

RTK
palvelu

Vastuullisuus- raportti 2024



Johdanto

Tämä on RTK-Palvelun vastuullisuusraportti. Raportti koostuu neljästä osasta, joista ensimmäinen kertoo sekä toimintamme että vastuullisuustyömme perustasta. Vastuullisuuden lähtökohtien päälle rakentuva vastuullisuusohjelmamme linjaa olennaisimmat vastuullisuusteemat ja -tavoitteet vuosille 2022–2026. Sitä ja strategiaamme seuraamalla varmistamme toimintamme johdonmukaisen kehittämisen yhä kestävämmäksi tulevina vuosina.

Raportin kolmas osa kokoaa yhteen tekemämme vastuullisuustyön vuoden 2024 osalta. Raportin neljäs osa koostuu vuoden 2024 vastuullisuustyön ja liiketoiminnan tunnusluvuista.

Tässä vastuullisuusraportissa keskitytään ainoastaan RTK-Palvelun määräysvallassa oleviin asioihin. Raportti kattaa saatavilla olevat vastuullisuusluvut, jotka liittyvät suoraan yrityksen toimintaan. Vertailuvuodet ovat 2022 ja 2023 mikäli vertailtavia tietoja on saatavilla. Muussa tapauksessa tiedot esitetään vain vuoden 2024 osalta. Lisätietoja vastuullisuudestamme saa ottamalla yhteyttä vastuullisuus@rtkpalvelu.fi.

Vastuullisuusraportin on toteuttanut yhteistyössä RTK-Palvelu Oy:n kanssa:



VASTUULLISUUDEN LÄHTÖKOHDAT	3
Toimitusjohtajan katsaus	4
RTK-Palvelu Oy:n strategia	5
Toimintaympäristö	6
Toimintaan vaikuttavat megatrendit	7
Sidosryhmäyhteistyö	8
Sidosryhmätutkimus	9
Kaksoisolennaisuustarkastelu	10
VASTUULLISUUSOHJELMA	11
Olennaiset vastuullisuusteemat	12
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet	13
Vastuullisuusperiaatteet	14
Vastuullisuuden johtaminen	15
Vastuullisuuden tiekartta	16
VASTUULLISUUSTYÖ 2024	17
Asiakaslähtöiset palvelut	18
Hyvinvoivat ja työssään viihtyvät ammattilaiset	24
Kannattava ja kestävä liiketoiminta	31
VASTUULLISUUS LUKUINA	38
Taloustiedot, verot ja palkitseminen	39
Henkilöstö ja hyvinvointi	40
Ympäristötunnusluvut	41

OSA 1

Vastuullisuuden lähtökohdat



Toimitusjohtajan katsaus

Onnistuimme yhdessä

Vuonna 2022 yhdessä luomamme strategia vuosille 2023–2027 on nyt puolivälissä. Strategian ohjaamana olemme saavuttaneet selkeät tavoitteet ja kasvaneet kannattavasti kuudella toimialallamme monialayhtiönä.

Vuoden 2024 aikana olemme edistyneet merkittävästi ja saavuttaneet useita tärkeitä välitavoitteita. On ollut ilo seurata, kuinka yli 3000 ammattilaisemme joukko on kasvanut ja kehittynyt yhdessä. Yhteiset onnistumiset ovat antaneet meille ylpeyttä edustaa RTK:ta kaikilla toimialoillamme.

Olemme onnistuneet kehittämään toimintatapojamme ja sujuvoittamaan arkea uusilla digitaalisilla ratkaisulla, samalla löytäen uusia tapoja tehdä yhteistyötä koko organisaation voimin. Meille tärkeitä teemoja ovat olleet yhdessä tekeminen sekä työntekijöidemme työn arvostuksen nostaminen asiakkaidemme ja sidosryhmiemme suuntaan.

Hyvinvoiva henkilöstö on yksi tärkeimmistä tavoitteistamme sekä keskeinen kilpailuetu. Vuonna 2024 jatkoimme onnistuneesti työkykyhankkeemme toimeenpanoa, mikä on vähentänyt sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolojen positiivisen kehityksen lisäksi työvireemme ylitti erinomaisen tason (4,1/5,0). Erytismaininnan ansaitsee myös työnhakijamäärämme, joka nousi vuoden 2024 aikana noin 24 000:een, sekä henkilöstömme eNPS, joka parani 17 yksikköä edelliseen mittaukseen verrattuna. Rekrytoimme myös työhyvinvointipäällikön, joka on vienyt työkykyhankkeemme entistäkin tehokkaammin eteenpäin.

Ympäristön hyvinvointiin liittyen keskeinen tavoitteemme on vähentää polttoainepäästöjä. Vuonna 2023 käyttöönotetun ajoneuvokohtaisen polttoaineen kulutusseurannan ja muiden seurantajärjestelmien avulla pystymme nyt tarkastelemaan toimintamme ympäristövaikutuksia aiempaa tarkemmin.

Epävakaa toimintaympäristö vaikuttaa henkilöstömme arkeen ja jaksamiseen

Viime vuosien äkilliset yhteiskunnalliset muutokset ovat tehneet toimintaympäristön ennakkoinnista entistä haastavampaa. Eryityisesti huoleni kohdistuu siihen, miten nämä nopeat muutokset vaikuttavat henkilöstömme arkeen ja jaksamiseen.

Luottavaisin mielin kohti tulevaa

Toimintamme on kehittynyt vahvasti, ja meillä on hyvät edellytykset saavuttaa strategiset tavoitteemme. Kiitän kaikkia sidosryhmiämme arvokkaasta yhteistyöstä.

Etenemme määrätietoisesti strategiamme mukaisesti, pitäen vuoden 2027 tavoitteet kirkkaana mielessä. Vastuullisuus on keskeinen osa strategiaamme, ja sen rinnalla olemme vahvistaneet panostuksiamme työturvallisuuden ja yritysturvallisuuden kehittämiseen.

Pyrimme varmistamaan liiketoimintamme menestyksen kestävää kehitystä edistäen. Odotamme innolla mahdollisuuksia parantaa asiakastyytyväisyyttä ja vahvistaa henkilöstömme hyvinvointia.



Samuli Eskola
toimitusjohtaja



3 278
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

132,5 M€
LIIKEVAIHTO

12 000
ASIAKASKOHDETTA

100+
ERI PALVELUA

Toimintaympäristö

RTK-Palvelu Oy

RTK-Palvelu Oy on yhtiönä kulkenut yhdessä avainasiakkaidensa kanssa pitkän ja nousujohteisen matkan vuodesta 1972 lähtien. Yhteinen arki on rakentunut hyvän päivittäisen asiakaskokemuksen sekä laadukkaan toiminnan varaan.

RTK-Palvelu Oy on suomalainen monialayhtiö, jonka liiketoiminta rakentuu kuudelle tulosvastuulliselle toimialalle: siivouspalvelut, kiinteistöhuolto ja talotekniikka, teolliset palvelut, tekniset palvelut, kulunhallinta sekä rakennuttaminen ja projektinjohtopalvelut.

Kasvuamme merkittäväksi valtakunnalliseksi monialayhtiöksi on mahdollistettu orgaanisen kasvun lisäksi myös yritysostoilla jo vuodesta 1981 lähtien, jolloin RTK-Palvelu Oy toteutti ensimmäisen yrityskauppansa. Liiketoimintamme arvoissa näkyvät vahvasti asiakaslähtöisyys ja jatkuva kehittäminen. Palvelemme asiakkaitamme yli 3 000 ammattilaisen voimin koko Suomen alueella.

RTK-Palvelu Oy kuuluu Contineo-konserniin, jonka omistajat ovat yleishyödyllisiä yhdistyksiä ja säätiöitä. Yhteinen tarkoituksemme on edistää urheilutoimintaa ja luoda yhteiskunnallista hyvää liiketaloudellisten aikaansaannosten mahdollistamana.

Strategia, visio ja arvot on esitelty edellisen sivun kuvassa.



Toimintaan vaikuttavat megatrendit

Maailmanlaajuiset muutosvoimat, eli megatrendit, ohjaavat yhteiskunnan pitkäaikaista kehitystä.

Olemme strategiatyömme yhteydessä tarkastelleet olennaisesti toimintaamme vaikuttavia megatrendejä ja pyrimme varautumaan tulevaisuuteen ennakoimalla toimintaamme niiden mukaisesti.

RTK-Palvelun toimintaan vahvasti linkittyvät megatrendit ovat työn uudistuminen, digitalisaatio, hyvinvointi ja kestävä kehitys.



TYÖN UUDISTUMINEN

Työn kuormittavuus ja mielenterveys korostuvat aiempaa enemmän laajenevan hyvinvointikäsityksen myötä. Innostava työympäristö ja mahdollisuudet oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen tukevat työhyvinvointia sekä houkuttelevat uutta henkilöstöä. Monimuotoisuuden johtamiseen tulee panostaa. Väestön ikääntyessä meidän on huolehdittava työn ergonomiasta ja ehkäistävä fyysisen työn raskautta.



DIGITALISAATIO

Digitaalisen kehityksen myötä teknologian ja uusien toimintatapojen ymmärtäminen korostuvat työelämässä, kun tekoäly ja robotiikka tulevat osaksi jokapäiväistä tekemistämme. Kerättyä dataa hyödyntämällä voimme menestyä kilpailijoitamme paremmin. Tiedolla johtamisen yleistyessä sekä tiedonhallinnan tarpeet että riskit kasvavat.



HYVINVOINTI

Maailman muuttuessa myös työnteko uudistuu ja työntekijöiden moniosaaminen korostuu. Yleistyvä robotiikka tuo palveluillemme uusia mahdollisuuksia, mutta edellyttää myös uudenlaista osaamista. Palvelujen tulee mukautua myös etä- ja hybridityön seurauksena muuttuneeseen tilojen käyttöön. Työntekijöillä tulee olla taustastaan riippumatta tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä työurallaan.



KESTÄVÄ KEHITYS

Yritysvastuu edellyttää entistä enemmän näyttöä sekä henkilöstön käytännön osaamista. Toisaalta kyse on kiristyvistä vaatimuksista, toisaalta ympäristöystävällisten palvelujen kasvavasta tarpeesta. Avoin ulkoinen viestintä tukee asiakasodotusten täyttämistä. Liikkumista vaativat palvelut haastavat löytämään oikean tasapainon kalustoinvestointien ja yrityksen vähähiilisyyden välillä.

Sidosryhmäyhteistyö

Vastuullisuustyömme perustuu avoimeen kanssakäymiseen sidosryhmien kanssa. Sidosryhmien näkemykset ohjaavat toimintamme kehitystä ja avoin yhteydenpito lisää toimintamme läpinäkyvyyttä. Vuonna 2024 toteutimme sidosryhmätutkimuksen, joka ohjaa toimintamme kehitystä ja lisää läpinäkyvyyttä.

Olemme tunnistaneet **viisi sidosryhmää**, joiden kanssa olemme säännöllisesti vuorovaikutuksessa: henkilöstö, asiakkaat, omistajat, yhteistyökumppanit sekä viranomaiset. Näiden sidosryhmien näkemykset ja odotukset toimivat vastuullisuustyömme perustana.



Henkilöstö

Henkilöstö odottaa RTK-Palvelun maksavan palkat ajallaan ja viestivän heitä koskevista asioista avoimesti.

Työssä viihtyvyys, työturvallisuus sekä työstä syntyvän rasituksen ennalta-ehkäiseminen ovat arjessamme tärkeässä roolissa.

Haluamme avainhenkilöidemme työsuhteiden olevan monimuotoisia ja tarjota mahdollisuutta kunkin yksilön omia vahvuuksia tukevaan urapolkuun.

Oikeudenmukaisuus ja tasavertaisuus korostuvat tavassamme toimia.



Asiakkaat

Palveluiltamme odotetaan ennakoivaa asiakaslähtöisyyttä, päivittäistä luotettavuutta sekä jatkuvaa kehitystä.

Sertifioinnit viestivät asiakkaillemme toimivasta laadunvalvonnasta, ympäristö-järjestelmästä sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta. RTK-Palvelu kiinnittää ennakoivasti huomiota ympäristövaatimuksiin.

Liiketoiminnan näkökulmasta asiakkaiden odotukset kohdistuvat liiketoiminnan eettisyyteen, riskienhallintaan sekä vastuullisiin alihankintaketjuihin.



Omistajat

Omistajat odottavat RTK-Palvelulta taloudellista vakautta ja nousujohteista jatkuvuutta.

Palvelutarjontamme odotetaan kasvavan strategiamme mukaisesti, jotta mahdollistamme asiakkaidemme keskittymisen olennaiseen nykyistä laajamittaisemmin.



Yhteistyökumppanit

Yhteistyökumppanit odottavat RTK-Palvelulta kehittävää vuorovaikutusta sekä vakaata ja ajantasaista laskujen maksua.

Toimittajille ja alihankkijoille on tärkeää, että he voivat luottaa RTK:n työllistävään vaikutukseen. Tämä edellyttää, että kehitämme toimintaamme pilotoimalla uutta teknologiaa ja kehitämme toimintatapojamme.



Viranomaiset

Viranomaiset odottavat lain-säädännön noudattamista sekä lakisääteisten maksujen suorittamista.

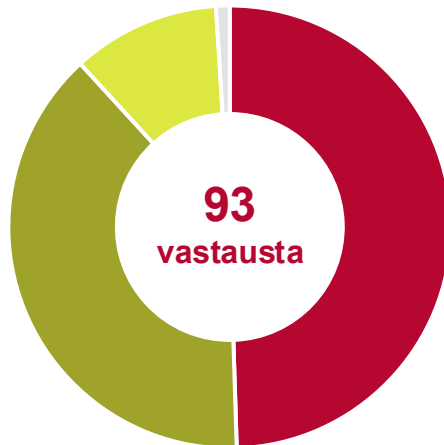
Ympäristölainsäädäntö ja vastuullinen toiminta korostuvat toiminnassamme.

Yhtiömme työllistää paljon nuoria ja maahanmuuttajia, jonka myötä meihin kohdistuu odotuksia laaja-alaisesti muun muassa kotouttamiseen sekä nuorten työllisyyden ja hyvinvoinnin tukemiseen liittyen.

Sidosryhmätutkimus

Lokakuussa 2024 toteutimme RTK-Palvelulle sidosryhmätutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää sidosryhmien odotuksia ja näkemyksiä vastuullisuudestamme. Kyselyyn osallistuivat yrityksen tärkeimmät sidosryhmät: henkilöstö, asiakkaat, alihankkijat ja toimittajat.

Vastaajista 49,5 % oli henkilöstöä, 38,7 % asiakkaita, 10,8 % alihankkijoita ja 1 % toimittajia. Kyselyyn saatiin yhteensä 93 vastausta.



■ Henkilöstö ■ Asiakkaat ■ Alihankkijat ■ Toimittajat

Tutkimuksen tulokset

Henkilöstö koki, että RTK-Palvelu on onnistunut erityisesti asiakkaiden kuuntelemisessa, eettisessä liiketoiminnassa ja korruptionvastaisuudessa. Kehitettävää nähtiin vähäpäästöisten ajoneuvojen käytössä sekä henkilöstön kehitys- ja koulutusmahdollisuuksissa.

Asiakkaiden edustajat kokivat RTK-Palvelun onnistuneen henkilöstön tasa-arvoisessa kohtelussa, työtyytyväisyydessä ja avoimuudessa taloudellisesta kannattavuudesta. Kehitettävää nähtiin innovatiivisten palveluratkaisujen etsimisessä ja asiakkaiden vähäpäästöisemmän toiminnan tukemisessa.

Alihankkijoiden edustajat arvioivat yrityksen onnistuneen erityisesti henkilöstön tasa-arvoisessa kohtelussa sekä työterveyden ja -turvallisuuden edistämisessä. Kehittämiskohteina nousivat vähäpäästöisten ajoneuvojen käyttö ja energiansäästöt.

Sidosryhmätutkimuksen tulokset ohjaavat vastuullisuustyötämme ja niiden pohjalta kehitämme toimintaamme entistä tavoitteellisemmin. Avoin yhteydenpito sidosryhmiemme kanssa vahvistaa läpinäkyvyyttä ja varmistaa, että vastuullisuustoimenpiteemme vastaavat aidosti sidosryhmiemme tarpeisiin.

Kaksoisolennaisuustarkastelu

Toteutimme EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisen kaksoisolennaisuustarkastelun, jonka tavoitteena oli tunnistaa yrityksellemme olennaiset raportoitavat kestävyysstandardit. Alla on kuvattu kaksoisolennaisuusanalyysin prosessi, sekä tunnistamamme vaikutukset talouteen ja kestävyyteen.

Vaikutusten tunnistaminen

Tunnistimme myönteisiä ja kielteisiä kestävyysvaikutuksia, jotka yrityksellämme ja sen arvoketjulla on ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan, sekä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia.

Vaikutusten arviointi

Arvioimme vaikutuksia todennäköisyyden, mittakaavan ja korjaamattomuuden perusteella, ja valitsimme meille olennaiset näkökulmat.

Valmis kaksoisolennaisuustarkastelu

Yhdistimme riskienhallinnan prosessin ja kaksoisolennaisuustarkastelun, vertasimme sidosryhmätutkimuksen tuloksia ja yhdenmukaistimme kestävyysraportin vaikutukset. Prosessi käsiteltiin ja hyväksyttiin johtoryhmässä.

Yrityksellemme olennaiset vaikutukset talouteen ja kestävyyteen:

E1 Ilmastonmuutos

E2 Pilaantuminen (vaikutukset ainoastaan kestävyyteen)

E5 Kiertotalous & resurssien käyttö

S1 Oma työvoima

S2 Arvoketjun työntekijät

S4 Kuluttajat & loppukäyttäjät

G1 Liiketoiminnan harjoittaminen



OSA 2

Vastuullisuus- ohjelma



Olennaiset vastuullisuusteemat

Vastuullisuusohjelmamme rakentuu kolmen vastuullisuusteeman ympärille, jotka olemme tunnistaneet toimintaympäristömme, globaalien megatrendien ja sidosryhmiemme odotusten kautta.

Samassa yhteydessä olemme arvioineet myös toimintamme sosiaalisia vaikutuksia, taloudellisia vaikutuksia ja ympäristövaikutuksia.

Tulemme seuraamaan näitä kolmea vastuullisuusteemaa ja niille määrittelemiämme vastuullisuustavoitteita tarkasti.

Kyseiset tavoitteet auttavat meitä arvioimaan suoriutumistamme sekä kehittämään toimintaamme haluttuun suuntaan.

Asiakas- lähtöiset palvelut

Pyrimme ennakoimaan asiakkaidemme tarpeet tulevaisuudessa sekä nykyistä paremmin että aikaisemmin, jotta voimme kehittää omaa toimintaamme asiakkaidemme tulevaisuuden tahtotilan mukaisesti.

Kuuntelemme ja ymmärrämme asiakkaidemme tarpeita ja osaamme valita oikeat rakennuspalikat luottamuksen ja pitkäaikaisen kumppanuuden rakentamiseen.

Viestimme avoimesti ja pysymme muutostyöskäytännöissä.

Panostamme palvelujen laatuun ja hyödynnämme uutta teknologiaa onnistuneen asiakaskokemuksen mahdollistamiseksi jokaisella toimialallamme.

Hyvinvoivat ja työssään viihtyvät ammattilaiset

Palveluyrityksenä henkilöstö on toimintamme tärkein voimavara. Pidämme huolta henkilöstömme hyvinvoinnista ja ennakoimme siihen liittyviä riskejä.

Mahdollistamme joustavat työsuhteet sekä työssä kehittymisen. Varmistamme, että henkilöstö saa työhön tarvittavan perehdytyksen ja toimintatapamme ovat hyväksi havaittuja.

Tukemalla yhteisöllisyyttä ja ottamalla käyttöön arkea helpottavia digitaalisia työvälineitä takaamme, että henkilöstö viihtyy työssään ja olemme houkutteleva työnantaja myös tulevaisuudessa.

Rehellisyys on läsnä arjessamme läpi organisaation, kaikilla tasoilla ja kaikkien 3000 ammattilaisemme osalta. Emme hyväksy huonoa johtamista osana arkeamme vaan vaadimme esimerkillistä toimintaa, joka päivä ja joka käänteessä.

Kannattava ja kestävä liiketoiminta

Kannattava liiketoiminta takaa palvelujemme jatkuvuuden ja mahdollistaa niin asiakkaidemme, henkilöstömme kuin muidenkin sidosryhmien hyvinvoinnin.

Liiketoimintamme kasvun tulee tapahtua ilman turhaa ympäristökuormitusta, ja tavoitteena on hiilijalanjälkemme johdonmukainen pienentäminen.

Hyödynnämme digitaalisia palveluita sekä teknologisia innovaatioita tuottaaksemme palvelumme energia- ja ympäristötehokkaasti ja ympäristöä säästäen.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

YK:n jäsenmaat ovat sitoutuneet vuonna 2015 kestävän kehityksen toimenpide-ohjelmaan (Agenda 2030) ja sen tavoitteisiin (Sustainable Development Goals).

Tavoitteiden pyrkimyksenä on ohjata kestävän kehityksen toteutumista vuosina 2016–2030.

Tuemme jokaista 17:stä YK:n kestävän kehityksen tavoitetta. Tavoitteista kuusi on keskeisintä toiminnallemme, jotka integroimme osaksi vastuullisuustyötämme.



Huolehdimme henkilöstömme työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista. Tarjoamme työyhteisön, jossa työntekijöitä ja heidän osaamistaan arvostetaan. Ennaltaehkäisemme fyysisestä työstä aiheutuvaa fyysistä sekä henkistä kuormitusta ja kannustamme terveellisiin elintapoihin. Palveluillamme tuemme myös asiakkaidemme terveyttä ja hyvinvointia.



Olemme monelle nuorelle ensimmäinen työnantaja, joten on tärkeää toimia reilusti ja työehtosopimusten mukaisesti. Työllistämme myös monia kansallisuksia ja edistämme heidän kotoutumistaan Suomeen. Tarjoamme tasavertaiset mahdollisuudet työssä menestymiseen kyvykkyyden, osaamisen ja asenteen perusteella. Eriarvoisuuden vähentämiseksi kehitämme yrityskulttuuria, jossa ketään ei väheksytä esimerkiksi kulttuuritaustan, sukupuolen tai uskontonsa takia.



Kunnioitamme ihmisoikeuksia ja kohtelemme henkilöstöämme yhdenvertaisesti. Takaamme jokaiselle työntekijälle turvallisen ja hyvän työilmapiirin.



Edistämme vastuullista kuluttamista kiinnittämällä huomiota palvelujemme ympäristökuormitukseen ja pienentämällä hiilijalanjälkeämme. Hankimme harkiten ja kiinnitämme huomiota jätemäärien pienentämiseen. Suosimme ympäristöä mahdollisimman vähän kuormittavia puhdistusaineita ja huolehdimme niiden asiallisesta hävittämisestä.



Koska palvelumme vaativat koneita ja logistiikkaa, voimme pienentää ilmastovaikutustamme oikeanlaisella reitti- ja kohdehallinnalla. Myös ajanmukaisella konehuollolla ja suunnittelulla on suuri merkitys. Pyrimme omalla toiminnallamme edistämään myös asiakkaidemme ilmastotavoitteita huoltamalla heidän kiinteistöjään ja seuraamalla niiden energiankulutusta.



Tarjoamme kumppanuutta niin omille asiakkaillemme kuin toimittajillemme. Haluamme tarjota merkityksellistä yhteistyötä, josta molemmat osapuolet hyötyvät. Luottamus on yksi arvoistamme ja odotamme myös omilta kumppaneiltamme arvojamme vastaavaa toimintaa.

Vastuullisuusperiaatteet

Olemme määritelleet RTK-Palvelun vastuullisuusperiaatteet osana vastuullisuusohjelmaamme.

Nämä yhdeksän periaatetta ohjaavat toimintaamme ja kehitystämme yhä vastuullisempaan suuntaan.

Odotamme näiden periaatteiden noudattamista henkilöstöltämme sekä sidosryhmiltämme.



**Toimimme aina
asiakaslähtöisesti**



**Pidämme huolta vahvasta
vakavaraisuudesta**



**Kunnioitamme
ihmisoikeuksia**



**Olemme sitoutuneet reiluun
liiketoimintaan**



**Työskentelemme yhteisen
hyvän eteen**



**Edistämme ympäristöystävällisten
tekniikoiden käyttöönottoa**



**Toimimme
luottamuksellisesti ja
huolehdimme tietoturvasta**



**Kunnioitamme ympäristöä ja
minimoimme
ympäristövaikutuksemme**



**Estämme työvoimasyrjimisen
ja toimimme pakko- ja
lapsityövoimaa vastaan**

Vastuullisuuden johtaminen

RTK-Palvelulla vastuullisuutta johdetaan strategian ja vastuullisuusohjelman avulla. Olemme määritelleet vastuullisuusohjelmaan samat linjat kuin yritysstrategiassa, jotta yritys vastuun johtaminen edistyy ja kehittyy tavoitteidemme edetessä. Vastuullisuusohjelma linjaa työskentelyämme vuosien 2022–2026 ajaksi.

Olemme suuri työnantaja ja tämän vuoksi toiminnassamme korostuu sosiaalinen vastuu. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan avulla huolehdimme henkilöstöstä ja heidän työterveyden johtamisesta. Tämän lisäksi meillä on käynnissä työkykyjohtamisen erillishanke, jonka avulla pyrimme edistämään henkilöstön työkykyä.

Hallintoa ja taloutta ohjaa RTK-Palvelun hyvä hallintotapa ja sen ohjenuorat, joiden avulla torjumme korruptiota ja muita mahdollisia väärinkäyttöyrityksiä. Ympäristövastuun johtamista ohjaa ympäristö- ja energiatehokkuus-politiikkamme. Työskentelyä linjaavat myös ulkoiset sertifioinnit, jotka esiteltä tarkemmin sivulla 33.

Hallituksen kokoonpano ja vastualueet:

Hallitukseen kuuluu kuusi jäsentä. Jäsenten keski-ikä on 51 vuotta. Hallitus on ylin päättäjälin ja vastaa strategian ja vastuullisuustavoitteiden seurannasta sekä riskien hallinnasta. Lisäksi hallitus määrittelee yrityksen palkitsemiskäytännöt vuosittain.

Johtoryhmän kokoonpano ja vastualueet:

Johtoryhmään kuuluu 9 jäsentä. Jäsenten keski-ikä on 49 vuotta. Johtoryhmä seuraa strategiaa, liiketoiminnan tunnuslukuja ja vastuullisuustavoitteiden etenemistä ja niihin liittyviä riskejä vähintään kuukausittain. Johtoryhmä raportoi hallitukselle.

Operatiivisen tason johtaminen:

Operatiivinen johtaminen on vastuutettu toimialajohtajille sekä heidän johdossaan toimiville yksiköille kunkin toimialan osalta. Kaikilla RTK-Palvelun toimialoilla on nimetty tulosvastuussa oleva johtaja, joka seuraa liiketoimintaa ja mahdollisia riskejä yhteistyössä muun johtoryhmän ja yksikönpäälliköiden kanssa.



Vastuullisuuden tiekartta

Tavoite saavutettu
Tavoite saavutettu osittain
Tavoitetta ei saavutettu



TEEMA	VASTUULLISUUSLUPAUS 2030	TAVOITTEET VUOSILLE 2022–2026	2024
Asiakas- lähtöiset palvelut	Meidät tunnetaan ylivertaisesta asiakaskokemuksesta	Varmistamme palvelujemme laadun kattavalla omaavalvonnalla sekä säännöllisillä laatukierroksilla asiakkaidemme kanssa	●
		Kasvatamme asiakasmääräämme ja teemme tiivistä asiakasyhteistyötä	●
		Laajennamme palvelutarjontaamme ja seuraamme palvelujen kehitystä	●
		Aloitamme asiakastytyytyväisyyden säännöllisen mittauksen, jossa saavutamme vähintään tason 4 (asteikolla 1–5)	●
		Järjestämme säännöllisesti asiakaspalavereja asiakashoitomallin mukaisesti	●
Hyvinvoivat ja työssään viihtyvät ammattilaiset	Olemme osaavien tekijöiden halutuin työnantaja	Toteutamme säännöllisesti henkilöstötyytyväisyyskyselyn, jossa saavutamme vähintään tason 4,3 (asteikolla 1–5)	●
		Sairauspoissaoloprosenttimme on alle 2,88 %	●
		Kehitämme perehdytyskäytäntöjämme tukemaan kotouttamista ja lisäämme työturvallisuuskoulutuksen määrää	●
		Seuraamme ja raportoimme henkilöstön monimuotoisuudesta vuosittain	●
		Vahvistamme henkilöstömme osaamista ja ammattitaitoa	●
		Haluamme olla alan halutuin työnantaja	●
		Pyrimme toimimaan niin, että Whistleblowing ilmoitusten määrä vähenee	●
Kannattava ja kestävä liiketoiminta	Kehitämme liiketoimintamme kannattavuutta kestävin periaattein monialayritykseksi	Tuemme lasten ja nuorten hyvinvointia parantavia hankkeita vuosittain omistajamme kautta	●
		Seuraamme hiilijalanjälkemme kehitystä ja pienennämme vuosittain etenkin ajoneuvoista muodostuvia päästöjä	●
		Seuraamme muun muassa siivousaineisiin ja muoviin käyttöön kohdistuvia ympäristömittareita	●
		Toimintamme on ulkoisesti sertifioitua ja täytämme toimintaamme koskevat lakisääteiset velvoitteet	●
		Laadimme toimittajien eettiset toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct:n)	●
		Noudatamme tilaajavastuulakia ja olemme sitoutuneet korruption ja harmaan talouden torjuntaan	●

OSA 3

Vastuullisuus- työ 2024

ASIAKASLÄHTÖISET PALVELUT

Asiakastarpeeseen perustuvia laadukkaita palveluja

RTK-Palvelun yritystoiminta perustuu laadukkaiden palvelujen tuottamiseen ja tiiviiseen asiakas-yhteistyöhön. Meillä on vahva omavalvontakulttuuri, johon kuuluu säännöllinen palvelulaadun varmistaminen. Teemme palvelun laadun arviointeja myös tiiviisti yhteistyössä asiakkaidemme kanssa ja kehitämme toimintaamme aktiivisesti tekemiemme huomioiden sekä saamamme palautteen kautta.

Tiedolla johtamistamme mahdollistaa raportointi ja asiakkuuksittain räätälöitynä se tuo lisäarvoa RTK-Palvelulle sekä asiakkaillemme. Raportoimme toiminnastamme säännöllisesti ja raportointimme on avointa ja läpinäkyvää.

Aktiivisesti läsnä

Olemme helposti asiakkaidemme tavoitettavissa. Hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus ovat edellytys pitkille asiakassuhteillemme. Seuraamme aktiivisesti

palautteita ja palvelupyyntöjä niin omassa kanavissamme kuin asiakkaidemme järjestelmien kautta.

Turvallisuus edellä

Työkyvystä, työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on edellytys RTK-Palvelun liiketoiminnan kehittymiselle ja jatkuvuudelle. Työturvallisuuden edistäminen on osa päivittäistä toimintaamme. Raportoimme huomioista ja poikkeamista sovitusti, sekä ryhdymme korjaaviin toimenpiteisiin aina välittömästi poikkeamatilanteissa.

2 290
laatukierrosta

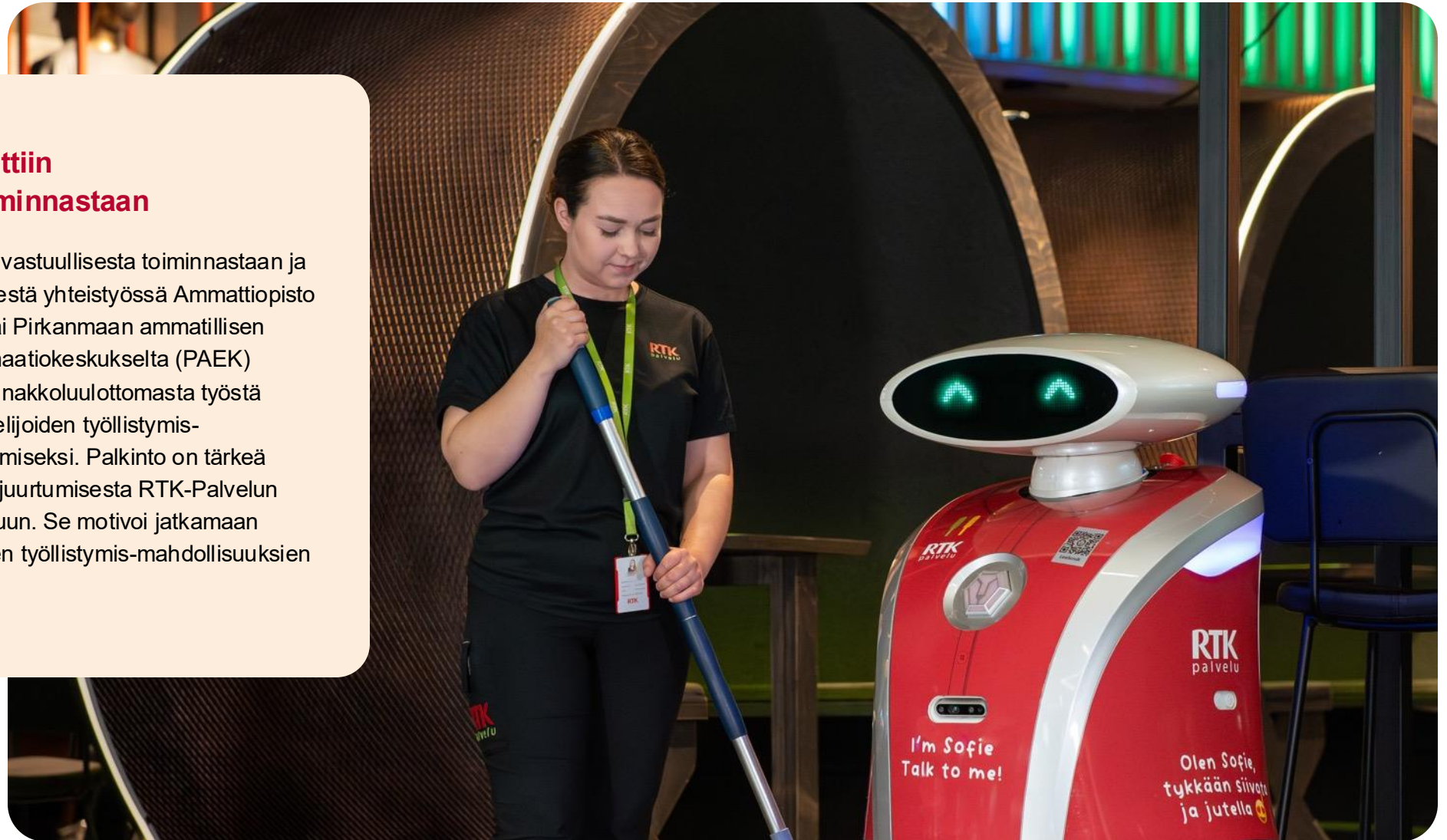
17 469
omavalvonta-
kierrosta

4
laatukierrosten
keskiarvo
(asteikolla 1-5)



RTK-Palvelu palkittiin vastuullisesta toiminnastaan

RTK-Palvelu on palkittu vastuullisesta toiminnastaan ja työllistymisen edistämisestä yhteistyössä Ammattiopisto Luovin kanssa. Yritys sai Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskukselta (PAEK) palkinnon luovasta ja ennakkoluulottomasta työstä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi. Palkinto on tärkeä osoitus vastuullisuuden juurtumisesta RTK-Palvelun arkeen ja asiakaspalveluun. Se motivoi jatkamaan yhteistyötä tasa-arvoisten työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi.



ASIAKSLÄHTÖISET PALVELUT

Asiakslähtöistä kasvua ja ennakointia

Asiakashoitomalli ohjaa tekemistämme

Käytössämme on asiakashoitomalli, joka ohjaa työskentelyämme. Asiakslähtöinen kasvu on merkittävä strateginen fokusalueemme. Vuonna 2024 vahvistimme asiakslähtöistä toimintaa kehittämällä asiakashoitomalliamme ja parantamalla asiakaspysyvyyttä.

Olemme keskittyneet tarjoamaan asiakkaillemme kokonaisvaltaisia kiinteistöpalveluja ja laajentaneet toimialat ylittävää palvelutarjontaaamme, jotta asiakkaamme hyötyvät entistä monipuolisemmista ratkaisuista ja tuntevat meidät monialaisena palveluyrityksenä.

Lisäksi tuemme asiakslähtöistä lähestymistapaamme, kehittäen teknologisia ratkaisuja, jotka auttavat ennakoimaan sääolosuhteiden vaikutuksia kiinteistönhuollossa.

Kehitämme asiakastyytyväisyyden seurantaa ja asiakkuudenhallintaa

Seuraamme asiakastyytyväisyyttä asiakas- ja kohdekohtaisilla laadunvarmistuksilla, asiakkuuskohtaisilla kyselyillä sekä kehitys- ja ohjausryhmätapaamisilla.

Vuonna 2024 otimme käyttöön Salesforce-järjestelmän asiakkuudenhallinnan kehittämiseksi. Sen avulla olemme keskittäneet asiakastiedot yhteen järjestelmään, mikä parantaa tiedonhallintaa, koko asiakkuuden elinkaaren aikana, tehostaa asiakkuuksien johtamista ja tukee asiakaspolun kehittämistä.

Salesforce tukee vastuullista liiketoimintaa, sillä se vähentää tietojen katoamisen riskiä, parantaa prosessien seurattavuutta ja vahvistaa asiakaskokemuksen kehittämistä. Järjestelmän käyttöönotto on lisännyt asiakkuudenhallinnan tehokkuutta ja läpinäkyvyyttä, ja jatkamme sen kehittämistä varmistaaksemme entistä asiakslähtöisemmän ja kestäväällä pohjalla olevan toiminnan.



Kiinteistöhuollon päästölaskennan käynnistäminen asiakkaan tarpeisiin

Vuonna 2024 aloitimme kiinteistöhuollon päästölaskennan asiakkaamme tarpeisiin, tavoitteenamme tuottaa tarkkaa tietoa kiinteistöhuollon päästöistä. Laskenta kattoi ajoneuvot, sepelin käytön ja hankinnat.

Laskenta vaati erityistä huomiota tiedon hajanaisuuden ja yksityiskohtaisuusvaimusten vuoksi. Vastuullisuuden kasvava merkitys on lisännyt tarvetta päästöjen seurannalle ja raportoinnille. Kehitämme prosessejamme ja järjestelmiämme, jotta päästölaskenta voidaan toteuttaa tarkasti ja luotettavasti. Asiakkaalle tehty työ tukee sekä heidän että oman päästölaskentamme kehittämistä.



ASIAKSLÄHTÖISET PALVELUT

Teknologiaa hyödyntäen

Teknologia ja digitaaliset palvelut ovat keskeinen osa liiketoimintamme kehittämistä. Olemme laatineet ICT-tiekartan suunnitelmallisen digitalisaation vahvistamiseksi.

Teknologian kehittyessä hyödynnämme uusia mahdollisuuksia toimintamme tehostamiseen ja liiketoimintaprosessien kehittämiseen. Yksi keskeisistä läpimurroistamme on ”Työprosessien digitalisointi ja tiedonkulku”, joka koskettaa koko organisaatiotamme. Se kattaa liiketoimintalähtöisiä järjestelmähankkeita, joissa yhdistämme ja analysoimme dataa vastuullisen ja laadukkaan toiminnan tueksi.

Läpimurtojen ytimessä ovat asiakkaan tarpeet, datan yhdistäminen, analysointi ja hyödyntäminen sekä laadukas ja vastuullinen toiminta. Näitä tavoitteita ja projekteja edistämme tiiviissä yhteistyössä strategisten kumppaneidemme kanssa, sekä ennen kaikkea oman osaavan ja innokkaan asiantuntijaorganisaatiomme kanssa.

Vuoden 2024 kehitysprojektit

Vuonna 2024 otimme käyttöön useita aiemmin käynnistettyjä kehitysprojekteja, joissa uudet järjestelmät otettiin osaksi päivittäistä toimintaamme. Tärkeänä osana on ollut uusien hankintojen liittäminen ICT-arkkitehtuurimme kokonaisuuteen. Näistä esimerkkinä asiakkuudenhallinnan kokonaisuuden muuttaminen uuteen järjestelmään ja uuden työvuorosunnittelujärjestelmän käyttöönotto.

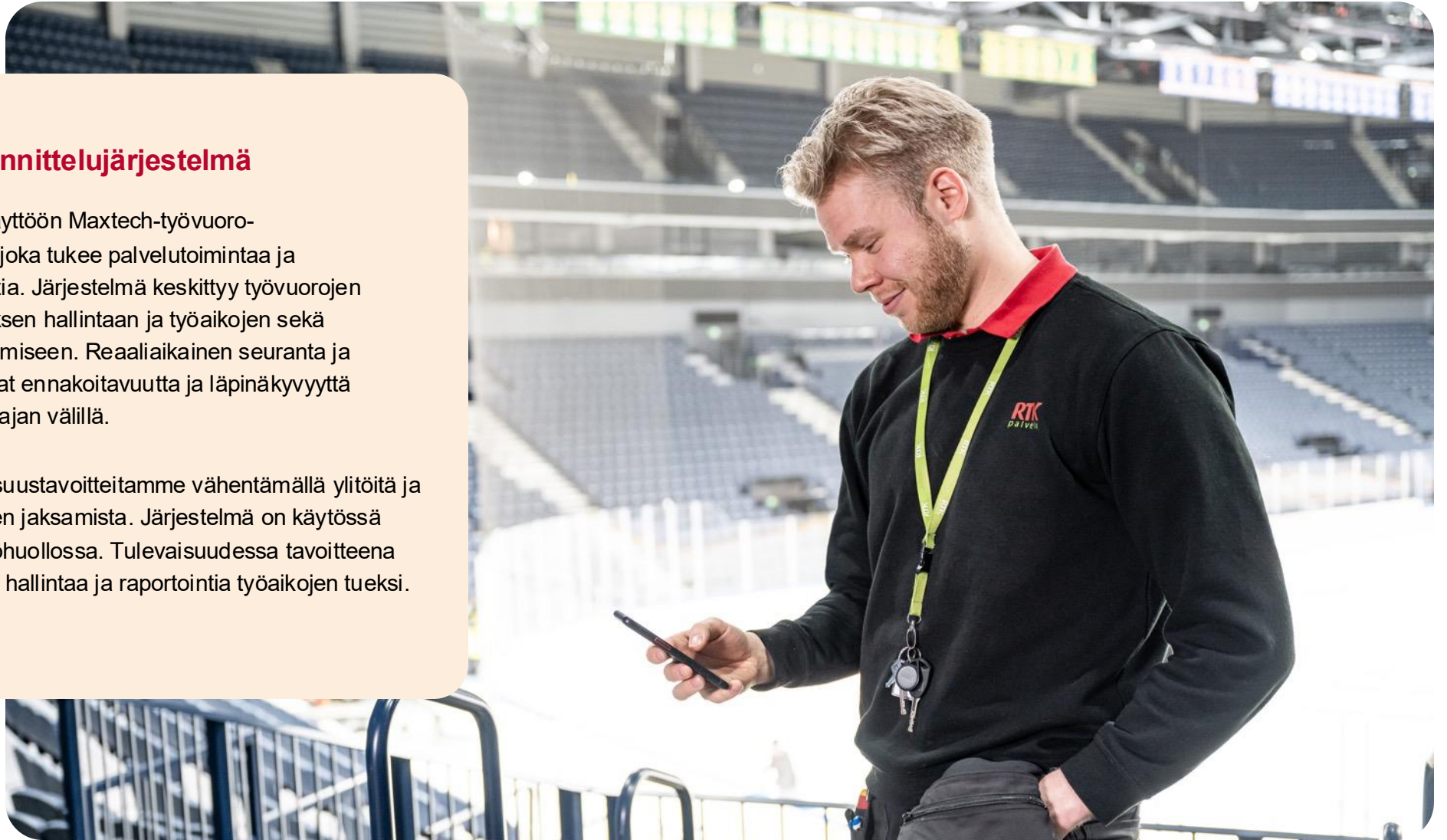
Vaikka projekteja on saatu päätökseen, niin tavoitteena on jatkuvasti kehittää järjestelmiä ja tulevaisuudessa hyödyntää niitä entistä kokonaisvaltaisemmin.



Uusi työvuorosuunnittelujärjestelmä

Vuonna 2024 otimme käyttöön Maxtech-työvuorosuunnittelujärjestelmän, joka tukee palvelutoimintaa ja työntekijöiden hyvinvointia. Järjestelmä keskittyy työvuorojen suunnitteluun, kuormituksen hallintaan ja työaikojen sekä lepoaikojen tasapainottamiseen. Reaaliaikainen seuranta ja mobiilisovellus parantavat ennakoitavuutta ja läpinäkyvyyttä työntekijöiden ja työnantajan välillä.

Maxtech tukee vastuullisuustavoitteitamme vähentämällä ylitöitä ja edistämällä työntekijöiden jaksamista. Järjestelmä on käytössä siivouksessa ja kiinteistöhuollossa. Tulevaisuudessa tavoitteena on kehittää poissaolojen hallintaa ja raportointia työaikojen tueksi.



HYVINVOIVAT JA TYÖSSÄÄN VIIHTYVÄT AMMATTILAISET

Monimuotoinen henkilöstö

RTK-Palvelu työllistää yli 3 000 henkilöä, jotka ovat eri elämänvaiheissa ja monenlaisista kulttuuritaustoista. Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 41 vuotta ja työntekijät edustivat 84 kansallisuutta. Meille on tärkeää toimia reilusti ja tasavertaisesti. RTK-Palvelu työllistää myös alihankkijoita ja vuokratyöntekijöitä, mutta tarkempaa raportointia henkilömääristä ei ole saatavilla.

84

kansallisuutta
edustettunaHenkilöstön
keski-ikä

41

vuotta

Henkilöstön sukupuolijakauma



Työsuhteen muoto (hlö)



HYVINVOIVAT JA TYÖSSÄÄN VIIHTYVÄT AMMATTILAISET

Yhdenvertaisuus, syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet

Isona työllistäjänä olemme jo lain puolesta velvoitettuja laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Näiden näkökulmien edistämiseksi olemme linjanneet toimet muun muassa rekrytoinnissa, palkkauksessa ja työterveyshuollossa. Noudatamme palkanmaksussa eri ammattialojen työehtosopimuksia ja henkilöstöedut ovat kaikkien saatavilla henkilöstöetupolitiikan mukaisesti.

RTK-Palvelun yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain pohjalta. Käsittelemme kaikki häirintä- ja syrjintäepäilyt yksityiskohtaisesti. Vuoden 2024 aikana raportoitiin neljä häirintään tai syrjintään liittyvää epäilyä. Kaikki epäilyt käsiteltiin yksikkökohtaisesti annettujen tietojen pohjalta ilmoittajan anonymiteettiä kunnioittaen. Vuonna 2024 tietoomme tuli kolme häirintä- tai syrjintäepäilyä vähemmän kuin vuonna 2023.

Yhtenäinen rekrytointi toimialasta ja työnhakijasta riippumatta

RTK-Palvelulla on keskitetty ja yhtenäinen rekrytointiprosessi, joka mahdollistaa tasapuolisen hakijakokemuksen ja keventää esihenkilöiden työtaakkaa. Tämä toimintamalli lisää rekrytoinnin sujuvuutta ja läpinäkyvyyttä. Hakijapalautteen perusteella se tukee vastuullisia henkilöstökäytäntöjämme. Olemme jatkaneet vuoden 2024 aikana prosessin kehitystä edelleen varmistaaksemme sen oikeudenmukaisuuden ja tehokkuuden.



Parannukset vaihtuvuudessa

Vuonna 2024 kehitimme henkilöstöraportointia uuden järjestelmän avulla, joka seuraa myös työntekijöiden vaihtuvuutta. Vuoden 2024 vaihtuvuusprosentti on 24 %, mikä merkitsee vaihtuvuuden laskua edellisvuoteen verrattuna. Parannus on saavutettu muun muassa rekrytointiprosessien ja perehdytyksen parantamisella.

Alentunut vaihtuvuus on tuonut hyötyjä, kuten resurssisäästöjä, tehokkaamman ajankäytön ja toiminnan tehostumisen. Tavoitteemme on olla houkutteleva ja vastuullinen työnantaja, joka panostaa työhyvinvointiin ja kestävään kasvuun. Jatkamme rekrytointi- ja perehdytysprosessiemme kehittämistä työntekijöidemme sitoutumisen vahvistamiseksi.



HYVINVOIVAT JA TYÖSSÄÄN VIIHTYVÄT AMMATILAISET

Hyvinvoivat ammattilaiset

Henkilöstö on RTK-Palvelun merkittävin voimavara, joten pidämme siitä hyvää huolta. Tuemme työhyvinvointia työkykyjohtamisen hankkeen avulla, jota olemme jatkaneet vuonna 2024. Lisäksi kehitimme varhaisen välittämisen mallia ja sen hallinnointia henkilöstöjärjestelmissämme.

Henkilöstötyytyväisyys lähtee onnistuneesta aloituksesta ja hyvästä perehdytyksestä. Myös työvaatteilla ja -välineillä on merkitystä ja ammattimaiseen työhön on oltava oikeat työkalut.

Isommissa työkohteissa kokoaikaiset työntekijät kohdataan yhteisissä palaverissa ja esimerkiksi kiinteistöhuollon työntekijöitä nähdään päivittäin. Osa-aikaisia työntekijöitä nähdään harvemmin, mutta pyrimme siihen että esihenkilöt ovat heidän saatavillaan. Henkilöstöhyvinvointia tuetaan koulutuksilla ja vapaamuotoisemmilla henkilöstötilaisuuksilla, kuten viikoittaisilla kahvitilaisuuksilla.

Henkilöstömme työvire on erinomainen

Syksyllä 2024 toteuttamamme työvirekyselyn tulokset olivat linjassa edellisvuoden kanssa, ja henkilöstön keskimääräinen työvire säilyi erinomaisella tasolla (4,1). Peräti 43 % vastaajista arvioi työvireensä erinomaiseksi. Vastausprosentti on noussut tasaisesti ja oli vuonna 2024 jo 48 %. eNPS-mittausten perusteella työntekijöidemme suosittelemuus on kehittynyt positiivisesti.

Työhyvinvointia kehitetään esihenkilöille jaettavan hyvinvointikyselyn tulosraportin ja purkutilaisuuden pohjalta laadittavalla yksikkökohtaisella kehittämissuunnitelmalla.

Kyselyn perusteella RTK-Palvelun vahvuuksia ovat merkityksellinen työ, selkeät odotukset sekä työntekijöiden osaamisen ja työtehtävien hyvä vastaavuus. Kehittämiskohteet ovat samat kuin edellisvuoden kyselyn perusteella: säännöllisen palautteen antaminen työntekijöille sekä työnantajan aidon kiinnostuksen osoittaminen työntekijöiden hyvinvointia kohtaan. Kaikilla osa-alueilla havaittiin kuitenkin myönteistä kehitystä edellisvuoteen verrattuna.

4,1

Henkilöstön työvire
(asteikolla 1–5)

Vahvuudet (asteikolla 1–5)

- 4,3 Yrityksessä tehdään merkityksellistä työtä
- 4,4 Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni

Kehitettävää (asteikolla 1–5)

- 3,7 Saan säännöllisesti palautetta työstäni
- 3,8 Työnantajani on aidosti kiinnostunut hyvinvoinnistani
- 3,8 Minua rohkaistaan kehittymään työssäni

HYVINVOIVAT JA TYÖSSÄÄN VIIHTYVÄT AMMATTILAISET

Työkykyjohtamisen tärkeys

Varhaisen tuen malli

Pidämme huolta henkilöstömme työhyvinvoinnista panostamalla työkykyjohtamiseen ja varhaisen tuen malliin. Esihenkilöitä koulutetaan tunnistamaan työkykyriskejä ja hyödyntämään varhaisen tuen keinoja osana arjen johtamista.

Tarvittaessa hyödynnämme kevennetyn työn mallia, joka tukee toipumista ja auttaa työntekijää jatkamaan työssä. Esimerkiksi kiinteistöhuollossa tämä voi tarkoittaa siirtymistä teknisempiin tehtäviin liikkuvuushaasteiden ilmetessä. Lisäksi tarjoamme henkilöstölle ergonomiakoulutusta.

Työkyvyn ennakointi tukee sekä työntekijää että työnantajaa, ja auttaa ehkäisemään sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeitä.

Panostukset työhyvinvointiin

Olemme keskittyneet työhyvinvoinnin kehittämisessä sen käytännön toteutukseen arjessa. Tämän tueksi organisaatioomme on nimetty työhyvinvointipäällikkö.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi meillä on myös säännölliset HR-tunnit ja viikoittaiset kahvitilaisuudet tarjoavat foorumin, jossa käydään läpi ajankohtaisia haasteita, lanseerataan uusia toimintatapoja ja syvennetään muun muassa esihenkilöiden osaamista työhyvinvoinnin saralla.

Työhyvinvointipäällikkö parantamaan henkilöstön hyvinvointia

Vuonna 2024 vahvistimme työhyvinvoinnin kehittämistä panostamalla entistä enemmän toimenpiteiden käytännön toteutukseen. Tätä tavoitetta tukemaan nimitettiin työhyvinvointipäällikkö, jonka tehtävänä on varmistaa, että työkykyä ja hyvinvointia parantavat toimet juurtuvat osaksi arkea.

Työhyvinvointipäällikkö työskentelee tiiviisti esihenkilöiden ja tuotannon kanssa kouluttaen, valmentaen ja tukien heitä työkyvyn johtamisessa. Konkreettisia toimia, kuten varhaisen tuen mallin käyttöönottoa, on edistetty aktiivisesti. Lisäksi säännölliset HR-tunnit ja viikoittaiset kahvitilaisuudet tarjoavat foorumin, jossa käydään läpi ajankohtaisia haasteita, lanseerataan uusia toimintatapoja ja syvennetään esihenkilöiden osaamista työhyvinvoinnin saralla.

HYVINVOIVAT JA TYÖSSÄÄN VIIHTYVÄT AMMATTILAISET

Työkykyjohtamisen tärkeys

Kaikki työntekijät ovat lakisääteisen työterveyshuollon piirissä. Lisäksi yli 15 tuntia viikossa työskentelevällä henkilöstöllä on käytössään laajennettu työterveyshuolto.

Työtapaturmat ovat vähentyneet

Välttääksemme työtapaturmat ja lisätäksemme henkilöstön tietoisuutta mahdollisista turvallisuusriskeistä, teemme työkohteissa riskiarviot. Tapaturman sattuessa pyritään selvittämään sen juurisyyt, jotta vastaavalta tilanteelta vältytään jatkossa.

Työturvallisuushavainnot ja -tapaturmat kirjataan järjestelmään, josta niitä seurataan ja vastuutetaan eteenpäin. Järjestelmä auttoi seuraamaan, että työhön liittyvää vaarojen arviointia tehdään säännöllisesti.

Vuonna 2024 työtapaturmien määrä oli 241. Työtapaturmien määrä on noussut, mutta työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolopäivien määrä on laskenut 33 % vuoteen 2023 verrattuna.

Myös uusi työhyvinvointipäällikkö on tuonut lisäpanostusta kehittämiseen, ja toimenpiteet ovat jo alkaneet tuottaa tulosta: sairauspoissaoloprosentti on laskenut, ja työhyvinvointiin liittyvien koulutusten ja valmennusten määrä on kasvanut.

2,3%sairauspoissaolo-
prosentti**12**sairauspoissaolo-
päiviä keskimäärin
per henkilö

HYVINVOIVAT JA TYÖSSÄÄN VIIHTYVÄT AMMATTILAISET

Koulutus ja viestintä

Perehdytämme kaikki työntekijämme yhteisen perehdytysohjelman mukaisesti, jonka jälkeen toimenkuvia ja niiden vaatimaa osaamista tarkastellaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Jokaiselle kokoaikaiselle työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta työturvallisuuskorttikoulutukseen ja vuosittain noin 10 % henkilöstöstä suorittaa koulutuksen. Työturvallisuuskorttikoulutuksen suosiota on lisännyt etäkoulutuksen mahdollisuus usealla eri kielellä. Meillä on käytössä videotyökalu perehdytysvideoiden tekemiseen. Vuoden 2024 koulutustuntien tiedot eivät ole saatavilla.

Kannustamme työntekijöitämme kouluttautumaan ja meillä on jatkuvasti käynnissä noin 50–60 oppisopimuskoulutusta, joista valmistuu vuosittain noin 30 henkilöä. Tarjoamme työntekijöille mahdollisuutta tehdä työstä ammatti eli pätevätyä alalle. Mahdollistamme ammatillisen koulutuksen työn ohessa.

Esihenkilöt koulutetaan tehtävänsä

Jokainen esihenkilö kouluttautuu muun muassa varhaisen tuen mallin käyttäjäksi. Tämän lisäksi on kehitetty

esihenkilöiden vaatimuksia toimia haastavissa tilanteissa RTK-Palvelun edellyttämällä tavalla.

Esihenkilöiden koulutuksen tueksi olemme rekrytoineet vuoden 2024 aikana työhyvinvointipäällikön, joka tukee esihenkilöiden osaamisen kehittämistä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Tulemme vahvistamaan esihenkilöiden koulutusta monimuotoisuuden ja kulttuurierojen osalta.

Ammatillinen kuntoutus ja koulutustuki

Tarjoamme erilaisia mahdollisuuksia ammatilliseen kuntoutukseen tai kouluttautumiseen tilanteissa, joissa työntekijän edellytykset työn tekemiseen ovat olennaisesti muuttuneet. Tarjoamme myös siirtymävaiheen tukiohjelmia meille töihin tuleville henkilöille koulutussopimusten ja palkkatuella tapahtuvan oppisopimuskoulutuksen muodossa.

Kokousvuosikello viestinnän tukena

Sisäistä viestintäämme rytmittää laadittu kokousvuosikello, jonka lisäksi viestimme intranetissä.

Myös MS Teams ja työpuhelimet ovat käytössä viestinnässämme. Olemme tehostaneet organisaation ja toimialojen viestintää säännöllisten viikko- ja kuukausipalaverien avulla. Ulkoisesti viestimme verkkosivujemme kautta sekä sosiaalisessa mediassa.



KANNATTAVA JA KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA

Vakaa perusta kannattavalle liiketoiminnalle

Vuosi 2024 on ollut liiketoiminnan kannalta onnistunut. Vuonna 2024 onnistuimme kasvattamaan liikevaihtoaamme 122 miljoonasta eurosta (2023) 132,5 miljoonaan euroon. Liiketuloksemme oli 7,9 miljoonaa euroa ja kasvoi 2,2 miljoonaa edellisestä vuodesta.

Vakaat perustukset

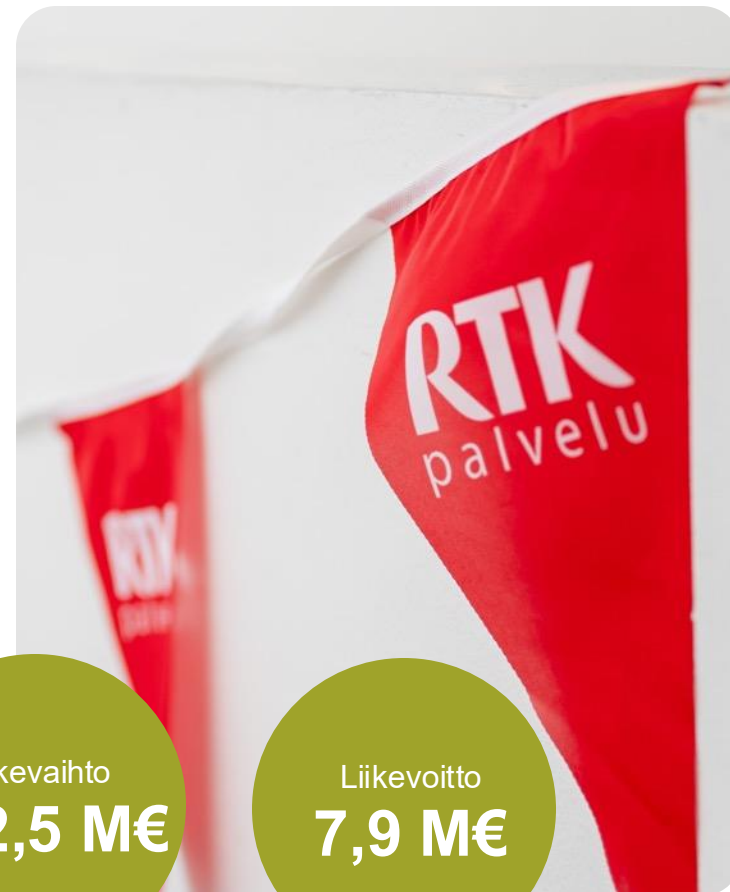
RTK-Palvelu Oy on osa Contineo-konsernia, jonka omistajat ovat yleishyödyllisiä yhdistyksiä ja säätiöitä. Omistusohjamme mahdollistaa liiketoiminnan pitkäjänteisen kehittämisen sekä suoraviivaisen johtamismallin, jossa päätöksenteko on sujuvaa ja nopeaa. Olemme kehittäneet liiketoimintaamme johdonmukaisesti jo yli 50 vuoden ajan ja luoneet RTK-Palvelun toiminnalle vahvat perustukset tulevia vuosia varten. Vahva taloudellinen perusta mahdollistaa toimintamme kehittämisen ja tulevaisuuden investointien toteuttamisen.

Olemme merkittävä tuloverojen maksaja ja vaikutamme yhteiskuntaan positiivisesti maksettujen palkkojen ja

verojen muodossa. RTK-Palvelu maksaa kaikki veronsa Suomeen. Vuonna 2024 maksoimme veroja noin 59 miljoonaa euroa, mikä on 12 miljoonan euron kasvu vuodesta 2023.

Torjumme korruptiota ja lahjontaa

Arviomme mukaan liiketoimintoihimme ei liity merkittäviä korruptioriskejä. Noudatamme RTK-Palvelussa ja koko Contineo-konsernissa hyvää hallintotapaa ja reagoimme mahdollisiin korruptio- tai lahjontariskeihin välittömästi. Vuoden 2024 aikana emme saaneet yhtään ilmoitusta taloudellisista väärinkäyttöryityksistä. Niin edustuskulujen kuin muidenkin kulujen ja ostojen seurannassa noudatamme kahden hyväksyjän politiikkaa välttääksemme väärinkäyttöriskejä.



Maksetut palkat
72,5 M€

Maksetut verot
59 M€

Liikevaihto
132,5 M€

Liikevoitto
7,9 M€

KANNATTAVA JA KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA

Kestävää liiketoiminnan kasvua

Vuonna 2024 jatkoimme kehitystyötä strategiamme parissa, joka käsittää vuodet 2023–2027. Strategian puoliväliin saavuttaessamme olemme edistyneet merkittävästi suunnitelmamme mukaisesti ja kasvaneet kannattavasti kuudella toimialallamme monialayhtiönä. Strategian uudistamiseen osallistuivat kaikki toimihenkilöt ja luottamushenkilöt, yhteensä 270 henkilöstön jäsentä. Strategian toteutumista seurataan samalla kokoonpanolla neljä kertaa vuodessa.

Tulevina vuosina pyrimme vahvan orgaanisen kasvun ohella laajentamaan liiketoimintaamme luomalla uusia palveluja sekä etsimällä joukkoomme meitä täydentäviä yrityksiä. Tavoitteenamme on entistä monipuolisempi palvelutarjonta ja asiakaslähtöinen kasvu, jonka toteutamme asiakastarpeiden ennakkoinnilla ja aktiivisella myyntityöllä.

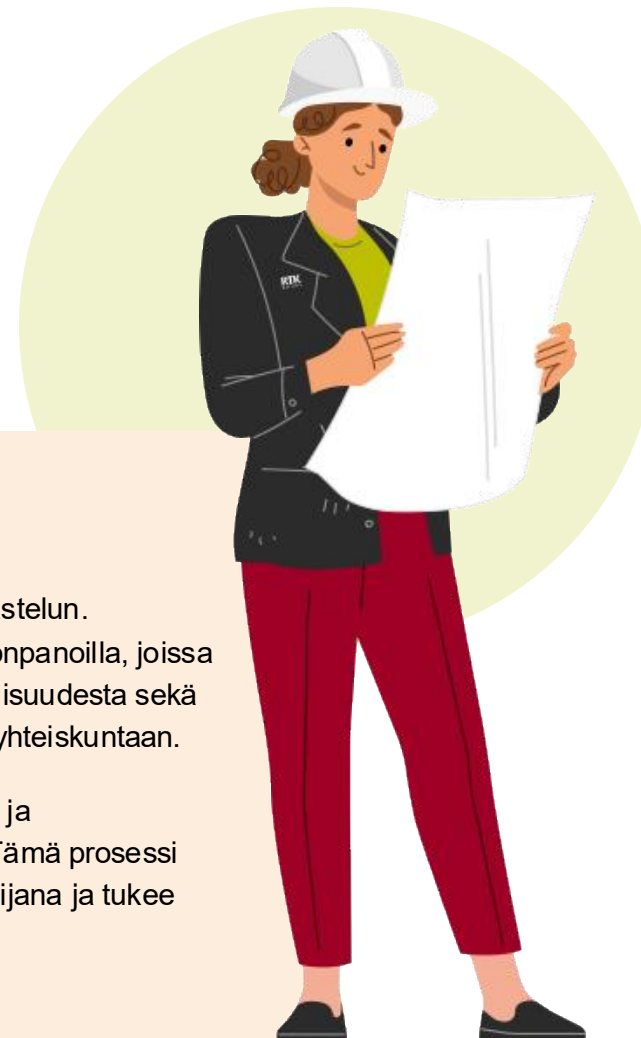
Vastuullisena työnantajana haemme liiketoiminnan kasvua yhdessä henkilöstömme kanssa. Hyvä arki lähtee hyvästä johtamisesta ja yhtenäisistä toimintatavoista.

Yhteistyökumppaneina käytämme ainoastaan Luotettava Kumppani -yrityksiä, joiden tilaajavastuutiedot ovat kunnossa. RTK-Palvelu on myös itse Luotettava Kumppani ja Kiinteistöyönantajat ry:n jäsenenä olemme sitoutuneet toimialamme eettisiin ohjeisiin.

Kaksoisolennaisuusanalyysi

Aloitimme elokuussa 2024 kaksoisolennaisuustarkastelun. Kaksoisolennaisuus toteutettiin työpajoina eri kokoonpanoilla, joissa saimme arvokasta tietoa hankintaketjumme vastuullisuudesta sekä yrityksemme vaikutuksista ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan.

Työpajoissa tunnistettiin yrityksen taloudelliset riskit ja mahdollisuudet. Johtoryhmä hyväksyi tarkastelun. Tämä prosessi vahvistaa RTK-Palvelun asemaa vastuullisena toimijana ja tukee liiketoiminnan kestävä kasvua.



KANNATTAVA JA KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA

Sertifioitu toiminta ja lyhyt hankintaketju



Asiakkaat ja sidosryhmät odottavat yrityksiltä toimia kaikilla ESG-alueilla, yhä enemmän erityisesti ympäristövastuussa, joka korostuu jo tarjouskilpailuissa. Lisäksi edellytetään dokumentointia ja läpinäkyvyyttä. Tähän olemme panostaneet vuoden 2024 aikana entistä enemmän tarkentamalla tiedonkeruutamme päästöjemme osalta.

Toimintamme on sertifioitua

RTK-Palvelulla on käytössään useita sertifikaatteja, joista kolme merkittävintä koskee henkilöstöä, ympäristöä ja laatua. RTK-Palvelun jokainen yksikkö auditoidaan sekä sisäisenä vertaisauditointina että ulkopuolisen auditoijan toimesta säännöllisesti. Lisäksi akkreditoitu sertifiointitaho DNV käy sertifikaattimme läpi neljän vuoden välein.

Hankimme vain tarpeeseen

Hankimme työvälineitä, kuten siivousaineita ja -välineitä ainoastaan tarpeeseen ja tilaamme ne suoraan asiakaskohteeseen, jotta toimitusketju ja kuljetuksen päästöt pysyvät alhaisina.

Myös työvaatteiden tilauksessa käytetään tarveharkintaa ja käyttökelpoiset vaatteet kiertävät uusille työntekijöille. Olemme lojaali kumppani ja hallitsemme hankintoja maltillisella valikoimalla. Vaikka erillistä hankintaohjeistusta ei ole, keskitetyt hankinnat mahdollistavat yhteistyökumppaneiden vastuullisuuskehityksen hyödyntämisen.



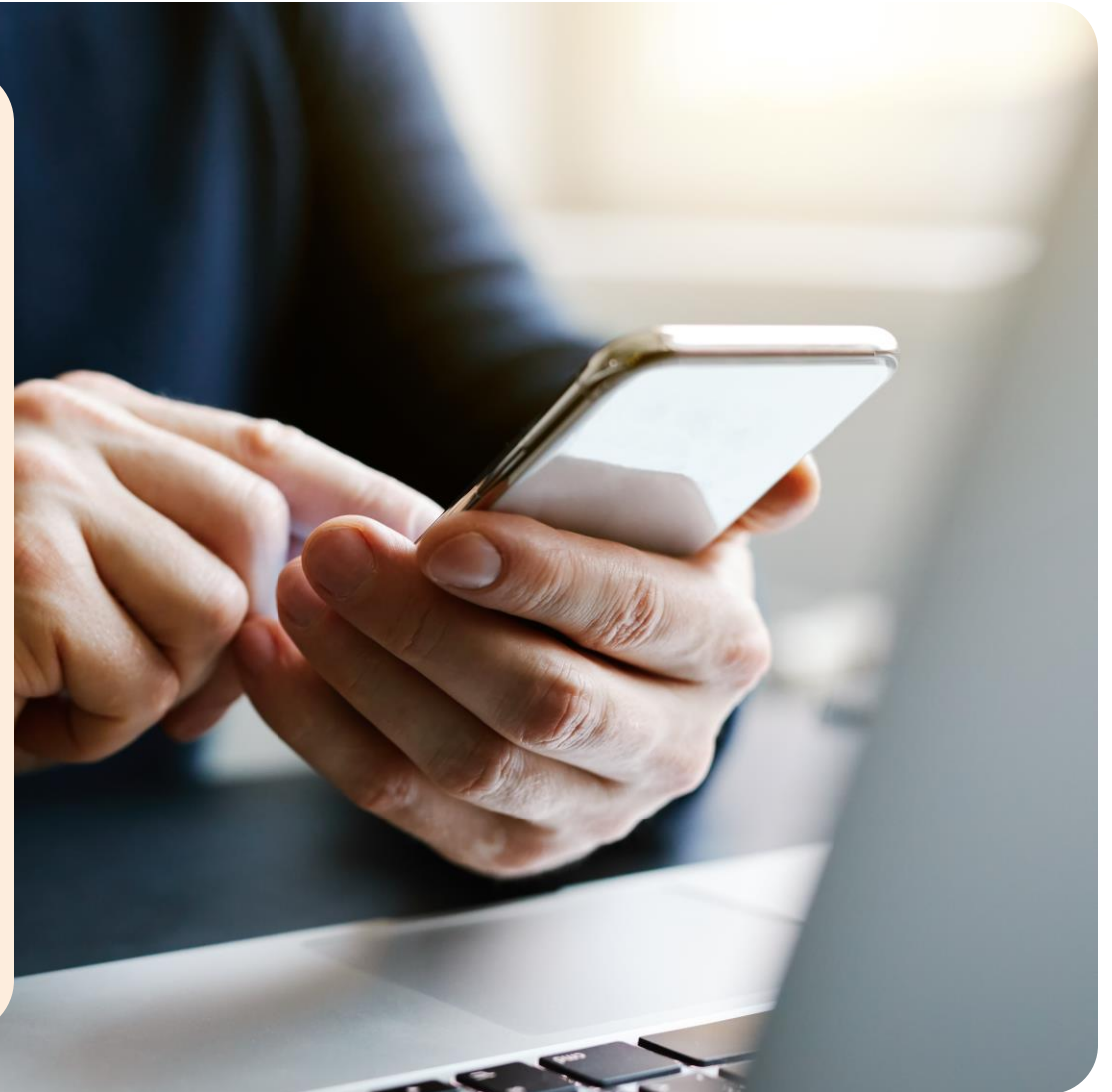
ETJ+
2014

Vastuullisemmat IT-hankinnat

Aloitimme keväällä 2024 yhteistyön Atean kanssa IT-palveluiden ja tietoturvan keskittämällä. Yhteistyö mahdollistaa IT-hankintojen päästöjen seurannan ja ympäristönäkökulman huomioimisen entistä tarkemmin liiketoiminnassamme. Olemme ottaneet käyttöön muun muassa laitekannan seurannan ja elinkaarenhallinnan, jotka vähentävät ympäristövaikutuksia ja varmistavat vastuullisen kierrätyksen.

Yhteistyö on tuonut myös taloudellisia hyötyjä, kuten prosessien selkeyttämistä ja työvaiheiden vähentämistä. Palautejärjestelmä tukee palveluiden kehittämistä ja edistää kestävämpiä toimintatapoja.

Ajan myötä näemme paremmin, miten ratkaisut toimivat käytännössä ja mitä kehittymismahdollisuuksia ne tuovat. Avoin ja monitasoinen yhteistyö on tuonut asiantuntemusta sekä konkreettisia toimenpiteitä ympäristövaikutusten vähentämiseksi ja IT-prosessien kehittämiseksi.



KANNATTAVA JA KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA

Päästölaskenta

Päästölaskennassa on noudatettu soveltuvin osin GHG Protocol -ohjeistusta. Laskennassa on hyödynnetty seuraavia lähtötietoja:

Scope 1:

Yritykseen omiin autoihin ja työkoneisiin tehdyt polttoaineostot (diesel ja bensiini) litroina. Päästökertoimet: Tilastokeskus / VTT Lipasto / OpenCO2.net.

Scope 2:

Sähkön ja kaukolämmön mitatut kulutuslukemat, MWh. Kaukolämmön kulutustiedot ovat absoluuttisia, ja ne sisältävät veden lämmittämiseen käytetyn energian.

Ostoenergian päästöt on laskettu sekä hankinta- että sijaintiperusteisesti. Hankintaperusteisessa laskennassa on huomioitu suurimmaksi osin käytössä oleva vihreä ostosähkö, jonka ominaispäästöt ovat 0 gCO₂/kWh.

Kaukolämmön päästöt on laskettu paikallisen lämmöntuotantoyhtiön hyödynjakomenetelmän mukaisilla lukemilla. Sijaintiperusteiset päästöt on laskettu Suomen keskiverto sähkön-, ja kaukolämmöntuotannon mukaan.

Yhteenlasketuissa luvuissa käytetään hankintaperusteista lukua. Päästökertoimet: Energiayhtiöiden omat kulutustiedot / Paikallisvoima ry / Tilastokeskus / Energiateollisuus / OpenCO2.net.

Scope 3:

Hankinnat: Osa hankintojen päästöistä on saatu suoraan toimittajilta. Loput on laskettu euromääräisesti yleisillä päästökertoimilla. Päästökertoimet: Toimittajien omat päästötiedot / Ecoinvent / Defra / OpenCO2.net.

Vesi: Lähtötiedot perustuvat mitattuihin lukuihin. Vedenkulutuksen päästöt sisältävät sekä vedentuotannon että jätevedenpuhdistuksen. Päästökertoimet: HSY Avoin Data / OpenCO2.net.

Jätteet: Lähtötiedot perustuvat mitattuihin tilavuuksiin ja laskennassa on hyödynnetty eri jätelajien tilavuuspaino-kertoimia (HSY). 100 % kierrätettävät päästöt ottavat huomioon vain jätteenkuljetuksen päästöt. Päästökertoimet: Tilastokeskus / Defra / OpenCO2.net.

Liikematkustus: Lähtötiedot perustuvat maksettuihin kilometrikorvauksiin. Päästöt on laskettu Suomen henkilöautojen keskimääräisten päästöjen mukaan. Päästökertoimet: Traficom / OpenCO2.net.



KANNATTAVA JA KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA

Päästöjen alentaminen

Vuonna 2024 kasvihuonekaasupäästömmme nousivat vuoteen 2023 verrattuna ja olivat noin 5763,4 tCO₂ ja liikevaihtoon suhteutetut ominaispäästöt olivat noin 0,4 kgCO₂/€. Päästöt on laskettu GHG Protokollan mukaisesti.

Vuonna 2024 olemme laajentaneet laskentaa erityisesti Scope 3 -päästöjen osalta ja tarkentaneet arvoketjumme päästöraportointia. Tämä yksityiskohtaisempi ja kattavampi raportointi selittää päästöjen nousun, minkä vuoksi luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa.

Scope 1 -päästöt koostuvat omistamiemme ajoneuvojen ja työkoneiden polttoaineenkulutuksesta, etenkin paketti- ja kuorma-autoista, joiden päästöjakauma on esitetty viereisessä kuvaajassa. Scope 2 -päästöt, jotka kattavat kiinteistöjemme sähkön- ja lämmönkulutuksen, olivat 127,5 tCO₂e.

Vuoden 2024 aikana päästömmme ovat kasvaneet osittain liiketoimintamme kasvun myötä, sillä

liikevaihdon kasvu on johtanut suurempaan energiankulutukseen ja toiminnan laajentumiseen.

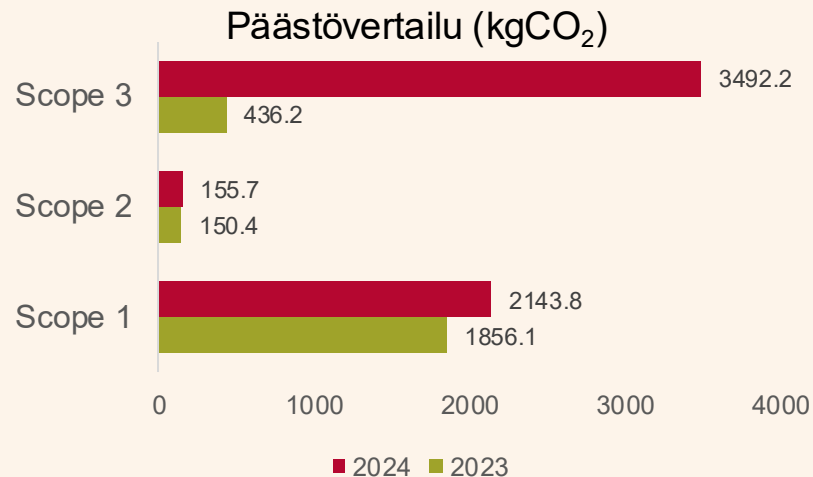
Seuraamme aktiivisesti ympäristötavoitteitamme, joihin kuuluu muun muassa ajoneuvojemme päästöjen vähentäminen. Ajoneuvokohtaisen polttoaineen kulutusseurannan avulla voimme tarkastella toimintamme ympäristövaikutuksia entistä tarkemmin. Tavoitteenamme on vähentää päästöjä kehittämällä ja ottamalla käyttöön kestävämpiä ratkaisuja. Testaamme jatkuvasti vaihtoehtoisia, vähäpäästöisiä työkoneita ja kalustoa, ja siirymme niiden käyttöön, kun ne täyttävät suorituskyky- ja käyttöaikavaatimuksemme.

56,7 %

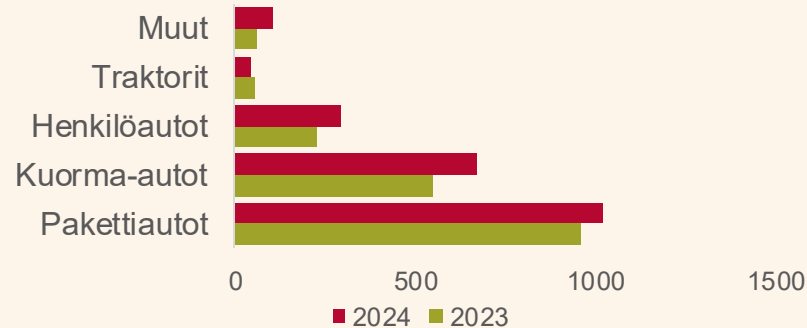
päästöistä
hankinnoista

-15,2 %

vähemmän Scope 2
-päästöjä kuin
vuonna 2023



Scope 1 -päästöt ajoneuvoluokittain (kgCO₂)



KANNATTAVA JA KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA

Energiankulutuksen alentaminen

Vuonna 2024 Scope 2 -päästömme olivat 127,5 tCO₂e, mikä on 15,2 % vähemmän kuin vuonna 2023. Vaikka kaukolämmön kulutuksemme on kasvanut, päästöjen kokonaisvähennykseen on vaikuttanut se, että ostosähkömme on peräisin uusiutuvista lähteistä eikä muodosta lainkaan päästöjä. Osa toimipaikkojen sähkösopimuksista sisältyy vuokrasopimuksiin, jolloin emme voi vaikuttaa sähkön alkuperään.

Olemme määrittäneet strategiassamme seitsemän ympäristötavoitetta, jotka koskevat muun muassa energiankulutuksen vähentämistä, ja tukevat siten vahvasti toimintamme vähäpäästöisyyttä.

Osallistuimme valtakunnalliseen Energiansäästöviikkoon lokakuussa 2024 lisäämällä tietoisuutta energiatehokkuudesta. Järjestimme tietoisuuden viikkopalaverissa, jaoimme aiheesta tietoa intranetissä ja viestimme aiheesta somekanavissamme.



OSA 4

Vastuullisuus lukuina



Taloustiedot, verot ja palkitseminen

Taloustiedot, M€	2022	2023	2024
Liikevaihto	118	122	132,5
Liiketulos	5,5	5,7	7,9
Maksetut palkat	62,3	66	72,5

Rahavirrat	2022	2023	2024
Tulevat (M€)			
Asiakkaat			
Liikevaihto	118	122	132,5
Julkinen sektori			
Saadut avustukset	0,1	0,1	0,07
Omistajat ja rahoittajat			
Lainanotto	0	0	0
Muut tuotot			
Muut rahoitustuotot	0	0	0
Menevät (M€)			
Toimittajat			
Palvelujen ostot	18,7	17,5	16
joista investointeja	0	0	0
Henkilöstö			
Maksetut palkat	61,3	66,7	72,5
Omistajat ja rahoittajat			
Lyhennykset	0	0	0
Korkokulut	0	0	0
Julkinen sektori			
Verot	0,5	0,6	0,7

Verojalanjälki, M€	2023	2024
Tilikaudelta välittömästi maksettavat verot		
Tilikaudelta välillisesti maksettavat verot	0,15	24
Tilikaudelta tilittettävät verot	31,14	34
Saadut avustukset	0,08	0,07
Yhteensä	46,97	58,77
Tilikaudelta maksettavat välittömät verot		
Tuloverot	0,6	0,7
Työnantajamaksut	15	16,5
Muut verot	0	0
Yhteensä	15,6	17,2
Tilikaudelta maksettavat välilliset verot		
Vähennyskelvottomat arvonnäisäverot	0,1	0,2
Muut verot	0	0
Yhteensä	0,15	0,2
Tilikaudelta tilittettävät verot		
Palkkoihin liittyvät verot	9	9,86
Auto- ja ajoneuvoverot	0,14	0,15
Arvonnäisäverot, netto	22	24
Yhteensä	31,14	34,01
Tilikaudelta saadut tuet ja avustukset		
Avustukset ja korvaukset	0,08	0,07
Yritystuet	0	0
Yhteensä	0,08	0,07

Lakien ja määräysten noudattaminen	2022	2023	2024
Tapaukset, joista on määrätty sakkoja	0	0	0
Tapaukset, joissa on määrätty ei-rahallisia seuraamuksia	0	0	0

Palkitsemiskäytännöt		2022	2023	2024
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen*	Hallitus	0	0	0
	Ylin johto	57 000	63 000	71 858
Allekirjoitus- ja rekrytointipalkkiot	Hallitus	0	0	0
	Ylin johto	33 000	33 000	33 000
Korvaukset työsuhteen päättymisestä	Hallitus	0	0	0
	Ylin johto	43 000	0	0
Eläke-edut**	Hallitus	0	0	0
	Ylin johto	-	-	-

*Mukaan lukien suoritukseen perustuva palkitseminen, suora osakeperusteinen palkitseminen, bonukset, pitkän aikavälin osakepalkkiot

**Mukaan lukien hallituksen, ylimmän johdon ja muun henkilöstön väliset erot eläkejärjestelmissä ja maksuosuuksissa

Henkilöstö ja hyvinvointi

Henkilöstötunnuslukuja (31.12.)	2022	2023	2024
Henkilöstömäärä	2 932	3 150	3 278
joista naisia	1 437	1 540	1 565
joista miehiä	1 495	1 610	1 713
Eri kansallisuuksien lukumäärä	76	87	84
Kokoaikaiset työsuhteet		1 319	1 422
Osa-aikaiset työsuhteet		1 831	1 856
Vakituiset työsuhteet		2 776	2 871
Määräaikaiset työsuhteet		374	407
Alkaneet työsuhteet		1 600	1 321
Loppuneet työsuhteet		1 493	1 331
Lomautettujen työntekijöiden määrä		0	
Lomautuksen keskimääräinen kesto		0	

Henkilöstön koulutus	2022	2023	2024
Koulutuspäivät	5,9	*	*
Tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuneita (hlö)	72	75	82

Työhyvinvointi-indikaattorit	2022	2023	2024
Työtapaturmat, poissaoloon johtaneet (kpl)	262	185	241
Työhön liittyvät kuolemantapaukset	0	0	0
Sairauspoissaolopäiviä	43 590	37 674	38 638
Sairauspoissaolopäivät keskimäärin per henkilö	16,8	12	13
Sairauspoissaoloprosentti, palkallinen	3,2	2,7	2,3
TRIF (Total Recordable Injury Frequency)	58,6	34,8	42

Hallituksen ikä- ja sukupuolijakauma	2023	2024
Hallituksen jäsenten lukumäärä	6	6
joista alle 30 vuotiaita	0	0
joista 30-50 vuotiaita	3	3
joista yli 50 vuotiaita	3	3
joista miehiä	5	5
joista naisia	1	1

Johtoryhmän ikä- ja sukupuolijakauma	2023	2024
Johtoryhmän jäsenten lukumäärä	9	9
joista alle 30 vuotiaita	0	0
joista 30-50 vuotiaita	5	5
joista yli 50 vuotiaita	4	4
joista miehiä	8	8
joista naisia	1	1

* Tietoja ei saada järjestelmistä vuoden 2023 ja 2024 osalta.

Ympäristötunnusluvut

Ympäristötunnuslukuja tCO ₂ e	2022	2023	2024	%-muutos vuoteen 2023
Scope 1 : Suorat päästöt				
Pakettiautot	898,1	961	1 024,3	+6,6 %
Kuorma-autot	546,2	552	675,4	+22,4 %
Henkilöautot	192,2	226,7	293,75	+29,6 %
Traktorit	99,8	56,7	43,3	-23,7 %
Muut	311,5	59,7	107,1	+79,4 %
Scope 1: yhteensä	2 047,8	1 856,1	2 143,8	+15,5 %
Scope 2 : Epäsuorat päästöt, hankintaperusteinen*				
Sähkö	0	77,5	0	-100%
Kaukolämpö	11,6	72,9	127,5	+74,9 %
Scope 2: yhteensä	11,6	150,4	127,5	-15,2 %
Scope 2 : Epäsuorat päästöt, sijaintiperusteinen**				
Sähkö	60,8	287,13	28,2	
Kaukolämpö	33,1	54,1	78,3	

Ympäristötunnuslukuja tCO ₂ e	2022	2023	2024	%-muutos vuoteen 2023
Scope 3 : Muut epäsuorat päästöt				
Liikematkustus	88,7	223,2	220,3	-1,3 %
Hankinnat	142	210	3 268	
Vesi	1,9	0,8	1,5	+87,5 %
Jätteet	2,0	2,2	2,1	-4,6 %
Scope 3: yhteensä	234,6	436,2	3 492,2	
YHTEENSÄ				
Kokonaispäästöt	2 294	2 442,60	5 763,4	136 %
Liikevaihtoon suhteutettu päästöintensiteetti, kgCO ₂ e/€	0,02	0,02	0,04	100 %

*Laskettu vertailukohteeksi GHG Protocol -ohjeistuksen mukaisesti. Yhteenlasketuissa päästöissä käytetään hankintaperusteista lukua.

**Vuoden 2024 osalta laskettu suurempi otanta hankinnoista aiheutuvia päästöjä, minkä vuoksi päästöt kasvavat eivätkä ne ole vertailukelpoisia.

RTK
palvelu

Yhteistyössä:  **Sustera**