



iMPACT
BUiLT
iN.

Vastuullisuus

Yleistä vastuullisuudesta

Vastuullisuus on Ilkassa ollut jo pitkään mukana liiketoiminnan yhtenä tukipilarina. Raportoimme vastuullisuudesta ensimmäistä kertaa omana raporttinaan vuonna 2022. Vuonna 2024 Ilkkaa velvoittivat EU:n kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) mukaiset raportointivaatimukset. Nyt kun raportointivaatimuksia on jälleen tarkennettu Ilkka ei enää vuonna 2025 kuulu kestävyysraportointidirektiivin piiriin, eikä Ilkka näin ollen julkaise CSRD:n mukaista raporttia. Ilkka raportoi vuotta 2025 koskien vapaamuotoisesti Ilkalle tärkeistä ja merkityksellisistä vastuullisuusasioista.

Ilkka tutkii mahdollisuutta ja mallia raportoida jatkossa VSME eli Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-listed Small- and Medium-sized Enterprises kestävyysraportointistandardiin perustuen. Raportointimalli on vapaaehtoisuuteen perustuva ja Euroopan komission virallisesti suosittelema kestävyysraportointistandardi.

Arvot, missio ja visio ovat vahvasti mukana vastuullisessa tavassamme toimia sekä kohdata asiakkaat, työntekijät ja muut sidosryhmät. Vastuullisuus ei ole muusta toiminnasta irrallinen asia, vaan liittyy oleellisesti arjen tekemiseen, johtamiseen, suunnitteluun ja toteutukseen.

Ilkan vastuullisuusasioiden valvonnasta vastaa toimitusjohtaja konsernin johtoryhmän tukemana. Tarkastelemme vastuullisuutta sosiaalisesta, hallinnollisesta ja taloudellisesta näkökulmasta sekä ympäristöön kohdistuvasta näkökulmasta (ESG).

Vastuullisuustyössä huomioidaan henkilöstön, asiakkaiden ja sidosryhmien odotuksia. Vastuullisuustyössä noudatetaan muun kuin taloudellisen raportoinnin vaatimuksia ja kansallisia voimassa olevia lakeja sekä säädöksiä.

Hyvä hallinto

Ilkka noudattaa toiminnassaan Suomen lakeja, osakeyhtiölakia, yhtiöiden yhtiöjärjestyksiä ja lakien nojalla annettuja säädöksiä ja määräyksiä, sekä Nasdaq Helsingin sääntöjä ja suosituksia. Pörssiyhtiönä Ilkka noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Poikkeamat Ilkan osalta on kerrottu selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Hyvästä hallintotavasta Ilkassa vastaavat hallitus ja toimitusjohtaja. Hyvä hallintotapa varmistetaan selkeällä johtamisella ja se on jokaisen esihenkilön vastuulla. Hyvällä johtamisella varmistetaan yhtiöille asetettujen päämäärien ja tavoitteiden saavuttaminen sekä resurssien taloudellinen, tarkoituksenmukainen ja tehokas käyttö. Hyvä johtaminen on myös taloudellisen ja muun johtamiseen tarvittavan tiedon oikea-aikaisuutta ja oikeellisuutta, ulkoisen sääntelyn ja sisäisten menettelytapojen noudattamista, toiminnan ja tietojen turvaamista. Näitä voidaan toteuttaa osaavalla henkilöstöllä ja riittäväillä ja asianmukaisilla järjestelmillä.

Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuuden suunnittelulle ja johtamiselle on nimetty vastuuhenkilö ja eri toiminnoista

vastaavat henkilöt vievät vastuullisuutta organisaatiossaan eteenpäin.

Vastuullisuusasioita ja aiheita edistetään erilaisissa foorumeissa HR:n, IT:n ja hallinnon sekä olemassa olevien johtamisfoorumien kautta.

Johto tukee vastuullisuustyötä

Johdon tuki vastuullisessa toiminnassa on merkityksellistä. Tästä esimerkkinä on Lianan ja Evermaden saavuttama kansainvälisesti standardoitu **ISO/IEC 27001:2022-sertifikaatti**. Sertifikaatti myönnetään organisaatioille, jotka täyttävät tietoturvan johtamisjärjestelmälle asetetut vaatimukset. ISO 27001 -standardin perustana ovat kolme tietoturvaperiaatetta: **luottamuksellisuus, eheys ja saatavuus**. Molempien yhtiöiden johto on sitoutunut näiden periaatteiden toteuttamiseen ja tietoturvan jatkuvaan kehittämiseen. Organisaatioilla on dokumentoitu tietoturvapoliittikka, tunnistetut tietoturvariskit sekä niiden hallintasuunnitelmat, ja tietoturvan toteutumista seurataan säännöllisesti. Hallintajärjestelmä kattaa koko yrityksen henkilöstön.

Henkilöstön toimilla ja valinnoilla on vaikutusta vastuullisuuden toteutumisessa.

Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara vastuullisuuden toimeenpanossa. Jokainen työntekijä tekee päivittäin pieniä päätöksiä, jotka vaikuttavat ympäristövastuullisuuteen ja siihen,

miten ihmiset kohtaavat toisensa ja sidosryhmät. Vastuullisuustyömme tavoitteena on, että pitkällä aikavälillä vastuullisuusteoilla pystymme saavuttamaan kilpailuetua.

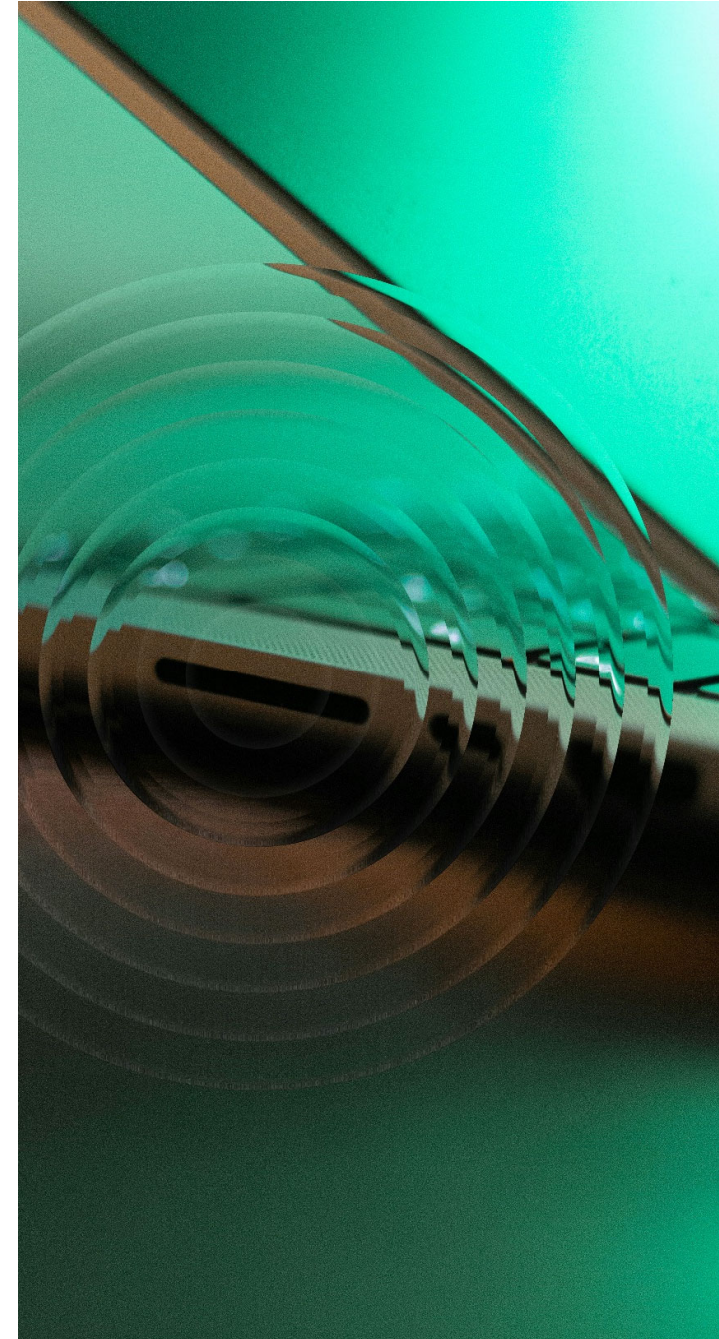
Konsernin strategiset riskit

Konsernin strategisten riskien hallinnassa otetaan huomioon liiketoimintojen liiketaloudellisen, eettisen toiminnan, ympäristövastuun, sosiaalisen ja taloudellisen vastuun näkökulmat. Riskien arvioinnissa pohditaan riskien vaikuttavuutta ja todennäköisyyttä, joiden perusteella nimetyille riskeille määritetään arvo, mikä auttaa hallintatason määrittelyssä. Riskeille kirjataan toimenpiteet niiden hallitsemiseksi ja minimoimiseksi. Riskienhallintapolitiikka on osa johtamisjärjestelmää. Konsernin johtoryhmä vastaa riskien ja hallintatoimenpiteiden arvioinnista ja päivittämisestä.

Konsernin merkittävimmät riskit liittyvät tietoturvaan, kyberturvallisuuteen, nopeasti muuttuvaan kilpailutilanteeseen teknologiaympäristössä, tekoälyn tuomiin mahdollisuuksiin, mutta myös tietosuoja- ja tekijänoikeusasioihin, yleiseen markkinatilanteeseen erityisesti Suomessa, osaavan henkilöstön saatavuuteen ja vaihtuvuuteen. Ulkoisista tekijöistä geopolittiset riskit ja markkinahäiriöt voivat vaikuttaa toimintaan. Riskienhallintavastuut on todettujen avainriskien osalta määritelty ja riskeistä vastaavilla on riittävät valmiudet riskienhallintatehtäviin. Konsernin strategiset riskit huomioivat myös vastuullisuusnäkökulman.

Henkilöstöön liittyviä riskejä hallitaan mm. osaamisen kehittämisellä, selkeällä johtamisrakenteella, työnantajamielikuvan vahvistamisella, uudistuvilla palkitsemismalleilla sekä Trainee-ohjelmilla ja oppilaitosyhteistyöllä.

IT-alueella suurin riski on kyberturvallisuus. Hallintaa vahvistavat tietoturvan systemaattinen johtaminen, ISO27001-sertifikaatti sekä henkilöstön kouluttaminen.



Ympäristövastuu

Green Office

Vuonna 2025 liityimme **WWF Green Office -ympäristöjärjestelmään** vahvistaaksemme ympäristövastuullisuutta osana organisaatiomme pitkäjänteistä kehitystyötä. Päätös liittyä ohjelmaan perustui haluamme pienentää toimintamme ilmastoa- ja ympäristövaikutuksia, parantaa luonnonvarojen käyttöä sekä tukea luonnon monimuotoisuutta osana jokapäiväisiä valintoja. Green Office tarjoaa meille selkeän, kansainvälisesti tunnetun viitekehysten, jonka avulla voimme suunnitella, toteuttaa ja seurata ympäristötöytäme entistä systemaattisemmin.

Ohjelman kautta tarkastelemme toimintaamme kokonaisvaltaisesti – energiankulutuksesta ja jätteen vähentämisestä aina vastuullisiin hankintoihin ja tilankäyttöön saakka. Konkreettiset mitarit ja tavoitteet auttavat meitä seuraamaan edistymistämme vuosittain, ja järjestelmän tarjoama tieto tukee päätöksentekoa sekä ohjaa kehittämään toimintaa entistä vaikuttavammaksi. Yhtä tärkeää on henkilöstön osallistaminen: Green Office antaa meille työkaluja, joiden avulla voimme lisätä ympäristötietoisuutta, kannustaa arjen vastuullisiin tekoihin ja rakentaa yhteistä ymmärrystä organisaation ympäristövaikutuksista.

Pyrimme sertifioimaan Helsingin toimistomme keväällä 2026 ja saamaan Green Office –merkin, joka toimii tärkeänä viestinä sidosryhmillemme – se kertoo, että ympäristöasiat ovat meillä aidosti osa liiketoimintaa, johtamista ja jokapäiväistä toimintaa. Liittymisen myötä olemme ottaneet askeleen kohti kestävämpää ja ilmastoviisaampaa tulevaisuutta. Ohjelma tukee meitä matkalla kohti

jatkuvaa parantamista ja auttaa varmistamaan, että toimintamme on paitsi vastuullista myös läpinäkyvää ja vaikuttavaa.

Hiilijalanjälki (päästölaskenta)

Tilikauden aikana olemme toteuttaneet päästölaskennan, jonka tavoitteena on parantaa ymmärrystämme liiketoimintamme ympäristövaikutuksista ja luoda entistä vahvempi perusta pitkäjänteiselle vastuullisuustyölle. Laskennassa on huomioitu tilikauden 2025 päästöt sekä jatkuvien että päätyneiden liiketoimintojen osalta. Menetelmissä on hyödynnetty yleisesti hyväksytyjä laskentaperiaatteita ja käytäntöjä, jotta tulokset ovat luotettavia, vertailukelpoisia ja läpinäkyviä.

Päästölaskennan tulokset luovat pohjan tuleville kehitysaskelleille. Niiden avulla voimme tunnistaa toimintamme keskeiset päästölähteet, arvioida mahdollisia tehostamistoimia ja ohjata resurssien käyttöä entistä vastuullisemmin. Laskenta vahvistaa sitoutumistamme ympäristövastuuseen ja tukee strategista tavoitettamme kehittää palveluita, jotka huomioivat kestävä kehityksen periaatteet ja asiakasyritysten kasvavat vastuullisuustarpeet.

Energia

Tilikaudella olemme käyneet läpi energiankulutusta ja käytetyn energian tyyppiä tarkasti osana päästölaskentaa. Omistamme muutamia omia henkilöautoja (diesel ja bensiini), joita käytetään yhtiöiden operatiivisiin tarpeisiin. Merkittävin osa konsernin energiankulutuksesta syntyy kuitenkin

omistetuista kiinteistöistä sähkökäytöstä ja lämmityksestä.

Konsernilla on lisäksi vuokrattuja toimitiloja Suomessa ja muissa toimintamaissa. Vuokrakohteiden energiankulutus perustuu pääsääntöisesti pinta-alaperusteisiin arvioihin, ellei tarkkaa mitausdataa ole saatavilla.

Energiankulutukseen ja sen alkuperään liittyvä kehitystyö kulkee tiiviisti käsi kädessä päästövähennystavoitteiden asettamisen sekä siirtymäsuunnitelman laatimisen kanssa.

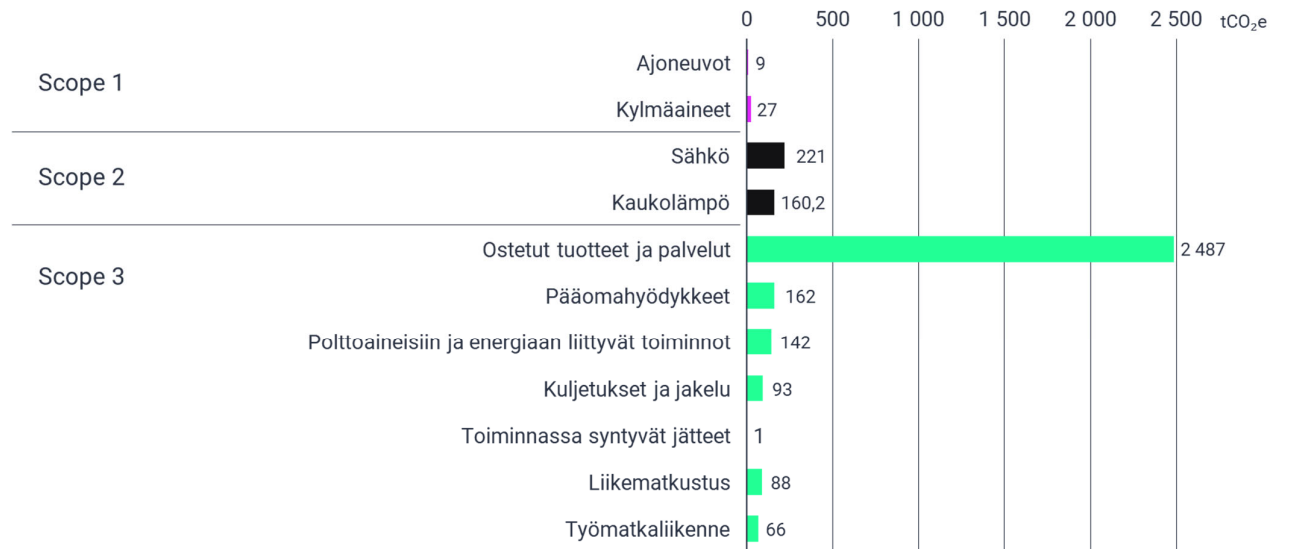
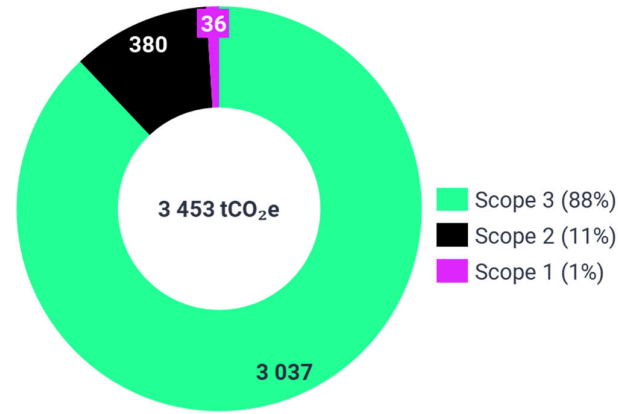
	Fossiilinen [MWh]	Ydinvoima [MWh]	Uusiutuva [MWh]	Biomassa [MWh]	Yhteensä [MWh]
Polttoaineet	31,7	0,0	0,0	2,7	34,5
Sähkö	318,1	1 244,3	40,8	26,1	1 629,3
Kaukolämpö	600,1	213,8	260,5	948,0	2 022,4
Yhteensä	949,9	1 458,1	301,4	976,8	3 686,1

Kasvihuonepäästöt

Tilikauden aikana olemme toteuttaneet päästölaskennan, jonka tavoitteena on parantaa ymmärrystämme liiketoimintamme ilmastovaikutuksista ja luoda entistä vahvempi perusta pitkäjänteiselle ilmastotyölle. Laskenta tehtiin GHG-protokollan mukaisesti noudattaen operatiivisen kontrollin lähestymistapaa, jotta tulokset ovat luotettavia, vertailukelpoisia ja läpinäkyviä. Kumppana päästölaskennassa meillä on Greenstep.

Myytyjen liiketoimintojen osalta, niiltä osin, kuin tieto oli eroteltavissa, päästöinventaario sisältää myytyjen liiketoimintojen päästöt siihen kuukauteen asti, jolloin operatiivinen määräysvalta päättyi. Tällä tavoin vuoden 2025 raportti kuvaa yrityksen todellisia operatiivisia päästöjä. Seuraavana raportointivuonna (2026) yrityksen historialliset tiedot ja perusvuosi päivitetään vastaamaan uutta organisaatorakennetta. Divestointiin liittyvät päästöt poistetaan sekä perusvuodesta että vuoden 2025 tiedoista.

Päästölaskennan tulokset luovat pohjan tuleville kehitysaskelleille. Voimme kehittää lähtötietojen keruuta ja siten laskentamme tarkkuutta, jotta voimme tunnistaa keskeiset päästölähteet, asettaa päästövähennystavoitteet sekä laatia siirtymäsuunnitelman ilmastomuutoksen hillitsemiseksi. Tehty laskenta vahvistaa sitoutumistamme ympäristövastuuseen ja tukee strategista tavoitettamme kehittää palveluita, jotka huomioivat kestäväen kehityksen periaatteet ja asiakasyritysten kasvavat vastuullisuustarpeet.



Sosiaalinen vastuu

Merkityksellinen työ ja osaava yhteisö Ilkka-konsernissa

Ilkka-konsernissa uskomme, että kestävä menestys rakentuu osaavista, sitoutuneista ja hyvinvoivista ihmisistä. Olemme markkinoinnin, myynnin, datan ja teknologian asiantuntijayhteisö, jossa eri osaamiset yhdistyvät asiakkaidemme kasvun ja kehityksen tueksi.

Haluamme tarjota työntekijöillemme merkityksellistä työtä, mahdollisuuksia kehittyä sekä arkea, jossa työn ja muun elämän tasapaino on mahdollista. Henkilöstötyömme perustuu pitkäjänteisyyteen: rakennamme osaamista, vahvistamme kulttuuria ja seuraamme työhyvinvointia systemaattisesti.

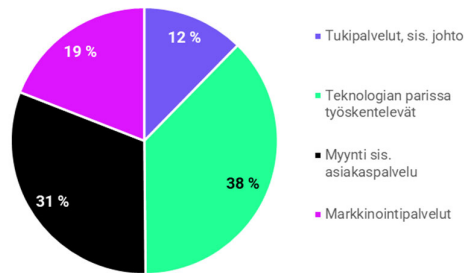
Vuoden 2025 aikana jatkoimme aiemmin käynnistynyttä kehitystyötä ja syvensimme erityisesti työelämän tasapainoon, esihenkilötyöhön ja konserniyhteistyöhön liittyviä käytäntöjä.

Henkilöstö Ilkka-konsernissa

Jatkuvissa palveluissa vuonna 2025 keskimäärin työsuhteessa oli 349 henkilöä ja kokopäiväiseksi muutettuna oli keskimäärin 335 henkilöä.

Henkilöstömäärän kehitykseen vaikutti merkittävästi medialiiiketoiminnan myynti vuoden aikana. Medialiiiketoiminnan henkilöstö sisältyi konsernin lukuihin 30.4.2025 saakka (henkilömäärä kokopäiväiseksi muutettuna oli 470), minkä jälkeen konsernin rakenne ja henkilöstömäärä

painottuvat markkinoinnin, datan, teknologian ja asiantuntijapalveluiden liiketoimintoihin. Konsernin henkilöstö muodostaa monialaisen osaajayhteisön, jossa yhdistyvät markkinoinnin, myynnin, datan ja teknologian asiantuntijat sekä konsernin tukitoiminnot.



Johtaminen, esihenkilötyö ja osaamisen kehittäminen

Hyvä johtaminen ja jatkuva oppiminen ovat henkilöstökokemuksen ja kestävä suoriutumisen keskeisiä tekijöitä. Esihenkilötyö luo selkeät tavoitteet, suunnan ja tuen arkeen, ja osaamisen kehittäminen varmistaa, että työntekijöillä on valmiudet vastata liiketoiminnan muuttuviin tarpeisiin.

Esihenkilötyön kehittäminen

Vuonna 2025 vahvistimme esihenkilöiden valmiuksia erityisesti työkyvyn tukemiseen ja varhaiseen puuttumiseen liittyvissä tilanteissa. Työeläkevakuutusyhtiö Ilmarinen koulutti kaikkia konsernin esihenkilöitä varhaisen tuen keinoista. Koulutukset järjestettiin Helsingissä, Oulussa ja Seinäjoella, ja ne kokosivat yhteen eri yritysten esihenkilöt yhteisen teeman äärelle.

Lisäksi työterveyden palveluntarjoaja Mehiläinen koulutti esihenkilöitä työterveyden roolista ja mahdollisuuksista varhaisen tuen toimenpiteissä. Varhaisen tuen toimintamallit ja avoin keskustelu työkyvystä ovat keskeinen osa johtamiskulttuuriamme. Tavoitteena on tunnistaa kuormitustilan- teet ajoissa ja tukea työntekijöitä ennakoivasti.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on konsernin yrityksissä osa jokapäiväistä tekemistä. Yrityksissä järjestetään säännöllisesti omaan ydintekemiseen liittyvää koulutusta, ja useissa yrityksissä työntekijöillä on mahdollisuus käyttää esimerkiksi yksi päivä kuukaudessa oman osaamisensa kehittämiseen.

Johtaminen ja osaamisen kehittäminen tukevat toisiaan, mutta niitä kehitetään omista lähtökohdistaan: esihenkilötyössä painottuvat vuorovaikutus, työkyvyn tuki ja tavoitteiden selkeys, kun taas osaamisen kehittämisessä keskiössä ovat ammatillinen kasvu ja liiketoiminnan tarpeet.

Hyvä johtaminen on henkilöstökokemuksen ja kestäväen suoriutumisen keskeinen tekijä.

Työhyvinvointi, henkilöstökokemus ja sitoutuminen

Työhyvinvointi ja henkilöstökokemus muodostavat perustan sitoutumiselle ja kestäväälle työuralle. Seuraamme henkilöstön kokemusta säännöllisillä kyselyillä ja tunnusluvuilla, joiden avulla saamme kokonaiskuvan arjen sujuvuudesta, johtamisen toimivuudesta ja työn kuormituksesta.

Henkilöstökokemus ja eNPS

Seuraamme henkilöstökokemusta säännöllisillä kyselyillä eri konserniyhtiöissä. Vuonna 2025 henkilöstön suositteluhalukkuutta kuvaava eNPS vaihteli yhtiöittäin, ja konsernitasolla tulokset heijastivat sekä vahvaa sitoutumista että toimintaympäristön muutosten vaikutuksia.

Henkilöstökyselyiden tuloksia käsitellään avoimesti tiimeissä ja yrityksissä. Tavoitteena on varmistaa, että palaute johtaa konkreettisiin kehitystoimiin ja että eri tilanteissa olevia yksiköitä tuetaan niiden tarpeiden mukaisesti.

Sitoutuminen ja vaihtuvuus

Henkilöstön sitoutumista tarkastellaan muun muassa vaihtuvuuden kautta. Vuoden 2025 kokonaisvaihtuvuusluvussa näkyy muutamassa konserniyhtiössä käydyt muutosneuvottelut. Henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus 2025 oli 19 %

Vaihtuvuutta arvioidaan suhteessa toimialaan, työmarkkinatilanteeseen ja konsernin rakenteellisiin muutoksiin.

Tavoitteenamme on rakentaa työyhteisö, jossa ihmiset kokevat työnsä merkitykselliseksi ja näkevät mahdollisuuksia kehittyä. Sitoutumista tukevat selkeä johtaminen, osaamisen kehittäminen sekä joustavat työjärjestelyt.

Työkyky ja poissaolot

Työkyvyn tukeminen on osa vastuullista henkilötyöjohtamista. Koko konsernin sairauspoissaoloprosentti Suomen yhtiöiden osalta oli 2,6 % ja 6,5 sairauspäivää/henkilö.

Työkykyä tuetaan varhaisen tuen toimintamallilla, esihenkilöiden koulutuksella sekä tiiviillä yhteistyöllä työterveyden kanssa. Tavoitteena on ennaltaehkäistä kuormitusta, puuttua tilanteisiin ajoissa ja tukea työntekijöitä yksilöllisesti.

Kokonaisuutena työhyvinvointi, sitoutuminen ja työkyky ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. Seuraamme kehitystä säännöllisesti ja hyödynnämme tietoa johtamisen ja työolojen kehittämisessä.

Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

Ilkka-konsernissa edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa osana arjen toimintaa ja johtamista. Tavoitteenamme on työyhteisö, jossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu, tulla kohdatuksi tasavertaisesti ja olla oma itsensä työssä. Yhdenvertaisuus ei ole meillä erillinen hanke, vaan osa kulttuuria, päätöksentekoa ja esihenkilötyötä.

Vuonna 2025 toteutimme jälleen konsernin yhteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn (DEIB). Kyselyn tulokset osoittivat yleisesti myönteisen

tunnelman monimuotoisuuden, osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden osalta. Suurin osa vastaajista koki vahvaa yhteenkuuluvuutta ja mahdollisuutta olla oma itsensä työyhteisössä. Erilaisia näkökulmia koettiin arvostettavan, ja työntekijät kokivat saavansa tunnustusta työstään.

Tulokset tukevat aiempien vuosien havaintoja siitä, että osallistava kulttuuri ja avoin ilmapiiri ovat konsernimme vahvuuksia. Henkilöstökyselyiden ja vuoropuhelun kautta pyrimme jatkuvasti tunnistamaan sekä vahvuuksia että kehityskohteita.

Tulosten pohjalta olemme myös tehneet toimenpiteitä. Olemme selkeyttäneet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintaohjeita, vahvistaneet esihenkilöiden roolia varhaisessa puuttumisessa sekä kehittäneet palkkaukseen liittyvää läpinäkyvyyttä ja periaatteita. Tavoitteena on lisätä luottamusta päätöksentekoon ja varmistaa, että jokaisella on turvallinen mahdollisuus tuoda esiin huolensa.

Yhdenvertaisuus liittyy myös työhyvinvointiin ja työelämän tasapainoon. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, tulla kuulluksi ja kokea oikeudenmukaista kohtelua ovat keskeisiä tekijöitä sitoutumisessa ja työssä jaksamisessa.

Monimuotoisuus nähdään voimavarana, joka rikastuttaa ajattelua, vahvistaa innovatiivisuutta ja tukee liiketoiminnan kehitystä.

Palkitseminen ja henkilöstöedut

Palkitseminen Ilkka-konsernissa perustuu tehtävän vaativuuteen, osaamiseen, suoriutumiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Tavoitteenamme on varmistaa kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen

palkitseminen, joka tukee sekä yksilön että liiketoiminnan menestystä.

Vuonna 2025 jatkoimme palkitsemisen periaatteiden kehittämistä osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Erityistä huomiota kiinnitettiin palkkaukseen liittyvän läpinäkyvyyden vahvistamiseen ja päätöksenteon perustelujen selkeyttämiseen. Tavoitteena on lisätä luottamusta ja varmistaa, että palkitseminen koetaan oikeudenmukaiseksi.

Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat peruspalkka ja mahdolliset tulospohjaiset kannustimet sekä mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen. Palkitseminen ei ole vain taloudellinen kysymys, vaan osa kokonaiskokemusta: mahdollisuus kehittyä, vaikuttaa omaan työhön ja kokea merkityksellisyyttä ovat keskeisiä tekijöitä sitoutumisessa.

Henkilöstöedut tukevat arjen sujuvuutta ja työelämän tasapainoa. Konsernin eri yrityksissä on käytössä liiketoiminnan ja henkilöstön tarpeisiin soveltuvia etuja, kuten liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu, lounasetu, työmatkaetu sekä työsuhteydet. Lisäksi koko konsernissa on käytössä etä- ja hybridityön malli, joka mahdollistaa joustavan työnteon ja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Kulttuuri käytännössä – yhteiset tilat Helsingissä ja Oulussa

Kesäkuun lopussa 2025 Helsingin tiimit muuttivat yhteisiin tiloihin. Samaan osoitteeseen asettuivat Lianan, Evermaden, Profinderin, Myynninmaailman ja MySomen Helsingissä toimivat tiimit.

Uudet tilat on suunniteltu tukemaan sekä yritys-kohtaista työskentelyä että konsernitason

yhteistyötä. Jokaisella yhtiöllä on oma alueensa, mutta neuvottelutilat, kohtaamispaikat ja yhteiset työskentelytilat ovat kaikkien käytössä.

Tilojen sydän on Atrium, jossa sijaitsevat oleskelu- ja keittiötilat. Atriumista on muodostunut luonteva kohtaamispaikka, jossa ihmiset eri tiimeistä ja yrityksistä törmäävät toisiinsa arjessa. Tämä on lisännyt spontaania vuorovaikutusta, vahvistanut yhteisöllisyyttä ja synnyttänyt uusia yhteistyömahdollisuuksia.

Myös Oulussa Liana, Myynninmaailma ja Evermade työskentelevät samoissa tiloissa. Yhteiset toimitilat tukevat osaamisen jakamista, konserniyhteistyötä ja arjen sujuvuutta yli yritysrajojen.

Yhteiset tilat konkretisoivat konsernin tavoitetta yhdistää markkinoinnin, myynnin, datan ja teknologian osaaminen entistä tiiviimmäksi kokonaisuudeksi.

Katse eteenpäin

Ilkka-konsernissa henkilöstötyö kehittyi liiketoiminnan mukana. Seuraamme jatkossa erityisesti:

- osaamisen kehittymistä
- esihenkilötyön laatua
- työelämän tasapainon toteutumista
- henkilöstön sitoutumista ja hyvinvointia

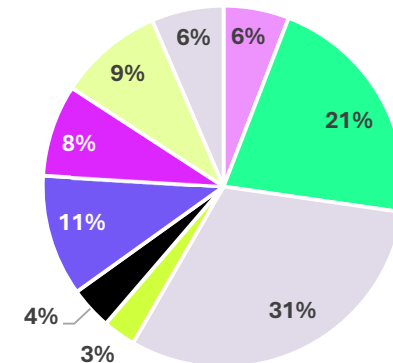
Tavoitteenamme on olla vastuullinen ja houkutteleva työnantaja, jossa ihmiset voivat onnistua työssään, kehittyä ammatillisesti ja rakentaa kestävää työuraa.

Tietoja henkilöstöstä vuodelta 2025

Henkilöstön rakenne ja määrä

Henkilöstörakenne on liiketoimintarakenteen muutoksesta huolimatta säilynyt toiminnallisesti vakaana. Samalla osaamisprofiili on kehittynyt vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön tarpeita.

Henkilöstön jakautuminen yhtiöittäin
31.12.2025



Ilkka Oyj	6 %
Evermade Oy	21 %
Koodiviidakko Oy	31 %
Liana Technologies Oy	3 %
Liana ulkomaat	4 %
MySome Oy	11 %
Myynninmaailma Oy	8 %
Profinder Oy	9 %
Ungapped AB	6 %

Työsuhteiden muoto, luonne, ikäryhmät ja jakautuminen

HENKILÖSTÖ, 31.12.2025 työsuhteina (Jatkuvat palvelut)	Naiset lkm	%	Miehet lkm	%	Yhteensä lkm
TYÖSUHDEMUOTO					
Toistaiseksi voimassaoleva	138	41 %	199	59 %	337
Määräaikainen	4	100 %	0	0 %	4
Yhteensä	142	42 %	199	58 %	341
TYÖSUHTEEN LUONNE, 31.12.2025 (Jatkuvat palvelut)					
Kokoaikainen	127	40 %	192	60 %	319
Osa-aikainen	15	68 %	7	32 %	22
Yhteensä	142	42 %	199	58 %	341
IKÄRYHMÄT, 31.12.2025 (Jatkuvat palvelut)					
Alle 30 -vuotiaat	34	60 %	23	40 %	57
30-44-vuotiaat	88	38 %	145	62 %	233
45-55-vuotiaat	16	39 %	25	61 %	41
yli 55-vuotiaat	4	40 %	6	60 %	10
Yhteensä	142	42 %	199	58 %	341
HENKILÖSTÖN JAKAUTUMINEN LIIKETOIMINNOITTAIN, 31.12.2025 (Jatkuvat palvelut)					
Konsernin tukipalvelut	10	50 %	10	50 %	20
Markkinoinnin ja viestinnän teknologiapalvelut	132	41 %	189	59 %	321
Yhteensä	142	42 %	199	58 %	341

Tietoturva ja riskienhallinta: ISO/IEC 27001 -sertifiointi vahvistaa kilpailukykyä

Digitaalisen toimintaympäristön turvallisuus ja luottamus ovat Ikka-konsernin teknologia liiketoiminnan kulmakiviä. Vuonna 2025 konsernin tytäryhtiöt Liana Technologies ja Evermade saavuttivat merkittävän virstanpylvään, kun niille myönnettiin kansainvälisesti tunnustettu ISO/IEC 27001:2022-tietoturvasertifikaatti. Saavutus on osoitus pitkäjänteisestä työstä tietoturvan hallinnan eteen ja se vahvistaa konsernin asemaa luotettavana kumppanina niin kotimaisilla kuin kansainvälisillä markkinoilla.

Mikä on ISO/IEC 27001?

ISO/IEC 27001 on maailman tunnetuin tietoturvallisuuden hallintajärjestelmien (ISMS) standardi. Se ei ole pelkästään tekninen sertifikaatti, vaan laaja-alainen viitekehys, joka määrittelee parhaat käytännöt tietoturvan johtamiseen, toteuttamiseen, valvontaan ja jatkuvaan kehittämiseen. Sertifikaatti perustuu kolmeen keskeiseen tietoturvaperiaatteeseen:

- **Luottamuksellisuus:** Varmistetaan, että tieto on vain siihen oikeutettujen saatavilla.

- **Eheys:** Huolehditaan tiedon tarkkuudesta ja täydellisyydestä.
- **Saatavuus:** Varmistetaan, että tieto ja palvelut ovat käytettävissä silloin, kun niitä tarvitaan.

Sertifikaatin myöntäminen edellyttää riippumattoman kolmannen osapuolen suorittamaa auditointia. Lianan ja Evermaden osalta auditoinnin suoritti Into Certification, joka varmisti prosessien vastaavan standardin tiukkoja vaatimuksia.

Sertifioinnin tausta ja toteutus: Hyvistä käytännöistä systemaattiseen hallintaan

Liana Technologies ja Evermade ovat aina panostaneet korkeaan tietoturvaan, ja käytännön suoritustaso on historiallisesti ollut erinomaisella tasolla. Vuonna 2025 toteutetun sertifiointiprojektin keskiössä olikin toimintatapojen formalisointi ja dokumentointi. Tavoitteena oli muuttaa hyvät arkiset käytännöt todennettavaksi ja johdetuksi hallintajärjestelmäksi.

Sertifiointiprosessi kesti noin vuoden, ja se sisälsi:

1. **Nykytilan analyysin ja riskien tunnistamisen:** Arvioimme liiketoimintaan ja teknologiaan liittyvät tietoturvariskit ja loimme suunnitelmat niiden hallitsemiseksi.
2. **Prosessien dokumentoinnin:** Sääntöjen, ohjeistusten ja politiikkojen kirjaaminen yhteiseksi tietoturvapoliitikaksi.
3. **Henkilöstön kouluttamisen:** Tietoturva ei ole vain IT-osaston asia, vaan se koskettaa jokaista työntekijää. Koko henkilöstö sitoutettiin uusiin toimintatapoihin.
4. **Auditointivaiheen:** Ulkoinen tarkastaja varmisti haastattelujen ja teknisen aineiston (kuten lokien ja konfiguraatioiden) avulla, että käytännöt vastaavat dokumentaatiota.

Projektin lopputuloksena Lianalla ja Evermadella on nyt käytössään selkeä ”sapluuna” ja vuosikello, jonka puitteissa tietoturva-asioita käsitellään säännöllisesti ja suunnitellusti.

Strateginen merkitys asiakkaille ja markkina-asemalle

Tietoturvasta on tullut kriittinen osa asiakasarvoa. Erityisesti Euroopan unionin kyberturvallisuusdirektiivi (NIS2) ja kansallinen kyberturvallisuuslaki asettavat tiukkoja vaatimuksia yhteiskunnan kanalta kriittisille toimijoille. Vaikka Liana tai Evermade eivät välttämättä kuulu suoraan direktiivin soveltamisalaan, monet niiden suurimmista asiakkaista kuuluvat.

Osana asiakkaidemme toimitusketjua meillä on velvollisuus ja tahto toimia samojen korkeiden standardien mukaisesti kuin asiakkaammekin. ISO/IEC 27001 -sertifikaatti tarjoaa asiakkaillemme:

- **Varmuuden datavastuullisuudesta:** Asiakkaat voivat luottaa siihen, että heidän dataansa käsitellään parhaiden standardien mukaisesti.
- **Riskien minimoinnin:** Systemaattinen riskienhallinta vähentää liiketoimintakatkosten ja tietomurtojen todennäköisyyttä.
- **Helppouden hankintaprosesseissa:** Sertifikaatti nopeuttaa ja sujuvoittaa asiakkaiden tekemiä toimittaja-arviointeja, sillä se on puolueeton osoitus tietoturvan tasosta.

Vaikutukset kotimaassa ja kansainvälistymisessä

Kotimaan markkinoilla Liana on Suomen suurin digitaalisen markkinoinnin ja viestinnän pilvipalveluita tarjoava yritys. Markkinajohtajuus tuo mukanaan vastuun toimia alan suunnannäyttäjänä. Sertifiointi asettaa uuden standardin koko toimialalle Suomessa.

Kansainvälisessä kasvussa ISO/IEC 27001 on elinehto. Se on globaalisti tunnustettu kieli, joka poistaa epävarmuutta uusilla markkina-alueilla. Kun tavoittelemme suurempia kansainvälisiä asiakkuuksia, sertifikaatti toimii ”pääsynä pöytään” ja todistaa, että Ilkka-konsernin tytäryhtiöt operoivat maailmanluokan vaatimustasolla.

Sisäinen kulttuuri ja tulevaisuuden näkymät

Sisäisesti sertifiointi on selkeyttänyt rooleja ja vastuita. Se on tuonut ryhtiä päivittäiseen tekemiseen ja varmistanut, että tietoturva on osa yhtiön johdon asialistaa. Emme näe sertifikaattia päätepisteenä, vaan jatkuvan parantamisen alkuna.

Tulevaisuudessa tietoturvatyö Lianalla ja Evermadella perustuu vakiintuneeseen vuosikelloon. Tämä tarkoittaa säännöllisiä sisäisiä auditointeja, jatkuvaa riskien uudelleenarviointia sekä teknisten ratkaisujen päivittämistä vastaamaan kehittyviä uhkia, kuten tekoälyavusteisia hyökkäyksiä.

Ilkka-konserni jatkaa investointeja tietoturvaan ja teknologiaan varmistaakseen, että olemme jatkossakin luotettavin kumppani asiakkaillemme heidän digitaalisessa murroksessaan. ISO/IEC 27001 -sertifikaatti on vahva perusta, jolle rakennamme tulevaa kasvua ja kestäväää liiketoimintaa.



Hyvä hallinto

Ilkka noudattaa toiminnassaan Suomen lakeja, osakeyhtiölakia, yhtiöiden yhtiöjärjestyksiä ja lakien nojalla annettuja säädöksiä ja määräyksiä, sekä Nasdaq Helsingin sääntöjä ja suosituksia niiden pörssiyhtiöihin soveltuvilta osin. Pörssiyhtiönä Ilkka noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Poikkeamat Ilkan osalta on kerrottu selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Hyvästä hallintotavasta Ilkassa vastaavat hallitus ja toimitusjohtaja. Hyvä hallintotapa varmistetaan selkeällä johtamisella ja se on jokaisen esihenkilön vastuulla. Hyvällä johtamisella varmistetaan yhtiöille asetettujen päämäärien ja tavoitteiden saavuttaminen sekä resurssien taloudellinen, tarkoituksenmukainen ja tehokas käyttö. Hyvä johtaminen on myös taloudellisen ja muun johtamiseen tarvittavan tiedon oikea-aikaisuutta ja oikeellisuutta, ulkoisen sääntelyn ja sisäisten menettelytapojen noudattamista, toiminnan ja tietojen turvaamista. Näitä voidaan toteuttaa osavalla henkilöstöllä ja riittävillä ja asianmukaisilla järjestelmillä.

Ilkassa on kaksiportainen hallintomalli

Ilkka Oyj:ssä on kaksiportainen hallintomalli. Yhtiökokous valitsee hallintoneuvoston jäsenet ja hallintoneuvosto valitsee hallituksen. Ilkka Oyj:n toimitusjohtaja toimii konsernijohtajana, jolloin hän vastaa koko konsernin toiminnasta konsernihallituksen hyväksymien ja antamin tavoitteiden ja ohjeiden mukaan. Konsernin johtoryhmä konsernijohtajan tukena ohjaa ja kehittää konsernin liiketoimintaa siten, että strategiset tavoitteet saavutetaan.

Voit lukea tarkemmin Ilkan hallintojärjestelmästä Ilkan julkaisemasta selvityksestä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Noudatamme yhteisiä liiketoimintaperiaatteita

Ilkan liiketoimintaperiaateohje kokoaa toimintamme keskeiset periaatteet. Nämä periaatteet koskevat kaikkia konsernin yhtiöitä. Periaatteet

ovat luonteeltaan pysyviä, mutta päivitämme niitä tarvittaessa ja käymme läpi henkilöstön kanssa. Ohjeistus toimii sateenvarjona luotettavan hallinnon tarkemmille ohjeille. Toimiminen näiden liiketoimintaperiaatteiden mukaan varmistaa sen, että toiminta koko konsernissa täyttää yhteisesti sovitut ja asetetut vaatimukset. Tällä tavoin toimien haluamme osoittaa asiakkaillemme, sidosryhmillemme ja henkilöstöllemme toimintamme läpinäkyvyyden, vastuullisuuden ja luottamuksellisuuden.

Periaatteidemme mukaan:

- Olemme vastuullinen ja luotettava kumppani
- Tarjoamme merkityksellistä työtä
- Olemme markkinoinnin, datan ja teknologian asiantuntijana luomassa menestystä asiakkaillemme
- Tunnistamme ja torjumme eturistiriitatilanteet sekä vaikuttamisyrietykset
- Emme hyväksy lahjontaa ja korruptiota missään muodossa
- Emme väärinkäytä sisäpiiritietoa
- Teemme hankintamme vastuullisesti
- Teemme yhteistyötä ja tuemme yhteisöjä