



BARONAN

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

barona

SISÄLLYSLUETTELO

1. Baronasta	3	4. Vastuullisuus läpi arvoketjun	38
1.1 Toimitusjohtajan tervehdys	4	4.1 Luotettava ja vetovoimainen työelämäkumppani	39
1.2 Raportoinnin periaatteet	5	5. Hyvä hallinto ja eettinen liiketoiminta	42
1.3 Barona lyhyesti	6	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43
1.4 Baronan liiketoiminta vuonna 2025	10	5.2 Tukena julkisella sektorilla	45
1.5 Vuoden 2025 vastuullisuustyön kohokohdat	14	5.3 Teknologia ja tekoäly osana Baronan toimintaa	47
1.6 Vastuullisuus Baronan toiminnassa	15		
2. Ympäristö	19	Liite 1. VSME-indeksi	48
2.1 Ympäristöön liittyvät toimintaperiaatteet	20	Liite 2. Lista Barona-konserniin kuuluvista yhtiöistä	52
2.2 Ilmastonmuutoksen hillintä	20	Liite 3. Baronan hallinnoimien toimipaikkojen sijainnit	53
2.3 Kiertotalous ja jätehuolto	25	Liite 4. Hiilijalanjälkilaskennan metodologia ja tarkemmat tulokset	54
2.4 Muut ympäristöteemat	25		
3. Ihmiset	26		
3.1 Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet	27		
3.2 Työllistäminen ja työmarkkinavaikutus	27		
3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29		
3.4 Hyvinvoinnin turvaaminen	32		
3.5 Osaaminen ja jatkuva oppiminen	36		

1. BARONASTA





1.1 TOIMITUSJOHTAJAN TERVEHDYS

Hyvä lukija,

käsissäsi on Baronan vuotta 2025 käsittelevä vastuullisuusraportti.

Vuosi 2025 oli Baronan päämarkkina-alueella Suomessa edelleen haastava. Kansainvälinen geopoliittinen tilanne loi epävarmuutta, ja kotimainen kysyntä sekä yritysten investointitaso olivat Suomessa yhä alhaisella tasolla.

Barona luo tulevaisuuden kestäväää työelämää. Yhdistämme osaamisen, työn ja teknologian niin, että yritykset ja ihmiset menestyvät. Meille on kunnia-asia toimia vastuullisesti niin työnantajana, rekrytoijana kuin kaikissa muissakin kumppanirooleissa.

Barona on osa Bravedoa, ja emokonsernissa valmistaudutaan CSRD:n mukaiseen raportointiin. Tämä Baronan vastuullisuusraportti noudattaa nyt ensimmäistä kertaa VSME-raportointistandardia. Uusi raportti antaa entistä selkeämmän kuvan Baronan vastuullisuustyöstä ja kehityksestä.

Olemme yksi Suomen suurimmista työnantajista, viime vuonna yli 16 000 ihmistä sai Baronan kautta työpaikan. Toimimme yritysten ja julkisen sektorin tärkeänä työelämäkumppanina ja otamme

tämän roolin vakavasti. Yleisestä haastavasta työllisyystilanteesta huolimatta myös vuonna 2025 tietyillä toimialoilla ja alueilla oli yhä krooninen osaajapula, ja siten osaamisen ja alueellisen kohtaamaton-ongelman ratkominen on Suomelle elinehto.

Viime vuonna palkkasimme yli 2 700 uutta alle 30-vuotiasta työntekijää. Tämä kertoo Baronan roolista nuorten työllistäjänä, tarjoamme monelle ensimmäisen askeleen työelämään. Olemme panostaneet työntekijöidemme hyvinvointiin pitkäjänteisesti ja ennakoivasti. Yksilöllisten vaikutusten lisäksi tämä työ näkyi myös siinä, että vuonna 2025 meillä oli 17 prosenttia vähemmän lyhyitä sairaspoissaoloja kuin edellisellä vuonna, ja onnistuimme vähentämään työkyvyttömyysriskiä 41 prosentilla.

Me baronalaiset olemme ylpeitä yhtiömme yhteiskunnallisesta vaikutuksesta. Yrityksien nettovaikutuksia mittaavan Uprightin analyysi osoitti jälleen, että Baronan kokonaisvaikutus on hyvin positiivinen: kokonaisarvosanamme on +41, mikä asettaa Baronan vaikutukseltaan maailman yrityskehityksen parhaan 30 prosentin joukkoon.

Kiitän kiinnostuksestasi Baronaa kohtaan. Tehdään yhdessä Suomesta ja Pohjoismaista parempi paikka työskennellä.

Terveisin,
Markus Oksa
Toimitusjohtaja, Barona



1.2 RAPORTOINNIN PERIAATTEET

Tämä Barona Oy:n konsolidoitu vastuullisuusraportti keskittyy kuvaamaan koko Barona-konsernin liiketoimintojen olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin sekä mahdollisuuksiin liittyviä tuloksia ja hallintokäytäntöjä. Talous- ja henkilöstöluvuissa on huomioitu myös konsernin liiketoiminta ulkomailla, ellei toisin ole mainittu. Raportissa huomioidut Barona-konsernin yhtiöt on listattu liitteessä 2. Vastuullisuusraportti on laadittu EU:n vapaaehtoisen kestävyysraportointistandardin (VSME) mukaisesti, sisältäen perusmoduulin sekä laajennetun moduulin tiedontovaatimukset.

Tämä raportti kokoaa Baronaa koskevat keskeiset tiedot konsernitason raportoinnista ja täydentää niitä Baronalle olennaisilla näkökulmilla. Baronan hallintoa ohjaavat Bravedo-konsernin käytännöt, jonka takia hallintoon keskittyvät tiedot on rajattu osin tästä raportista ulos ja niitä käsitellään Bravedon vastuullisuusraportissa.

Barona on osa Bravedo-konsernia, joka raportoi kestävyyydestä EU:n kestävyysraportointistandardien (ESRS) mukaisesti tilikaudesta 2027 alkaen. Koko Bravedo-konsernin vastuullisuudesta voi lukea konsernin vastuullisuusraportista.

1.3 BARONA LYHYESTI

Barona on vuonna 1999 perustettu työelämäyhtiö, Suomen suurin henkilöstöalan yritys ja yksi Suomen suurimmista työnantajista. Tarjoamme henkilöstöpalveluita, ulkoistusratkaisuja ja työelämän kehittämiseen liittyviä palveluja yksityiselle ja julkiselle sektorille. Toiminta kattaa koko työllistymisen elinkaaren. Ratkaisuissa yhdistämme ihmisen ja teknologian. Visiomme on olla vaikuttavin työelämän kasvualusta ihmisille ja yrityksille.

Baronan päätoiminta-alue on Suomi, mutta kasvua haetaan aktiivisesti myös muista Pohjoismaista. Kotimaassa toimimme 29 toimipisteessä ja palvelemme asiakkaitamme lähes kaikilla toimialoilla. Kansainvälisesti toimimme yhdeksässä maassa: Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Virossa, Puolassa, Slovakiassa, Espanjassa ja Pohjois-Makedoniassa. Baronalla on kahdeksan myynnin, asiakaspalvelun ja erilaisten back office -palveluiden palvelukeskusta Suomessa, Ruotsissa, Puolassa ja Espanjassa.

Barona toimii yritys- ja julkisen sektorin asiakkaiden kumppanina työn, palvelujen ja operatiivisten toimintamallien uudistamisessa. Strategian tavoitteena on yhdistää konserniyhtiöiden syvä toimiala- ja osamisaluekohtainen asiantuntemus asiakaskohtaisiksi palvelukokonaisuuksiksi, jotka tukevat asiakkaiden toiminnan tehokkuutta, skaalautuvuutta ja uudistamista. Toimialan luonteen vuoksi strategiset vastuullisuusnäkökulmat liittyvät erityisesti ihmisiin, työelämään ja yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen sekä hyvään hallintotapaan koko arvoketjussa.

Baronan hallinnoimien toimipaikkojen sijaintitiedot löytyvät raportin [liitteestä 3](#).



BARONAN VUOSI 2025 LUKUINA

Työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä henkilötyövuosina (FTE)

Asiakkailla työskentelevät

5 436

Baronan toimistoilla työskentelevät

755

Kansainvälisen rekrytinnin volyymi

174

työntekijää rekrytoitu ulkomailta Suomeen ja Pohjoismaihin

Asiakasorganisaatioiden määrä

2 410

Taseen loppusumma

294

miljoonaa euroa

Liikevaihto

355

miljoonaa

Palvelukokonaisuudet:

työ, oppiminen, hyvinvointi, ulkoistaminen, kansainvälisyys ja asiantuntijatyö

NÄIN BARONA LUO ARVOA

RESURSSIT

Taloudellinen pääoma

- Liikevaihto 355 miljoonaa euroa
- Liikevoitto 9,9 miljoonaa euroa
- Vakavarainen yhtiö
- 100 % kotimainen omistus

Inhimillinen pääoma

- Motivoitunut henkilöstö
- Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen
- Henkilöstön hyvinvointi ja työkykyyn panostaminen

Aineeton pääoma

- Barona-brändi ja brändiportfolio
- Baronan palveluratkaisut
- Tietojärjestelmät ja data
- Vastuulliset toimintamallit

Sosiaalinen pääoma

- Työntekijöiden verkostot
- Asiakassuhteet
- Sidosryhmä- ja kumppaniverkostot
- Yhteistyö julkisen sektorin kanssa

Luonnonvarojen kulutus

- Vettä 1 487 m³
- Energiaa 6 140 MWh



TYÖELÄMÄN RATKAISUTALO

Olemme työelämän vaikuttavin kasvualusta ihmisille ja yrityksille Pohjoismaissa

VAIKUTUKSET

Taloudelliset vaikutukset

- Palkat ja palkkiot 241,6 miljoonaa euroa
- Verojalanjälki 156,4 miljoonaa euroa
- Eläkkeet 40 miljoonaa euroa
- Henkilösivukulut 11,6 miljoonaa euroa

Ympäristövaikutukset

- Kasvihuonekaasupäästöt 23 895 tCO₂e (scope 1, 2 ja 3)
- Päästöintensiteetti 68 gCO₂e (scope 1, 2 ja 3)

Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset

- Työllistävä vaikutus: henkilöstömäärä (FTE) 6 191
- Nuorten työllistäminen 39 % henkilöstöstä alle 30-vuotiaita
- Maahanmuuttajien työllistäminen ja yrityskentän diversiteetin lisääminen
- Työvoiman osaamisen vahvistaminen
- Työturvallisuuden edistäminen
- Työvoiman hyvinvoinnin parantaminen

Pitkän aikavälin yhteiskunnalliset vaikutukset

- Työllisyysasteen parantaminen
- Yritysten kasvun ja muutosvalmiuden turvaaminen
- Kohtaanto-ongelman lieventäminen
- Syrjäytymisen ehkäisy
- Työvoiman henkisen pääoman lisääminen
- Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen

VISIO

Työelämän vaikuttavin kasvualusta ihmisille ja organisaatioille.

LUPAUS

Barona on ratkaisu.

PURPOSE

Luomme tulevaisuuden kestäväää työelämää.



barona

TYÖELÄMÄN
RATKAISUTALO

MISSIO

Yhdistämme osaamisen, työn ja teknologian niin, että organisaatiot ja ihmiset menestyvät.

1.4 BARONAN LIKETOIMINTA VUONNA 2025

Baronan vuosi 2025 oli edelleen haastava. Suomen heikko taloustilanne jatkui ja kasvuamme hidasti erityisesti kotimaisen kysynnän heikkous. Työmarkkinoihin, geopoliittiseen tilanteeseen ja julkisen talouden sopeuttamistarpeisiin liittyvät epävarmuudet heikensivät luottamusta ja siirsivät investointi- ja kulutus päätöksiä. Näin ollen toimintaympäristö pysyi koko vuoden varovaisena, eikä markkina palautunut vielä selkeään kasvuvaiheeseen.

Henkilöstöala HELA ry:n mukaan henkilöstöalan kahdenkymmenen suurimman yhtiön liikevaihto supistui 8,9 % vuoteen 2024 nähden, joka kertoo alan haasteellisesta tilanteesta. Barona-konserniin kuuluvien toimintojen liikevaihto laski katsauskaudella 11,5 % vuoteen 2024 verrattuna, ollen 355 miljoonaa euroa. Liikevoittoa syntyi 9,9 miljoonaa euroa (2,8 %).

Teollisuuden ja rakentamisen liiketoiminta-alueella vuosi oli haastava. Taantumassa teollisuus- ja rakennusalan yritysten henkilöstötarpeet olivat yleisesti

matalalla tasolla. Sen sijaan suuret investointihankkeet, kuten datakeskuksien rakentaminen, toivat uutta kasvua. Liiketoiminta-alueella tunnistettiin vuoden 2025 aikana kaksi yhteistä strategista painopistettä, jotka ovat vihreän siirtymän hankkeiden tukeminen ja kansainvälisen työvoiman ratkaisut.

Logistiikan ja palveluiden liiketoiminta-alueella liiketoiminta kehittyi kokonaisuutena positiivisesti suhteessa vallitsevaan markkinatilanteeseen. Julkisella sektorilla ja logistiikan alalla henkilöstötarpeiden kysyntä kasvoi merkittävästi, niiden ollessa liiketoiminta-alueen suurimmat kasvusegmentit. Avialogis-logistiikkakeskuksen automaatiojärjestelmää laajennettiin, jonka myötä Baronalla on yksi Suomen mittavimmista installaatioista ja korkeimmista automaatioasteista. Hotelli- ja ravintola-alalla henkilöstöpalveluiden kysyntä hieman supistui, mutta ravintolapalveluissa otimme merkittäviä kasvuaskelia julkishallinnon asiakkuuksissa. Sosiaali- ja terveysalalla hyvinvointialueiden haastava tilanne vaikutti voimakkaasti palveluiden kysyntään, etenkin hoitajien osalta. Lääkärivuokrausta tarjoavan Medi-managerin palveluiden kysyntä pysyi kuitenkin oletetulla tasolla.

Asiantuntijoiden liiketoiminta-alueella tietotyön asiantuntijoiden ja johdon rekrytoinnin sekä resurssin kysyntä pysyi koko vuoden 2025 ajan hyvin maltillisella tasolla. Ulkoistuspalvelut ja ratkaisuliiketoiminta, kuten esimerkiksi palvelukeskuksista tuotettavat IT-alan etätuen palvelut sekä asiakaspalvelun ja myynnin ratkaisut, tuottivat valtaosan

liiketoiminta-alueen liikevaihdosta. IT-alalla lähi- ja etätuen palveluissa sekä asiakaspalvelun ja myynnin ratkaisuissa käynnistyi viime vuoden aikana useita uusia asiakkuuksia, ja vastaavasti muutamissa pitkäaikaisissa asiakkaissa palvelun volyymit laskivat. Psykologipalveluiden liiketoiminta supistui hienoisesti edelliseen vuoteen verrattuna.

Oppimisen ja hyvinvoinnin liiketoiminta-alueen vuotta 2025 määritti työllisyydenhoidon uudistuksen toteutuminen ja uusien työllisyysalueiden toiminnan käynnistyminen, joiden vaikutukset olivat voimakkaimmillaan vuoden alussa. Muutos kosketti valtaosaa liiketoiminta-alueen toiminnoista ja vaikutti merkittävästi Sarasen, Talentgaten ja Arffmanin julkiselle sektorille tuottamiin työllistämispalveluihin. Muutosneuvotteluihin liittyvien uudelleensijoittamis- ja neuvontapalveluiden kysyntä pysyi vahvana läpi koko vuoden. Tiivis yhteistyö työeläkeyhtiöiden kanssa jatkui ja jokaisessa liiketoiminta-alueen yksikössä tehtiin aktiivista työtä työssäolevien henkilöiden oppimisen edistämiseksi. Lisäksi liiketoimintayksiköissä luotiin innovatiivisia konsepteja, kuten strategian jalkauttamista edistävä palvelu.

Vuoden 2025 aikana toteutettiin Baronassa ja emoyhtiö Bravedossa useita yritysjärjestelyitä. Vuoden lopussa toteutettiin omistusjärjestely, jossa eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen tuli Bravedon uudeksi osakkeenomistajaksi ja aiemmista omistajista eläkevakuutusyhtiö Elo lisäsi omistusosuuttaan Bravedossa. Myös Nordic Mezzanine jatkaa Bravedon omistajana. Vuoden 2025 aikana Barona hankki

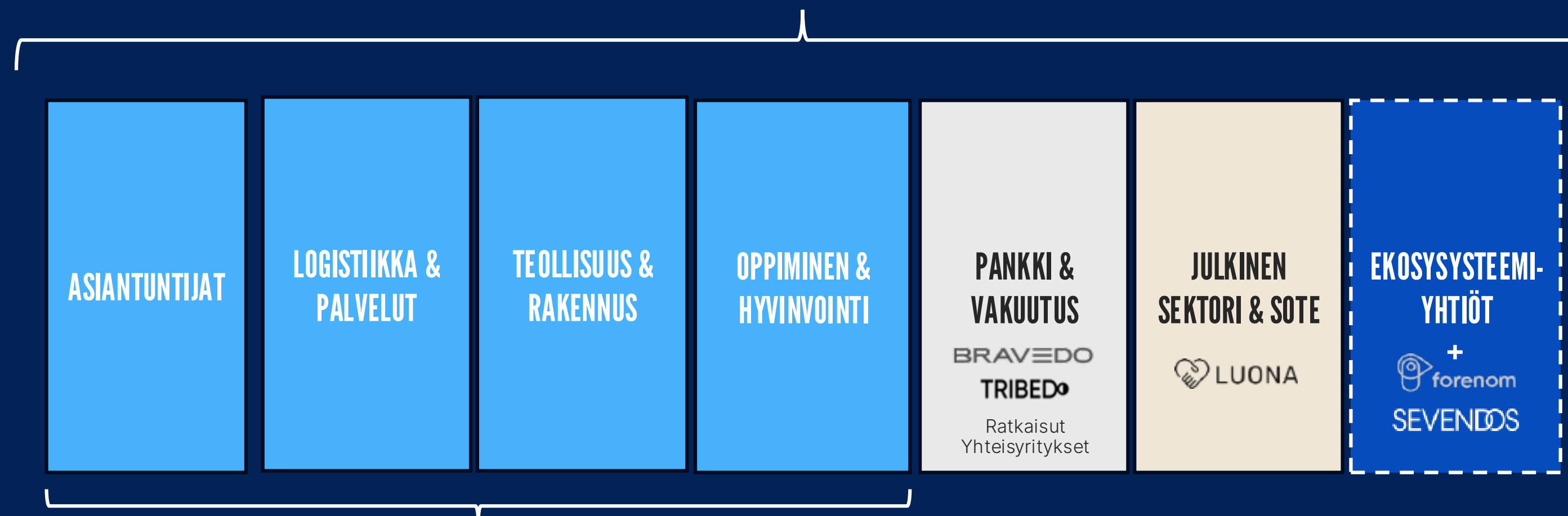
Sitedrive Oy -nimiseltä yhtiöltä teollisen rakentamisen tuotannonhallintapalveluun liittyvän henkilöstöpalveluliiketoiminnan sekä valmennuspalveluita työnantajille ja kokeneille työntekijöille tarjoavan Nextmilin liiketoiminnan. Lisäksi Barona myi omistuksensa aiemmasta osakkuusyhtiöstään Coordesta.

Vuonna 2025 Baronan hallitukseen liittyi uusina jäseninä Pekka Hietaniemi ja Risto Siivonen. Hallituksen puheenjohtaja on Juko Hakala. Hallituksen jäseninä jatkavat Markus Oksa ja Taru Tujunen.

BARONAN JA BRAVEDON LIKETOIMINTA-ALUEET

Yhdessä olemme Bravedo.

BRAVEDO



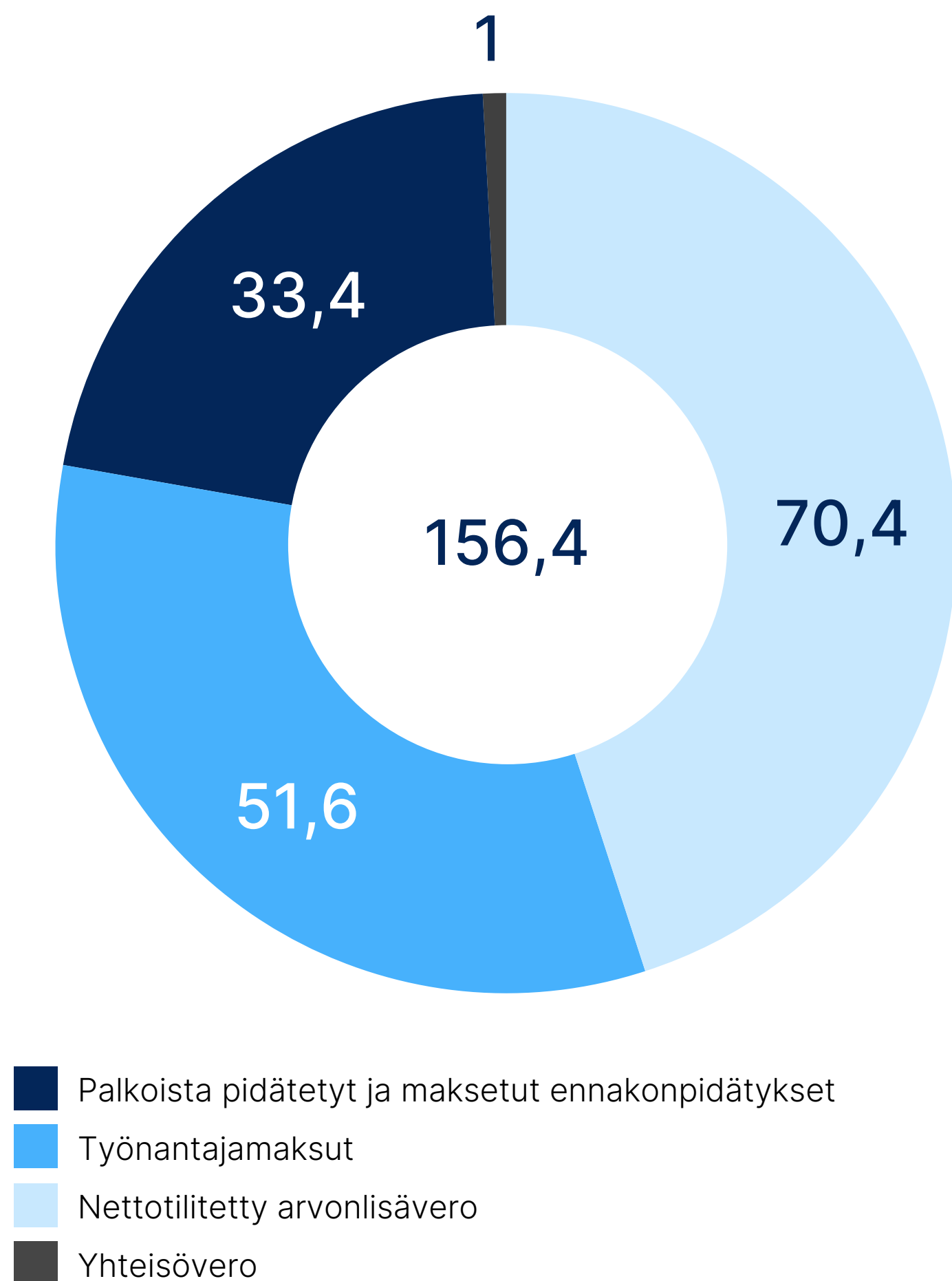
barona

BARONAN PALVELUKATEGORIAT



<p>barona WORK</p> <p>Joustavat työn ratkaisut</p>	<p>barona LEARNING</p> <p>Ketterät oppimiskäytännöt</p>	<p>barona WELLBEING</p> <p>Työhyvinvoinnin ratkaisut</p>	<p>barona GLOBAL</p> <p>Globaalit osaaja- ratkaisut</p>	<p>barona EXPERTS</p> <p>Asiantuntijoiden ja johton osaajaratkaisut</p>	<p>barona OUTSOURCING</p> <p>Vaikuttavat ulkoistusratkaisut</p>
<p></p> <p></p> <p></p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p>		<p></p>	<p></p> <p></p>	

BARONAN VEROJALANJÄLKI 2025 (m€)



UPRIGHT: BARONAN NETTOVAIKUTUS 2025



Nettovaikutus +41

Globaalisti yritysten nettovaikutuksia mittaavan Uprightin analyysin perusteella Baronan kokonaisvaikutus on hyvin myönteinen ja merkittävä. Uprightin malli mittaa organisaatioiden positiiviset sekä negatiiviset vaikutukset ja tekee kaikkien alojen yritysten arvon luomisesta vertailukelpoista. Barona kuuluu parhaiten sijoittuvaan 30 prosenttiin Uprightin yli 9 000 yrityksen vertailussa, joka kattaa yrityksiä eri puolilta maailmaa.

1.5 VUODEN 2025 VASTUULLISUUSTYÖN KOHOKOHDAT

16 149

henkilöä sai Baronan kautta työpaikan

39 %

henkilöstöstä alle 30-vuotiaita

+64

Yritysassiakaskokemus (NPS)

Aloitimme Baronan toimistoilla työskentelevän henkilöstön jatkuvan

TIETOTURVA-KOULUTUKSEN



toistuvilla kalasteluviestisimulaatioilla.

Aloitimme yhteistyön avoin työttömyyskassa A-kassan kanssa heidän jäsentensä

TYÖLLISYYDEN EDISTÄMISEKSI.

17 %

henkilöstöstä muita kuin suomen kansalaisia

2 720

uutta alle 30-vuotiasta palkattu vuonna 2025

+35

Työntekijäkokemus, asiakkaalla työskentelevät (suosittelemisindeksi NPS)

Aloimme toteuttaa säännöllistä

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELYÄ

asiakkailta työskenteleville työntekijöillemme.

Loimme yhtiölle

ILMASTOTIEKARTAN

ja sitouduimme Pariisin ilmastosopimuksen mukaisiin ympäristötavoitteisiin. Tavoitteemme on vähentää Baronan kasvihuonekaasupäästöjä Scope 1-2 osalta 58,8 % ja Scope 3 osalta 35 % vuoden 2035 loppuun mennessä.

17 %



vähemmän lyhyitä sairaspöissaoloja (1-3 pv) kuin edellisenä vuonna

41 %

vähemmän työkyvyttömyysriskejä kuin edellisenä vuonna

72 %

Baronan toimistolla työskentelevistä suoritti uuden vastuullisuus-koulutuksen

Lisäsimme verkkosivuillemme

ESTEETTÖMYYS-OHJEET



kaikille Baronan Suomen toimistoille.

Saavutimme

ECOVADIS-VASTUULLISUUS-ARVIOINNISSA

Committed-tason.

1.6 VASTUULLISUUS BARONAN TOIMINNASSA

Baronan vastuullisuustyö perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön ja säädöksiin, Bravedo-konsernin linjauksiin ja yhteisiin toimintaperiaatteisiin sekä Baronan liiketoiminta-alueiden ja yksiköiden tarkentaviin strategioihin ja toimintamalleihin. Bravedon toimintaperiaatteet sekä johtamismalli on avattu Bravedon vastuullisuusraportissa.

Baronan vastuullisuutta johdetaan osana operatiivista toimintaa. Baronan hallitus sekä ohjausryhmä valvoo toimintaa ja johtamista. Hallitus tekee päätökset strategiasta, yritysjärjestelyistä ja merkittävistä investoinneista. Hallitus myös hyväksyy Baronan vastuullisuusraportin.

Vastuullisuuden operatiivisesta johtamisesta vastaa Baronan operatiivinen johtaja, joka raportoi hallitukselle yhdessä yhtiön ohjausryhmän kanssa. Operatiivinen johtaja raportoi vastuullisuudesta hallitukselle vuosittain. Vuonna 2025 perustettu vastuullisuuden kehitysryhmä koordinoi vastuullisuustavoitteiden

toteuttamista. Talous-, viestintä- ja myynnin tuki -tiimit osallistuvat vastuullisuuden mittaamiseen, raportointiin ja kehittämiseen. Lisäksi työsuhde- ja henkilöstöasioista vastaavalla henkilöstöllä on merkittävä rooli henkilöstöpolitiikan toteutuksessa ja kehittämisessä. Vastuullisuutta toteuttaa jokainen baronalainen joka päivä – se kuuluu kaikille.

Taulukossa mainitut, yhteiset toimintaperiaatteet ovat osa perehdytysohjelmia sekä rekrytointi- ja työsuhdehallinnan toimintaohjeita, ja työssä noudatetaan sovittuja linjauksia. Baronan henkilöstö suorittaa säännöllisiä koulutuksia, jotka rekisteröidään ja suoritusprosentteja seurataan henkilöstöhallinnossa.

Baronan sertifikaatit ja ympäristömerkit

Vuonna 2025 Saavutimme EcoVadis-vastuullisuusarvioinnissa Committed-tason (60 pistettä, +5 pistettä vuoteen 2024 nähden). Olimme siten parhaan 41 % arvioidun joukossa.

Palvelukeskuksemme Suomessa, Ruotsissa, Espanjassa ja Puolassa ovat tietoturvasertifioituja kansainvälisen tietoturvajohdantamisjärjestelmän standardin ISO 27001 mukaisesti.

Baronan teollisilla toimialoilla on Kiwa Inspectan myöntämä vastuullisuuden, turvallisuuden ja laadun HSEQ-sertifikaatti.

1.6.1 Vastuullisuusohjelma

Baronan liiketoiminta perustuu henkilöstöintensiivisiin palveluihin, minkä vuoksi sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset ovat strategisesti keskeisiä. Näihin kuuluvat erityisesti työolot, työhyvinvointi ja -turvallisuus, yhdenvertaisuus ja osaamisen kehittäminen. Ympäristöteemoista keskeisimpiä ovat energiankäyttö ja kasvihuonekaasupäästöt omassa toiminnassa ja arvoketjussa. Ihmisoikeuksiin liittyviä riskejä tarkastellaan sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa, erityisesti kansainvälisessä rekrytoinnissa ja alihankintaketjuissa. Hyvään hallintotapaan liittyvät keskeiset teemat koskevat eettisiä toimintaperiaatteita, sisäistä valvontaa sekä väärinkäytösten ilmoituskanavia.

Barona on toteuttanut kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnin osana Bravedo-konsernia, jossa olennaisiksi ESRS-standardeiksi tunnistettiin:

- E1 Ilmastonmuutoksen hillintä ja energia
- S1 Oma työvoima
- S2 Arvoketjun työntekijät
- G1 Hyvä hallinto

Olennaisuuden arvioinnista voi lukea lisää Bravedon raportista. Olennaisia aiheita johdetaan Baronan oman vastuullisuusohjelman kautta.



BARONAN VASTUULLISUUSOHJELMA

Kestävyytyön aihealueet	Teemat	Toimintaperiaatteet	Teemaan liittyvät sitoumukset ja sertifikaatit	Mittarit
Baronalaiset	Edistämme monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta meillä ja yhteiskunnassa	Bravedon HR-politiikka Bravedon ihmisoikeuspolitiikka Barona Code of Conduct	YK:n ihmisoikeusjulistus ILO:n perussopimukset OECD:n toimintaohjeet YK:n Global Compact -yritysvastuualoite FIBSin monimuotoisuussitoumus Henkilöstöala HELA ry:n ohjeistus ulkomaisten työntekijöiden vastuullisesta rekrytoinnista	Todennetut häirintä- ja syrjintätapaukset Todennetut Helan eettisen kansainvälisen rekrytointiohjeen rikkomukset Vastaus asiakkailla työskentelevien henkilöstökyselyn kysymykseen "Työyhteisössäni minua arvostetaan yksilönä" Vastaus Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien henkilöstökyselyn kysymykseen "Saan olla oma itseni työyhteisössäni"
	Autamme nuoria työllistymään	Bravedon HR-politiikka Barona Code of Conduct	YK:n ihmisoikeusjulistus	Uusien, alle 30-vuotiaiden työllistettyjen työntekijöiden määrä
	Kehitämme baronalaisten osaamista	Bravedon HR-politiikka Barona Code of Conduct	YK:n ihmisoikeusjulistus	Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien koulutustunnit
	Turvaamme baronalaisten hyvinvoinnin muuttuvassa työelämässä	Bravedon HR-politiikka Barona Code of Conduct	YK:n ihmisoikeusjulistus ILO:n perussopimukset	Asiakkaalla työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LT14) Baronan henkilöstön sairauspoissaolot (%-osuus koko henkilöstöstä)
Asiakkaat ja sidosryhmät	Olemme luotettava ja vetovoimainen työelämäkumppani	Bravedon hankintapolitiikka Bravedon HR-politiikka Bravedo toimittajien eettinen ohjesääntö Barona Code of Conduct	YK:n korruption vastainen yleissopimus	Asiakkailla työskentelevien työntekijöiden nettosuositeluindeksi (NPS) Luottamus&Maine-tutkimuksen yleisarvosana
	Autamme julkista sektoria työllistämään ja kouluttamaan	Bravedon hankintapolitiikka Barona Code of Conduct		Kuntien kanssa aloitettujen vaikuttavuusperusteisen työllistämiskumppanuuksien määrä
Ympäristö	Hillitsemme Baronan ja arvoketjumme negatiivisia ilmastovaikutuksia	Bravedon ympäristöpolitiikka Barona Code of Conduct	YK:n Global Compact -yritysvastuualoite Science Based Targets -aloite (SBTi)	Baronan Scope 1-2 kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen Baronan Scope 3 kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen Baronan ilmastokuormitus nettonolla-tasolle

* Barona on sitoutunut emoyhtiö Bravedon toimintaperiaatteisiin, joista voit lukea lisää Bravedon vastuullisuusraportista.

1.6.2 Yhteistyö ja tärkeimmät sidosryhmät

Baronan vastuullisuustoiminta perustuu jatkuvaan kuunteluun ja vuoropuheluun asiakkaiden, työntekijöiden ja työnhakijoiden kanssa. Näiden lisäksi merkittäviä sidosryhmiä ovat myös toimittajat, poliittiset päättäjät, viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt sekä muut yhteistyötahot. Merkittävien sidosryhmien kanssa käytyä vuoropuhelua, tarkoitusta sekä tuloksia on kuvattu tämän sivun taulukossa.

Barona on henkilöstöalan suurin yritys Suomessa, jonka takia monimuotoinen yhteistyö sekä vaikuttaminen koetaan tärkeänä:

- Barona on Pohjoismaiden suurimman yritysvastuuverkoston FIBS ry:n jäsen.
- Vuonna 2025 osallistuimme henkilöstöpalvelualan kehittämiseen Henkilöstöala HELA ry:n jäsenenä. HELAn tavoitteena on parantaa edunvalvonnalla ja työsuhdeneuvonnalla jäsenyritysten toimintaedellytyksiä.
- Vuonna 2025 Barona vaikutti työnantajana Henkilöstöala Hela ry:ssä, Palvelualojen työnantajat Palta ry:ssä, Teknologiateollisuus ry:ssä, Rakennusteollisuus ry:ssä, Kaupan liitto ry:ssä ja Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry:ssä.

Sidosryhmä	Kuinka vuorovaikutus on järjestetty	Vuorovaikutuksen tarkoitus	Kuinka vuorovaikutuksen tulos otetaan huomioon
Työntekijät ja työnhakijat	Intranet Työnhakusovellus Työntekijäsovellus Henkilöstötilaisuudet Kyselyt Kehityskeskustelut	Työmahdollisuuksien tarjoaminen, osaamisen kehittäminen, hyvinvoinnin tukeminen ja sitoutumisen sekä osallisuuden varmistaminen. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien sekä strategisten linjausten toteutuminen.	Palautteen perusteella parannetaan työolosuhteita, kehitetään koulutuksia ja mukautetaan toimintatapoja.
Asiakkaat	Asiakaspalaverit Tapaamiset Asiakaskyselyt Sähköpostiviestintä Uutiskirjeet	Asiakastyytyväisyyden varmistaminen, palveluiden kehittäminen ja asiakassuhteiden syventäminen.	Asiakaspalautteet ohjaavat palveluiden ja toimintamallien kehittämistä.
Toimittajat	Tapaamiset Hankintaneuvottelut Sopimusten hallinta Yhteydenpito	Yhteistyön kehittäminen, toimitusvarmuuden varmistaminen ja vastuullisuuden lisääminen toimitusketjussa. Työolojen ja työsuhteiden kehittäminen. Vuoropuhelun avulla varmistetaan myös ihmisoikeuksien sekä strategisten linjausten toteutuminen.	Vuorovaikutuksen tuloksia käytetään hankintakäytäntöjen, henkilöstöpolitiikan ja vastuullisuusvaatimusten kehittämisessä.
Poliittiset päättäjät, viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt	Tapaamiset Tapahtumat Työryhmät Julkinen keskustelu Raportit	Sääntely-ympäristön kehittäminen ja aloitteiden edistäminen. Lainsäädännön ja määräysten noudattaminen. Työmarkkinoiden toimivuuden tukeminen. Alan läpinäkyvyyden kehittäminen.	Vuoropuhelun perusteella varmistetaan viranomaismääräysten täyttyminen, kehitetään toimintamalleja ja vaikutetaan alan sääntelyyn.
Muut yhteistyötahot	Yhteistyösopimukset ja -projektit Tapahtumat Tutkimushankkeet	Osaavan työvoiman varmistaminen ja esimerkiksi opiskelijoiden tukeminen työelämään siirtymisessä. Uusien innovaatioiden kehittäminen ja akateemisen tiedon hyödyntäminen liiketoiminnassa. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen.	Yhteistyön tuloksia hyödynnetään palveluiden ja toimintamallien kehittämisessä. Osallistutaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja julkiseen keskusteluun.

2. YMPÄRISTÖ



2.1 YMPÄRISTÖÖN LIITTYVÄT TOIMIN- TAPERIAATTEET

Baronan tahtotilana on edistää kestäväen kehityksen mukaista toimintaa ja minimoida toiminnastamme aiheutuvat kielteiset ilmastovaikutukset. Barona on sitoutunut Bravedo-konsernin ympäristöpolitiikkaan, josta voit lukea lisää Bravedon vastuullisuusraportista.

2.2 ILMASTON- MUUTOKSEN HILLINTÄ

Baronan tavoitteena on hillitä yhtiön omista toiminnoista ja arvoketjusta aiheutuvia negatiivisia ilmastovaikutuksia. Baronan ilmastovaikutuksista suurin osa muodostuu scope 3 -päästöistä. Merkittävimmät tunnistetut vaikutukset syntyvät siis ostetuista tavaroista ja palveluista. Omassa toiminnassamme leasing-autoilu on merkittävin päästölähde.

Olemme tarkentaneet hiilijalanjäljen laskentaamme vuosi vuodelta. Vuonna 2025 laskenta laajennettiin kattamaan entistä suurempi osa toimitiloista sekä työmatkakyselyillä kerätyt tiedot työmatkoista luotettavan perusvuositiedon saavuttamiseksi. Olemme sitoutuneet asettamaan tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet SBTi-viitekehityksen mukaisesti.



2.2.1 Ilmastonmuutokseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet 2025

Barona on asettanut tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet vuoden 2025 aikana. Tavoitteet lähetetään Science Based initiativeille (SBTi) validoitavaksi vuoden 2026 aikana. Tavoitteena on scope 1-2 kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen yhteensä 58,8 % ja scope 3 kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen yhteensä 35 % vuoden 2025 tasosta vuoden 2035 loppuun mennessä.

Vuosikohtaisia välitavoitteita ei toistaiseksi ole asetettu, mutta toteutumista seurataan vuosittain.

Mittari	Lähtötaso perusvuodesta 2025 (tCO2e)	Tavoitetaso vuonna 2035 (tCO2e)	Toteuma 2025 (muutos vs 2024)
Baronan scope 1-2 kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	322	250	-50,2 %
Baronan scope 3 kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	23 573	15 226	7,4 %
Baronan ilmastokuormitus nettonolla-tasolle	23 895	15 476	5,7 %

Tärkeimmät toimenpiteet 2025:

- Luotiin ja julkaistiin Bravedo-tason ympäristöpolitiikka.
- Tarkennettiin päästölaskentaa kattamaan myös työmatkakyselyt ja kaikki toimitilat.
- Käynnistettiin SBTi-prosessi asettamalla ilmastotavoitteet ja luomalla alustava siirtymäsuunnitelma.
- Käytiin aktiivista vuoropuhelua eläkevakuutusyhtiöiden kanssa sijoitusten päästöjen vähentämiseksi.
- Vuonna 2025 yhteensä 429 Bravedon käyttämää IT-laitetta, joista 425 oli kannettavia tietokoneita, päätyi edelleen käytettäväksi leasing-ajan päätyttyä.

Suunnitellut seuraavat toimenpiteet:

- Kehittää edelleen päästölaskennan kattavuutta, datan laatua ja primääridatan osuutta sekä tiedonkeruun ja laskennan automatisointia.
- Validoida SBTi-tavoitteet.

2.2.2 Siirtymäsuunnitelma

Vuonna 2025 laadimme ympäristöasiantuntijan johdolla Baronalle Pariisin ilmastopimuksen mukaiset päästötavoitteet ja alustavan siirtymäsuunnitelman. Ympäristötavoitteitamme ei ole vielä hyväksytty SBTi:n puolesta, joten niihin voi vielä tulla muutoksia.

Tiekartta on suunniteltu vuosille 2025-2035 taulukossa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tarkempaa vuosikohtaista suunnitelmaa toimenpiteiden toteuttamiselle ei vielä ole määritelty.

Tavoitteiden saavuttamiseksi vaaditaan merkittäviä toimia erityisesti scope 3 -päästöihin liittyen, jotka muodostavat yli 90 % Baronan kasvihuonekaasupäästöistä.

TÄRKEIMMÄT PÄÄSTÖVÄHENNYS-TOIMENPITEET

Toimenpide	Päästövähennyspotentiali kokonaispäästöistä	Kohdealue
Pilvipalveluiden ja datakeskuspalveluiden hankinta toimijoilta, jotka käyttävät uusiutuvaa energiaa	2,1 %	Scope 2
Eläkeyhtiöille ilmastovaatimukset ja/tai vähäpäästöisimmän eläkeyhtiön valinta viimeistään 2035	20,3 %	Scope 3
Vähäpäästöisen työssäkäyntimatkustuksen tukeminen	4,8 %	Scope 3
Alihankkijoille (pois lukien eläkevakuutukset ja IT) velvoittavat ympäristövaatimukset	3,8 %	Scope 3
IT-laitteiden käyttöiän pidentäminen ja käytettyjen laitteiden hankinta siellä, missä laitteita on tarjolla	1,0 %	Scope 3

2.2.3 Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt

ENERGIANKULUTUS BARONALLA (MWh)

Mittari	2025	2024	Muutos (2025-2024) %
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	3 775	1 045	261 %
Uusiutuvan energian osuus (%)	61 %	30 %	-
Biomassaan perustuva energiankulutus (MWh)	-	-	-
Ostetun energian osuus (MWh)	-	-	-
Itse tuotetun energian osuus (MWh)	207	205	1 %
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	2 365	2 109	12 %
Fossiilisen energian osuus (%)	39 %	61 %	-
Ostetun energian osuus	-	-	-
Itse tuotetun energian osuus (MWh)	-	-	-
Ydinenergia (MWh)	0	303	-100 %
Ydinenergian osuus (%)	0	9 %	-
Kokonaisenergiankulutus (MWh)	6 140	3 457	78 %

BARONAN KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT (tCO₂-ekv.)

	2025	2024	2023	Muutos (2025-2024) %
Scope 1	68	110	91	-38 %
Biogeeniset päästöt	-	-	-	-
Scope 2	254	537	114	-52,7 %
Biogeeniset päästöt	-	-	-	-
Sijaintiperusteiset päästöt	254	537	114	-52,7 %
Markkinaperusteiset päästöt	730	-	-	-
Scope 3	23 573	21 958	31 005	7,4 %
1. Ostetut tavarat ja palvelut	22 790	21 607	29 616	5 %
1.1 Pilvipalvelut ja datakeskuspalvelut	-	-	-	-
2. Tuotantohyödykkeet	0	-	-	-
3. Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	145	107	-	35,5 %
4. Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	393	157	806	250 %
5. Toiminnassa muodostuva jäte	3	-	2	-
6. Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	124	7	105	1 671 %
7. Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	106	-	-	-
8. Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	-	45	322	-
9. Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	-	-	-	-
10. Myytyjen tuotteiden jalostus	-	-	-	-
11. Myytyjen tuotteiden käyttö	-	-	-	-
12. Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa	-	-	-	-
13. Tuotantoketjun loppupään vuokratut omisuuserät	-	-	-	-
14. Franchising	-	-	-	-
15. Investoinnit	12	35	154	-66 %
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt	23 895	22 604	31 210	5,7 %
Sijaintiperusteiset päästöt	254	-	-	-
Markkinaperusteiset päästöt	730	-	-	-

Päästöintensiteetti (gCO ₂ e/€)	2025
Scope 1-2 -päästöintensiteetti (sijaintiperusteinen)	0,91
Scope 1-2 -päästöintensiteetti (markkinaperusteinen)	2,24
Scope 1-3 -päästöintensiteetti (sijaintiperusteinen)	67
Scope 1-3 -päästöintensiteetti (markkinaperusteinen)	69

Baronan toimistoilla sähköä kuluu pääasiassa normaaleihin toimistotoimintoihin, kuten valaistukseen, elektroniikkaan ja keittiökoneisiin.

Suora energiankulutuksen seuranta kattaa ne toimistot ja palvelukeskukset, joiden osalta olemme saaneet tarkat kulutustiedot. Muiden toimitilojen kulutus on arvioitu. Olemme huomioineet energiankäytössä myös leasing-polttomootoriautojemme päästöt.

Pääkonttorimme käyttämä sähkö ja kaukojäähdytys ovat olleet vuodesta 2020 lähtien täysin päästöttömiä.

Miten hiilijalanjälkemme on laskettu?

Barona toteutti laskennan sisäisesti yhteistyössä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Laskelma vuoden 2024 päästöistä kattaa Suomen liiketoiminnot (noin 87 % konsernin ostoista).

Scope 1 -päästöt on laskettu aktiviteettidatan pohjalta. Scope 2 -päästöjen laskennassa aktiviteettidataan perustuu ladattavien leasing-autojen kulutus sekä sekä energiankulutus niissä toimipisteissä, joista olemme vastaanottaneet tarkat kulutustiedot. Scope 2 -päästöt muiden toimitilojen osalta sekä pääosa scope 3 -päästöistä laskettiin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta. Energiakulutuksessa on laskettu paikka- ja markkinaperusteiset päästöt. Tuotantoketjun alkupään vuokrattujen omaisuuserien osalta päästöjen konsolidointimenetelmä on yhtenäistetty muun konsernin kanssa ja osa aiemmin scope 3.8:aan kirjatuista päästöistä on nyt kirjattu scope 2:een.

Ostolaskuihin (Scope 3 kokonaisuudessaan) perustuva laskenta on aina karkea arvio verrattuna aktiviteettidataan, joten päästötietoihin liittyy huomattava epävarmuus. Tarkennamme laskentaa edelleen tulevina vuosina ja tarkoituksemme on sekä laskea suurempi osa päästöistä aktiviteettidataan pohjaten että kehittää kustannusperusteista laskentaa tarkemmaksi.

Lue lisää hiilijalanjälkilaskennan metodologiasta [liitteestä 4](#). Laskennassa mukana olleet Barona-yhtiöt on listattu [liitteessä 2](#).

2.2.4 Ilmastoriskit ja mahdollisuudet

Barona on tunnistanut omat ilmastonmuutokseen liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana Bravedo-konsernin tuottamaa kaksinkertaista olennaisuuden arviointia, josta voi lukea lisää Bravedon vastuullisuusraportista.

Olenaisia kestävyysaiheita ovat energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa. Ilmatoon liittyvät olennaiset riskit ovat asiakas-, maine- ja kustannusriskejä. Kaikki tunnistetut olennaiset riskit ovat todennäköisyyden sekä vakavuuden kannalta keskitason siirtymäriskejä ja kohdistuvat omaan toimintaan sekä hankintaketjuun. Lyhyen aikavälin olennaiset riskit liittyvät energian hinnan nousuun ja sääntelystä aiheutuviin lisäkustannuksiin.

Riskejä pyritään hillitsemään tieteeseen perustuvalla ilmastotyöllä, joka tuo myös mukanaan potentiaalisia kustannussäästöjä, mainehyötyjä sekä rahoitusmahdollisuuksia.

2.3 KIERTOTALOUS JA JÄTEHUOLTO

Ympäristöpolitiikkamme mukaisesti kiinnitämme huomiota uusiutuvien luonnonvarojen kestävään hankintaan, kierrättämiseen ja neitseellisten resurssien käytön vähentämiseen. Hyödynnämme kierto-talouden periaatteita toiminnan luonteesta riippuen. Baronan toimistoilla käytämme IT-laitteiden hankintaan leasing-palveluita. Laitteita käytetään mahdollisimman pitkään, minkä jälkeen laitteet palautetaan leasing-yhtiölle, joka etsii niille uudet käyttökohteet.

Baronan toiminnasta aiheutui vuonna 2025 yhteensä 229 tonnia jätettä. Jätteestä 83 prosenttia oli kartonkia ja pahvia.

2.4 MUUT YMPÄRISTÖTEEMAT

Baronan pääkonttorin vedenkulutus koostuu toimistojen keittiötilojen ja vessojen käytöstä, eikä siinä juurikaan ole vuosikohtaista vaihtelua.

Vedenkulutus	2025
Vedenotto vesistressin kannalta kriittisillä alueilla sijaitsevista kohteista (m ³)	1089
Vedenkulutus yhteensä m ³)	1487



Avialogis

Baronan keskittyessä pääasiassa henkilöstöintensiiviseen palveluliiketoimintaan, Baronan Avialogis-logistiikkakeskus on merkittävin yksittäinen ympäristövaikutusten aiheuttaja. Logistiikkakeskuksen kestävyteen kiinnitetään erityistä huomiota.

Baronan logistiikkakeskus Avialogis on hyödyntänyt elokuusta 2023 alkaen aurinko-energiaa kiinteistön sähköntuotannossa. Avialogiksen aurinkovoimalajärjestelmä tuotti vuonna 2025 noin 207 000 kWh sähköenergiaa logistiikkakeskuksen toimintaan. Kaikki ostettu sähkö on peräisin sertifioiduista, uusiutuvista energianlähteistä.

Avialogiksen toiminnassa syntyi vuonna 2025 noin 301 tonnia jätettä. Jätteestä 63 % oli pahvijätettä. Jättemäärä kasvoi 20 % edelliseen vuoteen verrattuna, johtuen pakkausmateriaalin tarpeen noususta. Tonnimääräisesti suurimmissa jätelajeissamme, eli pahvissa ja energijakeessa, jätteenlajittelukumppanimme raportoima hyödyntämisaste on lähes 100 %.

3. IHMISET



3.1 OMAAN HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Barona on laatinut [Code of Conductin](#), johon koko henkilöstö on sitoutunut. Lisäksi Barona noudattaa emoyhtiö Bravedon HR- sekä ihmisoikeuspolitiikkaa (lue lisää Bravedon vastuullisuusraportista). Näiden toimintaperiaatteiden mukaisesti Barona ei hyväksy missään muodossa pakkotyötä, lapsityövoimaa, ihmiskauppaa tai syrjintää. Lisäksi Barona on sitoutunut toimintaperiaatteissa edistämään työntekijöidensä fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä ennaltaehkäisemään työtapaturmia.

Barona on sitoutunut puuttumaan toiminnassaan esiintyviin epäkohtiin. Kulttuurilupauksemme mukaisesti kannustamme jokaista työntekijäämme nostamaan havaitsemansa epäkohdat esiin. Toimintaperiaatteiden noudattamista seurataan Whistleblowing-kanavan kautta tulleilla ilmoituksilla (lue lisää kappaleesta 5.1). Toimintaperiaatteiden tavoitteiden toteutumista seurataan kullekin kestävyysteemalle asetettujen mittareiden kautta.

3.2 TYÖLLISTÄMINEN JA TYÖMARKKINA-VAIKUTUS

Barona toimii merkittävänä työllistäjänä ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman ratkaisijana. Yhteiskunnallinen vaikutuksemme syntyy kyvystämme työllistää, lisätä Suomen kokonaistyövoimaa, antaa työn kautta merkityksellisyyttä yksilöiden elämään, kouluttaa sekä huolehtia työntekijöidemme hyvinvoinnista. Barona on Suomen suurimpia työnantajia, ja otamme tämän vastuun vakavasti. Meillä on keskeinen asema tuhansien Suomessa työskentelevien työelämässä ja -arjessa. Yksilöiden työelämävalmiuksien kehittäminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi ovat Baronan strategian ytimessä.

Vuoden 2025 aikana työllistimme 16 149 eri ihmistä. Henkilötyövuosina (FTE) luku oli 6 191 (FTE), joista Baronan toimistoilla työskenteli Suomessa 755.

Asiakkailla työskentelevien työsuhteiden keskimääräinen kesto (pois lukien ns. keikkatyöntekijät) vuonna 2025 oli 20,3 kuukautta, mikä oli noin kuukauden enemmän kuin vuonna 2024. Baronan toimistoilla työskentelevien työsuhteiden keskimääräinen kesto oli 40,3 kuukautta, mikä oli hieman yli 2 kuukautta vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Baronan työntekijät

Baronan henkilöstö koostuu kolmesta työntekijäryhmästä: Baronan toimistolla työskentelevät, Baronan johtamissa yksiköissä asiakkaille työskentelevä henkilöstö sekä asiakkaan toimipisteissä työskentelevät työntekijät. Baronan johtamia yksiköitä ovat esimerkiksi Avialogis-logistiikkakeskus sekä palvelukeskukset. Asiakkaan toimipisteissä työskentelevät ovat Baronan työntekijöitä, mutta he työskentelevät asiakasorganisaatiossa ja ovat asiakasyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa.

Tässä raportissa Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevät on luettu asiakkailla työskenteleviin, mikäli ei ole toisin mainittu.

Keikkatyö Baronalla

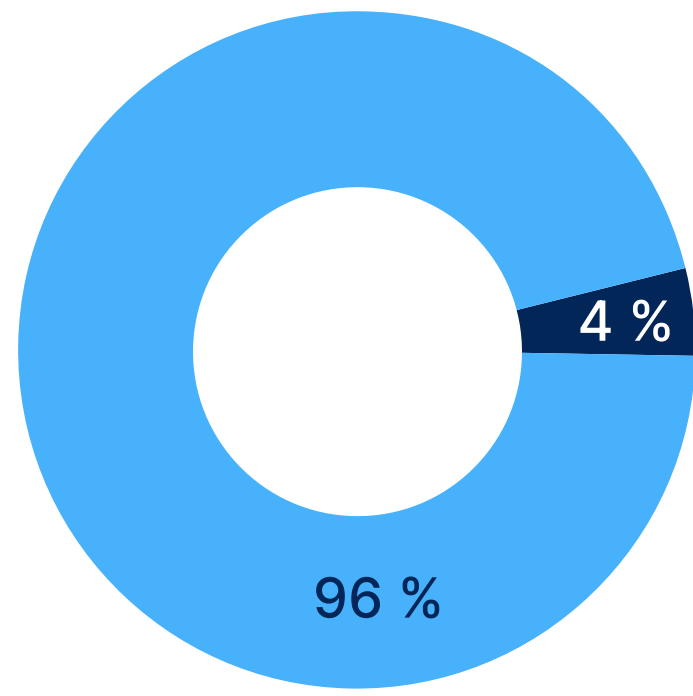
Keikkatyöllä tarkoitetaan lyhytkestoisia tai yksittäisiä työvuoroja, jotka liittyvät tyypillisesti eri alojen sesonkeihin tai akuutteihin työvoimatarpeisiin. Baronalla keikkatyötä tehdään monella alalla: teollisuus, rakentaminen, majoitus- ja ravintola-ala, kaupan ja myynnin ala, logistiikka ja IT.

Keikkatyö Baronalla vuonna 2025:

- Keikkatyötä teki yhteensä 6 871 työntekijää.
- Keikkavuoroja tehtiin yhteensä 259 141 kappaletta.
- Keskimäärin keikkatyötä tehtiin 20 h/kk per työntekijä.
- Baronan keikkatyöntekijöiden tyytyväisyys Baronaan oli +39 (NPS).

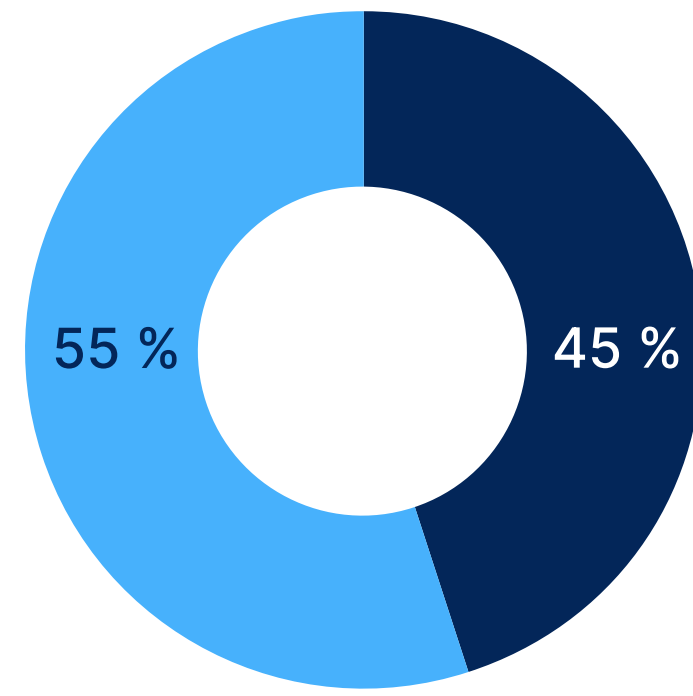
TYÖSUHTEEN MUOTO (FTE, SUOMI)

Toimistoilla työskentelevät



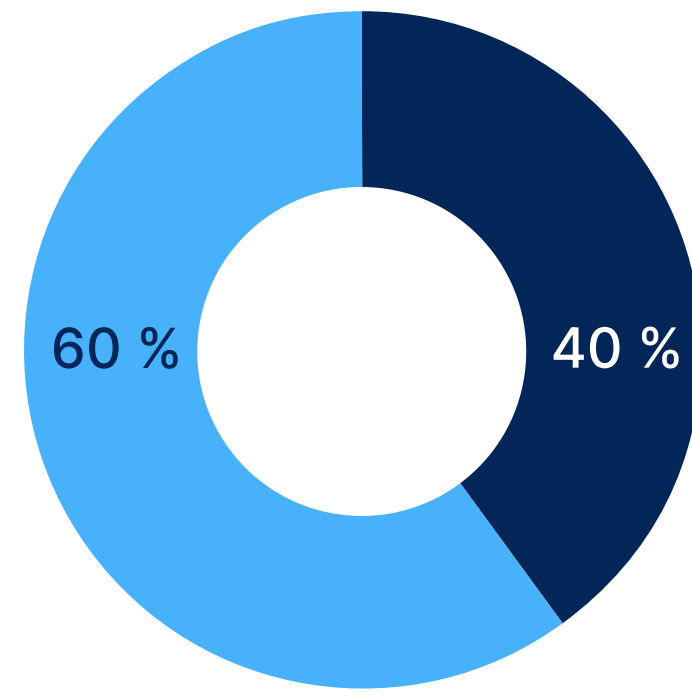
Vakinainen
Määräaikainen

Asiakkailla työskentelevät



Vakinainen
Määräaikainen

Yhteensä



Vakinainen
Määräaikainen

TYÖSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ MAITTAIN (FTE)

Maa	Toimistoilla työskentelevät	Asiakkailla työskentelevät	Yhteensä
Suomi	651	4 797	5 448
Ruotsi	21	167	188
Norja	75	0	75
Viro	2	178	180
Puola	0	49	49
Espanja	0	240	240
Muut maat*	6	5	11
Yhteensä	755	5 436	6 191

* Muut maat sisältävät Tanskan, Venäjän ja Slovakian.

TYÖNTEKIJÖIDEN VAIHTUVUUS VUONNA 2025 (SUOMI)

	Toimistoilla työskentelevät	Asiakkailla työskentelevät
Lopettaneet	175	4 198
Työntekijöiden vaihtuvuus (%)	20 %	29 %

3.3 MONIMUOTOISUUDEN JA INKLUUSIIVISUUDEN EDISTÄMINEN

Baronan arvoihin kuuluu yhdenvertaisen ja eettisen työelämän edistäminen. Haluamme kantaa vastuuta kehittämällä omaa toimintaamme ja varmistamalla monimuotoisuuden toteutumisen, jotta kykenemme vastaamaan esimerkiksi työelämän kohtaamisiin ongelmiin sekä nuorten että kokeneiden työntekijöiden työelämähuoliin.

Baronan rekrytointiprosessissa painotamme työnhakijoiden osaamista ja soveltuvuutta tehtävään ja pyrimme kohtelevaan kaikkia hakijoita tasa-arvoisesti. Tunnistamme, että mahdolliset tiedostamat tomat ennakkoluulot voivat vaikuttaa hakijoiden arviointiin iän, sukupuolen, taustan tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Pyrimme vähentämään näiden vaikutusta yhtenäisillä arviointikriteereillä ja kehittämällä neuroinklusiivisia rekrytointikäytäntöjä.

Vahvistamme esihenkilöiden monipuolista johtamisosaamista jatkuvilla koulutuksilla sekä valmennuksilla, ja siten tuemme yhdenvertaista ja monimuotoista työelämää asiakkaidemme ja työntekijöidemme parhaaksi. Olemme sitoutuneet FIBSin monimuotoisuussitoumukseen eli edistämään työyhteisön monimuotoisuutta, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Baronan toimistoilla ja palvelukeskuksissa työskenteleville toteutetaan kahden vuoden välein tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jossa myös sellaisten henkilöiden näkökulmat, jotka ovat erityisen alttiita vaikuttamiselle tai syrjäytymiselle, tulevat kuuluviin. Tällaisia kyselyssä huomioituja näkökulmia ovat ikä, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, etninen ja kulttuurinen alkuperä sekä uskonnolliset tai poliittiset sidokset. Asiakkailta työskentelevien tasavertaisuuteen liittyviä kokemuksia seurataan kuukausittain. Työntekijöiden palaute auttaa tunnistamaan mahdollisia epäkohtia sekä kehityskohtia.

Raportointikauden aikana vastaanotettiin yhteensä 10 syrjintään tai häirintään liittyvää ilmoitusta. Omassa tai viranomaisen selvityksessä todennettiin yksi syrjintätapaus ja yksi häirintätapaus. Syrjintätapaus liittyi rekrytointitilanteeseen, jossa työnhakijan työnteko-oikeuden voimassaoloa koskevaa Maahanmuuttoviraston ohjeistusta oli tulkittu virheellisesti, minkä seurauksena henkilö jäi palkkaamatta kyseisellä ajankohdalla. Barona on yhdenvertaisuusval-

tuutetun suosituksen mukaisesti maksanut hyvitöksen, ja asia ratkaistiin sovinnollisesti. Tapauksen pohjalta Barona on tarkentanut sisäisiä ohjeistuksia työnteko-oikeuden arviointiin liittyen.

Häirintätapaus käsiteltiin Baronan sisäisten prosessien mukaisesti yhteistyössä asianosaisten, HR:n ja esihenkilön kanssa, ja tapauksen seurauksena annettiin kirjallinen varoitus. Vakavia ihmisoikeusrikkomuksia ei todettu raportointikaudella omissa prosesseissa, auditoinneissa eikä työntekijöiden tai muiden sidosryhmien yhteydenotoissa.

Konkarien työurien pidentäminen

Barona edistää konkarien eli yli 55-vuotiaiden työelämässä pysymistä. Vuonna 2025 konkariohjelmien piirissä oli:

- n. 400 konkaria
- n. 80 esihenkilöä
- 6 työnantajaa
- 2 ammattiliittoa, jotka tarjosi jäsenilleen palvelua

Työehtosopimusten kattavuus ja riittävä palkkaus

Vähimmäispalkan toteutuminen varmistetaan noudattamalla sovellettavia työehtosopimuksia ja työsopimuslain määräyksiä. Palkkaus määräytyy tehtävän vaatavuuden, markkinakäytäntöjen sekä sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Objektivisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo pyritään varmistamaan soveltamalla selkeitä, ennalta määriteltyjä vaatavuuskriteerejä. Sukupuolten välistä palkkaeroa ei raportointikaudelta ole saatavilla, mutta konsernin palkkadatan ja laskentaperiaatteiden yhtenäistämistä kehitetään vuoden 2026 aikana.

Vuonna 2025 Baronan asiakkailta työskentelevistä työntekijöistä 99,2 % oli työehtosopimuksen piirissä. Baronan Suomessa sijaitsevilla toimistoilla työskentelevistä toimihenkilöistä työehtosopimusten piiriin kuului 47 %. Toimihenkilöistä esimerkiksi esihenkilöasemassa työskentelevät eivät pääsääntöisesti enää kuulu työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

TEEMAAN LIITTYVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Mittari	Tavoitetaso 2025	Toteuma 2025 (2024)	Tavoitetaso 2026
Vastaus asiakkailta työskentelevien henkilöstökyselyn kysymykseen ”Työyhteisössäni minua arvostetaan yksilönä” (asteikko 1-5)	Keskiarvo yli 4,0	4,2 (4,0)	Keskiarvo yli 4,0
Vastaus Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien henkilöstökyselyn kysymykseen ”Saan olla oma itseni työyhteisössäni” (asteikko 1-5)	Keskiarvo yli 4,0	4,4 (4,4)	Keskiarvo yli 4,0
Todennetut häirintä- ja syrjintätapaukset	0	2 (0)	0

Tärkeimmät toimenpiteet 2025:

- Toteutimme ensimmäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn Baronan toimistoilla ja palvelukeskuksissa työskenteleville. Kyselyyn vastasi 835 työntekijää (57 % henkilöstöstä) eri maista.
- Aloimme syksyllä toteuttaa säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä myös asiakkailta työskenteleville työntekijöillemme.
- Perustimme monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyöryhmän.
- Monimuotoisuutta käsittelevän kurssin suoritti 81 henkilöä.
- Puolustimme monimuotoisuutta julkisessa keskustelussa mm. antamalla vinkkejä [neurodiversiteetin huomioimiseen työpaikoilla](#) sekä nostamalla esiin [neuroinkluusiivisen rekrytoinnin](#).

Suunnitellut seuraavat toimenpiteet:

- Perustamme rekrytointiin ja työsuhdehallintaan sisäiset ohjausryhmät, joissa kehitetään toimintamalleja ja edistetään monimuotoisuutta sekä tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua.
- Suunnittelemme rekrytoijille palkka-avoimuusdiaktiivää käsittelevän koulutuksen, jossa keskitytään rekrytointivaiheen palkkausmallien tasapuolisuuteen ja avoimuuteen.

TYÖSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN SUKUPUOLIJAKAUMA 2025 (FTE)

Sukupuoli	Toimistoilla työskentelevät	Asiakkailla työskentelevät	Yhteensä	%
Miehet	216	3 084	3 300	53 %
Naiset	435	1 514	1 949	31 %
Muut	0	35	35	1 %
Ei ilmoitettu*	104	802	906	15 %
Yhteensä	755	5 435	6 190	100 %

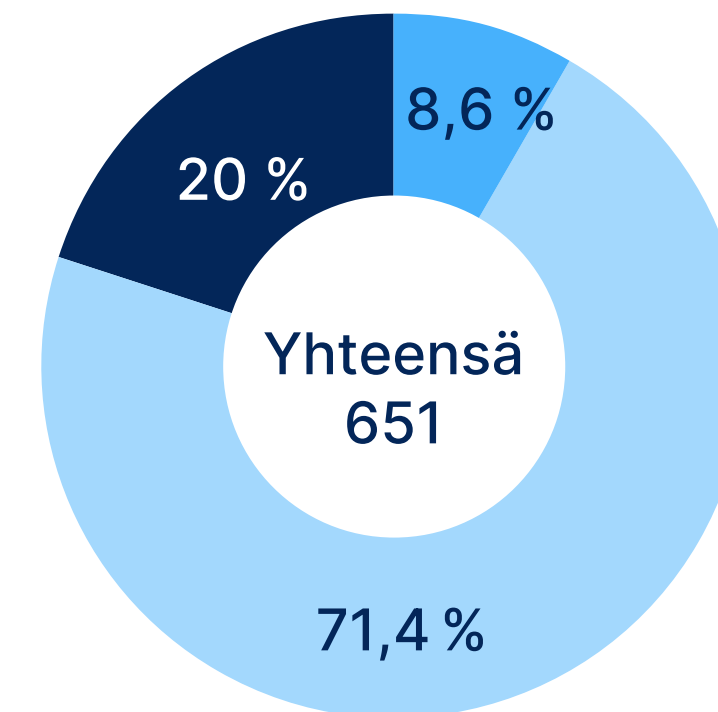
*Ulkomailla työskentelevien työntekijöiden osalta vuodelta 2025 oli saatavilla ainoastaan tieto henkilöstön määrästä yhteensä. Sukupuolta ja muita työntekijäominaisuuksia koskevia tietoja ei ollut saatavilla raportointijankohtana, minkä vuoksi nämä työntekijät on esitetty kohdassa "ei ilmoitettu". Tiedonkeruuta ulkomaisista yksiköistä kehitetään, jotta vastaavat tiedot voidaan raportoida tulevina raportointikausina kattavammin.

Naisia suhteessa miehiin:

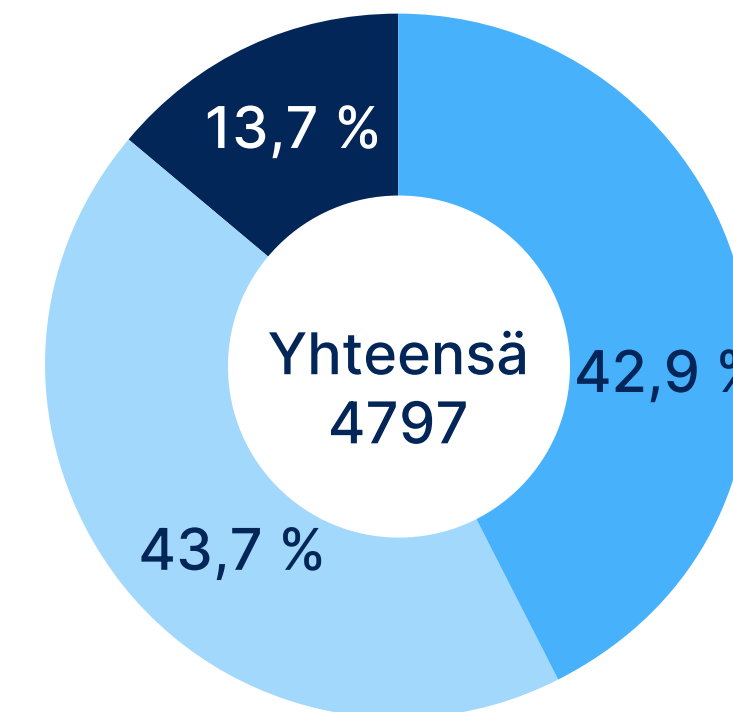
- Baronan johtotasolla (hallitus + ohjausryhmä) noin 1:3
- Baronan ohjausryhmässä 1:3

TYÖNTEKIJÖIDEN IKÄJAKAUMA 2025 (SUOMI, FTE)

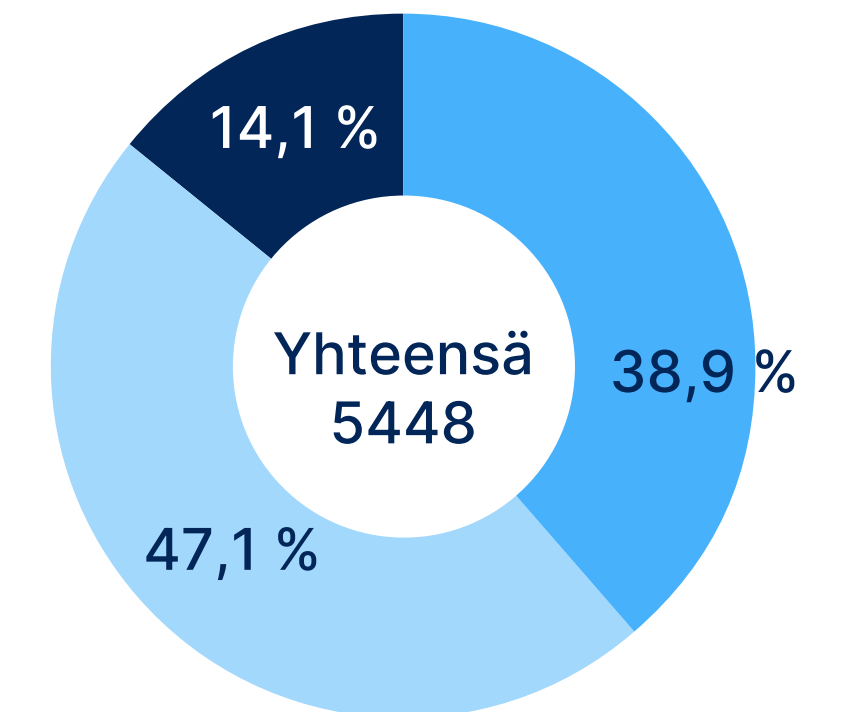
Toimistolla työskentelevät



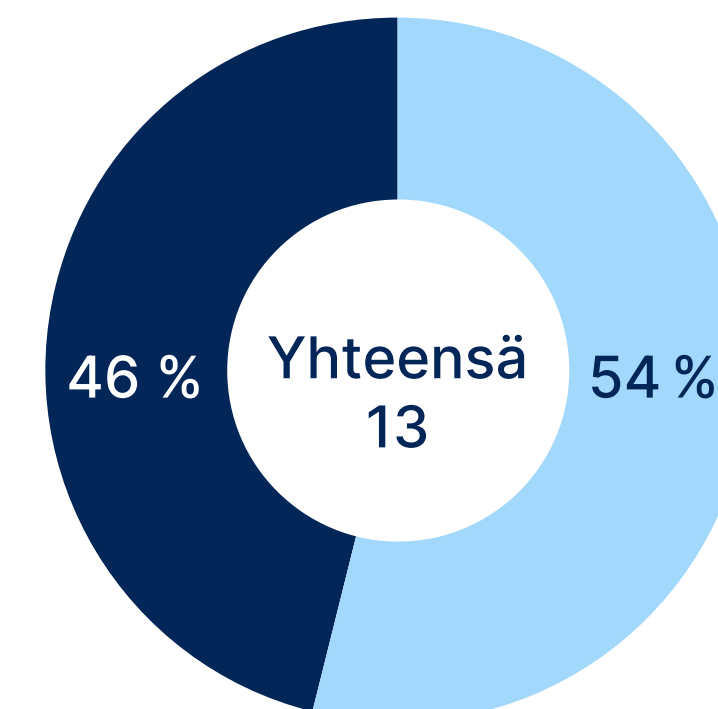
Asiakkailla työskentelevät



Kaikki



JOHTOTASON* IKÄJAKAUMA 2025



- < 30-vuotiaita
- 30-50-vuotiaita
- > 50-vuotiaita

* Sisältää Baronan hallituksen ja ohjausryhmän.

3.4 HYVINVOINNIN TURVAAMINEN

Hyvinvointi

Jokaiselle työnantajalle on yhä tärkeämpää tukea työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja varmistaa, että työ vastaa yksilön osaamista ja elämäntilannetta. Baronalle työkyvyn johtaminen ja hyvinvoinnin edistäminen ovat strateginen valinta.

Näemme työkyvyn keskeisenä kilpailukykytekijänä sekä yksilöiden että koko organisaation tulevaisuudelle. Siksi työkyky ei ole meillä erillinen prosessi, vaan luontainen osa kaikkea johtamista, esihenkilötyötä ja toimintakulttuuria. Baronan työkykyjohtaminen perustuu ennakoivaan, inhimilliseen ja arjessa näkyvään johtamiseen.

Lähestymistapamme pohjautuu kokonaisvaltaiseen filosofiaan, jossa työkyky muodostuu työn vaatimusten, yksilön voimavarojen ja elämäntilanteen yhteisvaikutuksesta. Yönantajan rooli on tukea palautumista ja kuormituksen hallintaa sekä luoda edellytykset onnistumiselle, kehittymiselle ja hyvinvoinnille. Kiinnitämme erityistä huomiota mielenterveyden tukemiseen ja ennaltaehkäisyyn.

Siksi olemme viime vuosina määrätietoisesti rakentaneet mallia, jossa

- ennakointi korvaa reagoinnin,
- tuki on helposti saavutettavaa ja
- päätöksenteko perustuu tietoon ja yhteiseen tilannekuvaan.

Vuonna 2025 jatkoimme tämän strategisen ajattelun jalkauttamista: vahvistimme prosesseja, tukea ja osaamista. Näin voimme lisätä työkykyisiä päiviä ja tarjota oikea-aikaista apua niissä hetkissä, joissa työkyky on heikentynyt.

Hyvän mielen työpaikka

Mieli ry on myöntänyt Baronalle Hyvän mielen työpaikka® -merkin tunnustuksena pitkäjänteisestä ja systemaattisesta työstä mielenterveyden edistämiseksi.

Mieli ry:n näkemys Baronan toiminnan vahvuuksista:

- hyvinvointitiimin aktiivinen rooli ja tiivis yhteistyö liiketoimintojen kanssa
- esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen aidosti heidän tarpeitaan kuunnellen
- ennakoivan työkyky- ja työterveysyhteistyön kehittämissuunnitelmat
- käytännöt, jotka tukevat mielen hyvinvointia arjessa ja tekevät siitä luontevan osan yhteistä kulttuuria

Hyvinvointitiimi

Baronalla on kokonaisvaltaista tukea tarjoava hyvinvointitiimi. Tiimi koostuu terveydenhuollon ammattilaisista, ja sen tarkoituksena on tarjota matalan kynnyksen tukea kaikille Baronan työntekijöille työn ja vapaa-ajan haasteisiin ja siten ennaltaehkäistä työkykyä heikentäviä tekijöitä. Tukimuotoja ovat mm. tukikeskustelut sekä ratkaisukeskeiset lyhytterapiaistunnot.

Vuonna 2025 hyvinvointitiimi käsitteli yhteensä noin 28 200 puhelua ja noin 8200 sähköpostia. Noin 7 % yhteydenotoista liittyi mielen hyvinvointiin, kuten elämänhallinnan haasteisiin, mielenterveyden kuormitukseen tai unettomuuteen. Tuki- ja liikuntaelinoireisiin liittyviä yhteydenottoja oli noin 7 %.

Hyvinvointitiimi hoiti itsenäisesti, ilman ohjausta esimerkiksi työterveyden piiriin, noin 82 % kontakteista. Vuonna 2025 hyvinvointitiimin NPS-suositteiluaste oli +87, mikä kertoo erittäin korkeasta tyytyväisyydestä.

Työturvallisuus

Baronalla on käytössään turvallisuuden johtamis-malli, joilla suojataan ihmisiä, omaisuutta, tietoa, mainetta ja ympäristöä. Turvallisuudesta vastaa turvallisuusjohtaja yhdessä liiketoimintajohdon kanssa. Työturvallisuus ja työsuojelu ovat Baronalle keskeinen osa hyvää työnantajuutta. Meille on ensisijaisen tärkeää, että baronalaiset tuntevat olonsa työssään turvallisiksi ja vahinkoja ei tapahdu.

Tavoitteenamme on, että jokainen baronalainen kokee turvallisen ja hyvinvoivan työympäristön ylläpitämisen velvollisuudekseen. Edellytämme työntekijöitämme raportoimaan havaituista puutteista, uhkista tai menettelyvirheistä omalle esihenkilölle tai vastuulliselle taholle. Pitkän aikavälin tavoitteenamme on, ettei tapaturmia sattuisi lainkaan.

Kaikki työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvät vaaratilanteet sekä tapaturmat dokumentoidaan ja tutkitaan. Edellytämme myös asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme arvioimaan turvallisuus- ja terveysriskejä säännöllisesti. Näin edistämme yhdessä työntekijöidemme työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Teemme aktiivista turvallisuusyhteistyötä myös viranomaisten, kuten Lupa- ja valvontaviraston, kanssa.

Asiakkaiden työturvallisuusvaatimukset ovat viime vuosina kiristyneet. Jatkoimme työturvallisuuteen liittyvien prosessien ja työntekijäviestinnän kehittämistä. Tapaturmien lukumäärä laski noin 30 % edellisvuoteen verrattuna. Laskuun vaikutti henkilöstömäärän väheneminen mutta myös työntekijälähtoisemmät prosessit sekä tiiviimpi yhteistyö asiakasyritysten kanssa.

BARONAN TYÖTURVALLISUUS-TILASTOT (SUOMI)

Mittari	Arvo
Kuolemantapaukset	0
Työtapaturmat (kaikki)	208
Työtapaturmat (LT14)*	83
Tapaturmataajuus (LT14)**	8,1

* Työtapaturmat, joista on seurannut vähintään 4 poissaolopäivää.

** Työtapaturmien kokonaismäärä suhteessa miljoonaan tehtyyn työtuntiin.



TEEMAAN LIITTYVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Mittari	Tavoitetaso 2025	Toteuma 2025 (2024)	Tavoitetaso 2026
Asiakkaalla työskentelevän henkilöstön tapaturmataajuus (LT14)	alle 12	9,1 (9,8)	alle 10,0
Baronan henkilöstön sairauspoissaolot (%-osuus koko henkilöstöstä)	alle 3,55	3,26 (3,29)	alle 3,15
Vastaus asiakkailta työskentelevien henkilöstökyselyn kysymykseen "Koen, että Barona tukee minua riittävästi työssä jaksamisessa ja hyvinvoinnissa" (asteikko 1-5)*	Keskiarvo yli 3,7	3,72 (3,72)	Keskiarvo yli 3,7

* vastuullisuusohjelman ulkopuolinen tavoite

Tärkeimmät toimenpiteet 2025:

- Päivitimme varhaisen välittämisen mallin ja työkykyneuvotteluprosessin sekä loimme selkeämmät käytännöt ohjautuvuuteen ja työterveyden rooleihin. Pilotoimme kevennetyn ja korvaavan työn mallia ja valmistelimme sen laajentamista koko organisaatioon tarpeisiin. Uudistimme varhaisen välittämisen koulutuksen käytännönläheisemmäksi kokonaisuudeksi.
- Lisäsimme hyvinvointitiimiimme toisen ratkaisukeskeisen lyhytterapeutin sekä tiimin palvelutarjontaan palautumista ja uniterveyttä tukevan univalmennuksen.
- Työkykyjohtamisen analytiikan ja raportoinnin kehittäminen: rakensimme työkykyjohtamisen yhtenäisen KPI-mallin ja hyödynnämme aktiivisesti dataa ennakoivan päätöksenteon tukena.
- Break Pro -taukoliikuntasovellus otettiin käyttöön koko henkilöstölle.
- Työntekijöille annettiin digihyvinvointiin sekä palautumiseen liittyviä ohjeita ja vinkkejä.
- Toteutimme yhdeksän turvallisuuskävelyä työympäristöissämme yhdessä asiakkaidemme kanssa. Kävelyiden tavoitteena oli luoda konkreettisia kehitysehdotuksia turvallisuuden parantamiseksi.
- Paransimme työtapaturmien ennaltaehkäisyä lisäämällä yhteydenpitoa sekä kehittämällä perehdytystä.

Suunnitellut seuraavat toimenpiteet:

- Jatkamme työkykyjohtamisen kehittämistä ennaltaehkäisevään ja tietoon perustuvaan suuntaan. Vuonna 2026 painopiste on esihenkilöiden osaamisen vahvistamisessa, varhaisen vaiheen tunnistamisessa sekä työkyvyn tukemisen toimintamallien jalkautuksessa.
- Hyvinvointitiimin tukea kohdennetaan erityisesti mielenterveyden, palautumisen sekä tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisyyn. Palveluiden vaikuttavuutta seurataan entistä systemaattisemmin.
- Kevennetyn ja korvaavan työn mallia laajennetaan ja vakiinnutetaan niissä liiketoiminnoissa, joissa se tukee työntekijöiden työkykyä ja työhön palaamista.
- Jatkamme baronalaisten työympäristöjen työturvallisuuden kehittämistä toteuttamalla turvallisuuskävelyjä työntekotiloissa.
- Tarjoamme työntekijillemme sekä esihenkilöillemme uusia työturvallisuuskoulutuksia.

VASTUULLINEN TYÖKYKYJOHTAMINEN KASVUN TUKENA

1 KASVU SYNTYY IHMISSISTÄ

Hyvinvoivat työntekijät mahdollistavat tuottavuuden, laadun ja uusien ratkaisujen kehittämisen.

2 JOHTAMINEN ARJEN TYÖKYVYN MAHDOLLISTAJANA

Työkyky rakentuu johtamisessa ja esihenkilötyössä. Johtamisen tehtävä on luoda arkeen edellytykset, joissa ihmiset voivat onnistua omassa roolissaan, kantaa vastuuta ja kehittyä.

3 ENNAKOIVASTI JA DATALLA

Siirrymme reaktiivisesta sairauspoissaolojen seuraamisesta kokonaiskuvaan: trendit, riskit ja vaikuttavuus.

4 FOKUS JA VAIKUTTAVUUS

Työkykyjohtamista ohjaa vaikuttavuus. Keskitymme niihin valintoihin, joilla on merkitystä ihmisille ja kasvulle.

3.5 OSAAMINEN JA JATKUVA OPPIMINEN

Baronan liiketoiminta perustuu osaavaan henki- löstön ja työelämän muutoksen ymmärtämiseen. Työnantajien osaamistarpeiden, toimintaympäristön jatkuvien muutosten sekä yksilöiden tarpeiden ja kehityspolkujen muutosten vuoksi on välttämätöntä ja luontevaa, että työyhteisömme jäsenet kouluttautuvat ja päivittävät osaamistaan läpi työuransa.

Barona noudattaa 70-20-10 -oppimisen mallia, jonka mukaan 70 % oppimisesta tapahtuu työtehtävien kautta, 20 % vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa ja 10 % formaaleissa valmennuksissa. Mallin mukaisesti osaamisen kehittäminen tapahtuu ensisijaisesti työtä tekemällä, käytännönläheisesti. Oppimista tapahtuu myös sosiaalisessa kanssakäymisessä kollegojen kanssa ja eri koulutusformaateissa, esimerkiksi pidempien valmennusohjelmien, erilaisten täsmäkoulutusten ja verkko-oppimisen muodossa.

Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevät opiskelivat vuonna 2025 yhteensä 10 158 tuntia. Tämä vastaa keskimäärin 4,5 tuntia henkilöä kohden. Koulutusmäärien sukupuolijakoa ei ole saatavilla.

Poimintoja Baronan tarjoamista koulutuksista asiakkaille vuodelta 2025:

- Järjestimme 28 rekrytoivaa koulutusohjelmaa, joihin osallistui noin 500 työnhakijaa.
- Erilaisiin yritysten muutostilanteisiin liittyviin valmennuksiin ja koulutuksiin osallistui yli 3 500 ihmistä.
- Oppisopimuskoulutuksiimme osallistui noin 30 henkilöä.

BARONALAISTEN OPPIMINEN NUMEROINA:

13 299
yksittäistä koulutusta

45
esihenkilöä osallistui pidempiin valmennusohjelmiin

1 235
yksittäistä digi- ja AI-koulutusta

286
yksittäistä johtamisaiheista verkkokoulutusta

TEEMAAN LIITTYVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Mittari	Tavoitetaso 2025	Toteuma 2025 (2024)	Tavoitetaso 2026
Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien koulutustunnit	Uusi mittari	10 158 (-)	12 000
Baronan toimistoilla ja Baronan johtamissa yksiköissä työskentelevien henkilöstöky-selyn Oppiminen ja kehitys -osa-alueen arvosana (asteikko 1-5)*	keskiarvo yli 4,0	4,0 (4,0)	keskiarvo yli 4,0

* vastuullisuusohjelman ulkopuolinen tavoite

Tärkeimmät toimenpiteet 2025:

- Käynnistimme noin puoli vuotta kestävästä esihenkilöiden johtamisvalmennuksen Baronan sisäisten valmentajien voimin. Valmennusohjelman tavoitteena on vahvistaa Baronan arvoihin pohjautuvaa ja yhdenmukaista johtamiskulttuuria sekä kehittää esihenkilöiden valmiuksia johtaa muutoksessa.
- Kehitimme kyvykkyysmallin strategisten osaamistarpeiden tunnistamiseksi. Määrittelimme strategisesti kriittiset ydinkyvykkyudet ja toimenpiteet niiden viemiseksi osaksi arjen johtamista ja osaamisen kehittämistä.
- Uudistimme toimihenkilöiden perehdytyksen, vahvistaen yhteistä Barona-ymmärrystä, nopeampaa työn aloitusta ja oppimisen jatkuvuutta heti työsuhteen alusta lähtien. Samalla tunnistimme tarpeen uudistaa työntekijöidemme perehdytyspolun, jonka ideointi aloitettiin vuoden 2025 lopulla.
- Vahvistimme tekoälyosaamista toteuttamalla Copilot-valmennuksia ja -klinikoita, käynnistämällä sisäisen AI Champions -verkoston tukemaan tekoälyn hyödyntämistä eri tiimeissä sekä tarjoamalla koko henkilöstölle tekoälylukutaitokoulutuksen (taustalla EU AI Act).

- Vahvistimme tietoturvaosaamista jatkuvalla, tietojen kalastelua ehkäisevällä koulutuksella ja simulaatiolla, joka tukee ennakoivaa ja tietoturvatietoista toimintakulttuuria (lue lisää [luvusta 5.3](#)).
- Aloitimme vastuullisuusvalmennusten sarjan Vastuullisuus kaikille -valmennuksella.

Suunnitellut seuraavat toimenpiteet:

- Toteutetaan neurodiversiteettiä käsittelevä valmennus Baronan toimistoilla työskenteleville keväällä 2026 ja täsmätyökykyisyyttä käsittelevä valmennus syksyllä 2026.
- Käynnistetään kestävä oppimisen viestintäsarja Baronan toimistoilla työskenteleville.
- Tarjotaan lakisääteisiä ja vastuullisuuteen liittyviä compliance-koulutuksia Baronan toimistoilla työskenteleville.
- Vahvistetaan henkilöstön tekoälyosaamista.
- Lisätään esihenkilöiden johtamisosaamista eri teemoissa, kuten työkykyjohtamiseen ja varhaiseen välittämiseen liittyen.

4. VASTUULLISUUS LÄPI ARVOKETJUN



4.1 LUOTETTAVA JA VETOVOIMAINEN TYÖELÄMÄKUMPPANI

Rekrytointi ja työnhakijakokemus

Baronan tavoitteena on tehdä työhausta ja esimerkiksi nuorten ensimmäisen työpaikan saamisesta sujuvampaa ja helpompaa. Barona kannustaa työnantajia palkkaamaan myös työuran loppupuolella olevia työntekijöitä.

Vuonna 2025 siirryimme käyttämään uutta rekrytointialustaa, ja samassa yhteydessä tarkensimme rekrytointiprosessejamme ja kehitimme työpaikkailmoituksiemme sisältöjä, ymmärrettävyyttä ja selkeyttä. Paransimme viestintää työnhakijoiden suuntaan: työnhakijoille sopivista työmahdollisuuksista kerrotaan entistä personoidummin ja kohdenetummin, tekoälyä hyödyntäen.

Olemme kehittäneet työnhakuun liittyvää analytiikkaa, jonka avulla ymmärrämme työnhakijoiden tarpeita ja toiveita entistä paremmin ja pystymme kohtauttamaan työnhakijat sekä avoimet työtehtävät. Näiden muutosten myötä useamman työpaikan hakeminen on entistä helpompaa. Lisäksi pyrimme tarjoamaan työnhakijoille uudenlaisia näkemyksiä heille sopivista työmahdollisuuksista.

Kehitystyön tuloksena työllistimme vuonna 2025 yli 1 700 työnhakijaa sellaiseen työtehtävään, joita he eivät olleet alun perin hakeneet, mutta jotka osoitautuivat heille sopiviksi. Saimme kohdennettujen työpaikkasuositusten ja kohdennetun viestinnän kautta 17 153 työhakemusta tehtäviin, joita työnhakijat eivät välttämättä olisi muuten löytäneet. Vuonna 2024 vastaava luku, ilman tekoälyavusteisia kohdennettuja viestejä, oli 5 529. Lisäksi työllistimme vuoden 2025 aikana 2 720 uutta, alle 30-vuotiasta työntekijää.

Mittaamme ja seuraamme säännöllisesti työnhakijoiden kokemuksia työhausta. Vuonna 2025 palautetta antoi noin 5 900 työnhakijaa, jonka pohjalta työnhakijat ovat hyvin tyytyväisiä prosessiin. Työnhakijoiden kokemus työnhakuprosessista oli keskiarvoltaan 4,46 (asteikko 1-5, vuonna 2024 tulos 4,46), kokemus työhaastattelusta oli 9,2 (asteikko 0-10, vuonna 2024 tulos 9,3) ja kokemus haastattelijasta 9,5 (asteikko 0-10, vuonna 2024 tulos 9,5).

Yritysasiakkaat

Vuonna 2025 Baronan yhteistyötä yritysasiakkaiden kanssa leimasi edelleen markkinoiden epävakaus. Sisäisillä kehitysprojekteilla tavoiteltiin entistä parempaa kykyä palvella laajaa asiakaskuntaamme asiakaslähtöisesti ja koko Baronan palveluportfoliota hyödyntäen.

Vuonna 2025 otimme käyttöön uuden CRM-järjestelmän, ja samalla yhtenäistimme myös myynnin prosesseja ja toimintamalleja. Loppuvuoden aikana keskityimme tekoälyn sopivien sovellutuskohteiden tunnistamiseen sekä testaamiseen. Vuoden lopussa loimme myös vision myynnin operaatioiden ja toimintamallien tavoitetilasta, joka toimii jatkossa myös teknisen kehityksen ohjenuorana.

Loppuvuonna 2025 yritysasiakkaiden suosittelevuus (NPS) oli +64 eli hyvin korkea. Edelliseen vuoteen verrattuna tulos oli yli kymmenen pistettä korkeampi. Pitkän aikavälin keskiarvo oli +56, se nousi kuusi pistettä vuoden 2025 aikana. Eniten kiitosta saimme luotettavuudesta, yhteistyön läpinäkyvyydestä sekä yhteyshenkilön saavutettavuudesta ja nopeudesta. Vastuullisuudesta saimme asiakkailtamme arvosanan 8,9 (asteikko 0-10, vuonna 2024 tulos 8,6).

Kansainvälinen työvoima

Kansainvälinen työvoima on Baronalle merkittävä voimavara. Barona rekrytoi globaalisti ja keskittyy ehdokkaiden osaamiseen, kokemukseen ja soveltuvuuteen, kansalaisuudesta riippumatta. Kansainvälisen henkilöstömme rakenne heijastaa eri toimialojen asiakasyritysten työvoimatarpeita, joihin vastaamme kokonaisvaltaisesti.

Baronalle on ensiarvoisen tärkeää varmistaa kansainvälisen rekrytoinnin eettisyys ja vastuullisuus. Euroopan ulkopuolinen rekrytointi keskittyy tällä hetkellä erityisesti Filippiineille, jossa Baronalla on pitkäaikainen ja luotettava, eettisiin toimintaperiaatteisiin sitoutunut yhteistyökumppani. Barona on saanut Kansainvälisen työjärjestön (ILO) tunnustuksen eettisestä rekrytoinnista.

Noudatamme Henkilöstöala HELA ry:n ohjeistusta [ulkomaisten työntekijöiden vastuullisesta rekrytoinnista](#). Käytännössä tämä tarkoittaa mm. ettemme peri työntekijöiltä rekrytointipalkkioita, huolehdimme työntekijöiden osaamisesta ja perehdytyksestä sekä tuemme kotoutumista ja työntekijöiden oikeuksien toteutumista koko työsuhteen ajan. Kehitämme ja auditoimme prosessiamme sekä kumppaneitamme säännöllisesti.

Vuoden aikana jatkoimme Barona Global -yksikössä kansainväliseen henkilöstöön liittyvien palveluiden ja toimintamallien yhdenmukaistamista. Tavoitteena on varmistaa sujuva työntekijäkokemus, lainsäädännön ja työnantajavelvoitteiden täysimääräinen noudattaminen sekä pitkäjänteinen ja vastuullinen yhteistyö asiakkaiden kanssa.

Vuonna 2025 Baronalla työskenteli yhteensä 8 059 työntekijää, joista 1 384 oli muita kuin Suomen kansalaisia*. Tämä vastaa noin 17 % koko henkilöstöstä. Työntekijämme edustivat noin 100 eri kansalaisuutta, mikä kuvastaa Baronan työyhteisön monimuotoisuutta ja kansainvälisyyttä.

Vuonna 2025 Barona rekrytoi ulkomailta 174 työntekijää Suomeen ja muihin Pohjoismaihin. Rekrytoimme osaajia globaalisti entistä monipuolisempaan tehtäväkenttään, mutta erityisesti teollisuuden sekä hotelli- ja ravintola-alan tarpeisiin, joissa osaajapula on rakenteellista ja jatkuvaa.

Osana vastuullista kansainvälistä liikkuvuutta Baronan tytäryhtiö Finland Relocation Services tuki vuonna 2025 myös asiakasyritystensä henkilöstön, pääosin Suomeen ja muihin Pohjoismaihin suuntautuvia siirtoja. Vuoden aikana tuimme relokaatiota eli uuteen maahan asettautumista yli 650 asiakasyritysten työntekijälle, joista noin 20 % muutti Suomeen perheensä kanssa. Relokaatiopalvelut kattoivat muun muassa maahantuloon, viranomaisasiointiin ja asumiseen liittyvän tuen.

Baronan eettinen kansainvälisen rekrytoinnin prosessi

Baronan kansainvälistä rekrytointia toteutetaan omien rekrytointitiimien toimesta Suomessa ja muissa Euroopan toimipisteissä sekä tarkoin valittujen ulkoisten kumppaneiden kautta. Kaikki rekrytointi tapahtuu samoja eettisiä periaatteita ja ihmisoikeusstandardeja noudattaen.

Ulkoiset kumppanit valitaan perusteellisella due diligence -prosessilla. Heidän tulee täyttää yhteisestä sopimuksesta sekä kansallisesti lainsäädännöstä tulevat juridiset velvoitteet, ILO:n ja YK:n edellyttämät eettisen rekrytoinnin standardit sekä [Baronan alihankkijoilta edellyttämät toimintaperiaatteet](#), joissa korostetaan erityisesti pakkotyön, syrjinnän, rekrytointimaksujen ja muiden ihmisoikeusrisikien ehkäisyä.

Ulkomaisten kumppaneiden kanssa toimittaessa Barona osallistuu aktiivisesti rekrytointitoimintoihin ja tekee paikan päällä auditointeja varmistukseksi, että due diligence -vaatimukset toteutuvat käytännössä. Rekrytointiprosessin aikana olemme mukana muun muassa ehdokkaiden haastatteluissa, osaamistestauksissa, valinnoissa sekä perehdytyksessä paikan päällä. Baronan omien kansainvälisten tiimien toteuttama rekrytointi noudattaa samoja sisäisiä toimintaperiaatteita, kontrollia ja valvontaa kuin kotimaassakin.

Yhteistyön jatkuvaa kehittämistä tuetaan selkeällä viestinnällä, koulutuksilla sekä yhteisillä kehitysalotteilla, joiden tavoitteena on vahvistaa eettistä rekrytointia ja ihmisoikeuksien kunnioittamista koko rekrytointiprosessin ajan. Vuonna 2025 Baronan toimitusketjussa ei havaittu lapsityövoimaan, pakkotyöhön, ihmiskaupan tai syrjintään liittyviä ihmisoikeusloukkauksia eikä myöskään arvoketjun työntekijöihin, yhteisöihin, kuluttajiin tai loppukäyttäjiin kohdistuvia ihmisoikeusloukkauksia.

Kansainvälinen henkilöstö Baronalla vuonna 2025

- Baronalla työskenteli vuoden 2025 lopussa 1 384 muun kuin Suomen kansalaista. Kansainvälinen henkilöstö muodosti noin 17 % Baronan koko henkilöstöstä.
- Henkilöstö edusti noin 100 eri kansalaisuutta, joista suurimpina suomalaiset, filippiiniläiset ja virolaiset.
- Vuonna 2025 Barona rekrytoi 174 työntekijää ulkomailta.
- Vähintään 5 000 maahanmuuttajataustaista henkilöä sai Baronalta tukea osaamisen kehittämiseen vuoden aikana Baronan tytäryhtiön Arffmanin etä- ja lähipalveluiden kautta.

* Vuodesta 2025 alkaen Barona raportoi henkilöstön kansainvälisyyttä kansalaisuuden perusteella, sillä kattavaa ja vertailukelpoista tietoa työntekijöiden kielitaustasta ei ole saatavilla.

TEEMAAN LIITTYVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Mittari	Tavoitetaso 2025	Toteuma 2025 (2024)	Tavoitetaso 2026
Asiakkailla työskentelevien työntekijöiden nettosuositusindeksi (NPS)	+33	+35 (+36)	+37
Luottamus&Maine-tutkimuksen yleisarvosana (asteikko 1-5)	yli 3,5	3,29 (3,18)	yli 3,5
Uusien, alle 30-vuotiaiden työllistettyjen työntekijöiden määrä	2 500	2 720 (-)	2 500
Todennetut Helan eettisen kansainvälisen rekrytointiohjeen rikkomukset	0	0 (0)	0
Työnhakijoiden kokemus työnhaku-prosessista (asteikko 1-5)*	4,35	4,46 (4,46)	4,4
Työhakemukset työpaikkasuositusten ja kohdennetun viestinnän avulla*	-	1429/kk	2300/kk

* vastuullisuusohjelman ulkopuolinen tavoite

Tärkeimmät toimenpiteet 2025:

- Otimme käyttöön uuden rekrytointialustan.
- Uudistimme työnhakua tarjoamalla entistä parempia työpaikkasuosituksia työnhakijoille.
- Yhtenäistimme myynnin prosesseja.
- Kehitimme kansainvälisen rekrytointin prosessejamme.

Suunnitellut seuraavat toimenpiteet:

- Työpaikkasuositusten parantaminen ja kehittäminen.
- Intuitiivisemmän ja suoraviivaisemman hakuprosessin kehittäminen.
- Rekrytointiprosessin sujuvuuden kehittäminen tekoälyn ja automaation avulla.
- Uusien tekoälytyökalujen testaaminen ja pilotointi myyntiprosessin eri vaiheissa.
- Myynnin ja markkinoinnin yhteistyön tiivistäminen.
- Kansainvälisen rekrytointin regulaatioon vaikuttaminen.
- Kansainvälisen rekrytointin laajentamisen suunnittelu ja uusien lähtömaiden avaaminen Aasiassa.

5. HYVÄ HALLINTO JA EETTINEN LIIKETOIMINTA



5.1 HYVÄ HALLINTO JA BARONAN KULTTUURI

Eettisyys, hyvä työnantajuus ja kumppanuus perustuvat Baronalla lakien ja sopimusten noudattamiseen. Nykyisin meiltä odotetaan kuitenkin vielä enemmän. Baronan toimintaa ohjaavat Bravedo-konsernille määritetyt toimintaperiaatteet, jotka löytyvät Bravedon vastuullisuusraportista. Lisäksi Baronalla on oma [Code of Conduct](#), joka on osa Baronan toimistoilla työskentelevien perehdytystä.

Haluamme tarjota kaikille työyhteisön, jossa jokainen voi olla oma itsensä. Baronalaisuus perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja toistemme kunnioittamiseen.

Kokemus baronalaisesta kulttuurista voi vaihdella sen mukaan, työskenteleekö Baronan omilla toimitoilla vai asiakkaidemme tiloissa. Riippumatta siitä missä kukin meistä työskentelee, olemme kulttuurilupauksemme mukaan sitoutuneet edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassamme. Luotamme yksilöiden kykyyn kantaa vastuuta, ja rohkaisemme oma-aloitteisuuteen sekä ratkaisujen etsimiseen niin arjen pieniin kuin suurempiinkin haasteisiin. Olemme ketteriä ja valmiita muutokseentilanteen sitä edellyttäessä.

BARONAN ARVOT

ROHKEUS

Suhtaudumme omaan toimintaamme kriittisesti. Nostamme julkiseen keskusteluun myös vaikeita teemoja.

VAPAAUS

Uskomme yksilön kykyyn onnistua työskentelemällä itse parhaaksi katsomallaan tavalla. Baronan organisaatiossa on matala hierarkia.

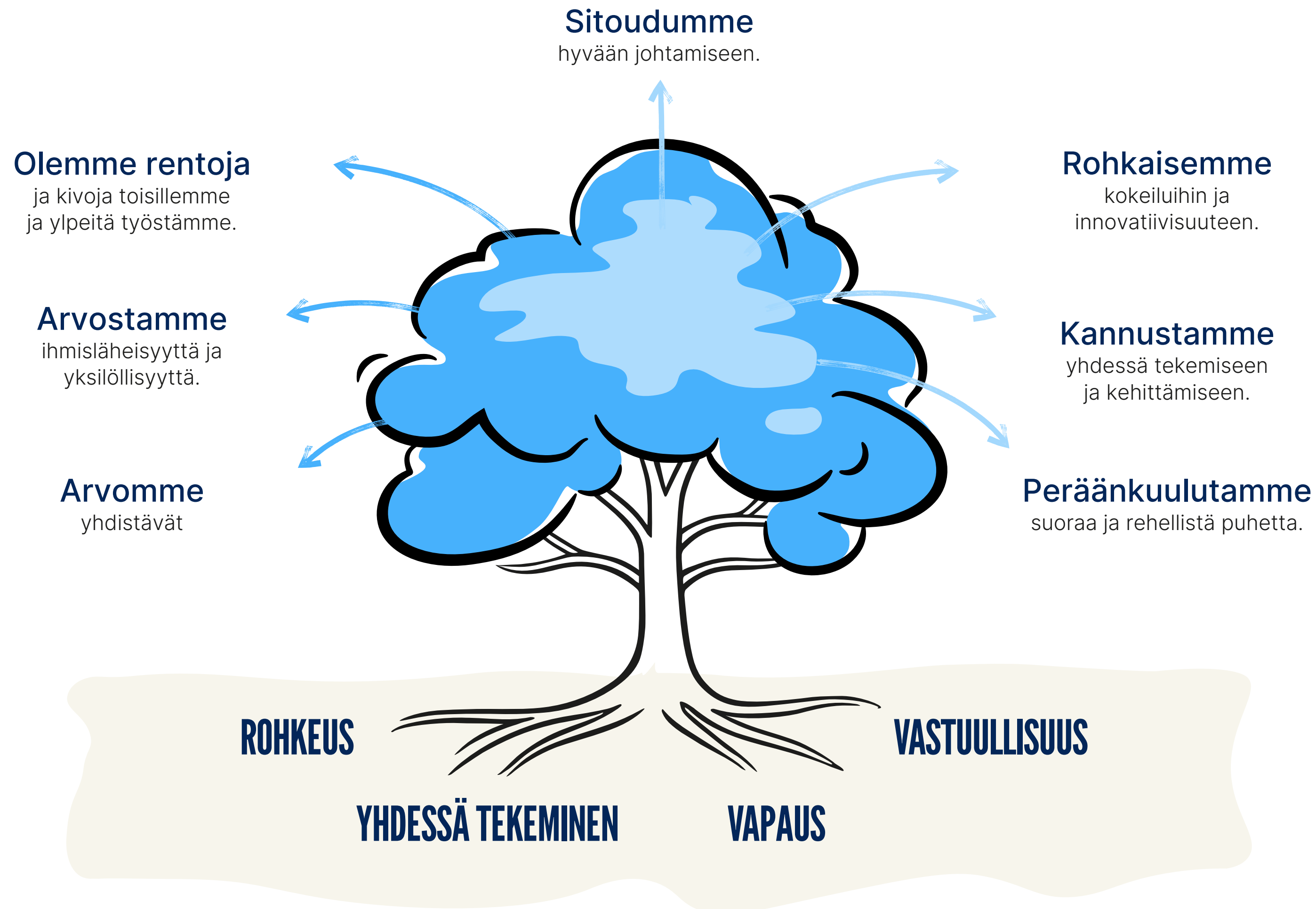
VASTUU

Jokainen baronalainen kantaa vastuun omista teoistaan. Ihminen ja yksilöllinen kohtaaminen on meille aina etusijalla.

YHDESSÄ TEKEMINEN

Työskentelemme yhteisönä ja vahvana kollektiivina, yli yksikkörajojen.

BARONAN KULTTUURILUPAUS

**Huolenaiheiden ilmoittaminen ja sisäinen valvonta**

Bravedolla on käytössä EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin mukainen whistleblowing-kanava yhtiöissä, joissa on yli 50 työntekijää. Tämä kattaa noin 90 % Baronan työntekijöistä. Kaikki väärinkäytösepäilyt käsitellään konsernin toimintamallin mukaisesti. Pienemmissä yhtiöissä, joissa ei ole omaa kanavaa, ilmoitukset toimitetaan suoraan vastuuhenkilöille tai esihenkilöille. Mikäli asia koskee omaa esihenkilöä, ilmoituksen voi tehdä HR:lle tai esihenkilön esihenkilölle.

Vuonna 2025 Barona-yhtiöihin saapui yhteensä kahdeksan yhteydenottoa ilmoituskanavien kautta. Kaikki käsiteltiin viipymättä konsernin ohjeistuksen mukaisesti. Yksikään niistä ei liittynyt ilmoittajansuojelulain mukaisiin väärinkäytösepäilyihin.

Bravedon hankintapolitiikkaa päivitettiin vuonna 2025 vahvistamaan yhtenäisiä hankintakäytäntöjä sekä tukemaan toimitusketjuriskien hallintaa. Päivitimme myös toimittajien eettisen ohjesäännön vastaamaan entistä paremmin kansainvälisiä vastuullisen hankinnan periaatteita. Lisäksi vahvistimme sisäistä valvontaa ja otimme käyttöön vakioidun toimintamallin väärinkäytösepäilyjen käsittelyyn.

Barona-konsernissa ei ollut raportointikaudella korrupioon tai lahjontaan liittyviä tapauksia. Barona ei toimi kiistanalaisilla tai ympäristövaikutuksiltaan intensiivisillä aloilla.

5.2 TUKENA JULKISELLA SEKTORILLA

Barona tukee kuntia ja työllisyysalueita työllisyshoidossa auttamalla työnhakijoita työnhaussa ja siten edistämällä työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Meillä on erityistä osaamista työllistämisen haasteita omaavien, kuten täsmätyökykyisten tai vieraskielisten, tukemisessa.

Tarjoamme julkiselle sektorille muun muassa työllisyyttä vahvistavia palveluita, koulutuksia ja valmennuksia, maahanmuuttajien kotouttamista tukevia palveluita sekä kielikoulutuksia ja tukea muutostilanteisiin. Toimimme oppilaitosten kumppanina eri puolilla Suomea auttaen rakentamaan työelämäyhteisyyksiä sekä alueellista kohtaantoa.

Vuonna 2025 jatkoimme yhteistyötä myös kuntien ja työllisyysalueiden kanssa. Tuimme uusia työllisyysalueita palveluiden kehittämisessä alueiden erilaisiin tarpeisiin ja käynnistimme palvelupilotteja uusista työllisyyden vahvistamisen konsepteista.

Tulosperusteiset työllisyyskumppanuudet

Barona on kehittänyt vaikuttavuusperusteisia työllisyyspalveluita, joissa korvaus perustuu toteutuneisiin työllistymisiin. Vuonna 2024 tällaisia uusia kumppanuuksia solmittiin yhdeksän, ja vuonna 2025 – TE25-uudistuksen aiheuttamasta murroksesta huolimatta – kymmenen.

Esimerkiksi Jyväskylässä käynnistettiin vaikuttavuusperusteinen rekrytoiva koulutuspilotti, jonka tavoitteena on varmistaa osaavan työvoiman saatavuus alueen yrityksille ketterällä koulutusmallilla. Työllisyysalue maksaa vain toteutuneista työllistymisistä. Koulutukseen osallistuneilla työnhakijoilla on ollut keskimäärin 14 kuukauden koulutusta edeltävä työttömyysjakso ja alkuvuoteen 2026 mennessä kaikki osallistujat ovat työllistyneet koulutuksen tuloksena. Koulutuspilotti jatkuu syksyyn 2026 saakka.

Nurmijärvellä pilotoimme Match to Work -palvelumallia, jossa yhdistetään työnetsintään sekä työnantajia että työnhakijoita tukevat palvelut yhdeksi kokonaisuudeksi. Mallissa hyödynnetään myös tekoälyä työn ja työnhakijan yhteensovittamisessa. Tavoitteena on helpottaa työnantajien rekrytointia ja vahvistaa työnhakijoiden valmiuksia työllistyä ja suoriutua työtehtävistä. Pilotissa testattiin myös tilaajan ja palveluntuottajan yhteistä asiakasohjausta. Pilottiin osallistui 32 työnhakijaa, joista 16 työllistyi.

TEEMAAN LIITTYVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Mittari	Tavoitetaso 2025	Toteuma 2025 (2024)	Tavoitetaso 2026
Kuntien kanssa aloitettujen vaikuttavuusperusteisen työllistämiskumppanuuksien määrä	yli 10 vuosina 2024-2025	19 (9)	10 uutta kumppanuutta vuoden 2026 aikana

* vastuullisuusohjelman ulkopuolinen tavoite

Tärkeimmät toimenpiteet 2025:

- Solmimme kymmenen uutta vaikuttavuusperusteista työllistämiskumppanuutta.
- Kotoutimme suomalaisen yhteiskuntaan 2 200 vieraskielistä, joista noin 14 % työllistyi jo koulutuksen aikana.
- Työllisyyttä edistäviin yksilöpalveluihin osallistui yli 2 800 henkilöasiakasta, joista noin 35 % työllistyi palvelun aikana. Konkreettisia askelia (opintoihin siirtyminen, työkokeilut ym.) kohti työelämää otti noin 1 900 henkilöasiakasta.
- Koulutimme työmarkkinoiden kaipaamaa osaamista yli 500 työnhakijalle, joista yli 80 % työllistyi välittömästi koulutuksen jälkeen.
- Yritysten muutostilanteisiin liittyviin koulutuksiin osallistui yli 3 500 ihmistä, joista yli 80 % otti seuraavan ura-askeleensa palvelun aikana.

Suunnitellut seuraavat toimenpiteet:

- Kehitämme työllisyysalueiden kanssa uusia syvempään kumppanuuteen perustuvia palvelumalleja, kuten allianssi- tai osaulkoistustyypisiä palveluratkaisuja.
- Rakennamme aiempaa tiiviimpää rekrytointiyhteistyötä työllisyysalueiden julkisen työnvälityksen kanssa.

5.3 TEKNOLOGIA JA TEKOÄLY OSANA BARONAN TOIMINTAA

Barona hyödyntää teknologiaa laajasti osana palveluitaan ja uusien ratkaisujen kehittäminen on keskeinen osa palvelutarjontaamme. Barona-konsernin tuotekehityksessä työskentelee yli 40 asiantuntijaa, ja lisäksi hyödynnämme Bravedo-yritysyhteisön teknologiayhtiöiden osaamista.

Barona hyödyntää tekoälyä esimerkiksi työnhakijoille suunnatuissa palveluissaan. Näin pystymme muun muassa ehdottamaan työnhakijoille entistä tarkemmin sopivimpia työpaikkoja. Tekoälyä käytetään myös avustavissa tehtävissä, kuten työpaikkailmoitusten ja haastattelumuistiinpanojen kirjoittamisessa. Baronan tavoitteena on laajentaa tekoälyn hyödyntämistä useissa eri palveluissa ja prosesseissa, uusia käyttötapoja pilotoidaan jatkuvasti. Tekoäly on meille työkalu, esimerkiksi lopulliset päätökset rekrytoinneista tekee aina ihminen.

Äänipohjaisten tekoälysovellutusten kehittäminen käynnistettiin Baronalla vuonna 2025 ja sitä on edistetty hallitusti kokeilujen ja oppimisen kautta. Kehitystyössä on painotettu ihmistyötä tukevia käyttötapauksia, selkeää vastuunjakoa sekä tekoälyn eettisestä hyödyntämisestä. Voice AI -piloteja on toteutettu erityisesti sisäisissä palveluissa, joissa puhelut liittyvät toistuviin, selkeästi rajattuihin asioihin. Samalla tekoälyn käyttö erilaisissa back office -toiminnoissa ja uusien palveluratkaisujen kehittämisessä on kasvanut ja se on myös tehostanut kehitysyksikön toimintaa. Baronalaisten tekoälyosaamisen vahvistamisesta voit lukea [luvusta 3.5](#).

Vuonna 2025 julkaisimme Suomessa uuden [Barona Careers](#) -työnhakualustan, joka yhdistää työpaikat ja työntekijät sekä hyödyntää tekoälyä suositusten tekemisessä. Lisäksi julkaisimme kaksi uutta sovellusta työntekijöillemme; Finago Gigs sekä Barona Hours Appin, joiden avulla työntekijät voivat hallita työsuhdettaan ja työvuorojaan.

Tietoturva

Laadukas tietoturva on Baronalle ensiarvoisen tärkeä tekijä, sillä käsittelemme henkilötietoja päivittäin. Tavoitteenamme on varmistaa liiketoimintojen häiriöttömyys ja jatkuvuus myös poikkeustilanteissa. Hyödynnämme Elisan toimittamaa kyberturvallisuuden valvomoa (SOC), joka valvoo ICT-ympäristöjen sekä tietoliikenneyhteyksien tietoturvaa. Tunnistamme ja torjumme jatkuvasti erilaisia uhkia ja hyökkäysyrityksiä moderneilla työkaluilla ja proses-

seilla. Tietoturvan johtamisjärjestelmämme perustuu ISO/IEC 27001 -standardin ja sen mukaisesti johdon sitoutumiseen, jatkuvaan parantamiseen sekä riskienhallintaan. Vuonna 2025 päivitimme myös Baronan palvelukeskuksia koskevan tietoturvan johtamisjärjestelmäsertifikaatin versioon ISO/IEC 27001:2022, jota sovelletaan koko Barona-konsernissa.

Keväällä 2025 otimme käyttöön uuden työkalun, joka sisältää tietoturva- sekä tietosuojamikrokoulutuksia sekä jatkuvan kalasteluviestisimuloinnin. Vuoden aikana henkilöstömme suoritti lähes 5 000 mikrokoulutusta. Koulutusten ja simulaatioiden ansiosta kalasteluviestejä mukailevien linkkien avaaminen puolittui: vuoden lopussa linkkien avausprosentti oli 2,3 % (palveluntarjoajan kokonaistilaston keskiarvo 4,3 %). Vuosittaisen tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen suoritti 321 toimihenkilöä (44 %).

Tekoälyn käyttö Baronalla

Vuonna 2025 Baronalla oli yli 610 aktiivista Microsoft Copilot -käyttäjää, jotka hyödynsivät tekoälyä yhteensä yli 510 000 käyttökertaa. Copilotia käytettiin erityisesti tekstien luonnosteluun, yhteenvetojen tuottamiseen, tiedonhakuun sekä arjen asiantuntijatyön tukemiseen.

Tämän lisäksi Baronalla hyödynnetään erilaisia tekoälypohjaisia agentteja ja muita tekoälytyökaluja, jotka on otettu käyttöön selkeästi määriteltyihin käyttötarkoituksiin. Näiden ratkaisujen osalta huomioidaan tietosuoja, läpinäkyvyys sekä tekoälyn vastuullista käyttöä koskevat periaatteet.

LIITE 1. VSME-INDEKSI

Raportista ei ole rajattu ulos tietoja niiden turvallisuusluokituksen tai arkaluontoisuuden vuoksi.

Yleiset tiedot		Alakohtat	Osion nimi	Sivunumero	Lisätiedot
B1	Yleiset laatimisperusteet	24a	1.2 Raportoinnin periaatteet	5	
		24b	1.2 Raportoinnin periaatteet	5	
		24c	1.2 Raportoinnin periaatteet	5	
		24d	Liite 3. Baronan hallinnoimien toimipaikkojen sijainnit	53	
		24e	1.3 Barona lyhyesti; Liite 2. Lista Barona-konserniin kuuluvista yhtiöistä	6, 52	Baronan toimialaluokitus on 70200 Liikkeenjohdon konsultointi.
		25	1.6 Vastuullisuus Baronan toiminnassa	15	
B2	Käytännöt, politiikat ja tulevat aloitteet siirtymässä kohti kestävämpää taloutta	26a	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	
		26b	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	
		26c	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	
		26d	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	
		27	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	
C1	Strategia, liiketoimintamalli ja vastuullisuus	47a	1.3 Barona lyhyesti	6	
		47b	1.3 Barona lyhyesti	6	
		47c	1.6.2 Yhteistyö ja tärkeimmät sidosryhmät; 1.4 Baronan liiketoiminta vuonna 2025	18, 10	Toimittajien lukumäärä ja maantieteelliset alueet ei saatavilla
		47d	1.6 Vastuullisuus Baronan toiminnassa; 1.6.1 Vastuullisuusohjelma	15, 16	
C2	Kuvaukset kestävämpää taloutta kohti siirtymistä edistävistä käytännöistä, toimista ja tavoitteista	48	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	
		49	1.6.1 Vastuullisuusohjelma	16	

Ympäristömittarit		Alakohdat	Osion nimi	Sivunumero	Lisätiedot		
B3	Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt	29	2.2.3 Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt	23			
		30a	2.2.3 Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt	23			
		30b	2.2.3 Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt	23			
		31	2.2.3 Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt	23			
C3	Päästövähennystavoitteet ja siirtymäsuunnitelma	54a	2.2.1 Ilmastonmuutokseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet 2025	21			
		54b	2.2.1 Ilmastonmuutokseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet 2025	21			
		54c	2.2.1 Ilmastonmuutokseen liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet 2025	21			
		54d	2.2.2 Siirtymäsuunnitelma	22			
		54f	2.2.2 Siirtymäsuunnitelma	22			
		55	2.2.2 Siirtymäsuunnitelma	22			
C4	Ilmatoriskit	56	2.2.2 Siirtymäsuunnitelma	22			
		57a	2.2.4 Ilmatoriskit ja mahdollisuudet	24			
		57b	2.2.4 Ilmatoriskit ja mahdollisuudet	24			
		57c	2.2.4 Ilmatoriskit ja mahdollisuudet	24			
		57d	2.2.4 Ilmatoriskit ja mahdollisuudet	24			
		58	2.2.4 Ilmatoriskit ja mahdollisuudet	24			
		B4	Ilman, veden ja maaperän pilaantuminen	32	Ei olennainen	–	Baronan omasta toiminnasta ei synny suoria päästöjä ilmakehään, veteen tai maaperään.
		B5	Biodiversiteetti	33	Ei olennainen	–	Baronalla ei ole toimipaikkoja biodiversiteetille herkillä alueilla tai niiden läheisyydessä.
		34a	Ei olennainen	–			
		34b	Ei olennainen	–			
		34c	Ei olennainen	–			
		34d	Ei olennainen	–			
B6	Vesi	35	2.4 Muut ympäristöteemat	25			
		36	Ei olennainen	–	Baronalla ei ole prosesseja, jotka kuluttaisivat merkittävästi vettä.		
B7	Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto	37	2.3 Kiertotalous ja jätehuolto	25			
		38a	2.3 Kiertotalous ja jätehuolto	25			
		38b	2.3 Kiertotalous ja jätehuolto	25			
		38c	2.3 Kiertotalous ja jätehuolto	25	Ei sovellu: Barona on pääosin palveluala ilman merkittäviä materiaalivirtoja (Avialogis-logistiikkakeskus poikkeus).		

Sosiaaliset mittarit		Alakohdat	Osion nimi	Sivunumero	Lisätiedot
B8	Työvoiman yleiset piirteet	39a	3.2 Työllistäminen ja työmarkkina vaikutus	27	
		39b	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	
		39c	3.2 Työllistäminen ja työmarkkina vaikutus	27	
		40	3.2 Työllistäminen ja työmarkkina vaikutus	27	Vaihtuvuus raportoitu vain Suomen osalta; muiden maiden vaihtuvuustiedot eivät ole saatavilla.
B9	Terveys ja turvallisuus	41a	3.4 Hyvinvoinnin turvaaminen	32	
		41b	3.4 Hyvinvoinnin turvaaminen	32	
B10	Palkitseminen, työehtosopimusneuvottelut ja koulutus	42a	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	
		42b	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	Sukupuolten välistä palkkaeroa ei raportointikaudelta saatavilla; konsernin palkkadata ja laskentaperiaatteiden yhtenäistäminen kehitteillä vuonna 2026.
		42c	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	
		42d	3.5 Osaaminen ja jatkuva oppiminen	36	Koulutusmäärien sukupuolijakoa ei ole saatavilla
C5	Lisätietoja työvoiman (yleisiin) piirteisiin	59	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	
		60	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	Baronalle työskenteli vuonna 2025 yhteensä 105 ammatinharjoittajaa, jotka työskentelevät muidenkin yritysten palveluksessa.
C6	Lisätietoja omasta työvoimasta – ihmisoikeuskäytännöt ja -prosessit	61a	3.1 Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet	27	
		61b	3.1 Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet	27	
		61c	3.1 Omaan henkilöstöön liittyvät toimintaperiaatteet	27	
C7	Vakavat ihmisoikeusloukkaukset	62a	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen; 4.1 Luotettava ja vetovoimainen työelämäkumppani	29, 39	
		62b	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen; 4.1 Luotettava ja vetovoimainen työelämäkumppani	29, 39	
		62c	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen; 4.1 Luotettava ja vetovoimainen työelämäkumppani	29, 39	

Hallinnolliset mittarit		Alakohdat	Osion nimi	Sivunumero	Lisätiedot
B11	Korruptio- ja lahjontatapaukset sekä tuomiot ja sakot	43	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43	
C8	Tulot tietyiltä toimialoilta ja poissulkeminen EU:n vertailuarvoista	63a	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43	
		63b	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43	
		63c	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43	
		63d	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43	
		64	5.1 Hyvä hallinto ja Baronan kulttuuri	43	
C9	Sukupuolten moninaisuus hallintoelimissä	65	3.3 Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen	29	

LIITE 2. LISTA BARONA-KONSERNIIN KUULUVISTA YHTIÖISTÄ

Nimi	Maa	Nimi	Maa	Nimi	Maa
Arffman Finland Oy	Suomi	Barona Logistiikan Ulkoistuspalvelut Oy	Suomi	Barona Services Spain S.L.	Espanja
Barona AS	Norja	Barona Logistiikka Oy	Suomi	Barona Sisälogistiikkaratkaisut Oy	Suomi
Barona Contact Center AB	Ruotsi	Barona Logistiikkapalvelut Oy	Suomi	Barona Sisä-Suomi Oy	Suomi
Barona Customer Care Oy	Suomi	Barona Logistiikkaratkaisut Oy	Suomi	Barona Solutions Oy	Suomi
Barona Customer Services Oy	Suomi	Barona Logistiikkatyöntekijät Oy	Suomi	Barona Sote Oy	Suomi
Barona Eesti OÜ	Viro	Barona Lounais-Suomi Oy	Suomi	Barona Tekniikka & Asennus Oy	Suomi
Barona Finance Oy	Suomi	Barona Oy	Suomi	Barona Teknik och Installation AB	Ruotsi
Barona Finland s.r.o.	Slovakia	Barona Palvelut Oy	Suomi	Barona Teknisk Installasjon AS	Norja
Barona Flexible Industries Oy	Suomi	Barona Pohjanmaa Oy	Suomi	Barona Teollisuus Oy	Suomi
Barona Global Human Resources Oy	Suomi	Barona Production Oy	Suomi	Barona Työkykypalvelut Oy	Suomi
Barona Henkilöstöpalvelut Oy	Suomi	Barona Professionals AB	Ruotsi	Barona Varastopalvelut Oy	Suomi
Barona HoReCa Oy	Suomi	Barona Projektit	Suomi	Creators Oy	Suomi
Barona HR Oy	Suomi	Barona RU Ltd (selvitystilassa)	Venäjä	Entry Education Oy	Suomi
Barona Human Resource Services AB	Ruotsi	Barona Rakennus Oy	Suomi	FinalSales Oy	Suomi
Barona Human Resource Services AS	Norja	Barona Sales East Oy	Suomi	Finstallation AB	Ruotsi
Barona Human Resource Services Sp. Z o.o.	Puola	Barona Sales Fashion Oy	Suomi	Koutsit Group Oy	Suomi
Barona ICT Services Oy	Suomi	Barona Sales North Oy	Suomi	Medimanageri Oy	Suomi
Barona ICT Services Poland Sp z o.o.	Puola	Barona Sales Oy	Suomi	Oy Finland Relocation Services Ab Ltd	Suomi
Barona Industry Services Oy	Suomi	Barona Sales Retail Oy	Suomi	Portiton Oy	Suomi
Barona Infra Oy	Suomi	Barona Sales Services Oy	Suomi	Saranen Consulting Oy	Suomi
Barona IT ApS	Tanska	Barona Sales South Oy	Suomi	SiteFactory Oy	Suomi
Barona It Oy	Suomi	Barona Sales South West Oy	Suomi	Skillcode Oy	Suomi
Barona IT Talent Oy	Suomi	Barona Sales Trading Oy	Suomi	Suomen Rakennuslogistiikka Oy	Suomi
Barona Itä-Suomi Oy	Suomi	Barona Sales West Oy	Suomi	Uggla Engineering Oy	Suomi
Barona Julkiset Palvelut Oy	Suomi	Barona SCC East Oy	Suomi	Uggla Engineering Sweden AB	Ruotsi
Barona Kauppa Oy	Suomi	Barona SCC North Oy	Suomi	WMRT Rakennus Oy (selvitystilassa)	Suomi
Barona Lapland Oy	Suomi	Barona SCC North West Oy	Suomi		
Barona Logistiikan Koulutuspalvelut Oy	Suomi	Barona SCC West Oy	Suomi		

LIITE 3. BARONAN HALLINNOIMIEN TOIMIPAikkojen sijainnit

B1 24 d Yrityksen taustatiedot					
Toimipiste	Osoite	Postinumero	Kaupunki	Maa	Koordinaatit
Baronan pääkonttori	Workery East, Pasilan asema-aukio 1, 8. krs.	00520	Helsinki	Suomi	60.19860601538534, 24.932948497760318
Avialogis-logistiikkakeskus	Turvalaaksonkuja 4	01740	Vantaa	Suomi	60.29968856900567, 24.892207655439382
Baronan Helsingin Käpylän toimipiste	Panuntie 4, 2. krs	00610	Helsinki	Suomi	60.22024390583913, 24.94732624008891
Baronan Tampereen toimipiste	Vuolteenkatu 2	33100	Tampere	Suomi	61.4926586695639, 23.770545126677867
Baronan Turun toimipiste	Junakatu 9	20100	Turku	Suomi	60.457206637936366, 22.257495997776385
Baronan Oulun toimipiste	Alasintie 10	90400	Oulu	Suomi	64.99516835362542, 25.46562351155748
Baronan Jyväskylän toimipiste	Vapaudenkatu 48-50 A	40100	Jyväskylä	Suomi	62.24201657663052, 25.751482099857444
Baronan Kuopion toimipiste	Haapaniemenkatu 13	70110	Kuopio	Suomi	62.8907303349867, 27.677039382584873
Baronan Lahden toimipiste	Aleksanterinkatu 29	15140	Lahti	Suomi	60.98223707577373, 25.665148982463748
Arffman pääkonttori	Takojankatu 13	87400	Kajaani	Suomi	64.22016660154509, 27.77347101336168
Saranen Espoon toimipiste	Tekniikantie 12	02150	Espoo	Suomi	60.184149858673884, 24.814453767068322
Barona Joensuun palvelukeskus	Länsikatu 15	80110	Joensuu	Suomi	62.59823323055859, 29.743803253729755
Barona Kuusamon palvelukeskus	Kirkkotie 23	93600	Kuusamo	Suomi	65.96192858445433, 29.1820726499849
Barona Oulun palvelukeskus	Elektroniikkatie 2b	90580	Oulu	Suomi	65.05748563432593, 25.44328970111371
Barona Ruotsi, Tukholma	Hemvärnsgatan 9	171 54	Solna	Ruotsi	59.3548986921391, 17.978047140035255
Barona Ruotsi, Malmö	Södra Stapelgränd 4	211 75	Malmö	Ruotsi	55.61259174161303, 12.98599235330057
Barona Ruotsi Göteborg	Datavägen 14 A	436 32	Askim	Ruotsi	57.640180735217456, 11.95695702643977
Barona Ruotsi Strömsund (palvelukeskus)	Ulriksfors 420	833 93	Strömsund	Ruotsi	63.83066720132432, 15.615114282645388
Barona Ruotsi Falun (palvelukeskus)	Zettergrensväg 7-9	791 77	Falun	Ruotsi	60.60627332058698, 15.603344882440178
Barona Norja	Kobbervikdalen 69	3036	Drammen	Norja	59.70758933388808, 10.239173797729778
Barona Espanja, (palvelukeskus)	Calle Menorca s/n, local 1 bajo	29640	Fuengirola	Espanja	36.545642456671814, -4.628761088130497
Barona Espanja (palvelukeskus)	Polígono San Rafael nº 6	29651	Las Lagunas	Espanja	36.539753733004815, -4.64545830347635
Barona Puola (palvelukeskus)	Opolska 22	40-084	Katowice	Puola	50.262029172511234, 19.01052172375529

Kaikkien Barona-konsernin toimipaikkojen sijaintitiedot löytyvät verkkosivuiltamme: Barona, Arffman, Saranen, Creators ja Ugglä.

LIITE 4. HIILIJALANJÄLKILASKENNAN METODOLOGIA JA TARKEMMAT TULOKSET

Standardit

Hiilijalanjätkilaskenta tehtiin Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard -standardin mukaisesti. Päästöjen konsolidointimenetelmä (boundary approach) on taloudellinen hallinta.

Laskenta perustuu GHG-protokollan periaatteisiin: relevanssi, täydellisyys, johdonmukaisuus, läpinäkyvyys ja tarkkuus. Hiilijalanjätkilaskentaa kehitetään jatkuvasti datan saatavuuden ja laadun parantuessa.

Rajaukset

Laskenta perustuu hybridimalliin, jossa yhdistetään aktiviteettipohjainen laskenta, kustannusperusteinen laskenta sekä estimointi. Aktiviteettipohjaista dataa hyödynnetään aina kun sitä on saatavilla; kustannusperusteinen laskenta ja estimointi toimivat täydentävinä menetelminä.

Scope 1 -päästöt, Avialogiksen ja ladattavien leasing-autojen Scope 2 -päästöt laskettiin suoraan aktiviteettidataan perustuen. Muiden toimitilojen Scope 2 -päästöt laskettiin vuokranantajakyselyn pohjalta: primääridataa käytettiin niiden toimitilojen osalta, joista se saatiin, ja loput estimointiin. Scope 3 -päästöt laskettiin pääosin kustannusperusteisesti ostolaskujen pohjalta.

Raportointikaudella laskentaa kehitettiin seuraavasti:

- työssäkäyntimatkustuksen päästöt sisällytettiin laskentaan henkilöstökyselyyn perustuen
- matkustuksen ja kululaskujen päästölaskentaa tarkennettiin uuden järjestelmädatan avulla
- kansainväliset yhtiöt sisällytettiin laskentaan ensimmäistä kertaa; niiden päästöt estimointiin Suomen dataan perustuvilla kertoimilla

Baronalla ei ole EU:n päästökauppajärjestelmän piiriin kuuluvia päästöjä, eikä käytössä ole energiaan liittyviä sopimusvälineitä. Biogeenisiä päästöjä ei toistaiseksi kyetä erottelamaan laskennasta.

Päästötiedot ja -kertoimet

Ensisijaiset päästötiedot saadaan leasing-kumppanilta (autojen WLTP- tai NEDC-arvot), ja niiden oletetaan kattavan keskeiset kasvihuonekaasut (CO₂, SF₆, CH₄, N₂O ja fluoratut hiilivedyt).

Carbonfox-järjestelmää käytetään niiden päästölähteiden laskentaan, joista aktiviteettidataa ei ole saatavilla. Järjestelmä laskee ylävirran Scope 3 -päästöt kulutusperusteisella menetelmällä kertomalla laskun summan vastaavalla päästökertoimella. Päästökertoimet perustuvat EXIOBASE3-tietokantaan, joka on päivitetty uusimpaan versioon raportointikaudella. Carbonfox tunnistaa ja laskee päästöt scope 3 -luokille 1, 2, 4 ja 6, sekä luokittelee erikseen luokat 5 ja 8 kaksoislaskennan välttämiseksi.

Scope 3 -luokan 3 päästöt on laskettu erikseen scope 1 ja 2 -luokkien datan perusteella.

Suoraan kerätty aktiviteettidata korvaa vastaavat kustannusperusteisesti lasketut päästöt, ja kyseiset päästölähteet on eliminoitu Carbonfox-datasta kaksoislaskennan välttämiseksi.

Tulokset ilmaistaan CO₂-ekvivalentteina 100 vuoden ilmastonlämmityspotentiaalain (GWP100) mukaan, perustuen IPCC AR6 -arviointiraporttiin.

Vertailutiedot

Vuoden 2024 vertailutiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska laskentamenetelmä on tarkentunut ja EXIOBASE3-tietokannan kertoimet on päivitetty raportointikaudella.

Kasvihuonekaasut

Global Warming Potential (GWP) on kasvihuonekaasujen ilmastovaikutusten mitta verrattuna hiilidioksiidiin tietyllä aikahorisontilla (yleisimmin 100 vuotta).

Laskenta kattaa keskeiset kasvihuonekaasut (CO₂, CH₄, N₂O, SF₆ sekä fluoratut kaasut), joiden GWP-arvot vaihtelevat kaasun ilmastovaikutusten mukaan.

Kasvihuonekaasu	GWP-kerroin (100 vuotta)
CO ₂	1
SF ₆	25 200
CH ₄	27,9
N ₂ O	273
HFC:t*	200-15 000
PFC:t*	7 000-14 000
NF ₃	17 400

* vaihtelee kaasun mukaan

barona

Mikäli sinulla on kysyttävää Baronan vastuullisuuteen liittyen, ota yhteyttä Baronan viestintään:

Antti Möller,
Head of Comms & Public Affairs
antti.moller@barona.fi