia riskejä. Haluamme olla asiakkaillemme luotettava ja ennakoiva palvelukumppani. Rahanpesun torjunnan osalta toimimme AML-vaatimusten mukaisesti ja palkkapalvelumme on auditoitu ISAE 3402 Type II -standardin mukaisesti. Henkilötietojen käsittelyssä toimimme lainsäädännön ja GDPR-vaatimusten mukaisesti ja varmistamme kaikessa toiminnassamme korkean tietosuojan ja tietoturvan tason.

Vuonna 2022 jatkamme vastuullisuustyötä valituilla osa-alueilla ja keskitymme erityisesti:

- Toimitiloja koskevaan Smarter Working -projektiin
- Hiilijalanjäljen mittaamisen parantamiseen ja jatkuvaan vähentämiseen
- Sosiaalisen vastuun projektien edistämiseen Azets4Kids -säätien ja oppilaitosyhteistyön kautta
- Asiakkaidemme vastuullisen toiminnan edistämiseen mm. laatu-, riskienhallinta-, tietosuoja- ja tietoturvaprosessien jatkuvan kehittämisen ja vastuullisuusraportointipalveluiden kautta

Vastuullisuustyömme tukena toimii Azetsin työntekijöistä koostuva vastuullisuusverkosto.

Terveisin,  
Ulla Nikkanen  
Toimitusjohtaja

## 2. Azets Suomessa

Azets on talous-, palkka-, HR- ja neuvonantopalveluja sekä niitä tukevia teknologiaratkaisuja tarjoava yritys, joka palvelee asiakkaita henkilökohtaisesti niin digitaalisesti kuin paikallisesti. Azets toimii kahdeksassa eri maassa ja työllistää yli 6500 työntekijää. Konsernin liikevaihto on noin 509 MGBP (2021) ja konsernin omistaa pääomasijoitusyhtiö HgCapital.



Azets Insight Oy on suomalainen osakeyhtiö, joka kuuluu Azets-konserniin. Suomessa olemme toimineet vuodesta 1977 alkaen. Toimimme 14 eri paikkakunnalla ja toimintojemme tukena meillä on palvelukeskus Tallinnassa. Työllistämme yli 700 ammattilaista ja liikevaihtomme oli kesäkuussa 2021 päättyneellä tilikaudella 65,2 MEUR. Palvelemme noin 5 500 asiakasta eri kokoluokissa ja eri toimialoilta aina pk-yrityksistä pörssiyrityksiin ja kansainvälisistä organisaatioista järjestöihin. Suomessa päätoimipisteemme sijaitsee Helsingissä.





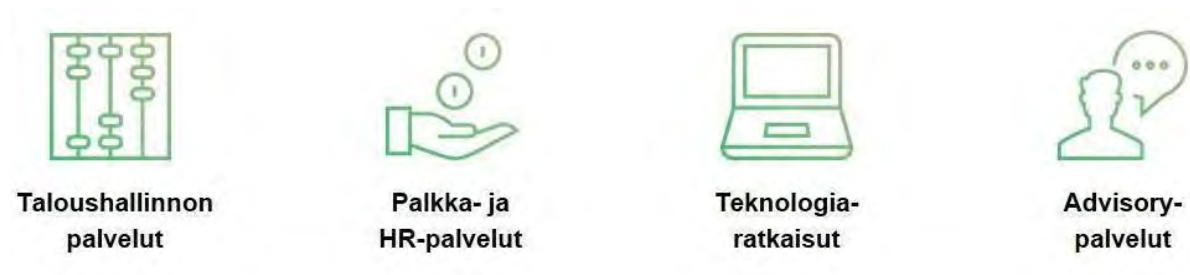
### 3. Azets Insight Oy:n organisaatio ja johto

Azets Insight Oy:n toiminta on jaettu liiketoimintayksiköihin ja liiketoimintaa tukeviin palveluihin. Tarjoamme taloushallinto-, palkka- ja HR-palveluita, teknologiaratkaisuja sekä tuemme asiakkaita liiketoiminnan kehittämisessä Advisory-palveluiden avulla.



Kuva: Azets Suomen organisaatiokaavio

## Palvelumme



Taloushallinnon palvelut

Palkka- ja HR-palvelut

Teknologia-ratkaisut

Advisory-palvelut

### Taloushallinnon palvelut

Taloushallinnon palvelumme kattavat kaikki taloushallinnon osa-alueet aina kirjanpidosta konsernilaskentaan. Tarjoamme asiakkaillemme tukea taloushallinnon kehittämisessä ja ulkoistamisessa, konsultoimme erilaisissa talouden muutostilanteissa ja tuemme asiakkaitamme erilaisissa kansainvälisissä ja toimialakohtaisissa haasteissa.

### Palkka- ja HR-palvelut

Tarjoamme asiakkaillemme kokonaisvaltaista palkanlaskentapalvelua, joka kattaa kaikki palkanlaskentaprosessin vaiheet palkkatapahtumien käsittelystä maksatukseen, raportointiin ja sähköiseen arkistointiin asti. Lisäksi tuemme asiakkaitamme palkanlaskennan prosessien kehittämisessä ja automatisoinnissa.

HR-palvelumme skaalautuvat asiakkaiden tarpeen mukaan. Tarjoamme asiakkaillemme HR-ulkoistuspalveluita ja työsuhdejuridiikan palveluita sekä tuemme asiakkaita heidän HR-prosessiensa kehittämisessä. Lisäksi palvelumme kattavat rekrytointi- ja henkilöarviointipalvelut sekä outplacement-ratkaisut.

### Teknologiaratkaisut

Teknologiaratkaisumme kattavat talous-, palkka-, HR- ja työaikajärjestelmät sekä niihin liittyvät automaatio-, konsultointi- ja tukipalvelut.

### Advisory-palvelut

Advisory-palvelumme kattavat organisaatioiden strategiaa, muutoksia, kulttuuria ja johtamista edistävää konsultointia ja valmennusta sekä taloushallinnon konsultointia. Näitä ovat muun muassa muutosjohtaminen, asiakaskokemuksen kehittäminen, organisaation kulttuurin uudistaminen, johtoryhmätyöskentely, esihenkilövalmennus, coaching, organisaation kasvun edistäminen ja organisaation vastuullisuuspalvelut.

## **Azets Suomen Johto**

Azets Suomen toimitusjohtajana on toiminut 1.7.2019 alkaen Ulla Nikkanen, ja johtoryhmämme koostuu liiketoimintojen ja yrityksen sisäisten tukitoimintojen johtajista.

## **Azets Suomen johtoryhmä**

Ulla Nikkanen	toimitusjohtaja
Janne Blomqvist	johtaja, taloushallinnon palvelut
Herkko Valkama	johtaja, palkka- ja HR-palvelut
Jarkko Suokas	talousjohtaja
Katja Strömberg	henkilöstöjohtaja
Virpi Hakanen	johtaja, myynti ja markkinointi

## **Vastuullisuuden johtaminen Azetsilla**

Azets Insight Oy:n vastuullisuudesta ja sen edistämisestä vastaa johtoryhmä. Ryhmä päättää Azetsin strategiasta, toimintapolitiikasta ja vastuullisuuslinjauksista. Azetsin yritysvastuuperiaatteet on julkaistu syyskuussa 2019, josta lähtien periaatteita on käsitelty puolivuositain johtoryhmän kokouksissa. Vastuullisuusraportin hyväksyy johtoryhmä toimitusjohtajan johdolla. Erillistä vastuullisuusjohtajaa Azetsille ei ole nimitetty.

Vastuullisuustyötä tukee vapaaehtoisista azetslaisista koottu vastuullisuusverkosto. Vastuullisuusverkosto tekee ehdotukset vastuullisuustoimenpiteistä kullekin tilikaudelle sekä tukee toimenpiteiden toteuttamista eri toimipisteissä. Verkostoa koordinoi vastuullisuusraportin tarkastelukaudella Nora Ojala, joka raportoi vastuullisuusverkoston toiminnasta johtoryhmälle henkilöstöjohtajan tuella.

## **Palkitseminen**

Henkilöstön ja johdon bonusjärjestelmän tavoitteet määritellään vuosittain. Tavoitekokonaisuus perustuu yrityksen strategiaan ja koostuu sekä taloudellisista että toiminnallisista tavoitteista. Azetsin koko henkilöstö on bonusjärjestelmän piirissä.

## **Viestintä ja raportointi johdolle**

Vastuullisuusverkoston toiminnasta ja vastuullisuustekojen raportoinnista johtoryhmälle vastaa vastuullisuusverkoston koordinaattori, joka myös seuraa vastuullisuustekojen edistymistä yhdessä johdon kanssa. Azetsilla on eri kanavia, joiden kautta voidaan raportoida johdolle kriittisiä huolia tai vastuullisuuden kehittämistarpeita. Näistä keskeisimpiä ovat AML-kanava rahanpesuepäilyjen ilmoittamista varten sekä IT-kanava tietosuojan loukkaustapauksien ilmoittamisesta.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä ovat päävastuussa ilmoittamisvelvollisuuteen ja asiakasriskien hallintaan liittyvistä toimintaperiaatteista, menettelytavoista ja valvonnasta. Azetsilla on myös oma sisäinen prosessi väärinkäytösten sekä väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen (whistleblowing).

Koska Azetsin johto ja henkilöstö käsittelevät salassa pidettäviä tietoja asiakkaistaan ja liiketoimintakumppaneistaan, eturistiriitojen välttämiseksi Azetsin eettisissä toimintaohjeissa on säännöt, jotka sitovat koko henkilöstöä.



## Taloudellinen vastuu

## 4. Taloudellinen vastuu

Azets huolehtii liiketoimintansa kannattavuudesta, kilpailukyvystä ja tehokkuudesta siten, että myös muut yritys vastuun elementit toteutuvat. Toimialan murroksen myötä kilpailukyvyn turvaamisen keskiössä ovat digitalisaatio ja automaatio. Lisäksi Azets tukee neuvonnalla ja toimenpiteillä asiakkaidensa liiketoiminnan taloudellista kannattavuutta ja varmistaa palveluidensa kautta lakien ja säännösten mukaisen toiminnan talous-, palkka- ja henkilöstöhallinnossa.

Vastuullisuusraportin taloudellista vastuuta tarkastellaan tilikausilta 2018/2019–2020/2021.

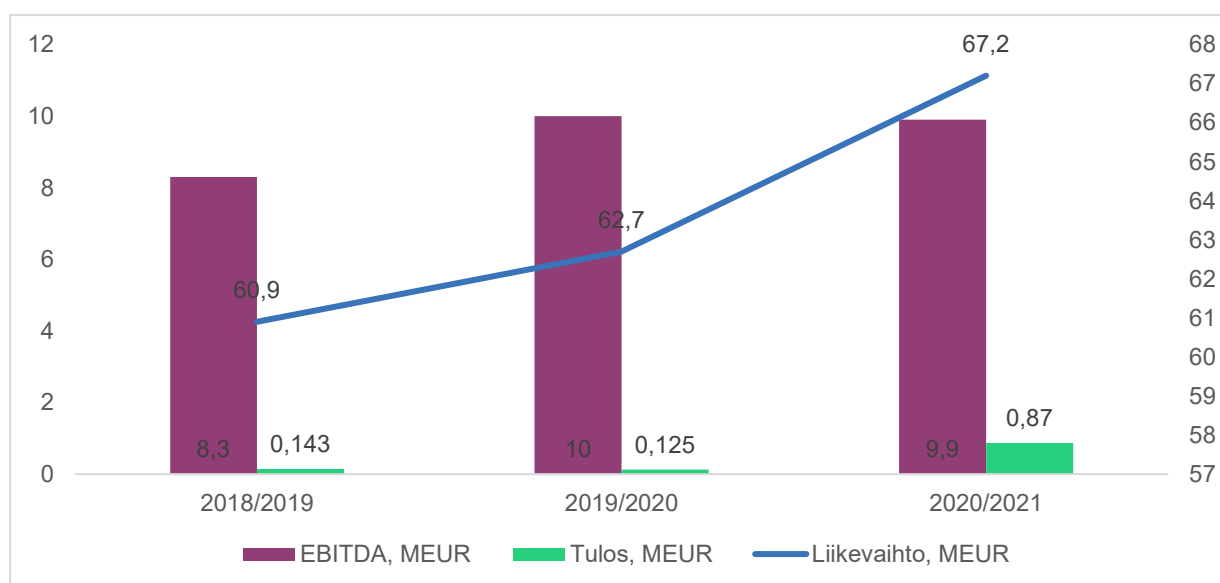
### 4.1 Taloudellisen vastuun tunnusluvut

#### *Liikevaihto ja taloudellinen vaikutus*

Azets Insight Oy:n liikevaihto (Taulukko 1) on kasvanut 7 % tilikaudesta 2019/2020 kauteen 2020/2021, ja yrityksen liiketoiminnan operatiivista tulosta kuvaava EBITDA on laskenut noin 1 %. Kaudesta 2019/2020 tilikauteen 2020/2021 yrityksen tulos on laskenut 125 000 eurosta 87 0000 euroon.

Taulukko 1 Liikevaihto, EBITDA, tulos

Tilikausi	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>Liikevaihto</b>	60 924 615	62 782 982	67 235 416
<b>EBITDA</b>	8 313 821	10 061 741	9 948 129
<b>Tulos</b>	143 051	125 922	87 695



Kuvaaja 1 Liikevaihto, EBITDA ja tulos

Yrityksen jakama taloudellinen arvo (economic value distributed) kuvastaa eri sidosryhmille jaettua taloudellista arvoa tarkasteluajanjaksolla. Jaettu arvo on laskenut euromääräisesti noin 13 % tilikausina 2019/2020–2020/2021 (Taulukko 2) ja suhteessa liikevaihtoon se on vaihdellut: 92 % tilikaudella 2019/2020 ja 74 % kaudella 2020/2021. Azetsin jakaman taloudellisen arvon nousun syynä ovat olleet kasvaneet, henkilöstölle maksetut palkat ja luontoisedut (Taulukko 2).

**Taulukko 2 Jaettu taloudellinen arvo**

Tilikausi	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Operatiiviset kustannukset	14 230 605	12 848 603	12 966 975
Palkat ja luontoisedut	35 201 158	35 405 501	36 875 984
Korot ja lainan lyhennykset	8 681 216	9 331 184	211 020
Maksut valtiolle	(1 105 372)	31 139	(5 484)
<b>Jaettu taloudellinen arvo</b>	<b>57 007 607</b>	<b>57 616 427</b>	<b>50 048 496</b>

Azetsin jaettu taloudellinen arvo sisältää yrityksen operatiiviset kustannukset, palkat ja luontoisedut, korot ja lainan lyhennykset ja maksut valtiolle seuraavan listauksen mukaisesti:

#### Operatiiviset kustannukset

- Ulkopuoliset hankintakustannukset
- Yrityksen sisäiset hankintakustannukset
- Ei-operatiivisten tulojen ja kustannusten täsmäytys
- Kiinteistön kustannukset
- Puhelin- ja IT-kustannukset
- Yrityksen sisäiset puhelin- ja IT-kustannukset

#### Palkat ja luontoisedut

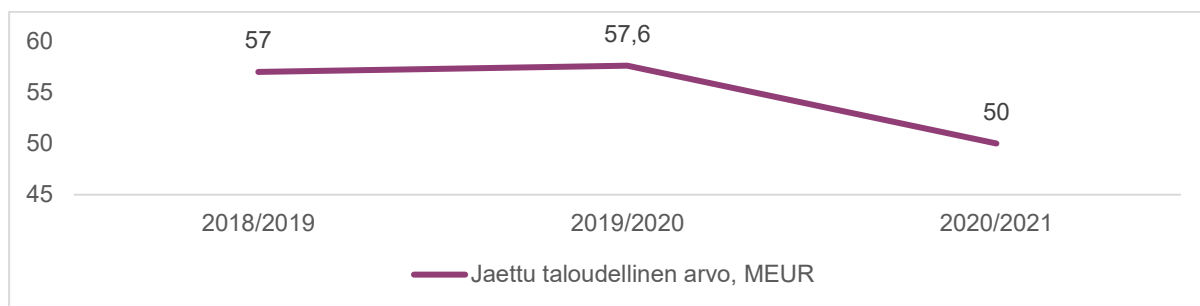
- Henkilöstökustannukset

#### Korot ja lainan lyhennykset

- Rahoitusmenot
- Konsernin yritysten rahoitusmenot

#### Maksut valtiolle

- Maksettavat verot
- Tuloverot

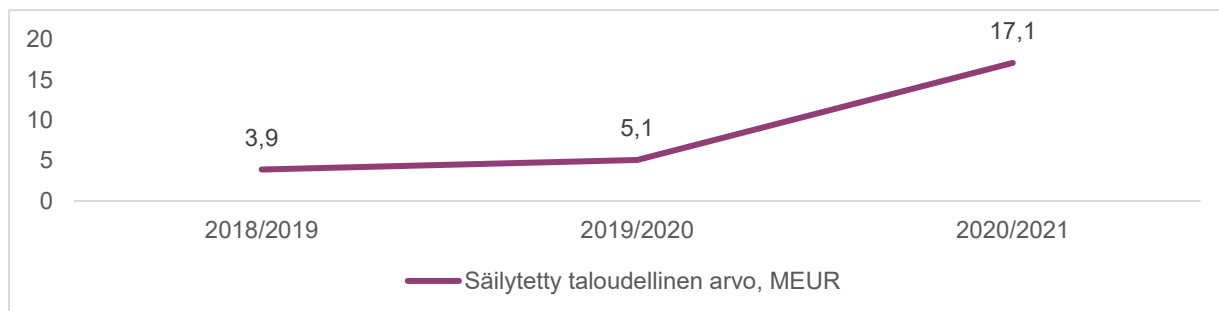


**Kuvaaja 2 Jaetun taloudellisen arvon kehitys**

Säilytetty arvo kuvaa Azetsille jäänyttä taloudellista arvoa, kun tarkastelujakson liikevaihdosta on maksettu sidosryhmille tarkoitetut erät. Azetsin säilyttämä taloudellinen arvo muodostuu tilikauden liikevaihdon ja jaetun taloudellisen arvon erotuksena (Taulukko 3). Säilytetty arvo on kolminkertaistunut tilikaudesta 2019/2020 kauteen 2020/2021. Merkittävimpänä tekijänä kasvulle ovat laskeneet korko- ja lainalyhennysten maksut, laskeneet maksut valtiolle ja kasvanut liikevaihto.

**Taulukko 3 Säilytetty taloudellinen arvo**

Tilikausi	2018/2019	2019/2020	2020/2021
+ Liikevaihto	60 924 615	62 782 982	67 235 416
- Jaettu taloudellinen arvo	(57 007 607)	(57 616 427)	(50 048 496)
= Säilytetty arvo	3 917 0082	5 166 555	17 186 920



**Kuvaaja 3 Säilytetyn taloudellisen arvon kehitys**

### *Eläkemaksut ja valtiolta saadut avustukset*

Azets seuraa Eläketurvakeskuksen ohjeistusta työeläkemaksuissa, jotka ovat kasvaneet henkilöstömäärän kasvaessa tilikausina 2018/2019–2020/2021 (Taulukko 4). Eläkemaksuissa ja -ratkaisuissa on huomioitu Azetsin yrityskaupat tarkasteluajanjaksolla. Azets ei ole saanut Suomen valtiolta erillisiä rahallisia avustuksia tai verohelpotuksia tarkastelujaksolla.



**Taulukko 4 Maksetut TyEL -maksut**

Tilikausi	2018/2019	2019/2020	2020/2021
TyEL -maksut, EUR	6 663 899	7 285 714	7 231 958
Henkilöstö, kpl	663	702	731
Keskimääräinen TyEL -maksu per henkilö	10 051	10 378	10 658

### *Ilmastonmuutoksen riskit ja mahdollisuudet*

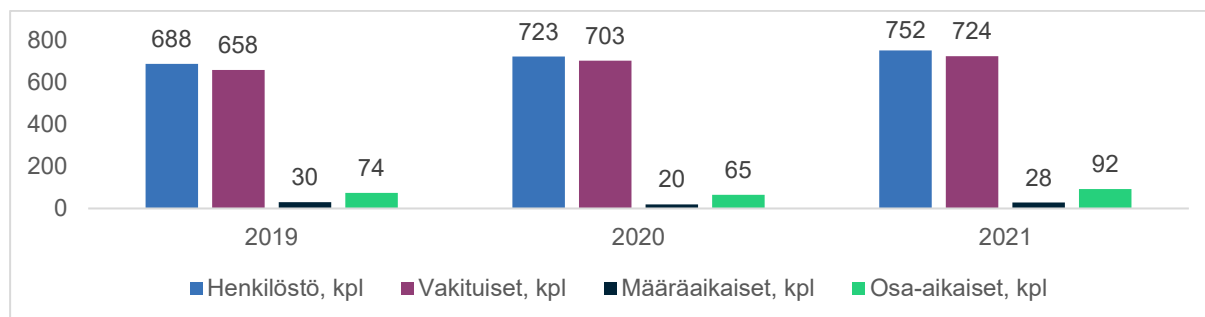
Asiantuntijaorganisaationa ilmastonmuutoksen synnyttämiä suoria taloudellisia riskejä Azetsille on vähän, eikä Azetsilla ole päästöoikeuksiin tai päästökompensointiin rinnastettavia rahoituksellisia instrumentteja tai sijoituksia, jotka voisivat vaikuttaa yhtiön taloudelliseen tulokseen.

### *Työllistäminen*

Azets on asiantuntijaorganisaatio, joten yksi merkittävimmistä voimavaroistamme on henkilöstön osaaminen ja tietotaito. Työllistämme taloushallinnon, palkanlaskennan, henkilöstöhallinnon, johtamisen ja teknologian asiantuntijoita. Tavoitteemme on työsuhteiden pysyvyys ja molemminpuolinen sitoutuminen. Asiantuntijoistamme 96 % työskentelee vakituisessa työsuhteessa (2021).

Vuonna 2021 palkatuista työntekijöistä 19 % oli opiskelijoita ja 38 % alkaneista työsuhteista solmittiin 20–29-vuotiaiden kanssa. Ikä ei kuitenkaan ole meille rekrytointitilanteessa keskeinen tekijä, vaan valinnassa keskitytään hakijan osaamiseen, kokemukseen ja valmiuteen oppia uutta.

Kuvaaja 4 kuvaa raportin tarkasteluajanjaksolla henkilöstömäärän kehitystä eriteltynä kokoaikaisiin määräaikaisiin, kokoaikaisiin vakituisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Henkilömäärän kehitykseen vaikuttavat myös toteutetut yrityskaupat. Osa-aikaisten määrä sisältää sekä vakituisten että määräaikaisten työntekijöiden osuuden. Liiketoiminnan kasvutavoitteiden saavuttamisen tueksi tavoitteemme on vuosittain vahvistaa asiantuntijaosaamistamme ja -joukkoamme.



**Kuvaaja 4 Henkilöstön kehitys jaoteltuna vakituisiin, määräaikaisiin ja osa-aikaisiin**

## Hankinnat

Hankinnoissa pyrimme hyödyntämään paikallisia toimittajia. Tällä tavoin lyhennämme toimitusketjua ja toimitusten päästövaikutuksia edistäen samalla paikallisten toimittajien liiketoimintaa. Taulukko 5 osoittaa meidän onnistuneen tavoitteessamme hyvin, kun toimittajistamme keskimäärin 94 % oli kotimaisia (tilikausina 2018/2019–2020/2021).

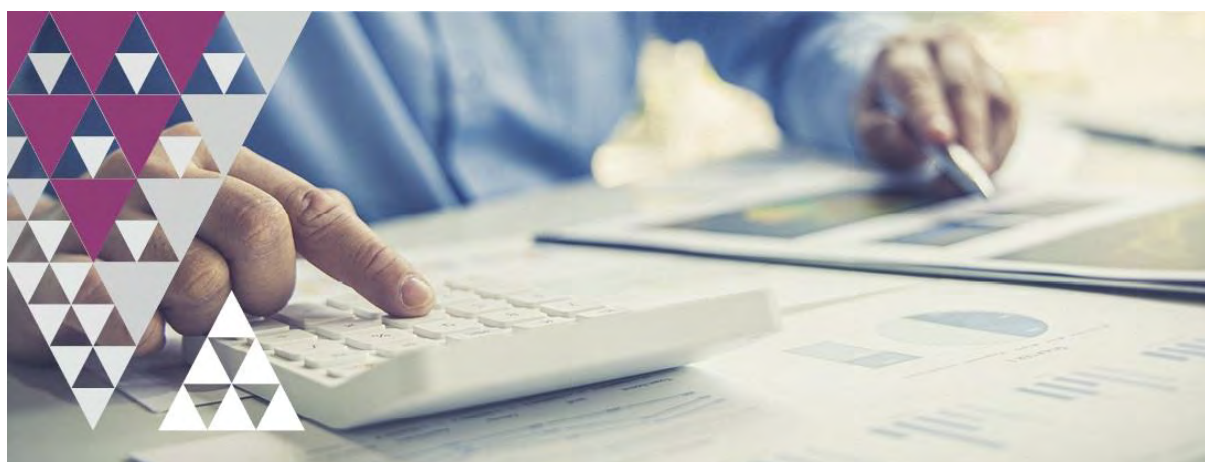
**Taulukko 5 Suomalaisen toimittajien osuus kaikista toimittajista**

Tilikausi	2018/2019	2019/2020	2020/2021
% -osuus	95 %	95 %	93 %

## Verotus ja verojalanjälki

Azets noudattaa kaikessa liiketoiminnassaan aina sen maan lakeja, jossa se on verovelvollinen. Maksamme veroja Suomeen ja Viroon noudattaen molempien valtioiden paikallista lakia, ja taloushallinnon palveluita tarjoavana organisaationa olemme velvollisia estämään asiakkaidemme laittoman verotoiminnan.

Velvollisuutemme on toimia verotuksessa vastuullisesti ja kantaa vastuumme osana yhteiskuntaa. Tämän raportin tarkastelukaudelta Azetsilla ei ole Suomen verovelkarekisteriin merkittyä verovelkaa eikä merkintöjä puutteellisesta oma-aloitteisten verojen veroilmoituksen antamisesta.\* Toimimme hyvässä yhteistyössä Suomen ja Viron veroviranomaisten kanssa ja kannustamme sekä työntekijöitämme että asiakkaitamme toimimaan samoin. Viestimme sidosryhmillemme verovastuidemme hoitamisesta tilinpäätöksillä ja konserniraporteilla, ja haluamme kasvattaa toimintamme läpinäkyvyyttä vastuullisuusraportoinnilla.



\*<https://tietopalvelu.ytj.fi/Verovelkarekisteri>

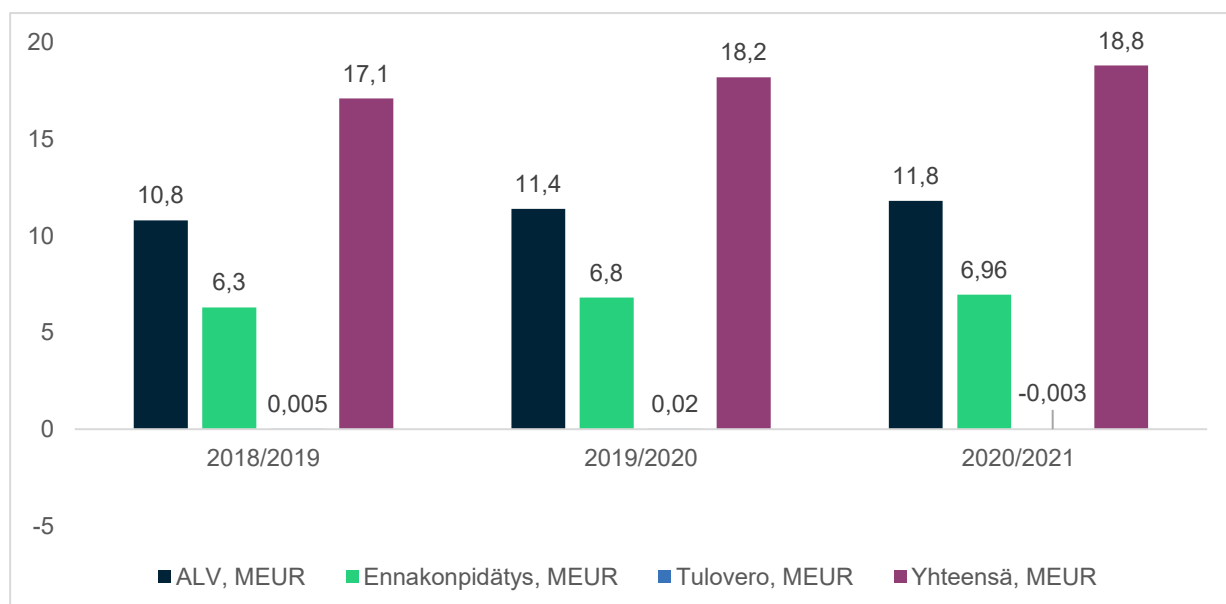
Lainmukaisten velvoitteidemme lisäksi olemme velvollisia valvomaan ja huolehtimaan asiakkaidemme velvollisuudesta veronmaksajina. Tehtävämme ulkoistuspalvelukumppanina on ohjata asiakkaiden kirjanpitoa ja veronmaksua lainmukaiseksi ja oikeaoppisesti sekä ylläpitää hyvää kirjanpitoa että vaalia asiakkaidemme etua kaikessa taloudellisessa raportoinnissa.

Olemme kartoittaneet mahdolliset veroihin liittyvät riskit yhdessä Azets-konsernin kanssa. Laitonta verotoimintaa pyrimme estämään ohjeistuksella, dokumentaatiolla ja eettisillä ohjeistuksilla. Koulutamme työntekijöitämme säännöllisesti muuttuvasta verolainsäädännöstä ja pidämme näin yllä ammatillista osaamista.

Tilikausien 2018/2019–2020/2021 verojalanjälkemme on kirjattu Taulukkoon 6. Verojalanjälkemme on kasvanut noin 10 %. Suurin maksamamme verotyyppi on arvonlisävero (noin 63 % koko verojalanjäljestä tilikaudella 2020/2021). Verojalanjälkemme suhteessa liikevaihtoon on pysynyt noin 28 %:ssa tuloverojen laskun sekä arvonlisäverojen, että ennakonpidätysten nousun kompensoidessa toisiaan. Matalat tuloveromme suhteessa kaikkiin maksettuihin veroihin selittyvät konserniavustuslain mukaisilla konserniavustuksilla, minkä seurauksena myös tuloksemme on laskenut samana ajankohtana.

**Taulukko 6 Verojalanjälki**

Verotyypit	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<b>ALV</b>	10 813 659	11 425 308	11 867 016
<b>Ennakonpidätys</b>	6 322 740	6 818 746	6 943 270
<b>Tulovero</b>	5 866	20 086	(3 748)
<b>Summa</b>	<b>17 142 265</b>	<b>18 264 142</b>	<b>18 806 538</b>



## 4.2 Yhteenveto taloudellisesta vastuusta

Azetsin taloudellinen vastuu on kehittynyt positiiviseen suuntaan tarkasteluajankohtana. Liikevaihto ja jaettu taloudellinen arvo (economic value distributed) ovat kasvaneet, verojalanjälkemme on kasvussa ja säilyttämämme taloudellinen arvo (economic value retained) on myös kasvanut mahdollistaen tulevaisuuden investoinnit. Koronapandemiasta huolimatta työllistyvyys on pysynyt hyvällä tasolla. Vaikutuksemme paikallisiin toimittajiin on myös ollut positiivinen – paikallisten toimittajien osuus kaikista toimittajistamme on pysynyt yli 90 %:ssa. Pyrimme ylläpitämään tämän tason myös tulevaisuudessa ja toimimaan hyvässä yhteistyössä paikallisten toimijoiden kanssa.

Olemme tunnistaneet liiketoiminnassamme ilmastonmuutoksen synnyttämät riskit ja mahdollisuudet, joiden suorat negatiiviset vaikutukset ovat hyvin vähäisiä. Azetsilla on kuitenkin hyvä mahdollisuus ja velvollisuus avustaa asiakkaitaan ja liiketoimintakumppaneitaan tunnistamaan ja välttämään sekä ilmastonmuutoksen että vastuullisemman liiketoiminnan kysynnän aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia.





## Ympäristövastuu

## 5. Ympäristövastuu

Etsimme jatkuvasti keinoja keventää ympäristölle aiheuttamaamme kuormaa. Olemme sähköistäneet prosessimme ja minimoineet mm. oman ja asiakkaidemme paperitulostamisen sähköisten palvelukanavien ja sähköisen arkistoinnin avulla. Omassa toiminnassamme pyrimme minimoimaan ympäristövaikutukset mm. toimitilojemme ympäristökäytäntöjen, sähköisten neuvotteluratkaisujen sekä julkisen liikenteen käyttöön ja työmatkapyöräilyyn kannustamisen kautta. Pyrimme tekemään toiminnassamme ympäristöystävällisiä valintoja ja kannustamme asiakkaitamme tekemään samoin.

### 5.1 Ympäristövastuun tunnusluvut

#### *Materiaalivaikutukset, ekologiset hankinnat ja kierrätysmateriaalit*

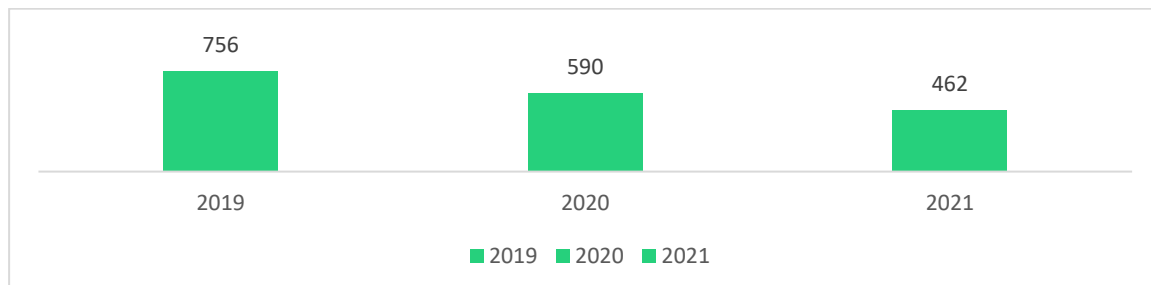
Azetsin hävikkivaikutukset koskien eri paikkakuntien toimistotarvikkeita ovat hyvin vähäisiä. Kertakäyttöastioista syntyvää jätettä muodostuu hyvin vähän, koska suurin osa toimistoista hyödyntää uudelleen käytettäviä posliini- tai keramiikka-astioita. Suurin osa toimistoissa käytettävästä kertakäyttöisestä talouspaperista on biohajoavaa, eikä toimistoilla tarjolla olevista välipaloista synny merkittävää hävikkiä. Käsipyyhkeet ja paperihankinnat tehdään pääsääntöisesti siivousliikkeen tai sopimustoimittajan kautta, ja sopimustoimittajat huomioivat tuotteidensa ympäristövaikutukset. Myös osassa toimistoja tulostimien värikasetit on valmistettu 100 % kierrätysmateriaaleista. Ekologisuutta ei kuitenkaan ole erikseen kirjattu yhtiön hankintakriteereihin.

#### *Energiankulutus ja energiaintensiteetti*

Azetsin energiankulutuksen arvioiminen on haastavaa. Azetsilla on Suomessa 14 toimistoa, joista energiankulutuksen tiedon saaminen vaihtelee toimistokohtaisesti. Lisäksi Azetsilla on toimisto Virossa Tallinnassa. Osa toimistoista hyödyntää energiapalveluiden toimittajan kilpailutettuja sähkösopimuksia ja osa toimistoista maksaa sähkönkulutuksesta osana vuokraansa. Azetsin tekemän energiakatselmuksen mukaan merkittävin energiankuluttaja on Helsingin toimipisteen toimistorakennus. Helsingin toimipisteen energiankulutus sähkön osalta on arvioitu vuokranantajan laskemana tuntisarjana vuonna 2021. Aikaisemmat vuodet on arvioitu maksettujen sähkölaskujen mukaan. Yhdeksän Suomen toimistoa kuuluvat saman energiatoimittajan sopimukseen, jolloin kulutus on arvioitu toimittajan tuntisarjan mukaan. Loput viisi yksikköä, joiden tuntisarjat eivät ole saatavilla, on arvioitu vastaavan kokoisten toimistojen energiankulutuksen keskiarvona vuosina 2019–2021. Myös Tallinnan-yksikön sähkönkulutusta on arvioitu sähkölaskuilla vuosilta 2019–2020, koska Azets aloitti palveluiden ostamisen vuodesta 2019 eteenpäin. Vuoden 2021 Tallinnan-toimiston sähkönkulutus on arvioitu edellisen vuoden



kuukausikohtaisen kulutuksen keskiarvona. Kokonaisenergiankulutuksen arvio sisältää siten 16 yksikköä, mukaan lukien vuonna 2021 Suomessa päättyneiden yksiköiden kulutuksen.



**Kuvaaja 5 Azetsin energiankulutus MWh**

Merkittävimmät muutokset energiankulutuksessa ovat tapahtuneet koronapandemian aikana vuosina 2020–2021. Kahden vuoden aikana, osana Smarter working -projektia, toimistotiloja on pienennetty, toimistojen käyttö on laskenut ja siten myös energiankulutus on laskenut.

## Energiaintensiteetti

Azetsin energiantensiteetti mittaa yrityksen energiankulutusta (MWh) työntekijää kohden. Nimittäjäksi on valittu henkilöstön määrä, koska näkemyksemme mukaan Azetsin toimialalla energiankulutusta korreloi paremmin henkilöstömäärä kuin yleisimmin käytetty liikevaihto. Vuosina 2019–2021 energiantensiteetti on laskenut, sillä henkilöstön määrä on kasvanut nopeammin kuin energiankulutus. Energiaintensiteetti on kuvattu taulukkoon 7.

**Taulukko 7 Azetsin energiantensiteetti**

Vuosi	2019	2020	2021
Energiankulutus, MWh	756	590	462
Henkilöstön määrä, kpl	702	723	741
<b>Energiaintensiteetti, MWh/kpl</b>	<b>1,07</b>	<b>0,81</b>	<b>0,62</b>

## Vedenkulutus

Azetsin vedenkulutus syntyy lähinnä toimistojen wc-tilojen, suihkujen ja vesihanojen käytöstä. Vesi kuitenkin sisältyy suurimmaksi osaksi toimistotilojen vuokraan, mikä vaikeuttaa vedenkulutuksen mittaamista. Varsinaisen kulutuksen voidaan kuitenkin olettaa olevan matala.

## *Luonnon monimuotoisuus*

Azets ei rakennuta omia toimistoja vaan vuokraa tilat, jolloin vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen asiantuntijaorganisaationa ovat hyvin matalat.

## *Suorat ja epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt, sekä päästöintensiteetti*

### **Suorat kasvihuonekaasupäästöt, Scope 1**

Azetsin palvelutuotanto ei juurikaan tuota suoria päästöjä, mutta asiakastapaamisiin siirtymiset autolla voidaan laskea suoraan liiketoiminnasta aiheutuviksi päästöiksi. Azets rohkaisee matkustussäännössään henkilöstöään julkisen liikenteen käyttöön mahdollisuudet, työtehtävät ja maantieteellinen sijainti huomioiden. Toimistosta riippuen henkilöstöllä on mahdollista hyödyntää asiakaskäynneillä yrityksen matkakorttia julkisessa liikenteessä ja osassa toimistoja on mahdollisuus lainata Azetsin omaa polkupyörää asiakastapaamisiin. Henkilöstö voi myös hyödyntää Eazybreak-etua työmatkalippujen ostamiseen. Koronapandemian aikaan suurin osa asiakastapaamisista on järjestetty etäyhteyksin.



Scope 1 -päästöt on laskettu Azetsin maksamien kilometrikorvauksien mukaisesti. Laskelmissa hyödynnetyt päästökertoimet perustuvat Liikennefaktan tutkimuksiin liikennekäytössä olevista henkilöautoista. Henkilöauton keskimääräiset hiilidioksidipäästöt vuonna 2019 olivat 155,4 gCO<sub>2</sub>e/km perustuen NEDC (New European Driving Cycle) mittauksiin\*. Vuoden 2020 päästökerroin on 151,1 gCO<sub>2</sub>e/km. Vuoden 2021 kerroin on 147,1 gCO<sub>2</sub>e/km. Hyödyntäen kertoimia korvatuista kilometreistä syntyneet päästöt on kirjattu Taulukkoon 8.

**Taulukko 8 Ajetujen kilometrien päästöt**

<b>Vuosi</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Ajetut kilometrit</b>	183 949	58 659	22 308
<b>Hiilidioksidipäästöt (tCO<sub>2</sub>)</b>	<b>28,6</b>	<b>9,1</b>	<b>3,3</b>



## Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt, Scope 2

Asiantuntijaorganisaationa Azetsin merkittävin sähkönkulutus muodostuu toimistojen valaistuksesta, lämmityksestä, ilmastoinnista ja tietokoneiden käytöstä. Vuodesta 2021 alkaen osa ostetusta energiasta on tuotettu eurooppalaisen Guarantee of Origin -alkuperäisjärjestelmän todentamana uusiutuvista tuotantomuodoista. Helsingin toimisto on BREEM-sertifioitu ja ennen sertifikaattia LEED-sertifioitu rakennus. Myös Tallinnan toimisto on LEED-sertifioitu rakennus.

Ostetun sähkön päästöt on arvioitu sekä Motivan päästökertoimilla että kansainvälisesti kartoitetuilla uusiutuvan energian päästökertoimilla. Motivan päästökerroin perustuu keskimääräisen sähköntuotannon CO<sub>2</sub>-päästöihin, jotka lasketaan Suomessa kolmen viimeisimmän vuoden liukuvana keskiarvon (2018–2020). Sähkön yhteistuotanto on jaettu energiamenetelmällä. Motivan kerroin on 89 kg CO<sub>2</sub>/MWh\*. Vesivoimalla tuotetun sähkön päästökertoimenä on käytetty arvoa 24 gCO<sub>2</sub>e/kWh\*\* ja tuulivoimalla 4 gCO<sub>2</sub>e/kWh\*\*\*. Vuodesta 2022 eteenpäin osa sähköntuottajista hyödyntää myös aurinkovoimaa, bioenergiaa ja geotermistä energiaa tuotannossaan. Vuonna 2021 79 % ostetusta sähköstä on tunnistettu uusiutuvaksi. Sähkönkulutuksesta muodostuneet päästöt on kirjattu Taulukkoon 9.

Merkittävin lasku Scope 2 -päästöissä on vuonna 2021. Tämä johtuu varmennetun uusiutuvan sähkön osuuden merkittävästä kasvusta vuosiin 2019–2020.

**Taulukko 9 Sähkönkulutuksen päästöt tCO<sub>2</sub>**

Vuosi	2019	2020	2021
Energiankulutus, MWh	756	590	462
<b>Päästöt, tCO<sub>2</sub></b>	<b>67</b>	<b>52</b>	<b>13</b>

## Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt, Scope 3

Scope 3 -päästöjen piiriin kuuluvat Azetsilla erityisesti liikematkustamisen ja jätteiden käsittelyn päästöt. Erona Scope 1 -tason kilometrikorvauksiin on rajallinen mahdollisuus vaikuttaa kilometrimääriin, sillä liikematkustuksessa esimerkiksi lentokoneella matkustaminen voi olla kustannusten ja ajankäytön näkökulmasta tehokkain vaihtoehto, joilloin päästöihin on vaikea vaikuttaa muuten kuin vaihtamalla kulkuvälinettä. Siksi lentomatkat ja Suomessa matkustetut junamatkat sisältyvät Scope 3 -tason päästöihin. Liikematkojen ja jätteiden käsittelyn päästöissä olemme hyödyntäneet WWF:n Green Office Ilmastolaskurin\*\*\*\* päästökertoimia.

\* [https://www.motiva.fi/ratkaisut/energiansaasto\\_suomessa/co2-paastokertoimet](https://www.motiva.fi/ratkaisut/energiansaasto_suomessa/co2-paastokertoimet)

\*\* <https://www.hydropower.org/factsheets/greenhouse-gas-emissions>

\*\*\* <https://www.carbonbrief.org/solar-wind-nuclear-amazingly-low-carbon-footprints>

\*\*\*\* <https://www.ilmastolaskuri.fi/>

Liikematkustamisen määrä on laskenut huomattavasti raportin tarkastelujaksolla, johtuen koronapandemiasta ja siirtymisestä hybridityöskentelyn malliin. Jätteistä syntyneet päästöt ovat huomattavasti kasvaneet vuonna 2021, mikä johtuu toteutetuista toimitilamuutoksista.

**Taulukko 10 Henkilöstömatkustaminen, jätteet ja Scope 3 päästöt**

Vuosi	2019	2020	2021
Matkustaminen, hkm	243 426	38 540	5 352
Matkustaminen, tCO <sub>2</sub> e	36,2	6,4	0,20
Jätteet, tonnia	5,3	4,7	25
Jätteet, tCO <sub>2</sub> e	5,5	4,9	18,9
<b>Scope 3 kokonaispäästöt</b>	<b>41,7</b>	<b>11,4</b>	<b>19,1</b>

## Päästöintensiteetti

Päästöintensiteetti sisältää Scope 1–3 päästöt, jotka on kuvattu Taulukkoon 11. Päästöintensiteetin nimittäjäksi on valittu henkilöstön määrä samoista syistä kuin energiaintensiteetissä. Henkilöstön määrä kuvaa paremmin käytettyä energian määrää ja siten myös sähkönkulutuksesta syntynyttä päästöä. Päästöt ovat laskeneet merkittävästi raportin tarkastelujaksolla ja vuoden 2021 raportin päästölaskelmat vuosilta 2019–2020 eroavat hieman Azetsin vuoden 2020 vastuullisuusraportista. Merkittävät muutokset ovat tapahtuneet ostetun sähkön päästökertoimen muutoksessa ja Scope 3 päästöjen sisällyttämisessä laskelmiin. Nykyinen sähkön päästökerroin on mukautettu sopimaan yhteen Motivan päivitettyyn laskumenetelmään, ja uusiutuvan energian elinkaaren päästöt on sisällytetty myös päästölaskelmiin. Scope 3 -tasolla vuosien 2019–2021 päästölaskelmiin on myös sisällytetty liikematkustamisen ja jätteiden käsittelyn päästöt.

**Taulukko 11 Päästöintensiteetti**

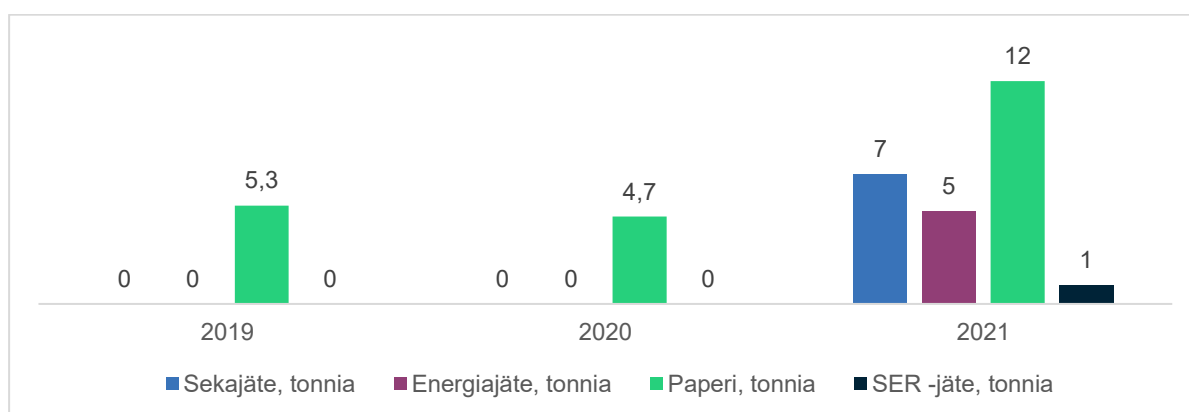
Vuosi	2019	2020	2021
<b>Päästöt (tCO<sub>2</sub>)</b>	137	73	36
<b>Henkilöstön määrä (kpl)</b>	702	723	741
<b>Päästö-intensiteetti (tCO<sub>2</sub>/kpl)</b>	<b>0,19</b>	<b>0,10</b>	<b>0,04</b>

### Vähentyneet kasvihuonepäästöt

Azetsin toiminnasta arvioitujen kokonaispäästöjen määrä on laskenut vuosien 2019–2021 välillä johtuen koronapandemian aiheuttamista matkustamisen rajoitteista ja etätyöskentelyyn siirtymisestä. Tulevaisuudessa smarter working -filosofialla toimivat toimistomme tulevat laskemaan sekä kokonaisenergian käyttöä että jätteiden syntymistä entisestään, kun pyrimme yhdistämään toimisto- ja etätyöskentelyn ja sopeuttamaan tilatarpeet toimistotyöskentelyn määrää vastaavaksi.

### Jätteet

Azets on pyrkinyt vähentämään omaa ja asiakkaidensa paperin käyttöä ja siirtymään täysin paperittomaan toimintaympäristöön jo useamman vuoden ajan hyödyntämällä digitalisoituja palveluita ja sähköistä arkistointia. Kuvaaja 6 osoittaa paperin ja muiden jätteiden kehityksen vuosien 2019–2021 ajalta. Kuvaaja kattaa 11 toimistoa Azetsin 15 toimistosta. Aikaisemmilta vuosilta 2019–2020 tietoa seka-, energia-, ja SER -jätteen määrästä ei ole ollut saatavilla.



Kuvaaja 6 Jätteet

### Ympäristölainsäädännön noudattaminen

Azets noudattaa jokaisen liiketoimintamaan mukaista lainsäädäntöä, johon kuuluu myös paikallisen ympäristölainsäädännön noudattaminen. Tämä mainitaan myös erikseen Azetsin eettisissä toimintaohjeissa, johon koko henkilöstö on sitoutunut. Azets ei ole saanut sakkoja tai oikeudellisia syytteitä ympäristölainsäädännön rikkomisesta.

### Toimittajien ympäristövaikutukset

Azets ei ole vielä arvioinut toimittajiensa ympäristövaikutuksia tiedonkeruun haastavuuden vuoksi.

## 5.2 Yhteenveto ympäristövastuusta

Azetsin ympäristövaikutukset ovat jo nykyisellään vähäisiä, ja lisäksi olemme saavuttaneet erilaisilla toimenpiteillä lisää merkittäviä, positiivisia ympäristövaikutuksia. Näitä ovat olleet mm. energiankulutuksen vähentäminen smarter work -filosofian mukaisesti, kulutuksesta aiheutuneiden päästöjen vähentäminen uusiutuvaan sähkөөn siirtymällä sekä jätteiden määrän vähentäminen siirtymällä paperittomaan organisaatioon. Merkittävin negatiivinen ympäristövaikutus on toimistotyöstä johtuva energiankulutus sekä energiankulutuksesta ja liikematkustamisesta aiheutuvat päästöt. Vähennämme tulevaisuudessa näiden vaikutuksia ostamalla enemmän uusiutuvilla energialähteillä tuotettua sähköä ja suosimalla sekä vähäpäästöistä matkustamista että etätyöskentelyä.

Azetsin matkustussääntö ohjaa henkilöstöä suosimaan julkista liikennettä, ja Azets kannustaa työntekijöitään julkisen liikenteen käyttämiseen työmatkoilla tai liikematkkoilla, mikäli se on vain mahdollista. Tämä näkyy tarkasteluajanjakson tilastoissa, joissa yleisin kulkuväline on ollut juna. Koronapandemian seurauksena toimitilojen tarve on vähentymässä. Niin ollen odotettavissa on päästötasojen pysyminen myös tulevaisuudessa pandemian alkua alhaisemmalla tasolla. Virtuaalitapaamiset ovat yleistyneet niin sisäisissä kuin ulkoisissa tapaamisissa, minkä seurauksena on odotettavissa myös liikematkustamisen päästöjen jääminen aiempaa alhaisemmalle tasolle. Azets on myös aktiivisesti pyrkinyt vähentämään sekä omaa että asiakkaidensa paperijätettä digitalisoimalla palveluita ja siirtymisellä sähköiseen arkistointiin, ja yritys lähestyy hyvää vauhtia tavoitettaan paperittomasta yrityksestä.





## Sosiaalinen vastuu

## 6. Sosiaalinen vastuu

Azets haluaa arvojensa mukaisesti olla vastuullinen työnantaja, joka tukee työntekijöidensä onnistumista työssään. Haluamme rakentaa osallistavan ja osallistuvan työyhteisön sekä tarjota henkilöstöllemme mahdollisuuksia osallistua sosiaalisen vastuun toteuttamiseen myös yrityksen ulkopuolella. Meille on tärkeää huolehtia työntekijöidemme hyvinvoinnista, työkyvystä ja osaamisesta sekä mahdollistaa mielekäs ja ammattitaidon jatkuvaan kehittymiseen kannustava työura Azetsin palveluksessa.

Työskentelytavat ovat mullistuneet pysyvällä tavalla koronapandemian seurauksena. Etätyö on lisääntynyt todennäköisesti pysyvästi ja olemme siirtyneet uudenlaiseen monipaikkaisen työnteon malliin, jossa työtä voi tehdä joko toimistolla tai etänä sen mukaan mikä kunkin työntekijän omaan tilanteeseen ja työn vaatimuksiin sopii. Lisääntyneen etätyöskentelyn johdosta hyvinvoinnin ja työyhteisöiden yhteisöllisyyden tukemiseen on kiinnitetty erityistä huomiota ja tukea mm. viestinnällisesti sekä esihenkilöiden kouluttamisen ja erilaisten kampanjoiden muodossa.

### 6.1 Sosiaalisen vastuun tunnusluvut

*Työntekijät, vanhempainvapaat ja työsuhde-edut*

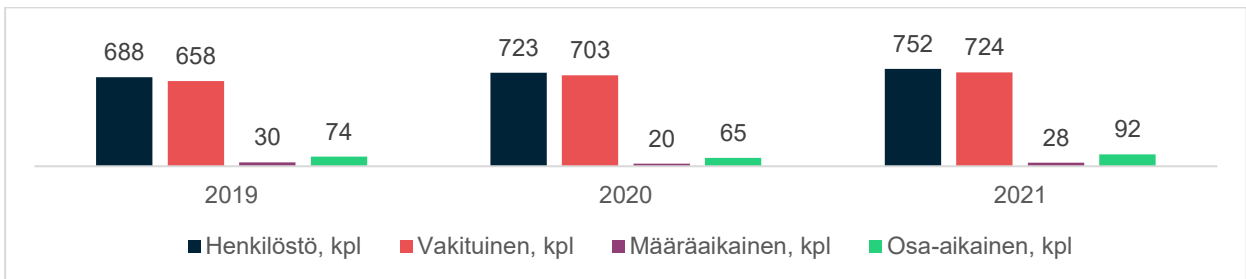
#### **Työntekijät**

Meille on tärkeää ylläpitää asiantuntijoidemme osaamista ja työkykyä sekä kehittää henkilöstömme tietotaitoa ja kykyä itsensä johtamiseen. Pyrimme palkkaamaan asiantuntijamme mahdollisimman pitkäksi aikaa ja lähtökohtaisesti vakituisen työsuhteeseen, jolloin otamme vastuun sekä työllistymisestä että asiakkaille tuotetun laadun ja henkilöstön työkyvyn pitkäaikaisesta ylläpitämisestä.

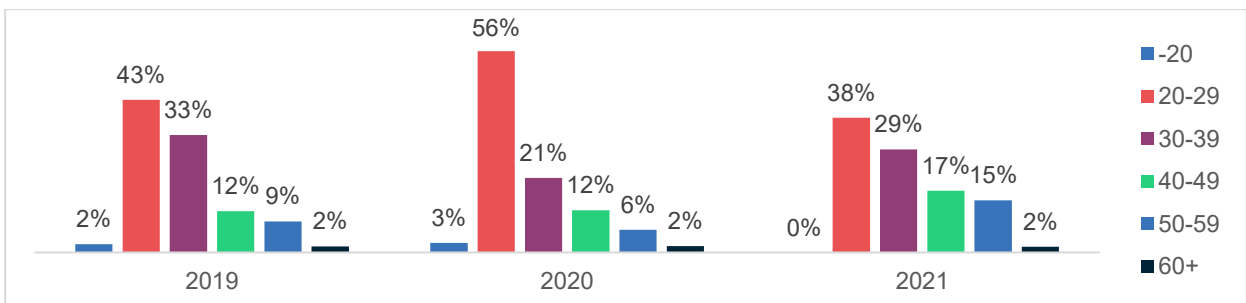
Henkilöstön määrä Azetsin Insight Oy:ssä on kasvanut vuosittain. Vuoden 2021 lopussa henkilöstöstä 96 % oli vakituisessa työsuhteessa (724 henkilöä) ja 4 % määräaikaisessa työsuhteessa (28 henkilöä). Henkilöstömme määrä (Kuvaaja 7) on kasvanut vuosina 2019–2021. Samaan aikaan palkatuista työntekijöistä suurin yksittäinen ikäryhmä ovat 20–29-vuotiaat, mutta palkattuja löytyy kaikista ikäryhmistä, alle 20-vuotiaista yli 60-vuotiaisiin (Kuvaaja 8). Palkatuista henkilöistä toiseksi suurin osuus on 30–39-vuotiaita.

Azets pyrkii tulevaisuudessa kasvattamaan sukupuolineutraalia lähestymistä sekä henkilöstöään, että asiakkaitaan kohtaan. Tämän vuoksi emme ryhmittele työntekijöitämme sukupuolen mukaisesti GRI-standardin suosituksista huolimatta. Azetsin henkilöstön keskimääräinen työssäoloaika on kohonnut hieman vuodesta 2020 (Kuvaaja 9).

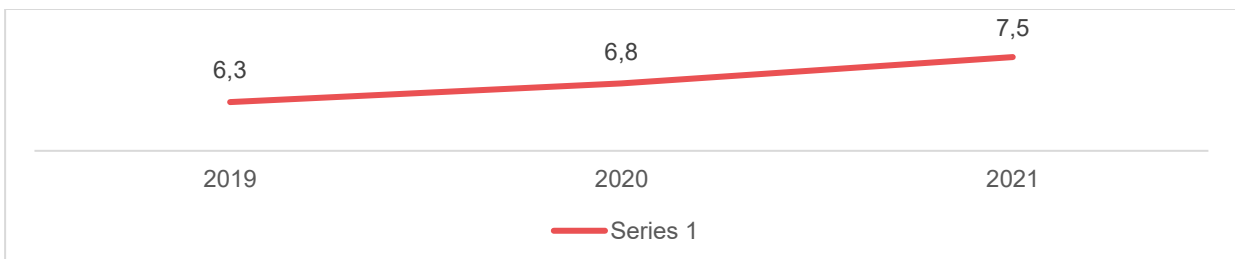




**Kuvaaja 7 Henkilöstön määrä**



**Kuvaaja 8 Rekrytoidun henkilöstön ikäjakauma**



**Kuvaaja 9 Keskimääräinen työssäoloaika**

*Työssäoloaika on laskettu päätyneiden (vakituisen) työsuhteiden pituutena, jossa työvuoden kestoksi on määritetty 253 työpäivää.*

## Vanhempainvapaat

Suomen työsopimuslain (55/2001)\* mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairaskauslaissa (1224/2004)\*\* tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Taulukko 12 kuvaa osuuden ja määrän Azetsin Suomen ja Viron henkilöstöstä, jotka pitivät vanhempainvapaita tarkastelukaudella.

Taulukko 12 Vanhempainvapaat

Vuosi	2019	2020	2021
% -osuus koko henkilöstöstä	9,5 %	9,2 %	7,2 %
Kpl määrä	67	66	57

## Työsuhde-edut

Tuemme asiantuntijoidemme työkykyä tarjoamalla mahdollisimman kattavasti työsuhde-etuja kaikille työntekijöille. Työsuhde-etumme koostuvat mm. liikunta-, kulttuuri-, työmatka-, hieronta- ja lounasedusta sekä lakisääteistä kattavammasta työterveyshuollosta. Viime vuonna otimme käyttöön laajan etätyövakuutuksen etätyössä sattuvia tapaturmia varten. Lähtökohtaisesti kaikilla työntekijöillä on samat edut riippumatta työsuhteen tyypistä kuitenkin verottajan ohjeistus huomioiden.

### *Monimuotoisuus, koulutukset ja henkilöstöpalaute*

#### **Monimuotoisuus**

Azets edistää arvojensa mukaisesti työyhteisön monimuotoisuutta ja kaikkien mahdollisuutta olla työyhteisön jäsenenä omana itsenään. Kohtelemme työntekijöitämme yksilöinä, arvostamme erilaisuutta ja tuemme jokaista onnistumaan työssään mahdollisimman hyvin. Monimuotoisuutemme edistämistä varten olemme laatineet työyhteisön kehittämissuunnitelman sekä siihen liittyvät tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa käsitellään periaatteita, miten henkilöstön osaamista ja hyvinvointia tuetaan, sekä kuvataan henkilöstön rakennetta ja määrää, työsuhdemuotojen käytön periaatteita, eri ryhmien työllistämisperiaatteita ja henkilöstön kouluttamista. Työyhteisön kehittämishenkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on laadittu edistämään henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Azetsilla kiellämme sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän. Noudatamme yhdenvertaisuuslakia (1325/2014)\*\*\* ja emme aseta

\*<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>, \*\*<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>, \*\*\*<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>



työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Huomioimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet kaikessa päätöksenteossa ja toimeenpanossa, ja tavoittemme on olla tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työnantaja kaikille työntekijöille.

## Koulutukset

Azetsilla tuetaan henkilöstön ammatillista kehittymistä monin eri tavoin. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on antaa onnistumisen edellytykset työssä menestymiseen, vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin, mahdollistaa asiantuntijaroolissa toimiminen ja tukea tätä kautta asiakkaitamme menestymään. Oman osaamisen kartuttamiseen voi vaikuttaa mm. itseohjautuvuudella ja aktiivisella osallistumisella ja vuorovaikutuksella kollegoiden ja asiakkaiden kanssa. Uskomme, että suurin osa (arviolta 70 %) uudesta osaamisesta kertyy työssä oppien, 20 % vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja 10 % koulutuksissa, valmennuksissa, seminaareissa ja itseopiskeluna.

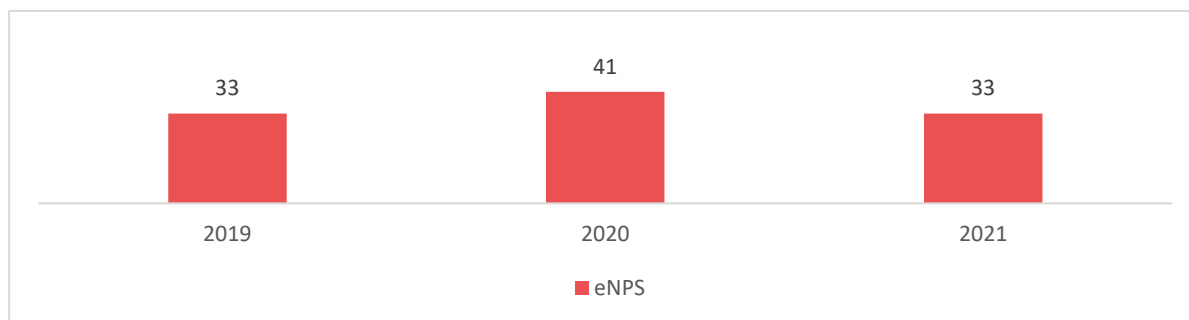


Azets tukee mm. KLT- tai PHT-tutkintoon osallistumista tenttimaksuilla, ylläpitomaksuilla ja online-valmennuksilla. Lisäksi kaikilla Azetsin työntekijöillä on käytössään laaja valikoima yhteistä ja tehtäväkohtaisesti suunnattua sisäistä valmennustarjontaa, tietopalveluita sekä verkko-oppimissisältöä työssä kehittymiseen. Osaamisen kehittämisen kokonaisuus on laaja, ja Azets tarjoaa työntekijöilleen useita mahdollisuuksia kehittyä omassa erityisosaamisessaan sekä laajentaa osaamista yli toimintorajojen. Osaamisen kehittämisen kokonaisuutemme sisältää ammattialakohtaisen osaamisen, advisory-osaamisen, teknologia- ja prosessiosaamisen, johtamistaidot, valmiudet ja työelämätaidot sekä järjestelmäosaamisen. Sisäiset rekrytoinnit mahdollistavat urapolkuja niin erilaisiin tehtäviin kuin hierarkkisesti kohti esihenkilötehtäviä.

Azetsilla seurataan osaamisen kehittämiseen käytettyä aikaa, joka tarkoittaa työajalla tapahtuvaa kouluttautumista, omaehtoista opiskelua, ohjeiden kertausta, tietopalveluihin tutustumista ja perehdytystä. Azetslainen käyttää osaamisen kehittämiseen keskimäärin 13 päivää vuodessa.

## Henkilöstöpalaute

Azetsilla toteutetaan kahden kuukauden välein henkilöstön sitoutumista mittaava henkilöstökysely, jonka tavoitteena on edistää vuorovaikutusta, osallistumista sekä työyhteisöjen ja johtamisen kehittämistä. Kysely on uudistunut vuoden 2020 lopussa. eNPS-luku eli työpaikan suosittelemuus on kehittynyt seuraavasti vuosina 2019–2021 (Kuvaaja 10):



Kuvaaja 10 eNPS kyselyn tulokset

### *Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmät*

Yksi tärkeimmistä tavoitteistamme Azetsilla on ylläpitää työntekijöidemme työkykyä. Työkyvyn johtamisella tarkoitamme työkykyä uhkaavien riskien riittävän varhaista havaitsemista ja ongelmiin tarttumista. Tavoitteenamme on varmistaa työn sujuvuus ja työyhteisön toimivuus sekä vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Siksi työkyvyn johtamisen toimintamalli on suunniteltu yhteistyössä työterveydenhuollon kanssa. Laajalla työterveyshuollolla tuemme työkyvyn ylläpitoa ja työssä jaksamista sekä ehkäisemme työkyvyttömyyttä. Lisäksi kannustamme työntekijöitämme itsensä johtamiseen ja oman työkyvyn ylläpitämiseen.

Työterveyshuoltomme kattaa ennaltaehkäisevän ja sairaanhoidollisen työterveydenhuollon, kuten työterveyshoitaja- ja työterveyslääkäripalvelut. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit tapahtuvat työterveyslääkärin läheteellä. Lisäksi Azets tarjoaa kausirokotteet (mm. influenssa) henkilöstölleen sairauspoissaolojen ja mahdollisen epidemian leviämisen välttämiseksi. Työterveyshuollon toimintaa koordinoidaan säännöllisin tapaamisoin yhteistyössä työsuojelun, johdon ja HR:n kanssa. Työterveydenhuolto kattaa kaikki Azetsin työntekijät.

Työsuojelutoiminta on organisoitu työsuojeluväliteiden mukaisesti, ja työsuojeluorganisaatio toimii turvallisuusasioissa yhteistyössä turvallisuusasioista vastaavan toimitilapäällikön kanssa. Lisäksi osana Azetsin perehdytysohjelmaa uudet työntekijät perehdytetään työkyky-, työterveys- ja turvallisuusasioihin. Helsingin toimipisteessä järjestetään erillinen turvallisuuskoulutus kiinteistön sijaintiin liittyvistä erityispiirteistä johtuen.



Azetsilla työskentelyn riskit ja vaarat liittyvät psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, ergonomiatekijöihin ja normaaleihin toimistotyön tapaturmariskeihin.

### *Työtapaturmat ja sairauspoissaolot*

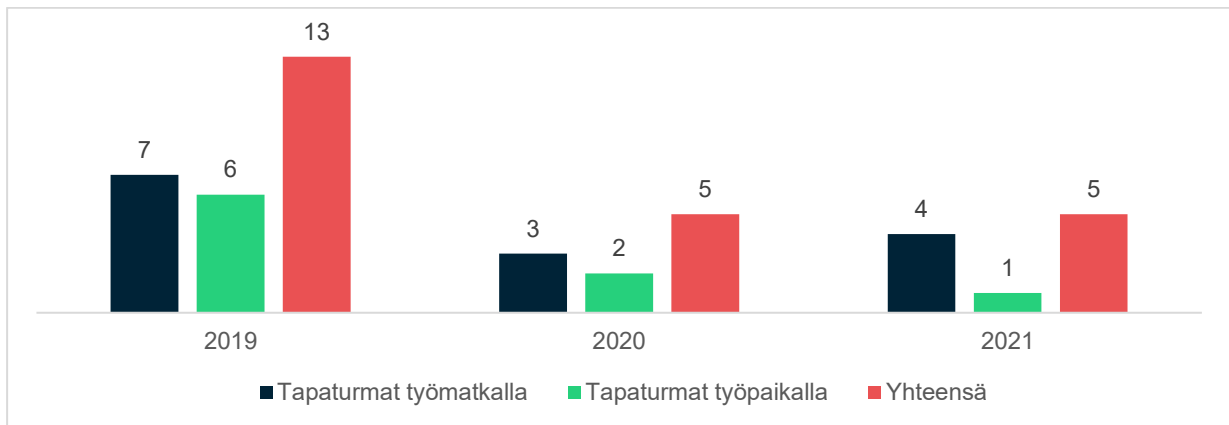
Azetsilla seurataan sairauspoissaoloja ja työtapaturmia säännöllisesti. Kuvaajissa 11 ja 12 on esitetty toteutuneet työtapaturmat ja sairauspoissaoloprosentti vuosilta 2019–2021.

Henkilömäärän kasvaessa työtapaturmat ovat kasvaneet jonkin verran, mutta vuoden 2020 etätyöskentelyn alettua sekä työpaikalla että työmatkalla tapahtuneet tapaturmat ovat laskeneet. Tapaturmat ovat yleisesti hyvin lieviä, ja niistä tyypillisimmät ovat kaatumiset, liukastumiset, kolautukset ja haavat. Vuosina 2019–2021 sairauspoissaolopäivät per henkilö ovat laskeneet (Taulukko 13).

**Taulukko 13 Sairauspoissaolopäivät per henkilö**

Vuosi	2019	2020	2021
Sairauspoissaolopäivät	5 734	4 526	4060
Henkilöstön määrä	654	675	702
Sairauspäivät per henkilö	8,7	6,7	5,8

*Sairauspoissaolot on laskettu oletuksella, että työpäivän kesto on 7,5 tuntia.*



**Kuvaaja 11 Työtapaturmat luokittain**



**Kuvaaja 12 Sairaspoissaoloprosentin keskiarvo**

### *Syrjimättömyys*

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti Azetsilla tulee kohdella kaikkia tasapuolisesti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Syrjintää yhdenvertaisuuslaissa mainituin syrjintäperustein ei hyväksytä. Myös häirintä, vammaisten työntekoedellytysten luomiseksi tehtävien kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä on kiellettyä. Lisäksi Azetsilla on kiellettyä epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (ns. vastatoimien kieltö).

### *Hyväntekeväisyys*

Azets-konsernissa perustettiin vuonna 2019 Azets 4 Kids -säätio koko organisaation hyväntekeväisyystyön raamiksi. Säätio keskittyy lapsiin ja ympäristöön periaatteena ajatus siitä, että lapset ovat ihmisryhmä, joka joutuu kohtaamaan ilmastonmuutoksen ja ympäristön pilaantumisen tuhoiset seuraukset.

Säätiön toiminta rakentuu kolmen peruspilarin ympärille:

- Lasten auttaminen
- Herkän ympäristön suojeleminen
- Hyvän koulutuksen mahdollistaminen.



Suomen organisaatio on osallistunut säätiön toimintaan mm. mahdollistamalla henkilöstölle joululahjan vaihtamisen säätiön tehtävään lahjoitukseen. Säätiö on tähän mennessä tukenut mm. Romanian lastenkotitoimintaa. Azets Insight Oy on osallistunut jo kolmena vuonna peräkkäin Nuorkauppakamarien koordinoimaan Joulupuu-keräykseen tekemällä tempausta näkyväksi henkilöstölle ja asiakkaille sekä tarjoamalla puitteet keräyksen toteuttamiseen toimistoilla. Vuonna 2021 henkilöstön joululahjavarjoista osa kohdennettiin Sekasin chatille, vastuullisuusverkostomme ehdotuksesta.

#### *Toimittajien sosiaalinen vastuu*

Azetsilla vuokratyöntekijät ja alihankkijat ovat tilaajavastuulain alaisia. Vuokratyöntekijöiden käyttö on raportin tarkasteluajanjaksona ollut lähes olematonta.

#### *Poliittinen toiminta*

Azets ei osallistu poliittiseen toimintaan eikä rahoita poliittista toimintaa.

#### *Asiakkaiden terveys ja turvallisuus*

Azets seuraa palveluidensa laadun kehitystä ja turvallisuutta mukaan lukien tietoturva.



### *Tuotemerkinnät ja markkinointi*

Azetsin tuotteet ja palvelut noudattavat Suomen lainsäädäntöä tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutuksista Azetsin asiakkaisiin. Azetsin tuotteiden ja palveluiden luonteen vuoksi erillisiä tuotemerkintöjä ei tarvita.

### *Puutteellinen markkinointiviestintä*

Azets ei ole saanut valituksia tai syytöksiä puutteellisesta markkinointiviestinnästä koskien konsernin tuotteita ja/tai palveluita.

### *Tietosuoja ja tietoturva*

Azetsin liiketoiminnan luonteesta johtuen henkilötietojen ja luottamuksellisen tiedon käsittely on laajamittaista. Azets käsittelee sekä oman henkilöstönsä että asiakkaidensa tietoja voimassa olevan lainsäädännön sekä asiakkaan antamien ohjeiden mukaisesti ja noudattaa tietosuojalainsäädännön mukaisesti asiakkaan kanssa tehtyä tietojenkäsittelysopimusta (DPA). Teknisen ja organisatorisen tietoturvan ohella tietoisuus ja ohjeiden noudattaminen ovat tietoturvan toteutumisen kannalta merkittävässä roolissa. Jokainen työntekijä allekirjoittaa sopimuksen laitteiden ja järjestelmien hyväksytystä käytöstä sekä osallistuu säännöllisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksiin. Azetsilla on konserninlaajuiset tietosuoja ja tietoturvaa koskevat käytännöt sekä maakohtaiset vastuuhenkilöt. Azetsin tietosuojatiimi vastaa konsernin tietosuojan kehittämiseen ja riskien tunnistamiseen liittyvien käytäntöjen suunnittelusta ja toteutuksesta.



Tähän kuuluvat:

- Henkilötietojen suojaamiseen liittyvät prosessit ja ohjeistus
- Henkilötietojen käsittelyyn liittyvä riskien arviointi
- Tietosuojan varmistaminen toiminnan muuttuessa
- Toimintavalmius henkilötietojen tietoturvaloukkauksissa
- Tietosuojaan liittyvän lainsäädännön ja sidosryhmäodotusten seuraaminen
- Tietosuoja-asetuksen vaatiman informaation välittäminen sidosryhmille.

## Henkilötietojen tietoturvaloukkaukset

Raportointikaudella Azets raportoi yhden henkilötietojen tietoturvaloukkauksen Tietosuojavaltuutetun toimistolle.



### *Lainsäädännön noudattaminen*

Azets noudattaa jokaisen toimintamaansa lainsäädäntöä, eikä ole tämän raportin tarkasteluajanjaksona kohdannut oikeudellisia syytöksiä tai oikeudenkäyntejä tai sakkoja, jotka viittaisivat paikallisen lainsäädännön rikkomiseen.

## 6.2 Yhteenveto sosiaalisesta vastuusta

Azets on edistänyt työyhteisönsä hyvinvointia organisaation ja yksilöiden tarpeista lähtien kartoittamalla liiketoiminnasta aiheutuvia riskejä ja riskejä vähentäviä tekijöitä. Henkilöstökyselyiden perusteella tyytyväisyys työhön on ollut kasvussa ja henkilöstömäärän kasvusta huolimatta työtapaturmien määrät ja sairauspäivät ovat pysyneet tasaisina. Tämä osoittaa, että toimet työtapaturmien ja sairauspoissaolopäivien vähentämiseksi ovat toimineet ainakin hidastavana tekijänä.

Azetsilla myös koulutusten määrä on ollut kasvussa ja henkilöstösuunnitelman mukaisesti koulutuksilla on pyritty sekä ylläpitämään että päivittämään asiantuntijoiden osaamista. Panostamme monimuotoisuuteen, kiellämme syrjinnän ja pyrimme tarjoamaan kaikille työntekijöillemme työsuhteesta riippumatta mahdollisimman hyvät olosuhteet työssä menestymiseen.

Tietosuojaan ja tietoturvaan panostetaan Azetsilla jatkuvasti myös henkilöstön koulutuksen kautta. Azets on ylläpitänyt velvollisuuttaan turvata asiakkaidensa arkaluonteiset tiedot, minkä johdosta Azetsilla ei ole ollut raportin tarkastelujaksolla yrityksen Tietosuojavaltuutetulle ilmoitettavia tietosuojaloukkauksia. Lisäksi, Azets on jatkuvasti noudattanut paikallista lakia ja säännöksiä kaikessa liiketoiminnassaan aina tuotteista palveluihin. Azetsin hyväntekeväisyystyön raamina toimii Azets 4 Kids - säätiö, joka yhdistää sekä sosiaalisen että ympäristöllisen vastuun edistämällä lasten kouluttamista ja ehkäisemällä ilmastonmuutosta. Suomen lahjoituksilla säätiö on tukenut Romanian lastenkotitoimintaa ja säätiön toiminnan lisäksi Azets on osallistunut Joulupuu-keräykseen hyväntekeväisyystoiminnassaan.







## **Vastuu laadusta ja ennakoivasta riskienhallinnasta**

## 7. Vastuu laadusta ja ennakoivasta riskienhallinnasta

Kokonaisvaltaisemman vastuullisuustyön käynnistyessä vuonna 2019 tunnistimme, että vastuullisuuden kolme kivijalkaa (talous, ympäristö ja sosiaalinen vastuu) eivät riitä kattamaan toimintamme kriittisyyttä asiakkaidemme liiketoiminnassa ja päädyimme määrittämään itsellemme neljännen vastuullisuuden osa-alueen 'vastuu laadusta ja ennakoivasta riskienhallinnasta'. Tämän neljännen osa-alueen merkitys korostuu jatkuvasti enemmän mm. erilaisten tietoturvakysymysten noustessa medioissa laajaan tarkasteluun ja arvioitavaksi. Näemme, että tehtävämme on jatkuvasti tiivistää toimiamme oman toimintamme laadun parantamiseksi sekä asiakkaiden neuvonnassa. Laatua kehitämme systematisoimalla ja yhtenäistämällä prosessejamme, kouluttamalla henkilöstöämme henkilöstön kehittämissuunnitelman mukaisesti, tekemällä säännöllistä itsearviointia ja sisäisiä testejä mahdollisten tietoturvariskien tunnistamiseksi sekä velvoittamalla sopimuksin kumppaneitamme jatkuvaan oman toimintansa laadun ja riskien hallinnan kehittämiseen.

ISAE 3402, type II -auditointi on ollut osa Azetsin palkkapalveluiden laadunvarmistusta jo useiden vuosien ajan. ISAE on kansainvälisesti käytössä oleva standardi palveluorganisaatiossa tuotetun palvelun kontrollien varmistamiseksi. Azetsin toiminnan auditoinnin suorittaa Ernst & Young.

Asiakastyytyväisyyden seuraaminen ja asiakaspalautteen jatkuva kerääminen ovat keskeisiä toimintatapoja. Niillä vahvistamme asiakasymmärrystämme ja kehitämme palveluitamme. NPS on yksi monista työkaluista, joka tarjoaa meille systemaattisesti tietoja asiakkaistamme ja heidän tyytyväisyydestään. Azets on toteuttanut NPS-tutkimuksia vuodesta 2013 lähtien, ja NPS:stä on tullut olennainen metodi asiakaspalautteiden keräämiseen, analysoimiseen, hyödyntämiseen ja seurantaan sekä asiakas- että yritystasolla.

Saadun palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat erityisesti:

- Asiakaslähtöistä palvelua
- Osaamista ja ammattitaitoa
- Toimivaa palvelukokonaisuutta
- Joustavuutta ja palveluiden helppoa saatavuutta.

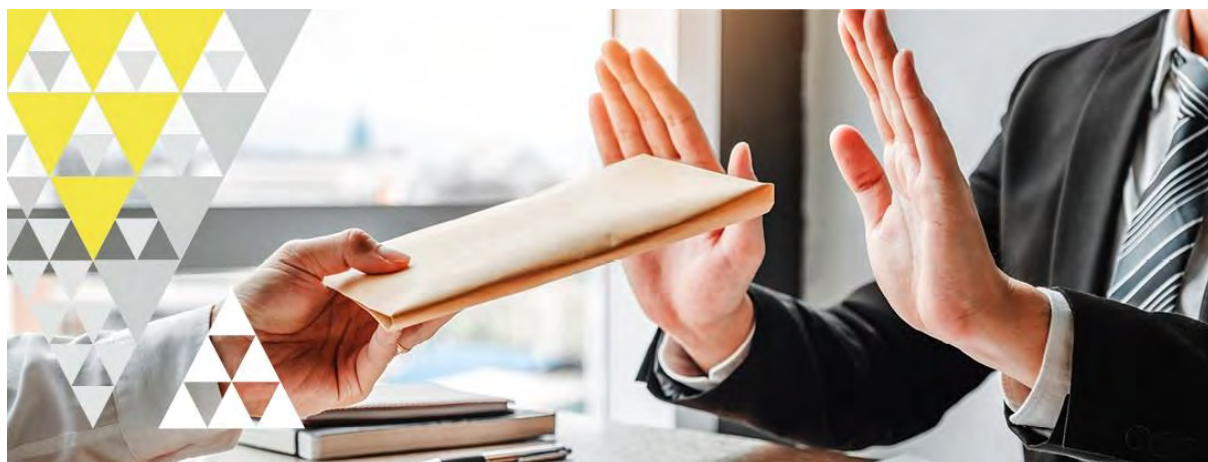
Asiakaskokemus ja sen kehittäminen on yksi painopisteistämme jatkossakin. Keskeisenä velvollisuutenamme asiakkaitamme kohtaan on tunnistaa ja ehkäistä asiakkaidemme kohtaamia riskejä, niin taloudellisissa, ympäristöllisissä, sosiaalisissa kuin myös laadullisissa tekijöissä. Tuotamme asiakkaillemme taloudellista tietoa liiketoiminnan onnistumiseksi, varmistamme talous- sekä palkkahallinnon asian- ja lainmukaisuuden sekä tuemme asiakkaitamme strategiatyössä ja strategian valinnassa. Azetslaiset ovat keskeisessä roolissa opastamassa asiakkaitaan lainmukaiseen, vastuulliseen ja ammattimaiseen toimintaan, vaikuttaen suoraan asiakkaidensa riskienhallintaan.

Laajasta asiakaskunnasta johtuen asiakkaiden opastus ja koulutus on yksi Azetsin vastuullisuustyön vaikuttavimpia ja merkittävimpiä osa-alueita, joka linkittyy vahvasti laadun varmistamiseen ja ennakoivaan riskienhallintaan.

## 7.1 Korruption vastainen toiminta

### Riskit

Taloushallinnon asiantuntijaorganisaationa olemme korostuneen tietoisia korruption, rahanpesun sekä terrorismin rahoittamisen riskeistä. Toimintaamme ohjaa Suomen rahanpesulainsäädäntö\* (28.6.2017/444) ja edistämme toimillamme rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen paljastamista ja selvittämistä. Asiakkaan tunteminen (Know Your Customer, KYC) on rahanpesulain keskeinen velvoite. Azets noudattaa rahanpesulainsäädäntöön perustuvaa rahanpesun estämisen (AML) tuntemismenettelyä, joka toteutetaan jokaisen uuden asiakassuhteen alussa sekä jatkuvana valvontana. Asiakkaan tuntemiskäytäntö valitaan yksinkertaistetulla, tavallisella tai tehostetulla tuntemismenettelyllä. Jos asiakkaan profiili ylittää yksinkertaistetun tuntemismenettelyn ehdot, kerätään riskiarviota varten tarvittavat tiedot kyselyillä ja luokitellaan asiakas matalaan, kohtalaiseen tai korkeaan riskiluokkaan.



Tuntemismenettelyihin liittyvien valvontaprosessien lisäksi jokaisella azetslaisella on jatkuva selonottovelvollisuus asiakastyössä. Asiakkaan rahanpesuun viittaavat epäilyt ilmoitetaan ensin sisäisesti AML-tiimille, joka käsittelee asian ja tekee päätöksen mahdollisesta ilmoituksesta rahanpesun selvittelykeskukselle. Tämä toimintatapa on koulutettu kaikille Azetsin työntekijöille.

Lainsäädännön laiminlyönnillä tai rikkomuksella voi olla taloudellisia ja/tai mainevaikutuksia rikemaksujen, julkisen varoituksen tai seuraamusmaksun

\*<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170444>

muodossa. Koska seuraamukset ovat pääosin julkisia, on myös Azetsin oman edun mukaista edistää omien asiakkaidensa tuntemista.

### **Raportoidut korruption tai rahanpesun tapaukset**

Azets raportoi vuonna 2021 viranomaisille kolme korruptio- tai rahanpesuepäilystä.

### **Korruption ja rahanpesun viestintä ja koulutus**

Azets on kehittänyt rahanpesun estämisen (AML) prosessiaan ja henkilöstö on koulutettu sen toteuttamiseen. Olemme viestineet kaikille liiketoimintakumppaneillemme korruption ja rahanpesun vastaisesta toiminnasta. Lisäksi tiedotamme valvonnasta Azets.fi-sivustolla, uutiskirjeissä ja KYC (Know Your Customer) -asiakaskyselyiden yhteydessä. Henkilöstöllemme tiedotamme asiasta sisäisesti intranetissä.



## 8. Yhteenveto

Azetsin vastuullisuutta mitataan neljästä näkökulmasta: talous, ympäristö, sosiaalinen ja laatu. Kaikki neljä näkökulmaa edustavat liiketoimintaamme ja liiketoiminnastamme aiheutuvia vaikutuksia, joihin pyrimme omasta puolestamme vaikuttamaan toiminnallamme. Tämä vastuullisuusraportti kuitenkin osoittaa, että vaikutukset eivät ole tasaisia eri näkökulmissa. Ympäristön ja talouden näkökulmat ovat merkittäviä, mutta negatiiviset vaikutukset erityisesti taloudellisesta näkökulmasta ovat hyvin vähäisiä, mikä osoittaa Azetsin liiketoiminnan kestävyuden ja valmiuden tulevaisuuden muutoksiin. Ympäristövaikutuksissa meillä on vielä mahdollisuuksia parantaa ekologisuuttamme ja kehittää liiketoimintaamme kohti vähähiilisempää toimintamallia. Kuitenkin tämä vastuullisuusraportti osoittaa, että Azetsilla on vahva pohja negatiivisten ympäristövaikutusten ehkäisylle, ja merkittävä sosiaalinen vaikutus henkilöstönsä hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja työllistämisessä, mutta vaikutus on merkittävä myös asiakkaiden kannattavan, jatkuvan ja vastuullisen liiketoiminnan mahdollistamisessa.

Olemme tulleet tulokseen, että yhtiömme keskeisin vaikuttamisen kenttä vastuullisuudessa ei ole oma toimintamme vaan se, miten toiminnallamme vaikutamme laajaan asiakaskuntaamme. Tästä syystä olemme nostaneet työmme asiakkaiden hyväksi ja heidän toimintansa kehittämiseksi vastuullisuustekijöittemme kärkeen. Tämä työ korostuu tehtyämme vuonna 2020 päätöksen käynnistää erillinen vastuullisuusraportointi-palvelu, joka tarjoaa asiakkaittemme omaan dataan pohjautuvan kuvan organisaation vastuullisuuden nykytilasta sekä antaa suositukset vastuullisuuden kehittämiseksi. Palvelun ympärillä käymämme keskustelun pohjalta näyttää siltä, että asiakkaamme haluavat hyödyntää tukeamme vastuullisuusasioissa myös itse vastuullisuusraportin ulkopuolella mm. kehittäessään omaa vastuullisuusjärjestelmäänsä. Vastataksemme tähän tarpeeseen palkkasimme syyskuussa 2020 organisaatioomme ensimmäisen vastuullisuuskonsultin.

Toimimme yli 700 henkilön työnantajana ja erityisesti nuorten työllistäjänä. Tämä tuo meille laajan vastuun hoitaa työnantajaveloitteemme hyvin sekä vaalia eettistä, vastuullista ja arvojemme mukaista henkilöstöpolitiikkaa. Olemmekin nostaneet tämän roolimme keskeisimmäksi sisäiseksi vastuullisuusosa-alueeksemme, ja sillä saralla olemme erityisen iloisia saatuamme vahvan kannanoton työllemme viimeisimmässä eNPS-henkilöstömittauksessamme.

Näkemyksemme mukaan keskeisimmät vastuullisuustekijämme ovat:

1. Asiakkaiden vastuullisuusriskien havainnointi, esille nostaminen ja riskien hallinnan tuki
2. Asiakkaiden vastuullisuustyöhön vaikuttaminen
3. Vastuullisuus työnantajana
4. Rooli tiennäyttäjänä vastuullisuudessa, vastuullisuusraportointipalvelun muodossa.

## 9. Johdon päätökset tehtävistä toimenpiteistä

Toimenpiteet Azets Insight Oy:n vastuullisuuden kehittämiseksi pohjautuvat tässä raportissa esitettyihin havaintoihin neljästä vastuullisuuden periaatteesta. Vuonna 2022 tulemme jatkamaan vastuullisuustyötämme valituilla osa-alueilla ja keskittymään erityisesti:

- Toimitiloja koskevaan Smarter Working -projektiin
- Hiilijalanjäljen mittaamisen parantamiseen ja jatkuvaan vähentämiseen
- Sosiaalisen vastuun projektien edistämiseen Azets4Kids -säätien ja oppilaitosyhteistyön kautta
- Asiakkaidemme vastuullisen toiminnan edistämiseen mm. laatu-, riskienhallinta-, tietosuoja- ja tietoturvaprosessien jatkuvan kehittämisen ja vastuullisuusraportointipalveluiden kautta.

## 10. GRI -sisältöindeksi

Tunnus	Sisältö	Sivu
<b>102</b>	<b>Organisaation taustakuvaus</b>	
102-1	Raportoivan organisaation nimi	8
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	8
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	8
102-4	Toimintamaat	8
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	8
102-6	Markkina-alueet, toimialat	10
102-7	Raportoivan organisaation koko	9
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	30
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	6
<b>102</b>	<b>Strategia</b>	
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	5
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	7
<b>102</b>	<b>Etiikka ja integreetti</b>	
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	5
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	12



<b>102</b>	<b>Hallintotapa</b>	
<b>102-18</b>	Hallintorakenne	9
<b>102-19</b>	Vastuullisuustoimien delegointi	11
<b>102-20</b>	Organisaation vastuullisuusvastaava	11
<b>102-22</b>	Johtoryhmän rakenne	11
<b>102-23</b>	Johtoryhmän korkein vastuhenkilö	11
<b>102-25</b>	Eturistiriidat	12
<b>102-26</b>	Johtoryhmän rooli arvojen ja liiketoimintaperiaatteiden asettamisessa	11
<b>102-27</b>	Johtoryhmän vastuullisuustietoisuuden edistäminen	11
<b>102-32</b>	Johtoryhmän rooli vastuullisuusraportoinnissa	11
<b>102-33</b>	Kriittisten huolenaiheiden raportointi johtoryhmälle	12
<b>102-35</b>	Palkitsemisjärjestelmät	11
<b>102</b>	<b>Sidosryhmät</b>	
<b>102-43</b>	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	5
<b>102-44</b>	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	6
<b>102</b>	<b>Raportointitapa</b>	
<b>102-46</b>	Raportin sisällön määrittely	2
<b>200</b>	<b>Taloudelliset vaikutukset</b>	
<b>201-1</b>	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	14



<b>201-2</b>	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	17
<b>201-3</b>	Eläkemaksut	16
<b>201-4</b>	Valtiolta saadut rahalliset avustukset	16
<b>203</b>	Epäsuora taloudellinen vaikutus	31
<b>203-2</b>	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset	17
<b>204</b>	Hankintapolitiikka	18
<b>205</b>	Korruption vastainen toiminta	43
<b>205-1</b>	Kartoitetut korruption riskit	43
<b>205-2</b>	Korruption vastaisen toiminnan ja toimenpiteiden viestintä ja koulutus	44
<b>205-3</b>	Vahvistetut korruptiotapaukset ja toimet tapauksen käsittelylle	44
<b>207-1</b>	Lähestyminen verotukseen	18
<b>207-2</b>	Verohallinto, kontrollit ja riskien hallinta	18
<b>207-3</b>	Organisaation verotuksen viestintä ja johtaminen sidosryhmille	18
<b>300</b>	<b>Ympäristövaikutukset</b>	
<b>301</b>	Materiaalit	22
<b>301-2</b>	Käytetyt kierrätysmateriaalit	22
<b>302-1</b>	Energiankulutus	22
<b>302-3</b>	Energiaintensiivisyys	23
<b>303</b>	Vesi ja jätevesi	23

<b>304</b>	Luonnon monimuotoisuus	23
<b>305-1</b>	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	24
<b>305-2</b>	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	25
<b>305-3</b>	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	25
<b>305-4</b>	Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	26
<b>305-5</b>	Vähentyneet kasvihuonekaasupäästöt	26
<b>306-2</b>	Jätteet tyypeittäin	27
<b>307</b>	Ympäristölainsäädännön noudattaminen	27
<b>308</b>	Toimittajien ympäristövaikutusten arvio	27
<b>400</b>	<b>Sosiaaliset vaikutukset</b>	
<b>401-1</b>	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	30
<b>401-2</b>	Työntekijäedut	30
<b>401-3</b>	Vanhempainvapaat	32
<b>403-1</b>	Työterveys ja -turvallisuus	34
<b>403-2</b>	Tapaturmatyypit, menetetyt työpäivät, poissaolot ja kuolemantapaukset	34
<b>403-3</b>	Työterveys- ja turvallisuuspalvelut	34
<b>403-5</b>	Työterveys- ja turvallisuuskoulutukset	34
<b>403-6</b>	Työntekijöiden terveyden edistäminen	34
<b>403-7</b>	Negatiivisten työterveys ja -turvallisuus vaikutusten ehkäiseminen	34

<b>403-8</b>	Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmän kattamat työntekijät	34
<b>403-9</b>	Työtaturmat	35
<b>403-10</b>	Ammattitaudit ja työn terveystriskit	35
<b>404-1</b>	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	33
<b>404-2</b>	Osaamisen kehittämiseen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	33
<b>405</b>	Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet	s. 32, s. 36
<b>413-1</b>	Yhteistoiminta järjestöjen kanssa	37
<b>414-1</b>	Arvio uusien toimittajien sosiaalisesta vastuusta	37
<b>415-1</b>	Poliittinen toiminta	37
<b>416-2</b>	Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten noudattamatta jättäminen	37
<b>417-1</b>	Tuotteiden ja palveluiden tietojen ja merkintöjen vaatimusten noudattaminen	38
<b>417-2</b>	Tuotteiden ja palveluiden tietojen ja merkintöjen vaatimusten noudattamatta jättäminen	38
<b>417-3</b>	Markkinointiviestinnän säännösten noudattamatta jättäminen	38
<b>418-1</b>	Merkittävät valitukset asiakkaiden yksityisyyden rikkomisesta tai asiakasdatan menetyksestä	38
<b>419-1</b>	Lain ja lainsäädännön noudattamatta jättäminen toimintamaissa	39