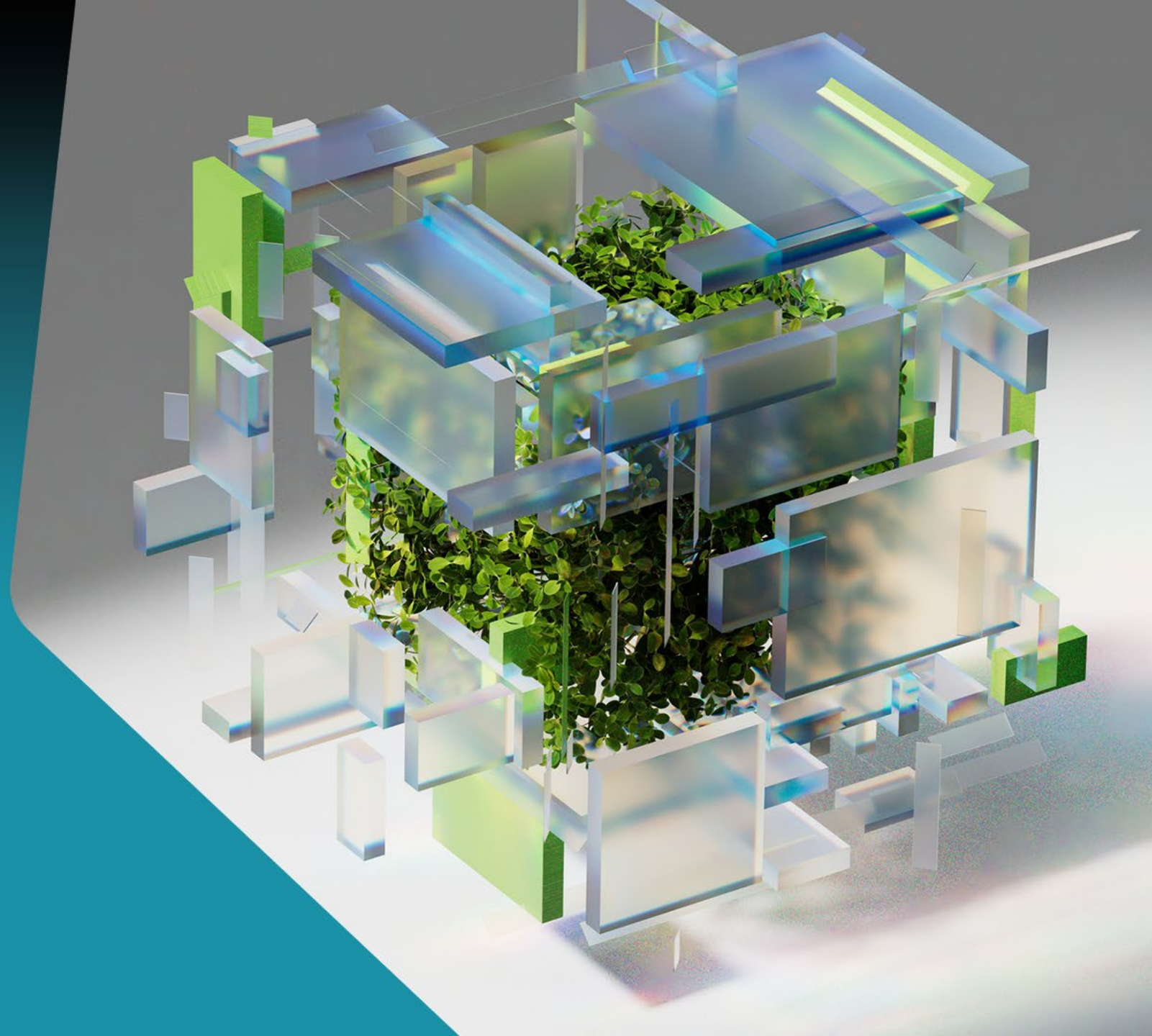


BOLT



Vastuullisuusraportti



Vastuullisuusraportin sisältö

Toimitusjohtajan tervehdys

1. Raportin laatimisperusteet

1.1 Johdanto

1.2 Raportin ulottuvuus

1.3 Ajallinen ulottuvuus

1.4 Maantieteellinen ulottuvuus / toimipisteet

2. Ilmasto ja ympäristö

3. Vastuullisesti kohti hiilineutraalia tulevaisuutta

4. Sosiaalinen vastuu

5. Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus

6. Hallintotapa

6.1 Toimintatavat harmaan talouden ehkäisemiseksi ja riskien hallinta

6.2 Sosiaalinen vastuu ja sidosryhmäyhteistyö

6.3 Bolt-konsepti varmistaa tekemisen laadun

7. Liiketoimintamalli ja kestävyteen liittyvät käytännöt ja politiikat

7.1 Liiketoimintamalli

7.2 Kestävyteen liittyvät aloitteet

7.3 Eettiset ohjeet

8. Tulevat aloitteet kohti kestävämpää taloutta

9. VSME-hakemisto



Toimitusjohtajan tervehdys



Vastuullisuus on meille kiinteä osa liiketoimintaa ja tärkeä kilpailutekijä markkinassa. Myös Vaaka Partners ja muut omistajamme seuraavat sitä tiiviisti ja odottavat meiltä koko ajan parempaa tekemistä. Bolt-konseptin mukaisesti johdon asettamia tavoitteita seurataan ja toimintaa kehitetään yhä vastuullisemmaksi. Taustalla on myös velvoitteita: Sustainability Financial Disclosure Regulation (SFDR) vaatii omistajiltamme ja sen kautta meiltä vastuullisuusraportointia mm. päästöistä, ihmisten hyvinvoinnista ja luonnon monimuotoisuudesta. Omistajien ja hallituksen sekä asiakkaiden vaatimukset yhdistettynä meidän omiin tavoitteisiimme antavat meille hyvän tuen ja suunnan vastuullisen liiketoiminnan tekemiselle.

Työturvallisuus on yksi tärkeimmistä vastuullisuutemme osista. Se on minulle henkilökohtaisesti lähellä sydäntä. Erityisesti teollisuudessa ja rakentamisessa, joissa työn fyysiset riskit ovat aina hyvin konkreettisesti olemassa - muiden toimialojen riskejä väheksymättä. Turvallisuus ei kuitenkaan ole vain kypärää ja suojalaseja. Myös henkinen turvallisuus on tärkeää: että työntekijämme jaksavat työssään, pysyvät motivoituneina ja kokevat tulevaisuutensa arvostetuiksi. Hyvinvointi syntyy luottamuksesta ja reilusta kohtelusta.

Uskomme, että vastuullisuus ja työturvallisuus ovat tulevaisuudessa entistä keskeisempiä kilpailuetuja, joita asiakkaamme arvostavat. Kun kasvamme, pystymme tekemään enemmän hyvää. Tässä liiketoiminta ja oikeiden asioiden tekeminen kulkevat käsi kädessä. Haluamme kehittää toimialaamme vastuullisemmaksi ja samalla tarjota asiakkaille parempaa palvelua.

Tämä raportti kertoo, missä olemme nyt ja mihin suuntaan olemme menossa vastuullisuudessa osana kestävämmän talouden edistämistä. Kiitos työntekijöillemme, asiakkaillemme ja kumppaneillemme. Vastuullisuus syntyy arjen teoista, ja niitä teemme yhdessä joka päivä.

Tuomas Vasama
Toimitusjohtaja, Bolt Group Oy

1. Raportin laatimisperusteet

1.1. Johdanto

Tämä raportti on tehty noudattaen EU:n vapaaehtoista kestävyysraportointistandardia listaamattomille pk-yrityksille (VSME).

Raportti on laadittu noudattaen VSME-standardin perusmoduulin ja osittain laajennetun moduulin sisältöä. Tavoitteemme on kehittää vuosittain julkaistavaa vastuullisuusraporttiamme askel kerrallaan täyttämään VSME-standardin laajemman moduulin sisältöjä siltä osin kuin ne soveltuvat henkilöstöpalveluliiketoimintaan.

Raportti pohjautuu vuoden 2024 liiketoiminnan lukuihin. Vuoden 2026 keväällä julkaistaan seuraava raportti, joka pohjautuu vuoden 2025 lukuihin.



96,5 M€

Liikevaihto
Suomessa 2024



10 000+

Vuokra-
työntekijää
Vuonna 2024



147

Henkilöstöalan
ammattilaista



1. Raportin laatimisperusteet

Bolt-konserni muodostuu konsernin emoyhtiöstä Bolt Group Oy:stä, sekä sen tytäryhtiöistä. Bolt Group Oy:ssä toimii konsernin johto, hallinto, sekä myös kaikki Boltin operatiivista liiketoimintaa tekevät toimihenkilöt. Bolt.Works Oy on Bolt Group Oy:n omistama tytäryhtiö, joka tarjoaa henkilöstövuokrauksen ja rekrytointin palveluita asiakkaille ja työntekijöille. Henkilöstöpalveluihin kuuluvat niin suorahaun, suorarekrytointin, henkilöarvioinnin kuin kansainvälisen rekrytointin palvelut. Lisäksi tarjoamme muutosturvapalveluita ja koulutuspalveluita. Rakentamisen yritysasiakkaille myös Trenox-torninosturinkuljettajapalveluita. Kaikki konsernin vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa Bolt.Works Oy:öön.

1.2 Raportin ulottuvuus

Tämä raportti koskee Bolt Group Oy:tä, sekä sen tytäryhtiöitä Bolt.Works Oy:tä ja Bolt Logistics Oy:tä. Yhtiöihin viitataan jatkossa yhdessä "Bolt.Works". Jäljempänä "toimihenkilöillä" viitataan Bolt Group Oy:n työntekijöihin ja "vuokratyöntekijöillä" puolestaan viitataan yksinomaan Bolt.Works Oy:n työntekijöihin.

1.3 Ajallinen ulottuvuus

Raportissa esitetty data perustuu vuoden 2024 lukuihin ja tietoihin. Vuoden 2025 tiedot tullaan päivittämään kevään 2026 aikana.

1.4 Maantieteellinen ulottuvuus

Bolt.Works toimii 19 paikkakunnalla Suomessa ja 1 paikkakunnalla Ruotsissa. (Ruotsin toiminnot perustettu 2025, joten Ruotsin toiminnot eivät ole mukana vielä tämän raportin luvuissa.)

Konserniyhtiöt:

Bolt Group Oy (2797046-1), Atomitie 2 B, 00370 Helsinki

Bolt.Works Oy (2041555-3), Atomitie 2 B, 00370 Helsinki

Bolt.Works Logistics Oy (3190154-9), Atomitie 2 B, 00370 Helsinki

Bolt.Works Sverige AB (559509-2122), Kungsgatan 59 4tr, 111 22 Stockholm



2. Ilmasto ja ympäristövaikutukset

Kiertotalouden periaatteet ohjaavat Boltin materiaalien käyttöä erityisesti työvaatteiden, suojavausteiden ja muiden kestohyödykkeiden elinkaaren hallinnassa. Yhtiö pyrkii vähentämään hukkaa ja pidentämään hankkimiensa tuotteiden käyttöikää valitsemalla ensisijaisesti kestäviä, huollettavia ja korjattavia ratkaisuja.

Työvaatehankinnoissa Bolt.Works hyödyntää kumppaneita, joiden palvelumalliin sisältyy varusteiden pesu-, huolto- ja korjauspalvelut sekä mahdollisuus ohjata käytöstä poistuvat tekstiilit asianmukaiseen kierrätykseen tai uusiokäyttöön. Näiden prosessien kautta varusteet pysyvät kierrossa mahdollisimman pitkään ja niistä syntyvä jäte vähenee.

Bolt.Worksin tavoitteena on kehittää kiertotalouteen liittyviä käytäntöjä pitkäjänteisesti. Vuonna 2025 Bolt.Works arvioi laajemmin työvarusteiden elinkaaren päästövaikutuksia ja mahdollisuuksia hyödyntää uusia kiertotalouskumppanuuksia. Yhtiö seuraa myös markkinoille tulevia kierrätyskelpoisia ja vähähiilisiä materiaaliveikkoja ja arvioi niiden soveltuvuutta oman toimintansa tarpeisiin.

Bolt.Worksille tehtiin kansainvälisen kasviuonekaasuprotokollan (GHG Protocol) mukainen hiilijalanjälkilaskenta. Laskenta tehtiin vuodelle 2024. Laskennan lähtökohtana oli ottaa huomioon kattavasti yhtiön toiminnasta aiheutuvat suorat ja epäsuorat kasviuonekaasupäästöt.

Vuonna 2024 Bolt.Worksin kokonaispäästöt olivat **1 724,3 t CO₂e**.

- Omasta toiminnasta syntyvät suorat päästöt (Scope 1) sekä **energian kulutuksesta syntyvät päästöt (Scope 2) kattavat 23 % kokonaispäästöistä.**

- Päästöistä suurin osa (78 %) syntyy epäsuorissa Scope 3 päästölähteissä, joista **merkittävin on työmatkaliikenne (73 %)**

- Ostetuissa tuotteissa ja palveluissa merkittävin päästölähde oli **työvaatehankinnat 61,3 % (2023: 35,4 %).**

Mainontapalvelut vastasivat 23,1 % (2023: 50,3 %) osuutta ostetuista tuotteista ja palveluista.

3. Vastuullisesti kohti hiilineutraalia tulevaisuutta!

greenstep

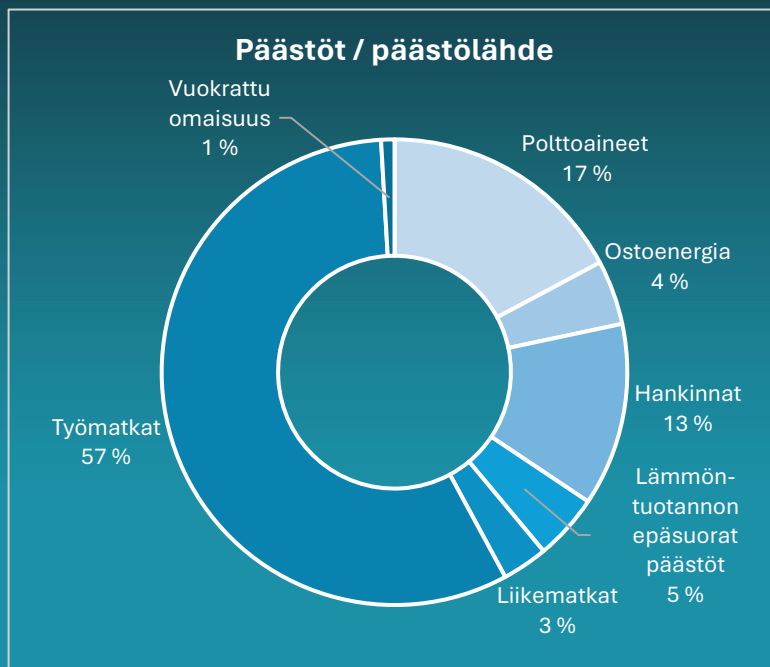
Vastuullisuus on meille enemmän kuin pelkkä sana. Se on sitoutumista tekoihin laajalla rintamalla. Kannamme vastuamme huolehtimalla ympäristöstämme ja työntekijöistämme.

Siksi panostamme aktiivisesti hiilijalanjälkemme laskentaan ja pienentämiseen, sekä omien, että vuokratyöntekijöidemme osalta. Lisäksi työturvallisuus ja tasa-arvo ovat peruslähtökohtia kaikessa toiminnassamme.

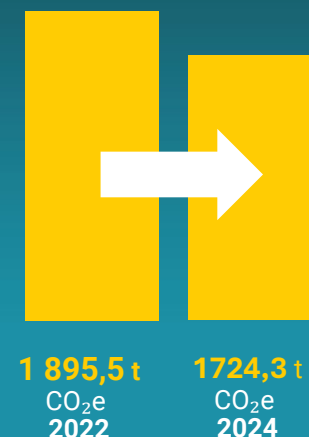
Greenstepin avustamana ja validoimana Bolt.Works on selvittänyt aiheuttamansa ilmastovaikutuksen laskemalla yrityksensä toiminnan hiilijalanjäljen jo vuodesta 2022. Suoritettu laskenta ja analyysi on tehty GHG-protokollan mukaisesti huomioiden päästöt oman toiminnan osalta koko arvoketjulta (Scope 1, 2 & 3). Hiilijalanjälkeä kuvaava yksikkö on hiilidioksidiekvivalentti (CO₂e tai CO₂eq), joka kuvaa eri kasvihuone-kaasupäästöjen yhteenlaskettua ilmastoa lämmittävää vaikutusta.

Työ- ja liikematkat: perustuvat Bolt.Works vuokratyöntekijöiden työmatkadataan.

© Laskennan on tehnyt ja validoinut Greenstep Oy – All rights reserved



Päästöt vuositasolla Bolt.Works (2022-24)



Yhden vuokratyötunnin päästöjen intensiteetti on

- 0,53 kg CO₂e** (v2024, Bolt.Works).

Asiakaskohtaiset vuokratyövoiman päästöt näet **sovelluksestamme**



4. Sosiaalinen vastuu

Raportin seuraavilta sivuilta löydät VSME-standardin mukaisesti toimintaamme liittyviä sosiaalisen vastuun avainlukuja, niin toimihenkilöihimme kuin vuokratyöntekijöihin liittyen. Näitä ovat esimerkiksi sukupuolijakauma ja kansalaisuus, joita tarkastelemalla voi todeta, että olemme monimuotoinen työllistäjä. Noudatamme raportissa VSME:n mukaista termistöä.

Toimihenkilöiden kansalaisuus on pääsääntöisesti Suomi, mutta tämän lisäksi myös Viron ja Iranin kansalaisia työskentelee toimihenkilötehtävissä. Vuokratyöntekijöiden kansalaisuudet jakautuivat vuoden 2024 lopussa 89 eri maan kansalaisuuksiin. Ulkomaisten työntekijöiden palkkaamisessa noudatamme Suomen työehtosopimuksia ja **tuemme ulkomaisia työntekijöitä pankkitilin avaamisessa, verokortin, henkilötunnuksen, lupien ja korttien hankkimisessa sekä EU-rekisteröinneissä.**

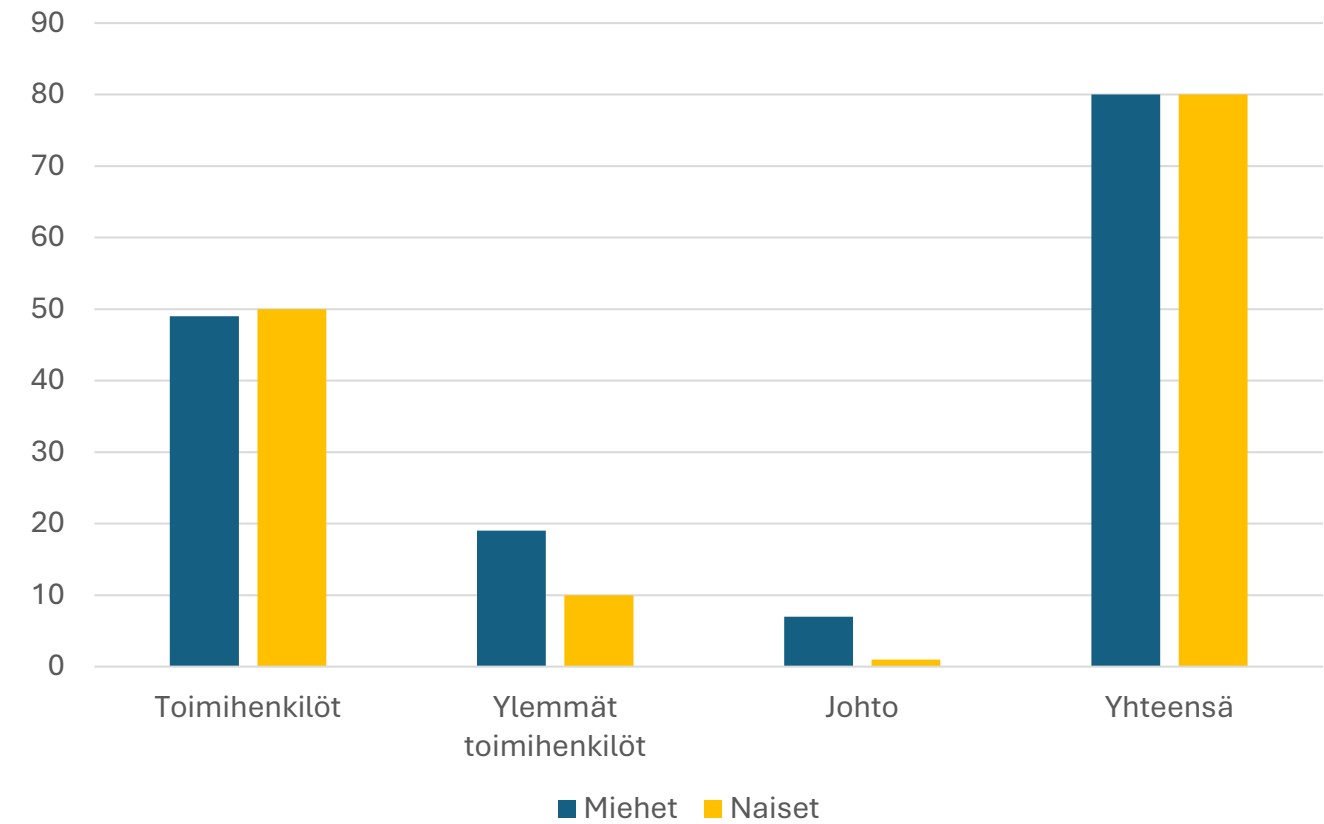
Eri toimialojen sukupuolijakauma noudattelee yleistä trendiä, mutta yhtenä harvoista toimijoista tarjoamme asiakkaillemme veloituksetta anonymia rekrytointia, jossa kansalaisuudella tai sukupuolella ei ole väliä – ainoastaan osaaminen ratkaisee.

Bolt.Worksilla ei ole historiansa aikana tapahtunut yhtään kuolemaan johtanutta onnettomuutta toimihenkilöiden tai vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Työturvallisuus on meille ykkösasia ja kiinnitämme huomiota turvallisiin työvarusteisiin sekä onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn. Käytössämme on lomake, jonne työturvallisuuspuutteista voi ilmoittaa, ja käymme jatkuvaa keskustelua asiakkaidemme kanssa kohteiden turvallisuudesta. Koulutamme myös tekijöitämme turvallisiin työskentelytapoihin sekä pidämme vuosittain erilaisia työturvallisuushavaintokampanjoita.



Taulukko kuvaa toimihenkilöiden sukupuolijakaumaa eri organisaatiotasolla vuonna 2024. Kokonaisuutena miehiä on enemmän kuin naisia, ja ero kasvaa erityisesti ylemmissä toimihenkilöissä ja johdossa, kun taas toimihenkilötasolla sukupuolijakauma on lähes tasainen.

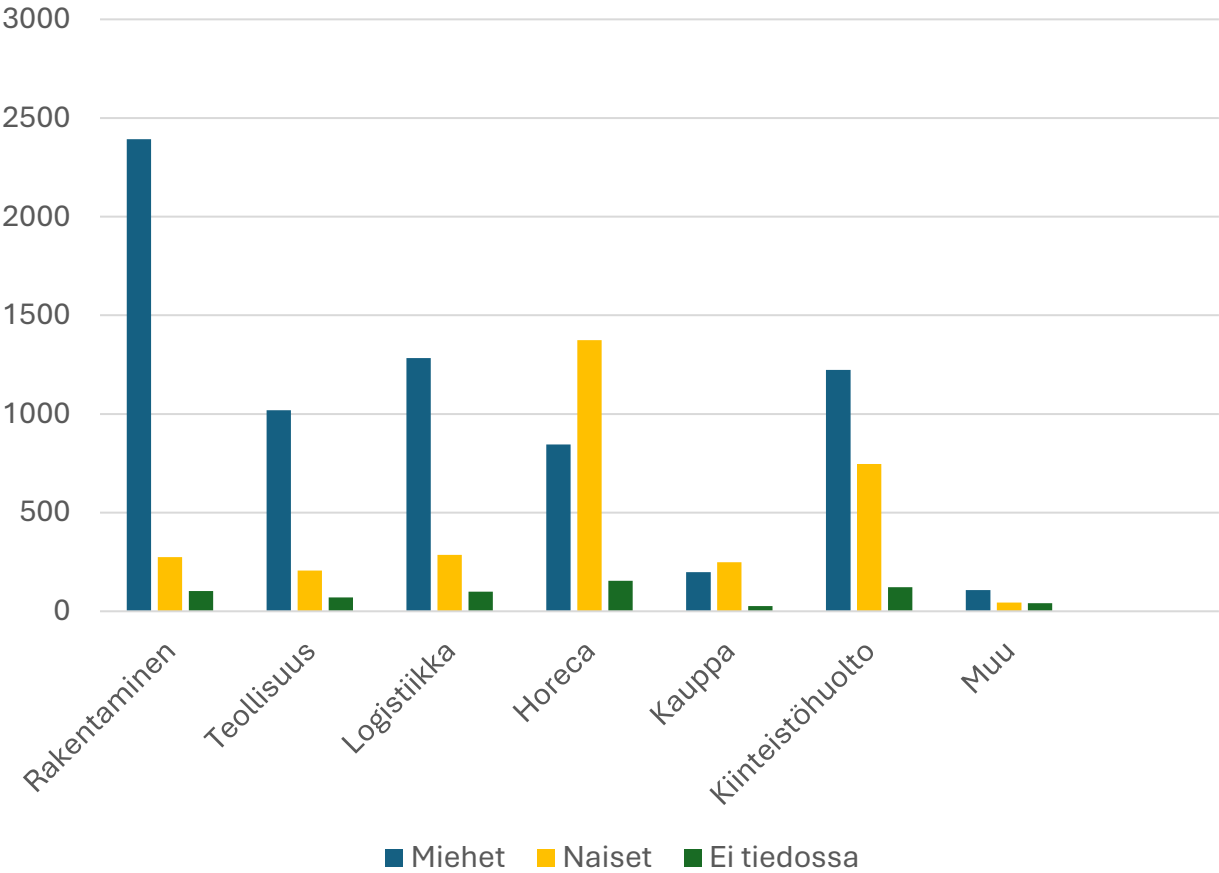
Toimihenkilöiden sukupuolijakauma



Sukupuoli	Naiset	Miehet
Toimihenkilöt	50	49
Ylemmät toimihenkilöt	10	19
Johto	1	7
Yhteensä	61	80

Taulukko esittää vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauman eri toimialoilla (vuosi 2024). Miehet painottuvat erityisesti rakentamiseen, teollisuuteen ja logistiikkaan, kun taas horeca on selvästi naisvaltaisin toimiala. Kaupan alalla sukupuolijakauma on jo varsin tasainen.

Vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma toimialoittain

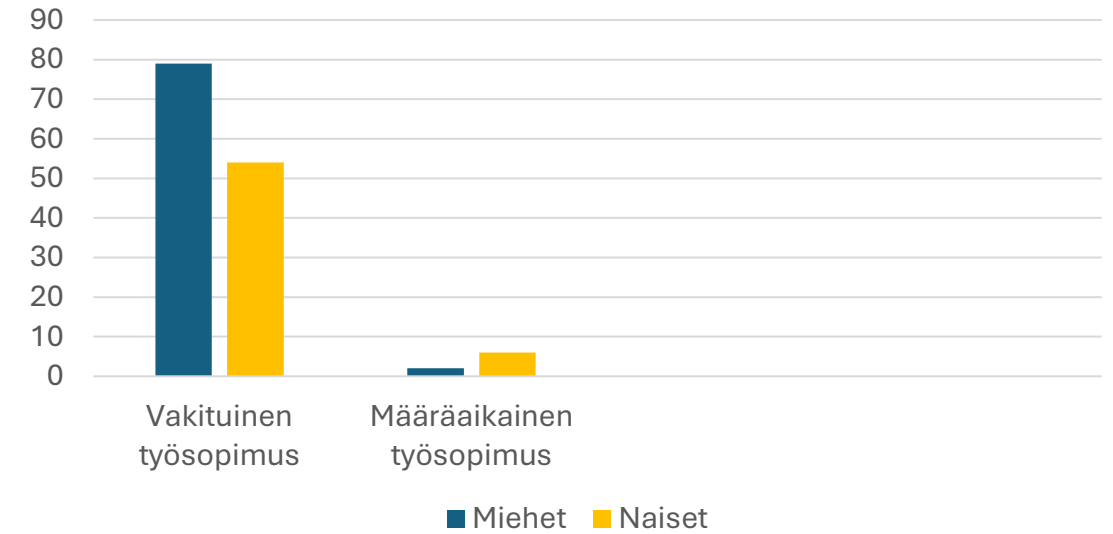


Toimiala/Sukupuoli	Nainen	Mies	Ei tietoa	Yhteensä
Rakentaminen	275	2393	103	2771
Teollisuus	207	1019	71	1297
Logistiikka	286	1284	99	1669
Horeca	1374	845	154	2373
Kauppa	249	198	27	474
Kiinteistöhuolto	747	1223	122	2092
Muu	44	107	41	192
Yhteensä	3182	7069	617	10.868

Työvoima - terveys ja turvallisuus

	Toimihenkilöt	Vuokratyöntekijät	Yhteensä
Kuolemantapausten lukumäärä	0	0	0
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä, johtaneet sairauspoissaoloon	0	137	137
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä, Ei aiheuttaneet sairauslomapäiviä	2	157	159
Raportointikaudella tehtyjen työtuntien määrä	274 000	3,3milj.	3,6milj.
Tapaturmataajuus	0	41	38

Toimihenkilöiden työsopimustyyppi



Työsuhteen tyyppi	Toimihenkilöt (N)	Toimihenkilöt (M)	Yhteensä
Vakituinen työsopimus	54	79	133
Määräaikainen työsopimus	6	2	8

Sivulla esitetään työvoimaan, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät keskeiset tunnusluvut sekä toimihenkilöiden työsopimustyyppit. Raportointikaudella ei sattunut kuolemantapauksia, ja toimihenkilöiden työsuhteet ovat pääosin vakituksia.

5. Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus

Bolt maksaa työntekijöilleen palkkaa voimassa olevan työlainsäädännön sekä työsuhteisiin kulloinkin sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Bolt on henkilöstöala HELA:n jäsenyritys ja Rakennusteollisuuden jäsenyritys. Boltin toimihenkilöiden vähimmäispalkka on sidottu Henkilöstöalan työehtosopimuksen kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määrittelemiin palkkoihin. Toimihenkilöiden palkkaus perustuu työehtosopimuksen vähimmäispalkat ylittävään sopimuspalkkausjärjestelmään.

Vuokratyöntekijöiden vähimmäispalkka määräytyy kulloinkin voimassa olevan ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos em. työehtosopimuksia ei kuitenkaan ole, vuokratyöntekijöiden palkan, työajan ja vuosilomien osalta noudatetaan käyttäjäyritystä sitovia ja käyttäjäyrityksessä yleisesti sovellettavia sopimuksia tai käytäntöjä. Vuokratyöntekijöiden palkkaus perustuu siis usein työehtosopimusten mukaisiin palkkataulukoihin ja vaativuusluokkiin.

Vuokratyöntekijät saavat vähintään työehtosopimuksen määräämän tehtävän mukaisen vähimmäispalkan, ellei heidän kanssaan ole sovittu tämän ylittävästä sopimuspalkasta. Mikäli työsuhteessa ei sovelleta työehtosopimusta, vuokratyöntekijät saavat työstään kuitenkin alla käytössä olevan tavanomaisen ja kohtuullisen palkan. Lisäksi Boltin uniikki tähtiarviointikonsepti mahdollistaa vuokratyöntekijöille myös bonuksen saamisen hyvin tehdystä työstä.



6. Hallintotapa



6.1 Toimintatavat harmaan talouden ehkäisemiseksi ja riskien hallinta

Kaikenlainen korruptio ja lahjonta on Bolt.Worksilla ehdottomasti kiellettyä ja eettisten ohjeiden vastaista. Bolt.Worksilla ei ole raportointijaksolla annettuja tuomioita eikä konsernille ole määrätty sakkoja korruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisesta. Yhtiöllä on käytössään päätösvaltamatriisi, jolla päätöksentekoon liittyvää korruptiota pyritään estämään. Lisäksi yhtiöllä on epäeettisen toiminnan, mukaan lukien korruption ja lahjonnan ehkäisemiseen, tähtäävä eettinen ohjeistus, jonka läpikäynti on osana toimihenkilöiden perehdytystä. Ohjeistus on avoimesti nähtävillä yhtiön verkkosivuilla ([Eettiset ohjeet - Bolt.Works](#)) sekä asiakasmateriaaleissa. Bolt.Works on tunnistanut, että kansainvälisen työvoiman tuontiin sekä palkkaamiseen liittyy kohonnut korruption riski. Riskiä on pyritty vähentämään mm. lähtömaiden valintaan vaikuttamalla ja Whistleblowing-kanavasta viestimällä.

Bolt.Worksilla on käytössä riskienhallintamalli, jossa kvartaaleittain tarkastellaan merkittävimpiä yhtiön liiketoimintaan kohdistuvia strategisia ja operatiivisia riskejä ja etsitään keinoja riskien poistamiseen, hallintaan ja pienentämiseen. Riskienhallinta on viety osaksi hallituksen ja johtoryhmän vuosikelloa, riskienhallinnan prosessit on kuvattu ja riskeillä on omistajat.

6.2 Sosiaalinen vastuu ja sidosryhmäyhteistyö

Yhteistyö henkilöstö- ja rakennusallalla

Bolt.Works on sekä Henkilöstöalan HELA ry:n ja Rakennusteollisuus ry:n jäsenyritys. Yhdessä molempien sidosryhmien kanssa Bolt.Works tekee tiivistä yhteistyötä ja kehittää henkilöstö- ja rakennusallaa vastuullisemmaksi. Vuonna 2024 Bolt.Worksin kaupallinen johtaja Timo Hakkarainen toimi HELA:n puheenjohtajana.

Bolt.Works on HELA:n jäsenyrityksenä sitoutunut noudattamaan mm. seuraavia HELA periaatteita ja ohjeistuksia:

- Henkilöstöalan toiminta- ja vastuullisuusperiaatteita,
- Henkilöstöalan ulkomaisten työntekijöiden vastuullinen rekrytointi -ohjeistusta,
- Henkilöstöalan tietosuojaohjeistusta ja
- muita liiton laatimia toimintaa koskevia vastaavia ohjeita.

Yhteistyössä Helan ja kumppaniemme kanssa olemme enemmän!

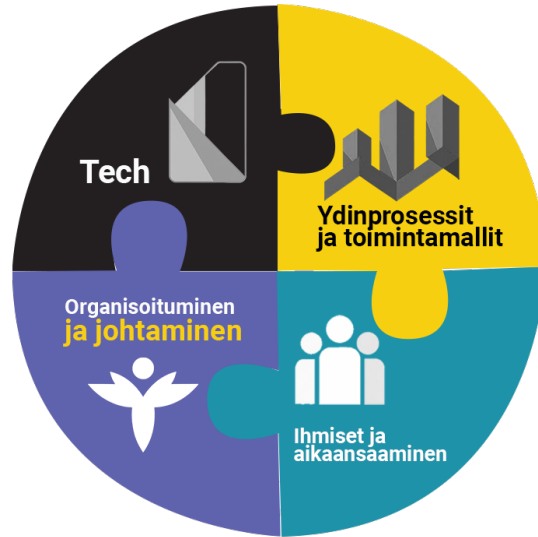
Bolt.Works ja kumppanuudet – alan edelläkävijänä monessa

Keskeiset liiketoimintasuhdet muodostuvat seitsemän päätoimialamme yritysasiakkaista, joita on vuosittain lähes 2000 ja näillä aloilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistämme, vuosittain noin 10 000. Lisäksi merkittäviä sidosryhmiä toiminnassamme ovat työeläkevakuutusyhtiö, työtaturmavakuuttajamme sekä yksityinen työterveyskumppanimme, jonka kautta tarjoamme alalla poikkeavan toimintamallin, jossa vuokratyöntekijällämme on oikeus käyttää aina työpäivästä 1. heidän palveluitaan. Bolt.Works tekee myös yhteistyötä valtionhallinnon viranomaisten kanssa työlupa-asioiden sujuvoittamista varten.

Bolt.Works kehittää liiketoimintaansa yhteistyössä asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa siten, että kestävyteen liittyvät käytännöt tukevat yhtiön pitkän aikavälin toiminnan jatkuvuutta ja kestäväää kasvua. Kestävyteen liittyvät aloitteet ovat osa liiketoiminnan kehittämistä, eivät erillisiä toimia.



6.3 Bolt-konsepti varmistaa tekemisen laadun



Bolt-konseptin perustana ovat eettiset ohjeemme, joiden tiivistelmä on esiteltynä seuraavalla sivulla.

Bolt-konsepti ja sertifioinnit – oma laatujärjestelmä kestävän talouden edistämiseksi

Vuoden 2024 aikana suunnittelimme sisäistä kehitystyötämme ohjaamaan Bolt-konseptin, joka esiteltiin vuoden 2025 alussa koko Bolt Groupin henkilöstölle. Konseptin ydinajatuksia on kiteytetty seuraavasti.

- Toimintajärjestelmä, joka vakioi liiketoiminnassa parhaaksi havaitut ja valitut elementit sekä varmistaa niiden tehokkaan hyödyntämisen läpi koko yrityksen.
- Tulee näkymään arjessa mm. politiikkoina, roolikuvauksina, toimintaohjeina, prosessikuvauksina, koulutusvideoina, mittareina, sertifiointina ja johtamisen käytäntöinä.

- Selkeys lisää työn mielekkyyttä, viihtyvyyttä ja motivaatiota.
- Jatkuva kehittäminen tehdään samaan aikaan neljällä osa-alueella, jotka ovat "Tech", "Ydinprosessit ja toimintamallit", "Ihmiset ja aikaansaaminen" sekä "Organisoituminen ja johtaminen".
- Skaalautuva ja uniikki Boltin menestysresepti, jota on lähdetty myös kansainvälistämään.

Bolt-konseptin alueelliset sertifioinnit tulevat olemaan yksi tärkeä osa-alue, jolla jalkautamme ja seuraamme myös tässä raportissa kuvattujen vastuullisuustoimien (ESG) etenemistä.

7. Liiketoimintamalli ja kestävyysliittävät käytännöt ja politiikat

7.1 Liiketoimintamalli

Bolt.Works on suomalainen, henkilöstöpalveluihin erikoistunut teknologiayritys. Bolt.Worksin liiketoimintamalli perustuu digitaaliseen alustaan, jonka avulla työnvälitys toteutetaan läpinäkyvästi, tehokkaasti ja hallitusti. Digitaalinen toimintamalli mahdollistaa kestävyysliittävien käytäntöjen systemaattisen toteuttamisen ja seurannan osana yhtiön päivittäistä toimintaa.

Ympäristökestävyys näkökulmasta Bolt.Works hyödyntää digitaalisia ratkaisuja työvoiman kohdentamisen tehostamiseksi ja resurssien käytön optimoimiseksi. Työvuorojen ja työkeikkojen keskitetty hallinta vähentää turhaa liikkumista ja tukee työmatkaliikenteen päästöjen hallintaa. Näitä käytäntöjä kehitetään osana yhtiön jatkuvaa toimintamallien arviointia.

Sosiaalinen kestävyys on integroitu liiketoimintamalliin yhdenvertaisten ja läpinäkyvien toimintatapojen kautta. Digitaalinen alusta tukee työntekijöiden tasapuolista kohtelua tarjoamalla avoimen näkymän tarjolla oleviin työtehtäviin, työehtoihin ja työvuoroihin. Lisäksi Bolt.Works panostaa työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin osana vastuullista henkilöstöpalvelutoimintaa.

7.2 Kestävyysliittävät aloitteet

Bolt.Works on suunnitellut ja käynnistänyt vuosien 2024 ja 2025 aikana erilaisia kestävyysliittäviä aloitteita, joita olemme koonneet julkiselle verkkosivustollemme seuraaviin teemoihin liittyen:

- Hiilijalanjälki ja ympäristövastuu
- Anonyymi rekrytointi
- Hyvän mielen kesäduuni ja nuorten hyvinvoinnin tukeminen
- Työturvallisuus
- Hyvinvointi ja palaute

Voit tutustua tarkemmin niihin [täältä](#).



7.3 Eettiset ohjeet



Bolt.Worksin toiminta perustuu vastuullisuuteen, eettisiin periaatteisiin ja lainmukaisuuteen. Haluamme olla asiakkaille ja kumppaneille luotettava, avoin ja laadukas yhteistyökumppani. Eettiset toimintaohjeet koskevat kaikkia työntekijöitä aina johtoa myöden. Sitoutamme myös kumppanimme noudattamaan samoja periaatteita.

Bolt.Works ei hyväksy lahjontaa tai korruptiota, ja liiketoimintaan liittyvien etujen tulee olla kohtuullisia ja läpinäkyviä. Panostamme työturvallisuuteen ja tavoittelemme nollatapaturmia. Käsitlemme henkilötietoja ja asiakkaidemme tietoja aina luottamuksellisesti ja tietosuojalainsäädännön mukaan. Kohtelemme työntekijöitä ja työnhakijoita yhdenvertaisesti ja kunnioitamme ihmisoikeuksia.

Valitsemme yhteistyökumppaneiksi vain luotettavia toimijoita ja torjumme harmaata taloutta sekä rahanpesua. Toimimme reilun kilpailun periaatteiden mukaisesti emmekä hyväksy kilpailua rajoittavia menettelyjä.

Toimimme ympäristövastuullisesti mitaten hiilijalanjälkeämme ja kehittäen toimintaamme ESG:n osa-alueiden mukaisesti.

Jokainen työntekijä rakentaa yhtiön mainetta ja mahdollisista väärinkäytöksistä voi ilmoittaa luotettavasti Whistleblowing-kanavan kautta.

Tarkempi kuvaus eettisistä ohjeistamme löytyy julkisesti verkkosivuiltamme [täältä](#).

8. Käytäntöjen, politiikkojen ja tulevien aloitteiden kuvaus siirtymiseksi kohti kestävämpää taloutta

Tulemme seuraavassa vastuullisuusraportissamme kuvaamaan VSME-standardin mukaisesti vuoden 2025 ja 2026 aikana käynnistyneiden aloitteiden etenemistä ja luomaan selkeitä ja mitattavia tavoitteita ESG:n eri osa-alueille. Kiitos, kun tutustuit raporttiimme!

”Henkilöstöpalveluissa toimimme ihmisten kanssa ja näin ollen suurin merkitys toimintamme kestävyysnäkökulmasta on sosiaalisessa vastuussa. Miten luomme kestäviä työuria, miten autamme nuoria työelämään ja miten luomme kaikille turvallista työelämää, jossa voi mennä töihin turvallisilla mielin ja lähteä terveenä kotiin jokaisen työpäivän, -illan tai -yön jälkeen.”

Johannes Setänen, johtaja,
Palvelualat ja markkinointiviestintä, Bolt.Works



9. VSME-hakemisto

	Sivu		Sivu
B1: Raportin laatimisperusteet	4-5	Liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet	16
B3: Energiankulutus	6-7	C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet	18
B3: Kasvihuonekaasupäästöt	6-7	C5: Vuokratyövoiman sukupuolijakauma	
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto	6	toimialoittain	10
B8: Työvoima – Yleiset ominaisuudet	8	C9: Sukupuolijakauma hallintoelimissä	9
B9: Työvoima – Terveys ja turvallisuus	11		
B10: Työvoima – Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus	8		
B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta	13		