

VSME-kestävyysraportti 2024

Tämä kestävyysraportti koostuu kahdesta moduulista, jotka kattavat yhteensä 20 raportoitavaa osa-aluetta. Basic-moduuli muodostaa VSME-raportoinnin pakollisen ytimen, kun taas Comprehensive-moduuli vastaa rahoittajien ja kumppaneiden yleisimmin esittämiin kysymyksiin ja täydentää kokonaiskuvaa Monadin vastuullisuustyöstä.

Sisältö

[B1 Valmistelun lähtökohta](#)

[B2 Käytännöt, politiikat ja tulevaisuuden aloitteet kestävyden edistämiseksi](#)

[B3 Energia ja kasvihuonepäästöt](#)

[B4 Saasteet ilmaan veteen ja maaperään](#)

[B5 Biodiversiteetti](#)

[B6 Vesi](#)

[B7 Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätteiden hallinta](#)

[B8 Oma työvoima - yleiset ominaisuudet](#)

[B9 Työvoima – työturvallisuus](#)

[B10 Työvoima – palkkaus, työsopimukset ja koulutus](#)

[B11 Korruptiotapaukset](#)

[C1 Strategia, liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet](#)

[C2 Kuvaus kestävyystoimista, -tavoitteista ja -aloitteista](#)

[C3 Päästövähennystavoitteet ja ilmastonmuutoksen siirtymäsuunnitelma](#)

[C4 Ilmastoriskit](#)

[C5 Työvoimaan liittyvät lisäkysymykset](#)

[C6 Työvoimaan liittyvät lisäkysymykset - ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit](#)

[C7 Vakavat ihmisoikeusloukkaukset](#)

[C8 Tulot tietyiltä kiistanalaisilta toimialoilta](#)

[C9 Sukupuolen monimuotoisuus hallintoelimissä](#)

B1 Valmistelun lähtökohta

Monad Oy:n vastuullisuusraportti noudattaa EU:n vapaaehtoista, pk-yrityksille suunnattua VSME-vastuullisuusraportoinnin viitekehystä. Raportin tarkoitus on osoittaa Monadin sitoutuminen kestäviin liiketoimintakäytäntöihin, sekä kuvata kehittymistä olennaisten kestävyysaiheiden osalta.

Raportin laajuus

Raportti on laadittu noudattaen VSME standardin perus- ja syventävän moduulin sisältöä.

Selitys arkaluonteiseksi luokitellun tiedon pois jättämisestä

–

Itsenäinen raportti vai konserniraportti

Itsenäinen raportti

Jos kyseessä on konsernitason kestävyysraportti, on raportissa esitettävä luettelo tytäryhtiöistä sekä niiden virallinen rekisteröity osoite

Ei koske yritystä.

Tilinpäätöstiedot

Raportin tilikausi on vuosi 2024.

Yhtiömuoto:

Monad Oy on osakeyhtiö.

Toimiala:

62010 Ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus

Tase (€):

1,3 miljoonaa

Liikevaihto (€):

3,6 miljoonaa



Henkilöstömäärä:

37

Toiminnan sijainti ja toimipisteet:

Hatanpään valtatie 24, 33100 Tampere, Suomi

Päätoiminta-alue on Suomi.

Tiedot kestävyyssertifikaateista

–

B2 Käytännöt, politiikat ja tulevaisuuden aloitteet kestävyiden edistämiseksi

	Onko organisaatiolla kestävyteen liittyviä käytäntöjä, toimintatapoja tai aloitteita tulevaisuudelle seuraavista kestävyysaiheista	Ovatko ne julkisia	Onko käytännölle asetettu tavoitteita
Ilmastonmuutos	kyllä	kyllä	kyllä
Saasteet	ei	ei	ei
Vesiresurssit ja meren käyttö	ei	ei	ei
Biodiversiteetti ja luonnonvarat	ei	ei	ei
Kiertotalous	kyllä	ei	ei
Oma työvoima	kyllä	ei	kyllä
Arvoketjun työvoima	ei	ei	ei
Vaikutetut yhteisöt	ei	ei	ei
Asiakkaat ja loppukäyttäjät	kyllä	ei	kyllä
Liiketoimintakäytännöt	kyllä	ei	kyllä

B3 Energia ja kasvihuonepäästöt

Energiakulutus

Energia- ja kasvihuonekaasupäästöt	Uusiutuva	Ei uusiutuva	Kokonaiskulutus
Sähkö (MWh)	4,497	0	4,497
Polttoaineet	0	0	0

Kasvihuonepäästöt

Energia- ja kasvihuonekaasupäästöt	Kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ e) sijaintiperusteinen	Kasvihuonepäästöt (tCO ₂ e) markkinaperusteinen
Scope 1	0	0
Scope 2	7,01	0
Kokonaispäästöt	7,01	0

Hiili-intensiteetti

Scope 1–3 energia- ja kasvihuonepäästöt: 36,51 tCO₂e

Liikevaihto 2024: 3,6 milj. €

Hiili-intensiteetti = Scope 1-3 kokonaispäästöt / liikevaihto: **10,14 tCO₂e / M€**

B4 Saasteet ilmaan veteen ja maaperään

Ei koske yritystä

B5 Biodiversiteetti

Ei koske yritystä

Omistukset tai hallinta lähellä biodiversiteettiherkkiä alueita tai luonnonsuojelualueita

Monadilla ei ole omistusta tai toimintaa biodiversiteettiherkillä alueilla tai niiden vieressä.

Kokonaismaankäyttö hehtaareina

0

Läpäisemätön pinta-ala

0

Luonnonmukainen alue omalla tontilla

0

Luonnonmukainen alue omistuksen ulkopuolella

0

B6 Vesi

Vedenotto

86 m³. Monadin vedenkulutus on laskennallinen osuus toimistorakennuksen kokonaisvedenkulutuksesta. Kulutus on määritetty jakamalla rakennuksen kokonaiskulutus vuokrattavien neliöiden suhteessa Monadin käytössä olevien neliöiden määrään. Tämä menetelmä vastaa kiinteistöpalveluissa yleisesti käytettyä epäsuoran kulutusdataperustan allokointia.

Veden kulutus prosesseissa

Ei koske yritystä

B7 Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätteiden hallinta

Kiertotalouden periaatteet

Kiertotalouteen liittyvänä periaatteenaan Monad hankkii toimistokalusteet mahdollisuuksien mukaan käytettynä. Hankintaohje linjaa kiertotaloutta edistävien hankintojen ensisijaisuuden.

Vuosittainen jätemäärä jätelajeittain ja jätteen uudelleenkäyttö tai kierrätys

Kaikki tuotettu jäte on kotitalousjätettä ja kaikki jäte kierrätetään.

Merkittävät materiaalivirrat, joita yritys käyttää (jos olennainen)

Ei koske yritystä

B8 Oma työvoima - yleiset ominaisuudet

Työntekijöiden määrä työsuhteen mukaan jaoteltuna

Vakituisen työsuhteen: 35 työntekijää

Määräaikainen työsuhte: 2 työntekijää

Työntekijöiden määrä sukupuolen mukaan jaoteltuna

Miehet: 34

Naiset: 3

Muut: 0

Yhteensä: 37

Jos yritys toimii useassa maassa, maa jossa työsopimus on tehty

Ei koske yritystä

Työntekijöiden vaihtuvuus (pakollinen jos vähintään 50 työntekijää)

Ei koske yritystä

B9 Työvoima – työturvallisuus

Työtapaturmataajuus

0

Kuolemaan johtaneiden työperäisten sairauksien ja tapaturmien määrä

0

B10 Työvoima – palkkaus, työsopimukset ja koulutus

Saavatko työntekijät palkkaa, joka on yhtä suuri tai suurempi kuin kyseisessä maassa sovellettava lakisääteinen vähimmäispalkka tai työehtosopimuksella määrätty vähimmäispalkka.

Monadissa kaikki työntekijät saavat palkkaa, joka on vähintään Teknologiateollisuuden tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen (IT-palveluala) mukainen. Palkkaus määräytyy työehtosopimuksessa määriteltujen tehtävä- ja osaamistasojen perusteella, ja kokonaispalkka vastaa aina vähintään työehtosopimuksen mukaista vähimmäistasoa. Monad ei sovelle lakisääteisiä vähimmäispalkkoja, vaan työehtosopimuksen taso toimii vähimmäispalkkauksen pohjana.

Naisten ja miesten välinen palkkaero prosentteina. Yritys voi jättää tämän tiedon ilmoittamatta, jos sen henkilöstömäärä on alle 150 työntekijää; tämä raja kuitenkin alenee 100 työntekijään 7. kesäkuuta 2031 alkaen

Työntekijöitä on alle 100 ja vertailtavissa työtehtävissä ei työskentele tarpeeksi työntekijöitä, jotta luku voitaisiin ilmoittaa.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus prosentteina

100 %

Työntekijää kohden laskettu vuosittainen keskimääräinen koulutustuntien määrä, jaoteltuna sukupuolen mukaan.

Monad kannustaa henkilöstöä jatkuvaan kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen tarjoamalla kaikille työntekijöille mahdollisuuden käyttää työaikaansa oman osaamisen vahvistamiseen. Jokaisella on oikeus käyttää kouluttautumiseen puoli työpäivää kuukaudessa, mikä vastaa noin 45 tuntia vuodessa työntekijää kohden. Koulutustunnit toteutuvat työntekijän oman kiinnostuksen, asiakkaiden tarpeiden sekä yrityksen strategisten osaamistavoitteiden mukaisesti.

B11 Korruptiotapaukset

Jos raportointijaksolla on tuomioita ja sakkoja, yrityksen on ilmoitettava tuomioiden määrä sekä korruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisesta määrättyjen sakkojen kokonaismäärä.

0

C1 Strategia, liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet

Tärkeimpien tuotteiden ja palveluiden kuvaus

Monad on suomalainen ohjelmistoyritys, jonka toiminta perustuu kestävän ohjelmistokehityksen ja johdonmukaisen suunnittelun periaatteisiin. Kehitämme ratkaisuja, jotka tukevat organisaatioiden toimintaa pitkäjänteisesti ja soveltuvat ympäristöihin, joissa luotettavuus, käytettävyys ja tekninen kestävyys ovat keskeisiä vaatimuksia.

Yhdistämme palvelumuotoilun ja UX/UI-suunnittelun vahvaan ohjelmisto-osaamiseen. Suunnittelun tehtävänä on selkeyttää monimutkaisia prosesseja ja varmistaa, että digitaalisten palveluiden rakenteet ja käyttöliittymät tukevat sekä käyttäjien että organisaatioiden tarpeita. Kehitystyössämme korostuu kyky rakentaa ohjelmistoja, jotka ovat hallittavia, skaalautuvia ja pitkäikäisiä.

Monad tukee organisaatioita datan ja tekoälyn hyödyntämisessä. Autamme tunnistamaan, missä kohtaa data, automaatio ja älykkäät teknologiat parantavat päätöksentekoa tai tehostavat toimintaa, ja varmistamme, että käyttöönotto tapahtuu turvallisesti ja hallitusti.

Ratkaisujamme hyödynnetään muun muassa ilmailussa, terveydenhuollossa, teollisuudessa ja liikkuvissa työkoneissa eli toimialoilla, joiden sujuvuus ja turvallisuus ovat yhteiskunnan toiminnan kannalta keskeisiä. Näissä ympäristöissä korostuvat ne periaatteet, jotka ohjaavat kaikkea työtämme: huolellinen suunnittelu, tekninen laatu ja vastuullinen kehitys.

Toimintaympäristön ja markkinoiden kuvaus

Monad toimii paikallisesti, valtakunnallisesti, Euroopan tasolla sekä maailmanlaajuisesti. Palveluiden päämarkkina on valtakunnallisesti Suomessa, B2B-markkinoilla.

Sidosryhmien kuvaus

Monadin läheisimpiä sidosryhmiä ovat yhtiön oma henkilöstö sekä asiakkaat, joiden kanssa toteutamme pitkäjänteistä ohjelmisto- ja kehitystyötä. Asiakasryitysten kautta Monad vaikuttaa välillisesti myös laajempaan joukkoon työntekijöitä useilla yhteiskunnan kannalta keskeisillä toimialoilla.



Tärkeänä sidosryhmänä ovat lisäksi potentiaaliset työntekijät, joiden osaaminen ja näkemykset tukevat yrityksen jatkuvaa kehittymistä. Yhteistyö alan oppilaitosten kanssa vahvistaa osaamispohjaa ja tukee tulevien asiantuntijoiden koulutusta.

Monadin toimintaa täydentävät myös elinkeinoelämän keskeiset järjestöt ja yhteisöt, kuten Teknologiateollisuus, Tampereen kauppakamari, Keskuskauppakamari ja Pirkanmaan yrittäjät. Näiden lisäksi teemme yhteistyötä erilaisten yhdistysten ja toimialajärjestöjen kanssa, jotka edistävät ohjelmistoalan, teknologian ja kestävän kehityksen tavoitteita.

Nämä sidosryhmät muodostavat kokonaisuuden, jonka kautta Monad osallistuu toimialan kehittämiseen ja tukee suomalaisen elinkeinoelämän toimintakykyä.

Kestävyyden huomioiminen strategiassa

Monadin strategiassa kestävän ohjelmistokehityksen periaatteet ovat keskeisessä roolissa. Haluamme rakentaa digitaalista yhteiskuntaa, jossa ratkaisut ovat pitkäikäisiä, läpinäkyviä ja resurssiviisaita. Tehtävämme on auttaa yrityksiä onnistumaan teknologian avulla tavalla, joka tukee sekä liiketoiminnan jatkuvuutta että ympäröivää yhteiskuntaa.

Strategiamme ohjaa työtämme tunnistamaan oikeat ongelmat, tekemään vaikuttavia ja käyttäjälähtöisiä ratkaisuja sekä huomioimaan taloudellisen, teknisen, sosiaalisen ja ekologisen kestävyyden jokaisessa projektissa. Edistämme kestävää kehitystä omassa toiminnassamme ja asiakkaidemme arjessa: suunnittelusta käyttöönottoon ja palveluiden elinkaaren hallintaan.

Kestävän ohjelmistokehityksen periaatteet näkyvät vaikuttamistyössämme, asiakaskumppanuuksissa ja yhteisöissä, joissa olemme mukana. Tavoitteemme on luoda toimintatapa, joka parantaa arjen sujuvuutta, vahvistaa vastuullisia valintoja ja tekee teknologiasta aidosti kestävämpää kaikille.



C2 Kuvaus kestävyystoimista, -tavoitteista ja -aloitteista

	Kuvaus käytännöistä, politiikoista tai tulevaisuuden aloitteista, jotka on mainittu kohdassa B2	Kuvaus tulevasiuuden aloitteista tai tavoitteesta, jotka on mainittu kohdassa B2
Ilmastonmuutos	Olemme laskeneet Scope 1-2 -päästömmme ja parannamme ymmärrystä päästölähteistä sekä niiden vähentämismahdollisuuksista. Ohjeistamme suosimaan juna- ja julkista liikennettä työmatkoilla, ja lentäessä suosimme suoraa lentoa.	Vuoden 2025 aikana laskemme ensimmäistä kertaa myös Scope 3 -päästöt ja asetamme päästövähennystavoitteet. Parannamme raportointia ja läpinäkyvyyttä vuosittain.
Kiertotalous	Käytämme laitteet ensisijaisesti loppuun asti ja hyödynnämme leasing-kumppaneita, jotka huolehtivat laitteiden jatkokäytöstä tai asianmukaisesta kierrätyksestä. Kierrätämme SER-jätteen ja muut jätteet vastuullisesti.	Päivitämme hankintaohjeen tukemaan kierrätettyjen ja uudelleenkäytettävien laitteiden ja kalusteiden suosimista aina kun se on mahdollista.
Oma työvoima	Tarjoamme laajan työterveyden tuen, joustavat työjärjestelyt ja valmennuskeskustelut. Henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää puoli työpäivää kuukaudessa osaamisensa kehittämiseen. Työhyvinvointia tuetaan pulssikyselyillä, keskusteluilla ja varhaisen tuen mallilla.	Tavoitteenamme on vahvistaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä tukea henkilöstöä monimuotoisesti erilaisissa elämäntilanteissa. Vahvistamme osaamisen kehittämistä erityisesti tekoälyosaamisessa.
Asiakkaat ja loppukäyttäjät	Kehitämme digitaalisia ratkaisuja, jotka ovat laadukkaita, kestävästi toteutettuja ja tarkoituksenmukaisia arjen toimivuuden kannalta.	Tavoitteena kasvattaa vaikuttavia, vastuullisia palveluratkaisuja ja kartuttaa ymmärrystä asiakkaiden kestävyystavoitteista. Edistämme asiakkaiden kestävästä digitalisaatiota ja arvoa tuottavia pitkäaikaisia

		kumppanuuksia.
Liiketoimintakäytännöt	Toimintamme perustuu kestävän ohjelmistokehityksen periaatteisiin: pitkäikäiset ratkaisut, eettinen suunnittelu ja resurssiviisas toteutus. Noudatamme Code of Monadin periaatteita ja vastuullista hankintaa.	Kehitämme kestävän ohjelmistokehityksen toimintamallia ja vahvistamme sen roolia strategisena kilpailuedun ja maineen lähteenä. Päivitämme Code of Monadin vastaamaan jatkuvaa kehitystä.

C3 Päästövähennystavoitteet ja ilmastonmuutoksen siirtymäsuunnitelma

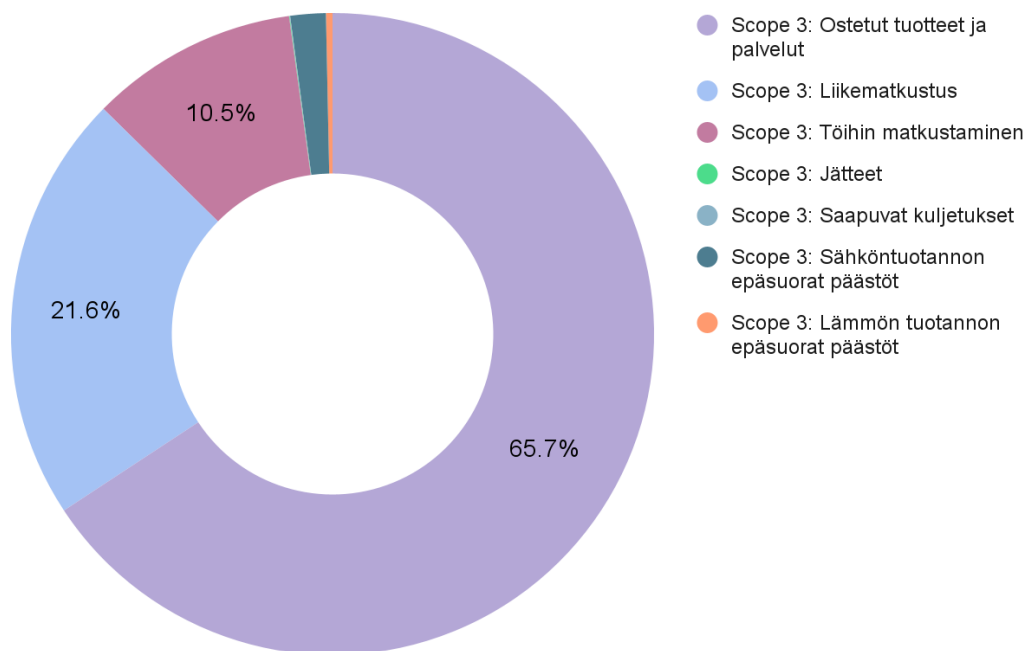
Päästövähennystavoitteen tavoitevuosi ja tavoitteen kuvaus

Varsinaista numeerista päästövähennystavoitetta ei ole vielä asetettu. Vuonna 2025 keskitymme Scope 1–3 -päästöjen luotettavaan raportointiin ja keskeisten päästölähteiden tunnistamiseen. Kun raportointi on vakiintunut, asetamme konkreettiset päästövähennystavoitteet ja niitä tukevat toimenpiteet. Päästövähennysten lähtötasovuotena toimii vuosi 2024.

Lähtötasovuosi ja päästöluku lähtötasovuonna

Laskenta on alkanut vuonna 2024 laskemalla vuoden 2023 Scope 1 ja 2 -päästöt. Vuonna 2025 Monad on ollut mukana Keskuskauppakamarin Ilmastoyhteisössä, jonka myötä Scope 3 -laskenta on aloitettu. Tunnistettuja olennaisia scope 3 -kategorian päästöjä ovat ostetut tuotteet ja palvelut (mm. tietokoneet, oheistarvikkeet, pilvipalvelut ja tekoälyn käyttö) , liikematkustus ja töihin matkustaminen.

Kategoria	Arvo	Osuus	Yksikkö
Scope 1	—	0.00 %	tCO ₂ e
Scope 2 (markkinaperusteinen)	—	0.00 %	tCO ₂ e
Scope 2 (sijaintiperusteinen)	7,01	—	tCO ₂ e
Scope 3	36,51	100.00 %	tCO ₂ e
Hiilijalanjälki yhteensä (markkinaperusteinen)	36,51	100 %	tCO ₂ e



Lista tärkeimmistä toimista tavoitteen saavuttamiseksi

- Scope 1–3 -päästöjen vuosittainen laskenta ja raportoinnin vakiinnuttaminen osaksi normaalia toimintaa.
- Keskeisten päästölähteiden tunnistaminen, erityisesti energian, matkustamisen ja hankintojen osalta.
- Matkustusohjeen vahvistaminen: junan ja julkisen liikenteen ensisijaisuus, lentäessä vain suorien lentojen suosiminen.
- Hankintojen vastuullistaminen: laitteiden elinkaaren pidentäminen, kierrätys- ja leasing-mallien suosiminen sekä ekologisesti kestävä hankintaohje.
- Toimiston energiankäytön optimointi yhteistyössä kiinteistön kanssa (automaatiojärjestelmät, uusiutuva energia, energiatehokkaat ratkaisut).
- Pilvipalvelujen ja digitaalisen infrastruktuurin hiilijalanjäljen huomioiminen, kuten pohjoismaisten datakeskusten suosiminen ja energiatehokkuuskäytäntöjen edistäminen.
- Henkilöstön kouluttaminen ilmasto- ja kestävyysvaikutuksista sekä vastuullisista työtavoista ohjelmistokehityksessä.
- Kestävä ohjelmistokehitys osaksi jokaisen projektin arviointia, eli tarkistetaan, missä voidaan vähentää resurssien käyttöä, pidentää ratkaisujen elinkaarta ja optimoida energiatehokkuutta.

- Dialogi asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa vähäpäästöisistä vaihtoehtoista ja kestävän digitalisaation edistämisestä.
- Toimenpiteiden vuosittainen arviointi ja parannusehdotusten kirjaaminen osaksi jatkuvaa kehitystä.

Jos yritys toimii suuren ilmastovaikutuksen toimialalla, sen on luotava siirtymäsuunnitelma päästöjen vähentämiseksi.

Ei koske yritystä

Jos siirtymäsuunnitelmaa ei ole, yritys voi kuvata kuinka ja milloin se aikoo sellaisen toteuttaa.

–

C4 Ilmastoriskit

Kuvaus ilmastoriskeistä, jos yritys on tunnistanut ilmastonmutokseen liittyviä fyysisiä- tai siirtymäriskejä

Ilmastoriskejä ei ole arvioitu vuonna 2024.

Omaisuuteen, toimintoihin ja arvoketjuun liittyvät ilmastoriskit

–

Riskien aikahorisontti

–

Ilmastonmuutokseen sopeutuminen

–

Jos yritys tunnistaa taloudellista toimintaa uhkaavia riskejä, se, riskien vakavuus kuvataan matalana, keskitasoisena tai korkeana

–

C5 Työvoimaan liittyvät lisäkysymykset

Esihenkilötason työntekijöiden sukupuolijakauma (jos yli 50 työntekijää)

Ei koske yritystä.

Itsenäisten ammatinharjoittajien määrä, jotka työskentelevät yksinomaan yritykselle, sekä henkilöstövuokrauspalvelun kautta työllistetyt henkilöt

5

C6 Työvoimaan liittyvät lisäkysymykset - ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit

Onko yrityksellä eettinen ohjeisto tai ihmisoikeuspolitiikka omaa henkilöstöään varten? (KYLLÄ/EI)

Monadilla on omaa henkilöstöä koskeva eettinen ohjeisto ja ihmisoikeuspolitiikka, jotka muodostuvat työyhteisön kehittämissuunnitelmassa, tasa-arvosuunnitelmassa, yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä Code of Monad -eettisissä toimintaperiaatteissa esitettyjen periaatteiden kokonaisuudesta.

Ihmisoikeuspolitiikan tai vastaavan ohjeistuksen kattavuus (KYLLÄ/EI)

i. Lapsityövoiman käyttö: KYLLÄ

Monad ei hyväksy alaikäisten työvoiman käyttöä, ja noudattaa Suomen lainsäädäntöä sekä Code of Monad -periaatteita, jotka kieltävät lapsityövoiman kaikissa muodoissa.

ii. Pakkotyö: KYLLÄ

Monad ei käytä pakkotyötä. Työsuhteet perustuvat vapaaehtoisuuteen, lakiin ja työehtosopimukseen. Code of Monad kieltää pakkotyön ja muun hyväksikäytön.

iii. Ihmiskauppa: KYLLÄ

Monad ei hyväksy ihmiskauppaa tai siihen liittyviä riskitekijöitä. Tämä on kirjattu Code of Monad -periaatteisiin, joissa kielletään kaikki nykyajan orjuuden muodot.

iv. Syrjintä: KYLLÄ

Syrjinnän vastaiset periaatteet sisältyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintaohjeeseen. Toimintaohjeet määrittelevät, ettei ketään saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

v. Tapaturmien ehkäisy: KYLLÄ

Työsuojelun toimintaohjelma, vaarojen ja haittojen tunnistaminen, työpaikkaselvitykset, varhaisen tuen malli sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma kattavat tapaturmien



ehkäisyn. Työsuojelutoimikunta seuraa järjestelmällisesti riskejä ja toteuttaa parannustoimenpiteitä.

vi. Muun? — KYLLÄ. Täsmennys:

Monadin ohjeistus sisältää myös seuraavat ihmisoikeus- ja eettiset osa-alueet:

- **Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely** (selkeät toimintaohjeet, turvallisemman tilan periaatteet)
- **Yksityisyyden suoja ja henkilötietojen kunnioittaminen** (mm. henkilötietojen käsittelyperiaatteet, luottamuksellisuuden vaatimukset)
- **Oikeudenmukaiset työsuhteen ehdot ja palkkaus** (tasapuolisuus, samanarvoisesta työstä sama palkka)
- **Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tuki** (joustavat työjärjestelyt)
- **Työhyvinvoinnin ja mielenterveyden tukeminen** (varhaisen tuen malli, työterveys, pulssikyselyt)
- **Työturvallisuus ja ergonomia** (työvälineiden asianmukaisuus, työpisteiden ergonomia, selkeät ohjeet)
- **Korruption ja lahjonnan kieltö** (Code of Monad)
- **Reilu kilpailu ja eettinen liiketoiminta** (Code of Monad)

Lisäksi Monad noudattaa Suomen lakia, joissa ihmis- ja työelämän oikeuksien rikkominen kielletään. Keskeiset työpaikalla esillä oltavat lait:

- Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Tmp nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993)
- STMa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (302/2007)
- VNa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2004/759)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Työturvallisuuslaki (2002/738)
- Vuosilomalaki (162/2005)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
- Tasa-arvolaki (609/1986)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)



- Työsopimuslaki (55/2001)
- Työaikalaki (605/1996)
- Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta (305/2009)

Nämä kaikki muodostavat Monadin **kokonaisvaltaisen eettisen ohjeiston**, jonka avulla varmistetaan henkilöstön oikeuksien, turvallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Onko yrityksellä valitusmekanismi omaa henkilöstöään varten?

Kyllä, mutta ei vielä erillistä whistleblowing-kanavaa.

Monadilla on käytössä useita matalan kynnyksen valitus- ja palautekanavia henkilöstölle, kuten esihenkilö-, HR- ja työsuojelutoimikuntalinjat, anonyymi palautelaatikko sekä viikoittaiset pulssikyselyt ja keskustelutilaisuudet. Nämä mekanismit mahdollistavat epäkohtien ja huolenaiheiden esiin tuomisen luottamuksellisesti ja nopeasti.

EU:n whistleblowing-direktiivin ja kansallisen lainsäädännön mukainen pakollinen ilmoituskanava koskee vähintään 50 hengen yrityksiä. Monad ei vielä ylitä tätä rajaa, mutta henkilöstömäärän kasvaessa yli 50 työntekijän, otamme käyttöön virallisen whistleblowing-kanavan, joka täyttää ilmoittajansuojelulain vaatimukset ja täydentää nykyisiä kanavia.

C7 Vakavat ihmisoikeusloukkaukset

Onko yritys loukannut omia työntekijöitä, arvoketjun työntekijöitä, asiakkaita tai yhteisöjä ihmioikeuksia? (Kyllä/Ei)

- i. lapsityö (EI);
- ii. pakkotyö (EI);
- iii. ihmiskauppa (EI);
- iv. syrjintä (EI);
- v. muut? (EI).

Jos vastattu kyllä, mitä korjaavia toimia on tehty

–

Tiedossa olevat, vahvistetut tapaukset arvoketjun työntekijöihin, vaikutettuihin yhteisöihin tai kuluttajiin

–

C8 Tulot tietyiltä kiistanalaisilta toimialoilta

Kiistanalaiset aseet

Ei olennainen.

Tupakan viljely ja tuotanto

Ei olennainen.

Fossiiliset polttoaineet

Ei olennainen.

Kemikaalien tuotanto

Ei olennainen.

Yrityksen on ilmoitettava, onko se suljettu pois minkään EU:n viiteindeksin piiristä, jotka ovat linjassa Pariisin ilmasto-sopimuksen kanssa

Ei ole.

C9 Sukupuolen monimuotoisuus hallintoelimissä

Hallituksen ja päättävien elinten sukupuolijakauma

Monadin hallituksessa on 4 jäsentä. Hallituksessa naisten osuus 0 %. Monadin johtoryhmässä on 6 jäsentä. Johtoryhmässä naisten osuus on 17 %.