

Vastuullisuusraportti





Sisälllys

Vastuullisuuden kohokohdat 2025	3
Vastuullisuusraportti 2025	10
Yleiset tiedot	11
E1 Ilmastonmuutos	27
S1 Oma työvoima	35
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	44

Vastuullisuuden kohokohdat 2025

“Olemme paikallisen elämän mediatalo, vastuulliseksi syntynyt. Yli 125 vuotta olemme vahvistaneet alueemme vireyttä ja elinvoimaa. Me huolehdimme paikallismedioiden elinvoimasta ja siitä, että demokratiamme kivijalka, sananvapaus ja riippumaton journalismi, tuottavat positiivisia vaikutuksia alueellemme nyt ja tulevaisuudessa. Paikallinen journalismi on meidän yhteiskunnallinen kädenjälkemme. Vastuullisuustyömme on tekoja kestäväen liiketoiminnan, työntekijöidemme hyvinvoinnin, ympäristön ja paikallisen journalismin edistämiseksi.”

Juha Laakkonen

Kaleva-konsernin toimitusjohtaja

Tästä tiedostosta löydät Kaleva-konsernin ensimmäisen vastuullisuusraportin. Alkuun koostimme vastuullisuuden kohokohtamme vuodelta 2025. Sen jälkeen löydät virallisen, CSRD:tä mukailevan vastuullisuusraporttimme.

1 Paikallinen journalismi: 2025 keskeiset saavutukset

Paikallinen journalismi on vastuullisuutemme ydintä. Kaleva-konsernilla on yli 20 paikallista mediaa ja edustamme maantieteellisesti puolta Suomea. I-Medioiden oston myötä vahvistimme entisestään paikallisuutta osana Kaleva-konsernia ja turvaamme näin paikallismediabrändien olemassaoloa tulevaisuuteen.

Journalismin ydinarvoja on sananvapaus, joka on perusta demokraattiselle oikeusvaltiolle. Sananvapauteen kuuluu ilmaisunvapauden lisäksi yleisön oikeus saada tietoa siitä, mitä yhteiskunnassa tapahtuu. Näin luottamus yhteiskunnassa lisääntyy ja päätöksenteko pohjautuu vankemmin totuudelle. Toimittajien työ voi tehdä näkyväksi

yhteiskunnan epäkohtia ja parhaimmillaan aiheuttaa positiivista yhteiskunnallista muutosta. Seuraavalta sivulta löydät kolme konkreettista esimerkkiä ansiokkaasta, muutosta tekevästä journalismistamme 2025 vuodelta.



Kaleva-konsernilla on yli 20 paikallista mediaa ja edustamme maantieteellisesti puolta Suomea.



Naapuri on uhkaillut iiläistä lapsiperhettä jo pari vuotta – ”Hinntalappu vanhuksen kotona asumiselle on järjetön”

Anne Lilja, Kaleva

Juttu pääsi ehdolle Suuren journalistipalkinnon alueellisessa sarjassa.

Aggressiivisesti käyttäytyvä muistisairas naapuri häiriköi toistuvasti iiläistä perhettä. Häirinnän kohteen ohella Anne Liljan jutuissa ääneen pääsee muistisairaana tytär, joka kertoo, miten hyvinvointialue ja muut viranomaiset ovat käytännössä jättäneet hänen äitinsä heitteille. Jutut ovat inhimillisiä kertomuksia ihmisten elämästä ja kipeistä ongelmista. Äänessä eivät ole vain kokijat, vaan vastauksia haetaan viranomaisilta ja hyvinvointialueelta. Juttu pureutuu kipeään yhteiskunnalliseen kysymykseen siitä, miten hyvinvointialueiden säästöt näkyvät ihmisten arjessa.



”Oulun kaupunki osti konetöitä puolella miljoonalla eurolla ohi kilpailutuksen”

Juttusarja Oulun kaupungin konetöiden kilpailutuksen vakavista ongelmista / toimittaja Tuomas Hirvonen, Kaleva

Kalevan toimittaja Tuomas Hirvonen paljasti juttusarjassaan Oulun kaupungin konetöiden kilpailutuksessa vakavia epäkohtia, kuten ole-mattomista ”haamukoneista” maksettuja summia ja puitesopimusten laiminlyöntiä. Uutisointipaineen vuoksi sopimuksia alettiin taas noudattaa, mikä johti veronmaksajille ja kaupungille satojen tuhansien eurojen säästöihin. Lisäksi Kalevan selvitys paljasti kilpailutusten vakavia ongelmia, minkä vuoksi epäasiallinen kilpailutus vedettiin pois – journalismi pysäytti viranomaisen virheellisen menettelyn. Uutisointi johtikin lopulta sekä poliisitutkintaan, kilpailutuksen käytäntöjen korjaamiseen, että merkittäviin säästöihin.



Kokonaista puhetta

Minna Akimo, Kaleva

Sisältökonsepti pääsi ehdolle Suuren journalistipalkinnon Vuoden uudistaja -sarjaan.

Kokonaista puhetta -klubi on Kalevan uusi yhteisöllinen sisältökonsepti, joka keskittyy aikuisten naisten hyvinvointiin ja terveyteen. Arki-iltaisin ravintolassa järjestettävät tapahtumat striimataan, lisäksi aihepiireistä julkais-taan uutisia. Illoista annetussa palautteissa on kiitetty sitä, että vaikeistakin asioista on puhuttu suoraan ja tilaisuuksissa on ollut mahdollisuus esittää myös omia kysymyksiä. Toimittaja Minna Akimo on onnistunut persoonal-laan ja läsnäolollaan luomaan turvallisen tilan, jossa erilaiset mielipiteet ja kokemukset ovat tulleet kuulluiksi.



2 Kestävä liiketoiminta ja hyvä hallinto: keskeiset saavutukset

Vastuullisuusyö

- Laadimme historiamme ensimmäisen vastuullisuusraporttimme. Raportti on tehty CSRD-kehikkoa mukaillen ja sen asiasällöt koostuvat Kaleva-konsernille olennaisista teemoista.
- Rakensimme uuden vastuullisuusstrategian ja Kaleva Vire-vastuullisuusohjelman. Ohjelma kattaa neljä pääteemaa, mitattavat tavoitteet ja 75 konkreettista tekoa kestävämmän tulevaisuuden eteen. Vastuullisuuden visiomme on tuottaa jokaisen liiketoiminta-alueemme kautta positiivista muutosta paikallisiin yhteisöihin ja sitä kautta maailmaan. Katsauksen vastuullisuusstrategiaan ja siinä edistymiseen löydät laajemmas-ta vastuullisuusraportistamme.
- Teimme kaksoisolennaisuusanalyysin loppuvuonna 2024, jon-

ka hallitus hyväksyi 2025. Analyysin tulokset toimivat vastuullisuusstrategian ja vastuullisuusraportin pohjana. Analyysissa tunnistettiin konsernin liiketoiminnalle olennaisimmat aiheet: E1 ilmastonmuutos, S1 omat työntekijät, G1 liiketoiminnan harjoittaminen.

Hallitustyöskentely

- Kaleva Oy:n hallitustyöskentely palkittiin vuonna 2025 Tamminen Nuija -palkinnolla. Kyseessä on Pohjois-Suomen Hallituspartnerien myöntämä palkinto. Se annetaan yritykselle, joka on onnistuneesti avannut hallituksensa ovet riippumattomille jäsenille. Palkintoperusteissa kiinnitettiin erityistä huomiota Kaleva Oy:n riippumattomien hallitusjäsenten valintoihin sekä hallituk-

sen kykyyn sopeuttaa toimintaa kannattavasti muutoksen keskellä. Tällä hetkellä hallituksen viidestä jäsenestä kolme, eli 60 % on riippumatonta. Lopuilla on omistusta yhtiöstä. Kaleva-konsernin hallitus koostui pitkään pääomistajista, mutta viimeiset kymmenen vuotta hallituksessa on ollut mukana riippumattomia ulkopuolisia jäseniä tuoden mukanaan diversiteettiä eri osaamisalueiden kautta.

Kumppanuudet

- Tuemme paikallista elämää: Jatkamme kahdeksan nuoren urheilijan tukemista Kaleva Media Talents-sponsoriohjelmamme kautta.



3 Sosiaalinen vastuu: 2025 keskeiset saavutukset

- Kuulumme Suomen innostavimpiin työpaikkoihin. Saimme laajassa, kolmannen osapuolen toteuttamassa henkilöstötutkimuksessa AA-luokituksen, joka kertoo työntekijäkokemuksemme olevan poikkeuksellisen vahva. Saamamme tulos oli konsernimme mittaushistorian paras (alk. 2019).
- 94 % työntekijöistämme kokee voivansa olla oma itsensä töissä ollessaan. Kysyimme tätä ensimmäistä kertaa tämän vuoden henkilöstökyselyssä ymmärtääksemme vielä paremmin työntekijäkokemustamme.
- Sairauspoissaoloprosenttimme on 2,00% (tavoite alle 2,5%)

Palkitseminen

- Jaoimme kvartaalibonuksia henkilöstölle henkilöstön omien ehdotusten perusteella noin 40 000€ arvosta. Yksittäinen bonus on arvoltaan 500€ ja niitä jaettiin vuoden aikana 78 henkilölle tai tiimille. Perusteena palkitsemiselle on työntekijä- tai asiakaskokemuksen parantaminen, kasvun edistäminen tai kannattavuuden parantaminen.

94 % työntekijöistämme kokee voivansa olla oma itsensä töissä ollessaan.

4 Ympäristövastuu: 2025 keskeiset saavutukset

- Suoritimme GHG-protokollan mukaisen koko konsernin laajuisen päästölaskennan vuoden 2025 tiedoista. Toteutimme kattavan tiedonkeruun ja laskimme hiilijalanjälkemme scope 1-3 laajuudelta. Aiemmin olemme laskeneet vain painotalojemme päästöt, jatkossa laskemme koko konsernimme päästöt vuosittain.
- Kartoitimme ilmatoriskit ja laadimme näistä skenaariot sekä resilienssianalyysin eli kriisikestävyysanalyysin, joka toimii jatkossa osana koko konsernin riskityötä.
- Käyttämämme energia oli 80 % uusiutuvaa.
- Kierrätysprosentti painotaloisamme oli yhteensä 98 %.



**Käyttämämme energia
oli 80 % uusiutuvaa.**

Tiia Saukko,
vastuullisuusasiantuntija



Vuonna 2026 panostamme nuoriin. Järjestämme mediakasvatusta yhteistyössä koulujen kanssa ja osallistamme nuoria medioidemme sisällöntuotantoon.

Mitä seuraavaksi?

Vastuullisuustyömme on hyvässä vauhdissa, mutta päästäksemme tavoitteisiimme meillä on vielä työtä tehtävänä. Vuonna 2026 etenemme sitä kohti seuraavin toimenpitein:

Journalismi

- Nuorten vuosi: vuonna 2026 panostamme nuoriin. Järjestämme mediakasvatusta yhteistyössä koulujen kanssa ja osallistamme nuoria medioidemme sisällöntuotantoon.
- Panostamme laadukkaaseen kansalaiskeskusteluun. Uudistamme digimedioiden identiteettihallinnan, jonka jälkeen kommentointi on mahdollista vain oman nimen kautta.

Ympäristö

- Asetamme konkreettiset päästövähennystavoitteet hiilijalanjäljen laskennan tulosten pohjalta luomalla oman ilmastotiekartan.
- Luomme display-mainonnan päästölaskurin yritysasiakkaillemme.

Kestävä liiketoiminta: Kumppanuudet

- Pääyhteistyökumppanuus Euroopan kulttuuripääkaupunki Oulu 2026 kanssa.
- Kaleva Spektri -ohjelma laajentaa Kaleva Talents -ohjelmaa: kuuden nuoren taiteilijan tukeminen apurahoin ja medianäkyvyy-

den tuominen taiteilijoille kulttuuripääkaupunkivuonna 2026.

Sosiaalinen vastuu

- Kaleva Akatemian, osaamisen kehittämisen ohjelman uudelleen käyttöönotto ja uudistaminen sekä trainee-ohjelman luonti.
- Mielen hyvinvointiin panostaminen: lyhytpsykoterapia mukaan työterveyshuollon palvelusopimukseen sekä esihenkilökoulutukset mielenterveyden teemoista.

Vastuullisuusraportti 2025



ESRS 2

Yleiset tiedot

- Kaleva Vire -vastuullisuusohjelma laadittu 2025
- Historian ensimmäinen kaksoisolennaisuus-analyysi tehty

ESRS 2 Yleiset tiedot

BP-1 Kestävyysselvityksen yleiset laatimisperusteet

Tämä vastuullisuusraportti on laadittu yritysten kestävyysraportointia koskevaa direktiiviä (EU) 2022/2464 ja komission delegoitua asetusta (EU) 2023/2772 määrittelemiä eurooppalaisia kestävyysraportointistandardeja (ESRS = European Sustainability Reporting Standards) mukaillen. Emme varmenna tätä raporttia ulkoisella taholla, siksi emme kutsu raporttiamme CSRD-raportiksi, vaan olemme nimenneet tämän vastuullisuusraportiksi. Tämä raportti on yhtiöllemme vapaaehtoinen, ja sen tarkoitus on tehdä Kaleva-konsernin vastuullisuustyö läpinäkyväksi sidosryhmillemme. Tämä on konsernin ensimmäinen vastuullisuusraportti.

Raportoitavat aiheet perustuvat konsernin vuonna 2024 tekemään kaksoisolennaisuusanalyysiin, jossa määritettiin liiketoiminnalle olennaisimmat kestävyysaiheet: ilmasto, oma työvoima ja liiketoiminnan harjoittaminen. Lopulta valitsimme näiden aiheiden joukosta tarkemmat raportoitavat tiedot sen perusteella, mitkä arvioimme merkittäviksi meidän liiketoiminnassamme ja toimintaympäristössämme. Löydät nämä esiteltynä taulukossa [IRO-2](#)-osiossa sivulta 27.

Vastuullisuusraportti on laadittu konsolidoidusti ja sen laajuus on sama kuin konsernin tilinpäätöksessä.

Vastuullisuusraportti kattaa Kaleva-konsernin arvoketjun alkupään, loppupään sekä oman liiketoimintamme: arvoketjun alkupäästä huomioimme tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat; arvoketjun loppupäästä huomioimme kuluttajiin ja loppukäyttäjiin ulottuvia tietoja.

BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

AIKAVÄLIT

Eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS) suosittelevat käyttämään seuraavia aikavälejä: lyhyt aikaväli on ajanjakso, jonka yritys on tilinpäätöksessään määrittänyt raportointikaudeksi; keskipitkä aikaväli on 1–5 vuotta ja pitkä aikaväli on yli 5 vuotta. Konserni noudattaa näitä aikavälejä raportissaan.

ARVOKETJUN ESTIMOINTI

Vastuullisuusraportti sisältää pääosin oman toiminnan tietoja. Konsernin hiilijalanjälkilaskennan scope 3-päästötiedot on osittain arvioitu epäsuoria lähteitä käyttäen. Tämä menetelmä on kuvattu tarkemmin raportin kohdassa [E1-6](#). Kaleva-konserni arvioi tietojen tarkkuuden riittäväksi. Tarkoituksena on parantaa keräysmenetelmiä tulevina vuosina tekemällä yhteistyötä alihankkijoiden kanssa tiedonkeruussa.



	Henkilömäärä	Sukupuoli	Sukupuolten %-osuus
Hallitus	5	M 4, N1	M 80 %, N 20 %
Konsernin johtoryhmä	5	M 4, N1	M 80 %, N 20 %
Johtajat*	19	M 12, N 7	M 63 %, N 37 %
Esihenkilöt**	59	M 30, N 29	M 51 %, N 49 %
Koko henkilöstö	692	M 394, N 298	M 57 %, N 43 %

*Johtajat sisältää kaikki johtajanimikkeellä olevat, maakuntalehtien päätoimittajat sekä paikallisleh-
tien päätoimittajien esihenkilön. Kaikki konser-
nin johtoryhmäläiset on laskettu mukaan myös
johtajiin.

** Kaikki konsernin johtoryhmäläiset ja johtajat kuu-
luvat myös esihenkilötasolle.

GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

HALLINTO-, JOHTO- JA VALVONTAELINTEN KOKOONPANO JA MONIMUOTOISUUS

Kaleva-konsernin hallinnosta huolehtii Kaleva Oy:n hallitus. Raportointikauden aikana hallitukseen kuului **Pekka Väisänen** (puheenjohtaja), **Carita Antell**, **Kalle Korkeakivi**, **Jarkko Nordlund** sekä **Mika Rytty**.

Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus on 60 %. Lopuilla on omistusta yhtiöstä. Konsernin hallituksessa on viimeiset kymmenen vuotta ollut riippumattomia ulkopuolisia jäseniä tuoden mukanaan diversiteettiä eri osaamisalueiden kautta.

Kaleva Oy:n hallitustyöskentely palkittiin vuonna 2025 **Tamminen Nuija -palkinnolla**. Kyseessä on Pohjois-Suomen Hallituspartnereiden myöntämä palkinto. Se annetaan yritykselle, joka on onnistuneesti avannut hallituk-

sensa ovet riippumattomille jäsenille. Palkintoperusteissa kiinnitettiin erityistä huomiota Kaleva Oy:n riippumattomien hallitusjäsenten valintoihin sekä hallituksen kykyyn sopeuttaa toimintaa kannattavasti muutoksen keskellä.

Hallituksessa tai konsernin johtoryhmässä ei ole työsuhteisten työntekijöiden edustusta. Liiketoimintojen johtoryhmissä eli Kaleva Median ja Botnia Printin johtoryhmissä sen sijaan on työsuhteisten työntekijöiden edustus.

HALLINTO-, JOHTO- JA VALVONTAELINTEN ROOLI JA OSAAMINEN

Kaleva-konserni noudattaa toiminnassaan ja hallinnossaan suomalaisia lakeja ja asetuksia, konsernin eettistä ohjeistoa sekä sisäisiä toimintaohjeita. Konsernin johtoryhmä on hyväksynyt kaikki Kaleva-konsernin liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvät toimintaohjeet. Johtoryhmä myös vastaa näiden toimintaohjeiden toteuttamisesta. Liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvät toimintaohjeet on esi-

tetty osiossa [G1-1](#).

Konsernin hallituksessa sekä johtoryhmässä on monipuolista kokemusta eri toimialojen, tuotteiden sekä palveluiden johtamisesta. Hallituksessa on vankkaa kokemusta digitaalisen transformaation, yritysjärjestelyjen, kuluttajaliiketoiminnan ja asiakasymmärryksen, strategiatyön, konserni- ja taloushallinnon, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan sekä hyvän hallintotavan parista. Konsernin johtoryhmän viisi jäsentä tuovat laajan osaamisensa edellä mainittujen lisäksi median, talouden, HR:n, painon ja jakelun sekä brändin ja kulttuurin johtamisesta.

Vastuullisuuden johtamisen näkökulmasta hallintoelin ja valvontaelin on Kaleva Oy:n hallitus, johtaelin toimitusjohtaja johtoryhmän tukemana, toimeenpanosta huolehtii johtoryhmän lisäksi konsernin vastuullisuusasiantuntija. Hallitus käsittelee ja hyväksyy vastuullisuusjohtamiseen liittyvät seikat, kuten vastuullisuusstrategian. Osa vastuullisuuskysymyksistä, kuten eettisen ohjeiston ja muiden

vastuullisuuteen liittyvien ohjeiden päivittäminen, on konsernin johtoryhmän vastuulla. Konsernin johtoryhmä ja vastuullisuusasiantuntija vastaavat käytännön tasolla vastuullisuusstrategian toteuttamisesta yhdessä henkilöstön ja nimettyjen vastuuhenkilöiden kanssa.

Konsernilla on ollut vuodesta 2024 oma vastuullisuusasiantuntija, joka tukee konsernin vastuullisuustyöskentelyä ja sen kehittämistä. Yhtiö hyödynsi ulkopuolista osaamista päästölaskennan toteuttamiseen ja hankki lisäksi oman raportointi- ja datahallintatyökäulun vastuullisuusdataa ja -raportointia varten. Vastuullisuuteen liittyviä hankkeita ja osaamista on yhtiössä ollut pitkään, liittyen muun muassa painotalojen ympäristöhaittojen vähentämiseen, henkilöstöhallinnossa työntekijöiden hyvinvointiin, johtoryhmässä eettiseen liiketoimintaan ja koko medialiiketoimintassamme yhteiskuntavastuuseen. Konserni jatkaa vastuullisuustyönsä kehittämistä.

Kaleva-konserni arvioi edelliseen pohjaten,

että sillä on tarvittava osaaminen hallita sille olennaiseksi tunnistettuja kestävyysaiheita, eli ilmastonmuutosta, omia työntekijöitä ja liiketoiminnan harjoittamista. Konserni tarkastelee tarvittavaa osaamista aktiivisesti ja hankkii sitä tarvittaessa lisää, kuten raportointikauden aikana hankittu päästölaskennan konsultaatio ja ohjelmisto osoittavat.

GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat

Hallitus ja konsernin johtoryhmä käsittelevät vastuullisuutta säännöllisesti kokouksissaan. Raportointikauden 2025 aikana hallitus ja johtoryhmä ovat käsitelleet ja hyväksyneet sekä kaksoisolenaisuusanalyysin että vastuullisuusstrategian. Lisäksi vastuullisuus on luonnollisena osana läsnä liiketoimintaa ja strategiaa koskevilla kysymyksissä, esimerkiksi tekoälyn käyttöön liittyvissä päätöksissä.

Hallitus ja konsernin johtoryhmä seuraavat vastuullisuusstrategian toteutumista vastuullisuusstrategian mittariston avulla, johon päivitetään tiedot vähintään kerran vuodessa ja jotka esitellään heille vastuullisuusasiantuntijan johdolla. Mittaristo kuvaa vastuullisuusstrategian tavoitteissa edistymistä. Vastuullisuusstrategia mittaristoineen esitellään tässä raportissa tarkemmin seuraavassa osiossa [SBM-1](#). Vastuullisuusstrategiamme kattaa kaikki konsernille olennaiseksi tunnistetut kestävyteen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.

Virallista huolellisuusveloitteprosessia, due

diligence -prosessia, yhtiössä ei ole vielä otettu käyttöön ESRS:ssä kuvatuunlaisessa laajuudessa. Huolellisuusveloitetta toteutetaan konsernissa käytännössä osittain, kuten on kuvattu eettisessä ohjeistossa, esimerkiksi korruption vastaisena toimintana.

Hallitus ja konsernin johtoryhmä huomioivat vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet strategian valvonnassa, merkittävässä päätöksissä sekä riskienhallinnassa ja hallitsevat niitä osaltaan vastuullisuusstrategian keinoin. Johtoryhmä analysoi lisäksi kaksi kertaa vuodessa konsernin liiketoimintaan ja toimintaympäristöön liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia, joiden pohjalta laaditun riskikartoituksen hallitus hyväksyy.

SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

ORGANISAATION MERKITTÄVÄT TUOTE-, PALVELU- JA ASIAKASRYHMÄT

Kaleva-konsernin merkittävimmät tuote- ja palveluryhmät muodostavat liiketoiminnan kolme ydintä: 1) medialiiiketoiminta 2) paino- ja jakeluliiketoiminta 3) markkinointi- ja viestintäliiketoiminta.

1. Mediaan sisältyy yli 20 paikallista omaa mediaa: painettu ja digitaalinen journalismi, aikakauslehdet, radio sekä mainonnan ratkaisut medioissamme. Kaleva365 Oy ja Ilkka Oyj yhdistivät vuonna 2025 medialiiiketoimintansa uudeksi yhdessä omistetuksi yhtiöksi, Kaleva Media Oy:ksi, josta Kaleva Oy omistaa 65 %, Ilkka Oyj 35 %. Konserni luopui 2025 aikana aikakausleh-

toimintaa harjoittavasta Kolmiokirja Oy:sta.

- 2. Paino- ja jakeluliiketoiminta** muodostuu Botnia Print Oy:n toiminnoista, joihin kuuluu Oulussa ja Kokkolassa sijaitsevat kaksi painotaloa, sekä oma jakelupalvelu kumppaniverkostoineen.
- 3. Markkinointi- ja viestintäliiketoimintaan** tehtiin vuoden aikana merkittäviä muutoksia. Kaksi markkinointiratkaisuja tarjoavaa yhtiötä Kolmas Polvi Oy ja Indieplace Oy myytiin Faster Horse Oy:lle, josta Kaleva Oy osti 38 % osuuden.

Merkittävimmät asiakasryhmämme kuluttajapuolella ovat medioidemme saavuttamat paikkakuntiansa asukkaat. Edustamme maantieteellisesti noin puolta Suomea medioidemme kautta – Lappia, Pohjois-Pohjanmaata, Pohjanmaata ja Etelä-Pohjanmaata. Markkinointipalveluidemme avulla tavoitamme koko Suomen.

Yrityspuolella merkittävimmät asiakasryhmämme ovat ne, jotka haluavat tavoittaa erityisesti paikallisen väestön meidän medioiden sekä paino- ja jakelupalveluidemme avulla. Jakelupalvelumme kattaa noin 95 % Pohjois-Suomen talouksista.

Konserni työllisti 2025 lopussa yhteensä 692 ammattilaista liikevaihdon ollessa 73 533 000 €.

KESTÄVYYDEN TAVOITTEET JA YHTEYS LIIKETOIMINTAAMME SEKÄ ARVIO MERKITTÄVISTÄ TUOTE-, PALVELU- JA ASIAKASRYHMISTÄ

Maantieteellisesti toimimme Suomessa. Raportointikauden aikana medioidemme toiminta laajeni Pohjois-Suomesta Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan alueille Ilkka Oyj:n medialiiiketoiminnan oston myötä.

Merkittävimmät **sidosryhmämme** suhteessa vastuullisuustavoitteisiin ovat meidän oma henkilöstömme, kuluttajat ja loppukäyttäjät (ml. yritysasiakkaat, kuluttaja-asiakkaat, paikallinen väestö) sekä alihankintaketjumme työntekijät. Kaksoisolenaisuusanalyysin kautta meille olennaiseksi osoittautui oma henkilöstö. Vastuullisuusstrategiamme sisältää kuitenkin kaikki edellä mainitut sidosryhmät.

Kestävyteen liittyvä tavoitteemme on maksimoida kädenjälkemme eli positiiviset vaikutuksemme sekä minimoida haittavai- kutuksemme. Tätä toteutamme esimerkiksi henkilökuntaa koskevin seuraavin käytäntein: työhyvinvointia lisäämme esimerkiksi esihenkilökoulutusten avulla, joustavilla työntekotavoilla ja osaamisen kehittämisellä, haittavai- kutuksia minimoimme esimerkiksi varhaisen puuttumisen mallilla ja työterveyspalveluilla.

Merkittävimmät **tuotteet ja palvelumme** suhteessa vastuullisuustavoitteisiimme painottuvat mediaan, painoon ja jakeluun.

- Mediamme ovat suurin osa yhteiskunnallista kädenjälkeämme. Niiden avulla tuotamme suurimmat positiiviset vaikutuksemme yhteiskuntaan ja myös yksilötasolle: Journalismi on demokratian kivijalka. Yksilötasolla taas journalismimme lisää ymmärrystä ympärillä olevasta maailmasta ja ilmiöistä, joihin kuuluu myös kestä-

vyyskysymykset.

- Paino- ja jakeliiketoimintamme aiheuttaa päästöjä, toisaalta se mahdollistaa journalismin jakelun fyysisinä lehtituotteina alueemme asukkaille.

KALEVA-KONSERNIN VASTUULLISUUSSTRATEGIA

Konsernille laadittiin vuonna 2025 vastuullisuusstrategia, joka toimii osana koko konsernin strategiaa.

Vastuullisuusstrategiaamme kuuluu **Kaleva Vire -vastuullisuusohjelma**. Ohjelma rakentuu neljästä pääteemasta, joissa jokaisessa on omat tavoitteet, mittarit ja keinot. Olemme asettaneet 75 tekoa strategiakaudelle 2025–2028, jotka vievät meitä kohti kestävämpää tulevaisuutta. Kontekstina toimii YK:n kestävä kehityksen tavoitteet, joista edistämme kuutta oman toimintamme kautta: 16 rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto, 5 suku-

puolten tasa-arvo, 10 eriarvoisuuden vähentäminen, 13 ilmastotekoa, 15 maanpäällinen elämä sekä 8 ihmisarvoista työtä ja talouskasvua. Vastuullisuuden visiomme on tuottaa jokaisen liiketoiminta-alueemme kautta positiivista muutosta paikallisiin yhteisöihin ja sitä kautta maailmaan.

Konsernin strategian, liiketoimintamallin ja arvoketjun kestävyysasioihin liittyvät tai niihin vaikuttavat osatekijät on koottu vastuullisuusstrategiaan. Vastuullisuusstrategiamme huomioi ne tekijät, jotka aiheuttavat ja mahdollistavat konsernin kestävyteen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Vastuullisuusstrategiassamme on kuvattu tärkeimmät kestävyteen liittyvät haasteet ja vastaa- vasti niihin vastaamaan pyrkivät tekemme, jotka ovat tavoitteena toteuttaa strategiakaudellamme 2025–2028.

Seuraavaksi kuvattuna Kaleva Vire -vastuullisuusohjelmamme pääteemat:

1. Paikallisen journalismin puolesta

Riippumaton, paikallinen journalismi on suurin yhteiskunnallinen kädenjälkemme, vastuullisuutemme ydin ja olemassaolomme juurisyy. Riippumaton journalismi on demokratian ja toimivan yhteiskuntamme kivijalka. Tavoitteenamme on yhteiskunnan läpinäkyvyyden, sananvapauden ja demokratian edistäminen journalismin keinoin.

Omistamme yli 20 mediaa, jotka kattavat maantieteellisesti noin puolet Suomesta, toimittajia meillä on yli 200.

Meille on tärkeää tuoda paikallista ääntä kuuluviin ja tehdä maailmaa ymmärrettäväksi paikallisesta näkökulmasta. Panostamme yhä enemmän monimediaiseen sisältöön rikkaamman kerronnan ja uusien kohderyhmien





tavoittamisen vuoksi, myös kestävästä kehityksen teemoista. Olemme vahvasti sitoutuneita hyvän journalistisen tavan noudattamiseen Julkisen sanan neuvoston (JSN) jäsenenä. Lisäksi meillä on omia ohjeita, jotka turvaavat toimitusprosessimme eettisyyden. Avaamme toimituksen käytäntöjä myös yleisölle.

2. Innostava ja hyvinvoiva työyhteisö

Työllistämme noin 700 ammattilaista. Vastuullisuuden tärkeimpiä elementtejä konsernissa on oma henkilökuntamme. Menestyksemme on riippuvainen henkilöstömme ja johtomme osaamisesta, sitoutumisesta ja kyvystä luoda jatkuvasti muuttuvassa ympä-

ristössä asiakkaita kiinnostavia palveluita ja tuotteita. Tämän vuoksi liiketoimintamme ja strategiamme on täysin riippuvainen osavasta työvoimasta.

Tavoitteemme on olla alueen innostavin työyhteisö. Rakennamme hyvinvoivaa, yhdenvertaista ja osaamista kehittävää kulttuuria yhdessä jokaisen työyhteisön jäsenemme kanssa.

3. Ympäristövaikutusten hallinta

Ilmastonmuutos ja luontokato ovat sukupolvienne merkittävimmät uhat, jotka vaikuttavat meihin myös paikallisesti. Myös konsernin

liiketoiminta aiheuttaa ilmastoa kuumentavia päästöjä ja hyödyntää luonnon resursseja. Tuotamme liiketoimintamallimme mukaisesti painettuja ja digitaalisia mediatuotteita. Konsernin painotuotteet valmistetaan omilla toimintaloilla eli kahdessa sanomalehtipainossa Suomessa. Keskeisiä ympäristövaikutuksia ovat kasvihuonekaasupäästöjen syntyminen sekä biologiseen monimuotoisuuteen kohdistuvat vaikutukset luonnonvarojen käytön kautta. Luonnonvarojen, erityisesti paperin, käyttö luo myös riippuvuuksia ja aiheuttaa siirtymäriskejä, joita ovat sertifioitujen paperin ja uusiutuvan energian saatavuus sekä sääntely- ja asiakaskäyttäytymisen riskit. Digitaaliset sisällötämme aiheuttavat myös negatiivisia

luonto- ja ilmastovaikutuksia ja lisäävät muun muassa energiankäyttöä.

Keskitymme tällä strategiakaudellamme erityisesti päästövähennyksiin: Luomme oman ilmastotiekartan ja konkreettisen päästövähennyssuunnitelman SBTi:n (Science Based Targets -initiative) mukaisesti. Olemme jo sitoutuneet Medialiiton ilmastotavoitteisiin vuodelle 2030: suorat päästöt nollaan, epäsuorien vähentäminen 30 % perusuraan verrattuna, mikä noudattaa Pariisin sopimusta.

4. Kestävä liiketoiminta

Hyvällä hallinnointitavalla ja eettisyydellä on

tärkeä rooli konsernin liiketoimintamallissa ja arvoketjussa monin tavoin. Kestävällä liike-toiminnalla varmistamme olemassaolomme toisetkin 125 vuotta. Konsernin alihankkijoita arvoketjun eri osissa ovat muun muassa teknologiaratkaisujen ja palveluiden tarjoajat, paperi- ja logistiikka-alan alihankkijat. Vaikka konserni ei ole riippuvainen mistään yksittäisistä alihankkijoista, päivittäinen liiketoiminta on riippuvainen konsernin kyvystä löytää sen

vaatimukset täyttäviä alihankkijoita. Konsernia ohjaa tässä eettinen ohjeisto, lisäksi luomme tällä strategiakaudella erikseen vastuullisen hankinnan ohjeiston, mikä hallitsee alihankkijoihin liittyviä riskejämme entistä paremmin.

Konsernille tärkeä osa eettistä liiketoimintaa on olla osa paikallista elämää ja ihmisten arkea. Haluamme tukea alueiden elinvoimaa


ja yhteisöjä, siksi teemme paikallista hyväntekeväisyyttä ja sponsorointitoimintaamme kuten nuoria urheilijoita tukevaa Talents-ohjelmaa, jonka laajennamme 2026 aikana nuoria taiteilijoita tukevaan Spektri-ohjelmaan.

Ymmärrämme, että kestävyystekijät ovat meille sekä liiketoiminnallisia mahdollisuuksia että riskejä. Kiinnitämme näihin jatkossa entistä voimakkaammin huomiota ja nos-

tamme kestävyyskysymykset entistä konkreettisemmin osaksi strategiaa ja liiketoimintamme suunnittelua. Tällä raportointikaudella muun muassa laadimme ilmatoriskien skenaarioanalyysin osaksi johtoryhmän ja hallituksen riskityöskentelyä sekä etsimme kilpailuetua markkinalla aloittamalla päästöläskennan display-tuotteistamme yritysasiakkaidemme mainonnan raportointiin, joka otetaan käyttöön 2026 aikana.




Kaleva Vire -vastuullisuusohjelma

Alla kuvatussa taulukossa esiteltynä Kaleva Vire -vastuullisuusohjelmamme teemat, tavoitteet, mittaristo ja teot. Osa mittaristosta otetaan käyttöön myöhemmin, minkä vuoksi tiedot esitellään nyt ensimmäisen vuoden raportissamme vain osittain. Teot listataan siltä osin kuin ne on toteutettu raportointikauden 2025 aikana.



Teema	Tavoite	Mittari	Toteuma 2025	Tavoite toteuman suhteen	Teot 2025	
Paikallisen journalismin puolesta 	Yhteiskunnan läpinäkyvyyden, sananvapauden ja demokratian edistäminen	-	-	-	• Riittävät resurssit, joilla turvataan läsnäolo ja journalismin harjoittaminen toiminta-alueillamme.	
	Journalismimme on riippumatonta	JSN:n langettavat päätökset	2 kpl	ei tavoitetta	• Olemme sitoutuneet journalistisiin periaatteisiin: sananvapauteen, ilmaisunvapauteen, media-alan lainsäädäntöön, hyvän journalistisen tavan noudattamiseen Julkisen sanan neuvoston (JSN) jäsenenä.	
	Kiinnostuksen kasvataminen paikalliseen journalismiin	Tilausmäärien kehittyminen	35018 digitilaajaa	Vuoden 2025 digitilajien tavoitelkm 42 000 (I-Mediat ei sisällytetynä tähän)	• Olemme voimakkaasti läsnä toiminta-alueillamme, pyrimme saamaan paikallisen äänen kuuluviin. • User needs -konseptin avulla ymmärretään ja huomioidaan yleisöämme.	
	Vaalimme medioissamme moniäänisyyttä ja tartumme rohkeasti epäkohtiin	-	-	-	-	• Tartumme rohkeasti epäkohtiin ja tuomme alueemme positiiviset tarinat valokeilaan.
	Pyrimme lisäämään laadukasta kansalaiskeskustelua medioissamme	-	-	-	-	• Tekoälymoderointi otettu käyttöön v. 2025 digimedioidemme keskustelupalstoille.

Kaleva Vire -vastuullisuusohjelma

*"Voin olla töissä oma itseni" väitteen kanssa oli täysin samaa mieltä 65 % ja jokseenkin samaa mieltä 29 % henkilöstötutkimukseen vastanneista. Nämä on laskettu yhteen, josta saatiin tulokseksi 94 %.

Teema	Tavoite	Mittari	Toteuma 2025	Tavoite toteuman suhteen	Teot 2025
Innostava ja hyvinvoiva työyhteisö  	Alueen innostavin työyhteisö	People Power -luokitus	AA (pisteitä 75,2)	AA v. 2027, AAA v. 2028	<ul style="list-style-type: none"> Positiivisen työkuulttuurin vahvistaminen: Me-hengen ja yhteisöllisyyden edistäminen, arvostusta, merkitystä, luottamusta ja osallisuutta rakentava työkuulttuuri Henkilöstön vuosijuhlat ja muut yhteiset tapahtumat
		Työntekijöiden suosittelu (1 – 5)	3,18	Positiivinen kehitys (2024: 2,9)	
	Hyvinvoiva työyhteisö	Sairauspoissaolot	2,00 %	alle 2,5 %	<ul style="list-style-type: none"> Henkisen hyvinvoinnin tukeminen: HR Learning café vaihtuvilla hyvinvoinnin teemoilla, selkeät roolit ja vastuut Työterveyspalvelut Työtapaturmia ehkäisevät käytännöt Työjousto mahdollisuuksien mukaan: hybridityö, joustava työaika, palkattomat vapaat, osa-aikaisuus Hyvinvointia tukevat henkilöstöedut, kuten lounas-, liikunta-, hieronta- ja kulttuuriedut
		Työtapaturmien lukumäärä	29 kpl (jakelussa 17 kpl)	vuosittainen väheneminen (2024: 37, joista jakelussa 22)	
	Osaamistaan kehittävä työyhteisö	%-osuus henkilöstöstä, joka on käynyt kehityskeskustelun vuosittain	<i>Tilastoidaan alk. 2026</i>	100 % alk. 2026	<ul style="list-style-type: none"> Vuosittaiset tavoite- ja kehityskeskustelut Konsernin yhteiset koulutukset (tekoäly-koulutuskokonaisuus, vastuullisuus- ja työhyvinvointiwebinaarit) sekä liiketoiminnollain ja tehtävittäin kohdistettuja koulutuksia
	Yhdenvertainen työyhteisö	Häirintä- ja syrjintätapausten määrä	2 kpl	0 kpl	<ul style="list-style-type: none"> Työarjessa on käytössä toimintaamme ohjaavat periaatteet, kuten häirinnän vastainen ohje sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (esim. jos rekrytoinnissa on kaksi yhtä pätevää ja soveltuvaa ehdokasta, valitaan aliedustettu sukupuoli), lisäksi oma ilmoituskanava. Nuorten työllistäminen (mm. kesätyöt, harjoittelut)
		Ilmoitusmekanismit käytössä ja reagointi-prosessi kunnossa	kyllä	kyllä	
		Naisten %-osuus konsernin johtoryhmässä, johtotehtävissä sekä esihenkilötehtävissä yhteensä	47 %	50 % v. 2030 mennessä	
		%-osuus kalevamedialaisista, jotka kokevat voivansa olla omia itsejään työpaikalla	94 %*	100 %	
	Kestävä liiketoiminta 	Taloudellisesti kannattava liiketoiminta	Liiketulos	4,1M€	1,5M€
Tietosuojasta ja tietoturvasta huolehtiminen, luotettava datan käyttö		Vakavien tietoturvarikkomuksien määrä/v	0 kpl	0 kpl	<ul style="list-style-type: none"> Läpinäkyvä datan keruu ja hyödyntäminen Pyrkimys pitää data EU:n ja ETAn alueella Käytössämme on tietoturvapoliittikka ja tietosuojaprosessi Tekoälyn eettinen ohjeisto ja datan käytön pelisäännöt laadittu 2025
		Kaikkien tietoturvarikkomusten määrä/v.	2 kpl	ei tavoitetta	
% -osuus henkilökunnasta, joka suorittanut tietosuojakoulutuksen vuosittain		<i>tilastoidaan alk. 2027</i>	100% (alk. 2027)		
Eettinen toiminta ja hyvän hallintotavan noudattaminen		%-osuus henkilöstöstä, jotka käyneet eettisen ohjeistuksen koulutuksen	<i>tilastoidaan alk. 2026</i>	100% (alk. 2027)	<ul style="list-style-type: none"> Eettinen ohjeisto käytössä Vastuullisuusustyö osana hallituksen ja joryn vuosikelloa Vastuullisuusstrategia ja uusi vastuullisuusohjelma "Kaleva Vire" luotu 2025 Vastuullisuusraportoinnin laatiminen raportointivuodesta 2025 alkaen Kaksoisolennaisuusanalyysi hallituksen hyväksymäksi Hallitustyöskentelylle myönnetty Tamminen Nuija –palkinto
		%-osuus uusista alihankkijoista, jotka allekirjoittaneet eettisen ohjeistuksemme	<i>tilastoidaan alk. 2026</i>	100% (alk. 2027)	
		Huolellisuusvelvoite luotu ja toiminnassa	<i>tilastoidaan 2028 mennessä</i>	kyllä (alk. 2028)	
		Vastuullisuusraportointi luotu	kyllä	kyllä	
	Määritellyt sertifikaatit ja tunnukset vastuullisesta toiminnastamme	PEFC ja FSC Kokkolassa, PEFC Oulussa, Luotettava kumppani konsernissa	ei tavoitetta		

Kaleva Vire -vastuullisuusohjelma

Teema	Tavoite	Mittari	Toteuma 2025	Tavoite toteuman suhteen	Teot 2025
	Laadukas asiakastyö ja vastuullinen markkinointi	Mainonnan eettisen neuvoston antamien huomautusten määrä	0 kpl	ei tavoitetta	• Asiakashoitomallit käytössä B2B yritysmyyntissä
		Yritysasiakkaiden asiakaskokemuksen NPS	48,4	60	
		kuluttaja-asiakkaiden asiakaskokemuksen NPS	KA 37: digi 46, printti 28	60	
	Paikallisen elinvoiman tukeminen	Verojalanjälki ja käyttämämme lahjoitusvarat	sisäinen seuranta	ei tavoitetta	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikkojen tarjoaminen ja verojen maksaminen • Paikallisyrittäjien kasvun tukeminen markkinointipalveluidemme avulla • Sponsorointi kuten Kaleva Media Talents • Hyväntekeväisyystyö kuten 9. luokkalaisten koulustipendit
Ympäristövaikutusten hallinta  	Ilmastovaikutusten vähentäminen	Päästöjen vähentäminen %	<i>tilastoidaan alk. 2027</i>	<i>tavoite asetetaan 2026</i>	<ul style="list-style-type: none"> • GHG-protokollan mukainen koko konsernin päästölaskenta scope 1-3 -laajuudella raportointivuodesta 2025 alkaen • Ilmatoriskien skenaarioanalyysi laadittu 2025
		Kokonaispäästöt	12 233 tCO ₂ -ekv.	<i>vähennemistavoite asetetaan 2026</i>	
		Hiili-intensiteetti (oman toiminnan päästöt suhteessa lv:hen)	166 tCO ₂ -ekv./EUR	<i>vähennemistavoite asetetaan 2026</i>	
		uusiutuvan energian käyttö %	80 % (sis. Sähkö ja lämpö)	<i>tavoite asetetaan 2026</i>	
		Ilmastotiekartta päästövähennyssuunnitelmineen luotu	<i>tilastoidaan alk. 2026</i>	<i>kyllä, alk. 2026</i>	
		SBTi tunnustus siirtymäsuunnitelmasta	<i>tilastoidaan alk. 2027</i>	<i>kyllä, alk. 2027</i>	
	Luontovaikutusten vähentäminen	Paperisertifikaateilla (FSC, PEFC) merkityn paperin käyttöosuus kokonaispaperin määrästä	PEFC 100%, FSC 51 %	<i>ei tavoitetta</i>	
		SBTN-mukainen luontotiekartta luotu	<i>tilastoidaan 2030 mennessä</i>	<i>kyllä, 2030 mennessä</i>	
	Materiaaliviisas toiminta	Painotalojen hukkamateriaalin %-osuus suhteessa tuotantomäärään	Painotalot yhteensä 10,14 %: Kokkola 7,66 %, Oulu 12,54 %.	vuosittainen väheneminen. 2024 vuodesta nousua 2,03 %.	<ul style="list-style-type: none"> • Materiaalikulutuksen ja -hävikin vähentäminen, kierrätyksen tehostaminen erityisesti painotaloissamme • Vastuullisuuden huomiointi tavara- ja palvelutoimittajavalinnoissa • Daten keruun yhtenäistäminen konsernissa
		Alumiinin ja kemikaalien määrä suhteessa tuotettuihin tonneihin	Painotalot yhteensä 4,14 %: Kokkola 3,09 %, Oulu 5,23 %.	vuosittainen väheneminen. 2024 vuodesta nousua 0,21 %.	
Painotalojen tuotannossa käytetyn uusiomateriaalin määrä ja %-osuus kokonaistuotannosta		0 kg, 0%	<i>ei asetettua tavoitetta</i>		
Syntyvän jätteen määrä		Painotalot yhteensä 1 561,144 tkg: Kokkola 1 159,223 tkg, Oulu 401,921 tkg.	vuosittainen väheneminen		
Jätteen kierrätys-%		Painotalot yhteensä 98,13 %: Kokkola 99,73 %, Oulu 93,53 %.	vuosittainen väheneminen		
Vaarallisten jätteiden osuus		Painotalot yhteensä 0,5 %: Kokkola 0,03 %, Oulu 1,84 %.	vuosittainen väheneminen		



LIIKETOIMINTAMALLI JA ARVOKETJU

Arvoketjun alkupää

Kaleva-konsernin arvoketjun alkupään toimijoita ovat yksityrittäjät ja yritykset, jotka toimittavat yhtiöllemme tarvittavia palveluita ja tuotteita, joiden avulla konserni valmistaa omia hyödykkeitään. Tärkeimmät hankintakategoriat ovat painoon liittyvät tuotteet, jakelupalvelut, energiatuotanto, teknologiat ja järjestelmät. Paino- ja logistiikkahankinnoilla on merkittävimmät ympäristövaikutukset.

Omat toiminnot

Oma toimintamme muodostuu mediasta, painosta ja jakelusta sekä markkinoinnin ja viestinnän palveluistamme.

Työllistämme noin 700 ammattilaista Suomessa. Merkittävimmät vaikutuksemme, riskit ja mahdollisuudet ovat Kaleva Vire -vastuullisuusohjelmammekin pääteemat: vaikutuksemme omiin työntekijöihimme ja riippuvuutemme heistä, ympäristövaikutuksemme, yhteiskunnallinen kädenjälkemme medioidemme tuottaman sisällön kautta sekä eettisen ja kestävän liiketoiminnan harjoittaminen.

Raportointikauden 2025 aikana markkinoin-

nin ja viestinnän palveluita tarjoavat kaksi yhtiötämme, Indieplace Oy ja Kolmas Polvi Oy myytiin, siten omat toiminnot tässä raportissa markkinoinnin ja viestinnän suhteen koskevat vain sitä aikaa, kun kyseiset yhtiöt olivat omistuksessamme ja operatiivisessa hallinnassamme.

Arvoketjun loppupää

Loppupään toimijat hankkivat tuotteita ja palveluita konsernin yhtiöiltä. Konserni tuottaa arvoa yhteiskunnalle, yksittäisille ihmisille, yrityksille ja osakkeenomistajilleen.

Konserni tuottaa arvoa riippumattoman, sananvapautta tukevan journalismin keinoin medioidensa kautta sekä tarjoamalla ajanvietettä medioidemme parissa. Mediamme edustavat maantieteellisesti noin puolta Suomea. Jakelupalvelumme huolehtivat fyysisestä saavutettavuudesta yksilöille ja kattavat Pohjois-Suomen kotiitalouksista n. 95 %. Sananvapauden ja demokratian toteutumisen näkökulmasta on tärkeää estää uutiserämaiden syntyminen. Siksi konsernissa panostetaan paikalliseen mediaan.

Lisäksi haluamme olla osa paikallisten asukkaiden arkea ja elämää esimerkiksi erilaisin tapahtumin, sponsoroinnin ja hyväntekeväi-

syyden keinoin. Meille on tärkeää olla osana ja huolehtia paikallisesta elinvoimaisuudesta.

B2B-asiakkaamme saavat arvoa tarjoamistamme markkinoinnin ja viestinnän ratkaisuksista, jakelupalveluista sekä painopalveluista, jotka edistävät heidän omaa liiketoimintaansa.

IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

KAKSOISOLENNAISUUSANALYYSI PROSESSINA

Kaleva-konsernin liiketoiminnalla on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia ympäristöön ja ihmisiin. Lisäksi erilaiset kestävyystekijät aiheuttavat konsernin liiketoiminnalle taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia. Konserni tunnisti nämä kestävyteen liittyvät liiketoimintansa olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet kaksoisolenaisuusanalyysin keinoin loppuvuonna 2024, minkä hallitus hyväksyi 2025.

Konserni toteutti analyysin itsenäisesti vastuullisuusasiantuntijansa johdolla. Työhön

osallistettiin tiiviisti konsernin johtoryhmä työpajojen kautta. Kaksoisolenaisuusanalyysi toteutettiin ESRS:n (European Sustainability Reporting Standards) mukaisesti. Lopputuloksena konserni tunnisti kolme olennaista aihealuetta: E1 ilmastonmuutos, S1 omat työntekijät sekä G1 liiketoiminnan harjoittaminen. Näiden tulosten perusteella on rajattu myös tämän vastuullisuusraportin sisällöt.

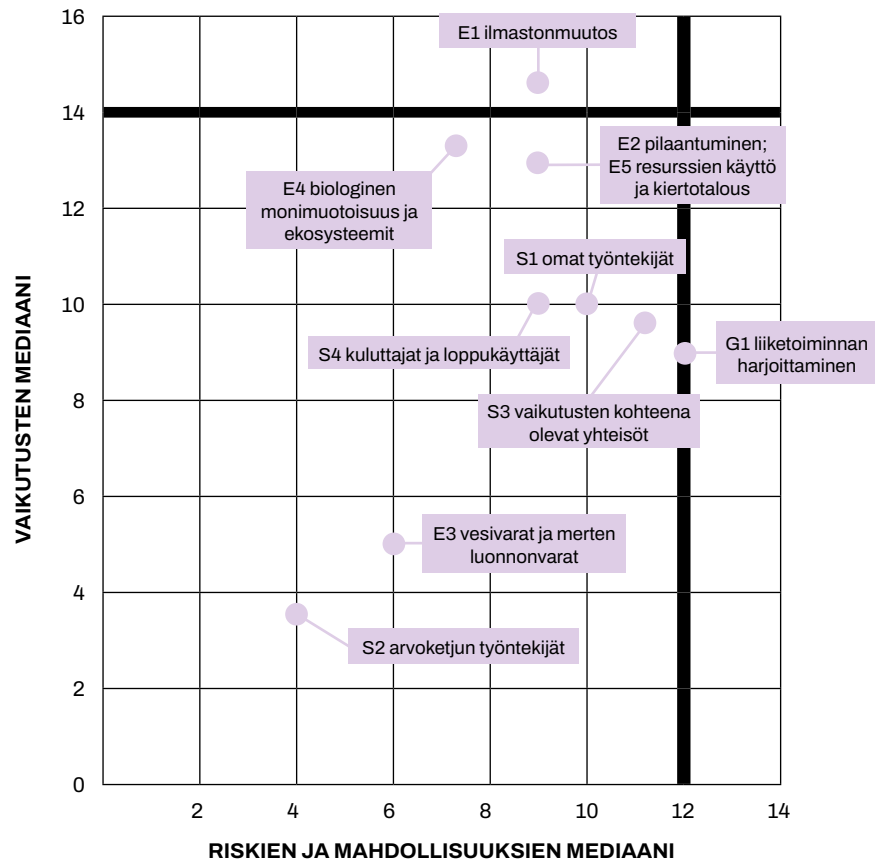
Kaksoisolenaisuusanalyysi sisälsi seuraavat vaiheet:

1) Kestävyyskontekstin ymmärtäminen

Oman arvoketjun kuvaus sisältäen ala- ja ylävirran ja merkittävimmät toimittajat. Liiketoimintaympäristön analysointi kestävyystekijöiden tunnistamiseksi.

2) Kestävyystekijöiden tunnistaminen

Konserni listasi kaikki mahdolliset vaikutukset, riskit ja uhat, jotka voivat olla liitoksissa sen liiketoimintaan ja koko arvoketjuun. Tavoitteena oli luoda pitkä lista tekijöitä, jotka seuraavassa työvaiheessa arvioidaan ja lopulta karsinnan lopputuloksena löydetään olennaiset aiheet. Tunnistamisen tietolähteinä hyödynnettiin sekä sisäisiä että ulkoisia lähteitä: konsernin vuosikertomukset, stra-



tegiatyö, vastuullisuusohjelma, riskianalyysi sekä henkilöstötutkimukset. Ulkoisina lähteinä hyödynnettiin tieteellisiä tutkimuksia erityisesti ympäristöön liittyen, (tulevia potentiaalisia) lakimuutoksia sekä ESRS 1 AR 16 -listaa, jossa nimettiin kestävyysraportoinnin tunnistamat kestävyystekijät. Lisäksi johtoryhmälle järjestettiin työpaja, jossa tunnistettiin ja keskusteltiin eri kestävyystekijöistä.

3) Kestävyystekijöiden arviointi

Konserni arvioi kaikki tunnistamansa vaikutukset, riskit ja uhat pisteyttämällä kestävyys-

tekijät yksitellen useampien eri näkökulmien kautta. Näkökulmien pisteytysasteikkona oli 1–5.

- **Vaikutukset** arvioitiin niiden vakavuuden (mittakaava, laaja-alaisuus ja korjaamattomuus) ja todennäköisyyden näkökulmista. Mahdollisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten osalta vaikutusten vakavuus oli todennäköisyyttä tärkeämpi.
- **Riskit ja mahdollisuudet** arvioitiin niiden taloudellisen suuruuden ja todennäköisyyden näkökulmista. Konserni loi europohjaisen asteikon vastaamaan 1–5 pisteytystä.

- Lisäksi jokaiseen kestävyystekijään kirjattiin sen sijainti arvoketjussa (alkupää, oma toiminta, loppupää) sekä aikahorisontti (alle 1 v., 1-5 v., 5+ v.).

Arviointiin osallistettiin aiheiden omistajia, kuten henkilöstöhallintoa, paino- ja jakeluliiketoiminnan johtajia ja talusjohtajaa. Arviointiin osallistettiin myös sidosryhmiä: yritysasiakkaita haastattelun keinoin ja omia työntekijöitä kyselyn avulla. Lopuksi arvioista käytiin keskustelu johtoryhmässä.

4) Olennaisten aiheiden ja datapisteiden määrittäminen

Laskimme pisteiden keskiarvon jokaiselle aihealueelle, minkä perusteella tarkastelimme korkeimmiksi nousseita aihealueita. Pisteytyksen pohjalta rajasimme olennaisiksi aiheet E1 ilmastonmuutos ja G1 liiketoiminnan harjoittaminen, joissa oli korkeimmat pisteet. Pisteytys kertoo, että ne ovat joko vaikutukseltaan tai taloudellisesti olennaisia tai kumpaakin.

Näiden lisäksi huomioimme sidosryhmiemme näkemykset, joissa painotettiin ilmastonmuutosta ja omien työntekijöiden tärkeyttä. Sidoryhmältä tulleen palautteen pohjalta konserni nosti omat työntekijät olennaiseksi aiheeksi. Lopuksi arvioimme vielä aiheiden sisällä olevat osa-osa-aiheet ja niiden perusteella lopulliset datapisteet, joihin pohjautuen koostamme tämän vastuullisuusraportin. Rajauskeskustelu käytiin johtoryhmässä, jonka hallitus myöhemmin hyväksyi. Lopulliset osa-osa-aiheet on koottu taulukkoon osiossa [SBM-3](#) ja niiden perusteella raporttoimamme tiedonantovaatimukset löytyvät osiosta [IRO-2](#).

Olennaiset aiheet liittyvät kiinteästi liiketoimintaan ja strategiaamme. Niiden tärkeys toiminnassamme on hyvin selvää: Ilmastonmuutoksen hillitseminen on olennaista jokaiselle yhtiölle, joka omalla toiminnallaan tai arvoketjunsä kautta aiheuttaa ilmaston lämpenemistä. Oma työvoima on menestyssemme ja koko toimintamme eilinehto. Liiketoiminnan harjoittaminen kestäväällä tavalla takaa liiketoimintamme jatkuvuuden alati muuttuvassa toimintaympäristössä.

Konsernille olennaiseksi määriteltyjä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia hallitaan vastuullisuusstrategian ja -ohjelman keinoin. Vastuullisuusohjelmamme sisältää kaikkiin olennaisiin aiheisiin omat tavoitteet, mittarit ja keinot, joilla niitä hallitaan.

KAKSOISOLENNAISUUSANALYYSIN TARKKUUDEN ARVIINTI JA TULEVAN ANALYYSIN TARVE

Kaksoisolennaisuusanalyysiin liittyy tiettyä luontaista epävarmuutta, sillä arviointikäytännöt kehittyvät edelleen, erityisesti nyt ensimmäisen arviointisyklin jälkeen. Kaleva-konserni arvioi analyysin päivittämistarpeen vuosittain jatkuvan parantamisen periaatteiden mukaisesti. Erityisesti arvoketjun alku- ja loppupään vaikutukset edellyttävät jatkuvaa arviointia, lisäksi muutokset liiketoiminnassamme voivat tuoda muutoksia tuleviin analyyseihin, esimerkiksi yrityskauppojen vaikutus. Myös osaamisen kasvaminen eri osa-alueilla lisää kykyämme arvioida omia vaikutuksiamme. Kaleva Oy:n hallitus ja johtoryhmä hyödyntävät kaksoisolennaisuusanalyysin tuloksia omassa riskityössään.

SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

KAKSOISOLENNAISUUSANALYYSIN PERUSTEELLA KALEVA-KONSERNILLE OLENNAISEKSI TUNNISTETUT AIHEET SEKÄ NIIDEN YHTEYS STRATEGIAAN JA LIIKETOIMINTAAMME

ESRS-standardi	ESRS osa(-osa)-aihe	Tiivistetty kuvaus olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja/tai mahdollisuuksista (IRO)	Kestävyyssaiheen yhteys liiketoimintaan ja strategiaan	vaikutus, riski vai mahdollisuus	Sijainti arvoketjussa			Odotettu aikahorisointi		
					Alku-pää	Oma toiminta	Loppu-pää	Lyhyt	Keski-pitkä	Pitkä
Ilmastonmuutos										
E1	energia	Päästöt läpi arvoketjun	Aiheutamme kasvihuonekaasupäästöjä läpi arvoketjun, mikä voimistaa ilmastonmuutosta.	todellinen negatiivinen vaikutus	x	x	x	x	x	
E1	energia	Energiatehokkuus pienentää kustannuksia	Energiatehokkuus, omat energialähteet ja uusiutuvan energian hyödyntäminen tuovat säästöjä ja kannattavuutta vähintään pitkällä aikavälillä. Lisäksi ne vähentävät päästöjä ja voivat lisätä positiivista vastuullisuusmainetta.	mahdollisuus		x		x	x	
E1	ilmastonmuutoksen hillintä	Riippuvuussuhde luonnonresursseista	Tarvitsemme luonnonresursseja ja liiketoimintamme on niistä riippuvainen, erityisesti nykyisen painon ja median liiketoiminnot paperista. Digitalisaatio vähentää paperilehtien määrää, mikä heikentää tulevaisuuden riippuvuussuhdetta ja pitkällä aikavälillä voi poistaa sen kokonaan.	todellinen negatiivinen vaikutus	x	x		x	x	
E1	ilmastonmuutoksen hillintä	Markkinoinnin liiketoimintamme vaikutukset yritysasiakkaidemme kautta	Yritysasiakkaat mahdollistavat liiketoimintamme. Tuotamme heille markkinointipalveluita, joiden tarkoitus on auttaa liiketoimintaa kasvamaan. Yleisesti ottaen kulutuksen kasvu lisää yleensä päästöjä ja ilmastokriisin voimistumista.	mahdollinen negatiivinen vaikutus		x		x	x	x
E1	ilmastonmuutoksen hillintä	Vihreän siirtymän yleiset alueelliset talousvaikutukset	Vihreä siirtymä tuo investointeja ja elinvoimaa myös konsernin toiminta-alueelle. Elinvoimainen alue lisää myös alueellisen median elinvoimaa, sillä yksityisten ja yritysten kulutus oletetusti lisääntyy.	mahdollisuus		x	x		x	x
E1	ilmastonmuutoksen hillintä	Fossiilista irrottautumisen kustannukset	Olemme sitoutuneet Medialiiton ilmastotavoitteisiin, joissa tarkoituksena on vähentää päästöjä. Siirtymä aiheuttaa taloudellisia riskejä, joita investoinnit voivat pitkällä aikavälillä korjata.	riski		x			x	x
E1	ilmastonmuutoksen hillintä	Asiakkaiden menettäminen riittämättömillä vastuullisuusteoilla	Asiakkaiden vastuullisuusvaatimukset ja -toiveet ovat lisääntyneet, mikä näkyy erityisesti suurissa yritysasiakkaissamme. Meidän on otettava nämä huomioon pysyäksemme haluttavana kumppanina ja siten saavuttaksemme strategian mukaista kasvua ja kannattavuutta.	riski		x			x	x

ESRS-standardi	ESRS osa(-osa)-aihe	Tiivistetty kuvaus olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja/tai mahdollisuuksista (IRO)	Kestävyysaiheen yhteys liiketoimintaan ja strategiaan	vaikutus, riski vai mahdollisuus	Sijainti arvoketjussa			Odotettu aikahorisointi		
					Alkupa	Oma toiminta	Loppupa	Lyhyt	Keskipitkä	Pitkä
Oma työvoima										
S1	sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka	Ylimmän johdon sukupuolijakauma painottuu miehiin	Tasa-arvo on tärkeä toimintaperiaate yhtiössä. Tällä hetkellä valtaosa ylimmästä johdosta on miehiä, joka vaikuttaa tasa-arvon toteutumiseen. Tavoitteemme on, että 2030 mennessä konsernin johtoryhmästä, johtotehtävistä ja esihenkilöistä yhteensä 50 % on naisia. Tasa-arvoon pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti. Esimerkiksi jos rekrytoinnissa on kaksi yhtä pätevää ja soveltuvaa ehdokasta, valitaan aliedustettu sukupuoli.	mahdollinen negatiivinen vaikutus		x		x		
S1	koulutus ja taitojen kehittäminen	osaamisen kehittäminen	Henkilöstön osaamisen kehittyminen on taloudellinen mahdollisuus, sillä se parantaa työsuoritusta. Järjestämämme koulutus lisää työntekijöiden omaa osaamis pääomaa ja voi myös sitouttaa henkilöstöä meihin.	mahdollisuus		x		x	x	
S1	riittävä palkka	jakelutyövoiman saatavuus	Olemme vähentäneet jakelupäiviä sanomalehtemme ilmestymiskertojen vähentämisen vuoksi, mikä on pienentänyt jakelijoiden palkkakertymää. Jakelupäivien vähentäminen Lapin alueella voi vaikeuttaa jakelutyövoiman saantia.	riski		x		x	x	
S1	työaika, työ- ja yksityiselämän tasapaino, terveys ja turvallisuus	Työntekijöiden hyvinvointi ja terveys	Työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen tarkoituksena on lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja tukea liiketoiminnan menestyksen mahdollisuuksia. Työntekijöiden terveyteen liittyy myös inhimillisiä ja taloudellisia riskejä. Sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia.	mahdollinen positiivinen vaikutus, mahdollisuus, riski		x		x	x	
Liiketoiminnan harjoittaminen										
G1	liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	paikalliset työllistämisaikutukset	Työllistämme noin 700 henkilöä. Työntekijämme mahdollistavat liiketoimintamme harjoittamisen. Paikallisuus on toimintamme ydintä: strategiaan kirjattu missiomme on vahvistaa vireyttä ja elinvoimaa siellä missä elämä on.	todellinen positiivinen vaikutus			x	x	x	
G1	liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	mediakentän murros	Mediakentän murros tuo mahdollisuuksia ja riskejä konsolidaation keinoin: riskeinä fyysisen lehden liiketoiminnan oletettava päättyminen tulevaisuudessa, kasvanut riippuvuus teknologiajäteistä ja systeemiset teknologiariskit. Mahdollisuutena liiketoiminnan kasvu ja kannattavuus.	mahdollisuus ja riski		x		x	x	x
G1	liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	Lisääntyvä vastuullisuussääntely vie resursseja, toisaalta voi lisätä kilpailukykyämme	Lisääntyvä kestävyys sääntely vie resursseja, toisaalta investointi vastuullisuustyöhön lisää ymmärrystä kestävyystekijöistämme ja parantaa siten kilpailukykyämme.	mahdollisuus ja riski		x		x	x	
G1	liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	Markkinan heikentynyt kannattavuus ja ostokyky	Toimintaympäristön hankaluudet heijastuvat liiketoimintaamme: jakelun ja painamisen kannattavuus heikkenee, kaupallisen median tulopohja heikkenee (tilaajatulot laskevat, yritysten mainospanostukset heikkenevät), asiakkaidemme ostokyky heikkenee.	riski		x		x		



OLENNAISTEN AIHEIDEN YHTEYS LIIKETOIMINTAMALLIIN, ARVOKETJUUN, STRATEGIAAN JA PÄÄTÖKSENTEKOON

Kaksoisolennaisuusanalyysi toimi vastuullisuusstrategiamme pohjana, joka on osa yhtiömme strategiaa. Tarkoituksena on, että vastuullisuusstrategian tavoitteisiin pääseminen ohjaa yhtiön päätöksentekoa ja vaikuttaa liiketoimintamme suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Vaikka konserni toteutti kaksoisolennaisuusanalyysin ensimmäistä kertaa vuonna 2024, tunnistetuista aiheista suurin osa on vaikuttanut jo pitkään liiketoiminnan harjoittamiseen. Esimerkiksi konserni on pyrkinyt pienentämään painotoiminnan päästöjä erityisesti vuodesta 2020, jonka jälkeen olemme tehneet päästölaskentaa vuosittain. Laskennan mukaan hiilijalanjälkemme Oulun painotalossa on pienentynyt 38 % vuodesta 2020 vuoteen 2023. Henkilökuntamme suhteen olemme pyrkineet jo pitkään rakentamaan innostavaa työyhteisöä, mistä saimme

”Suomen innostavimmat työpaikat” tunnustuksen jo vuonna 2023 ainoana mediatalona Suomessa, vuonna 2025 pääsimme jälleen ”Suomen innostavimmat työpaikat” -listalle. Vastuullisuusstrategian myötä tarkoituksena on entisestään lisätä positiivisten toimien vaikuttavuutta ja vähentää negatiivisia vaikutuksiamme.

Olennaiset vaikutukset aiheutuvat lähes täysin omasta toiminnastamme. Siten ne ovat myös suoraa seurausta strategiastamme ja liiketoimintamallistamme.

Liiketoimintamallimme kolme painopistettä vuoden 2025 aikana olivat media, paino ja jakelu sekä markkinointi ja viestintä, jotka jokainen aiheuttavat sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia. Mediaa tuotamme painamalla lehtiä ja luomalla digisisältöä, joka aiheuttaa päästöjä eli negatiivisia vaikutuksia. Samalla sen tuotanto luo paikallisia työpaikkoja ja panostamalla työntekijöiden hyvinvointiin saamme aikaan positiivisia vaikutuksia. Ennen kaikkea riippumaton media

on itseisarvoisesti tärkeää ja tuottaa positiivisia vaikutuksia yhteiskunnan ja yksilöiden tasolle. Markkinoinnin ja viestinnän tarkoituksena on useimmiten auttaa yritysasiakkaitamme kasvamaan, ja nykyisillä toimintavoilla kasvun voidaan yleisesti katsoa lisäävän negatiivisia vaikutuksia ilmastomuutoksen voimistamisen suhteen. Toisaalta se tuottaa myös tärkeitä työllisyysvaikutuksia. Paino- ja jakeluliiketoimintamme päästöjen vähentäminen on yksi vastuullisuusstrategiamme tavoitteista.

Konsernissa johdetaan strategiaa sekä liiketoimintamallin kestävyyttä ja kehitystä säännöllisesti hallituksen ja johtoryhmän tasoilla. Tavoitteena on menestyä jatkuvasti muutoksessa olevassa toimintaympäristössä.

OLENNAISTEN RISKIEN JA MAHDOLLISUUKSIEN TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

Kaksoisolennaisuusanalyysissä ei tunnistettu merkittäviä riskejä tai mahdollisuuksia,

jotka vaikuttivat kuluneena tilikautena tai tulevana tilikautena konsernin taloudelliseen asemaan, suorituskykyyn, kassavirtoihin tai riskiä tilinpäätöksessä ilmoitettujen varojen ja velkojen kirjanpitoarvojen olennaiseen muuttumiseen. Konsernin taseessa esitetyt omaisuuserät ovat pääosin aineellisia.

Olennaiseksi tunnistetut riskit ja mahdollisuudet, joissa on arvioitu suurimmat vaikutukset konsernin talouteen, liittyvät pääasiassa markkinaympäristömme muutoksiin: median murros ja sen tuomat mahdollisuudet ja riskit muun muassa konsolidaatioon, digitalisaatioon, painamiseen ja jakeluun liittyen, asiakkaiden heikentynyt ostokyky sekä lisääntyvä vastuullisuussääntely ja sen tuomat muutostarpeet. Nämä on huomioitu konsernin strategiassa ja liiketoiminnan kehittämisessä.

IRO-2 Yrityksen kestävyyselvytyksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset

LUETTELO ESRS:N TIEDONANTOVAATIMUKSISTA, JOITA ON NOUDATETTU TÄMÄN VASTUULLISUUSRAPORTIN LAATIMISESSA

Sisältöindeksi

Standardi	Tiedonantovaatimus (DR)	Tiedon sijainti vastuullisuusraportissa (otsikko, jonka alla tieto sijaitsee)	Standardi	Tiedonantovaatimus (DR)	Tiedon sijainti vastuullisuusraportissa (otsikko, jonka alla tieto sijaitsee)	
ESRS 2 Yleiset tiedot	ESRS 2 BP-1	Kestävyyselvytysten yleiset laatimisperusteet	ESRS S1 Oma työvoima	S1-SBM 3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	
	ESRS 2 BP-2	Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot		S1-1	Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	
	ESRS 2 GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli		S1-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa	
	G1-GOV-1	(sisältyy yllä olevaan)		S1-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	
	ESRS 2 GOV-2	Hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat		S1-4	Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	
	ESRS 2 SBM-1	Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju		S1-5	Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan	
	ESRS 2 IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista		S1-6	Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	
	ESRS 2 SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa		S1-9	Monimuotoisuuden mittarit	
ESRS 2 IRO-2	Yrityksen kestävyyselvytyksessä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	S1-10		Riittävä palkka		
ESRS E1 Ilmastonmuutos	E1-SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa		S1-13	Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	
	E1-1	Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma		S1-14	Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	
	E1-2	Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet		S1-15	Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	
	E1-4	Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet		S1-17	Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	
	E1-5	Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä		ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	G1-1	Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet
	E1-6	Kasvihuonekaasupäästöjen scope 1-, scope 2- ja scope 3-bruttopäästöt ja kokonaispäästöt			G1-3	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen
	E1-IRO-1	Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista			G1-4	Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset



ESRS E1 Ilmaston- muutos

- GHG-protokollan mukainen, scope 1–3 laajuinen päästölaskenta laaditaan jatkossa vuosittain. Raportointikauden 2025 päästömme olivat 12 233 tCO₂-ekv., josta omat toiminnot (scope 1–2) 1 %
- Ilmastoriskien skenaarioanalyysi laadittu

E1 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Taulukossa esitellään tarkemmin ne ilmastonmuutoksen aiheet, jotka osoittautuivat meille olennaisiksi kestävyysaiheiksi kaksoisolenaisuusanalyyseissa. Taulukossa määritellään miten nämä ovat meille olennaisia: ovatko

ne liiketoiminnallinen riski, mahdollisuus vai aiheuttaako meidän toimintamme negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia aiheeseen. Taulukossa myös määritellään miten kyseiset aiheet linkittyvät meidän strategiaamme ja lii-

ketoimintamalliin ja lopuksi, miten pyrimme hallitsemaan näitä aiheita tavoitteiden, mitareiden, toimintaperiaatteiden ja/tai tekojen avulla.

E1 Olennainen osa-aihe	Kuvaus vaikutuksesta, riskistä tai mahdollisuudesta	Yhteys liiketoimintaan ja strategiaan	Hallinta (toimintaperiaatteet, toimenpiteet, tavoitteet ja mittarit)
energia	Energiatehokkuuden vaikutukset kustannustehokkuuteen ja maineeseen	Energiatehokkuus, omat energialähteet ja uusiutuvan energian hyödyntäminen tuovat säästöjä ja kannattavuutta vähintään pitkällä aikavälillä. Lisäksi ne voivat lisätä positiivista vastuullisuusmainettamme.	Energiatehokkuus hyödyttää meitä erityisesti painotaloissamme. Tällä hetkellä hyödynämme valtaosin uusiutuvaa energiaa ja Oulun painotaloissamme on oma aurinkovoimala. Tavoitteena on oman toiminnan nollapäästöt vuoteen 2030 mennessä Medialiiton ilmastotiekartan mukaisesti.
ilmastonmuutoksen hillintä	Riippuvuusuhde luonnonresursseista vaikutuksena ja riskinä	Tarvitsemme luonnonresursseja ja liiketoimintamme on niistä riippuvainen, erityisesti nykyisen painon ja median liiketoiminnot paperista. Digitalisaatio vähentää paperilehtien määrää, mikä heikentää tulevaisuuden riippuvuussuhdettamme ja pitkällä aikavälillä voi poistaa sen kokonaan.	Toiminnallamme on PEFC ja osittain FSC-sertifikaatit. Painotaloissamme minimoidaan materiaalien käyttö ja hävikki. Kaleva Vire -vastuullisuusohjelmassamme on kirjattuna suunnitelmat luontovaikutustemme hallitsemisesta: tarkoituksena on tarkastella oman luontotiekartan luomista ilmastotiekartan rinnalla 2026 tai jälkeen.
ilmastonmuutoksen hillintä	Vihreän siirtymän yleiset alueelliset talousvaikutukset mahdollisuutena	Vihreä siirtyminen tuo investointeja ja elinvoimaa myös konsernimme toiminta-alueelle. Elinvoimainen alue lisää myös alueellisen median elinvoimaa, sillä yksityisten ja yritysten kulutus oletettavasti lisääntyy.	Kysynnän lisäämisen tueksi oman markkinoinnin kohdistaminen yrityksille ja kuluttajille palveluistamme ja tuotteistamme.
ilmastonmuutoksen hillintä	Tuottamamme päästöt läpi arvoketjun voimistavat ilmastonmuutosta. Ilmastonmuutoksen hillinnän taloudellisena riskinä fossiilista irrottamisen kustannukset lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä, mahdollisuutena kustannussäästöt pitkällä aikavälillä ja kilpailuetu.	1) Aiheutamme kasviuonekaasupäästöjä läpi arvoketjun, mikä voimistaa ilmastonmuutosta. Liiketoiminnallamme on suoria vaikutuksia esimerkiksi painotalojemme kautta, lisäksi meillä on välillisiä vaikutuksia, kuten markkinoinnin ja viestinnän liiketoimien vaikutukset: tuottamamme palveluiden tarkoitus on useimmiten auttaa asiakasyrityksiämme kasvamaan, ja nykyisessä paradigmassa kasvu lisää usein ilmastokriisin voimistumista. Lisäksi harjoitamme sijoitustoimintaa, jossa kriteerinä ei ole sitoutua Pariisin mukaiseen toimintaan. 2) Vastuullisuusstrategiamme mukainen tavoitteemme on toimia Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaisesti, mikä tarkoittaa erityisesti fossiilista irtautumista. Siirtyminen aiheuttaa todennäköisesti vähintään lyhyellä aikavälillä taloudellisia riskejä, mutta pitkällä aikavälillä on odotettavissa että investoinnit tuottavat meille säästöjä tai/ja tuottoja. Kilpailuetua oletettavasti syntyy erityisesti nopean siirtymän kautta.	1) Olemme sitoutuneet Medialiiton ilmastotiekarttaan, jossa tavoitteena on nollata omat päästöt 2030 mennessä ja vähentää scope 3 -päästöjä 30 % 2030 mennessä perusraan verrattuna. Tulemme laatimaan oman ilmastotiekartan päästövähennyssuunnitelmineen vuonna 2026. 2) Alamme seurata vuodesta 2025 koko konsernin päästöjä vuositasolla GHG-protokollan mukaisesti scope 1-3 laajuudella. Olemme seuranneet vuodesta 2020 painotalomme päästöjä.
ilmastonmuutoksen hillintä	Riskinä asiakkaiden menettämisen riittämättömillä vastuullisuusteoilla	Asiakkaiden vastuullisuusvaatimukset ja -toiveet ovat lisääntyneet, mikä näkyy erityisesti suurissa yritysasiakkaissamme. Meidän on otettava nämä huomioon pysyäksemme haluttavana kumppanina ja siten saavuttaksemme strategian mukaista kasvua ja kannattavuutta.	1) Jatkuva vuorovaikutus ja asiakkaiden kuuntelu tarpeiden ja toiveiden ymmärtämiseksi. 2) Omasta vastuullisuudesta viestiminen kohderyhmille ja kilpailuedun hankinta. 3) Vastuullisuusstrategian ja Kaleva Vire -vastuullisuusohjelman laatiminen sekä koko konsernin laajuinen päästölaskenta v. 2025 alkaen, alkuvuonna 2026 tulossa display-mainonnan päästölaskenta yritysasiakkaillemme.

E1-1 Ilmastomuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Konserni tulee laatimaan vuonna 2026 oman ilmastotiekarttansa ja päästövähennyssuunnitelmansa. Päästövähennyssuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet tulevat olemaan tie-teeseen perustuvia SBTi:n (Science Based Targets initiative) mukaisesti ja linjassa Pariisin ilmastopimuksen kanssa. Ilmastotiekarttamme tulee sisältämään kuvaukset konkreettisista toimenpiteistä, joilla tulemme vähentämään sekä omia että arvoketjumme päästöjä.

E1-2 Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Kaleva-konsernilla on käytössään kolmansien osapuolien standardeja, joita noudatetaan toiminnassamme:

- Kokkolan painotalolla on käytössä **Graafisen tuotannon ympäristösertifikaatti**. Ympäristökriteeristö on graafisen alan toimijoille tarkoitettu työkalu ympäristöasioiden hallintaan, parantamiseen sekä ympäristösertifiointiin. Kriteerit pohjautuvat ISO 14001 -ympäristöjärjestelmän vaatimukseen.
- Lisäksi Kokkolan painotalo noudattaa sekä **FSC-** (Forest Stewardship Council) että **PEFC-sertifiointijärjestelmiä**, Oulun painotalo noudattaa **PEFC-sertifiointijärjestelmää**.

E1-4 Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet

Konserni on sitoutunut vuonna 2021 Media-liiton ilmastotavoitteisiin: Tavoitteena on nolata omat, suorat päästöt sekä vähentää epäsuoria päästöjä vähintään 30 prosentilla vuoteen 2030 mennessä. Tämä vähennystavoite on määritetty suhteessa perusuraan, joka perustuu Suomen kansalliseen tavoitteeseen. Kuten aiemmin todettu, konserni tulee laatimaan oman ilmastotiekarttansa 2026. Tähän liittyvät tavoitteet tullaan viestimään ensi vuoden vastuullisuusraportissamme.

E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Kaleva-konsernin kokonaisenergiakulutus vuonna 2025 oli 9 619 MWh. Energialuvut sisältävät sähkön ja lämmön, luvut kattavat kaikki konsernin omistamat ja vuokraamat kiinteistöt.

Uusiutuvan energian osuus oli yhteensä 80 %: uusiutuvan sähkön osuus 99,5 % kokonaissähköstä ja uusiutuvan kaukolämmön osuus 53,9 % kokonaiskaukolämmöstä. Tarkemman erittelyn löydät vieressä olevasta taulukosta. Lisätietoja sähkön keruu- ja luokittelumenetelmistä löydät kohdasta [E1-6 Scope 2](#).

Energiakulutus ja energialähteet

Sähkö	MWh	%
Alkuperävarmennettu uusiutuva sähkö	5442	99,5 %
Ei-alkuperävarmennettu uusiutuva sähkö / ydinvoima*	9	0,2 %
Fossiilinen sähkö*	17	0,3 %
Yhteensä	5468	100 %

Kaukolämpö	MWh	%
Uusiutuva kaukolämpö	2238	53,9 %
Sekälähteistä koostuva kaukolämpö	1912	46,1 %
Yhteensä	4150	100 %

*Alkuperä määritetty energiaviraston jäännösjakaumasta

E1-6 Kasvihuonekaasupäästöjen scope 1-, scope 2- ja scope 3-bruttopäästöt ja kokonaispäästöt

Kaleva-konsernin yhteenlasketut kasvihuonekaasupäästöt olivat 12 233 tCO₂-ekv. vuonna 2025. Oman toiminnan scope 1- ja scope 2- kasvihuonekaasupäästöt olivat 1 % kaikista päästöistä. Arvoketjumme scope 3-päästöt olivatkin selvästi merkittävin kasvihuonekaasupäästöjen lähde 99 prosentilla. Päästöjen jaottelun löydät sivusta olevasta taulukosta.

2025 tulee olemaan päästölaskennan perusvuotemme. Tavoitteet ja vertailu vuoteen 2025 lisätään taulukkoon seuraavan vuoden vastuullisuusraportissa ilmastotiekartan laatimisen jälkeen.

Kasvihuonekaasujen scope 1, scope 2 ja scope 3 bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	Perusvuosi 2025
Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂-ekv.)	35,66
Kasvihuonekaasupäästöjen scope 1 -bruttopäästöt	35,66
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuuluvien scope 1 -kasvihuonekaasupäästöjen prosenttiosuus (%)	0 %
Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂-ekv.)	92,12
Kasvihuonekaasujen markkinaperustaiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO ₂ -ekv.)	12,49
Kasvihuonekaasujen sijaintiperustaiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO ₂ -ekv.)	172,62
Ostettu höyry, lämpö ja jäähdytys	79,63
Merkittävät scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂-ekv.)	12560,95
1 Ostetut tavarat ja palvelut	3617,2
3 Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly scope 1- tai 2 -päästöihin)	129,11
4 Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	270
5 Toiminnassa muodostuva jäte	84
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	102,92
7 Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	301,74
9 Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	687,51
11 Myytyjen tuotteiden käyttö	1987,86
12 Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa	350,53
15 Investoinnit	4 574,15
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt	
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (sijaintiperusteisesti) (tCO₂-ekv.)	12393
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteisesti) (tCO₂-ekv.)	12233
Kasvihuonekaasuintensiteetti suhteessa liikevaihtoon	Perusvuosi 2025
Kasvihuonekaasujen (sijaintiperustaiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tCO ₂ -ekv./EUR)	169
Kasvihuonekaasujen (markkinaperustaiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tCO ₂ -ekv./EUR)	166

PÄÄSTÖLASKENNAN LASKENTAPERIAATTEET

Päästölaskenta toteutetaan GHG-protokollan mukaisesti. Yksikkönä käytetään hiilidioksidiekvivalenttitonnia (tCO₂-ekv.).

Greenhouse Gas Protocol (GHG)-standardi on kansainvälisesti tunnustettu, ja sen ovat yhdessä kehittäneet World Resources Institute (WRI) ja World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). GHG-ohjeistuksen mukaisesti päästöinventaario kattaa seitsemän ensisijaista (ryhmää) kasvihuonekaasuja: hiilidioksidi (CO₂), metaani (CH₄), dityppioksidi (N₂O), rikkiheksafluoridi (SF₆), typpitrifluoridi (NF₃), fluorihiihivedyt (HFC-yhdisteet) ja perfluorihiihivedyt (PFC-yhdisteet). GHG-protokollan mukaan nämä kaasut on raportoitava käyttämällä niiden 100 vuoden lämmitysvaikutusta (GWP) hallitustenvälisen ilmastonmuutospaneelin (IPCC) arviointiraporttien mukaisesti.

Päästöraportti kattaa konsernin kaikki toiminnot ja yhtiöt, joihin sillä on operatiivinen hallinta. Tämä sisältää Kaleva Oy:n, Kaleva Media Oy:n, Botnia Print Oy:n sekä seuraavat 2025 vuoden aikana ostetut/myydyt yhtiöt siltä ajalta, kuin ne ovat olleet operatiivisessa hallinnassamme raportointivuoden aikana: Ilkka Oyj (fuusioitunut 2025 aikana Kaleva Media Oy:hyn), Kolmiokirja Oy, Indiplace Oy ja Kolmas Polvi Oy. Yhtiöt, jotka ovat konsernin osittaisessa omistuksessa ja joihin konsernilla ei ole hallinnollista valtaa, on huomioitu scope 3 investoinnit -kategorian päästölaskennassa.

Konsernin päästölaskenta kattaa kaikki olen-

naiset päästöt scope 1-, 2- ja 3-laajuudelta. Tarkempi selite alla:

Scope 1: oman toiminnan suorat päästöt

Scope 1 -kategoria sisältää sekä ajoneuvojen polttoaineet että oman energiatuotannon, joista jälkimmäinen on painotalomme varageneraattori. Scope 1 -tiedot koostettiin polttoaineiden osalta leasing-palvelutarjoajilta, polttoaineen toimittajilta/ omista maksujärjestelmistämme ja sopimuskumppaniltamme. Niiltä osin kuin päästötietoja ei ollut suoraan saatavilla, päästöt laskettiin DEF-RAn (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting) päästökertoimia käyttäen.

Scope 2: oman toiminnan epäsuorat päästöt

Energiakulutus, eli sähkö ja lämpö, on laskettu mittaukseen perustuen, ja jos kohteessa ei ole ollut tilakohtaista kulutusmitausta, energiakulutus on laskettu pinta-alaan perustuen. Sähkö laskettiin uusiutuvaksi, jos energian alkuperä oli määritelty toimittajien kanssa tehdyissä sopimuksissa ja siitä oli todisteena alkuperätakuu. Jos todistuksia ei ollut saatavilla, sähkö laskettiin energiaviraston jäännösjakaumaan pohjautuen. Kaukolämpö on laskettu energiatuottajan ilmoittamia lukuja käyttäen.

Scope 3: arvoketjun epäsuorat päästöt

- **Kategoria 1:** Ostettujen tavaroiden laskennassa käytettiin tavarantoimittajien antamia päästölaskelmia siltä osin kuin niitä saatiin ja ne katsottiin tarpeeksi kattavik-

si ja tarkoiksi. Muiden tavaroiden päästölaskennan kohdalla käytettiin Ecoinvent 3.11 -tietokannan mukaisia päästökertoimia ja laskenta tehtiin ostetun määrän (kg, m²) perusteella. Ostetut palvelut on laskettu kustannusperusteisesti Exiobase-inflaatiokorjattuja päästökertoimia käyttäen, osaan palveluista on hyödynnetty palvelutoimittajalta saatua päästölaskentaa.

- **Kategoria 2:** Investointihyödykkeet ei ole olennainen, ei laskentaa.
- **Kategoria 3:** Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot, jotka eivät sisälly scope 1–2 päästöihin, koostuvat sähköstä sekä siirto- ja jakeluhäviöstä.
- **Kategoria 4:** Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu on laskettu tavarantoimittajien päästöraportteihin perustuen. Jos näitä ei ole ollut saatavilla, laskenta tehtiin tonnikipometrien pohjalta käyttäen DEF-RAn päästökertoimia.
- **Kategoria 5:** Toiminnassa muodostuva jäte sisältää päästöt, jotka syntyvät konsernin omissa painotaloissa Suomessa sekä konsernin omistamissa ja vuokratuissa toimistotiloissa. Laskentamenetelmä perustuu jätetyyppiin ja päästökertoimet ovat Ecoinvent-tietokannasta. Toimitiloille, joista jätedata puuttuu, päästöt on arvioitu pinta-alan perusteella.
- **Kategoria 6:** Liiketoimintaan liittyvän matkustamisen päästöt koostuvat matkatoimijoilta saaduista päästölaskelmista sekä omista järjestelmistämme saaduista matkalaskuista, joista osasta saatiin suora päästölaskenta ja osasta laskettiin päästöt kustannusperusteisesti Exiobase-tietokannan päästökertoimia hyödyntäen.
- **Kategoria 7:** Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenteen laskennan pohjana

käytettiin työmatkakyselyä, jonka konsernin työntekijät täyttivät vuodenvaihteessa 2025–2026. Päästöt on laskettu DEF-RAn, Suomen ilmastopaneelin ja VR:n päästökertoimia hyödyntäen.

- **Kategoria 8:** Ylävirran vuokratut varat ei ole olennainen, ei laskentaa.
- **Kategoria 9:** Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä pohjautuvat saaduille päästöraporteille sekä Traficomien kertomille Suomen autoilun keskimääriisiin päästöihin ja ajettuihin kilometreihin pohjaten, loput on laskettu kustannusperusteisesti Exiobase-tietokantaa hyödyntäen.
- **Kategoria 10:** Myytyjen tuotteiden jatkojalostus ei ole olennainen, ei laskentaa.
- **Kategoria 11:** Myytyjen tuotteiden käyttö sisältää päästöt konsernin valmistamien tuotteiden käytöstä, digitaalisesta sisällöstä ja digitaalisista mainonnan palveluista. Päästöjä syntyy mm. dataverkon käytöstä, jonka tarkkoja päästöjä ei ollut mahdollista selvittää, minkä vuoksi päästöt on laskettu kulutuseuroihin ja päästökategoriaan perustuen.
- **Kategoria 12:** Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa sisältää päästöt, jotka syntyvät poistettaessa käytöstä myytyjä tuotteita eli sanomalehtiä ja aikakauslehtiä. Laskenta pohjautuu Ecoinvent-tietokantaan.
- **Kategoria 13:** Alavirran vuokratut tilat ei ole olennainen, ei laskentaa.
- **Kategoria 14:** Franchising-toiminta ei ole olennainen, ei laskentaa.
- **Kategoria 15:** Investointien päästöt koostuvat sijoitussalkuista ja omistuksistamme yhtiöissä, joihin konsernilla ei ole operatiivista hallintaa. Sijoitussalkujen päästölaskenta on tehty pankeilta saatuihin abso-



luuttisiin päästöihin perustuen scope 1-2 laajuudella. Osittain omistamiemme yhtiöiden osalta laskenta pohjautuu omistusosuuteemme, yhtiön liikevaihtoon ja yhtiön toimialaluokitukseen pohjautuvaan päästökertoimeen.

BIOGEEINSET PÄÄSTÖT

Kaleva-konsernilla ei ollut vuoden 2025 aikana biogeenisiä päästöjä.

E1-IRO-1 Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

KAKSOISOLENNAISUUSANALYYSI

Konserni on toteuttanut kaksoisolennaisuusanalyysin vuonna 2024, jonka perusteella on tunnistettu ilmastomuutokseen liittyvät vaikutukset, riskit ja uhat. Tämä prosessi on kuvattu osiossa [ESRS 2 IRO-1](#).

ILMASTORISKIEN SKENAARIOANALYYSI

Konserni toteutti vuonna 2025 ilmatoriskien skenaarioanalyysin, joka pureutuu tarkemmin ilmastomuutoksen aiheuttamiin liiketoiminnallisiin uhkiiin ja mahdollisuuksiin. Arvio on toteutettu ESRS:n mukaisesti ja TCFD-kehikkoa mukailleen.

Konserni toteutti skenaarioanalyysin vastuullisuusasiantuntijansa johdolla. Analyysiin osallistettiin osa johtoryhmästä. Arviointipisteityksen pohjalta tunnistettiin kahdeksan riskiä ja kolme mahdollisuutta, jotka on kuvattu tästä luvusta löytyvässä taulukossa. Analyysin tavoitteena oli löytää riskejä ja mahdollisuuksia nykyhetkessä ja tulevaisuudessa kahdessa eri skenaariossa: jos lämpötilan nousu pysyy alle kahden asteen tai jos lämpötila nousee neljä astetta esiteolliseen aikaan verrattuna vuoteen 2100 mennessä. Nämä ovat yleisesti käytettyjä ilmastoskenaarioita.

Konsernin ilmatoriskien skenaarioanalyysi noudatti seuraavia askeleita:

1. Arvoketjun tarkastelu ja rajaukset

Määriteltiin liiketoiminnalliset kohteet, joita tarkastellaan. Kohteet olivat

1. Media, markkinointi ja viestintä

2. Paino- ja jakeluliiketoiminta

2.1. Jakeluliiketoiminta

2.2. Painoliiketoiminta

2.2.1. Materiaalien hallinta

2.2.1.1. Paperihankinta

2.2.1.2. Muun materiaalin hankinta

2.2.1.3. Käytetyn materiaalin kierrätys

2.2.2. Painotalot (omistuksessa olevat kiinteistöt)

2. Uhkien ja mahdollisuuksien kartoitus

Listattiin kaikki mahdolliset ilmastomuutoksen aiheuttamat riskit ja mahdollisuudet, jotka voivat vaikuttaa liiketoimintaan. Valittiin jatko-tarkasteluun ne, joissa toteutuu kaksi ehtoa: (1) tapahtuman on oltava mahdollinen tarkasteltavan kohteen maantieteellisessä sijainnissa (2) tarkasteltavan kohteen on oltava herkkä tapahtumalle.

3. Nykyhetken ja lähitulevaisuuden riskien arviointi

Arvioinnissa määritettiin riskin/mahdollisuuden liiketoiminnallisten vaikutusten merkittävyys, jonka pohjalta muodostettiin tulokset,

jotka löydät seuraavalta sivulta.

Fyysisissä riskeissä hyödynnettiin ilmasto-mallinnuksia, muun muassa karttasovelluksia, määrittelemällä altistumisen taso tarkastelemalla ilmiön voimakkuutta, esiintymistiheyttä ja muutoksen suuruutta suhteessa globaaliin keskiarvoon.

Siirtymäriskien arvioinnissa hyödynnettiin muun muassa ala- ja aihekohtaista tietoa EU:n tietolähteistä sekä poliittisten instituutioiden tietoa sääntelyistä.

4. Pidemmän aikavälin riskien arviointi

4.1. Alle kahden asteen skenaario

Siirtymäriskit arvioitiin Pariisin sopimuksen mukaan 2050 saakka pohjaoletuksena *Stated policies*.

4.2. Neljän asteen skenaario

Fyysiset riskit arvioitiin 2050 4 c skenaarion mukaan. Arviointimenetelmät olivat samat, mitä hyödynnettiin nykyhetken ja lähitulevaisuuden arvioinnissa.

Ilmastoön liittyvät riskit

TYYPPI		liiketoimintamme	aikahorisontti	Hallintakeinot
Fyysiset riskit	Krooninen			
	Muuttuvat sademäärät ja -tyypit muokkaavat talvista jäisempiä ja voivat vaikeuttaa jakelun työskentelyolosuhteita, mistä johtuen työtapaturmat voivat lisääntyä	jakelu	lyhyt, pitkä	Työturvallisuuden parantaminen, uudet teknologiset kuljetusinnovaatiot
Siirtymäriskit	Politiikka ja lainsäädäntö			
	Mahdolliset uudet verot ja muut kulut johtuen hiilen hinnoittelun käyttöönotosta, kuten hiilivero	jakelu	pitkä	Ilmastotiekartta sis. fossiilittomaan siirtyminen
	Lisääntyvä sääntely ja sen aiheuttamat kustannusvaikutukset, kuten EUDR	jakelu, paino	lyhyt, pitkä	Kestävän kehityksen mukainen toiminta, vastuullisuusosaamisen kartuttaminen
	Teknologia			
	Vähäpäästöisempiin jakelutapoihin siirtyminen vaatii investointeja ja sisältää toimintariskejä (kuten nykyisten sähköautojen toimintamatkan rajallisuus). Toisaalta jos emme siirry, voimme menettää asemaa markkinassa.	jakelu	lyhyt, pitkä	Ilmastotiekartan laadinta, jossa kustannukset jaetaan hallitusti usean vuoden ajalle
	Kestävien polttoaineiden puutteellinen saatavuus	jakelu	pitkä	Huomioidaan autokannan muutoksessa
	Markkinat ja maine			
	Toimitusketjumme päästövähennyshaasteet vaikeuttavat scope 3 -päästövähennystavoitteidemme saavuttamista	jakelu, paino	pitkä	Ilmastotiekartan laadinta. Vastuulliset hankintaohjeet, yhteistyö kumppaneiden kanssa.
	Fossiilisten polttoaineiden hintojen volatiliteetti tai keskeytykset saatavuudessa	jakelu	pitkä	Ilmastotiekartan laadinta
	Asiakkaat oletetusti suosivat tulevaisuudessa yhä enemmän vähäpäästöistä tuotantoa/tuotteita ja fossiilitonta jakelupalvelua. Jos emme pysty vähentämään päästöjä, voimme menettää asemaa markkinassa.	jakelu, paino	lyhyt, pitkä	Ilmastotiekartan laadinta. Jakelu- ja painoliiketoimintojen kehityksessä huomioidaan kestävä kehitys ja erit. vähäpäästöisyys

Ilmastoön liittyvät mahdollisuudet

TYYPPI		liiketoimintamme	aikahorisontti	Hallintakeinot
Tuotteet ja palvelut, resurssitehokkuus	Vähäpäästöinen/päästötön kuljetus voi tuoda säästöjä (mm. hiiliverojen väistäminen) ja lisätä tuloja (lisää asiakkuuksia)	jakelu	pitkä	Ilmastotiekartta ja investointi fossiilittomaan jakeluun siirtymisessä
Markkinat	Pääoman saatavuus voi parantua, esim. EU-rahoitus voi tukea kestävämpien kuljetusmuotojen edistämistä ja tuotteiden valmistusta	jakelu ja paino	pitkä	Rahoitusmahdollisuuksien hyödyntäminen
	Ilmastonmuutoksen aiheuttama väestön muuttoliike (ml. Ilmastopakolaisuus) voi tuoda toiminta-alueellemme enemmän väestöä ja potentiaalisia asiakkaita mediapalveluillemme	media	pitkä	Uuden kohderyhmän tavoittaminen

Ilmatoon liittyvät vaarat on tunnistettu lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Lyhyt aikaväli sisältää nykyhetken ja lähitulevaisuuden 2025–2028, pitkä aikaväli tarkastelee vuoteen 2050 saakka. Konserni tarkasteli omistamiensa kiinteistöjen altistumista ilmatoon liittyville fyysisille riskeille, joita ei havaittu. Lisäksi arvioitiin missä määrin omaisuuserät ja liiketoiminnot voivat altistua ja ovat herkkiä tunnistetuille ilmatoon liittyville vaaroille. Liiketoiminnostamme jakeluliiketoiminta oli ainoa, jossa tunnistimme altistumisen ilmatoon liittyville fyysisille riskeille: muuttuvat sademäärät ja -tyypit muokkaavat toiminta-alueemme talvista jäisempiä, mikä voi vaikeuttaa työskentelyolosuhteita ja lisätä työtäpaturmia. Jakelussa tapahtuu jo tällä hetkellä enemmän työtaturmia kuin muualla liiketoiminnassamme työn luonteen takia, minkä vuoksi riskin nouseminen oli perusteltua huomioida.

E1-SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

RESILIENSSIANALYYSIN TULOKSET

Fyysisiä ilmastoriskejä tunnistettiin korkeahillisessä skenaariossa (4 c lämpeneminen) kokonaisuudessaan vähän ja ne ovat kautta linjan suhteellisen matalia. Tätä selittää osaltaan se, että Pohjoismaissa ilmastonmuutoksen aiheuttamat liiketoiminnalliset uhat ovat globaalia keskiarvoa matalampia. Riskijämme vähentää se, että oma toimintamme on Suomessa, arvoketjumme on suhteellisen

lyhyt ja lähimmät toimijat suomalaisia ja keskieurooppalaisia. Sietokykymme tyypillisiin uhkiin, kuten toimitusketjun häiriöihin tai raaka-aineiden saatavuushäiriöihin on tämän vuoksi suhteellisen hyvä. Tätä lisää oma toimintamme, erityisesti hyvä ennakoiva varastohallinta ja varatoimittajasopimukset.

Siirtymäriskejä tunnistettiin pitkällä aikavälillä, kun lämpeneminen pysyy alle kahdessa asteessa. Näitä oli merkittävästi enemmän fyysisiin riskeihin verrattuna, mikä on tyypillistä Pohjoismaiselle toimijalle. Siirtymäriskit ovat ennakoimattomia ja niitä on haastava arvioida, erityisesti EU:n regulaatioon liittyviä.

Suurimpana liiketoiminnallisena riskinä tunnistettiin konsernille räätälöidyn ilmastotiekartan puuttuminen. Ilmastotiekartta auttaisi yhtiötä tekemään hallitun muutoksen Pariisin sopimuksen mukaiseen strategiaan ja liiketoimintamalliin. Tämä koskettaa erityisesti jakeluliiketoimintaa. Riski on markkina-, maine-, poliittikka- ja sääntelyriski. Konserni on sitoutunut kuitenkin jo Medialiiton ilmastotavoitteisiin ja jatkaa töitä ilmastokestävämmän toiminnan eteen.

Konsernilla on tarkoituksena luoda ilmastotiekartta 2026. Kun suunnitelma tehdään, tuo se myös mukanaan uusia riskejä: riski epäonnistua nettonollatavoitteen siirtymässä tai riski virheellisistä investoinneista siirtymän osalta. Oletettavaa on, että siirtymä täytyy joka tapauksessa tehdä. Tällöin yhtiön itse ajoittama siirtymä on hallitumpaa ja vähempiriskisempää kuin yhtiön ulkopuoliselta taholta, kuten laista tai asiakasvaatimuksista, tehty mahdollisesti nopeasti toteutettava siirtymä.





ESRS S1 Oma työvoima



- Suomen innostavimmat työpaikat -tunnustus vuonna 2025
- Naisia yhteensä 47 % konsernin johtoryhmässä, johtotehtävissä ja esihenkilötehtävissä
- 94 % henkilöstöstä kokee voivansa olla oma itsensä työpaikallamme

S1-SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Taulukossa esitellään tarkemmin ne oman työvoiman aiheet, jotka osoittautuivat meille olennaisiksi kestävyysaiheiksi kaksoisolenaisuusanalyysissä. Taulukossa määritellään miten nämä ovat meille olennaisia: ovatko ne liiketoiminnallinen riski, mahdollisuus vai aiheuttaako meidän toimintamme negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia aiheeseen liittyen. Taulukossa myös määritellään, miten kyseiset aiheet linkittyvät meidän strategiaamme ja liiketoimintamalliin ja lopuksi, miten pyrimme hallitsemaan näitä aiheita tavoitteiden, mittareiden, toimintaperiaatteiden ja/tai tekojen avulla.

S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

TOIMINTAPERIAATTEET, JOTKA KÄSITTELEVÄT OLENNAISIA VAIKUTUKSIA, RISKEJÄ JA MAHDOLLISUUKSIA, JOTKA LIITTYVÄT ORGANISAATION OMAAN TYÖVOIMAAN

1. Epäasiallisen kohtelun vastainen linjaus

Kaleva-konsernissa on nollatoleranssi syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua kohtaan. Konsernissa julkaistiin 2023 epäasiallisen kohtelun vastainen linjaus. Sen mukaisesti kaikenlaiseen työyhteisössä tapahtuvaan häirintään ja epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi ja täsmällisesti. Lin-

S1 Olennainen osa-osa-aihe	Kuvaus vaikutuksesta, riskistä ja/tai mahdollisuudesta	Yhteys liiketoimintaan ja strategiaan	Hallinta (toimintaperiaatteet, toimenpiteet, tavoitteet ja mittarit)
Koulutus ja taitojen kehittäminen	Henkilöstön osaamisen kehittäminen mahdollisuutena	Alati muuttuvassa toimintaympäristössä menestyminen vaatii jatkuvan oppimisen kulttuuria ja työn tekemisen parantamista. Henkilöstön osaamisen kehitystä vaaditaan, jotta voimme toteuttaa liiketoimintaamme strategian mukaisesti. Koulutus ja oman osaamisen kehittämisen mahdollisuudet voivat myös sitouttaa henkilöstöä voimakkaammin yhtiöön. Tarjoamallamme koulutuksella on mahdollinen positiivinen vaikutus myös työntekijään itseensä: oman osaamisensa karttumiseen.	1) Kaleva-konserni järjestää säännöllisesti koulutuksia henkilöstölleen. Vuonna 2025 järjestettiin mm. koko konsernin henkilökunnalle tekoälykoulutuskokonaisuus sekä lukuisia tehtäviä/tiimeittäin räätälöityjä koulutuksia. 2) Jokaisen kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelu, jossa keskustellaan henkilökohtaisista osaamisen kehittämisen tarpeista. Kehityskeskustelun käymistä aletaan mitata 2026 alkaen osana vastuullisuusohjelmaa. Yksi tavoitteistamme on olla osaamistaan kehittävä työyhteisö.
työaika, työ- ja yksityiselämän tasapaino, terveys ja turvallisuus	Työntekijöiden hyvinvointi ja terveys vaikutuksena, mahdollisuutena ja riskinä	Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeää paitsi henkilöstön itsensä vuoksi, myös yhtiön taloudellisen toiminnan vuoksi. Terveydelliset haasteet ovat paitsi inhimillinen riski työntekijälle myös taloudellinen riski työntantajalle, sillä sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia ja heikentynyt terveys voi vaikuttaa työkykyyn negatiivisesti. Mielenterveyden haasteet lisääntyvät yhteiskunnassamme ja tämä näkyy myös meillä.	1) Työnantaja pyrkii tukemaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa seuraavien keinoin: työajan jousto, hybridityö ja osa-aikaisuus sellaisissa tehtävissä, joissa joustot on mahdollista toteuttaa. 2) Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa. 3) Käytössä olevat toimintaperiaatteet: varhaisen tuen malli, tasa-arvo ja yhdenvertaisuusperiaate, häirinnän vastainen ohje, työterveysturvallisuuden protokollat painossa ja jakelussa. 4) Työhyvinvoinnin mittaaminen, seuranta ja toimenpiteet ovat konsernissa säännöllisiä. Mittaamme sairauspoissaoloja (tavoite alle 2,5 %), tapaturmien lukumäärää (tavoitteena vuosittainen väheneminen), häirintä- ja syrjintätapausten määrää (tavoite 0 kpl), työntekijöiden nettosuositeluindeksiä (tavoitteena positiivinen kehitys), People Power -luokitusta (tavoite 2027 AA, 2028 AAA) sekä uutena prosenttiosuuden määrää niistä työntekijöistä (tavoite 100 %), jotka kokevat voivansa olla oma itsensä työpaikalla. 5) Vuonna 2026 tulemme keskittymään mielenterveyteen: järjestämme esihenkilöille koulutuksia mielenterveydestä, lisäsimme työterveyshuollon palvelusopimukseen lyhytpsykoterapiapalvelun, lisäksi työntekijöiden käytössä on vuodesta 2025 saakka ollut työterveyden matalan kynnyksen mielenterveyden chat-palvelu.
sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka	Ylimmän johdon sukupuoli- ja kauman miehiin painottamisen negatiivinen vaikutus	Tasa-arvo on tärkeä toimintaperiaate yhtiössä. Tällä hetkellä valtaosa ylimmästä johdosta on miehiä, joka vaikuttaa tasa-arvon toteutumiseen.	1) Vastuullisuusohjelmassa 2025 asetettiin tavoitteeksi, että 2030 mennessä naisten osuus on yhteensä 50 % konsernin johtoryhmässä, johtotehtävissä sekä esihenkilötehtävissä. 2) Yhtiössä on käytössä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusperiaate. Tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä rekrytoinnissa valitaan aliedustettu sukupuoli, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja soveltavuudeltaan samanvertaiset.
riittävä palkka	Jakelutyövoiman saatavuushaasteet riskinä	Olemme vähentäneet jakelupäiviä, mikä on pienentänyt jakelijoiden palkkakertymää. Jakelupäivien vähentäminen on vaikeuttanut jakelutyövoiman saantiin Lapissa. Vähennyksen taustalla on Lapin Kansan ilmestymiskertojen puolittaminen. Muutoksen tavoitteena oli hillitä jatkuvasti kasvaneita jakelukustannuksia.	1) Pyritään laajentamaan jakelun tuotevalikoimaa, jolloin saadaan lisää töitä jakelijoille. Tätä tehdään jatkuvana kehitystoimenpiteenä ja olemme lisänneet esimerkiksi pakettijakelua merkittävästi vuonna 2025. 2) Aktiivinen rekrytointi.

jauksessa on selkeät ohjeet, kuinka toimia, jos joutuu työssään epäasiallisen kohtelun kohteeksi: epäasialliseen käytökseen tai häirintään kannustetaan puuttumaan heti, ja häirinnästä tulee raportoida esimerkiksi esihenkilölle, esihenkilön esihenkilölle, HR:lle tai anonyymissä konsernin ilmoituskanavassa. Yksittäisten raportointi-ilmoitusten lisäksi tilannetta seurataan myös kerran vuodessa toteutettavan henkilöstötutkimuksen avulla.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Konsernissa toimitaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoittamalla tavalla. Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta kuuluu työnantajalle. Vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta käytöksestä kuuluu koko henkilöstölle.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Tasa-arvoisesta, yhdenvertaisesta, avoimesta, kannustavasta ja reilusta työyhteisöstä hyötyvät sekä yhtiö että sen henkilöstö. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen lisää koko henkilöstön työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemusta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan konsernin henkilöstötutkimusten, -kyselyiden ja muiden arviointien muun muassa kehityskeskusteluiden ja henkilöstötilastojen kautta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa raportoidaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta. Työnantaja ei kerää tietoja tai pidä rekisteriä henkilöstönsä kansallisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta tai muista sellaisista seikoista. Yhteistoimintaryhmä seuraa tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

3. Varhaisen tuen malli

Varhainen tuki on tarttumista työssä suoriutumisen haasteisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Haasteisiin ryhdytään hakemaan työkykyä edistäviä ratkaisuja heti kun ne on havaittu. Työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteillä pyritään palauttamaan työntekijän työkyky ja ehkäisemään työkyvyttömyys. Varhaisen tuen toimintamallia tukee sairauspoissaolojen seuranta työpaikalla.

Varhaisen tuen prosessi käynnistyy puheeksi ottamisella. Työkyvyn tukemisen tarpeen voi huomata esihenkilö tai työntekijä voi itse kertoa tilanteestaan. Myös työterveyshuolto, työsuojelu tai työtoveri voi havaita tarvetta työkyvyn tukemiselle. Varhaisen tuen keskustelussa voi olla työntekijän ja esihenkilön lisäksi henkilöstön edustaja, työterveyshuolto tai HR.

4. Eettinen ohjeisto

Eettinen ohjeisto määrittelee liiketoimintatavat, joita sovelletaan konsernin kaikissa toiminnoissa. Eettinen ohjeisto koostuu toi-

mintatapaohjeista liittyen muun muassa luotamuksellisiin asiakassuhteisiin, henkilötömmme hyvinvointiin, eettiseen liiketoimintatapaan, korruption vastaiseen toimintaan, reilun kilpailun noudattamiseen, arkaluonteisen sisällön esittämisen rajoituksiin, toimitusketjun eettisyyteen sekä taloudelliseen raportointiin ja valvontaan.

KUVAUS TYÖVOIMAA KOSKEVISTA MERKITYKSELLISISTÄ IHMISOIKEUSPOLITIIKAN SITOUMUKSISTA

Kaleva-konserni kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja noudattaa kaikessa toiminnassaan sovellettavia lakeja ja alan työehtosopimuksia sekä työelämän perusoikeuksia. Konserni ei hyväksy lapsityövoiman käyttöä, pakkotyötä tai muita ihmisoikeuksien loukkauksia. Konserni kunnioittaa työntekijöidensä tietosuojaa, yhdistymis- ja kokoontumisvapautta sekä heidän oikeuttaan työehtosopimukseen.

TYÖTAPATURMIEN ENNALTAEHKÄISY JA KÄSITTELY

Konsernissa ei ole erillistä työtaturmapolitiikka tai johtamisjärjestelmää, mutta konsernissa on käytössä säännölliset käsittelyt työtaturmista. Työtaturmatilastoja käsitellään kerran vuodessa yhteistoimintaryhmässä. Työtaturmia käsitellään tarkemmalla tasolla niissä liiketoiminnoissa, joissa niitä tapahtuu – konsernin liiketoiminnassa pääasiassa jakelussa, Botnia Print Oy:ssä. Työtaturmat käsitellään Botnia Print Oy:n johtajien, käyttöpäälliköiden ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Vastuullisuusstrategiamme tavoite on hyvinvoiva henkilöstö, jossa yhtenä mittarina

on työtaturmien vähentäminen.

TOIMINTAPERIAATTEET JA MENETTELYTAVAT, JOTKA PERUSTAVAT REKRYTOINNIN, SIIJOITTAMISEN, KOULUTUKSEN JA ETENEMISEN PÄTEVYYTEEN, TAITOIHIN JA KOKEMUKSEEN

Organisaatiolla on käytössä alla olevia toimintaperiaatteita ja menettelytapoja, jotka perustuvat rekrytoinnin, sijoittamisen, koulutuksen ja etenemisen pätevyYTEEN, taitoihin ja kokemukseen.

Syrjinnän poistaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Kaleva-konsernissa:

- henkilöstön tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin tuetaan ja pyritään luomaan henkilöstölle yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemiseen
- edistetään henkilöstön tasa-arvoa työehdoissa, muun muassa palkkauksessa
- kehitetään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille
- helpotetaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja työaikajous-toihin
- toimitaan siten, että ennaltaehkäistään sukupuoleen tai muihin seikkoihin perustuva syrjintää tai häirintää, ja jos syrjintää tai häirintää havaitaan, siihen puututaan välittömästi
- sukupuolten välistä tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin pyritään edistämään muun muassa siten, että valitaan

tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja soveltuvuudeltaan samanvertaiset

- palkkauksen lähtökohtana on maksaa samasta työstä ja työsuorituksesta samantasoista palkkaa sukupuolesta riippumatta. Palkkauksen perusteena ovat muun muassa työehtosopimukset sekä vaativuuden arviointi. Mikäli tasa-arvolaisissa kuvattua palkkaukseen liittyvää epätasa-arvoa ilmenee, siihen puututaan tarvittavin korjaavin toimenpitein. Tasa-arvoisten palkkojen osalta vertailuja tehdään säännöllisesti, muun muassa yrityskohtaisen erän jaon yhteydessä.

Ylimmällä johdolla on vastuu yhdenvertaisesta kohtelusta ja mahdollisuuksista työelämässä.

Organisaatiolla on käytössä valitusmenettelyjä, joilla käsitellään työntekijöiden valituksia ja muutoksenhakua syrjinnän tapauksissa. Konsernilla on oma anonyymi ilmoituskanava, jonka kautta kuka tahansa voi tuoda huolenaiheita esille ja saada ne käsittelyyn. Tarkempaa tietoa ilmoituskanavasta löydät seuraavasta [kohdasta S1-3](#).

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Konsernissa kannustetaan osaamisen kehittämiseen. Tuemme työntekijöidemme osaamisen kehittämistä rakentamalla osaamiseen kehittämiseen kannustavaa yrityskulttuuria, johon kuuluu koko konsernin yhteisiä sekä tehtävittäin tai liiketoiminnoittain kohdistet-

tuja koulutuksia. Tarkempaa tietoa löydät [osiosta S1-13](#).

S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa

VUOROVAIKUTUS OMAN TYÖVOIMAN KANSSA JA HEIDÄN HUOMIOINTINSA VAIKUTUSTEN HALLINTAAN JA NIITÄ KOSKEVAAN PÄÄTÖKSENTEKOON

Konsernin tavoitteena on olla alueen innostavin työyhteisö, joka perustuu yhdenvertaisuudelle, jossa henkilöstö voi hyvin ja kehittää omaa osaamistaan. Tavoitteeseen pääseminen on kirjattu vastuullisuusstrategiaan. Koko konsernin strategiaan on kirjattu tavoitteeksi olla alueen innostavin työyhteisö.

Konsernissa toteutetaan vuosittain yksi laajempi henkilöstötutkimus sekä suppeampi Pulssi-kysely, joiden kautta saatavaa tietoa henkilöstökokemuksesta sekä henkilöstön palautteesta käsitellään konsernin ja liiketoimintojen johtoryhmissä sekä tiimitasolla. Näiden pohjalta sovitaan kehittämistoimenpiteitä ja parannetaan henkilöstökokemusta. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan seuraavassa tutkimuksessa.

SISÄISEN VIESTINNÄN KÄYTÄNNÖT

Pyrimme ylläpitämään kulttuuria, jossa on avoin vuorovaikutus ja aktiivinen keskustelu työarjessa. Näin erityisesti esihenkilöt kuulevat jatkuvasti ajatuksia toiminnankehittämiseen tiimitään ja pystyvät tarttumaan olen-

naisiin asioihin nopeasti.

Konsernissa yhteydenpitoa työntekijöiden kanssa käydään lukuisissa eri kanavissa ja sitä pidetään tärkeänä. Sisäisestä viestinnästä suurin osa tapahtuu liiketoiminnoissa ja tiimien kesken.

Käytössä on muodollisia viestintätyökaluja ja -käytänteitä: Teams, intranet Tori ja keran kvartaalissa pidettävä henkilöstöinfo, joissa käsitellään liiketoiminnan tilannetta ja ajankohtaisia asioita. Pääviestintäkanavana ilmoitusluontoisissa asioissa on Tori-intranet, jonne on pääsy kaikilla työntekijöillä lukuun ottamatta jakelua, joilla ei ole työn luonteen vuoksi tarvetta käyttäjätunnuksille tai työtietokoneelle. Teamsissa sisäistä viestintää on jaettu eri kanavien kautta erilaisille intressiryhmille. Viestintäkanavissa on huomioitu eri henkilöstöryhmien ja käyttäjien näkökulmia, esimerkiksi jakelussa tietoa jaetaan jakajien käytössä olevan jakokirjan kautta. Lisäksi tiimien sisällä olevat käytännöt vaihtelevat tarpeen mukaan ja tiimit luovat näitä itse, esimerkiksi joissain toimituksissa on yhteinen katsaus joka aamu. Myös esihenkilötyö ja kollegojen kesken käytävä viestintä on tärkeä mainita avoimen viestinnän ja työarjen sujuvoittamisen keinoina.

Toimitusjohtajalla on operatiivinen vastuu vuoropuhelun varmistamisesta ja siitä, että tulokset vaikuttavat organisaation toimintatapoihin.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminta ja yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu toteutetaan konsernin yhteistoi-

mintaryhmässä, johon osallistuvat yrityksen johdon ja HR:n lisäksi konserniyhtiöiden henkilöstöryhmien henkilöstön edustajat sekä työsuojelupäälliköt ja -valtuutetut. Yhteistointaryhmä kokoontuu lähtökohtaisesti neljä kertaa vuodessa.

Yhteistointaryhmässä on mukana laajasti eri henkilöstöryhmien edustajia, joilla kaikilla on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua keskusteluun. Puheenjohtajana toimii vuorovuosittain työnantajan ja henkilöstön edustaja.

S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

KANAVAT, JOIDEN KAUTTA OMA TYÖVOIMA VOI ILMAISTA HUOLENSA TAI TARPEENSA JA SAADA NE KÄSITELTYÄ

Konserni vaalii avointa organisaatiokulttuuria, jossa jokainen voi kertoa huolenaiheistaan pelkäämättä kielteisiä seurauksia. Konsernissa kannustetaan nostamaan huolenaiheet nopeasti esille ensisijaisesti omalle esihenkilölle, myös työsuojeluvaltuutettu ja HR ovat henkilöstön saatavilla.

Konsernilla on oma ilmoituskanava, jonka kautta kuka tahansa voi tuoda huolenaiheita esille ja saada ne käsittelyyn. Ilmoituskanava on saatavilla sisäisessä intranetissä Torissa ja konsernin ulkoisilla verkkosivuilla. Ilmoituskanavan kautta konserni edistää eettistä liiketoimintaa, ylläpitää asiakkaiden ja suuren

yleisön luottamusta ja vähentää väärinkäytöksiin liittyviä riskejä.

Ilmoituksen voi tehdä, jos epäilee, että konsernissa on tapahtunut rikos tai väärinkäytös tai muuta konsernin arvojen vastaista toimintaa. Ilmoituksen voi tehdä täysin nimettömänä. Ilmoituskanavassa on mahdollista käydä anonyymiä keskustelua ilmoitusten käsittelijän kanssa, ja näin saada myös asia selvitettyä.

Lisäksi teetämme kerran vuodessa **henkilöstökyselyn**, josta myös voi tulla ilmi epäkohtia. Konserni seuraakin huolenaiheiden esiin nostamista useasta eri kanavasta: ilmoituskanavasta, henkilöstötutkimuksesta, työsuojelun, esihenkilöiden ja HR:n kesken käytyjen keskustelujen kautta.

Kaikki esille nousevat asiat käsitellään aina sitä mukaa kun niitä ilmenee. Lisäksi HR käy läpi kerran vuodessa kaikista lähteistä esille nousseet seikat ja miten ne on käsitelty. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi, jolloin tehdään yhteenveto esille nousseista asioista ja toimintasuunnitelma mahdollisten epäkohtien korjaamiseksi.

OMAN TYÖVOIMAN TIETOISUUDEN JA LUOTTAMUKSEN ARVIOINTI HUOLENAIHEIDEN TAI TARPEIDEN ESITTÄMISEEN JA NIIDEN KÄSITTELYYN LIITTYEN

Vuosittainen henkilöstötutkimus antaa tietoa siitä, miten työntekijämme ovat tietoisia ja luottavat rakenteisiimme, joiden avulla he voivat esittää huolensa tai tarpeensa ja saada ne käsitellyiksi. Vuonna 2025 henkilöstötutkimukseen vastanneista 83 % oli täysin (53

%) tai jokseenkin (30 %) samaa mieltä seuraavan väitteen kanssa: ”*Tiedän, miten voin ilmoittaa kokemastani tai havaitsemastani väärinkäytöksestä*”. Myös henkilöstötutkimuksen läpikäynti henkilöstölle sekä säännölliset kehitys- ja tavoitekeskustelut antavat työnantajalle tietoa työntekijöiden tietoisuudesta ja luottamuksesta tulla kuulluksi huolten tai tarpeiden osalta.

TOIMINTAPERIAATTEET, JOTKA SUOJELEVAT YKSILÖITÄ KOSTOTOIMILTA, KUN HE KÄYTTÄVÄT KANAVIA ILMAISTAKSEEN HUOLENSA TAI TARPEENSA

Konsernilla on selkeät toimintatavat huolenaiheiden käsittelyyn. Ilmoituskanavaa koskevilla ohjeissa, eettisessä ohjeistossa ja epäasiallista kohtelua koskevilla toimintaperiaatteissa todetaan selkeästi, että jokainen voi kertoa huolenaiheistaan pelkäämättä kielteisiä seurauksia emmekä salli minkäänlaisia vastatoimia ilmoituksen tehneitä kohtaan. Haluttaessa ilmoituksen voi tehdä anonyymisti virallisen ilmiantokanavan kautta. Vain yksi luotettu henkilö konsernissa lukee ilmiantokanavan viestit ja voi käydä niistä keskustelua lähettäjän kanssa. Kyseinen henkilö käy läpi HR:n kanssa ilmi tulleet huolet tai tarpeet luottamuksellisesti.

Yritys sitoutuu tutkimaan liiketoimintaan liittyvät väärinkäytösepäilyt viipymättä, riippumattomasti ja objektiivisesti. Yritys on oikeudellisesti velvoitettu suojelemaan ilmiantajia.

S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus

Kuten kohdassa S1-2 todettiin, omaan työvoimaan liittyvät olennaiset aiheet ja hallinta tunnistetaan vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa, esimerkiksi henkilöstötutkimuksen avulla, lisäksi taustalla vaikuttaa kaksoisolenaisuusanalyysi ja vastuullisuusstrategia. Konsernilla on useita toimenpiteitä, jotka joko ehkäisevät tai lieventävät kielteisiä henkilökuntaan kohdistuvia vaikutuksia sekä lisäävät positiivisia vaikutuksia. Näitä toimenpiteitä on listattu S1 osion alussa olevaan [taulukkoon](#).

TOIMENPITEET KIELTEISTEN VAIKUTUSTEN EHKÄISEMISEKSI, LIEVENTÄMISEKSI JA KORJAAMISEKSI

Työ- ja yksityiselämän tasapaino, työaika, terveys ja turvallisuus

Katso [taulukko S1 alusta](#)

Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka

Katso [taulukko S1 alusta](#).

Riittävä palkka

Katso [taulukko S1 alusta](#)

LISÄALOITTEET TAI TOIMET, JOTKA TUOTTAVAT MYÖNTEISIÄ VAIKUTUKSIA OMALE TYÖVOIMALLE

Vastuullisuusohjelmaamme on listattu vuoden 2028 saakka 75 vastuullisuustekoa, joista moni vaikuttaa positiivisesti suoraan omiin työntekijöihimme ja useilla on epäsuoria positiivisia vaikutuksia henkilöstöön. Tulemme raportoimaan lisäaloitteet ja toimet vastuullisuusraportissamme sitä mukaa, kun ne on toteutettu. 2025 vuoden puolella olemme aloittaneet toimenpiteitä, jotka realisoituvat 2026, kuten mielen hyvinvointiin panostaminen ([lisätietoa taulukossa S1](#)) sekä osaamisen kehittämisen konseptin Kaleva Akatemian uudelleen käyttöönotto ja uudistaminen ([lisätietoa osiossa S1-13](#)).

Lisäksi työnantaja tukee työntekijöidensä hyvinvointia erilaisilla työsuhte-eduilla, kuten lounas- ja liikunta-, kulttuuri- ja hieronta-edulla. Työnantaja järjestää yhteisöllisyyttä tukevia tapahtumia, kuten vuosittaisen koko konsernille tarkoitetun henkilöstöjuhlan, kvartaaleittain järjestettävät yhteiset aamupalat ja kausitarjoilut sekä hyvinvointiteemaisia Learning café -webinaareja.

Koko henkilöstölle on käytössä kannustinpalkkiojärjestelmä, jossa kaikki työntekijät voivat ehdottaa kolleegaansa bonuksen saajaksi perusteluineen. Joka kvartaali palkitaan useita henkilöitä ja/tai tiimejä liiketoiminnalle merkityksellisistä työsuorituksista, yhden bonuksen arvo on 500 €. Vuonna 2025 kvartaalibonuksia jaettiin 78 henkilölle tai tiimille ja niiden arvo oli yhteensä noin 40 000 €. Lisäksi työnantaja palkitsee pitkistä palvelussuhteista.

TOIMENPITEIDEN JA ALOITTEIDEN TEHOKKUUDEN SEURANTA JA ARVIOINTI OMAN TYÖVOIMAN TULOSTEN SAAVUTTAMISESSA

Toimenpiteiden ja aloitteiden tehokkuutta oman työvoiman tulosten saavuttamisessa seurataan ja arvioidaan säännöllisesti seuraavin keinoin:

- Vuosittainen laajempi henkilöstötutkimus (syksyisin) ja suppeampi Pulssi-henkilöstökysely (keväisin)
 - Vastuullisuusstrategia, Kaleva Vire -vastuullisuusohjelma ja sen omiin työntekijöihin pohjaava mittaristo
 - Tavoitteet ja toteumat näihin liittyen löydät raportin alusta, osiosta [ESRS 2 SMB-1](#).
 - Lisäksi HR seuraa sairauspoissaolojen määrää ja kestoja, varhaisen tuen keskustelujen toteutumista, tasa-arvon toteutumista laajemmin koko konsernissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti ja on aktiivisesti esihenkilöiden kanssa keskusteluissa sujuvan työkuultuurin mahdollistamiseksi ja siinä auttamiseksi.
- Henkilöstön edustajat osallistuvat pääasiassa yhteistoimintaryhmän ja siellä tapahtuvan vuoropuhelun kautta myönteisiä vaikutuksia tuottavien ohjelmien tai prosessien suunnitteluun liittyvään päätöksentekoon.

S1-5 Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan

TARKOITETUT LOPPUTULOKSET, JOTKA PYRITÄÄN SAAVUTTAMAAN OMAN TYÖVOIMAN ELÄMÄSSÄ

Konsernilla on mitattavia, aikasidonnaisia ja tulossuuntautuneita tavoitteita omaan henkilöstöön liittyen. Vastuullisuusstrategiasamme olevat tavoitteet on esitelty kokonaisuudessaan osiossa [ESRS 2 SMB-1](#), josta löydät myös vuoden 2025 toteumaluvut suhteessa tavoitteisiin tai aiempaan vuoteen. Lisäksi koko konsernin strategiaan on nostettu henkilökunnan osalta tavoitteeksi olla alueen innostavin työyhteisö.

ILMOITA VIITTAUKSET STANDARDEIHIN TAI SITOUMUKSIIN, JOIHIN TAVOITTEET PERUSTUVAT

Kaleva-konsernin omaan henkilöstöön liittyvät toimenpiteet edistävät myös kahta YK:n kestävän kehityksen periaatetta: 5. sukupuolten tasa-arvo ja 10. eriarvoisuuden vähentäminen. Tämän lisäksi konsernin toimintatavat noudattavat kansainvälisiä sopimuksia, kuten YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista.

S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Henkilöstön sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)	Työsuhteisten työntekijöiden määrä %
Mies	394	57 %
Nainen	298	43 %
Työsuhteiset työntekijät yhteensä	692	100 %

Työntekijät työsuhteen tyypin ja sukupuolen mukaan

Sukupuoli	Vakinaiset työntekijät (henkilömääränä ilmaistuna)	Määräaikaiset työntekijät (henkilömääränä ilmaistuna)	Vaihtelevalla työajalla työskentelevät työntekijät (henkilömääränä ilmaistuna)
Mies	334	60	20
Nainen	246	52	32

Määräaikaisiin työntekijöihin sisältyy harjoittelijat. 2025 aikana konsernissa oli 7 korkeakouluharjoittelujaksoa, joista suurin osa oli toimituksellista työtä. Tämän lisäksi nuorille tarjottiin Tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluja, joita oli yhteensä 5.

Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan

Sukupuoli	Kokoaikaiset työntekijät	Osa-aikaiset työntekijät
Mies	169	225
Nainen	208	90

Osa-aikaisiin työntekijöihin sisältyy jakelun työvoima kokonaisuudessaan. Raportointikauden lopussa jakelijoita oli 240: 199 miestä ja 41 naista. Jakelijoiden työsuhteet ovat osa-aikaisia työn luonteen vuoksi.

Työntekijöiden vaihtuvuuden prosenttiosuus: 9.22 %.

KÄYTETYT MENETELMÄT JA OLETUKSET TYÖNTEKIJÄTIETOJEN KOKOAMISEEN

Työsuhteiden tiedot on otettu konsernin käytössä olevasta HRM-järjestelmästä, aktiiviset työsuhteet on raportoitu raportointijakson lopussa eli katsomalla työntekijöiden määrä 31.12.2025.

Vakituisten työntekijöiden vapaaehtoinen vaihtuvuus on laskettu aikavälillä 1.1. - 31.12.2025, laskenta on tehty manuaalisesti. Vakituisten vapaaehtoisen vaihtuvuuden laskennassa on mukana tiedot konserniyrityksistä kulloisenkin raportointihetken mukaisesti, vuoden ajanjaksolla. Vaihtuvuus on suurinta jakeluliiketoiminnassa. Tietoja on raportoitu konsernin johtoryhmälle kokonaisuutena, ei yhtiökohtaisesti tai liiketoimintakohtaisesti.

S1-9 Monimuotoisuuden mittarit

Henkilöstömäärä raportoidaan henkilöstömääränä kauden lopussa.

Ylimmän johdon sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä ylimmässä johdossa	Työntekijöiden prosenttiosuus ylimmässä johdossa
Mies	4	80 %
Nainen	1	20 %

Kaleva-konsernin johtoryhmä muodostaa organisaatiomme ylimmän johdon.

Koko henkilöstön sukupuolijakauma eriteltyinä

	Henkilömäärä	Sukupuoli	Sukupuolten %-osuus
Hallitus	5	M 4, N1	M 80 %, N 20 %
Konsernin johtoryhmä	5	M 4, N1	M 80 %, N 20 %
Johtajat*	19	M 12, N 7	M 63 %, N 37 %
Esihenkilöt**	59	M 30, N 29	M 51 %, N 49 %
Koko henkilöstö	692	M 394, N 298	M 57 %, N 43 %

* Johtajat sisältää kaikki johtajanimikkeellä olevat, maakuntalehtien päätoimittajat sekä paikallislehtien päätoimittajien esihenkilön. Kaikki konsernin johtoryhmäläiset on laskettu mukaan myös johtajiin.

** Kaikki konsernin johtoryhmäläiset ja johtajat kuuluvat myös esihenkilötasolle.

Työntekijöiden ikäjakauma

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma	Henkilömäärä	%
Alle 30-vuotiaat	130	19 %
30–50-vuotiaat	324	47 %
yli 50-vuotiaat	238	34 %

Työntekijöidemme keski-ikä on 44,1 vuotta.

S1-10 Riittävä palkka

Kaikille Kaleva-konsernin työsuhteisille työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa sovellettavien vertailuarvojen mukaisesti.

96,1 % Kaleva-konsernin henkilöstöstä kuuluu työehtosopimusten piiriin. Työsuhteissa noudatetaan sovellettavien työehtosopimusten palkkausta koskevia säännöksiä. Myös työehtosopimusten ulkopuolella olevien työntekijöiden palkkatasot ylittävät kansallisen vertailuarvotason. Vertailuarvona on käytetty Suomen kokonaisansioiden mediaanipalkkaa.

S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

Koulutusta ja osaamisen kehittämistä ei tällä hetkellä tilastoida konsernissa osallistujien lukumäärän tai koulutukseen käytettyjen tun-

tien suhteen. Vuodesta 2026 tulemme tilastomaan %-osuuden henkilöstöstä, joka on käynyt vuosittaisen kehityskeskustelun.

Vastuullisuusstrategiamme yksi tavoitteista on olla osaamistaan kehittävä työyhteisö. Konsernissa pyritään rakentamaan osaamisen kehittämiseen kannustavaa yrityskulttuuria. Tuemme työntekijöidemme osaamisen kehittämistä koko konsernin yhteisillä sekä tehtävittäin tai liiketoiminnoittain kohdistetuilla koulutuksilla. Lisäksi tarjoamme lisenssejä verkkokoulutusportaaliin.

Vuoden 2025 aikana järjestimme henkilöstöllemme useita koulutuksia. Koko konsernin työntekijöille järjestettiin tekoäly-koulutuskokonaisuus sekä työhyvinvointiin ja vastuullisuuteen liittyviä webinaareja. Lisäksi järjestettiin useita tehtäväkohtaisia tai liiketoiminto-kohtaisia koulutuksia, kuten esihenkilökoulutuksia esimerkiksi varhaiseen tukeen ja työkykyjohtamiseen liittyen, yrityspalveluille

myynnin kehittämiseen liittyvää koulutusta, toimitukselle esimerkiksi lyhytvideoihin, tekoälyyn ja tietopyyntöihin liittyviä koulutuksia. Lisäksi medialiiiketoimintojen integraation yhteydessä järjestettiin laajasti koulutusta fuusion kautta tulleeille uusille työntekijöille. Koulutukset koskivat esimerkiksi järjestelmiä, prosesseja ja käytäntöjämme. Lisäksi konserni tarjosi mahdollisuutta osallistua ensiapukoulutuksiin.

Syksyn 2025 henkilöstötutkimuksessamme väitteestä ”Työnantaja tukee ammatillista kehittymistäni” 71 % oli täysin (28 %) tai jokseenkin (43 %) samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 20 % ja täysin eri mieltä 5 %. Kokonaisarvosana oli hieman korkeampi tutkimuksen toteuttaneen tahon antamaan Suomen normiin verrattuna.

Henkilöstötutkimuksessa 2025 tuli toiveita koko konsernin toimintaan liittyvään koulutukseen. Lähdimme suunnittelemaan perehdy-

tysviikkoja heti 2026 alkuun vastataksemme tähän tarpeeseen.

Vuonna 2026 tulemme panostamaan osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen merkittävästi aiempaa enemmän. Yhtenä toimenpiteenä otamme uudenlaisena käyttöön aiemmin konsernissa olleen Kaleva Akatemia-ohjelman. Ohjelma uudistetaan, ja siitä tulee osaamisen hallinnan, kehittämisen ja johtamisen sekä oppimisen kulttuurin konsepti. Ohjelma osaltaan varmistaa, että meillä on riittävä osaaminen strategian toteuttamiseen.

Kaleva Akatemian sisälle luodaan myös Kaleva trainee-ohjelma, jossa tarkoituksena on tarjota uransa alkuvaiheessa oleville nuorille väyliä siirtyä työelämään. Trainee-ohjelma tukee samalla konsernin tavoitteita vahvistaa osaamis pohjaansa uudella asiantuntemuksella.



S1-14 Terveystä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Työhön liittyvät kuolemantapaukset

	Oman työvoima	Toimipaikoissa työskentelevät ei-työsuhteiset työntekijät
Työperäisten vammojen ja työperäisen sairastumisen aiheuttamien kuolemantapausten määrä	0	0

Työtaturmat

	Kpl
Omassa henkilöstössä kirjattavien työperäisten tapaturmien määrä	29
Työntekijöiden työperäisten vammojen ja sairauksien aiheuttamien työpäivien menetysmäärä	104

S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Kaikilla Kaleva-konsernin työntekijöillä on oikeus perheeseen liittyviin vapaisiin sosiaalipolitiikan ja (tai) työehtosopimusten mukaisesti.

PERHEVAPAAT

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Perhevapaata ottaneiden työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus	7,63 %	4,33 %	5,67%

Mukaan on laskettu raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaat, työsopimuslain mukaisesti myös tilapäiset hoitovapaat.

S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

	Kpl
Syrjintätapausten määrä	0
Valitusten määrä, jotka on tehty omalle henkilöstölle tarkoitettujen kanavien kautta huolenaiheiden esittämiseksi	2
Omassa henkilöstössä ilmenneiden vakavien ihmisoikeusongelmien ja tapausten määrä	0
Edellä ilmoitettujen tapausten ja valitusten perusteella maksettujen sakkojen, seuraamusten ja vahingonkorvausten kokonaismäärä, euroa	0

HR:n tietoon tulleet kaksi tapausta on käsitelty. Raportoitujen tapausten lisäksi on mahdollista, että on tapauksia, jotka eivät ole tulleet HR:n tietoon yksilöityinä. Näitä voivat olla esimerkiksi tapaukset, jotka on hoidettu suoraan esihenkilön kanssa toimintaperiaatteidemme mukaisesti.



ESRS G1

Liiketoiminnan harjoittaminen

- Vastuullisuus entistä suuremmaksi osaksi yrityskulttuuria: historiamme ensimmäinen vastuullisuusraportti on käsissäsi
- Arvomme ohjaavat toimintaamme: onnistumme yhdessä, vahvistamme luottamusta, meillä on kantti kasvaa

G1-1 Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet

OLENNAISET VAIKUTUKSET, RISKIT JA MAHDOLLISUUDET SEKÄ NIIDEN VUOROVAIKUTUS STRATEGIAN JA LIIKE-TOIMINTAMALLIN KANSSA

Taulukossa esitellään tarkemmin ne liiketoiminnan harjoittamisen aiheet, jotka osoittautuivat meille olennaisiksi kestävyysaiheiksi kaksoisolennaisuusanalyysissa. Taulukossa määritellään miten nämä ovat meille olennaisia: ovatko ne liiketoiminnallinen riski, mahdollisuus vai aiheuttaako meidän toimintamme negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia aiheeseen. Taulukossa myös määritellään miten kyseiset aiheet linkittyvät meidän strategiaamme ja liiketoimintamalliin ja lopuksi, miten pyrimme hallitsemaan näitä aiheita tavoitteiden, mittareiden, toimintaperiaatteiden ja/tai tekojen avulla.

G1 Olellainen osa-aihe	Kuvaus vaikutuksesta, riskistä tai mahdollisuudesta	Yhteys liiketoimintaan ja strategiaan	Hallinta (toimintaperiaatteet, toimenpiteet, tavoitteet ja mittarit)
liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	paikalliset työllistämisaikutukset	Työllistämme noin 700 henkilöä, tuemme sitä kautta paikallista taloutta ja elinvoimaa. Työntekijämme mahdollistavat liiketoimintamme harjoittamisen. Paikallisuus on toimintamme ydintä: strategiaan kirjattu missiomme on vahvistaa vireyttä ja elinvoimaa siellä missä elämä on.	Strategian mukainen toiminta eli kasvu ja kannattavuus vahvistaa paikallisen työllistäjän asemaamme.
liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	Mediakentän murros riskinä ja mahdollisuutena	Mediakentän murros tuo mahdollisuuksia konsolidaation keinoin, jolloin voimme kasvattaa liiketoimintaamme ja tehdä siitä kannattavampaa ostamalla tai yhdistymällä muiden alan toimijoiden kanssa, kuten olemme toimineetkin. Toisaalta murros aiheuttaa riskejä: Fyysisen lehden liiketoiminnan oletetaan päättyvän tulevaisuudessa. Lisäksi riippuvuutemme teknologijäteistä ja systeemiset teknologiariskit ovat kasvaneet.	1) Strategian mukainen toiminta, jossa liiketoimintamme kykenee uudistumaan ja sitä tasapainoitetaan panostamalla kolmeen voimakkaaseen kivijalkaan: media, paino ja jakelu, sekä markkinointi ja viestintä, jolloin median murros ei ole yhtä voimakkaassa roolissa muiden liiketoimintojen tuodessa tasapainoa. 2) Osaamisen kehittäminen mediamurroksen vaatimuksia vastaavalle tasolle. 3) Digitaalisen sisällön ja sen houkuttelevuuden kehittäminen kuluttajille. 4) Omaan mediaan panostaminen, omien teknologiaratkaisujen luominen.
liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	Riskinä vastuullisuussääntelyssä kasvanut resurssien käyttö, mahdollisuutena kilpailukykyimme kasvu	Lisääntyvä kestävyys sääntely vie meiltä resursseja. Toisaalta investointi vastuullisuustyöhön lisää ymmärrystämme kestävyystekijöistämme ja parantaa siten kilpailukykyämme. Investoinnit vastuullisuuteen tuovat oletettavasti hyötyä vähintään pitkällä aikavälillä.	Vastuullisuustyöhön panostaminen: vastuullisuusstrategian ja -ohjelman luonti ja vastuullisuuden suunnitelmallinen kehittäminen läpi konsernin, kilpailuetujen luominen, vastuullisuusasiantuntemuksen kasvattaminen, jatkuva vastuullisuussääntelyn seuranta ja ennakointi mahdollisuuksien mukaan.
liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	Riskinä markkinan heikentynyt kannattavuus ja ostokyky	Toimintaympäristön hankaluudet heijastuvat liiketoimintaamme: jakelun ja painamisen kannattavuus heikkenee, kaupallisen median tulopohja heikkenee (tilaajatulot laskevat, yritysten mainospanostukset heikkenevät), asiakkaidemme ostokyky heikkenee.	1) Strategian mukainen toiminta ja liiketoiminnan tasapainoittaminen kolmeen: paino ja jakelu, media sekä markkinointi ja viestintä, jotka hajauttavat riskejä. 2) Konsolidaatio. 3) Neuvottelut arvoketjun toimijoiden kanssa, millä pyrimme hillitsemään kohoavia kustannuksia. 4) Omien tuotteiden ja palveluiden markkinointi kysynnän kasvattamiseksi.

TOIMINTAPERIAATTEET, JOTKA OVAT KÄYTÖSSÄ LIIKETOIMINNAN HARJOITAMISEEN JA YRITYSKULTTUURIIN LIITTYVIEN OLENNAINEN VAIKUTUSTEN, RISKIEN JA MAHDOLLISUUKSIEN HALLITSEMISEKSI

1. Eettinen ohjeisto

Toimintaperiaate kuvattu [kohdassa S1-1](#).

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Toimintaperiaate kuvattu [kohdassa S1-1](#).

3. Epäasiallisen kohtelun vastainen linjaus

Toimintaperiaate kuvattu [kohdassa S1-1](#).

4. Varhaisen tuen malli

Toimintaperiaate kuvattu [kohdassa S1-1](#).

5. Tietoturvapoliittikka ja tietoturvaohjeet

Tietoturvapoliitikassa määritellään millä tavoilla tietoturva varmistetaan läpi konsernin. Organisaatio varmistaa tietoturvan tasaisen tason noudattamalla lakia, toimialavaatimuksia ja hyvää riskienhallintaa. Konsernin tietohallinto ohjaa ja valvoo kokonaisuutta. Jokaisella työntekijällä on oma roolinsa ja vastuunsa tietoturvassa. Käytännössä tietoturvaa toteutetaan esimerkiksi henkilökohtaisilla käyttäjätunnuksilla, säännöllisillä varmuuskopioilla, ajantasaisilla ohjelmistopäivityksillä ja suojaetuilla etäyhteyksillä. Verkot, palvelimet, työasemat ja mobiililaitteet pidetään suojattuina palomureilla, virusstorjunnalla ja käyt-

töoikeuksien hallinnalla. Lisäksi tilaturvallisuus, viestintäratkaisujen turvallinen käyttö ja järjestelmien lokitiedostot varmistavat, että poikkeamat havaitaan nopeasti. Tietohallinto seuraa tilanteita aktiivisesti ja ohjeistaa henkilöstöä, ja jokainen työntekijä on velvollinen ilmoittamaan havaitsemistaan riskeistä. Tietoturvapoliittikan lisäksi konsernilla on tietoturvaohjeet, joka on käytännöllinen ohjeistusta henkilöstölle.

6. Tekoälyn eettinen ohjeisto ja datan käytön pelisäännöt

Konserniin luotiin 2025 tekoälyn eettinen ohjeisto ja datan käytön pelisäännöt. Ohjeisto määrittelee ihmisen vastuut tekoälyn käytön suhteen esimerkiksi tietoturvan ja yksityisyyden säilyttämisen sekä läpinäkyvyyden tekoälyllä tuotetun sisällön suhteen. Toimituksellisessa sisällössä tekoälyä hyödyntäessä harkinta, päätäntävalta ja vastuu säilyy aina ihmisellä. Median toimituksella on lisäksi journalismissa koskevat tarkemmat AI-ohjeet.

YRITYSKULTTUURIN LUOMINEN, KEHITTÄMINEN, EDISTÄMINEN JA ARVIOINTI

Yrityskulttuuria edistetään toimintaperiaateilla ja -ohjeilla, jotka on listattu edellä. Toimintaperiaatteet ovat konsernin johtoryhmän hyväksymiä.

Arvot ohjaavat toimintaamme ja yrityskulttuuriamme. Arvomme ovat: onnistumme yhdessä, vahvistamme luottamusta ja meillä on kantti kasvaa. Arvot ovat esillä säännöllisesti ja niitä pyritään tuomaan konkreettiseksi osaksi työarkea. Myös vastuullisuusstrategia ja vastuullisuusohjelma Kaleva Vire kehittävät

yrityskulttuuriamme osana koko konsernin strategiaa.

Kulttuurimme keskiössä on henkilöstömme. Meille on tärkeää rakentaa kulttuuria, jossa työntekijät kokevat autonomiaa, osaamista ja aikaansaamista, merkityksellisyyttä sekä yhteisöllisyyttä. Kulttuurissamme pidetään tärkeänä osallistamista, avointa ja läpinäkyvää vuorovaikutusta, inhimillisyyden, positiivisuuden ja innostavuuden esiin nostamista sekä osaamisen kehittämiseen kannustamista.

Virallisten toimintaperiaatteiden ja ohjeiden lisäksi yrityskulttuuria rakennetaan epävirallisissa, arkisissa kohtaamisissa työntekijöiden ja sidosryhmien välillä. Näihin kohtaamisiin haluamme sisällyttää arvot ja kulttuurin, jota yllä on kuvailtu. Tukeaksemme tätä järjestämme esimerkiksi säännöllisiä esihenkilökoulutuksia, kevyempiä kohtaamisia työpaikoilla ja kannustamme avoimeen viestintään.

TOIMIEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Mittaamme yrityskulttuuriamme vuosittain laajemmalla ulkopuolisen tekemällä henkilöstötutkimuksella sekä suppeammalla Pulssi-tutkimuksella. Yrityskulttuurista kertovia kysymyksiä ja väitteitä on useita, joista alla nostoja 2025 vuoden tulosten osalta:

- Kokonaistulokset: Pääsimme osaksi Suomen innostavimpia työpaikkoja henkilöstötutkimuksen tulosten perusteella. Saimme mittaushistoriamme (mitattu vuodesta 2019) parhaat pisteet 75,2 (asteikko 0-100, 2024: 70,5), jolla pääsimme People Power-luokkaan AA, mikä kertoo tutkimuk-

sen järjestäjän mukaan poikkeuksellisen vahvasta työntekijäkokemuksesta.

- Henkilöstötutkimuksemme konsernimme vahvuudet olivat: ”Yhtiömme on viime aikoina kehittynyt oikeaan suuntaan”, ”Työni on mielenkiintoista” ja ”Voin tehdä työhöni liittyviä päätöksiä riittävän itsenäisesti”.
- Haasteemme olivat: ”Olen hyvin selvillä yhtiömme arvoista ja päämääristä”, ”Työntantaja tukee ammatillista kehittymistäni”, ”Yhtiömme strategia ja tulevaisuuden näkymät on viestitty henkilöstölle hyvin”.
- ”Tiedän, miten voin ilmoittaa kokemastani tai havaitsemastani väärinkäytöksestä”: 53 % täysin samaa mieltä, 30 % jokseenkin samaa mieltä, 10 % jokseenkin eri mieltä, 7 % täysin eri mieltä.
- Analysoimme ja kehitämme toimintaamme tulosten perusteella konsernin johtoryhmän, liiketoimintojen ja tiimien tasolla. Haasteisiin vastaamme muun muassa luomalla 2026 aikana Kaleva Akatemia -ohjelman, jonka tarkoitus on tukea osaamisen kehittämistä. Lisäksi alamme tilastoida kehityskeskustelujen käymistä ja näin pyrkiä varmistamaan, että jokainen työntekijä saa kehityskeskustelun vuoden aikana. Arvojen ja strategian viestiminen on tunnistettu haasteeksi erityisesti yritysfuusion takia, ja pidimme heti alkuvuonna 2026 kaksi perehdytysviikkoa, jossa tarkoituksena oli vastata näihin puutteisiin.

KÄYTÖSSÄ OLEVAT TURVATOIMET, JOILLA SUOJATAAN VÄÄRINKÄYTÖSTEN ILMOITTAJIA

Kaleva-konsernilla on selkeät toimintatavat huolenaiheiden käsittelyyn. Löydät kuvauk-

sen näistä osiosta [S1-3](#).

ORGANISAATION SISÄLLÄ KÄYTÖSSÄ OLEVA TOIMINTAKÄYTÄNTÖ, JOKA KOSKEE LIIKETOIMINNAN HARJOITAMISEEN LIITTYVÄÄ KOULUTUSTA

Liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvä koulutus on osa konsernin kokonaiskoulutustarjontaa. Konsernin vuonna 2025 tarjoama koulutus on esitelty kohdassa [S1-13](#).

G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

MENETTELYT, JOTKA ON OTETTU KÄYTTÖÖN KORRUPTION TAI LAHJONNAN EPÄILYJEN TAI TAPAUSTEN EHKÄISEMISEKSI, HAVAITSEMISEKSI JA KÄSITTELEMISEKSI

Eettinen ohjeistomme määrittelee, että emme hyväksy korruptiota. Eettiseen ohjeistoon on sitoutunut koko Kaleva-konserni. Eettisessä ohjeistossa määritellään, että emme lupaa, tarjoa, maksa, vaadi tai ota vastaan lahjuksia saadaksemme tai säilyttääksemme liiketoimintaa tai vaikuttaaksemme päätöksiin. Työntekijöiden antamista ja vastaanottamista lahjoista ovat sallittuja vain tarjoilut ja vieraanvaraisuus sekä muut kuin rahalahjat, jotka ovat kohtuullisia ja asianmukaisia, ja jotka eivät vaaranna lahjomattomuuttamme. Liikekumppanimme tai yksityishenkilöt eivät saa antaa puolestamme lahjuksia, ja kaikki puolestamme tehdyt maksut on kirjattava tarkasti ja asianmukaisesti kirjanpitoomme.

Konsernin johtoryhmällä on perimmäinen vastuu siitä, että työntekijät ovat tietoisia eettisistä ohjeista ja noudattavat niitä sekä muita konsernin tai liiketoimintayksiköiden toimintaohjeita, ohjesääntöjä ja ohjeita.

Eettisen ohjeiston rikkominen voi johtaa kurinpitotoimiin, joihin voi ääritapauksessa kuulua työsuhteen päättäminen. Työntekijöitä ja liikekumppaneita pyydetään ilmoittamaan eettisen ohjeiston tai muiden toimintaperiaatteiden tai lakien vastaisesta toiminnasta luottamuksellisesti konsernin sisäisten tai ulkoisten tiedonantokanavien välityksellä.

SUUNNITELMAT OTTAA KÄYTTÖÖN MENETTELYT KORRUPTION TAI LAHJONNAN EPÄILYJEN TAI TAPAUSTEN EHKÄISEMISEKSI, HAVAITSEMISEKSI JA KÄSITTELEMISEKSI

Eettinen ohjeisto on henkilöstön saatavilla sisäisessä kanavassamme intranetissä. Eettisestä ohjeistosta tullaan luomaan tällä strategiakaudella koko konsernin henkilökunnalle tarkoitettu koulutus, joka täytyy suorittaa keran vuodessa ja aina uuden henkilön tullessa osaksi työyhteisöä. Tämän suoritusprosenttia seurataan jatkossa osana vastuullisuusmittaristoamme. Tarkoituksena on varmistaa eettisten ohjeistojen omaksuminen käytäntöön läpi konsernin.

Lisäksi tällä strategiakaudella luodaan ali-hankkijoillemme allekirjoitettavaksi eettinen ohjeistus sekä kirjallinen vastuullisen hankinnan ohjeistus konsernissa hankintoja tekeville. Allekirjoittaneiden ali-hankkijoiden määrää seurataan osana vastuullisuusmittaristoamme.

G1-4 Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset

	Kpl
Antikorruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisista annetut tuomiot (kpl) ja määrättyt sakot (€)	0, 0
Vahvistettujen korruptio- tai lahjontatapausten määrä	0
Vahvistetut tapaukset, joissa omia työntekijöitä on irtisanottu tai kurinpidollisesti rangaistu korruptioon tai lahjontaan liittyen	0
Vahvistettujen tapausten määrä, jotka liittyvät liikekumppaneiden sopimuksiin, jotka on irtisanottu tai joita ei ole uusittu korruptioon tai lahjontaan liittyvien rikkomusten vuoksi	0

 ELÄMÄ ON PAIKALLISTA