



BOLT



Vastuullisuusraportti
2026

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 ympäristövaikutukset

3. Vastuullisesti kohti hiilineutraalia tulevaisuutta

4. Sosiaalinen vastuu

4.1 Toimihenkilöiden sukupuolijakauma

4.2 Vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma toimialoittain

4.3 Naisten osuuden prosentuaalinen kehitys

4.4 Työvoima, terveys ja turvallisuus

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

7.2.1 Vastuullisuusohjelma: tehtävät ja vastuut

7.2.2 Vastuullisuusohjelma 2026-2028 pääteemat ja tavoitteet

7.2.3 Nostaja vastuullisuusohjelmastamme

7.2.4 Hyvän mielen kesäduuni 2025 avainlukuja

7.2.5 Miten työturvallisuutemme on kehittynyt

7.3 Eettiset ohjeet

8. Käytännöt, politiikat ja tulevien aloitteiden kuvaus kohti kestävämpää taloutta

9. VSME-hakemisto



Toimitusjohtajan tervehdys



Vastuullisuus on meille ennen kaikkea tapa toimia arjessa, halu tehdä asiat oikein työntekijöitä, asiakkaita ja koko toimialaamme kohtaan. Haluamme olla henkilöstöalalla suunnannäyttäjää, joka rakentaa parempaa ja turvallisempaa työelämää.

Työturvallisuus on vastuullisuustyömme ydin. Tavoitteemme on rakentaa alan turvallisimmat työpaikat. Tämä näkyy konkreettisina tekoina, kuten ennakoiduna turvallisuustyönä, aktiivisena havaintojen keräämisellä, perehdytyksinä sekä tiiviinä yhteistyönä asiakkaidemme kanssa. Vuoden 2025 syksyllä suunniteltu ja vuoden 2026 keväällä aloitettu **Besafe360** -hankkeemme kokoaa turvallisuustyön yhdeksi kokonaisuudeksi. Kehitämme jatkuvasti toimintatapojamme ja varmistamme, että jokaisella on edellytykset tehdä työnsä turvallisesti.

Tavoitteemme on yksinkertainen: jokainen tekijämme pääsee töihin turvallisesti ja palaa terveenä kotiin. Turvallinen työelämä rakennetaan yhdessä asiakkaidemme kanssa. Uskomme, että vastuullinen toiminta on myös kilpailuetu. Kun pidämme huolta ihmisistä, rakennamme samalla kestävämpää liiketoimintaa sekä parempia vuokrahenkilö- ja asiakaskokemuksia.

Tervetuloa myös tämän raportin avulla laajemmin tutustumaan vastuullisuusohjelmaamme, jonka kautta asioita kehitetään laajalla rintamalla huomioiden työturvallisuuden lisäksi vahvasti myös muut yhteiskunnalliset asiat ja ympäristö.

Kiitos henkilöstöllemme ja eritoten vuokratyöntekijöillemme, asiakkaillemme, ja kumppaneillemme, joiden kanssa yhteistyössä luomme parempaa työelämää jokaisena päivänä!

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 2025 liiketoiminnan lukuihin.



97,8 M€

Liikevaihto
Suomessa 2025



10 000+

Vuokra-
työntekijää
vuonna 2025



140

Henkilöstöalan
ammattilaista



1. Raportin laatimisperusteet

1.2 Raportin ulottuvuus

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 rekrytinnin palveluita asiakkaille ja työntekijöille. Henkilöstöpalveluihin kuuluvat niin suorahaun, suorarekrytinnin, henkilöarvioinnin kuin kansainvälisen rekrytinnin palvelut. Lisäksi tarjoamme muutosturvapalveluita ja koulutuspalveluita. Rakentamisen yritysasiakkaille myös Trenox -torinosturinkuljettajapalveluita. Kaikki konsernin vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa Bolt.Works Oy:öön.

Tämä raportti koskee Bolt Group Oy:tä, sekä sen tytäryhtiöitä Bolt.Works Oy:tä, Bolt.Works Logistics Oy:tä ja Bolt.Works Sverige AB: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 2025 lukuihin ja tietoihin. Vuoden 2026 tiedot tullaan päivittämään kevään 2027 aikana.

1.4 Maantieteellinen ulottuvuus

Bolt.Works toimii 19 paikkakunnalla Suomessa ja laajensimme kesällä 2025 yhdelle paikkakunnalle Ruotsiin. (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, suojarusteiden 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 materiaaliveikkeitä ja arvioi niiden soveltuvuutta oman toimintansa tarpeisiin.

Bolt.Worksille tehtiin kansainvälisen kasvihuonekaasuprotokollan (GHG Protocol) mukainen hiilijalanjälkilaskenta. Laskentaa on tehty vuodesta 2022 asti vuosittain. Laskennan lähtökohtana oli ottaa huomioon kattavasti yhtiön toiminnasta aiheutuvat suorat ja epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt.

Vuonna 2025 Bolt.Worksin kokonaispäästöt olivat **1 501,6 t CO₂e**.

- Omasta toiminnasta syntyvät suorat päästöt (Scope 1) sekä **energian kulutuksesta syntyvät päästöt (Scope 2) kattavat 19 % kokonaispäästöistä**.
- Päästöistä suurin osa (81 %) syntyy epäsuorissa Scope 3 päästölähteissä, joista **merkittävin on työmatkaliikenne (76 %)**.
- Ostetuissa tuotteissa ja palveluissa merkittävin päästölähde oli **työvaatehankinnat 59,2 % (2024: 61,3 %)**.

Mainontapalvelut vastasivat 26,7 % (2024: 23,1 %) osuutta ostetuista tuotteista ja palveluista.

3. Vastuullisesti kohti hiilineutraalia tulevaisuutta!

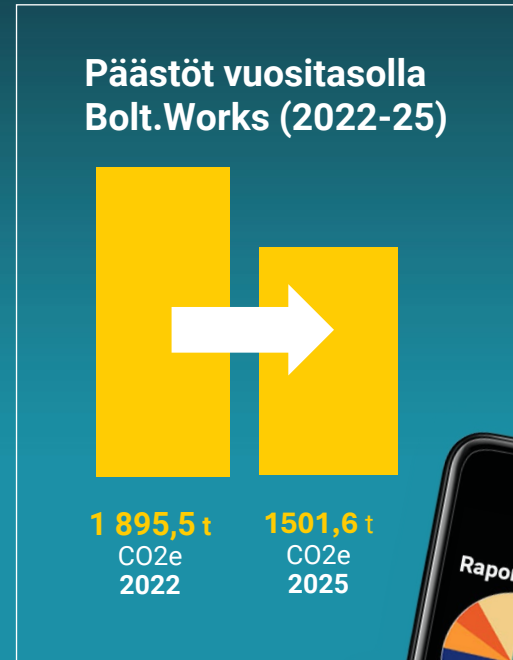
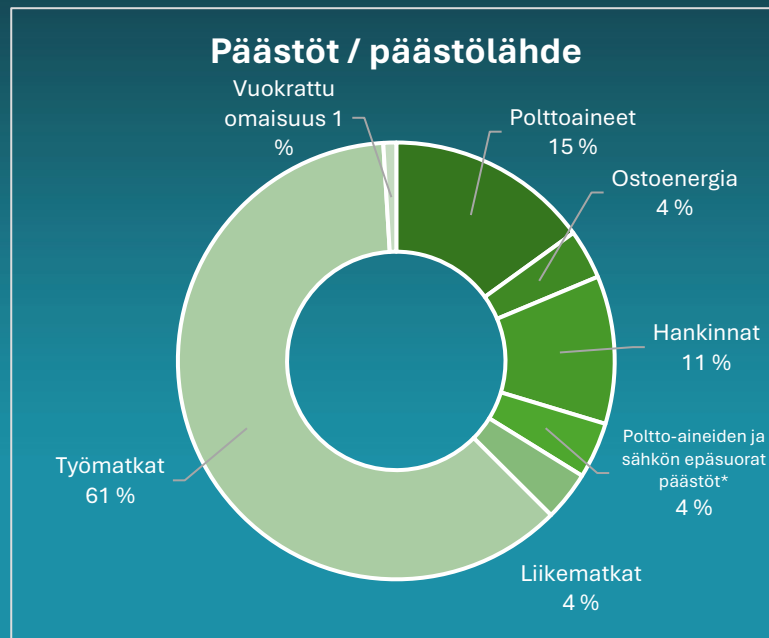
Vastuullisuus on meille enemmän kuin pelkkä sana. Se on sitoutumista tekoihin laajalla rintamalla. Kannamme vastuamme huolehtimalla ympäristöstämme ja työntekijöistämme.

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



Yhden vuokratyötunnin päästöjen intensiteetti on 0,45 kg CO₂e (v2025, 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 aikana 89 eri maan kansalaisuuteen ja vuoden 2025 aikana 92 kansalaisuuteen. Ulkomaisten työntekijöiden palkkaamisessa noudatamme Suomen työehtosopimuksia ja tuemme ulkomaisia työntekijöitä pankkitilin avaamisessa, verokortin, henkilötunnuksen, lupien ja korttien hankkimisessa sekä EU-rekisteröinneissä.

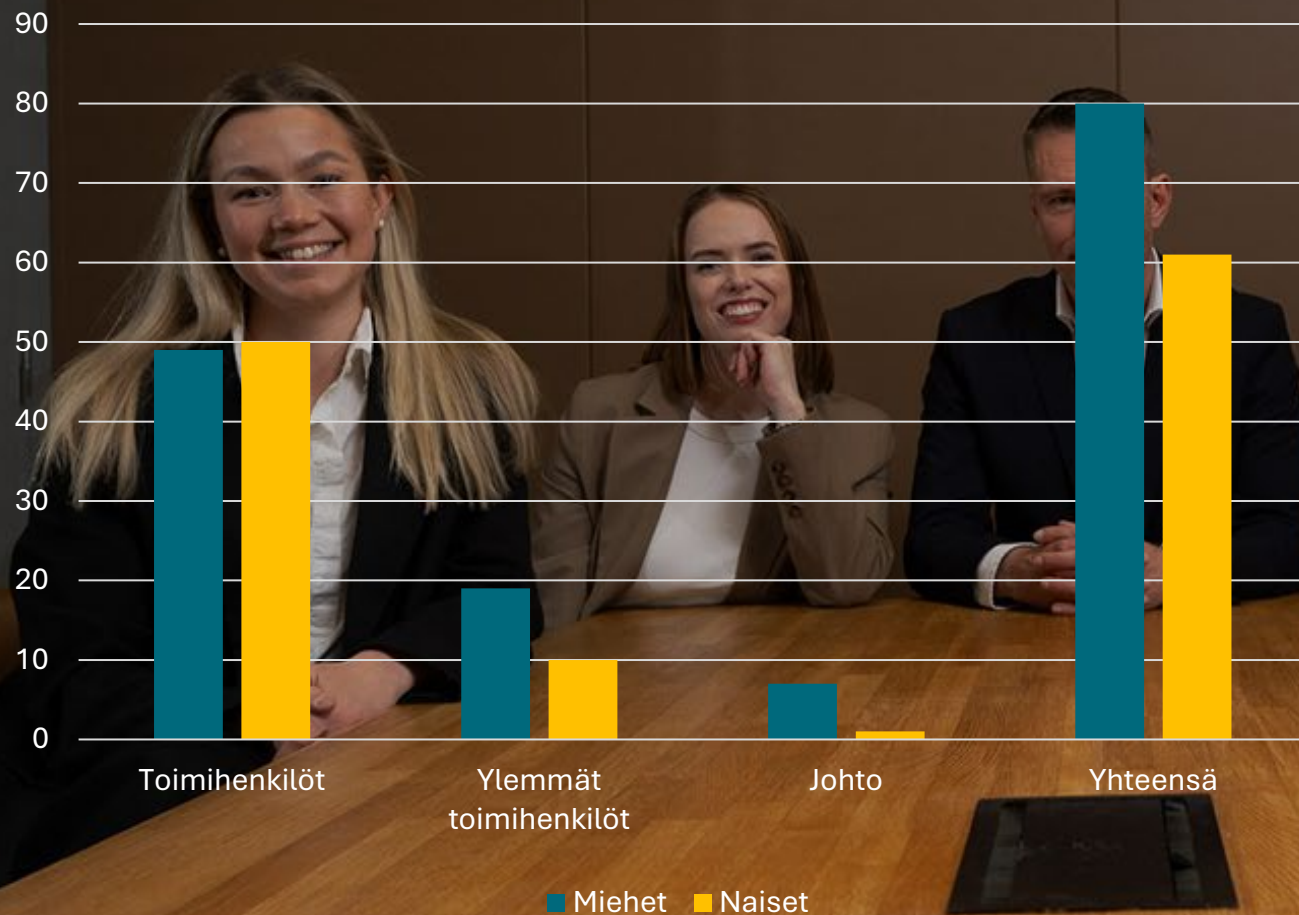
Eri toimialojen sukupuolijakauma noudattelee yleistä trendiä, mutta yhtenä harvoista toimijoista tarjoamme asiakkaillemme veloituksetta anonymia rekrytointia, jossa kansalaisuudella tai sukupuolella ei ole väliä – ainoastaan osaaminen ratkaisee.

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. Sovelluksemme kautta työturvallisuuspuutteiden ja havaintojen ilmoittaminen on helppoa. Käymme myös jatkuvaa keskustelua asiakkaidemme kanssa kohteiden turvallisuudesta. Koulutamme myös tekijöitämme turvallisiin työskentelytapoihin sekä pidämme vuosittain erilaisia työturvallisuuskulttuuria parantavia kampanjoita tai hankkeita.



**”Vuokratyöntekijöissämme työskenteli
92 eri kansalaisuutta vuonna 2025.”**

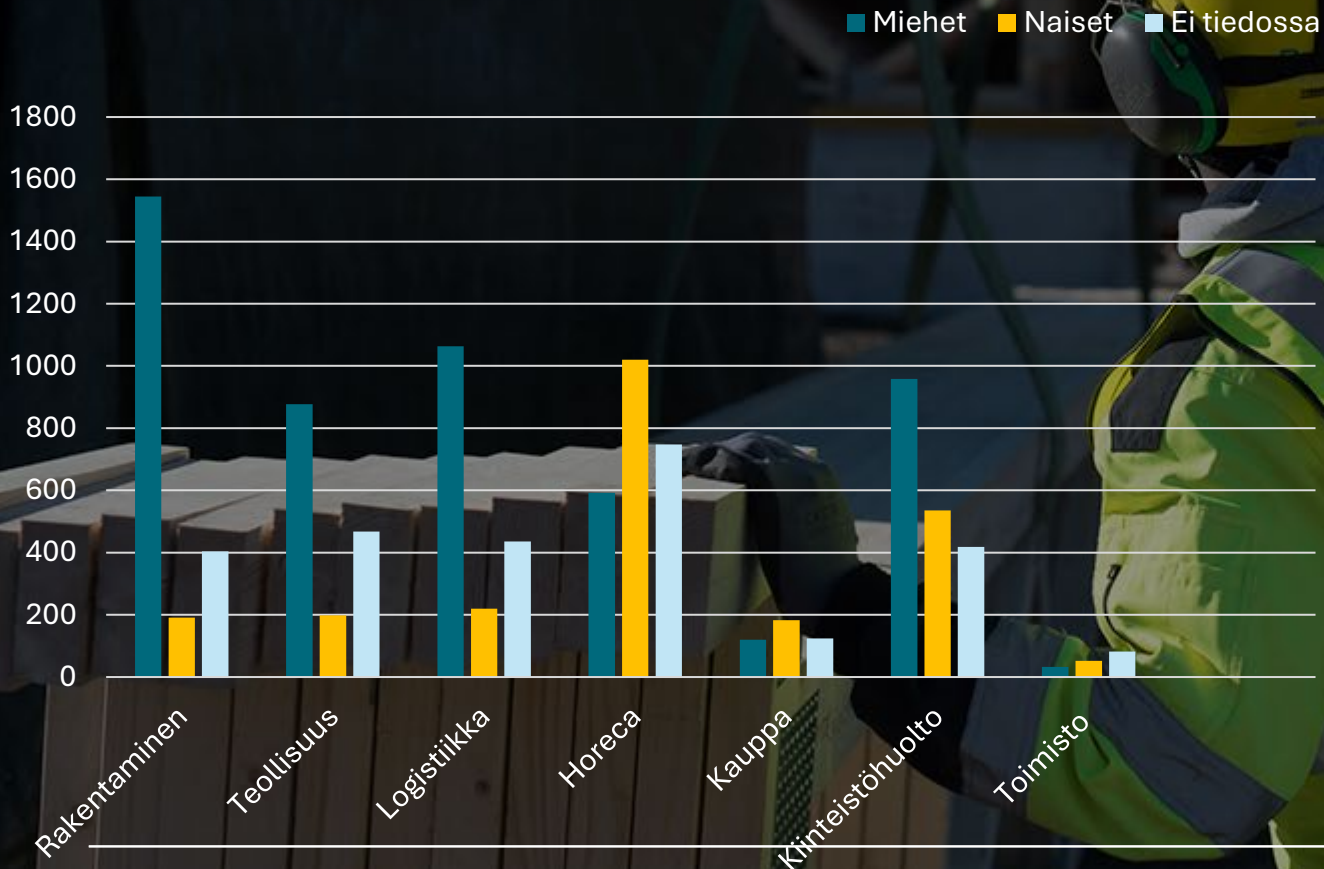
4.1 Toimihenkilöiden sukupuolijakauma



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

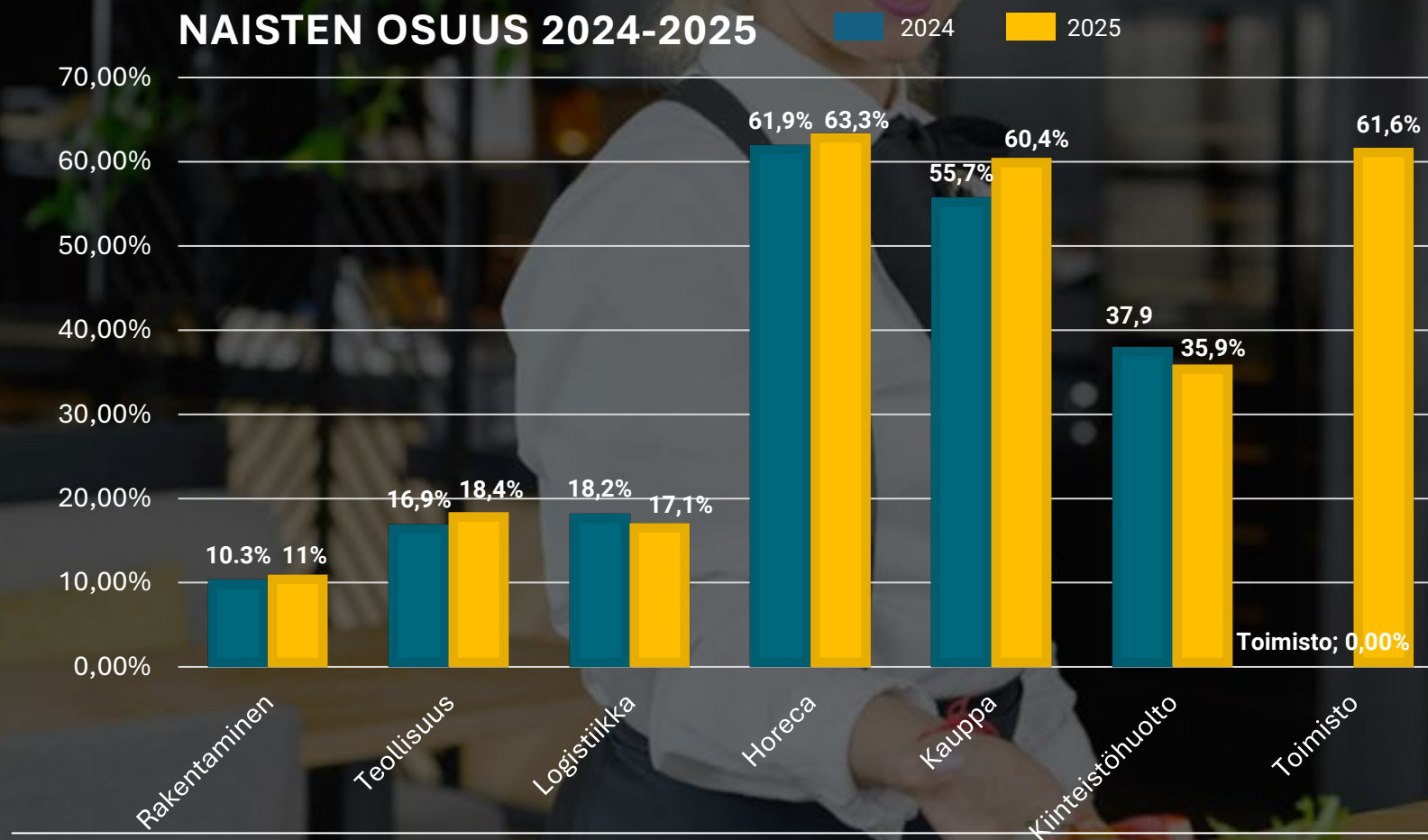
Sukupuoli	Naiset	Miehet
Toimihenkilöt	50	49
Ylemmät toimihenkilöt	10	19
Johto	1	7
Yhteensä	61	80

4.2 Vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma toimialoittain 2025



Toimiala/Sukupuoli	Nainen	Mies	Ei tietoa	Yhteensä
Rakentaminen	191	1545	404	2141
Teollisuus	198	877	468	1542
Logistiikka	220	1063	436	1720
Horeca	1020	592	747	2360
Kauppa	183	120	142	428
Kiinteistöhuolto	536	958	418	1913
Toimisto	52	33	82	155
Yhteensä	2400	5188	2697	10285

4.3 Naisten osuuden prosentuaalinen kehitys eri toimialoilla vuokratyössä



Sukupuolijakauma pysyi kokonaisuutena erittäin vakaana vuosien 2024–2025 välillä.

Naisten osuus kasvoi hieman koko henkilöstössä (+0,6 %).

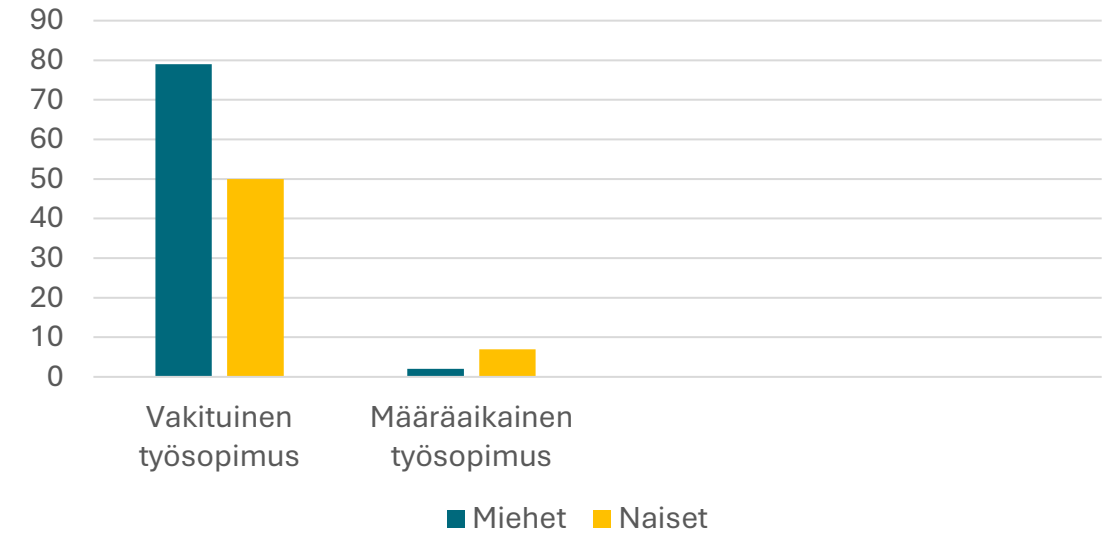
Toimialoittain suurimmat kasvut nähtiin kaupassa (+4,7 %) ja horeca-alalla (+1,4 %), kun taas logistiikassa (-1,1 %) ja kiinteistöhuollossa (-2,0 %) naisten osuus laski hieman. Rakentamisessa naisten osuus kasvoi maltillisesti (+0,7 %).

Vuoden 2024 jälkeen toimialaseurantaan lisätty omanaan toimistotyö (aiemmin osa muu kategorialla).

4.4 Työvoima - terveys ja turvallisuus

	Toimihenkilöt	Vuokratyöntekijät	Yhteensä
Kuolemantapausten lukumäärä	0	0	0
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä, johtaneet sairauspoissaoloon	0	96	96
Työhön liittyvien tapaturmien lukumäärä, Ei aiheuttaneet sairauslomapäiviä	4	175	179
Raportointikaudella tehtyjen työtuntien määrä	257 000	3,3milj.	3,6milj.
Tapaturmataajuus	0	30	30

Toimihenkilöiden työsopimustyyppi



Työsuhteen tyyppi	Toimihenkilöt (N)	Toimihenkilöt (M)	Yhteensä
Vakituinen työsopimus	50	75	125
Määräaikainen työsopimus	7	2	9

Sivulla esitetään työvoimaan, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät keskeiset tunnusluvut sekä toimihenkilöiden työsopimustyyppit. Raportointikaudella ei sattunut kuolemantapauksia, ja toimihenkilöiden työsuhteet ovat pääosin vakituisia. Tapaturmataajuus = työtapaturmien määrä suhteessa tehtyihin työtunteihin, yleensä ilmoitettuna tapaturmien lukumääränä miljoonaa työtuntia kohti.

5. Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus

Bolt maksaa työntekijöilleen palkkaa voimassa olevan työlainsäädännön sekä työsuhteisiin kulloinkin sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Bolt on henkilöstöala HELA:n 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 **viiden tähden 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 rakennusalalla

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 rakennusalaan vastuullisemmaksi.

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!

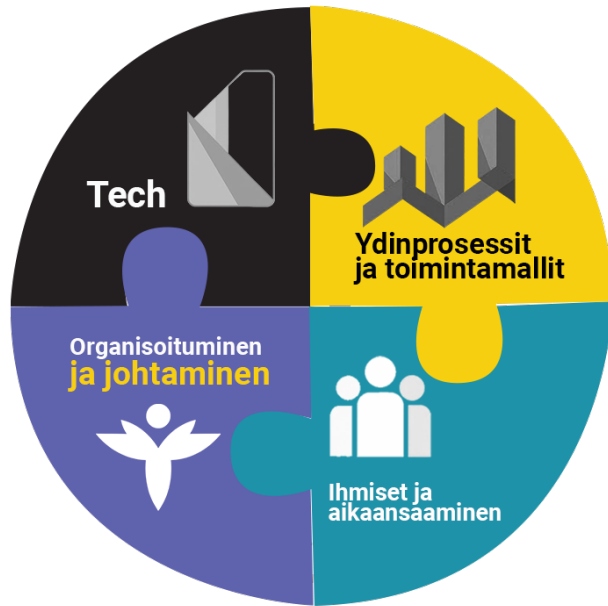
Bolt.Works ja kumppanuudet – alan edelläkävijänä monessa

Keskeiset liiketoimintasuhteet muodostuvat seitsemän päätoimialamme yritysasiakkaista, joita on vuosittain lähes 2000 ja näillä aloilla työskentelevistä vuokratyöntekijöistämme, vuosittain noin 10 000. Lisäksi merkittäviä sidosryhmiä toiminnassamme ovat työeläkevakuutusyhtiö, työtapaturmavakuuttajamme 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 kestäväyyteen liittyvät käytännöt tukevat yhtiön pitkän aikavälin toiminnan jatkuvuutta ja kestäväää kasvua. Kestäväyyteen liittyvät aloitteet ovat osa liiketoiminnan kehittämistä, eivät erillisiä toimia. Tästä toimii hyvänä esimerkkinä Alan Turvallisimmat Työpaikat BeSafe360 –hankkeemme, johon olemme haastaneet vahvasti asiakkaitamme ja kumppaneitamme mukaan!



6.3 Bolt-konsepti laadun takeena



Bolt-konseptin perustana ovat eettiset ohjeemme, joiden tiivistelmä on esiteltynä seuraavalla [sivulla](#).

Bolt-konsepti ja sertifiointit – oma laatu järjestelmä kestävän talouden ja liiketoiminnan edistämiseksi

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

- Toimintasysteemi, 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, sertifiointeina 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 sertifiointit, jotka toteutimme vuoden 2025 syksyllä, ovat yksi tärkeimpiä osa-alueita, joilla jalkautamme ja seuraamme myös tässä raportissa kuvatun vastuullisuusohjelmamme etenemistä.

Kuukausittaiset koko henkilöstömme infot ovat myös teemoitettu Bolt-konseptin mukaisesti.

7. Liiketoimintamalli ja kestävytyteen liittyvät 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 kestävytyteen liittyvien käytäntöjen systemaattisen toteuttamisen ja seurannan osana yhtiön päivittäistä toimintaa.

Ympäristökestävytyden 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 Kestävytyteen liittyvät aloitteet ja vastuullisuusohjelma

Bolt.Works on suunnitellut ja käynnistänyt vuosien 2024 ja 2025 aikana erilaisia kestävytyteen ja vastuullisuuteen liittyviä aloitteita ja toimenpiteitä, joita olemme koonneet julkiselle verkkosivustollemme mm seuraaviin teemoihin liittyen:

- Hiilijalanjälki ja ympäristövastuu
- Anonyymi rekrytointi
- Superkoulu: vastuullinen KV-rekrytointi
- Hyvän mielen kesäduuni ja nuorten hyvinvoinnin tukeminen
- Työturvallisuus
- Hyvinvointi ja palaute

Tämä positiivinen kehitys on johtanut siihen, että seuraavilla sivuilla meillä on ilo esitellä teille Vastuullisuusohjelmamme.

Voit myös tutustua tarkemmin verkkosivustomme vastuullisuusosioon [täältä](#).



7.2.1 Vastuullisuusohjelma: tehtävät ja vastuut

Bolt.Works julkaisi ensimmäisen kerran joulukuussa 2025 julkisen vastuullisuusraportin. Olemme myös koonneet ja kehittäneet ESG-kehitystoimintaamme yhdeksi vastuullisuusohjelmaksi, jonka esittelemme tässä vuoden 2026 vastuullisuusraportilla. Seuraavilla sivulla kuvaamme Vastuullisuusohjelmamme tehtävät ja vastuut sekä pääpainopisteet toimenpiteiden ja tavoitteiden kera. **Laajennamme vuoden 2026 aikana Vastuullisuusraportti-työryhmän kokoonpanoa eli perustamme vastuullisuus-työryhmän.*

Rooli	Vastuullisuuden (ESG-johtaminen) tehtävät ja vastuut
Bolt Group hallitus	• Hyväksyy vastuullisuuden tahtotilan, eritoten painopistealueet ja niihin liittyvät tavoitteet. • Hyväksyy strategiset vastuullisuusaloitteet ja hankkeet osana yrityksen strategiaa. • Osana normaalia kokousagenda seuraa vastuullisuustyön kehitystä (kuukausittain), sekä tarkastelee asioita, eritoten riskienhallinnan näkökulmasta (osana hallituksen vuosikellon mukaista työskentelyä puolivuositain).
Toimitusjohtaja	• Kokonaisvastuu vastuullisuusohjelmasta osana yrityksen strategian toimeenpanoa, raportoi hallitukselle. • Päättää vastuullisuustavoitteiden/-hankkeiden tai niihin tehtävien merkittävien muutosten esittelystä hallitukselle ja vastaa niiden päätöksenteon mukaisesta toimeenpanosta.
Johtoryhmä	• Määrittää vastuullisuusohjelman painopistealueet ja avaintunnusluvut. • Hyväksyy vastuullisuusohjelman ja yhtiötasolla julkaistavan vastuullisuusraportin. • Ohjaa ja seuraa vuosittaista vastuullisuusohjelman toteutumista, sekä hyväksyy siihen liittyvän budjetin.
CXO	• Esittelee vastuullisuusohjelman painopistealueet ja avaintunnusluvut johtoryhmälle. • Hyväksyttää yhtiötasolla julkaistavan vastuullisuusraportin johtoryhmällä. • Vastaa vastuullisuusraportin julkaisuprosessista, sekä ohjaa ja seuraa vuosittaista vastuullisuusohjelman toteutumista.
Vastuullisuus –työryhmä*	• Koordinoi vastuullisuusohjelman toteutumista • Vastaa vastuullisuustavoitteiden raportoinnista ja seurannasta sovitulla syklillä (kk, kvartaali tai vuosi) • Laatii vastuullisuusraportin yhdessä, CXO:n ohjauksessa • Kartoittaa, valvoo ja arvioi vastuullisuustrendejä, sääntelyn ja lainsäädännön kehitystä
Liiketoiminta	• Operatiiviset ja hallinnon tiimit toteuttavat vastuullisuusohjelman tavoitteita arjessa sovitun prosessin (Bolt-konseptin) mukaisesti • Vastaavat oman vastuualueensa osalta vastuullisuusohjelman tavoitteiden saavuttamisesta • Alueelliset HR Business Partnerit (HRBP) ja aluejohtajat ovat avainasemassa tavoitteiden saavuttamisessa: johtavat toimintoja, seuraavat ja varmistavat toimien toteutumisen.

7.2.2 Vastuullisuusohjelma 2026-2028 pääteemat ja tavoitteet

Vastuullisuusohjelmamme pääteemat ja tavoitteet kuvattuna vuodelle 2026 tehtyjen suunnitelmien ja tavoitteiden osalta.

Teema	Status & toimet v. 2025	Kehityskohteet v. 2026	Tavoite
 Ympäristö (E)	Viestimme asiakkaille ja vuokratyöntekijöille, sekä painotimme hankinnoissa ympäristöystävällisyyttä. Hiilijalanjälkimittauksen vuosittainen päivitys.	Scope 3 -laskennan tarkentaminen, kiertotalous, jossa fokus työvarusteiden käyttöiän optimointi.	Yhden vuokratyötunnin päästöintensiteetti menee alaspäin vuosittain. Vuosi 25: 0,45 kg CO2e. (Tarkastelu v2022-2028.)
 Työturvallisuus (S)	Suunnittelimme yrityksemme merkittävimmän työturvallisuuskulttuuri- hankkeen.	BeSafe360 -lanseeraus, turvallisuuskulttuuri-viestintä ja työturvallisuuslähettiläät.	1000 keskustelua, 100 konkreetista toimea, 10 kumppanuusyritystä (v2026). LTIF < 20 vuoteen 2028 (strateginen tavoite)
 Nuorten työllistäminen (S)	Teimme laajan Hyvän Mielen kesäduuni -kampanjan keväällä, haastoimme asiakasyritykset ja työnhakijat mukaan. Keräsimme Mieli Ry:n lahjoituspotin 10 250 €.	Mieli Ry -yhteistyö, kesäduunikampanjan tekeminen uudelleen. Uutena elementtinä Tutkitusti hyvä kesäduuni –tutkimus (Duunitori).	Nuorten työllistämisen kasvu 10%/vuosi, lahjoituspotin kasvu 3000-5000 eur/vuosi (10250 eur/2025) kohti vuotta 2028.
 Yhteiskunnallinen vaikuttavuus (S)	Otimme käyttöön uuden tavan jakaa sponsorointitukea. Avasimme julkisen sivuston, jota kautta tukea voi hakea.	Sponsorointituen laajentaminen ja avoin haku. Kasvatamme tukea saavien kohteiden määrää 4:stä 8:aan. Varmistamme alueellisen tasa-arvon.	Tuen kohdentaminen laajasti eri kohderyhmille. Urheiluseurat, yksilöurheilijat, kulttuuri sekä hyväntekeväisyysjärjestöt.
 Henkilöstö (S)	Aloitimme systemaattisen ja laaja-alaisen henkilöstökokemuksen mittaamisen Eletiven avulla.	Eletive kk-tason käyttö, SuperStar Wellbeing -ohjelma ja 1to1 kehityskeskustelut. Tehtävien vaativuusluokittelu.	eNPS +20 % vuosittain, sitoutumisindeksi > 4,0 (strategiakausi 2028 asti)
 Asiakaskokemus (S)	- Asiakkaidemme antamat tähtiarviot: 4,74/5 (48 859 kpl) ja NPS-luku 58. - Vuokratyöntekijöiden antamat tähtiarviot: 4,82/5 (6359 kpl)	Myynnin ja asiakkuudenhallinnan kehittäminen. Kaupallisen ohjausryhmän (KOR) perustaminen ja sovelluskehitys.	NPS 70 (BtoB), tähtiarviot BtoB ja BtoC > 4,8 (strategiakausi 2028 asti)
 Hallinto (G)	Päivitimme julkisia eettisiä ohjeistuksiamme ja tarkensimme politiikkaamme ohjaamaan vastuullista tekemistä mm. tasa-arvo ja yhdenvertaisuusraportti. Otimme käyttöön päätösvaltamatriisin.	Tietoturvakoulutukset ja valmistavat toimet EU:n palkkatasa-arvodirektiiviin liittyen. Vastuullisuusraportin kehitys VSME Comprehensive -mallia kohti. Hankintapolitiikan kehitys.	Ei eettisiä rikkomuksia. Vastuullisuusraportoinnin laajentaminen.

7.3.3 Nostoja vastuullisuusohjelmastamme



Hyvän mielen kesäduuni. Nuorten työllistäminen ja mielenterveystyön tukeminen

Bolt.Works työllisti kesällä 2025 yhteensä **3.001** alle 25-vuotiasta, joista 1.177 kpl oli alle 20-vuotiaita. Kampanjan yhteydessä keräsimme **10.250** euroa Mieli Ry:n nuorten mielenterveystyöhön. Kampanja tehdään samalla konseptilla myös kesällä 2026. Lue seuraavalta sivulta lisää! #HMKD



BeSafe 360 -hanke

Hankkeen suunnittelu käynnistettiin loppuvuodesta 2025 ja tavoitteena on kiinnittää huomiota työtapaturmien ehkäisyyn ja riskien tunnistamiseen.

Tavoitteena käydä 1.000 keskustelua, tehdä 100 konkreettista työ-turvallisuutta parantavaa toimea ja haastaa 10 kumppanuusyritystä mukaan parantamaan työturvallisuutta kanssamme.



Viiden tähden sponsorituki

Bolt.Worksin Viiden tähden sponsorointituki on meidän tapamme mahdollistaa, että pienistä syntyy suuria. Myönnämme vuosittain vähintään neljälle kohteelle 500 € ja 1.000 € tukisummia. Kohteena on sekä yksilö- että joukkueurheilu sekä kulttuuritoiminta.



Wellbeing superstars

Bolt-toimihenkilöt ovat mukana Wellbeing Superstarsin järjestämässä hyvinvointiohjelmassa, jolla tähtäämme menestyvän liiketoiminnan ja kulttuurin rakentamiseen. Ohjelma käynnistyi vuoden 2025 lopulla, jossa tarjolla oli joululahjavaihtoehtona vuokratyöntekijöille kuuden viikon virtuaalivalmennus.



Startup refugees

YK:n pakolaisjärjestö UNHCR ja Startup Refugees ovat valinneet Bolt.Worksin yritysten joukkoon, jotka tarjoavat konkreettista tukea pakolaisten kotoutumiseen ja urakehitykseen. Olemme sitoutuneet toteuttamaan rakenteellisia muutoksia, jotka muuttavat pakolaisten osallistamisen strategiseksi osaamiseduksi. Lue lisää: <https://www.unhcr.org/europe/refugee-friendly-employer>

7.2.4 Hyvän mielen kesäduuni 2025 avainlukuja!



70 (NPS)

Työntekijöiden antama suositteluaste Bolt.Worksin kesätyökampanjalle. (Kysely, jossa otanta 856 henkilöä.)



10 250 €

Keräsimme Mieli Ry:n nuorten mielenterveyden tukemiseen **10 250** euroa osana kesätyökampanjaa!



1.6.-28.8.2025 välisenä aikana Bolt.Worksilla työskenteli yhteensä **3001** alle 25-vuotiasta, joista 1177 kpl oli alle 20-vuotiaita.



+30%

Saimme asiakasyrityksiä mukaan **+30%** enemmän kuin edellisessä kesätyökampanjassamme vuonna 2024.



4,68

Työntekijöiden arvio rekrytointiprosessin sujuvuudesta (1-5 tähteä).



4,52

Työntekijöiden arvio viihtyvyydestä asiakasyrityksessä (1-5 tähteä).



Hyvän mielen kesäduuni on finalistina Vuoden rekrytointikampanja-sarjassa Rekrygaalassa 2025

OUTSHINE

2,4 M

Kampanja tavoitti 2,4 miljoonaa ihmistä Outshinen ulkonäyttöjen avulla

7.2.5 Miten työturvallisuutemme on kehittynyt vuosina 2024-2025



-15%

Tapaturmien määrä
(vrt. 2024)



-30%

Vähemmän poissaloja
(vrt. 2024)



20%

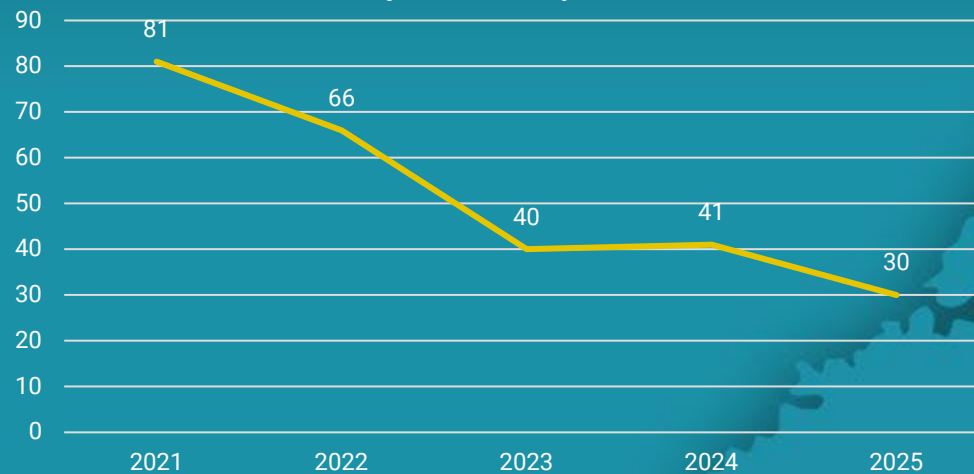
Poissaoloista sijoittui
korvaavaan työhön



100%

Tapaturmista
tutkittu

LTI: Taajuuden kehitys



BOLT



Vuosi 2025:
Tapaturmataajuus laski
onnistuneesti 36%.

HRBP-verkostomme vei läpi yli 10
onnistunutta kehitysprojektia.

Alueellinen HRBP-
verkosto
avainroolissa
edistämässä.

Vuosi 2028 tavoite:
LTI alle 20

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. Käytännöt, politiikat ja tulevien aloitteiden kuvaus siirtymiseksi kohti kestävämpää taloutta

Lupasimme vuoden 2025 vastuullisuusraportissamme viedä eteenpäin vastuullisuusaloitteitamme, sekä luoda niistä selkeitä, sekä mitattavia tavoitteita ESG:n eri osa-alueille. Mielestämme tässä onnistuimme ja siitä kertoo tämän raportin kasvanut mitta, mutta ennen kaikkea sen laadukas sisältö.

”Kiitos, kun tutustuit vastuullisuusohjelmaamme! Jatkamme työtä, niin raportin kehittämisen kuin vastuullisuustyön parissa.”

Turvallisia työpäiviä koko Boltin sekä vastuullisuustyöryhmämme puolesta,

Johannes Setänen, CXO
Bolt.Works



9. VSME-hakemisto

	Sivu		Sivu
B1: Raportin laatimisperusteet	4-5	Liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet	17
B3: Energiankulutus	6-7	C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet	24
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	12		
B10: Työvoima – Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus	12		
B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta	14		