ilkka

vastuullisuus 2022

Tervetuloa lukemaan Ilkan ensimmäistä vastuullisuusraporttia!

Avaamme, kuinka konsernissamme pidetään huoli sosiaalisesta, taloudellisesta ja ympäristövastuusta. Kerromme, mihin vastuullisuutemme perustuu, mitkä ovat sen pääteemat ja miten vastuullisuus on mukana konsernin koko strategian päivitystyössä.

Raportti esittelee vuoden 2022 vastuullisuustyömme pääteemat sekä näkymiä tulevaan.

Toimitusjohtajan katsaus 4

Ilkka-konsernin esittely 5

Vastuullisuus Ilkka-konsernissa 2022 7

- Vastuullisuuden johtaminen Ilkassa 7
  - Vastuullisuus strategian päivityksessä 9
  - Vastuullisuus riskienhallinnassa 9
- Teema 1: Markkinoinnin, tiedon ja teknologian taitaja 10
  - Tuotamme ja julkaisemme luotettavaa tietoa 11
  - Tarjoamme asiakaslähtöisiä palveluita 11
- Teema 2: Merkityksellinen työpaikka 13
  - Osaava ja oppiva henkilöstö kaiken työn takana 14
  - Hyvinvoiva henkilöstö – merkityksellisen työn peruspilari 15
  - Työyhteisön yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus – arvokas painopiste toiminnassamme 17
- Teema 3: Luotettava kumppani 19
  - Raportoinnin läpinäkyvyys lisää luotettavuutta 20
  - Tietoturva ja tietosuoja varmistetaan koulutuksilla ja auditoinneilla 20
  - Yhteinen toimintatapa vastuulliseen myyntityöhön 21
- Teema 4: Huomioimme ympäristövaikutukset kaikessa toiminnassamme 22
  - EU-taksonomia-asetuksen taksonomiakelpoinen toiminta 24
- Toimintamme tuottaa lisäarvoa sidosryhmillemme 26

Tiekartta 2023 28

Toimitusjohtajalta

Arvot

Arvostamme
Uudistumme
Menestymme
Välitämme

Missio

Informaatio yhdistää

Visio

Ilkka on tiedon ja teknologian taitaja sekä digitaalisen median, markkinoinnin ja teknologian ytimessä.

Vastuullisuus on meillä Ilkassa ollut jo pitkään mukana liiketoiminnan yhtenä tukipilarina. Nyt raportoimme vastuullisuudesta ensimmäistä kertaa omana raporttinaan.

Strategiamme mukaisesti olemme viime vuosina kasvaneet konsernina. Sanoitamme vastuullisuutta nyt ensimmäistä kertaa konkreettisesti. Uskomme raportin edistävän ja lisäävän ymmärrystä vastuullisuudesta sekä henkilöstössä että eri sidosryhmissä.

Meillä on yhteiset liiketoiminnan periaatteet, ja niiden lisäksi tarkempia yhtiökohtaisia ohjeita ja käytäntöjä esimerkiksi mittaamisen, raportoinnin ja etujen osalta. Arvot, missio ja visio ovat vahvasti mukana vastuullisessa tavassamme toimia sekä kohdata asiakkaat, työntekijät ja muut sidosryhmät. Vaikka arvot eroavat yhtiöissämme hiukan toisistaan, ne eivät ole ristiriidassa keskenään.

Vastuullisuus ei ole meille muusta toiminnasta irrallinen asia, vaan liittyy oleellisesti arjen tekemiseen, johtamiseen, suunnitteluun ja toteutukseen.

Olemme pohtineet laajasti konsernissa vastuullisuusteemojamme niin, että liiketoiminnoillemme tärkeät ja erilaiset painotukset huomioidaan mahdollisimman hyvin. Myös henkilöstön ja asiakkaiden näkemystä on kuunneltu. Teemat ja itse raportti ovat syntyneet yhteistyössä konsernin eri yhtiöiden kanssa.

Vastuullisuuden pääteemat kiteytyvät neljään kokonaisuuteen: markkinoinnin, tiedon ja teknologian taitaja, merkityksellinen työpaikka ja luotettava kumppani sekä ympäristövaikutusten huomioiminen kaikessa toiminnassamme. Näiden teemojen kautta käsittelemme vastuullisuuden kokonaisuutta.

Olli Pirhonen
Toimitusjohtaja
Ilkka Oyj

Ilkka-konserni

Ilkka on markkinoinnin, tiedon ja teknologian taitaja.
Ilkkaan kuuluu 17 yhtiötä.

Konsernin muodostavat:

- emoyhtiö **Ilkka Oyj**
- media- ja markkinointipalveluita tuottava ja sanomalehtiä julkaiseva **I-Mediat Oy**
- konsernin painotoimintayhtiö **I-print Oy**
- markkinoinnin ja viestinnän teknologiayritys **Liana Technologies Oy**

Liana Technologies Oy:n tytäryhtiö on **Koodiviidakko Oy**

I-Medioiden tytäryhtiöitä ovat:

- B2B-markkinointitoimisto **Myynninmaailma Oy** *
- vaikuttajamarkkinointitoimisto **somessa.com Oy Ab**
- sosiaalisen median toimisto **MySome Oy**

*Myynninmaailmaan on sulautunut kaksi yhtiötä: Digimoguli Oy (10/2022) ja Differo Oy (01/2023).

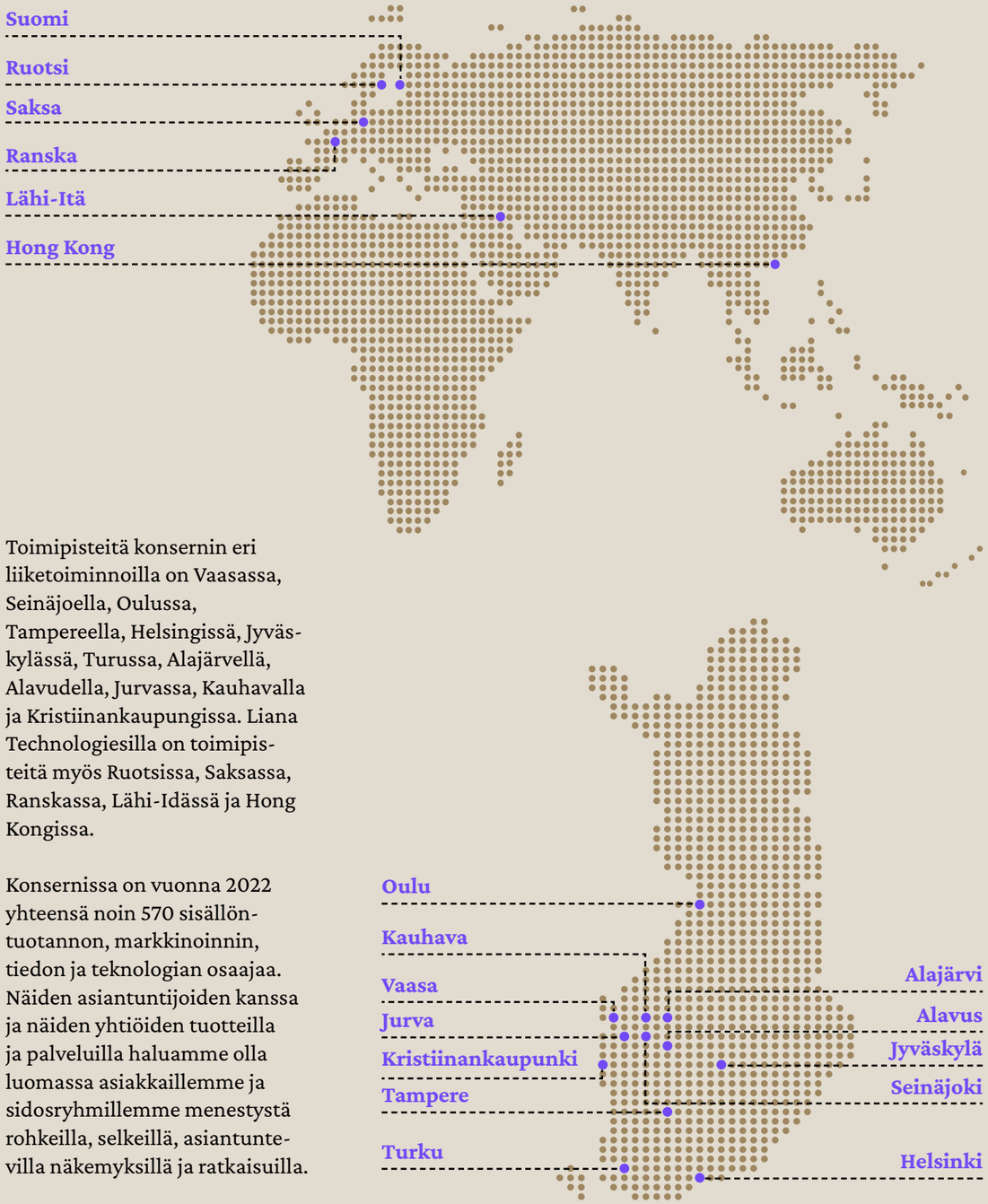
Koodiviidakko Oy:n tytäryhtiöitä ovat:

- **Evermade Oy**
- **Ungapped AB**
- **Lianatech GmbH**
- **Liana Technologies SARL**
- **Liana Technologies Asia Limited**
- **Liana Technologies AB**
- **Lianatech LLC**
- **Lianatech OOO**. Venäjän hyökkäyssodan alettua operatiivinen toiminta Venäjällä Lianatech OOO:ssa päätettiin ajaa alas.

Ilkka-konserni	2022	2021
Liikevaihto, Meur	**57,8**	**49,7**
Liikevoitto/ -tappio, Meur	**-0,9**	**2,7**
Oikaistu oman toiminnan liikevoitto, Meur	**1,2**	**1,4**
Tilikauden voitto/ tappio, Meur	**0,7**	**6,6**
Tulos/osake (EPS), eur	**0,03**	**0,26**
Osinko/osake, eur	**0,20 *)**	**0,30**
Korolliset velat, Meur	**0,6**	**1,1**
Omavaraisuusaste, %	**85,9**	**87,4**
Oma pääoma/osake, eur	**6,09**	**6,87**
Henkilöstö keskimäärin	**525**	**447**

*) Hallituksen esitys

Konserni kartalla



Toimipisteitä konsernin eri liiketoiminnoilla on Vaasassa, Seinäjoella, Oulussa, Tampereella, Helsingissä, Jyväskylässä, Turussa, Alajärvellä, Alavudella, Jurvassa, Kauhavalla ja Kristiinankaupungissa. Liana Technologiesilla on toimipisteitä myös Ruotsissa, Saksassa, Ranskassa, Lähi-Idässä ja Hong Kongissa.

Konsernissa on vuonna 2022 yhteensä noin 570 sisällöntuotannon, markkinoinnin, tiedon ja teknologian osaajaa. Näiden asiantuntijoiden kanssa ja näiden yhtiöiden tuotteilla ja palveluilla haluamme olla luomassa asiakkaillemme ja sidosryhmillemme menestystä rohkeilla, selkeillä, asiantuntevilla näkemyksillä ja ratkaisuilla.

Vastuullisuus Ilkka-konsernissa 2022

Vastuullisuutemme perustuu arvoihin, yhteisesti sovittuihin toimintaperiaatteisiin, hyvään työnantajakuvaan sekä luotettavaan ja läpinäkyvään raportointiin ja hallintoon. Pääteemamme vastuullisuudessa ovat

Ympäristövaikutusten huomioiminen kaikessa toiminnassa

- Markkinoinnin, tiedon ja teknologian taitaja
- Merkityksellinen työpaikka
- Luotettava kumppani

Vastuullisuuden johtaminen Ilkassa

Vastuullisuus kuuluu konsernimme päivittäiseen työntekoon ja johtamiseen.

Ilkan toiminta, hallinto ja päätöksenteko perustuvat

- konsernin yhteiseen liiketoimintaperiaatteeseen
- Suomen osakeyhtiölakiin
- julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskeviin säädöksiin
- yhtiöjärjestykseen
- Nasdaq Helsingin sääntöihin ja ohjeisiin
- Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Hallinnointikoodiin
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin ja ihmisoikeusperiaatteisiin
- kansainvälisen työjärjestö ILO:n periaatteisiin.

Vastuullisuusasioiden valvonnasta vastaa toimitusjohtaja konsernin johtoryhmän tukemana. Jokainen liiketoiminto vastaa vastuullisuuteen liittyvistä toimenpiteistä osana omaa toiminnansuunnitteluaan.

Koska Ilkan henkilöstömäärä on vuonna 2022 ylittänyt 500 hengen rajapyykin, meitä koskee myös velvoite raportoida muista kuin taloudellisista tiedoista. Siksi teimme vuonna 2022 sidosryhmä- ja olennaisuusanalyysit raportoitavista kokonaisuuksista ja aloimme valmistella vastuullisuuden johtamista.

Perustamme vuoden 2023 aikana vastuullisuustyöryhmän, joka vastaa vastuullisuustavoitteiden suunnittelusta, kehittämisestä ja seurannasta. Vastuullisuuden työryhmää johtaa konsernin talousjohtaja ja työryhmän edustajat edustavat eri liiketoimintoja ja henkilöstöryhmiä.

Vastuullisuusstrategian visio tarkentuu vastuullisuustyöryhmän toiminnan myötä. Tavoitteenamme on tuoda vastuullisuus vielä vahvemmin

arjen toimintaan kaikilla osa-alueilla. Keskustelemme sidosryhmiemme kanssa vastuullisista toimintatavoista ja otamme vastuullisuuden huomioon valintoja ja hankintoja tehdessämme. Haluamme olla arvoketjussa vastuullisuuden aktiivinen edistäjä ja kehittäjä, joka auttaa myös asiakkaita menestymään.

Lisäämme henkilöstömme tietoisuutta vastuullisuudesta ja vastuullisuuden teemoista, jotka olemme valinneet.

Henkilöstö osallistuu konsernin hallintoon ja kehittämiseen

Konsernin, yhtiöiden ja toimintojen uudistus-, kehitys- ja suunnittelutyössä on mukana merkittävä joukko henkilöstöä. Tällä tavalla henkilöstön asiantuntevien näkemysten avulla voimme edistää monien erilaisten asioiden viemistä eteenpäin konsernissa.

Ilkalla on hallintoneuvosto, jonka yhtiökokous valitsee neljäksi vuodeksi kerrallaan. Hallintoneuvostossa on kahdeksantoista jäsentä, joihin kuuluu kaksi henkilöstöedustajaa vuorollaan kustakin sataprosenttisesti omistetusta konserniyhtiöstä. Henkilöstöedustajilla on tärkeä rooli konsernin päätöksenteossa.

Hallintoneuvoston tehtäviin kuuluu esimerkiksi:

- valvoa yhtiön johtoa ja yhtiön harjoittamien liikeyritysten hoitoa
- valita ja erottaa hallituksen jäsenet ja
- määrätä heidän palkkionsa
- nimittää palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan jäsenet.

Tytäryhtiöissä on omat hallitukset sekä toimitusjohtajan tai liiketoimintajohtajan johdolla toimiva johtoryhmä. Tytäryhtiöiden hallitukset huolehtivat muun muassa:

- yhtiön hallinnon ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä
- konsernistrategiaan pohjautuvasta suunnittelusta ja
- asetettujen tavoitteiden toteuttamisesta.

Johtoryhmätyöskentelyssä on mukana yhtiöiden vastuu- ja avainhenkilöitä.

Konsernin johtoryhmän perustarkoitus on konsernijohtajan tukena ohjata ja kehittää konsernin liiketoimintaa siten, että johtoryhmän esittämät ja hallituksen hyväksymät strategiset tavoitteet saavutetaan. Konsernin johtoryhmä muodostuu liiketoimintojen sekä konsernin tukipalvelujen edustajista.

Hallinnon monimuotoisuus ja laaja osallistaminen auttaa organisaatiota kehittymään

Monimuotoisessa hallituksessa jäsenten osaaminen ja kokemus täydentävät toisiaan – siksi kiinnitämme Ilkassa siihen erityistä huomiota. Hallituksen jäsenten tulee edustaa monipuolista osaamista. Erilaiset koulutus- ja ammatilliset taustat ja esimerkiksi laaja ikä- ja sukupuolijakauma tukevat yhtiön liiketoimintaa ja kehitystä. Hallitukseen valittavien henkilöiden tulee olla päteviä tehtävään ja heillä tulee olla riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen.

Vastuullisuus strategian päivityksessä

Ilkan strategiakauden 2023–2026 päivitys alkoi vuonna 2022. Strategiaprosessin yhteydessä olemme kysyneet asiakkailtamme ja henkilöstöltämme, mitkä ovat heidän odotuksensa Ilkan vastuullisuudesta.

Vastausten perusteella vastuullisuuteen sitoutuminen muodostaa perustan yhteistyölle kanssamme: vastuullisuus on arvojen mukaisia, näkyviä tekoja eikä korulauseita.

Vastuullisuus näkyy esimerkiksi:

- lupausten pitämisenä ja luotettavuutena
- paikallisen yrittäjyyden tukemisena
- suvaitsevaisuutena ja henkilöstön tasa-arvoisena kohteluna
- hyvänä hallintotapana
- toiminnan läpinäkyvyytenä ja avoimuutena
- ympäristövaikutusten minimoimisena ja kestävien ratkaisujen kehittämisenä.

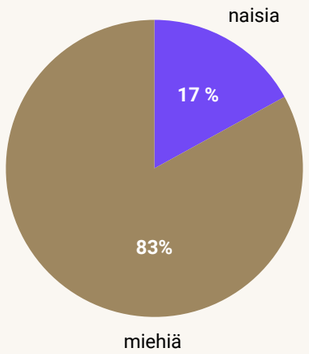
Kaikki nämä periaatteet tullaan huomioimaan tulevallakin strategiakaudella.

Vastuullisuus riskienhallinnassa

Riskienhallinnassa huomioimme myös vastuullisuuteen liittyvät riskit. Ympäristöriskejä arvioidaan skenaariopohjaisen ilmastoriskikartoituksen avulla. Riskit liittyvät muun muassa jakeluihin, tietoturvaan sekä työvoiman saatavuuteen.

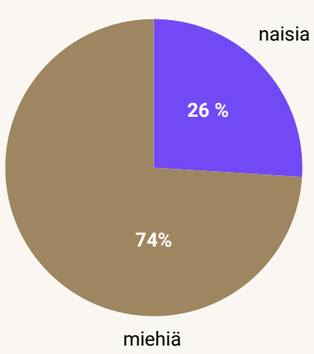
Riskienhallintapolitiikkamme on osa johtamisjärjestelmäämme. Sen avulla turvaamme toiminnan jatkumisen sekä tunnistamme ja hallitsemme mahdollisuuksia, uhkia ja riskejä.

Hallituksen sukupuolijakauma vuonna 2022



Hallitukseen kuuluu kaikkia sukupuolia. Tällä hetkellä pystymme raportoimaan vain miesten ja naisten osuuden henkilöstöstä.

Konsernin johtoryhmän ja liiketoimintojen johtoryhmien sukupuolijakauma vuonna 2022



TEEMA 1

Markkinoinnin, tiedon ja teknologian taitaja

Vastuullisuuden ensimmäinen teemamme varmistaa, että tarjoamme asiakkaillemme luotettavaa tietoa ja laadukkaita palveluita. Kuuntelemme ja osallistamme asiakkaita ja autamme heitä kehittämään omaa liiketoimintaansa. Noudatamme hyvää markkinointitapaa, panostamme asiakaslähtöisiin teknologisiin ratkaisuihin ja huolehdimme asiakkaiden välisestä tasa-arvosta.

Tuotamme ja julkaisemme luotettavaa tietoa

Tuotamme ja julkaisemme luotettavia ja vastuullisia journalistisia ja kaupallisia sisältöjä. Tarjoamme lukijoillemme näkökulmia sekä puheenaiheita läheltä ja kaukaa, isoista ja pienistä asioista.

Journalistinen sisällöntuotantomme perustuu oikean ja punnitun tiedon välittämiseen sekä lähdekriittisyyteen. Tuomme asiat esiin totuudenmukaisesti, tasapuolisesti, reilusti ja avoimesti. Tuemme demokraattisen yhteiskunnan kehitystä. Mediamme ovat sitoutumattomia ja riippumattomia. Kiistanalaisissa yhteiskunnallisissa kysymyksissä pyrimme tuomaan esiin useita erilaisia näkökulmia.

Huolehdimme siitä, että toiminnassamme eturistiriidat eivät vaikuta journalistiseen sisältöjen tekoon. Journalistinen sisältö päätetään journalistisin perustein, eikä päätösvaltaa missään oloissa luovuteta toimituksen ulkopuolisille.

Noudatamme Julkisen sanan neuvoston laatimia Journalistin ohjeita, Suomen lakeja ja hyviä tapoja.

Tarjoamme asiakaslähtöisiä palveluita

Rakennamme yritysasiakkaille menestystä. Tarjoamme yrityksille monipuolisia markkinoinnin ja viestinnän palveluja ja teknologia-alustoja sekä digitaalisesti että perinteisenä painopalveluna. Tuemme niillä yritysten kasvua, kannattavuutta ja mahdollisuutta tuottaa tulosta.

Mittaamme tekemiemme markkinointitoimien tuloksia, raportoimme markkinoinnin vaikutuksista asiakkaalle ja yhteistyössä teemme jatkotoimet asiakkaan tavoitteiden varmistamiseksi. Tarkastelemme myös itse, olemmeko onnistuneet luomaan asiakkaalle laadukasta markkinointia.

Julkisen Sanan Neuvostoon tehtiin vuosina 2021–2022 seitsemän kantelua Ilkka-Pohjalaisesta. Niistä kaksi on otettu käsittelyyn. Molemmista tuli vapauttava päätös. Lisäksi Komiat-lehdestä tehtiin vuonna 2022 yksi kantelu, jonka päätös oli vapauttava.

Jaamme punnittua, tutkittua ja dataan perustuvaa tietoa palveluistamme. Tiedämme, mitä tuotteillamme ja palveluillamme voidaan saavuttaa ja osaamme tarjota parhaat ratkaisut asiakkaan tarpeisiin. Tieto, viestintä ja markkinointi on relevanttia ja selkeästi esitettyä. Rakensimme esimerkiksi syksyllä 2022 uuden Ilkka.com-sivuston, jossa tuodaan selkeästi esille konsernin laaja kattaus markkinoinnin, tiedonvälityksen, myynnin ja viestinnän palveluita.

Haluamme olla asiakkaille selkeäsanainen, luotettava kumppani ja asiantuntija. Liiketoimintamme päätavoite on pidempiaikaiset asiakaskumppanuudet.

Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden kartuttaa tietoaan markkinoinnin ja viestinnän keinoista ja tavoista. Järjestämme kaikille avoimia webinaareja, joissa asiantuntijamme jakavat oppejaan ja kertovat parhaista käytännöistä. Vuonna 2022 järjestettiin 19 webinaaria esimerkiksi tehokkaasta markkinoinnista, verkkosivujen saavutettavuudesta, luotettavasta mainosympäristöstä ja näkyvyydestä hakutuloksissa.

Hyvä asiakaskokemus kumppanuuden takana

Tehtävämme on kehittää digitaalisia ratkaisuja, jotka helpottavat ja tehostavat asiakkaiden elämää. Markkinoinnin taitajina suunnittelemme ja luomme

innostavia ja innovatiivisia markkinointiratkaisuja yhdessä asiakkaittemme kanssa. Tuotteet ja palvelut räätälöidään asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Teemme yhdessä asiakkaillemme mitattavaa, tuloksellista markkinointia ja autamme heitä johtamaan markkinointia tiedolla. Esimerkiksi analytiikan avulla voimme auttaa asiakkaitamme valitsemaan oikeat ratkaisut kohderyhmien saavuttamiseksi.

Ilkka kehittää konsernin yhteistä tapaa mitata NPS- eli nettosuosittelukerrointa yhdenmukaisesti ja vertailukelpoisesti. Toistaiseksi konsernin eri liikepalveluyksiköt mittaavat itsenäisesti NPS-lukua. Esimerkiksi Liana Technologies mittasi vuonna 2022 asiakastyytyväisyyttä säännöllisillä NPS-kyselyillä. Liana-ratkaisujen NPS oli yli 40 ja Lianan tuotekoulutusten NPS jopa yli 70.

Digitaaliset tuotteet ja palvelut eivät tunne aluerajoja. Voimme tarjota lukijoillemme ja asiakkaillemme sisältöjämme ajasta ja paikasta riippumattomasti. Markkinoinnin, mainonnan ja teknologian ratkaisumme ovat käytettävissä paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.

Laadukas ja tasapuolinen asiakaskokemus syntyy kohtaamalla asiakkaiden monimuotoisuus. Varmistamme, että asiakkaat voivat hankkia meiltä tuotteita ja palveluita tasa-arvoisesti. Siinä onnistumme tarjoamalla saavutettavaa palvelua sekä skaalaamalla palvelutamme niin, että eri kokoiset organisaatiot voivat hyötyä niistä.

Tavoitteemme on palvella kaikkia asiakkaitamme erinomaisesti, olivatpa he meihin yhteydessä sitten kasvotusten, puhelimitse, sähköpostilla tai chatin kautta.

Kehitämme ja kehitymme asiakaslähtöisesti

- Säännölliset asiakaskyselyt ja palautteet varmistavat, että tunnemme asiakkaiden tarpeet ja odotukset. Käytämme asiakaspalautteita myös tuotekehityksessä. Vuonna 2022 toteutimme muun muassa toimittajakyselyn viestintäkulttuurin muutoksesta.
- Pilottihankkeiden avulla testaamme ratkaisujen toimivuutta. Vuonna 2022 teimme esimerkiksi *proof of concept* -projektin mediaseurantapalvelun testiympäristöön.
- Teemme tiivistä yhteistyötä asiakkaiden ja median kanssa.
- Kehitämme ja optimoimme ratkaisujamme jatkuvasti pitääksemme ne ajan hermolla.
- Ratkaisujen suunnittelussa pyrimme käyttäjäkeskeisyyteen. Panostamme käyttökokemukseen ja käytön helppouteen.
- Hoidamme saamamme palautteet ja reklamaatiot viipymättä, aktiivisesti ja mahdollisimman henkilökohtaisesti.

TEEMA 2

Merkityksellinen työpaikka

Työnantajalupauksemme on ”Merkityksellistä työtä merkityksellisille ihmisille”. Se on laadittu yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Lupauksen toteuttamiseksi Ilkka panostaa henkilöstön osaamiseen, työhyvinvointiin ja työnantajakuvaan. Merkityksellistä työpaikkaa rakentamalla panostamme suoraan sosiaaliseen vastuullisuuteen.

Konsernimme kasvaa ja kehittyy – vuonna 2022 työllistimme noin 570 henkilöä. Tavoitteenamme on helpottaa parhaiden työntekijöiden löytämistä ja pitämistä, pitää huolta hyvinvoinnista ja kehittää työntekijöiden osaamista.

Osaava ja oppiva henkilöstö kaiken työn takana

Uskomme jatkuvaan oppimiseen. Meillä työntekijät pääsevät kehittymään ja mahdollisuuksien mukaan myös vaihtamaan roolia konsernin sisällä mielenkiintoisten työtehtävien mukana.

Vuonna 2022 panostimme systemaattisesti henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Tavoitteemme on, että jokaiselle työntekijälle kertyy vuodessa vähintään kolme koulutuspäivää.

Tahdomme, että työnantajakuva kertoo selkeän tarinan Ilkasta sekä siitä, keitä meillä on töissä sekä mitä ja millaista työtä he tekevät. Siksi olemme vuonna 2022 panostaneet työnhakijasivustoomme. Siellä kerromme, millainen Ilkka on työnantajana ja trainee-paikkana.

Ilkan urasivujen kautta hakijat voivat verkostoitua yritystemme kanssa ja ilmaista kiinnostuksensa työskentelemiseen kanssamme.

Osaamisen kehittämisen kohokohdat vuonna 2022

- Henkilöstön osaamista kartoitettiin osaamismatriisien ja osaamiskeskustelujen kautta. Niiden pohjalta yhtiöittäin on valmisteltu koulutus- ja kehittämissuunnitelma.
- Olemme ottaneet käyttöön digitaalisia oppimisalustoja, joissa työntekijät voivat suorittaa pakollisia ja vapaaehtoisia, osaamista syventäviä kursseja. Oppimisalustoja käytetään myös työntekijöiden ja esihenkilöiden perehdyttämiseen. Oppimisalustojen avulla henkilöstöä perehdytetään ja koulutetaan laajasti yrityksen osaamisalueista ja tuotteista.
- 22 esihenkilöä osallistuu lähiesihenkilötyön koulutusohjelmaan (LEAT). Koulutus tukee esihenkilöasemassa työskentelevien taitoja toimia valmentavina johtajina. Koulutukseen osallistuvat saavat välineitä työyhteisöjen positiiviseen muutoksen johtamiseen, luottamuksen rakentamiseen erilaisten ihmisten välille sekä haastavien vuorovaikutustilanteiden ratkaisemiseen. Koulutusohjelma alkoi keväällä 2022 ja jatkuu lokakuuhun 2023.

Ilkan osaamispääoma on kasvanut paitsi henkilöstön koulutusta ja oppimista tukemalla, myös yritysostoilla. Vuonna 2022 Myynninmaailma Oy hankki omistukseensa Differo Oy:n ja vahvisti siten erityisesti sisältöstrategiaosaamistaan. Liana Technologies puolestaan osti Evermade Oy:n. Yrityskaupan myötä Liana Technologiesin osaaminen Wordpress-teknologioista vahvistuu.

Ilkan uudessa Trainee-ohjelmassa pääsee oppimaan ja kehittymään

Teemme tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Ilkka tarjoaa vuosittain työharjoittelupaikkoja opiskelijoille, jotka haluavat kasvaa markkinoinnin, tiedon ja teknologian taitajiksi.

Vuonna 2022 starttasi uusi Ilkan Trainee-ohjelma. Ohjelman työtehtävät valikoituvat sillä perusteella, millaiselle osaamiselle tiimeissämme on tarvetta. Trainee-ohjelmaan saatiin korkeakouluista kahdeksan harjoittelijaa. Harjoittelun aikana tuimme harjoittelijoiden henkilökohtaista kehitystä, verkostoitumista ja liiketoimintaymmärryksen kasvattamista – ja saimme myös itse oppia paljon uutta harjoittelijoilta.

Trainee-ohjelman lisäksi Ilkka-konsernissa oli vuonna 2022 harjoittelijoita eri yksiköissä yli 20.

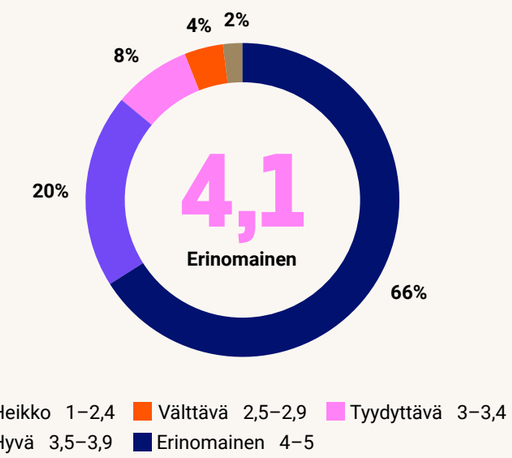
Trainee-ohjelma käynnistyy kerran vuodessa ja kestää viisi kuukautta. Tavoitteenamme on, että trainee-jakson jälkeen harjoittelija voi edetä kesätai tuntitöihin ja edelleen vakinaiseen työsuhteeseen.

Trainee-harjoittelijoista kaksi jatkoi kesätöissä Ilkassa, ja yksi jäi tekemään opinnäytetyötä samassa tiimissä. Esimerkiksi MySomen neljästä harjoittelijasta kaikki jatkoivat harjoittelujatkon jälkeen työskentelyä yhtiössä. Myös Lianan harjoittelijoista moni on jatkanut harjoittelun jälkeen vakinaisessa työsuhteessa.

Hyvinvoiva henkilöstö – merkityksellisen työn peruspilari

Panostamme henkilöstöetuihin, sillä haluamme tukea henkilöstömme hyvinvointia. Tarjoamme kattavan työterveydenhuollon, seuraamme työvirettä, tarjoamme mahdollisuuden etätyöhön työtehtävien niin salliessa ja järjestämme työntekijöille mieluisia tapahtumia. Esimerkiksi vuonna 2022 järjestettiin perinteinen vuosijuhla ja valittiin Vuoden Ilkka. Vuoden Ilkan valinnassa painotimme erityisesti arvoamme ”uudistumme”: palkitsimme henkilön, joka ideoi, innostui ja lähti rohkeasti mukaan uuteen.

Työvireen jakauma



Työvirekysely antaa kokonaiskuvan henkilöstön hyvinvoinnista

Seuraamme työntekijöiden hyvinvointia joka syksy tehtävällä Pulssi Työvire -kyselyllä. Keväisin koko konsernissa tehdään myös laajempi Työyhteisövire-kysely, jolla saadaan kattavampi näkymä työyhteisön vahvuuksiin ja kehityskohteisiin. Molempiin kyselyihin vastataan anonyymisti.

Kyselyiden tulokset antavat näkymän henkilöstön työhyvinvoinnista. Tulosten pohjalta voimme reagoida työkykyä heikentäviin tekijöihin nopeasti. Lisäksi kyselyt auttavat osallistamaan henkilöstöä työhyvinvoinnin ja avoimen työkulttuurin kehittämiseen.

Vahvuudet asteikolla 1-5

4,7 Työympäristöni on turvallinen ja vaaraton

4,5 Pystyn terveyteni puolesta työskentelemään nykyisessä tehtävässäni kahden vuoden kuluttua

4,3 Yrityksessä tehdään merkityksellistä työtä

Kehityskohteet asteikolla 1-5

3,5 Saan säännöllisesti palautetta työstäni

3,7 Työnantajani on aidosti kiinnostunut hyvinvoinnistani

3,9 Minua rohkaistaan kehittymään työssäni

Etätyö ja työaikajoustot auttavat sovittamaan yhteen työn ja vapaa-ajan

Tuemme henkilöstön viihtyvyyttä ja työssä jaksamista työaikajoustoilla ja etätyömahdollisuudella. Etätyö ja joustava työaika helpottavat työn, perheen ja vapaa-ajan sovittamista yhteen sekä vähentävät työmatkoihin kulutettua aikaa ja rahaa.

Opinto- ja perhevapaiden kaltaisten lakisääteisen työaikajoustojen lisäksi meillä työntekijät voivat hyödyntää liukuvaa työaikaa, vuorotteluvapaata ja lomarahavapaita.

Koronapandemia ajoi myös meidät lähes kokonaan etätöihin keväällä 2020. Vaikka niin laaja etätyö oli meille konsernina uutta, onnistuimme siinä hienosti jopa yli odotusten. Nykyään meillä Ilkassa tehdään läsnätöitä 1–2 päivänä viikossa tiimin tarpeiden mukaan.

Henkilöstöedut voivat vaihdella hieman toisistaan konsernin eri yhtiöissä.

Seuraamme lisäksi eNPS-lukua eli työntekijöiden nettosuositteluindeksiä. Syksyllä 2022 eNPS-luku oli 16. Nollaa suurempaa eNPS-lukua voidaan pitää hyvänä tuloksena. Tavoitteemme on nostaa eNPS-lukua vuosittain, kunnes pääsemme erinomaiselle tasolle.

Työterveyteen kuuluu myös yleislääkäritasoiset palvelut

Ilkka haluaa pitää huolta työntekijöistään, joten tarjoamme työntekijöille laajan työterveyshuollon. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi henkilöstöllemme kuuluu yleislääkäritasoisen sairaanhoidon palvelut sekä tarvittaessa erikoislääkäripalveluita, psykologipalveluita ja työnohjausta. Osassa konsernin yhtiöistä on käytössä vakuutuspohjaisia käytäntöjä.

Vuosien 2020–2025 työterveydenhuollon toimintasuunnitelman painopistealueet ovat muun muassa:

1. Varhainen puuttuminen sairauspoissaoloihin vahvistamalla työnantajan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä ja varhaista tukea.

2. Työn psykososiaalisen kuormituksen hallinta tarjoamalla välineitä työstressin hallitsemiseen ja vaativiin vuorovaikutustilanteisiin sekä itsensä johtamiseen.

3. Istumatyöhön ja ikääntymiseen liittyvien terveysongelmien ennaltaehkäisy.

Työsuhde-edut hyvinvointia ja liikkumista tukemassa

- EPassin Flex-etua voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Vuonna 2022 etua hyödynsi 441 henkilöä, ja sitä käytettiin keskimäärin 215 euroa henkilöä kohden.
- Työntekijät voivat hankkia työsuhdepyörän, jota he voivat käyttää vapaasti työ- ja vapaa-ajalla. Vuonna 2022 hankittiin 21 uutta pyörää ja yhteensä työsuhdepyöriä on käytössä 46.

Työsuhdepyörinä työntekijöillä on käytössä niin gravel-pyöriä, maastopyöriä kuin sähköpyöriäkin.

Työyhteisön yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus – arvokas painopiste toiminnassamme

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja henkilöstön monimuotoisuus ovat konsernissamme tärkeitä arvoja. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vastaavat muutosneuvottelukunnan ja työsuojelutoimikunnan jäsenet sekä esihenkilöt omissa organisaatioissaan. Noudatamme sukupuolten välistä tasa-arvoa kaikissa yhteyksissä, kuten rekrytoinnissa, uratavoitteissa, koulutuksessa, palkkauksessa ja johtamisessa.

Tuemme konsernin eri yhtiöiden ja osastojen kokemaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhtenäisellä johtamisjärjestelmällä ja toimintatavoilla. Hyvällä esihenkilötyöllä varmistamme, että eri työtehtävät kuormittavat tasaisesti, työt on jaettu tasapuolisesti ja työolot soveltuvat kaikille. Emme hyväksy kiusaamista, häirintää tai syrjintää missään muodossa.

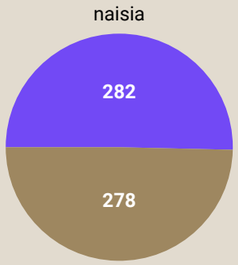
Ilkka panostaa yhdenvertaisuuteen

- Rekrytointivalinnat tehdään aina hakijoiden kokemuksen, koulutuksen ja soveltuvuuden perusteella. Tasa-arvotavoitteet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon.
- Jokaisella on tasapuolinen ja yhdenvertainen mahdollisuus ja velvollisuus itsensä ja työnsä kehittämiseen.
- Palkkaus perustuu joko työehtosopimukseen tai paikalliseen sopimukseen sekä työntekijän osaamiseen ja suoriutumiseen.
- Palkkatasa-arvon toteutumista seurataan palkkakartoituksilla. Seuraava palkkakartoitus tehdään vuonna 2023.
- Konsernissa ylläpidetään ilmapiiriä ja toimintatapoja, jotka tukevat perhevapaiden tasapuolista käyttöä.
- Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä ja työpaikkakiusaaminen ovat työpaikalla ehdottomasti kiellettyjä. Konsernissa on ohjeistus epäasiallisen käyttäytymiseen ja häirintään puuttumiseksi.

Sukupuolijakauma Ilkassa 31.12.2022 työsuhteina

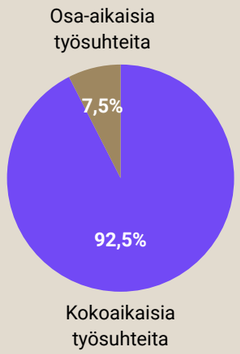
IKÄRYHMÄ	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
Alle 30-vuotiaat	78	55	64	45	142
30–44-vuotiaat	124	44	156	56	280
45–55-vuotiaat	48	63	28	37	76
yli 55-vuotiaat	32	52	30	48	62
keski-ikä	39,5		38,9		39,2

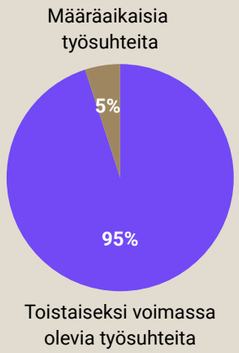
HENKILÖSTÖN JAKAUTUMINEN LIIKETOIMINNOITTAIN	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
Konsernin tukipalvelut	14	52	13	48	27
Media- ja markkinointipalvelut	168	66	87	34	255
Mainonnan ja viestinnän tekno-logiapalvelut	87	35	162	65	249
Painopalvelut	13	45	16	55	29



Ilkassa työskentelee kaikkia sukupuolia. Tällä hetkellä pystymme kuitenkin raportoimaan vain miesten ja naisten osuuden, emme esimerkiksi muunsukupuolisten osuutta.

Osa-aikatyötä voidaan käyttää silloin, kun se on työn järjestämiseksi perusteltua. Työntekijän oma toive osa-aikaisesta työsuhteesta pyritään toteuttamaan, mikäli se on mahdollista työn toteuttamisen kannalta. Osittaiseen hoitovapaaseen, osa-aikaiseen sairauspäivärahaan, osatyökyvyttömyyseläkkeeseen sekä osittaiseen varhennettuun vanhuuseläkkeeseen suhtaudutaan positiivisesti.





Solmimme määräaikaisia työsuhteita ainoastaan perustelluista syistä esimerkiksi sijaistuksien tai kausiluonteisten töiden takia sekä työntekijän omasta toiveesta.

TEEMA 3

Luotettava kumppani

Noudatamme kaikissa yhtiöissämme ja hallinnossa lakeja, määräyksiä, hyvää hallintotapaa ja omia toimintaohjeitamme. Siten varmistamme, että olemme luotettava ja avoin kumppani, jonka toiminnassa toteutuvat sekä sosiaalinen, taloudellinen että ympäristövastuullisuus.

Raportoinnin läpinäkyvyys lisää luotettavuutta

Raportoimme toiminnasta ja taloudesta luotettavasti, kattavasti ja läpinäkyvästi.

- Toimintakertomusten ja tilinpäätösten lisäksi teemme selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästämme ja raportit hallituksen, hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan palkitsemisesta. Ne ovat luettavissa osana vuosikertomustamme.
- Huolehdimme, että eturistiriidat eivät vaikuta tekemiimme päätöksiin ja journalistisiin sisältöihin. Käytössämme on toimintaohjeet eturistiriitojen tunnistamista ja ehkäisyä varten.
- Sisäpiiritiedon väärinkäyttö on ehdottomasti kielletty konsernissamme.
- Emme hyväksy lahjontaa ja korruptiota missään muodossa.
- Työntekijämme, asiakkaamme ja muut sidosryhmämme voivat luottamuksellisesti ilmoittaa mahdollisista vakavista väärinkäytöksistä sekä vakavasta lakien ja ohjeistuksen vastaisesta toiminnasta Whistleblowing-ilmoituskanavan kautta. Kanavaan tulleet ilmoitukset siirretään valvontaan osallistuvien nimettyjen henkilöiden käsiteltäväksi.

Whistleblowing-kanavaamme ei ole tullut yhtään ilmoitusta vakavista väärinkäytöksistä.

Tietoturva ja tietosuoja varmistetaan koulutuksilla ja auditoinneilla

Henkilötietojen huolellinen käsittely on keskeistä toiminnassamme. Noudatamme sekä tietosuojalainsäädäntöä että hyviä tiedonhallinta- ja käsittelytapoja. Käyttämämme ja tarjoamamme teknologiat ovat erittäin tietoturvallisia, minkä osoitamme tarvittavin auditoinnein ja sertifikaatein.

Käsittelemme tietoja pelkästään työtehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisella tavalla. Tietoja käytetään ja säilytetään asianmukaisesti niiden koko elinkaaren ajan. Asiakkaistamme keräämämme tiedot auttavat meitä palvelemaan heitä paremmin.

Koulutamme kaikkia työntekijöitä tietosuoja- ja tietoturva-asioista vuosittain. Tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset uusitaan joka toinen vuosi.

Emme pääsääntöisesti siirrä tietoja EU:n tai ETA:n ulkopuolelle. Niissä yksittäisissä tapauksissa, jolloin tietoa on välttämätöntä siirtää EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelle, huolehdimme henkilötietojen riittävästä suojaamisesta ja varmistamme, että niitä käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Vuonna 2022 koko henkilöstölle pakollisen tietoturvakoulutuksen oli suorittanut 80 prosenttia. 64 prosenttia oli suorittanut tietosuojakoulutuksen, joka on pakollinen suurelle osalle työntekijöistä.

Yhteinen toimintatapa vastuulliseen myyntityöhön

Kaikkia työntekijöitämme sitoo eettisen ja vastuullisen myyntityön ohjeet.

- Toimi aina rehellisesti ja läpinäkyvästi, kun kommunikoit asiakkaiden tai kollegoiden kanssa.
- Kohtele kaikkia asiakkaita ja työtovereita kunnioittavasti ja ammattitaidolla.
- Säilytä asiakas- ja yritystietojen luottamuksellisuus.
- Vältä eturistiriitoja. Kerro aina mahdollisista ristiriidoista esihenkilölle.
- Älä kohdista syrjivää tai häiritsevää käytöstä asiakkaita tai kollegoita kohtaan.
- Älä anna harhaanjohtavia tietoja palveluistamme tai tuotteistamme.
- Toimi aina yrityksen ja sen asiakkaiden edun mukaisesti.
- Kouluttaudu tarpeen mukaan, jotta tiedät aina tarpeellisen tuotteista, palveluista, toimialasta sekä markkinasta.
- Pyri aina ymmärtämään asiakkaan tarpeita ja tarjoamaan ratkaisuja, jotka palvelevat heitä parhaalla mahdollisella tavalla.
- Säilytä positiivinen asenne ja pyri tarjoamaan parasta mahdollista asiakaspalvelua.
- Kohtele kaikkia asiakkaita ja kollegoita aina reilusti ja tasavertaisesti.

TEEMA 4

Huomioimme ympäristövaikutukset kaikessa toiminnassamme

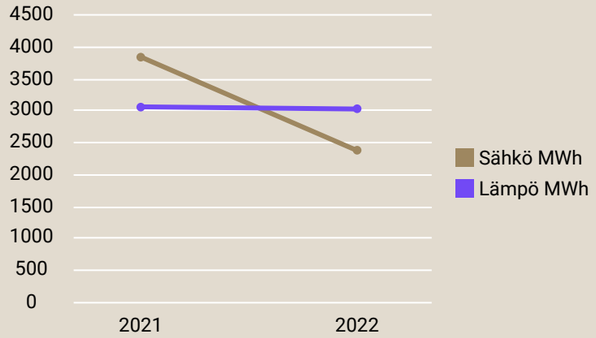
Oman toimintamme lisäksi haluamme vaikuttaa kuluttajien ja yritysten ilmastotietoisuuteen ja ympäristövastuullisuuteen. Varmistamme, että ilmastonmuutos ja sen välttämätön pysäyttäminen saa tarvitsemaansa näkyvyyttä mediassamme.

Ilkan ympäristövastuu pähkinänkuoressa

- Huomioimme ympäristövaikutukset kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa.
- Seuraamme ja pienennämme sähkön- ja energiankulutusta.
- Olemme vähentäneet työmatkustamista osallistumalla koulutuksiin ja kokouksiin etäyhteyksillä. Etäkokouksia järjestetään aina, kun läsnäolo ja matkustaminen ei ole välttämätöntä.
- Pyrimme vähentämään jätettä ja lajittelemaan jätteet oikein sekä toimistoissa että tuotannossa: esimerkiksi painoprosessissa syntyvä hukkapaperi ja painolevyt kierrätetään uusiokäyttöön.
- I-print suosii EU-ympäristömerkittyjä papereita. Ostamamme paperit ja kartongit ovat PEFC- ja/tai FSC-sertifioituja. Myös painotoiminnan yhteistyökumppanimme käyttää FSC-sertifioitua paperia Ilkka-konsernin lehtien painamisessa.
- I-printillä on Joutsenmerkki osoituksena luontoa säästävistä materiaali- ja logistiikkaratkaisuista. Vuonna 2022 aloitettiin ympäristöjärjestelmä Ekokompassin sertifiointi.
- Käytämme uusiutuvaa energiaa Lianan Suomessa sijaitsevan datakeskuksen energianlähteenä. Toimitamme hukkalämmön osaksi paikallista kaukolämpöverkkoa. Datakeskuksella on CEEDA- ja LEED-sertifikaatit.
- Tuemme vihreää liikennettä tarjoamalla henkilöstölle sähköavusteisia työsuhdepolkupyöriä ja suosimalla juna- ja bussimatkoja lentomatkustamisen ja yksityisautoilun sijasta.
- Olemme aloittaneet hiilijalanjäljen laskentaperiaatteiden määrittelyn vuonna 2022. Tavoitteemme on selvittää vuoden 2023 aikana konsernin hiilijalanjälki ja asettaa tavoitteet ympäristövastuulle.
- EU-taksonomian mukaisesti olemme vuonna 2022 tarkastelleen ja määritelleet skenaariopohjaiset ilmastoriskit. Meitä koskevia riskejä ovat esimerkiksi energian hinta ja saatavuus, sähkökatkot, ja paperin saatavuus.

Suurimmat päästövaikutuksemme syntyvät medialiiketoiminnan toimitusketjun epäsuorista päästöistä, kuten lehtituotteiden kuljetuksesta ja jakelusta sekä paperin ja painovärin tuotantoon käytetystä energiasta. Digitaalisen liiketoiminnan kasvu antaa meille hyvän mahdollisuuden pienentää hiilijalanjälkeämme.

Sähkön ja kaukolämmön kulutus konsernin omissa kiinteistöissä



Konsernin oma rotaatiopainaminen on loppunut 31.12.2021 ja sen vuoksi sähkönkulutus on laskenut merkittävästi edellisvuodesta.

Tulevaisuudessa tulemme mittaamaan konsernin hiilijalanjäljen ja asetamme tavoitteet sen pienentämiseksi.

EU-taksonomia-asetuksen taksonomiakelpoinen toiminta

EU-taksonomia on Euroopan unionin kestävän rahoituksen asetus ja luotu tukemaan EU:n ilmasto- ja ympäristötavoitteita. EU-taksonomia asettaa hankkeille kriteerit, joiden avulla voidaan tunnistaa ilmaston ja ympäristön kannalta kestävät rahoitus- ja investointikohteet. Taksonomia koskee kaikkia yli 500 henkilöä työllistäviä pörssiyhtiöitä – meitä siis vuodesta 2022 alkaen.

EU-taksonomian avulla yrityksen toimintoja tarkastellaan kuuden ympäristötavoitteen kautta

1. Ilmastonmuutoksen hillintä
2. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen
3. Vesivarojen ja merten tarjoamien luonnonvarojen kestävä käyttö ja suojelu
4. Siirtyminen kiertotalouteen
5. Ympäristön pilaantumisen ehkäiseminen ja vähentäminen
6. Luonnon monimuotoisuuden ja ekosysteemien suojelu ja ennallistaminen

Taksonomiaan on luotu tällä hetkellä kriteeristö kahdelle ensimmäiselle tavoitteelle. Muiden tavoitteiden kriteeristöt EU julkaisee myöhemmin.

Kun yrityksen toiminta edistää ainakin yhden tavoitteen toteutumista eikä aiheuta olennaista haittaa muiden tavoitteiden toteutumiselle, se täyttää taksonomian kriteerit.

Arvioimme Ilkan taksonomiakelpoisuuden liiketoimintakohtaisesti vuonna 2022. Tunnistimme taksonomian kriteerit täyttävät liiketoiminnot ja keräsimme todisteita toiminnan vaikutuksen merkittävyydestä. Lisäksi arvioimme sosiaaliset vähimmäissuojatoimet ihmisoikeuksien, korruption ja lahjonnan, oikeudenmukaisen kilpailun sekä verotuksen osalta.

Osa liiketoiminnoistamme on taksonomiakelpoisia eli kuuluu EU-taksonomian piiriin. Ilkan taksonomiakelpoinen toiminta voi liittyä joko ilmastonmuutoksen hillitsemiseen (aktiviteetti 8.1 Tietojenkäsittely, palvelintilan vuokraus ja niihin liittyvä toiminta ja 8.2 Datavetoiset ratkaisut ilmastonmuutoksen kasvihuonepäästöjen vähentämistä varten) tai sopeutumiseen (aktiviteetti 8.1 Tietojenkäsittely, palvelintilan vuokraus ja niihin liittyvät palvelut ja 8.2 Ohjelmistot, konsultointi ja niihin liittyvä toiminta). Ilkan taksonomiakelpoinen toiminta sisältää muun muassa kotimaisia ohjelmistoja markkinoinnin automaatioon, uutiskirjeiden lähettämiseen, verkkosivustojen ja verkkokauppojen ylläpitoon sekä lehdistötiedotejakeluun ja mediaseurantaan.

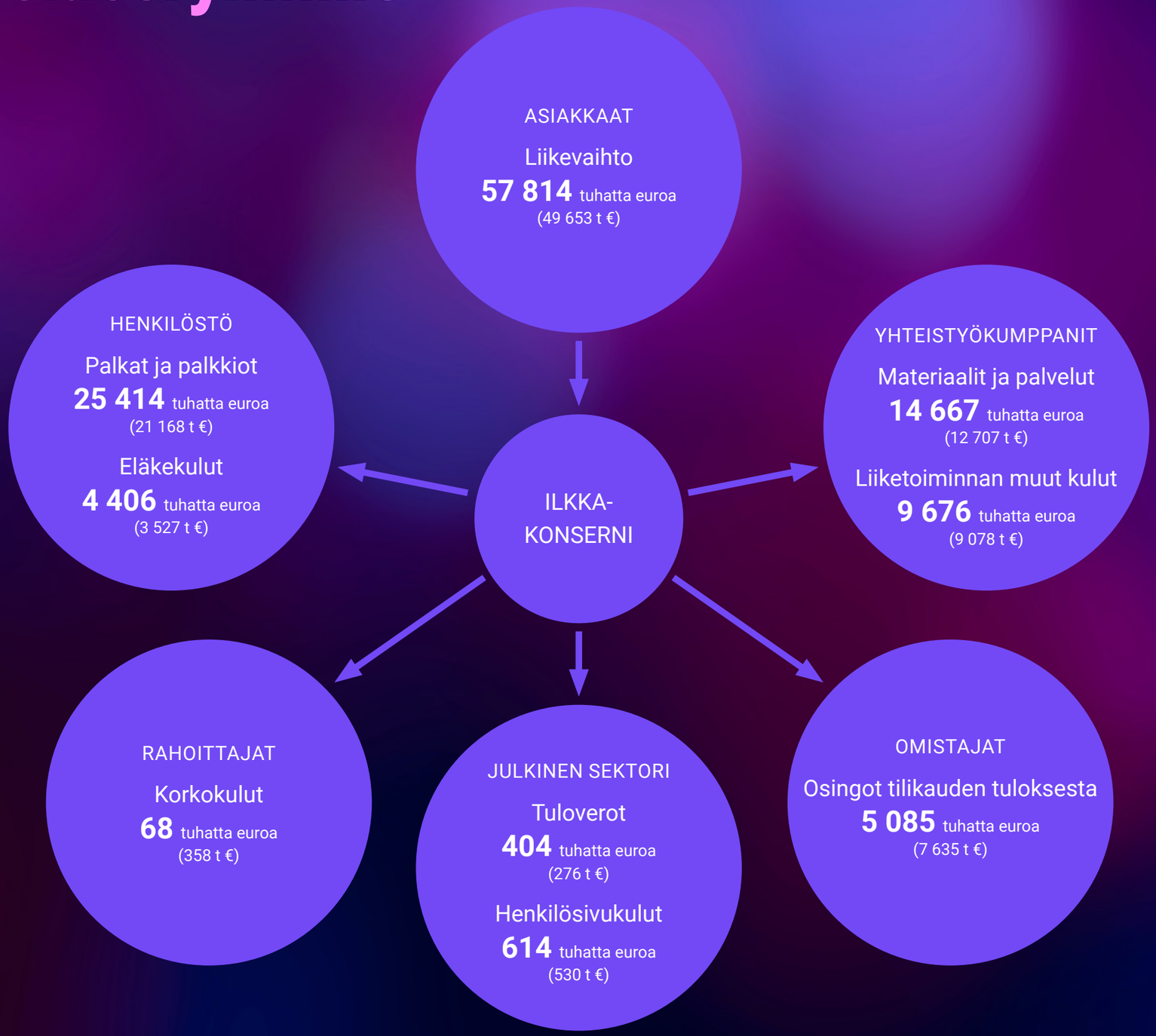
Olemme selvittäneet taksonomiakelpoisen toimintamme taksonomian mukaisuutta ilmastonmuutoksen hillitsemisen ja sopeutumisen teknisillä arviointikriteereillä (TSC). Ilmastonmuutoksen hillitsemisen ja sopeutumisen osalta Ilkka jatkaa vaatimusten tarkastelua. Vuoden 2022 osalta Ilkka ei raportoi taksonomiakelpoista liikevaihtoa. Liikevaihdon osalta Euroopan komission 19.12.2022 julkaiseman luonnosilmoituksen mukaisesti ilmastonmuutokseen sopeutumisen luokkien 8.1 ja 8.2 aktiviteettien liikevaihtoa ei voi raportoida taksonomian mukaisina elleivät vastaavien luokkien ilmastonmuutoksen hillitsemisen tekniset kriteerit täyty.

Ilkan taksonomiakelpoiset ja -mukaiset taloudelliset toiminnot

Keskeiset suorituskyvyn mittarit	1000 eur	Taksonomia kelpoisten toimintojen osuus, %	Ei-taksonomia kelpoisten taloudellisten toimintojen osuus, %	Taksonomian mukaisten toimintojen osuus, %	Ei-taksonomian mukaisten toimintojen osuus, %
Liikevaihto	57 814	0	100	0	100
Pääomamenot (CapEx) EU-taksonomian määritelmän mukaisesti	2605	69	31	0	100
Toimintamenot (OpEx) EU-taksonomian määritelmän mukaisesti	412	0	100	0	100

Jatkamme taksonomian arvioinnin ja raportoinnin kehittämistä vuonna 2023.

Taloudellinen lisäarvo sidosryhmille



Olemme tukeneet koulutusta, tutkimusta ja yrittäjyyttä usean vuoden ajan Etelä-Pohjanmaan Korkeakouluyhdistyksen kautta. Olemme mukana rahoittamassa Pienten ja keskisuurten yritysten liiketoiminnan kehittäminen -professuurihanketta. Hankkeessa kehitetään pk-yritysten liiketoimintaa tutkimuspainotteisesti. Hankkeen tavoitteena on tuottaa erityisesti pk-yritysten liiketoiminnan kehittämistä tukevaa uutta tietoa, jota alueen yritykset voivat hyödyntää. Vuosina 2017–2022 olemme tukeneet professuuria 55 000 eurolla.

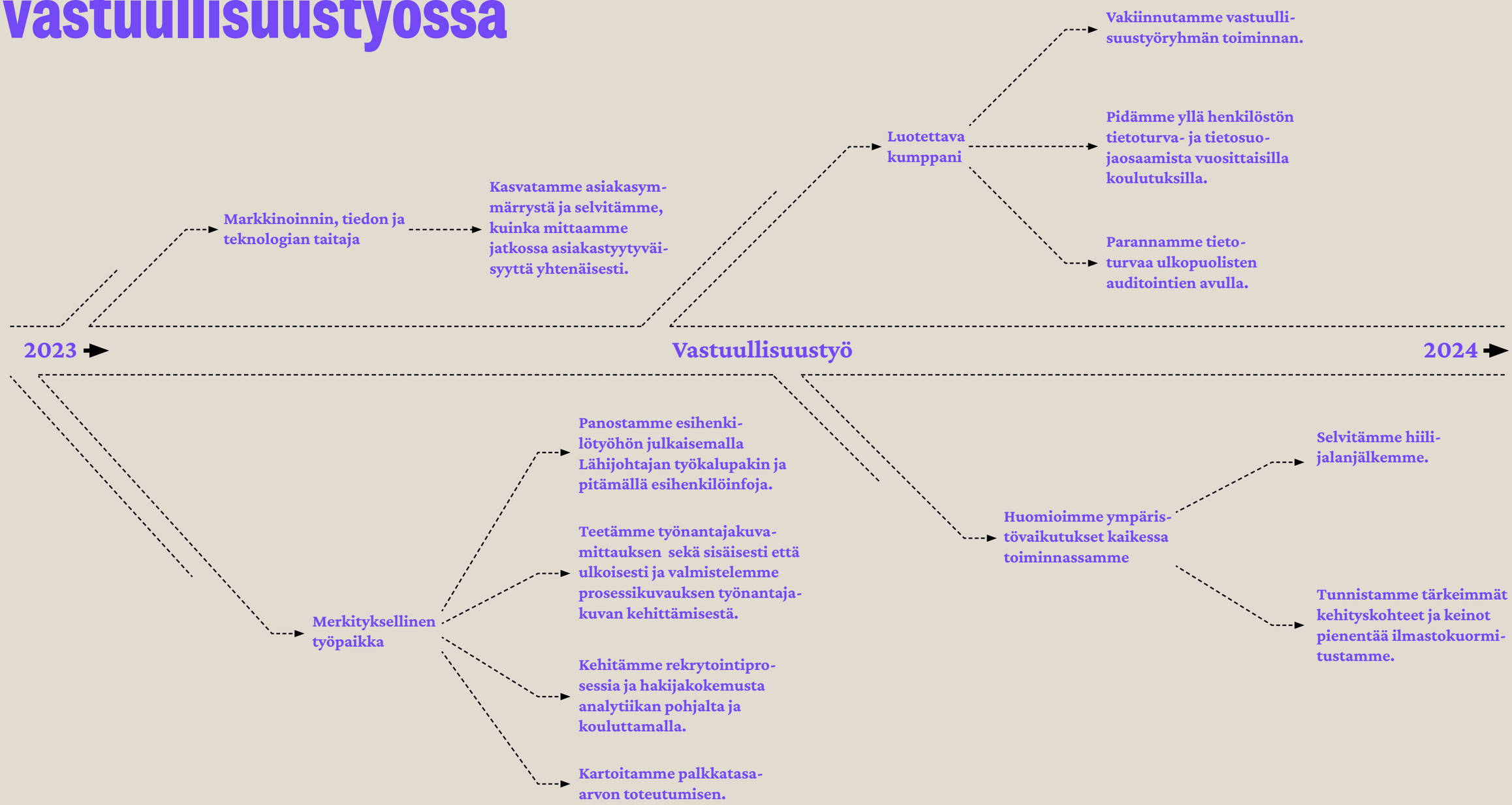
Vuonna 2022 tutkimusryhmän keskeiset hankkeet ja tutkimusaiheet ovat olleet digiosaamisen kehittäminen sekä tulevaisuusorientoitunut strategiatyö Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä.

Lahjoitamme vuosittain hyväntekeväisyyteen. Vuonna 2022 tuimme muun muassa Ukrainan sodasta kärsiviä lahjoittamalla Suomen Punaisen ristin kautta 20 000 euroa.

Toimintamme tuottaa lisäarvoa sidosryhmillemme

Osa sosiaalista ja taloudellista vastuutamme on kasvattaa yhteisön hyvinvointia niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti. Olemme pitkäaikainen yhteisöllisen kulttuurin, urheilun ja koulutuksen tukija. Vastuullinen liiketoimintamme hyödyttää ja palkitsee asiakkaita, työntekijöitä, yhteistyökumppaneita, omistajia, rahoittajia ja julkista sektoria. Lisäksi kehitämme elinkeinoelämää ja toimintaa yhdessä alueiden kauppakamarien ja yrittäjäyhteisöjen kanssa.

Taloudellinen lisäarvo syntyy liiketoimintamme tuloksesta. Tulos siirtyy sidosryhmille paitsi palkkojen ja osinkojen muodossa, myös muun muassa verotuksen kautta.

Vuonna 2022 olemme tukeneet yliopistoja ja korkeakouluja lahjoituksilla, yhteistyösopimuksilla ja tarjoamalla opiskelijoille harjoittelupaikkoja.

Vuoden 2023 tärkeimmät toimenpiteet Ilkan vastuullisuustyössä