



Kestävyysraportti

2025

Sisällys

Sisällys	2
Toimitusjohtajan terveiset	3
Yleistä	4
Yleiset tiedot	4
Ympäristötiedot	19
Ilmastonmuutos.....	19
Yhteiskunnalliset tiedot	26
Oma työvoima	26
Hallintoa koskevat tiedot	35
Liiketoiminnan harjoittaminen.....	35

Toimitusjohtajan terveiset

Vastuullisuus kytkeytyy Tierassa yhä vahvemmin siihen, miten toimintaympäristömme muuttuu ja millaisia odotuksia meihin kohdistuu. Vaikka Eurooppalaisen kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukainen raportointivelvollisuus ei koske Tieraa, vastuullisuustyö ja sen systemaattinen tarkastelu nähdään meillä tärkeänä. Tämän vuoksi olemme päättäneet laatia tämän vapaaehtoisen kestävyysraportin. Raportti on Tieralle ensimmäinen, ja sen tarkoituksena on pysähtyä nykytilan äärelle ja kuvata avoimesti, missä vastuullisuustyössä tällä hetkellä olemme, mitä olemme tehneet ja mitkä asiat ovat vielä rakentumassa.

Julkisella sektorilla toimivien inhouse-yhtiöiden toimintaympäristö on muuttumassa merkittävästi. Erityisesti hankintalain uudistukseen liittyvä valmistelu on vaikuttanut strategiaan ratkaisuihimme, yhtiörakenteeseemme ja tulevaisuuden vaihtoehtoihin. Markkinaehtoisuuden lisääntyessä vastuullisuustyö on Tierassa yhä keskeisempi osa toiminnan edellytyksiä: asiakkaiden kilpailutuksissa edellytetään läpinäkyvyyttä, vaatimustenmukaisuutta ja kykyä osoittaa, miten ympäristö- ja vastuullisuuskysymykset on huomioitu toiminnassa. Tämän vuoksi vastuullisuustyön on oltava kunnossa myös käytännössä, ei vain periaatteiden tasolla.

Tieran vastuullisuustyö on osa ydintehtäväämme eli luotettavien, turvallisten ja vaikuttavien ICT-palveluiden ja Digiratkaisujen tuottamista julkiselle sektorille. Erityisesti tietoturvaan, tietosuojaan, henkilöstön osaamiseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät kysymykset ovat toiminnallemme keskeisiä. Ympäristövastuun osalta lähtötasomme on nyt määritetty, ja jatkokehitys edellyttää järjestelmällistä työtä, priorisointia ja realistisia aikatauluja.

Tämä raportti on lähtöpiste, ei päätös. Se antaa meille yhteisen tilannekuvan, jonka pohjalta voimme jatkossa tehdä perustellumpia päätöksiä siitä, miten vastuullisuutta kehitetään Tierassa liiketoimintaa ja toimintaympäristön vaatimuksia tukevalla tavalla. Tämä raportti on myös kutsu vuoropuheluun. Vastuullisuustyötä ei kehitetä irrallaan muusta toiminnasta, vaan osana jatkuvaa keskustelua siitä, miten Tieran toimintaa ja käytäntöjä on tarkoituksenmukaista kehittää muuttuvassa ympäristössä. Raportti tarjoaa yhteisen lähtökohdan tälle keskustelulle ja auttaa muodostamaan jaettua ymmärrystä nykytilasta ja kehityssuunnista.

Jyrki Halttunen
Toimitusjohtaja

Yleistä

Yleiset tiedot

Kestävyysraportin laatimisperusteet

Tiera-konsernin (myöhemmin Tiera) kestävyysraportti on laadittu vapaaehtoisesti mukailten ja soveltuvien osin hyödyntäen eurooppalaista kestävä kehityksen raportointistandardeja (ESRS). Raportti ei kuitenkaan ole ESRS-standardien mukainen, koska raportointivelvollisuus ei koske Tieraa. Raporttia ja sen sisältämiä tietoja ei ole myöskään varmennettu ulkoisen tarkastajan toimesta. Kestävyysraportti on laadittu konserniperusteisesti. Tiera-konserniin kuuluu emoyhtiö Tiera Oy, sekä tytäryhtiöt Rivena Oy sekä Yhteishankintayksikkö Velora Oy. Kestävyysraportin konsolidoinnin laajuus ja raportointikausi ovat samat kuin tilinpäätöksessä.

Kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteiden mukaisesti Tieran kestävyysraportilla on otettu huomioon Tieran alku- ja loppupään arvoketju sen olennaisilta osilta. Arvoketju on huomioitu Tieralle olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien ymmärtämiseksi. Tarkempi kuvaus Tieran olennaisesta arvoketjusta löytyy *Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju* osuuden alta.

Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

Tiera raportoi ensimmäistä kertaa vastuullisuudestaan ESRS-standardeja mukailten. Raportoitavat tiedot pohjautuvat pääsääntöisesti olennaisuuteen. Raportin vapaaehtoisen luonteen vuoksi osa olennaisiksi tunnistetuista aiheista on rajattu raportin ulkopuolelle tietojen kattavuuteen liittyvien rajoitteiden perusteella. Tietoturvaa ja tietosuojaa koskeva laajempi raportointi on tästä syystä jätetty tältä raportointikaudelta pois.

Tieran toiminnassa kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset liittyvät erityisesti tarjoamiemme palveluiden tietoturvaan ja tietosuojaan. Tietoturvan varmistaminen on Tieran liiketoiminnalle keskeistä, ja se on huomioitu toiminnassa muun muassa

liiketoimintojen ISO 27001 -sertifioinneilla. Raportointikaudella ei ollut asetettu aikasidonnaisia tavoitteita tietoturvaa ja tietosuojaa koskien. ISO 27001 -sertifiointi toteutettiin vuoden 2025 aikana, ja se on ollut merkittävin yksittäinen toimi tietoturvan edistämisesssä raportointikauden aikana.

Tieran tietoturva- ja tietosuojapolitiikka määrittelee toimintaperiaatteet, joiden tavoitteena on varmistaa tiedon luottamuksellisuus, eheys ja saatavuus koko organisaatiossa. Poliitiikka koskee kaikkia Tieran työntekijöitä ja sidosryhmiä, ja sen perustana ovat sekä EU:n että kansalliset säädökset, kuten NIS2-direktiivi ja GDPR. Tietoturvaa ja tietosuojaa kehitetään jatkuvasti, ja jokaisella työntekijällä on vastuu noudattaa ohjeita sekä ilmoittaa havaitsemistaan riskeistä. Organisaatiossa on selkeästi määritellyt roolit ja vastuut tietoturvan ja tietosuojan hallinnassa, ja politiikan toteutumista seurataan säännöllisesti. Tiedottaminen, valvonta, poikkeamien käsittely ja kehittäminen ovat osa arjen toimintaa. Poliitiikkaa päivitetään ja katselmoidaan vuosittain johtoryhmän toimesta.

Hallinto- ja johtielinten tehtävät

Tieran hallinto- ja johtielimet koostuvat hallituksesta, toimitusjohtajasta ja konsernin johtoryhmästä. Hallinto- ja johtielinten tehtävänä on varmistaa, että liiketoiminta on strategisesti johdettua, riskit hallitsevaa ja vastuullisesti harjoitettua.

Tieran konsernihallintosäännön mukaisesti ylin hallintoelin on Tiera Oy:n hallitus. Hallitus vastaa konsernin strategisesta ohjauksesta ja valvonnasta, hyväksyy liiketoimintastrategian ja valvoo riskienhallintaa ja taloudellista raportointia, mukaan lukien kestävyteen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Yhtiökokous valitsee hallituksen, joten hallitus on suoraan vastuussa yhtiökokoukselle. Hallitukseen kuului vuonna 2025 kahdeksan jäsentä. Vuonna 2025 kaikki Tieran hallituksen jäsenet olivat muita kuin johtoon kuuluvia henkilöitä ja 25 prosenttia hallituksen jäsenistä oli osakkeenomistajista riippumattomia. Hallituksessa ei ollut työsuhteisten työntekijöiden edustusta. Jäsenten taustat edustavat muun muassa vahvaa tuntemusta julkisesta sektorista, osaamista ja kokemusta strategisesta johtamisesta sekä yhtiön toimialan edellyttämää talouden ja liiketoiminnan asiantuntemusta. Hallituskokoonpanossa on lisäksi otettu huomioon yhtiön

toiminnan asettamat vaatimukset ja hallituksen monimuotoisuus osaamisen, kokemuksen sekä sukupuolirakenteen osalta.

Tieran ylin johtoelin on toimitusjohtaja yhdessä konsernin johtoryhmän kanssa. Tieran toimitusjohtaja vastaa koko konsernin johtamisesta ja hallituksen linjausten toimeenpanosta. Konsernin johtoryhmä tukee toimitusjohtajaa konsernitoiminnan koordinoimisessa. Konsernin johtoryhmä raportoi Tiera Oy:n toimitusjohtajalle, joka puolestaan raportoi Tieran hallitukselle. Tieran toimitusjohtajana toimi vuonna 2025 Jyrki Halttunen. Konsernin johtoryhmään kuuluvat konserniyhtiöiden toimitusjohtajat sekä Tiera Oy:n johtoryhmän jäsenet ja Tieran juristi. Lisäksi konsernin johtoryhmä voi kutsua kuultavaksi muita henkilöitä. Vuonna 2025 konsernin johtoryhmään kuului seitsemän henkilöä. Konsernin johtoryhmä koostuu eri toimintojen ja liiketoimintayksiköiden vastuuhenkilöistä, joilla on syvälinen toimialaosaaminen sekä operatiivisen johtamisen kokemus. Ylimmällä johdolla on käytännön asiantuntemusta muun muassa strategisesta suunnittelusta, tuotannosta, asiakkuuksista, henkilöstöjohtamisesta ja taloushallinnosta.

Hallituksen ja konsernin johtoryhmän monimuotoisuus on kuvattuna alla taulukoina. Sukupuolijakauman lisäksi myös ikäjakauma ja toimessa oloaika nähdään tärkeinä monimuotoisuuden mittareina jatkuvuuden näkökulmasta.

Hallituksen monimuotoisuus			Johtoryhmän monimuotoisuus		
Sukupuoli	%	kpl	Sukupuoli	%	kpl
Naisia	50 %	4/8	Naisia	0 %	0/7
Miehiä	50 %	4/8	Miehiä	100 %	7/7
Ikä			Ikä		
Alle 30 v	0 %	0/8	Alle 30 v	0 %	0/7
30-50 v	0 %	0/8	30-50 v	0 %	0/7
yli 50 v	100 %	8/8	yli 50 v	100 %	7/7
Toimessaoloaika			Toimessaoloaika		
Alle 1 v	25 %	2/8	Alle 1 v	29 %	2/7
1-2 v	25 %	2/8	1-2 v	14 %	1/7
3-5 v	12,5 %	1/8	3-5 v	0 %	0/7
yli 5 v	37,5 %	3/8	yli 5 v	57 %	4/7

Tieran vastuullisuustyön johtamisesta vastaa emoyhtiön talousjohtaja. Konsernin johtoryhmä johtaa vastuullisuutta osana konsernin liiketoimintaa ja olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyviä vastuullisuusaiheita käsitellään säännöllisesti konsernin johtoryhmässä. Tieran hallitus on kestävyysasioissa yhtiön ylin hallintoelin, ja sille raportoidaan aiheesta vähintään vuosittain. Hallitus hyväksyy tunnistetut kestävyysliittävät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Hallitus myös valvoo yhtiön kestävyysraportointia ja vahvistaa kestävyysraportin sisältämät tiedot. Hallitus myös hyväksyy keskeiset vastuullisuuteen liittyvät politiikat kuten Tieran Toimintaohjeen sekä Korruption ja lahjonnan vastaisen politiikan sekä tavoitteet. Johtoryhmä raportoi hallitukselle tavoitteiden toteutumisesta.

Tieran hallinto- ja johtoelinten jäsenillä on jonkin verran tuntemusta kestävyysasioista, mutta tässä on tunnistettu kehittämisen kohde. Vuoden 2025 aikana Tieralle palkattiin vastuullisuusasiantuntija sekä käytettiin ulkopuolista konsultointia lisäämään yrityksen ymmärrystä aiheesta.

Yrityksen hallinto- ja johtoelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat

Tieran talousjohtaja vastaa vastuullisuustyönjohtamisesta yhdessä muun konsernin johtoryhmän kanssa. Tieran hallitus käsittelee vastuullisuusasioita vähintään vuosittain. Hallitus käsittelee muun muassa olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä hyväksyy keskeiset politiikat. Konsernille ei ole vielä luotu vastuullisuusstrategiaa. Raportointikauden aikana kaksoisolennaisuusanalyysi (DMA), päästölaskennan tulokset, eettiset toimintaperiaatteet (Tieran Toimintaohje), korruption ja lahjonnan vastaisen politiikka, ympäristöpolitiikka sekä kestävyysraporttiluonnos on käsitelty ylimmän johdon, hallituksen tai molempien toimesta.

Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Tierassa ei ollut raportointikautena kestävyysasioihin, mukaan lukien ilmastonäkökohtiin, liittyviä tavoitteita. Kannustinjärjestelmiä tarkastellaan vuosittain hallituksen toimesta. Mahdollisia tapoja sisällyttää kestävyteen liittyviä mittareita selvitetään tulevaisuudessa.

Kestävyysraportoinnin riskienhallinta ja sisäinen valvonta

Tiera ei ole toistaiseksi määritellyt erillistä kestävyysraportointiin liittyvää riskienhallintaprosessia tai sisäisen valvonnan viitekehystä. Kestävyysraportointiin liittyvien riskien tarkastelu perustuu raportointiprosessin aikana esiin nousseisiin havaintoihin sekä raportointiin osallistuvien henkilöiden asiantuntija-arvioihin.

Kestävyysraportointiin liittyvien keskeisten riskien on tunnistettu liittyvän erityisesti raportoinnin yhdenmukaisuuteen, oikeellisuuteen ja täydellisyyteen. Osa raportoiduista tiedoista perustuu arvioihin ja estimaatteihin, mikäli tarkkaa ja systemaattisesti kerättyä tietoa ei ole ollut saatavilla raportointiajankohtana. Arviot ja estimaatit lisäävät riskiä raportoitavan tiedon epävarmuudesta. Lisäksi vuoden 2025 kestävyysraportti on Tieran ensimmäinen kestävyttä käsittelevä raportti. Ensimmäinen raportointikierros lisää riskiä siitä, että käytännöt, tulkinnat ja tietopohja eivät ole vielä vakiintuneita. Tällä voi olla puolestaan vaikutusta raportoitavan tiedon vertailtavuuteen eri raportointikausien välillä.

Kestävyysraportoinnin tiedot tuotetaan hajautetusti eri toiminnoissa niiden omilta vastuualueilta. Raportointiprosessissa sovelletaan mahdollisuuksien mukaan neljän silmän periaatetta siten, että raportoitavaa tietoa tarkastellaan ja täydennetään useamman henkilön toimesta ennen sen sisällyttämistä kestävyysraporttiin. Tavoitteena on varmistaa tiedon sisällöllinen oikeellisuus, johdonmukaisuus ja toiminnanmukaisuus.

Kestävyysraporttiluonnosta käsitellään myös erikseen valittujen johdon edustajien kommenttikierroksella. Kommenttikierroksen avulla pyritään tunnistamaan mahdolliset puutteet, virheet sekä tulkinnanvaraisuudet raportoitavassa tiedossa.

Raportointiprosessin aikana tunnistetut keskeiset kestävyysraportointiin liittyvät riskit tuodaan johdon ja hallituksen tietoon kestävyysraportin hyväksynnän yhteydessä.

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Tiera-konserni toimii valtakunnallisena, kuntatoimijoiden ja hyvinvointialueiden omistamana inhouse-yhtiönä, jonka ydintehtävänä on tuottaa vaikuttavia ICT-palveluita ja digiratkaisuja omistaja-asiakkailleen. Tieran toiminta-ajatuksena on muodostaa omistaja-asiakkaiden kesken kansallinen osaamisverkosto, joka tavoittelee prosessien, tietojärjestelmien ja toimintatapojen yhtenäistämistä. Tieran omistajina on lähes 400 kuntaa ja hyvinvointialuetta. Omistajiin lukeutuvat esimerkiksi Espoo, Vantaa, Tampere ja Turku. Vuonna 2025 Tiera-konsernin liiketoimintamallia on kehitetty vastaamaan muuttuvaan toimintaympäristöön ja lainsäädännön muutoksiin. Muutosten takia Tiera-konserniin perustettiin Rivena Oy sekä Yhteishankintayksikkö Velora Oy. Konsernin yhtiöt tarjoavat yhteen toimivia ICT-palveluita ja digiratkaisuja, jotka vastaavat eri toimialojen ja tulevaisuuden kuntaorganisaatioiden tarpeisiin. Konsernissa ei ollut vielä vuonna 2025 vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita tuote- ja palveluryhmien, asiakaskategorioiden, maantieteellisten alueiden ja sidosryhmäsuhteiden osalta.

Tieran strategia rakentuu vahvasti omistaja-asiakkaiden tarpeiden ympärille. Strategian ytimessä on vaikuttavuus: Tiera pyrkii vapauttamaan asiakkaidensa kehitysresursseja ja tukemaan kuntalaisten elämää digiratkaisujen ja ICT-palveluiden avulla. Tiera rakentaa palveluportfolion yhdessä asiakkaiden kanssa ja kehittää edelläkävijäratkaisuja yhteistyössä valittujen kuntien ja hyvinvointialueiden kanssa. Asiakslähtöisyys, luotettavuus ja rohkeus muutoksen vauhdittajana ovat keskeisiä arvoja. Tiera panostaa vahvaan toimialaosaamiseen, valtakunnalliseen palvelumalliin ja monimuotoisiin kumppanuuksiin.

Tiera on tunnistanut vastuullisuuden merkityksen toimintansa jatkuvuudelle ja kilpailukyvyllä. Vuonna 2025 Tiera on toteuttanut kaksoisolennaisuusarviointin, jonka tarkoituksena oli tunnistaa olennaisimmat vastuullisuusaiheet. Olennaisuusanalyysissa hyödynnettiin ESRS-standardin viitekehystä soveltuvin osin.

Kaksoisolennaisuusanalyysin tuloksista ja käytetyistä menetelmistä löytyy lisää tietoa *Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet* ja *Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessista* kappaleiden alta. Tieralla ei ole vielä hyväksyttyä vastuullisuusstrategiaa. Vastuullisuutta kehitetään kuitenkin jatkuvasti ja vastuullisuusstrategian luominen on yksi mahdollisista kehitystoimista.

Arvoketjun alku- ja loppupää



Tiera-konsernin arvoketju koostuu alkupäässä puitesopimus-kumppaneista, toimittajista ja alihankkijoista sekä muista yhteistyökumppaneista. Konsernin omiin toimintoihin kuuluvat sen tarjoamat ICT-Palvelut sekä Digiratkaisut esimerkiksi hyvinvointiin, opetukseen ja kasvatukseen. Lisäksi omiin toimintoihin kuuluvat konsernipalvelut kuten markkinointi ja viestintä. Arvoketjun loppupäähän kuuluvat asiakkaat, kumppanit ja kuntalaiset. Julkisella sektorilla toimivana yrityksenä Tieraan vaikuttavat paljon myös poliittiset ympäristöt sekä Suomessa sekä EU:ssa.

Tieran toiminnan mahdollistavat resurssit, joihin kuuluivat 31.12.2025 354 työntekijää. Konsernin liikevaihto oli vuonna 2025 76 miljoonaa euroa. Tuotannon perustana on teknologia, järjestelmät, hankinnat, palvelut sekä toimiva yhteistyö puitesopimus-kumppaneiden, toimittajien, alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien

kanssa. Työntekijöiden osaamista sekä digitaalisen että teknisen osaamisen hyödyntämistä käytetään jatkuvan kehittämisen edistämiseen, mikä tukee konsernin liiketoiminnan jatkuvuutta.

Tiera tuottaa strategiansa mukaisesti arvoa asiakkailleen palveluidensa kautta vapauttamalla asiakkaidensa kehitysresursseja sekä tukemalla kuntalaisten arkea. Omistajilleen Tiera tuottaa arvoa vaikuttavuuden kautta sekä edistämällä yhteiskunnallista kehitystä.

Sidosryhmien edut ja näkemykset

Tieran sidosryhmiin kuuluvat henkilöstö, asiakasomistajat, toimittajat, kilpailijat, oppilaitokset ja sääntelystä vastaavat tahot. Kaikkien sidosryhmien näkemyksiä pyritään kuulemaan joko suoraan tai välillisesti. Erityisesti asiakasomistajien, henkilöstön ja toimittajien kanssa käydään paljon vuoropuhelua.

Vuoropuhelua asiakasomistajien kanssa hoidetaan pitkälti ohjausryhmien kautta. Tieralla on kuusi ohjausryhmää, joissa käsitellään vaihtelevia asioita tavoitteena Tieran palvelutarjoaman parantaminen ja kehittäminen. Kukin ohjausryhmä keskittyy oman toimialansa tarpeisiin ja linjauksiin. Tiera ottaa ohjausryhmien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta huomioon toiveet ja operatiivinen johto suunnittelee ja tuotteistaa hankkeet. Hallituksen puheenjohtajaa sekä toimitusjohtajaa tiedotetaan ohjausryhmien kokouksien sisällöstä. Lisäksi ohjausryhmien puheenjohtajat ja Tieran hallitus pitävät yhteisen konsernin strategiaa ja kehitystarpeita käsittelevän kokouksen vuosittain.

Ohjausryhmien lisäksi asiakasomistajien näkemyksiä kartoitetaan asiakastyytyväisyyskyselyillä, joita järjestetään tasaisin väliajoin, ja niiden perusteella asiakaskokemusta pyritään parantamaan. Asiakastyytyväisyyskyselyiden tuloksista raportoidaan johdolle kvartaaleittain sekä hallitukselle kerran vuodessa. Kyselyiden tulosten perusteella muodostetaan toimenpidesuunnitelmat mahdollisia jatkotoimia varten.

Tieralla henkilöstö on keskeinen osa strategiaa, joten heidän etujen ja näkemyksien huomioiminen on tärkeää. Tiera on sitoutunut Toimintaohjeessaan kunnioittamaan ihmisoikeuksia, mihin lukeutuu luonnollisesti myös oman henkilöstön oikeudet. Tierassa keskustelua henkilöstön kanssa käydään monen eri kanavan kautta. Tiera järjestää lainmukaisesti yhdenvertaisuuskyselyitä joka toinen vuosi. Tieran työntekijöiden ja työnantajan edustajat kokoontuvat tasaisin väliajoin laajennetussa johtoryhmässä ja yhteistoimintaryhmässä keskustelemaan ajankohtaisista aiheista. Lisäksi työntekijät voivat tuoda näkemyksiään esille tiimipalavereissa, esihenkilön kanssa käytävissä keskusteluissa tai yrityskulttuuriryhmän kautta. Yleisin tapa nostaa aiheita esille on koko henkilöstölle vähintään vuosittain järjestettävä työelämänlaatukysely. Työntekijöiden edut ja toiveet pyritään aina ottamaan huomioon. HR käy työelämänlaatukyselyiden tulokset läpi yhdessä esihenkilöiden kanssa, jonka jälkeen esihenkilöt ottavat yrityksen ja oman tiiminsä esille nostamat asiat keskusteluun tiimiensä kanssa. Mikäli muutostarpeita tai kehityskohtia löytyy, keskustelujen jälkeen niihin pyritään reagoimaan esihenkilöiden johdolla.

Toimittajien kanssa käydään myös aktiivisesti vuoropuhelua *Toimittajahallintamallin* mukaisesti. Merkittävimpien toimittajien kanssa järjestetään erilaisia seurantaryhmiä, joissa muun muassa seurataan palvelun toimintaa, keskustellaan yhteistyötilanteesta sekä siitä, miten yhteistyötä voisi kehittää. Seurantaryhmien kokoonpano vaihtelee agendan mukaan. Riippuen palaverista Tieralta seurantaryhmiin osallistuvat toimittajavastaajien ja -omistajien lisäksi Tieran johtoa.

Kuluttajat ja loppukäyttäjät, eli Tieran näkökulmasta kuntalaiset, eivät ole suoraan Tieran asiakkaita, mutta heidän merkityksensä tunnistetaan, sillä heidän tietojaan saatetaan käsitellä Tieran asiakkailleen tarjoamissa palveluissa. Kuluttajien ja loppukäyttäjien toiveista on kuultu pitkälti asiakkaiden kautta. Tieran palvelutarjoaman laajetessa sekä uusien tytäryhtiöiden myötä kuluttajien ja loppukäyttäjien asemaa sekä suoran sidosryhmätyön tarvetta analysoidaan tarkemmin tulevaisuudessa.

Tieran sidosryhmävuoropuhelun tarkoituksena on muun muassa kehittää palveluita, kuulla omistaja-asiakkaiden näkemyksistä, edistää palveluiden toimintavarmuutta ja parantaa

asiakastyytyväisyyttä sekä työntekijöiden työhyvinvointia. Sidosryhmäyhteistyön nähdään tukevan yrityksen liiketoimintaa sekä auttavan saavuttamaan strategiset tavoitteet.

Sidosryhmien etujen ja näkemysten huomioiminen on Tieran liiketoiminnan ja strategian kannalta olennaista. Koska Tiera on asiakkaidensa omistama, asiakkailla on erityisen tärkeä rooli sekä strategian, että liiketoimintamallin kehittämisessä. Vuonna 2025 Tiera perusti kaksi tytäryhtiötä Suomen hallituksen valmistelussa olevan Hankintalain muutoksen takia. Muutos vaikuttaa suoraan Tieraan ja sen asiakkaisiin. Muuttamalla toimintansa konsernimuotoiseksi, Tiera pyrkii vastaamaan muun muassa sidosryhmiensä tarpeisiin. Hankintalain muutos ei ole vielä tullut voimaan, minkä vuoksi on mahdollista, että ilmenee vielä lisää muutostarpeita strategiaan tai liiketoimintamalliin. Toimintaympäristöä tarkkaillaan jatkuvasti, jotta muutoksiin pystytään reagoimaan tavalla, joka vastaa parhaiten sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien tarpeisiin. Yhtiörakenteen muutoksen myötä joitakin muutoksia sidosryhmiin ja niiden odotuksiin saattaa tulla. Joillekin asiakkaista muutos voi tarkoittaa, että yhteistyö jatkuu konsernin toisen osan kanssa. Organisaatiomuutos saattaa myös tuoda uusia asiakkaita ja siten uusia sidosryhmiä.

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Aihe	Kuvaus	Vaikutus, riski vai mahdollisuus
Ilmastonmuutoksen hillintä	Tiera aiheuttaa liiketoiminnallaan sekä sen arvoketjun kautta päästöjä, jotka edistävät ilmastonmuutosta.	Negatiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Ilmastonmuutoksen hillintä	Tieran toimittamilla ja myymillä ICT-Palveluilla on potentiaalia pienentää muiden toimijoiden hiilijalanjälkiä mm. optimoimalla energiatehokkuutta sekä korvaamalla fyysisiä tuotteita.	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Energia	IT-alalla datamäärän kasvun myötä, sekä tekoälyn hyödyntämisen lisääntyessä laitteiden määrän ja sähkön tarve on kasvussa. Tämä lisää myös energian käyttöä Tieralla.	Negatiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Energia	Tiera operoi konesaleja, joiden laitteiden käyttämiseen kuluu huomattava määrä energiaa. Tämä johtaa myös kustannuksiin Tieralle.	Taloudellinen riski
Työolot, Työllisyysturva	Tiera tarjoaa työllistymismahdollisuuksia noin 350 työntekijälle	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Työolot, Työaika	Tiera tarjoaa työntekijöilleen joustavia työaikoja. Työaika on määritelty TES:issä. Lisäksi Tiera mahdollistaa sekä liukuvan että joustavan työajan vaihtoehdot työntekijöilleen. Tämä mahdollistaa lisäjoustoja työntekijöille arkeen.	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Työolot, Riittävä palkka	Tieralla on asianmukaiset ja riittävät palkitsemisrakenteet työntekijöilleen.	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Työolot, Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	Tiera edistää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Työolot, Yhdistymisvapaus	Tiera tukee ja edistää työhön liittyviä oikeuksia kuten yhdistymisvapautta sekä työntekijöiden tiedonsaantia ja osallistamista.	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Työolot, Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Tieran joustava paikasta riippumaton hybridityönteon kulttuuri ja sitä tukevat ratkaisut mahdollistavat henkilöstölle yksilökohtaisia joustoja arkeen, mikä toimii puskurina työn kuormitustekijöiden vaikutuksia vastaan.	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Työolot, Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Tierassa suuri osa työntekijöistä työskentelee paikasta riippumattomasti. Vaikka etätyöskentely sopiikin ja on vähemmän kuormittavaa joillekin, voi se tuntua vastakohtalta jonkin toisen työntekijän mielestä. Hybridityön ja paikasta	Negatiivinen, tosiasiallinen vaikutus

	riippumattoman työn vuoksi töiden ja yksityiselämän välille voi olla hankalampaa vetää raja.	
Yhdenvertainen kohtelu, Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Samanarvoinen palkkaus samankaltaisesta, vastaavaa pätevyyttä ja taitoa vaativasta työstä parantaa työnantajamielikuvaa sekä edistää tasa-arvoa etenkin miesvaltaisella alalla.	Positiivinen, potentiaalinen vaikutus
Kuluttajiin ja/tai loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset, Yksityisyys	Tieralla käsitellään yksittäisiin loppukäyttäjiin liittyviä sensitiivisiä tietoja (lapset, nuoret, ikäihmiset), mikä edellyttää Tieralta huolellisuutta henkilösuojausrisien ehkäisyä ratkaisujen suunnittelussa sekä turvallisen käytön edistämässä.	Positiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Kuluttajiin ja/tai loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset, Yksityisyys	Tieralla on laatuvarmistusjärjestelmä, jonka myötä on havaittu useita kehittämiskohteita Tieran toiminnassa. Useat havainnot liittyvät tietoturvariskeihin etenkin hyvinvointialue-asiakkuuksissa ja kuntasektorilla, jonne on paikoin kertynyt korjausvelkaa tietoturvasioiden hoidossa. Korjausvelan paikkaaminen vaatii investointeja.	Taloudellinen riski
Yrityskulttuuri	Tieralla on ollut organisaatiomuutoksia. Muutosten keskellä vahvan yrityskulttuurin luominen on tärkeää ja muutokset saattavat hankaloittaa yrityskulttuurin luomista.	Negatiivinen, tosiasiallinen vaikutus
Poliittinen vuorovaikutus ja lobbaustoiminta	Tieran toimii julkisten toimijoiden joukossa, minkä vuoksi sen toiminta on altis poliittiselle päätöksenteolle ja sen vaikutuksille. Tiera ajaa asiakkaidensa etua mahdollisuuksien mukaan myös poliittisten päätöksentekijöiden suuntaan. Tällä tavoitellaan positiivisia vaikutuksia omalle toiminnalle sekä arvoketjun loppupäälle, mutta vaikutukset saattavat olla myös negatiiviset riippuen lopullisista päätöksistä. Viime aikoina etenkin kaavaillulla hankintalain uudistuksella on ollut Tieralle iso merkitys taloudellisesti.	Taloudellinen riski
Poliittinen vuorovaikutus ja lobbaustoiminta	Kun kunnat tekevät erilaisia hankintoja, liittyy päätöksiin joskus myös politiikka ja poliittiset päättäjät. Tieran liiketoiminta pohjautuu kuntien hankintapäätöksiin, minkä vuoksi poliittista vuorovaikutusta tehdään myös asiakkaiden ja potentiaalisten asiakkaiden kanssa.	Taloudellinen riski
Korruptio ja lahjonta, tapaukset	Tiera tekee kilpailutuksia sekä julkisia hankintoja, joihin liittyy korruptionriski. Korruptiolla olisi huomattava vaikutus yrityksen luotettavuuteen ja mielikuvaan yleisesti, millä puolestaan olisi myös taloudellisia vaikutuksia.	Taloudellinen riski

Tiera raportoi vastuullisuudestaan ensimmäistä kertaa vuodesta 2025, joten muutoksia olennaisissa vaikutuksissa, riskeissä ja mahdollisuuksissa ei ole edelliseen raportointikauteen verrattuna. Tieran olennaiset vaikutukset ovat peräisin yrityksen strategiasta ja liiketoimintamallista.

Tiera on tunnistanut olennaiset ilmastonmuutokseen liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet kaksoisolennaisuusanalyysin avulla. Tieran liiketoimintamalli ei ole ICT-alan yrityksenä erityisen päästöintensiivinen, joten erillisiä skenaario- tai resilienssianalyysyjä ei ole vielä nähty tarpeellisiksi. Kaksoisolennaisuusanalyysiä tullaan päivittämään vähintään vuosittain ja mikäli nähdään myöhemmin tarpeelliseksi myös lisäanalyysit ovat mahdollisia fyysisten ja siirtymäriskien tarkempaan analysointiin.

Tieran kaksoisolennaisuusanalyysissään tunnistetut olennaiset omaan työvoimaan liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet ovat kuvattuna yllä olevassa taulukossa. Olennaisiksi tunnistetut kielteiset ja myönteiset vaikutukset koskevat kaikkia Tieran työntekijöitä. Tieralla ei ole tunnistettu erityisen haavoittuvassa asemassa olevia henkilöstöryhmiä. Tiera toimii ainoastaan Suomessa, eikä Suomessa ole todettu riskiä pakkotyön tai lapsityövoiman käyttöön.

Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen ja arviointi

Tieran kaksoisolennaisuusanalyysi (DMA) toteutettiin hyödyntäen soveltuvin osin CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien kaksoisolennaisuusanalyysille antamia ohjeita ja vaatimuksia. DMA:n tavoite oli tunnistaa kestävyysaiheet, joihin liittyy Tieralle merkittäviä vaikutuksia (vaikutuksen olennaisuus), riskejä tai mahdollisuuksia (taloudellinen olennaisuus) omassa toiminnassa sekä olennaisessa arvoketjussa. Prosessin tuloksena määritettiin Tieralle olennaiset kestävyysaiheet.

Kaksoisolennaisuusanalyysi koostui kolmesta vaiheesta: Tieran toiminnan ymmärtäminen ja rajausten tekeminen, Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen sekä Kaksoisolennaisuuden arviointi.

Alkuvuodesta 2025 toteutetussa DMA:ssa käytettiin pohjana vuonna 2024 tehtyä ensimmäistä versiota kaksoisolennaisuusanalyysistä. Ensimmäinen vaihe DMA-prosessissa oli analysoida Tieran toiminta, liikesuhteet sekä toimintaympäristö. Toimintaa analysoitiin laajasti, jotta pystyttiin tunnistamaan toiminnot, liikesuhteet ja sidosryhmät, joissa Tiera aiheuttaa tai myötävaikuttaa vaikutuksiin, riskeihin tai mahdollisuuksiin. Tausta-analyysissä hyödynnettiin olemassa olevia sisäisiä materiaaleja sekä kuultiin sisäisiä asiantuntijoita eri liiketoiminnoista. Analyysin tuloksena tunnistettiin Tieran olennainen arvoketju sekä tärkeimmät sidosryhmät. Tarkemman kuvauksen Tieralle olennaisesta arvoketjusta ja Tieran toiminnasta voi lukea *Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju* otsikon alta sekä konsolidoinnin laajuudesta *Kestävyysraportin yleiset laatimisperusteet* alta.

Toisessa vaiheessa DMA-prosessissa tunnistettiin mahdolliset sekä todelliset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet, joita Tieralla on suoraan oman toimintansa kautta, tai jotka voivat nousta olennaisen arvoketjun alku- tai loppupään kautta. Analyysissä hyödynnettiin sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien näkemyksiä, yrityksen sisäisiä riskianalyysejä sekä verrokkiyhtiöiden julkista tietoa. Tieran sisäisille sidosryhmille järjestettiin yhteensä viisi työpajaa, joiden tarkoituksena oli tunnistaa vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia koko olennaisesta arvoketjusta. Osallistujat työpajoihin valikoituivat henkilöiden toimenkuvien ja heidän edustamien liiketoimintojen mukaan ja valinnoilla pyrittiin saavuttamaan riittävän kattava ymmärrys Tieran toiminnasta ja arvoketjusta.

Kun mahdolliset ja todelliset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet oli tunnistettu, ne pisteytettiin ja priorisoitiin. Kielteiset vaikutukset pisteytettiin niiden suhteellisen vakavuuden (mittakaava, laajuus ja korjaamattomuus) ja todennäköisyyden perusteella. Myönteisten vaikutusten pisteytyksessä otettiin huomioon vaikutusten mittakaava, laaja-alaisuus sekä todennäköisyys. Vaikutuksia ja niiden yllä kuvattuja piirteitä arvioitiin asteikolla 1–5. Vaikutusten pisteytyksen kohdalla arvioitiin myös niiden riippuvuuksia, ja sitä, liittyykö vaikutukseen taloudellista riskiä tai mahdollisuutta. Taloudelliset riskit ja mahdollisuudet arvioitiin niiden suuruuden ja todennäköisyyden perusteella. Käytetty asteikko oli vaikutusten arvioinnin tapaan 1–5, mutta suuruuden kynnyksarvot linjattiin Tieran sisäisen riskienhallintaprosessin mukaisesti. Tämän tarkoituksena oli linjata

kestävyysriskien priorisointi muiden tunnistettujen riskien kanssa. Pisteytysten lopputuloksena saatujen kokonaispisteiden mukaan vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet pystyttiin asettamaan tärkeysjärjestykseen. Lopuksi päätettiin sovellettavat kynnyksarvot olennaisuudelle, jonka yläpuolella olevat vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet todettiin olevan Tieran toiminnan kannalta olennaisia. Kaksoisolennaisuusanalyysissa oli mukana johtoryhmän jäseniä ja lopputuloksena saadut olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä kynnyksarvot hyväksyttiin koko johtoryhmällä sekä Tieran hallituksella.

Tiera suoritti ensimmäisen DMA:n vuonna 2024, mutta prosessi muuttui ja kehittyi vuonna 2025. Koska DMA-prosessi on toteutettu sellaisenaan vasta ensimmäistä kertaa, ei sitä ole vielä integroitu Tieran yleiseen riskienhallintaprosessiin tai johtamisjärjestelmiin. Vastuullisuutta johdetaan Tieralla talousjohtajan toimesta yhdessä johtoryhmän kanssa. Talousjohtaja on myös vastuussa riskienhallinnasta. Vuonna 2025 yhteys riskienhallinnan ja johtamisprosessien välillä varmistettiin osallistamalla johtoryhmän jäseniä jokaiseen työryhmään. Lisäksi talousjohtaja oli osallisena jokaisessa työryhmässä.

Tiera raportoi vastuullisuudestaan ensimmäistä kertaa vuonna 2025, joten muutoksia DMA-prosessissa edellisiin raportointikausiin verrattuna ei ole. DMA:ta tullaan päivittämään vähintään vuosittain tai tarvittaessa useammin, joten seuraava kaksoisolennaisuuden tarkistus tehdään vuonna 2026.

Ilmastonmuutokseen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistus- ja arviointiprosessissa käytettiin samoja menetelmiä kuin muidenkin aihealueiden osalta kuvatussa prosessissa. Kasvihuonekaasupäästöihin liittyvien vaikutusten arvioinnissa hyödynnettiin sektorin ja verrokkirytysten julkista tietoa, koska Tiera ei ollut vielä DMA:n toteutuksen aikaan laskenut toimintansa päästöjä.

Ympäristötiedot

Ilmastonmuutos

Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvät toimintaperiaatteet

Tieran ympäristötoimet perustuvat sertifiointeihin ISO 14001 -ympäristöjärjestelmiin, ympäristölainsäädäntöön, viranomaisten, asiakkaiden ja sidosryhmien vaatimuksiin, toiveisiin ja odotuksiin. Konsernin *Ympäristöpolitiikka* ja konsernin *Toimintaohje* määrittelevät Tieran ympäristöön liittyvät periaatteet ja sitoumukset sekä luovat perustan tavoitteiden asetannalle. Tiera on ympäristöpolitiikassaan muun muassa sitoutunut löytämään tapoja vähentää ympäristövaikutuksiaan sekä ottamaan vastuullisuuden ja ympäristövastuun huomioon hankinnoissaan.

Ympäristöpolitiikan toteutumista seurataan sisäisillä ja ulkoisilla auditoinneilla sekä johdon katselmuksilla. Auditointien kautta mahdolliset toiminnan ja ympäristöjärjestelmän kehitystarpeet pyritään tunnistamaan ja siten parantamaan jatkuvasti Tieran ympäristövastuuta sekä varmistamaan, että käytännöt täyttävät ISO 14001 -standardin vaatimukset.

Ympäristöpolitiikka koskee kaikkia Tiera-konsernissa työskenteleviä henkilöitä. Poliitiikan hyväksyy ja sen toteuttamisesta vastaa konsernin johtoryhmä. Osana ISO 14001 -sertifiointia Tiera on analysoinut sidosryhmiään ja niiden odotuksia myös ympäristövastuuseen liittyen ja niitä on otettu huomioon politiikkaa laadittaessa. Ympäristöpolitiikka on kaikkien Tieran työntekijöiden saatavilla intra-sivuilla. Lisäksi politiikka kuuluu perehdytysohjelmaan ja on osa säännöllisesti toteutettavaa koulutusohjelmaa.

Tieran ympäristöpolitiikka keskittyy energiatehokkuuteen sekä ilmastonmuutoksen hillintään. Ympäristöpolitiikka on tarkoitus päivittää vuonna 2026. Tulevassa ympäristöpolitiikassa tullaan ottamaan huomioon laajemmin konsernin kaksoisolennaisuusanalyysissa tunnistetut olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.

Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Tiera on aloittanut hiljattain määrätietoisemman ympäristötyön, joten toimet, mittarit ja tavoitteet ovat vielä pitkälti työn alla. Tämän ensimmäisen raportointikauden aikana on pyritty tekemään toimia sen eteen, että perustaso saadaan määritettyä ja pohja tulevaisuuden teoille on valmiina. Vuonna 2025 ilmastonmuutosta koskevat pääasialliset toimet ovat olleet konsernin päästölaskennan aloittaminen, ISO 14001 -sertifioinnit sekä vastuullisuuskoulutuksen julkaiseminen henkilöstölle. Päästölaskenta toteutettiin konsernille huomioiden myös arvoketjusta tulevia päästöjä (Scope 1, Scope 2 ja Scope 3). Muut toimet koskivat omaa toimintaa.

Vuoden 2026 aikana vastuullisuutta on tarkoitus kehittää edelleen. Mahdollisia toimia sen kehittämiseksi on muun muassa vastuullisuusstrategian ja -ohjelman luominen sekä päivitetyn ympäristöpolitiikan julkaiseminen. Näiden toimien tarkoitus on ottaa kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistetut olennaiset aiheet huomioon paremmin. Näiden tulevana vuonna julkaistavien dokumenttien on myös tarkoitus tarkentaa ilmastonmuutokseen liittyviä toimenpiteitä ja resursseja.

Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvät tavoitteet

Tieran ensimmäinen päästölaskenta vuodesta 2024 valmistui loppuvuonna 2025. Tätä ensimmäistä laskentaa tullaan jatkossa käyttämään perusvuotena päästövähennystavoitteille. Tieralla on suunnitteilla asettaa päästövähennystavoitteet vuoden 2026 aikana.

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	2025
Hiilestä ja hiilituotteista peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0
Raakaöljystä ja öljytuotteista peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0
Maakaasusta peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0
Muista fossiilisista lähteistä peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0
Ostetun tai hankitun fossiilisista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus (MWh)	719 MWh
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	719 MWh
Fossiilisten energialähteiden osuus kokonaisenergian kulutuksesta (%)	42 %
Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus (MWh)	278 MWh
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	16 %
Uusiutuvista lähteistä peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0
Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus (MWh)	713 MWh
Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus (MWh)	0
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	713 MWh
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	42 %
Energian kokonaiskulutus (MWh)	1710 MWh

Tieran energiankulutustiedot sisältävät ostetun sähkön, lämmityksen sekä jäähdytyksen kaikista Tieran toimipaikoista. Toimipaikkoihin kuuluu 25 toimistoa ympäri Suomea sekä kaksi konesalia. Energiankulutustiedot kerätään vuosittain. Sähkön osalta uusiutuvien energialähteiden ja ydinvoimaan perustuvan kulutuksen laskennassa on hyödynnetty Energiaviraston vuoden 2024 jäännösjakaumaa. Kaukolämmön osalta jaotellussa on hyödynnetty kaukolämmön energialähdejakaumaa. Tieralla ei ole toimintaa ilmastovaikutuksiltaan merkittävillä sektoreilla.

Kasvihuonekaasujen Scope 1-, Scope 2- ja Scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt

	Takautuva			Välitavoitteet ja tavoitevuodet	
	Perusvuosi 2024	2025	Muutos edelliseen	2030	Vuotuinen %-tavoite / perusvuosi
Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO2-e)					
Kasvihuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt (tCO2-e)	N/A	11	N/A	Ei asetettu	Ei asetettu
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuuluvien scope 1 -kasvihuonekaasupäästöjen prosenttiosuus (%)	N/A	0 %	N/A	Ei asetettu	Ei asetettu
Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt					
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO2-e)	N/A	442	N/A	Ei asetettu	Ei asetettu
Kasvihuonekaasujen markkinaperusteiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO2-e)	N/A	442	N/A	Ei asetettu	Ei asetettu
Merkittävät scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO2-e)					
Kasvihuonekaasujen epäsuorat (scope 3 -)kokonaisbruttopäästöt (tCO2-e)	N/A	1 467	N/A	Ei asetettu	Ei asetettu
1 Ostetut tavarat ja palvelut		1 017			
3 Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope 1 tai 2-päästöihin)		42			
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen		97			
7 Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne		67			

8 tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät		244			
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (tCO₂-e)					
Kokonaiskasvihuonekaa supäästöt (sijaintiperusteiset) (tCO ₂ -e)		1920		Ei asetettu	Ei asetettu
Kokonaiskasvihuonekaa supäästöt (markkinaperusteiset) (tCO ₂ -e)		1920		Ei asetettu	Ei asetettu

Kasvihuonekaasuintensiteetti	2025
Kasvihuonekaasujen (sijaintiperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tCO ₂ -e/milj. euroa)	25,3
Kasvihuonekaasujen (markkinaperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tCO ₂ -e/ milj. euroa)	25,3

Tiera-konsernin päästölaskenta on tehty hyödyntäen laskentatyökalua, joka noudattaa GHG protokollan standardeja GHG Protocol Corporate Standard (2004) ja GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (2011). Kasvihuonekaasuinventaariorissa kuvatut päästöt kattavat koko konsernin. Vertailuvuoden tietoja ei raportoida ensimmäisenä raportointivuotena. Kasvihuonekaasuintensiteetin laskennassa on hyödynnetty konsernin liikevaihtoa 75,96 miljoonaa euroa.

Scope	Sisällytetty	Menetelmät, oletukset tai perustelut pois jättämislle
Scope 1	Sisällytetty	Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt on laskettu leasing-palveluntarjoajan toimittamiin kulutustietoihin perustuen.
Scope 2	Sisällytetty	Scope 2 -tiedot perustuvat Tiera-konsernin toimistojen ja konesalien energiankulutuksiin. Tieran energiankulutus koostuu sähköstä, kaukolämmöstä ja konesalien osalta myös kaukojäähdytyksestä. Osa tiedoista perustuu kulutus- tai laskutietoihin ja osa on määritetty laskennallisesti perustuen koko kiinteistön kulutukseen ja Tieran käytön osuuteen koko kiinteistöstä. Muutamasta toimistosta suoria tietoja ei ollut saatavilla, jolloin kulutus on arvioitu neliömääriin perustuen.
Scope 3 kategorioittain		
1 Ostetut tavarat ja palvelut	Sisällytetty	Kategorian päästöt on estimoitu hankintakuluihin perustuen ostettujen tavaroiden ja palveluiden rahallisen arvon ja ostokategorian mukaisesti. Hankintakulut on saatu Tieran talousjärjestelmästä. Hankintakuluihin perustuva päästölaskenta on arvio, joten siihen liittyy epävarmuutta. Laskenta kuitenkin auttaa hahmottamaan kategorian kokoluokan.
2 Tuotantohyödykkeet	Jätetty pois	Kategorian on arvioitu kattavan niin pieni osuus kokonaispäästöistä, että sen raportointia ei todettu olennaiseksi.
3 Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly Scope 1 tai 2-päästöihin)	Sisällytetty	Tieran käyttämä laskentatyökalu laskee Scope 3 kategoria 3:n päästöt automaattisesti energian kulutuksiin perustuen.
4 Tuotantoketjun ylävirran kuljetukset ja jakelu	Jätetty pois	Tieralla tähän kategoriaan liittyy lähinnä IT-laitteiden tai muiden hankintojen kuljetuksia. Kategorian on arvioitu kattavan niin pieni osuus kokonaispäästöistä, että sen raportointia ei todettu olennaiseksi.
5 Toiminnassa muodostuva jäte	Jätetty pois	Kategorian on arvioitu kattavan niin pieni osuus kokonaispäästöistä, että sen raportointia ei todettu olennaiseksi.
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	Sisällytetty	Kategorian päästöt ovat laskettu perustuen Tieran sisäisistä järjestelmistä saatuihin ajokilometri- ja kulutustietoihin. Laskentaan on otettu mukaan lento- ja junamatkat, korvatut ajokilometrit ja hotellimajoitukset. Vaikka suurin osa tiedoista saatiin sisäisten järjestelmien kautta, kategorian laskentaan sisältyy myös epävarmuutta, sillä kaikkia tietoja ei ole välttämättä kirjattu ohjeistusten mukaisesti sisäisiin järjestelmiin.
7 Työntekijöiden työmatkaliikenne	Sisällytetty	Vuoden 2026 alussa Tieran henkilöstölle teetettiin kysely työmatkustukseen liittyen. Päästölaskenta tehtiin kyselyn perusteella. Vaikka vastausprosentti kyselyyn oli hyvä, laskentaan liittyy merkittävää epävarmuutta, koska luvut

		ovat silti pitkälti arvioita, ja inhimilliset virheet ovat mahdollisia.
8 Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	Sisällytetty	Kategorian laskenta sisältää Tieran leasinglaitteisiin ja kalustoon liittyvät päästöt sekä energiankulutusta lukuun ottamatta toimistojen vuokraamisesta aiheutuvat päästöt. Osaan laitteista ja kalustoista tuleviin päästöihin tiedot saadaan suoraan alihankkijalta. Loppujen osalta laskenta on tehty kulutietoihin perustuen.
9 Kuljetukset tuotantoketjun loppupäässä	Jätetty pois	Kategorian on arvioitu kattavan niin pieni osuus kokonaispäästöistä, että sen raportointia ei todettu olennaiseksi.
10 Myytyjen tuotteiden jalostus	Jätetty pois	Tiera ei myy välituotteita arvoketjun alavirran yhtiöille, joten kategoria on jätetty pois päästölaskennasta.
11 Myytyjen tuotteiden käyttö	Jätetty pois	Tieran myymät tuotteet ovat pääasiassa palveluita ja ohjelmistoja. Koska Tiera ei juurikaan myy mitään fyysisiä tuotteita, kategoriaan kuuluvien päästöjen on arvioitu olevan hyvin pieniä, joten se on jätetty pois päästölaskennasta.
12 Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöään lopussa	Jätetty pois	Tieran myymät tuotteet ovat pääasiassa palveluita ja ohjelmistoja. Koska Tiera ei juurikaan myy mitään fyysisiä tuotteita, kategoriaan kuuluvien päästöjen on arvioitu olevan hyvin pieniä, joten se on jätetty pois päästölaskennasta.
13 Tuotantoketjun alavirran vuokratut omaisuuserät	Jätetty pois	Tieralla ei ole kategoriaan kuuluvia päästöjä.
14 Franchising	Jätetty pois	Tieralla ei ole franchising toimintaa.
15 Investoinnit	Jätetty pois	Tieralla ei ollut vuonna 2025 investointeja, joilla olisi ollut merkittävää vaikutusta päästöihin.

Yhteiskunnalliset tiedot

Oma työvoima

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Tiera-konsernissa politiikat ja muut ohjeistukset ohjaavat työtä ja päätöksentekoa omaan työvoimaan liittyen. Tärkein omaan työvoimaan liittyvä politiikka on konsernin *Toimintaohje*, jossa linjataan konsernin eettiset toimintaperiaatteet, kuvataan sitoutuminen eettiseen liiketoimintaan sekä hyvään hallintoon, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. Tiera on sitoutunut tukemaan työntekijöidensä hyvinvointia, oikeuksien toteutumista sekä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Näiden teemojen kautta *Toimintaohje* ja siinä kuvatut periaatteet kytkeytyvät kaikkiin vastuullisuuden osa-alueisiin sekä tunnistettuihin olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin. Toimintaohjetta sovelletaan koko Tiera-konsernissa ja Toimintaohjeessa linjattujen toimintaperiaatteiden toteuttamisesta vastaa Tieran hallitus. Toimintaohje on kaikkien työntekijöiden saatavilla konsernin intra-sivuilla. HR on ollut mukana eettisten toimintaperiaatteiden laadinnassa. Toimintaohjeesta ja sen sisällöstä voi lukea tarkemmin *Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri* alta.

Toimintaohjeen lisäksi Tierassa sovelletaan omaan työvoimaan liittyviä ohjeistuksia, jotka on kirjattu *Tieralaisen käsikirjaan*. Ohjeita löytyy muun muassa häirinnän ehkäisyyn, varhaiseen välittämiseen ja työsuojeluun liittyen. Lisäksi Tieralla on *Paikasta riippumattoman työn periaatteet ja yleiset käytännöt* -ohjeistus, jossa linjataan konsernissa sovellettavat etätyöperiaatteet. Ohjeistuksen mukaan työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta tehdä töitä paikasta riippumattomasti, mikäli tehtävä sen mahdollistaa. Nämä ohjeistukset koskevat koko Tiera-konsernia ja niiden päivittämisestä ja toteutumisesta on vastuussa HR. Tieralaisen käsikirjan ohjeistukset sekä paikasta riippumattoman työn politiikka ovat kaikkien konsernin työntekijöiden saatavilla intra-sivuilla.

Tieran Toimintaohjeessa sitoudutaan kunnioittamaan YK:n yleismaailmallisia ihmisoikeuksien julistusta sekä ILO:n periaatteita. Osana ihmisoikeuksien kunnioittamista Tiera ei hyväksy lapsityövoimaa tai pakkotyövoimaa missään muodossa. Lisäksi konsernissa on sitouduttu noudattamaan sovellettavaa työelämän lainsäädäntöä sekä työehtosopimusta, joiden kautta osoitetaan kunnioitusta oman työvoiman ihmisoikeuksia sekä työelämäoikeuksia kohtaan. Toimintaohjeen vastaisista tapauksista, mukaan lukien tapaukset ihmisoikeuksiin liittyen, tieralaisia on ohjeistettu raportoimaan Whistleblowing-kanavan kautta. Kanava ja sinne tulleiden ilmoitusten käsittely on kuvattu tarkemmin *Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri* alla.

Toimintaohjeessa on linjattu, että konsernissa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Konsernissa järjestetään säännöllisesti yhdenvertaisuuskysely sekä työelämänlaatukysely (QWL), joihin on sisällytetty myös syrjintään liittyviä kysymyksiä. HR käy kyselyiden vastaukset läpi ja mahdolliset esille nousseet tapaukset käsitellään yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmässä.

Tieralla ei ole erillistä politiikkaa työtapatumien ehkäisyyn liittyen, mutta aihetta käsitellään muun muassa *Työsuojelun toimintaohjeessa*, *Henkilöstön kehittämissuunnitelmassa* ja *Tieralaisen käsikirjassa*. Kaikki nämä ohjeistukset ovat tieralaisten saatavilla konsernin intra-sivuilla. Työtapaturmia pyritään ehkäisemään lisäksi Läheltä piti -tilanteiden seurannalla ja raportoinnilla sekä vuosittain toteutettavilla toimipisteiden turvallisuuskävelyillä.

Tierassa vuoropuhelua oman työvoiman kanssa on järjestetty monella tavalla. Vuoropuhelua järjestetään muun muassa yhteistoimintaryhmässä, työsuojelutoimikunnassa, laajennetussa johtoryhmässä sekä koko henkilöstölle tarkoitetuissa kuukausikatsauksissa. Kokouksissa henkilöstöä edustavat henkilöstön valitsevat luottamusedustajat, työsuojeluvaltuutetut tai muut valitut edustajat.

Yhteydenpito omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa

Oman henkilöstön näkökantoja otettiin huomioon olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisessa osallistamalla eri toiminnoista avainhenkilöitä kaksoisolennaisuusanalyysiin. Tieralla on myös julkaistu vuoden 2025 aikana henkilöstölle tarkoitettu kanava, jonka kautta työntekijät pystyvät tuomaan omat näkökulmansa esille ympäristövaikutusten vähentämiseksi. Henkilöstöä otetaan mukaan päätöksentekoon myös laajennetun johtoryhmän kautta, jonne osallistuu henkilöstön valitsemat edustajat.

Vuorovaikutus henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa tapahtuu laajennetun johtoryhmän lisäksi myös yhteistoimintaryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa. Lakisääteisessä vuoropuhelussa Tieran työntekijöitä edustavat heidän valitsemansa luottamusedustajat. Vuoropuhelua oman henkilöstön kanssa tapahtuu myös tiimikohtaisissa palaverieissa sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden välisissä kahdenkeskisissä keskusteluissa. Laajennettu johtoryhmä kokoontuu kuukausittain ja muut mainitut ryhmät kokoontuvat joko kuukausittain tai kvartaaleittain foorumista riippuen. Säännöllisten tiimipalaverien ja kahdenvälisten keskusteluiden syklit sovitaan tiimikohtaisesti.

Tiera-konsernissa korkeimmassa asemassa oleva henkilö, joka varmistaa vuoropuhelun tapahtumisen ja tulosten huomioimisen, on henkilöstöjohtaja. Vaikka henkilöstön kanssa käytävää vuorovaikutusta ei suoraan tällä hetkellä mitata, aihetta sivutaan työelämän laatua mittaavassa koko henkilöstön vuosittaisessa työelämänlaatukyselyssä (QWL). Tiera on sitoutunut Toimintaohjeessaan kunnioittamaan työntekijöidensä ihmisoikeuksia sekä tukemaan reiluja työoloja YK:n yleismaailmallisten ihmisoikeuksien julistuksen sekä ILO:n periaatteiden mukaisesti.

Omien työntekijöiden kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Tiera-konsernissa huolenaiheet ilmoitetaan ensisijaisesti esihenkilölle, joka vievät asian tarvittaessa eteenpäin. Huolenaiheita voi myös tuoda esiin vuosittain toteutettavassa henkilöstön työelämänlaatukyselyssä, saattaa ne luottamusedustajien tietoon tai tehdä niistä ilmoitus anonyymisti Tieran Whistleblowing-kanavan kautta. Kaikki Whistleblowing-kanavaan tulleet ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti siihen tarkoitettun komitean toimesta ja komitea päättää tarvittavat toimenpiteet. HR käy läpi työelämänlaatukyselyiden tulokset ja tuo ne esihenkilöiden tietoon, jotka puolestaan keskustelevat tuloksista tiimiensä kanssa. Kaikkien kanavien kautta saapuvat ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja puolueettomasti, eikä vilpitöntä ilmoittajaa kohtaan hyväksytä vastatoimia.

Whistleblowing-kanava on julkaistu Tiera-konsernin intra-sivuilla, johon kaikilla konsernin työntekijöillä on pääsy. Intra-sivuilta löytyvät myös ohjeet kanavan käyttöön. Lisätietoa ilmoituskanavasta löytyy *Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri* otsikon alta. Työelämänlaatukyselystä puolestaan viestitään työsuhteessa oleville tieralaisille intra-sivuilla, sähköpostitse ja lisäksi esihenkilöt käyvät tulokset läpi tiimiläistensä kanssa sekä laativat tarvittaessa kehittämissuunnitelmia. Henkilöstön tietoisuutta huolenaiheiden ilmoittamiskanavista seurataan muun muassa työelämänlaatukyselyn vastausprosentin ja annettujen vastausten kautta.

Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaispiirteet

Sukupuoli	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)
Miehet	257
Naiset	97
Työsuhteiset työntekijät yhteensä	354

Työsuhteisten työntekijöiden sukupuolijakauma

Maa	Työntekijöiden määrä (henkilömäärä)
Suomi	354
Yhteensä	354

Työntekijät maittain

2025	Naiset	Miehet	Muut*	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä (henkilöstömäärä / kokoaikaiseksi muutettuna)	97	257	0	0	354
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä (henkilöstömäärä / kokoaikaiseksi muutettuna)	92	252	0	0	344
Määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä (henkilöstömäärä / kokoaikaiseksi muutettuna)	5	5	0	0	10
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilöstömäärä / kokoaikaiseksi muutettuna)	0	0	0	0	0
Kokoaikaisten työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä (henkilöstömäärä / kokoaikaiseksi muutettuna)	92	245	0	0	337
Osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä (henkilöstömäärä / kokoaikaiseksi muutettuna)	3	11	0	0	14

Työsopimukset ja työntekijöiden sukupuoli

Vaihtuvuus vuonna 2025	Lähtijöiden määrä	Vaihtuvuusaste
Työntekijät	29	7,8

Työntekijöiden määrä ilmoitetaan henkilömääränä raportointikauden lopussa. Tiedot on kerätty Tieran henkilöstöjärjestelmästä ja henkilömäärään on otettu mukaan kaikki työsuhteessa olevat työntekijät mukaan lukien opinto- tai hoitovapaalla olevat työntekijät.

Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Tieran koko henkilöstö työskentelee Suomessa, ja kaikki työntekijät kuuluvat Tieran soveltaman työehtosopimuksen piiriin. Koska työehtosopimus ja lainsäädäntö takaavat henkilöstön edustuksen järjestelmät koko työvoimalle, 100 % Tieran työntekijöistä kuuluu työntekijöiden edustuksen piiriin. Työntekijöillä on käytettävissään vakiintuneet mekanismit, kuten luottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut, jotka varmistavat edustuksen ja vuoropuhelun johdon kanssa.

	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus		Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu
Kattavuus	Työntekijät – ETA (maat, joissa > 50 työntekijää eli >10 % työntekijöiden kokonaismäärästä)	Työntekijät – ETA:n ulkopuoliset (arvio alueista, joilla > 50 työntekijää edustaa >10 % työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärästä)	Edustus työpaikalla (Vain ETA) (maat, joissa > 50 työntekijää. edustaa >10% työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärästä)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Suomi		Suomi

Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Monimuotoisuuden mittarit

	Lukumäärä	Prosenttiosuus
Naiset	0	0
Miehet	7	100 %

Ylimmän johdon sukupuolijakauma

Ylimmän johdon määritelmä käsittää tässä yhteydessä konsernin johtoryhmän. Hallituksen monimuotoisuudesta voi lukea lisää *Hallinto-, johto- ja valvontaelinten tehtävät* otsikon alta.

	Lukumäärä	Prosenttiosuus
Alle 30-vuotiaat	21	6 %
30-50-vuotiaat	196	55 %
Yli 50-vuotiaat	137	39 %

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma

Riittävä palkka

Tieralla palkat perustuvat työehtosopimukseen (YTES), jossa vähimmäispalkkatasot on määritetty palkkaryhmittäin. YTES:n palkkaryhmittely määrittelee vähimmäisperuspalkan, jonka taso työntekijöille on vähintään maksettava hänen tehtävänsä ja palkkaryhmänsä perusteella. Näin ollen kaikkien Tieran työntekijöiden voidaan katsoa saavan riittävää palkkaa.

Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mittarit

Tieraisia kannustetaan kouluttautumaan myös työajalla, jotta konsernin osaamista voidaan ylläpitää ja kehittää vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin. Koulutuksen lisääminen on nostettu osaksi henkilöstön kehittämissuunnitelmaa. Osaamisen kehittämisen tarpeita, tavoitteita ja toimenpiteitä käydään läpi vuosittaisissa onnistumiskeskusteluissa. Tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisissä one-to-one-keskusteluissa.

	2025
Työntekijät, jotka osallistuivat säännöllisiin suoritus- ja urakehityskeskusteluihin	77 %
Naiset	71 %
Miehet	78 %
Keskimääräinen koulutustuntien määrä työntekijää kohden	4,2 h
Naiset	3,7 h
Miehet	4,1 h

Osaamisen kehittäminen ja onnistumiskeskustelut

Työ- ja yksityiselämän tasapainon mittarit

Tieralla kaikki työntekijät ovat oikeutettuja perhevapaaseen Suomen työlainsäädännön mukaisesti. Perhevapaiden lisäksi Tiera haluaa tukea henkilöstönsä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista myös muilla tavoin.

Tiera tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuutta joustavaan paikasta riippumattomaan työhön *Paikasta riippumattoman työn periaatteet ja yleiset käytännöt* -ohjeistuksen mukaisesti sekä mahdollisuuden pitää koko- tai osa-aikaista opintovapaata.

	2025
Perhevapaaseen oikeutetut työntekijät	100 %
Perhevapaita ottaneiden osuus työsuhteisista työntekijöistä	3 %
Miehet, jotka ovat pitäneet perhevapaata	2 %
Naiset, jotka ovat pitäneet perhevapaata	1 %

Perhevapaisiin oikeutetut ja perhevapaiden pitäneiden jakauma

Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

Vuonna 2025 sukupuolten välinen palkkaero oli 1 % naisten eduksi. Korkeimman palkatun henkilön vuotuisen kokonaisansion suhde vuotuisten kokonaisansioiden mediaaniin (pois lukien korkeinta ansiota saava henkilö) oli 3,66. Ansiotuloa koskevat mittarit on laskettu ESRS-standardissa mainituilla kaavoilla. Laskenta on tehty raportointikauden lopun luvuilla ja siinä on käytetty kuukausipalkkoja.

Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Syrjintätapaukset	2025
Syrjintätapaukset	2
Valitukset, jotka on tehty yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien kautta	2
Valitukset, jotka on tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille	0
Ilmoitettujen syrjintätapausten ja valitusten perusteella maksetut sakot, seuraamukset ja vahingonkorvaukset	0 €

Syrjintätapauksia ilmoitettiin Whistleblowing-kanavan kautta 2 kpl vuonna 2025. Ilmoitukset käsiteltiin pilliinpuhalluskomitean toimesta dokumentoidun prosessin mukaisesti yhteistyössä HR:n kanssa. Tapauksissa ei ollut tarvetta viranomaisprosesseille, eikä niistä koitunut sakkoja tai vahingonkorvauksia.

Raportointikaudella 2025 ei havaittu yhtäkään (0 kpl) omaan työvoimaan liittyvää vakavaa ihmisoikeustapausta mukaan lukien sellaiset, joissa olisi jätetty noudattamatta YK:n ohjaavia periaatteita, ILO:n työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista annettua julistusta tai OECD:n toimintaohjeita. Vakavista ihmisoikeustapauksista johtuvien sakkujen, seuraamusten ja vahingonkorvausten määrä oli 0 € raportointivuonna 2025.

Hallintoa koskevat tiedot

Liiketoiminnan harjoittaminen

Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

Tiera on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaansa eettisellä tavalla. Lokakuussa 2025 Tieran hallitus hyväksyi Tieran Toimintaohjeen, jossa linjatut eettiset toimintaperiaatteet koskevat kaikkia konserniin kuuluvien yhtiöiden hallituksen jäseniä, toimitusjohtajia, johtoryhmän jäseniä ja työntekijöitä työ- tai palvelussuhteen laadusta riippumatta. Ylimpänä tahona Toimintaohjeesta vastaa Tieran hallitus. Toimintaohje on saatavilla konsernin intra-sivuilla.

Toimintaohjeen tarkoituksena on luoda vastuullinen pohja liiketoimintakulttuurille, edistää eettistä toimintaa konsernissa ja korostaa sen merkitystä. Toimintaohje määrittelee liiketoiminnan vaatimukset ja tarjoaa ohjeistusta eri osa-alueille kuten seuraaviin:

- Lakien ja säädösten noudattaminen
- Reilu kilpailu
- Tietosuoja ja Tietoturva
- Korruption ja lahjonnan torjuminen
- Tekoäly
- Viestintä
- Ihmisoikeudet
- Tasa-arvo, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus
- Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi
- Vastuullisuus
- Toimittajien vastuullisuus

Kaikkea konsernin toimintaa ohjaavat myös määritellyt arvot, jotka kuvataan myös Toimintaohjeessa. Arvot luovat pohjan Tieran yrityskulttuurille. Yrityskulttuurin luomista, kehittämistä, edistämistä ja arvioimista varten Tieralla on yrityskulttuuriryhmä. Ryhmään

kuuluu työntekijöitä konsernin eri yrityksistä, liiketoimintayksiköistä, tiimeistä ja tehtävistä. Yrityskulttuuriryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa ja tapaamisissa ideoidaan, kehitetään ja viedään eteenpäin toimenpiteitä, joilla pyritään parantamaan konsernin yrityskulttuuria. Vuonna 2025 yrityskulttuuriryhmä muun muassa määritteli konsernin halutun yrityskulttuurin henkilöstöä osallistaen ja hyödynsi työssä saatuja palautteita seuraavan vuoden toiminnan suunnittelussa. Yrityskulttuuriryhmä loi myös konsernille vuonna 2025 suositellut palaverikäytännöt.

Tieran hallitus on hyväksynyt *Korruption ja lahjonnan vastaisen politiikan*, jossa linjataan toimintaperiaatteet korruption ja lahjonnan torjunnassa, sekä sitoudutaan nollatoleranssiin. Lisää politiikan sisällöstä voi lukea *Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen* alta.

Tieralla on käytössä henkilöstölle avoin ilmoituskanava (Whistleblowing-kanava), jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa huolenaiheistaan liittyen lainvastaiseen tai Tieran ohjeistusten, kuten Toimintaohjeen, vastaiseen toimintaan liittyen. Ilmoituskanava perustuu EU:n Whistleblowing-direktiiviin, jonka mukaan kaikissa yli 50 työntekijää työllistävässä yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioissa sekä valtion virastoissa on velvollisuus perustaa sisäinen, luottamuksellinen ilmoituskanava. Ilmoituskanavan tarkoituksena on madaltaa kynnyksiä tuoda esiin vakavia epäkohtia ja siten parantaa yhtiön mahdollisuuksia niiden korjaamiseen ja ehkäisemiseen. Ilmoituskanava on saatavilla konsernin intra-sivuilla. Ilmoituskanavasta on vastuussa henkilöstöjohtaja ja pääkäyttäjänä toimii Tieran juristi.

Ilmoituskanavaan tulleet ilmoitukset käsitellään pilliinpuhalluskomitean toimesta määritellyn prosessin mukaisesti. Ilmoituksen luonteesta ja vakavuudesta riippuen pilliinpuhalluskomitea tai Tieran johto tekee päätökset tarvittavista jatkotoimenpiteistä. Ilmoituskanava on anonyymi ja kaikki ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja puolueettomasti. Selvitysten tuloksia ei paljasteta eikä niistä keskustella muiden kuin sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on asianmukainen oikeus tietojensaantiin. Tierassa edistetään avoimuutta, ja tuetaan jokaista, joka vilpittömässä mielessä tuo esiin aitoja huolenaiheita ilmoituskanavaan, vaikka lopulta todettaisiinkin, että he ovat erehtyneet.

Henkilöitä, jotka vilpittömässä mielessä raportoivat mahdollisia väärinkäytöksiä tai tarjoavat tietoa tai muulla tavoin avustavat mahdollisten väärinkäytösten tutkimisessa, tullaan suojelemaan vastatoimilta Whistleblowing-direktiivin määräysten mukaisesti.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on Tieralle tärkeää. Tieran eri liiketoiminnoilla on omiin prosesseihin liittyviä koulutuksia. Tiera-konserni järjestää tasaisin väliajoin suoritettavia koulutuksia muun muassa tietoturvaan, korruption ja lahjonnan vastaiseen politiikkaan sekä vastuullisuuteen liittyen. Tiera-konsernin työntekijöiden kouluttautumista ja osaamisen kehittämistä tuetaan myös työajalla ja työnantajan kustannuksella ja siitä on linjattu henkilöstön kehittämissuunnitelmassa, jota päivitetään vuosittain tai tarpeen mukaan yhteistoimintaryhmässä. Valikoidut koulutukset ovat kaikille tieralaisille näkyvissä intra-sivujen koulutuskalenterissa. Lisäksi intra-uutisissa nostetaan esiin ajankohtaisia koulutusaiheita. Vuonna 2025 kaikilla tieralaisilla oli mahdollisuus kehittää osaamistaan muun muassa tekoälyyn liittyen yhteistyökumppani Eduhousen Cloud Skills -alustalla. Lisäksi 50 tieralaista kehitti osaamistaan vaativammassa Cloud Pro -ohjelmassa.

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

Tiera on sitoutunut noudattamaan korruption ja lahjonnan vastaisia lakeja sekä muuta sovellettavaa sääntelyä. Tiera-konsernin korruption ja lahjonnan vastainen politiikka julkaistiin vuonna 2025. Poliitiikan tavoitteena on estää ja havaita lahjonta ja korruptio kaikissa muodoissaan Tieran toiminnassa. Tiera noudattaa Toimintaohjettaan ja soveltaa nollatoleranssia lahjontaan ja korruption. Kaikki epäillyt rikkomukset tutkitaan huolellisesti, niille tehdään korjaavat toimenpiteet ja niistä raportoidaan hallitukselle. Poliitiikkaa arvioidaan säännöllisesti, vähintään vuosittain, ja päivitykset hyväksytään hallituksessa toimitusjohtajan esityksestä. Poliitiikka koskee kaikkia Tiera-konserniin kuuluvien yhtiöiden hallituksen jäseniä, toimitusjohtajia, johtoryhmän jäseniä sekä työntekijöitä työ- tai palvelussuhteesta riippumatta. Tieran hallitus vastaa politiikan ylimmästä valvonnasta ja hyväksyy politiikan sekä siihen tehtävät muutokset toimitusjohtajan esityksestä. Poliitiikka ja siihen liittyvät ohjeistukset ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla Tieran intra-sivuilla. Nollatoleranssista tiedotetaan myös yhteistyökumppaneille Tieran verkkosivuilla ja tarjouspyyntöaineistossa.

Tieralaiset voivat raportoida epäilyksistä politiikan vastaisesta toiminnasta Tieran Whistleblowing-kanavan kautta, ja kaikki ilmoituskanavaan tulleet ilmoitukset käsitellään puolueettomasti pilliinpuhalluskomitean toimesta. Kaikista rikkomuksista raportoidaan Tieran hallitukselle osana ESG-raportointia sekä tarvittaessa tapauksittain. Ilmoituskanavasta voi lukea enemmän *Liiketoiminnan harjoittamista koskevat periaatteet ja yrityskulttuuri*.

Korruption ja lahjonnan vastaista politiikkaa koskeva koulutus on osa kaikkien konsernissa työskentelevien henkilöiden perehdyttämisprosessia. Lisäksi Tiera järjestää säännöllistä koulutusta kaikille työntekijöilleen korruption ja lahjonnan vastaisista käytännöistä. Ensimmäinen säännöllinen koulutus politiikasta järjestettiin syksyllä 2025, ja kaikkien Tiera-konsernissa työskentelevien henkilöiden tuli suorittaa se. Johtoryhmäläiset osallistuivat myös koulutukseen, mutta hallitukselle ei järjestetty erillistä koulutusta politiikan sisällöstä. Tämä politiikka ja siihen liittyvät ohjeistukset ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla Tieran intra-sivuilla.

Korruptio- tai lahjontatapaukset

Tiera-konsernilla ei ollut vuonna 2025 tuomioita tai sakkoja korruption tai lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta. Vuonna 2025 Tierassa hyväksyttiin ja julkaistiin Korruption ja lahjonnan vastainen politiikka, joka on koko henkilöstön saatavilla intra-sivuilla. Henkilöstön tuli myös suorittaa Korruption ja lahjonnan vastainen koulutus.

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Tieralla ei ole toimintaperiaatteita tai politiikkoja, jotka koskisivat suoraan poliittista vaikuttamista ja lobbaustoimintaa. Konsernilla on kuitenkin Korruption ja lahjonnan vastainen politiikka sekä Toimintaohje, joissa käsitellään yleisesti liiketoimintatavan periaatteita ja sitoudutaan korruption ja lahjonnan nollatoleranssiin. Tierassa on myös määritetty, että hallitus vastaa toimitusjohtajan ja muiden hallinto- ja johtoelinten poliittisen vaikuttamisen ja edunvalvontatoiminnan valvonnasta.

Konserniyhtiö voi tehdä lahjoituksia hyötyä tavoittelemattomille yleishyödyllisille yhteisöille. Lahjoituspäätöksen tekee yhtiön toimitusjohtaja yhtiön lahjoitusbudjetin mukaisesti. Konserniyhtiön työntekijät eivät saa suorasti eivätkä epäsuorasti tukea poliittisia puolueita tai organisaatioita eivätkä yksittäisiä poliitikkoja hyötyäkseen siitä liiketoiminnallisesti. Tiera ei jaa luontoissuorituksia. Vuonna 2025 poliittisten lahjoitusten rahallinen kokonaisarvo oli 0 €.

Tiera on ilmoittautunut kansalliseen avoimuusrekisteriin seuraavan aiheen osalta: "Hankintalain uudistamishanke (TEM014:00/2024)". Lisäksi Tieraa avustava vaikuttamistoiminnan neuvoyritys on ilmoittanut Tieran osalta aiheeksi "Hankintalain uudistus ja poliittisen toimintaympäristön seuranta". Hankintalain uudistamishankkeessa on esitetty merkittäviä muutoksia hankintalain mukaisten sidosyksiköiden määritelmään, joka vaarantaa Tieran ja kymmenien muiden sidosyksiköiden toiminnan jatkossa. Tiera on osallistunut aktiivisesti edunvalvontaan muun muassa tapaamalla poliittisia päättäjiä ja heidän erityisavustajiaan sekä ministeriöiden virkamiehiä. Edunvalvontaa jatkettaneen kunnes eduskunta on käsitellyt lakimuutoksen tai muutoksen valmistelu keskeytetään.

Tieran sidosyksikköaseman vuoksi hallituksessa on useita henkilöitä, jotka toimivat vastaavissa rooleissa julkishallinnossa. Vuonna 2025 heitä oli hyvinvointialuejohtaja, kunnan rahoitusjohtaja, kunnan kansliapäällikkö, tietohallintojohtaja ja apulaiskaupunginjohtaja. Johtoryhmään ei ole nimitetty vuonna 2025 ketään, kuka olisi ollut vastaavassa roolissa julkishallinnossa edeltäneiden kahden vuoden aikana.