



Vastuullisuusraportti

1.1. – 31.12.2025

SISÄLLYS

ESRS-2 – YLEISET TIEDOT	1
Laatimisperiaatteet	1
GOV-1 - Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli.....	1
GOV-2 Tilikauden aikana käsitellyt asiat	4
GOV-3 - Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	4
GOV-4 - Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence prosessista	4
GOV-5 - Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	6
IRO-1 - Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	7
SBM-1 - Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	9
SBM-2 - Sidosryhmien edut ja näkemykset.....	11
SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	12
ESRS-E1 – ILMASTONMUUTOS	17
E1-SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	17
E1-1 - Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma.....	18
E1-3 - Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit.....	19
E1-4 - Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet	19
E1-5 – Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	19
E1-6 – Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	20
Asetuksen (EU) 2020/852 (luokitusjärjestelmäasetus) 8 artiklan mukaiset tiedot	21
ESRS-S1 – OMA TYÖVOIMA.....	23
S1-SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	23
S1-1 - Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	27
S1-2 - Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa	32
S1-3 - Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	33
S1-4 - Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	33
S1-5 - Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan.....	35

S1-6 - Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet Alla on esitetty tietoja Rainmakerin työsuhteisten työntekijöiden määrästä, työsuhteiden muodosta ja vaihtuvuudesta.....	36
S1-8 - Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu Alla olevassa taulukossa kuvataan mm. Rainmakerin työsopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden määrä sekä käytössä olevien työehtosopimusten määrä ETA-alueella.....	36
S1-9 - Monimuotoisuuden mittarit Tässä taulukossa esitellään Rainmakerin sukupuoli- ja ikäjakaumaa koskevat tunnusluvut.....	37
S1-10 - Riittävä palkka	37
S1-11 - Sosiaalinen suojelu	37
S1-13 - Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	37
S1-14 - Terveystta ja turvallisuutta koskevat mittarit	38
S1-15 - Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	38
S1-16 - Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	39
ESRS-S4 – KULUTTAJAT JA LOPPUKÄYTTÄJÄT	40
S4-SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	40
S4-1 - Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet.....	41
S4-2 - Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa	42
S4-3 - Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	42
S4-4 - Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus	42
S4-5 - Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet.....	44
ESRS-G1 – LIIKETOIMINNAN HARJOITTAMINEN	45
G1-1 - Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri.....	46
G1-2 - Suhteet toimittajiin	47
G1-6 - Maksukäytännöt	48
ALLEKIRJOITUKSET	49
VASTUULLISUUSRAPORTIN VARMENNUSKERTOMUS	51

ESRS-2 – YLEISET TIEDOT

Laatimisperiaatteet

Rainmaker Group Oy:n tilikaudelta 2025 laadittu vastuullisuusraportti noudattaa Eurooppalaisten Kestävyysraportointistandardien (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) raportointivaatimuksia. Raportoinnin laatijana on konsernin emoyhtiö Rainmaker Group Oy ja raportointi kattaa Rainmaker Group Oy:n konsernin kokonaisuuden ("Rainmaker"), joka vastaa konsernitilinpäätöksen raportoinnin laajuutta. Sovelletut ESRS-tiedonantovaatimukset ja niiden sivunumero ilmenevät sisällysluettelosta.

Raportoinnin sisältö perustuu kaksinkertaisen olennaisuuden analyysiin, jonka tulokset hallitus hyväksyi tilikauden 2025 toisella vuosipuoliskolla. Olennaisuusanalyysiin sisältyi yrityksen oman toiminnan lisäksi myös arvoketjun ylä- ja alavirran kestävyysvaikutusten, -riskien ja -mahdollisuuksien kartoitus ja arviointi. Raportointi kattaa arvoketjun olennaisten aiheiden osalta vaatimusten mukaisesti. Olennaisuusanalyysin lopputulemaa arvioidaan vuosittain ja raportoinnin sisältöä päivitetään vastaavasti.

Päästölaskennassa on hyödynnetty osin arvioita tilanteissa, joissa kattavaa ja suoraa mittausdataa ei ole ollut saatavilla. Arviot perustuvat saatavilla olevaan taustadataan sekä tarvittaviin oletuksiin, ja laskennassa on lisäksi käytetty soveltuvia päästölaskentakertoimia.

Arvioihin liittyy väistämättä epävarmuutta, mutta niiden katsotaan antavan riittävän luotettavan kokonaiskuvan päästöistä raportointitarkoituksiin. Laskentaa ja käytettyjä oletuksia tarkennetaan jatkossa sitä mukaa, kun datan saatavuus ja laatu paranevat. Päästölaskennassa on sovellettu kulloinkin parhaiten saatavilla olevia, ajantasaisia ja tarkoituksenmukaisia päästökertoimia, joita on hyödynnetty Scope 1–3 -päästöjen laskennassa, erityisesti Scope 3 -luokassa.

Rainmaker ei ole tunnistanut mitään erityisiä immateriaalioikeuksiin – ei innovaatioiden tuloksiin tai asiantuntemukseen – liittyviä tietoja, joita on päätetty olla julkistamatta tässä kertomuksessa, eikä yhtiö ole käyttänyt EU-direktiivin 2013/34/EU artiklan 19 a kohtaan 3 tai artiklan 29 a kohtaan 3 perustuvia poikkeuksia.

GOV-1 - Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Rainmaker kestävyysasioiden hallintorakenne koostuu hallituksen, johtoryhmän ja vastuullisuustiimin yhteistyöstä. Hallituksella on kokonaisvastuu kestävyteen liittyvistä teemoista ja se valvoo kestävyteen liittyvien strategisten tavoitteiden asettamista ja toteutumista puolivuositain johtoryhmän esitysten perusteella. Lisäksi hallitus hyväksyy keskeiset kestävyyspolitiikat, kestävyden hallinnointi- ja due diligence -mallit sekä niiden mahdolliset muutokset. Hallituksen vastuuta tukevat jatkuvasti kehitettävät konsernin sisäiset kontrolli- ja valvontamekanismit, joilla seurataan kestävyyspolitiikkojen jalkautumista liiketoimintaan. Hallitukseen ei kuulu erillisiä valiokuntia. Kaikki yrityksen hallituksen jäsenet ovat riippuvaisia yrityksestä.

Konsernin johtoryhmä seuraa vastuullisuustyön edistymistä puolivuositain kestävyysindikaattorien kehityksen sekä esitysten perusteella. Johtoryhmä vastaa olennaisuusanalyysistä ja sidosryhmien osallistamisesta vastuullisuustyöhön sekä yhdessä vastuullisuustiimin kanssa vastaa vastuullisuustyön operatiivisesta jalkauttamisesta. Lisäksi johtoryhmä varmistaa yhdessä hallituksen kanssa, että kestävyteen liittyvät tavoitteet ovat linjassa liiketoimintastrategian kanssa ja tukevat konsernin pitkän aikavälin arvonluontia.

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten kokoonpano	Hallitus		Johtoryhmä	
	Kpl	%	Kpl	%
Jäsenten määrä	3	100	7	100
Liikkeenjohtoon osallistuvien jäsenten lukumäärä	0	0	7	100
Työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä	0	0	6	86
Naisia	0	0	1	17
Miehiä	3	100	6	83
Yhtiöstä riippumattomia	0	0	-	-

Konsernin vastuullisuustiimiin kuuluu toimitusjohtaja, talousjohtaja ja operatiivinen johtaja. Tiimi vastaa operatiivisen vastuullisuustyön resursoinnista, koordinoinnista ja kehittämisestä sekä viestinnästä ja raportoinnin valmistelusta. Tiimin poikkiorganisatorisella kokoonpanolla mahdollistetaan kestävyysaiheiden ketterä käsittely ja ylemmän hallintotason päätöstä vaativien asioiden nopea esilletuonti.



Kestävyystyössä huomioidaan konsernin tunnistamat olennaiset kestävyysriskit ja -mahdollisuudet, jotka on kartoitettu ja päivitetään osana kaksinkertaisen olennaisuuden analyysia. Nämä riskit sisällytetään konsernin kokonaisvaltaiseen riskienhallintajärjestelmään ja niistä raportoidaan hallitukselle vuosittain. Riskienhallintaprosessimme kattaa sekä ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen että hallintotapaan liittyvät näkökohdat.

Rainmakerin hallituksen ja ylimmän johdon jäsenillä on vahvaa kokemusta strategisesta ja operatiivisesta johtamisesta, mukaan lukien liiketoimintaan liittyvät riskit, sidosryhmäyhteistyö ja pitkän aikavälin vastuullisuusnäkökulmat. Lisäksi hallituksella on laaja-alaista osaamista yhtiön toimialalta, erityisesti palvelu- ja henkilöstöulkoistuksien liiketoimintamalleista sekä niiden markkinadynamiikasta. Useilla hallituksen jäsenillä on kokemusta useiden eri yhtiöiden hallitustyöskentelystä, ja yksi hallituksen jäsenistä on aiemmin toiminut Rainmakerin toimitusjohtajana, mikä tuo syvällistä operatiivista näkemystä yhtiön toimintaan.

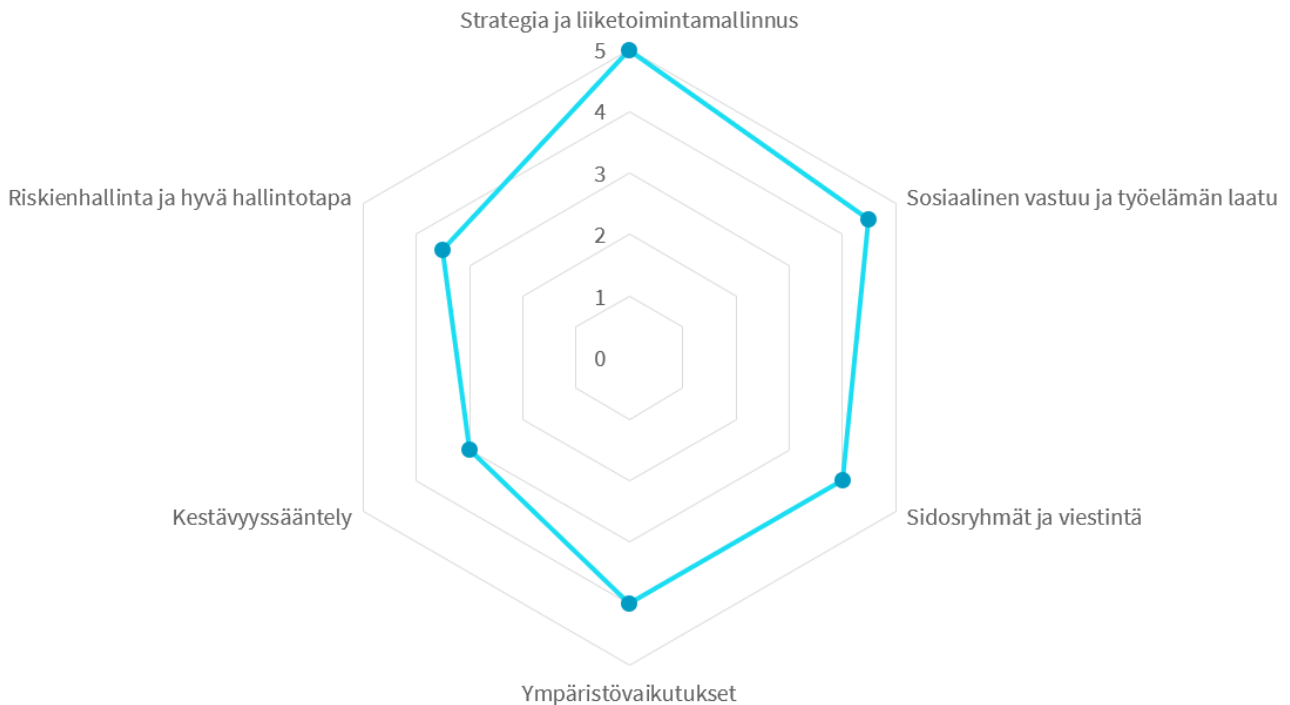
Vuonna 2025 olemme ensimmäistä kertaa laatineet vastuullisuusraportin vapaaehtoisesti ESRS-standardien mukaisesti. Tätä työtä on valmisteltu osana normaalia hallinnon ja johdon kehittämistä, ja sen tueksi on

hyödynnetty kohdennettua ja kokenutta asiantuntija-apua esimerkiksi raportointivaatimusten tulkintaan ja olennaisuusarviointiin liittyen.

Vuoden 2025 aikana olemme muun muassa:

- Järjestäneet johtoryhmälle ja hallitukselle perehdytystä CSRD- ja ESRS-vaatimuksista yhteistyössä asiantuntijakumppanin kanssa
- Nostaneet kestävyysnäkökulmat yhä tiiviimmin mukaan johtoryhmän ja hallituksen strategiseen keskusteluun ja riskienhallinnan kehittämiseen
- Tunnistaneet tarpeen edelleen vahvistaa hallinnon kestävyysosaamista myös sisäisesti

Lisäksi hallituksemme on tehnyt kriittisen itsearvion kestävyysteemoihin liittyvästä osaamisestaan:



Tulevina vuosina tavoitteemme on kehittää hallituksen ja johdon kestävyysosaamista pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti yhä laajemmaksi kokonaisuudeksi. Tämä voi sisältää säännöllisiä koulutuksia, johdon ja hallituksen vuosisuunnitelmaan sisällytettyjä kestävyysteemoja sekä vastuullisuusosaamisen huomioimista hallituksen kokoonpanoa kehitettäessä. Hallitus hyödyntää työssä tarpeen vaatiessa kestävyystyössä ulkopuolisia asiantuntijoita.



GOV-2 Tilikauden aikana käsitellyt asiat

Rainmakerin hallitus on tilikauden aikana hyväksynyt

- kaksoisolennaisuusanalyysin tulokset, kestävyys hallinnointimallin sekä keskeiset kestävyystavoitteet ja -mittarit
- konsernin henkilöstöpolitiikan
- konsernin riskienhallintapolitiikan ja -prosessin
- sekä konsernin omat että kumppaneilta ja palveluntarjoajilta edellytettävät eettiset toimintaperiaatteet
- Hallitus käsittelee kestävyys olennaisia vaikutuksia, mahdollisuuksia ja riskejä vuosikellon mukaisesti kerran/kahdesti vuodessa riskiläpikäynnin yhteydessä.

GOV-3 - Kestävyteen liittyvän suorituskäyvän sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Johdon kannusteet eivät ole päättäneellä tilikaudella olleet sidottuja kestävyystavoitteisiin tai -mittareihin.

GOV-4 - Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence prosessista

Rainmakerin due diligence -prosessi perustuu vuosittain päivitettävään kaksoisolennaisuusanalyysiin, josta kestävyysriskit kulkeutuvat yrityksen operatiiviseen riskienhallintaprosessiin mitoitaviksi. Prosessi varmistaa, että kestävyysriskit ja niihin liittyvät potentiaaliset ja negatiiviset vaikutukset tunnistetaan systemaattisesti, arvioidaan niiden vaikutusten ja todennäköisyyden perusteella ja että niitä hallitaan osana jatkuvaa päätöksentekoa sekä liiketoiminnan kehittämistä. Kestävyysriskien mitointitoimenpiteitä riskeittäin ja vaikutuksittain on esitetty raportissa kunkin aihealueen omassa osiossa. Varsinaista UNGP:n/OECD:n mukaista due diligence -prosessia ei ole.

Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa, että kaikkiin liiketoimintaprosesseihin, päätöksiin ja toimintoihin liittyvät riskit tunnistetaan proaktiivisesti ja niitä hallitaan tehokkaasti. Riskienhallintaprosessin syklisyys varmistaa strategisten tavoitteiden saavuttamista, taloudellisen vakauden ylläpitämistä, asiakaslupausten lunastamista, liiketoiminnan jatkuvuutta, yrityksen hyvää imagoa ja vastuullisuutta.

Riskienhallintaprosessi etenee neljässä vaiheessa:

Tunnistaminen – Riskit kartoitetaan puolivuositain johtoryhmän tilannekatsauksessa sekä henkilöstön jatkuvan havainnoinnin kautta. Riskien tunnistamisessa huomioidaan lisäksi myös muiden keskeisten sidosryhmien (asiakkaat, kumppanit, rahoittajat, omistajat) näkemykset.

Arviointi – Riskien todennäköisyys ja vaikutus määritellään, ja ne luokitellaan konsernin riskikategorioiden mukaisesti.

Hallinta – Riskeille nimetään omistajat, joille määritellään tarvittavat hallintatoimenpiteet.

Seuranta ja raportointi – Hallintatoimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan ja raportoidaan toimitusjohtajalle ja hallitukselle vuosikellon mukaisesti, jonka myötä raportoinnin tulokset vaikuttavat strategiseen päätöksentekoon ja jatkuvaan kehittämiseen.



Luokittelemme riskit alla kuvattuihin pääkategorioihin. Kestävyysriskit ja -vaikutukset voivat olla poikkileikkaavia, eli ne voivat ilmetä missä tahansa näistä neljästä kategoriasta:

Strategiset riskit muodostavat muutokset, joita tapahtuu liiketoimintaympäristössä, markkinaympäristössä, kilpailijatilanteessa ja lainsäädännössä. Strategisia riskejä voi liittyä myös yritysjärjestelyihin, merkittäviin investointeihin ja erilaisiin mainehaittoihin.

Operatiiviset riskit aiheutuvat toimimattomista järjestelmistä, prosesseista tai näiden parissa työskentelevistä henkilöistä. Väärinkäytökset, virheet, puutteellinen johtaminen, järjestelmähäiriöt, toiminnan keskeytyminen tai prosessivirheet voivat johtaa riskien realisoitumiseen.

Taloudelliset riskit liittyvät esimerkiksi rahoituksen saatavuuteen ja hintaan, sidosryhmien maksukykyyn tai luottotappioihin.

Ulkopuoliset uhat liittyvät esimerkiksi luonnonmullistuksiin, kyberhyökkäyksiin, tulipaloihin, varkauksiin, tietovuotoihin tai omaisuusvahinkoihin. Täysin kattava varautuminen ulkopuolisiin uhkiin on haastavaa, mutta niiden vaikutuksia voidaan rajata huolehtimalla riittävästä vakuutusturvasta ja varallisuudesta. Riski on tärkeä tunnistaa ja huomioida toiminnassa.

Konsernimme koko henkilöstö on vastuussa omaan työhönsä liittyvien ja muutoin havaitsemiensa riskien tunnistamisesta ja ehkäisemisestä. Johtoryhmä tukee toimitusjohtajaa riskien arvioinnissa, niiden hallinnan toteuttamisessa, operatiivisten ja kestävyysriskien seurannassa sekä riskeihin liittyvissä toimenpiteissä. Toimitusjohtaja vastaa konsernitason riskienhallinnan organisoinnista ja toimivuudesta sekä raportoi kokonaisriskitilanteesta hallitukselle osana liiketoimintasuunnittelun prosessia kerran vuodessa hallituksen vuosikellon mukaisesti.

Hallitus valvoo riskienhallinnan asianmukaista toteutusta, vahvistaa Rainmakerin riskienhallintapolitiikan sekä siihen tehtävät muutokset. Lisäksi hallitus varmistaa, että riskienhallinta kattaa myös kestävyteen liittyvät due diligence -vaatimukset, sekä arvioi merkittävimpiä riskejä ja epävarmuustekijöitä säännöllisesti.

GOV-5 - Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta

Vastuullisuusraportin tuottaminen ESRS:n vaatimusten mukaisesti vuodelta 2025 edustaa Rainmakerille merkittävää ulkoisen raportoinnin muutosta. Muutoksen yhteydessä olemme luoneet sekä kehittäneet sisäisiä prosesseja ja kontrollimekanismeja, jotka varmistavat raportoitavien vastuullisuustietojen laadullisten ominaisuuksien täyttymisen. Vastuullisuusraportoinnin laadullisia ominaisuuksia ovat mm. oikeellisuus, johdonmukaisuus, luotettavuus ja todennettavuus. Vastuullisuustiedot kerätään tiiviissä yhteistyössä kyseisen lähdetiedon omistavien liiketoimintojen kanssa ja niitä arvioidaan sekä sisäisesti että tarvittaessa ulkoisten asiantuntijoiden avulla. Vastuullisuusraportointia ohjaa kohdassa GOV-1 kuvattu Rainmakerin hallinto- ja johtorakenne ja raportointiriskejä mitigoidaan kohdassa GOV-4 selostetulla tavalla yhtenä konsernin operatiivisena riskinä.

Tässä konsernin ensimmäisessä EU:n vastuullisuusraportoinnin viitekehyksen mukaisesti laaditussa vastuullisuusraportissa erityistä huomiota on kiinnitetty vastuullisuustiedon lähteiden sekä mittareiden laskentaperiaatteiden dokumentointiin. Näitä tullaan hyödyntämään ja soveltamaan tulevina vuosina raportoidun tiedon jatkuvuuden ja vertailukelpoisuuden varmistamiseksi. Konsernin emoyhtiö vastaa konsernin laajuisen vastuullisuusraportin tuottamisesta, joten laadintaperiaatteet ovat yhtenäisiä koskien kaikkien konserniyhtiöiden raportoimia tietoja. Vastuullisuusraportoinnista vastaa konsernitason vastuullisuustiimi, mikä varmistaa konsolidoitujen tietojen laskentaperiaatteiden yhdenmukaisuuden ja vertailukelpoisuuden.

Vastuullisuustietojen keräämisessä ja raportoinnissa käytetään keskitettyä järjestelmää, joka varmistaa niin raportoitavien tietojen eheyden, kirjausketjun (audit trail) läpinäkyvyyden kuin vastuullisuustiedon ketterän jakamisen keskeisten sidosryhmien kanssa. Konserni soveltaa vastuullisuustiedon raportointiin samoja kontrolliperiaatteita kuin taloudellisen informaation raportointiin, eli jokainen tieto ja datapiste sekä sen laskentaperiaate on tarkastettu sisäisesti vähintään kahden toisistaan riippumattoman tahon toimesta.

Pääasiallisiksi raportointiriskeiksi olemme tunnistaneet erityisesti arvoketjun (Scope 3) päästöjen tason, sillä ne on arvioitu käyttämällä yleisesti hyväksyttyjä päästökerroinluokkia. Koska arvoketjusta ei kaikkien toimittajien osalta ole saatavissa absoluuttista tietoa päästöistä, olemme yhtenäisyyden vuoksi valinneet Scope 3 -päästöjen raportointiin kerroinperusteisen lähestymistavan.

Hallinnon ja sosiaalisten aihealueiden osalta emme ole tunnistanee merkittäviä tai olennaisia raportointiriskejä, sillä tiedot näihin osa-alueisiin kerätään pääosin keskitetyistä työsuhde- ja palkkahallinnon järjestelmistä, joista tiedot ovat niiden luonteen vuoksi keskimääräisen olennaisen varmuuden tasoa korkeammalla tasolla.

Tulevina vuosina tavoitteenamme on vahvistaa sisäistä valvontaa vastuullisuusraportoinnin osalta muun muassa kehittämällä entistäkin sujuvampia datankeruuprosesseja, dokumentointia ja yhteistyötä vastuuhenkilöiden välillä. Tarvittaessa hyödynnämme myös ulkoista tukea, esimerkiksi kestävyysraportointitarkastajia tai vastuullisuusasiantuntijoita.

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

Vastuullisuusraportoinnin olennaisuusarvioinnin prosessi jakautuu Rainmakerillä neljään vaiheeseen:

1. Kestävyyskontekstin kartoittaminen
2. Kestävyysaiheiden tunnistaminen
3. Kestävyysvaikutusten, mahdollisuuksien ja riskien (IRO) kuvaus ja arvottaminen
4. Olennaisten vaikutusten, mahdollisuuksien ja riskien identifiointi

Prosessiin osallistuivat johtoryhmä sekä eri vaiheissa yhtiön sisäisiä ja ulkoisia asiantuntijoita.

Olennaisuusarvioinnin prosessi toteutettiin johtoryhmän työpajatyöskentelynä, jonka lisäksi vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien kuvauksia ja arvioita työstettiin pienryhmissä. Ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien näkemyksiä yhtiölle relevanttien kestävyysaiheiden merkityksestä kartoitettiin laajemmin vaiheessa II.

Kestävyyskontekstin kartoittaminen

Kestävyyskontekstin kartoittaminen oli ESRS-standardien mukaisen olennaisuusarvioinnin lähtökohta. Siinä huomioitiin yhtiökohtaiset tekijät, arvoketjun rakenne ja liikesuhteet, toimialakohtaiset tekijät sekä yrityksen liiketoiminnan, strategian, toimintaympäristön ja toimialan kestävyyskontekstista nousevat kestävyysaiheet ja -vaikutukset sekä sidosryhmien tunnistetut odotukset Rainmakerin osalta kestävyiden suhteen. Arvoketjun osalta kartoitettiin materiaali- ja investointivirtojen perusteella toimitusketjun rakenne ja maantieteellinen ulottuvuus, arvoketjun työntekijöiden keskittymät ja toimintojen luonne, keskeiset sisään virtaukset, arvoketjun toimintojen tunnistetut kestävyysvaikutukset sekä arvoketjun loppupään tunnistetut kestävyysvaikutukset. Toimialan kestävyysvaikutusten kartoittamiseksi tietolähteinä käytettiin sisäisiä toimiala-asiantuntijoita, toimialan kestävyys- ja biodiversiteettiarvioita, toimialan globaaleja vastuullisuusportointivaatimuksissa keskeiseksi määritellyjä mittareita, sekä toimialan tunnistamia olennaisia kestävyysvaikutuksia- ja riippuvaisuuksia. Myös toimialaa ja toimintaympäristöä koskeva sääntelykehitys otettiin arvioinnissa huomioon.

Yhtiölle relevanttien ESRS-kestävyysaiheiden lista saatiin karsimalla kestävyyskontekstianalyysin perusteella ESRS 1 standardin, Lisäys 16 mukaisen aiheista ala-aiheista sellaiset, joiden ei voida katsoa olevan yhtiön toiminnalle relevantteja.

Kestävyysaiheiden tunnistaminen

Olennaisuusanalyysin toisessa vaiheessa laadittiin keskeiseksi määritellyille sidosryhmille sidosryhmäkysely, jonka perusteella kartoitettiin kyselyllä sidosryhmien odotuksia ja näkemyksiä alustavasti yrityksen ja sen arvoketjun toiminnan kannalta relevanteiksi määritellyistä kestävyysvaikutuksista. Kyselyn tuloksia käytettiin taustatietona vaiheessa III kestävyysvaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arvottamisessa sekä sen varmistamiseksi, että kaikki relevantit vaikutukset on huomioitu prosessissa (*completeness* -näkökulma).

Kestävyysvaikutusten, mahdollisuuksien ja riskien (IRO) kuvaus ja arvottaminen

Olennaisuusarvioinnin kolmannessa vaiheessa tavoitteena oli yhtiölle ja sen arvoketjun toiminnoille relevanttien kestävyysvaikutusten listaaminen merkittävyysjärjestyksessä. Ensimmäiseksi kuvattiin kestävyysaiheisiin liittyvät tunnistetut vaikutukset, ja niihin mahdollisesti liittyvät taloudelliset riskit ja mahdollisuudet. Seuraavaksi pohdittiin, onko tunnistettu taloudellisia riippuvaisuuksia, joihin ei löydy vaikutusta. Yhtiön riskienhallinnan ja due diligence prosessin arviot huomioitiin vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arvottamisessa. Vastaavasti olennaisuusanalyysin arviointityö ja sen johtopäätökset huomioidaan konsernin riskienhallinnan prosessissa. Due diligence -prosessia on kuvattu tarkemmin liitetiedossa GOV-4.

Vaikutusten olennaisuuden arviointi perustui olennaisuuden vakavuuteen. Vakavuuden osatekijät olivat mittakaava, laaja-alaisuus ja kielteisen tai potentiaalisten kielteisten vaikutusten osalta niiden korjaamaton luonne. Mikä tahansa näistä voi tehdä vaikutuksesta vakavan. Lisäksi huomioitiin vaikutuksen todennäköisyys, pois lukien mahdolliset kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, joiden osalta todennäköisyyttä ei huomioitu.

Taloudellisten riskien ja mahdollisuuksien osalta olennaisuuden arviointi perustui taloudellisen vaikutuksen suuruuteen ja todennäköisyyteen.

Sekä vaikutuksen että taloudellisen olennaisuutta arvioitiin kolmen eri aikajänteen osalta: lyhyt aikaväli 1 vuotta, keskipitkä aikaväli 1–5 vuotta ja pitkä aikaväli yli 5 vuotta. Vaikutuksen, riskin tai mahdollisuuden olennaisuus millä hyvänsä aikavälillä tekee aiheesta olennaisen.

Olennaisten vaikutusten, mahdollisuuksien ja riskien identifiointi

Olennaisuusarvioinnin viimeisessä vaiheessa vaikutusten osalta määriteltiin olennaisuuden raja johdon toimesta. Taloudellisten riskien ja mahdollisuuksien osalta olennaiseksi määriteltiin sellaiset, joilla olisi vaikutusta sijoittajien ja rahoittajien päätöksentekoon.

Käytetyt parametrit

Mittakaavaa, laaja-alaisuus ja negatiivisen vaikutuksen korjaamatonta luonnetta ja todennäköisyyttä arvoitettiin asteikolla 0–4 seuraavasti:

Mittakaava/laaja-alaisuus/korjaamaton luonne		Todennäköisyys
Ei vaikutusta/ei tiedossa	0	Ei vaikutusta/ei tiedossa
Vähäinen	1	Erittäin epätodennäköistä
Kohtalainen	2	Epätodennäköistä
Merkittävä	3	Todennäköistä
Kriittinen	4	Erittäin todennäköistä



SBM-1 - Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Johdanto

Rainmakerin tavoite on olla Suomen markkinajohtaja ulkoistetussa asiakaspalvelussa ja myynnissä. Autamme asiakkaitamme asiakaspalvelun ja myynnin transformaatioissa tehokkaaksi arvoa tuottavaksi toiminnoksi. Rainmakerilla on yli 20 vuoden kokemus myynnin ja asiakaspalvelun ulkoistamisesta. Hyödynnämme johtavaa asiakaspalveluteknologiaa ja olemme Suomessa edelläkävijä AI:n hyödyntämisessä asiakaspalvelun ja myynnin prosesseissa.

Markkina, toimiala ja asiakkuudet

Toimimme myynnin ja asiakaspalvelun markkinassa. Rainmakerin asiakkaat toimivat pääosin ns. sopimusperusteisessa palveluliiketoiminnassa ja meillä on kokemukseen perustuva kyky tuottaa asiakkaalle lisäarvoa valituilla toimialoilla. Tuotamme palvelua asiakkaillemme joko toiminnon ulkoistuksella tai henkilöstövuokrauksella.

Keskitymme suomalaisiin asiakkaisiin. Toimimme suurien ja keskisuurien asiakkaiden kumppanina. Toimimme sekä kuluttaja- että yritysliiketoiminnassa.

Arvoketju

Rainmakerin arvoketju rakentuu pääasiassa kotimaisista asiakkuuksista sekä toimittajapuolella laajasta, mutta melko hajautuneesta kumppaniverkostosta. Yhtiön asiakkaat ovat pääosin Suomessa toimivia yrityksiä, jotka hyödyntävät palvelu- ja henkilöstöulkoistusta liiketoiminnassaan. Rainmakerin asiakaskunta kattaa useita toimialoja, kuten energia-, teleoperaattori- sekä pankki- ja vakuutustoimialat.

Rainmakerin hankinnat painottuvat palveluostoihin (kuten IT, toimitila ja markkinointi) ja kumppaneina on 20–30 keskeistä yritystä. Toimittajat sijaitsevat pääosin Suomessa. Arvoketjun keskeisen osan muodostaa Rainmakerin henkilöstö, jotka muodostavat 88 % yrityksen kustannuksista.

Strategiset fundamentit

Rainmakerin missio on tarjota mahdollisuuksia menestyä. Asiakkailleen Rainmaker haluaa tarjota mahdollisuuden oman alansa parhaimpaan asiakaskokemukseen ja myyntiin. Työntekijöilleen Rainmaker tarjoaa työtä, jossa voi menestyä ja kehittyä urapolullaan. Omistajilleen Rainmaker tarjoaa mahdollisuuden menestyvään liiketoimintaan.

Visiomme on olla myynnin ja asiakaspalvelun halutuin yritys. Olemme halutuin yhteistyökumppani menestyksennäköisille yrityksille ja tarjoamme eri elämäntilanteisiin parhaan työntekijäkokemuksen.

Rainmakerin arvot, eli toimintaamme arjessa ohjaavat toimintaperiaatteet, ovat yhteisöllisyys, sitoutuminen, potentiaali ja rohkeus.

Rainmakerin kilpailuedut

Tuotamme asiakkaillemme ainutlaatuista arvoa ainutlaatuisella kyvykkyyksien yhdistelmällä, joka perustuu myynnillisen ja ratkaisukeskeisen profiilin rekrytointikyvykkyyteen, ainutlaatuiseen kykyyn johtaa operatiivista työtä ja asiakkuutta sekä kyky tuottaa asiakkaalle lisäarvoa valituilla toimialoilla ja palveluissa.

Kyvykkyys johtaa operatiivista työtä on sopusoinnussa kestävyiden kanssa

Kykymme johtaa operatiivista työtä ja asiakkuutta on ainutlaatuinen. Käytössämme on työtä ohjaava, tehostava ja motivoiva teknologia. Myynnillinen johtamiskulttuurimme yhdistyy kaikissa tehtävissä kannustavaan palkkamalliin, mikä vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden ansaintaan.

Rainmakerilla työskennellään työsuhteessa eli emme käytä myyntialalla yleistyvää kevytyrittäjyyttä. Tämä parantaa kykyämme johtaa työsuoritusta, sen olosuhteita ja työntekijäkokemusta.

Rainmakerin organisaatio ja kehitystavoitteet

Tavoittelemme jatkuvaa vuosittaista tuloksen paranemista orgaanisen kasvun, tuottavuuden parantamisen ja kustannustehokkuuden avulla. Vuonna 2025 Rainmakerin liikevaihto oli 45,9 M€ ja käyttökate 3,6 M€. Rainmakerin palveluksessa työskenteli vuoden 2025 aikana keskimäärin 989 henkilöä.

Rainmakerin liiketoiminta on organisoitu kolmeen liiketoiminnan johtamisalueeseen ja niitä tukeviin kolmeen tukitoimintoon. Liiketoiminnot ovat Ulkoistettu palveluliiketoiminta, B2B-myynti ja Henkilöstöulkoistukset. Tukitoimintoja ovat Suurasiakasmyynti ja kehitys, Voimavarayksikkö ja Talous.

Ulkoistettu palveluliiketoiminta on Rainmakerin suurin liiketoiminta-alue. Se työllistää n. 600 henkilöä palvelukeskuksissa sekä kasvokkain myynnissä. Ulkoistetun palveluliiketoiminnan strategisena kehitystavoitteena on tuottavuuden parantaminen, johon pyritään kasvattamalla palvelutuotantoa Torrevejassa, keskittämällä Suomen toimintoja, neuvottelemalla sopimuksiin muutoksia ja parantamalla sisäistä tehokkuutta mm. automaation avulla. Lisäksi uudet myytävät sopimukset myydään aiempaa paremmalla suhteellisella kannattavuudella.

Henkilöstöulkoistukset -liiketoiminta työllistää n. 300 henkilöä. Liiketoiminta koostuu palvelusopimuksista, joiden puitteissa rekrytoidaan ja vuokrataan myynti- ja asiakaspalveluhenkilöstöä tuottamaan palveluja asiakkaan työnjohdon alaisena. Tyypillisesti suurasiakkaalla on useampia palvelukumppaneita, joten tavoitteena on kasvattaa Rainmakerin osuutta henkilöstöstä tuottamalla lisäarvoa HR-prosesseissa.

B2B myynti on Rainmakerin uusin liiketoiminnan johtamisalue. B2B myynnin ulkoistukset lisääntyvät voimakkaasti. Tarjoamme SDR-toimintaa sekä etä- ja kasvokkain myyntiä.

Suurasiakasmyynti ja kehitys vastaa tarjousten tekemisestä suurasiakkaille sekä uusien suurasiakkuuksien toimeksiantojen käynnistysprojekteista. Kehitystoiminnan painopisteitä ovat tuotteistetun asiakaspalvelun kehittäminen sekä AI-sovellusten käyttöönotto.

Voimavarayksikkö tuottaa konsernin rekrytointi- HR-, palkanlaskenta- toimitila- ja markkinointipalvelut. Henkilöstö työskentelee usean eri TES:n piirissä. Yleisimmät työehdot ovat Rainmakerin omat työehdot, jotka mahdollistavat joustavuutta ja suhteellisesti suuren liikkuvan palkanosuuden. Uudet sopimukset pyritään perustamaan Rainmakerin työehdoilla. Voimavarayksikkö tukee liiketoimintaorganisaatioita työhyvinvoinnin parantamisessa ja sairauspoissaolojen vähentämisessä. Voimavarayksikön aktiivisen toiminnan seurauksena toimitilojen käyttöä tehostetaan, mikä alentaa päästöjä. Markkinoinnin strategisena tavoitteena on kasvattaa Rainmakerin tunnettua yrityspäättäjien keskuudessa ja lisätä myyntitapaamisten määrää.

SBM-2 - Sidosryhmien edut ja näkemykset

Rainmakerin sidosryhmiin kuuluvat sekä sisäiset että ulkoiset tahot, jotka auttavat yritystä luomaan lisää arvoa, sekä joille yritys tuo lisää arvoa. Jatkuva yhteydenpito sidosryhmien välillä ohjaa strategisia päätöksiä ja päivittäistä toimintaa. Asiakkaittemme osalta arvioimme jatkuvasti heidän tarpeitaan muuttuvien vaatimuksien kanssa tarjoten parhaita mahdollisia ratkaisuja. Jokaisella sidosryhmällä on omat tarpeensa ja näkökulmansa yrityksestä. Eri sidosryhmien suhteet voivat johtaa joko positiivisiin tai negatiivisiin vaikutuksiin. Tavoitteenamme on pysyä ajan tasalla ja reagoida mahdollisuuksiin ja riskeihin, jotka tunnistetaan vuorovaikutuksessa keskeisten sidosryhmien kanssa. Eri sidosryhmien näkemyksiä ja intressejä pyritään käsittelemään jatkuvasti sisäisesti sen vaatimilla osastoilla. Johtoryhmä käsittelee esiin tulleita sidosryhmien näkemyksiä ja intressejä ja hallitus saa säännöllisesti tietoa näistä asioista.

Eri sidosryhmien kanssa vuorovaikutus vaihtelee sidosryhmien mukaan. Kaksoisolennaisuusarviointia tehdessä teimme erillisen sidosryhmäkyselyn, jossa käsiteltiin sidosryhmien vuorovaikutusta yritykseen ja mieltymyksiä eri aiheista. Sidosryhmävuorovaikutus on myös olennainen osa jatkuvaa kestävyystoimintaamme ja huolellisuusperiaatteiden (due diligence) toteuttamista.

Keskeisten sidosryhmiemme odotukset ja näkemykset vaihtelevat sidosryhmien luonteen mukaan. Yleisesti ottaen sidosryhmämme odottavat, että toimimme eettisesti ja korkeiden liiketoimintastandardien mukaisesti. Asiakkaamme odottavat meiltä alan huippuosaamista sekä toimialakohtaista asiantuntemusta heidän omilla aloillaan. Työntekijöidemme odotuksiin kuuluvat kehitymis- ja uramahdollisuudet, henkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä kilpailukykyinen palkitsemistaso.

Sidosryhmä	Odotukset, tarpeet	Miten olemme vuorovaikutuksessa?	Syntyvä arvo
Henkilöstö	Työhyvinvointi, turvallisuusosaamisen kehittäminen, urapolkujen mahdollistaminen ja osallistava yrityskulttuuri	Henkilöstön hallintoedustus, henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut, säännöllinen sisäinen viestintä, varhaisen välittämisen -malli	Henkilöstön hyvinvointi, oikeudet ja yhdenvertainen kohtelu on tärkeä osa yhtiön toimintaa. mm. vastuullisten HR-käytäntöjen, työhyvinvoinnin johtamisen ja jatkuvan vuoropuhelun kautta, mikä tukee työnantajamielikuvaa ja henkilöstön sitoutumista.
Asiakkaat, toimittajat	Luotettavat kumppanuudet. palveluiden laatu, kestävyys läpi arvoketjun, kustannustehokkuus	Sopimukset, säännölliset tapaamiset	Asiakas- ja toimittajasuhteissa huomioidaan vastuulliset toimintatavat, mikä ohjaa pitkäjänteiseen yhteistyöhön, laadukkaaseen palveluun ja korkeaan asiakastytytyväisyyteen.
Omistajat	Taloudellinen tuotto, avoin ja luotettava raportointi, kestävä arvonluonti	Hallitustyö, yhtiökokoukset, taloudellinen raportointi	Kestävä arvonluonti liiketoiminnassa, jossa henkilöstön oikeuksien kunnioittaminen ja hyvä henkilöstökokemus tukevat pitkän aikavälin taloudellista suorituskkyä ja omistaja-arvoa.
Rahoittajat	Taloudellinen vakaus, vastuullisuusriskien hallinta	Säännöllinen raportointi, ESG-arvioinnit, tapaamiset	Vastuulliset toimintaperiaatteet, kuten läpinäkyvä raportointi, mikä vahvistaa sidosryhmien luottamusta ja tukee rahoituksen saatavuutta.
Yhteiskunta	Paikallisen hyvinvoinnin tukeminen, ympäristövaikutusten hallinta, läpinäkyvyys	Yhteistyö oppilaitosten kanssa, positiivinen työllistämisaikutus	Liiketoimintamalli edistää paikallista työllisyyttä ja henkilöstön näkemyksiä huomioidaan toiminnan kehittämisessä, mikä vahvistaa positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia.

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

Alla esitetyt taulukot tarjoavat yleiskatsauksen vuoden 2025 kaksoisolennaisuusanalyysissä (DMA) tunnistetuista olennaisista vaikutuksista sekä niihin liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista. Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on määriteltä ESRS-standardien (European Sustainability Reporting Standards) mukaisesti. Olemme arvioineet, kuinka olennaista tietoa on yksittäisten raportointivaatimusten tavoitteiden kannalta. Mikäli tieto auttaa tarjoamaan käyttäjille kattavamman ja tarkoituksenmukaisemman kuvan päätöksenteon tueksi, se on sisällytetty raportointiin. Vastaavasti, jos tieto ei ole olennaista vaatimuksen tavoitteen saavuttamiseksi, se on jätetty pois. Lisätietoa olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien määrittelystä sekä siitä, miten ne on huomioitu yrityksen strategiassa ja liiketoimintamallissa, on esitetty aihekohtaisissa osioissa.

Osa-aihe	Vaikutuksen olennaisuus	Taloudellinen olennaisuus	Johtopäätös olennaisuudesta
E1 Ilmastonmuutos			
E2 Pilaantuminen			
E3 Vesi ja merten luonnonvarat			
E4 Biodiversiteetti ja ekosysteemit			
E5 Kiertotalous			
S1 Oma henkilöstö			
S2 Arvoketjun työntekijät			
S3 Vaikutuksen kohteena olevat yhteisöt			
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät			
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen			

Osa-aihe	Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus
E1 Ilmastonmuutos			
Ilmastonmuutoksen hillintä	Omat päästöt (Scope 1 ja 2) Arvoketjun päästöt (Scope 3)	Päästöillä on negatiivinen vaikutus ilmastoon. (N)	NA
Ilmaston muutokseen sopeutuminen	Ilmaston lämpeneminen	NA	Ilmastonlämpenemisestä johtuvat mahdolliset lisäkustannukset ja Espanjan toimipisteeseen. (R)
Energia	Energian lähteet	Käyttämästämme energiasta 74 % on päästötöntä / uusiutuvaa. (N)	NA

Osa-osa-aihe / kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus
S1 Oma työvoima: Työolot		
Riittävä palkka	Hyvä ansaintamalli ja reilu pohjapalkka ovat merkittäviä tekijöitä työntekijöille Rainmakerille hakeutumiseen. (P)	Henkilöstön hyvä ansainta kannustepalkkioiden ansiosta vähentää vaihtuvuutta. Myös asiakkaat ja potentiaaliset asiakkaat arvostavat palkkaus- ja sopimusmallia. (M)
Työllisyysturva	Rainmakerilla työskennellään työsuhteessa eli ei käytetä myyntialalla yleistyvää kevytyrittäjyyttä. Työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, ellei kyseinen asiakastoimeksianto ole määräaikainen. (P)	Meillä on kyvykyys aidosti johtaa työntekijöitämme, toisin kuin kevytyrittäjiä. Tuotantoresurssit ovat työsuhteessa ennakoitavammat. (M)
Työ- ja yksityiselämän tasapaino/Työaika	Etätyö heikentää työntekijöiden kokemusta työyhteisöstä ja kollegoiden tuesta. (N)	Etätyömahdollisuus vähentää sairauspoissaolojen määrää ja kustannuksia ja toimitilakustannuksia. (M) Mielenterveyden häiriöiden lisääntymisessä etätyöllä saattaa olla negatiivinen vaikutus. (R)
Työ- ja yksityiselämän tasapaino/Työaika	Joustavat työaikamallit sopivat monenlaiseen elämäntilanteeseen. (P)	NA
Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	Kaikilla henkilöstöryhmillä on vaaleilla valitut edustajat ja vuoropuhelua henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä järjestetään säännöllisesti. (P)	NA
Terveys ja turvallisuus	Rainmakerilla panostetaan työhyvinvointiin monivuotisella työhyvinvoinnin kehittämisohjelmalla. Kaikilla Rainmakerin työntekijöillä on käytössään laaja työterveyshuolto. (P)	Sairauspoissaolot ja niistä johtuvat kustannukset muodostavat Rainmakerille merkittävän liiketoimintariskin. (R)
Työaika	NA	Joustavat työaikamallit mahdollistavat palveluvolyymin skaalautuvuuden. Tämä on merkittävä asia kilpailukyyn osalta. (M) Riski, mikäli säädettäisiin lakeja, jotka rajoittavat työajan suhteen joustavia työaikamalleja. (R)
S1 Oma työvoima: Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuuden kaikille		
Toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi	Rainmaker on sitoutunut toimimaan vastuullisesti, lainmukaisesti ja konsernin eettisiä toimintaperiaatteita noudattaen. (P)	Koemme vastuullisena toimijana profiloitumisen meille mahdollisuutena (M)
Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Kaikki työtehtävämme ovat sukupuolineutraaleja. Samasta työstä maksetaan sama palkka. (P)	Sisäisten työurien edistäminen ja urapolkujen luominen edistää henkilöstön pysyvyyttä ja vaikuttaa positiivisesti palkkaamisen kustannuksiin. Samapalkkaisuus mahdollistaa laajemman rekrytoinnin. (M)
Koulutus ja taitojen kehittäminen	Rainmakerilla työntekijöillä on mahdollisuus urakehitykseen ja osaamisensa kasvattamiseen. (P)	Koulutus ja taitojen kehittäminen on yksi keskeisimmistä liiketoiminnan kannattavuuteen vaikuttavista tekijöistä toimialalla, jonka luonteeseen kuuluu verrattain korkea vaihtuvuus. (M)
Moninaisuus	NA	Vähäiset monimuotoisuuteen ja diversiteettiin liittyvät rajoitteet mahdollistavat laajat rekrytointimahdollisuudet. (M)

Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät: Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja tai loppukäyttäjiin kohdistuvat vaikutukset		
Yksityisyys	Rainmaker kouluttaa asiakkaan ohjeistuksia omille työntekijöilleen ja näin edistää tietosuoja/tietoturva. (P)	Yksityisyyden suojan varmistamisella on merkittäviä taloudellisia vaikutuksia liiketoimintaan nyt ja tulevaisuudessa investointien ja korkeampien kustannusten muodossa. (R) Vahva tietosuoja ja yksityisyyden kunnioittamisen periaatteet edistävät asiakasuskollisuutta ja myyntiä pitkällä aikavälillä. (M)
(Laadukkaiden) tietojen saatavuus	NA	Laadukkaiden tietojen saatavuus lisää tehokkuutta ja vähentää virheiden määrää, mikä parantaa asiakaskokemusta. Tämä voi kasvattaa myyntiä ja asiakasarvoa pitkällä aikavälillä. (M) Samalla edellyttää investointeja tiedonhallintajärjestelmiin, tietojen validointityökaluihin ja tietoturvateknologioihin, mikä lisää operatiivisia kustannuksia. (R)
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät: Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien sosiaalinen inklusio		
Vastuulliset markkinointikäytännöt	Rekrytointipalveluissa korostuu vastuullinen rekrytointi ja oikeiden tietojen antaminen tarjolla olevasta työpaikasta ja sen ehtoista. (P)	Osuva ja oikea rekrytointi edistää/suojaa tulosta. Vaihtuvuus (ei-onnistuneet rekrytoinnit) kasvattavat kustannuksia. (M)

Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen		
Yrityskulttuuri	Rainmakerin arvot ovat yhteisöllisyys, sitoutuminen, potentiaali ja rohkeus. Näitä kaikkia arvoja edistetään aktiivisesti organisaatiossa, mikä edistää hyvää yrityskulttuuria. (P)	Olemme haluttu kumppani mahdollistamaan erilaiset teknologiakokeilut. Tätä kautta mahdollistamme myös pienille asiakkaille kustannustehokkaan osallistumisen uusimpaan teknologiaan. (M) Hyvä yrityskulttuuri on voimavara ja mahdollisuus, sekä rekrytoinneissa että asiakkuuksien hankinnassa ja hoidossa. (M)
Suhteet tavarantoimittajiin, palveluntoimittajiin, mukaan lukien maksukäytännöt	Toimimme reilusti kumppaneita ja toimittajia kohtaan, pyrimme edistämään aktiivista ja läpinäkyvää vuorovaikutusta kanssa, mikä edistää sekä meidän että kumppanin kehittymistä. (P)	Uskomme tulevaisuuden synergiaetuihin kumppanuuden syventymisen ja hyvän vuorovaikutuksen kautta. (M)

Edellä esitetystä, kaksoisolennaisuusanalyysiprosessissa (DMA) tunnistetuista olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista on johdettu Rainmakerin keskeisimmät kestävyystavoitteet:

Tavoite	Mittari	2025 toteuma	Tavoitetaso	Tavoitteen tyyppi	Tavoitevuosi
Työntekijöiden tyytyväisyys	eNPS	41	> 40	Tavoitevuosi	2027
Työntekijöiden hyvinvointi	SPO-%	6,9	< 5,5	Tavoitevuosi	2027
Työntekijöiden sitoutuminen	Vaihtuvuus-%	54	25–45	Jatkuva	-
Rekrytointityytyväisyys	NPS	80	> 70	Jatkuva	-
Hiilijalanjälki	CO ₂ -päästöt (t kg)	491 tCO ₂	< 275 tCO ₂	Tavoitevuosi	2030

Tyytyväinen, hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö on Rainmakerin tärkein voimavara. Mahdollistaaksemme nämä kokemukset työntekijöillemme, seuraamme työntekijöiden suositteluindeksiä (eNPS), sairaspöissaoloprosenttia ja vaihtuvuusprosenttia tavoitteellisesti sekä implementoimme jatkuvasti niihin positiivisesti vaikuttavia toimenpiteitä. Näihin mittareihin liittyviä toimia ja tavoitteita kuvataan tarkemmin raportin alaosiassa S1.

Rainmakerilla ei ole omia suoria kuluttajaloppuasiakkaita, joten olemme määritelleet ESRS-normiston mukaisen ”Kuluttajat ja loppukäyttäjät” -ryhmän sisältämään raportoinnissamme vain potentiaaliset työnhakijamme sekä asiakkaidemme omat kuluttaja-asiakkaat. Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvä keskeinen mittarimme on rekrytointin suositteluindeksi (NPS), joka kuvaa meille rekrytointiprosessin vastuullisuutta ja onnistuneisuutta. NPS:ään liittyviä tavoitteita ja toimia on kuvattu tarkemmin osiossa S4.

Ilmastotavoitteet ja toimet on kuvattu tarkemmin seuraavassa alaluvussa E1.



ESRS-E1 – ILMASTONMUUTOS

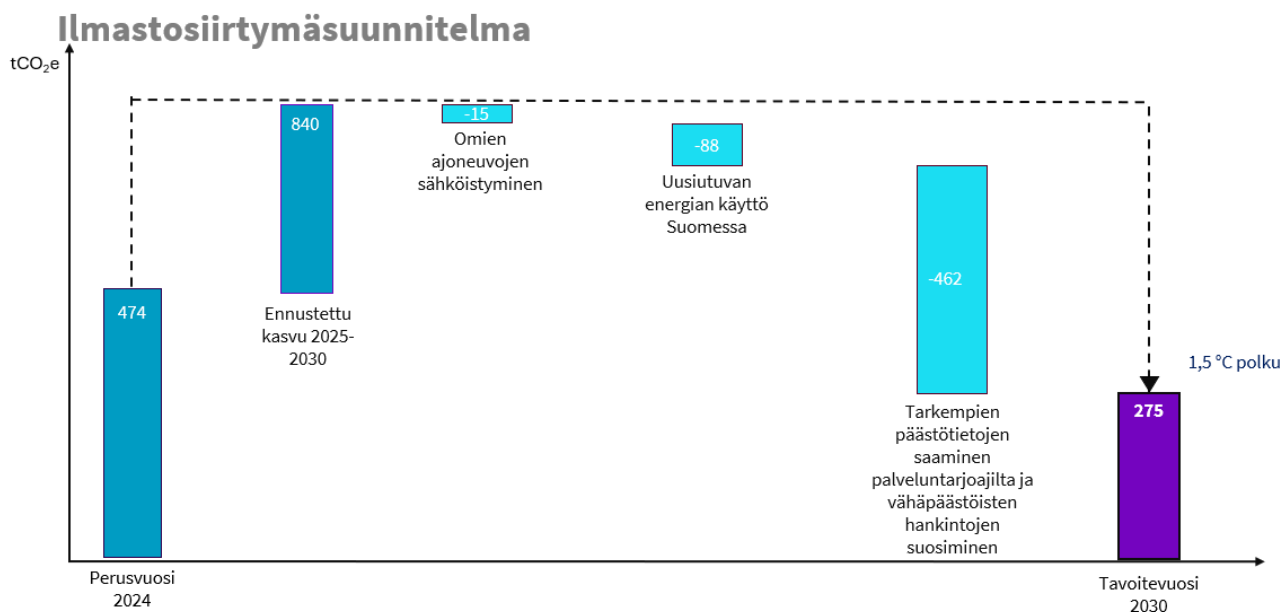
E1-SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Osa-aihe	Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus	Arvoketju	Aikajänne
Ilmastonmuutoksen hillintä	Omat päästöt scope 1 ja 2. Arvoketjun päästöt scope 3	Päästöillä on negatiivinen vaikutus ilmastoon. (N)	NA	OT, AK	L, K, P
Ilmaston muutokseen sopeutuminen	Ilmaston lämpeneminen	NA	Espanjan toimipisteeseen voi kohdistua vaikutuksia ilmaston lämpenemisestä mm. toimitilojen ilmastoinnin energiankulutuksen kasvun kautta. Lisäksi lämpenemisestä johtuva lisääntyvä kuivuus voi johtaa esim. vedenjakelun sääntelyyn. (R)	OT	L, K, P
Energia	Energian lähteet	Käyttämästämme energiasta 74 % on päästötöntä / uusiutuvaa. (N)	NA	NA	L, K, P

Yllä esitetyistä ilmaston lämpeneminen on fyysinen riski, joka koskee erityisesti Espanjan toimipistettä. Tällä hetkellä ei ole nähtävissä, että mahdollisen ilmastonlämpenemisen aiheuttamat kustannukset vaikuttaisivat liiketoimintaan tai strategiaan vähäistä suuremmassa määrin tarkasteluajanjaksoilla. Riskitilanteen kehittymistä seurataan vuosittain. Tarkemman ilmastoresilienssianalyysin toteuttamisen tarvetta arvioidaan jatkossa vuosittain.

E1-1 - Ilmastomuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Alla olevassa kuvassa on esitetty Rainmakerin ilmastosiirtymäsuunnitelma. Suunnitelman perusvuodeksi on asetettu vuosi 2024 ja sen edistymistä päivitetään vuosittain. Suunnitelma on laadittu tukemaan Rainmakerin kokonaisstrategiaa hallitsemalla ilmastoriskejä, tunnistamalla mahdollisuuksia sekä ohjaamalla konkreettisia päästövähennystoimia.



Perusvuonna 2024 yhtiön markkinaperusteiset kokonaispäästöt olivat 474 tCO₂e. Suunnitelmassa huomioidaan vuotuinen kasvuennuste (10 %), joka sisältää arvion orgaanisesta kasvusta sekä mahdollisten yritysostojen tuomasta lisäkasvusta. Kasvun on oletettu lisäävän päästöjä samassa suhteessa. Pysyäkseen päästövähennyspolullaan Rainmakerin on vähennettävä päästöjään 565 tCO₂e vuoteen 2030 mennessä, mikä vastaa 42 prosentin vähennystä perusvuoden ja ennustetun kasvun tasosta.

Jatkossa kartoitamme mahdollisuuksia kerätä suoraan toimittajakohtaista päästödataa keskiarvoisten Scope 3 -päästökertoimien sijaan, jotta päästölaskennan tarkkuus paranee ja päästövähennystoimet voidaan kohdentaa entistä vaikuttavammin toimitusketjuun. Tämä tukee pitkäjänteistä tavoitetta kehittää ilmastovaikutusten seurantaa ja hallintaa.

E1-2 - Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Rainmaker on ottanut käyttöön toimintatavat ilmastomuutokseen liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamiseksi, arvioimiseksi ja hallitsemiseksi. Rainmaker on hallituksessa hyväksyttänyt päästövähennystavoitteensa. Erillistä ilmastopolitiikkaa ei ole toistaiseksi laadittuna. Päästölaskenta ja siirtymäsuunnitelma, joita pyritään tarkentamaan vuosittain, sekä hallituksen hyväksymät asetetut tavoitteet asettavat raamit ja tavoitteet konsernin toiminnalle ilmastoasioissa.

Toimintaperiaatteiden tavoitteena on tukea ilmastonmuutoksen hillintää ja siihen sopeutumista sekä ohjata päätöksentekoa yhtiön omassa toiminnassa ja arvoketjussa. Siirtymäsuunnitelman toimenpiteet on laadittu ESRS-vaatimusten mukaisesti, ja ne kytkeytyvät Rainmakerin strategiseen suunnitteluun ja riskienhallintaprosesseihin.

Ilmastosiirtymäsuunnitelma kattaa seuraavat osa-alueet:

- Ilmastonmuutoksen hillintä: kasvihuonekaasupäästöjen tunnistaminen, seuranta ja vähentäminen.
- Ilmastonmuutokseen sopeutuminen: ilmastoon liittyvien fyysisten ja siirtymäriskien huomioiminen liiketoiminnan jatkuvuudessa ja pitkän aikavälin suunnittelussa.
- Energiatehokkuus: energian käytön tehostaminen osana toiminnan kehittämistä.
- Uusiutuvan energian käyttö: uusiutuvan energian hyödyntäminen toimitiloissa silloin, kun se on liiketoiminnallisesti ja teknisesti mahdollista.
- Muut ilmastoon liittyvät näkökohdat: ilmastovaikutusten huomioiminen hankinnoissa, kumppanivalinnoissa ja asiakasratkaisuissa.

E1-3 - Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Ilmastosiirtymäsuunnitelman toteutumista seurataan osana yhtiön johtamis- ja raportointikäytäntöjä.

Rainmakerin ilmastonmuutoksen hillintään ja sopeutumiseen liittyvät toimet on määritelty tukemaan yhtiön ilmastotavoitteita ja päästövähennyspolkua. Toimet on kuvattu tarkemmin luvussa E1-1. Päästövähennysten arviointi tarkentuu sitä mukaa, kun päästödatan kattavuus ja tarkkuus paranevat. Ilmastotoimenpiteiden toteuttamiseen on kohdennettu pääasiassa henkilöstöresursseja. Raportointivuonna ilmastotoimenpiteisiin ei ole kohdistunut merkittäviä toimintamenoja (OpEx) tai pääomainvestointeja (CapEx).

E1-4 - Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet

Rainmaker on sitoutunut rajoittamaan ilmaston lämpenemisen enintään 1,5 asteeseen kansainvälisten tieteellisten suositusten ja globaalien ilmastotavoitteiden mukaisesti. Tämän pohjalta yhtiö on määrittänyt kunnianhimoiset päästövähennystavoitteet, jotka koskevat sekä omaa toimintaa että koko arvoketjua. Päästövähennystavoitteet on esitetty tarkemmin luvussa E1-1.

E1-5 – Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Alla kuvatussa taulukossa on esitetty vuoden 2025 energiakulutuksen jakauma ja osuus kokonaisenergiakulutuksesta. Energiankulutuksen raportointi perustuu ensisijaisesti ostoenergiaan, kuten jotka kohdistuvat yrityksen omiin toimitiloihin Suomessa ja Espanjassa. Kulutustiedot kerätään energiatoimittajien laskutustiedoista. Mikäli tarkkaa kulutustietoa ei ole saatavilla niin käytetään arvioita, jotka perustuvat tilan pinta-alaan.

Raportointi kattaa yrityksen operatiivisessa hallinnassa olevat toiminnot. Vuokratyöntekijöiden työskentely asiakasyritysten tiloissa sekä asiakkaiden tiloihin liittyvä energiankulutus on rajattu raportoinnin ulkopuolelle.

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	Vuosi 2025	Osuus kokonaisenergiakulutuksesta
Energiankulutus fossiilisista lähteistä (MWh)	48,39	20 %
Energiankulutus ydinvoimasta (MWh)	37,03	15 %
Energiankulutus uusiutuvista lähteistä (MWh)	159,33	35 %
Energian kokonaiskulutus (MWh)	244,75	100 %

Strategisena tavoitteenamme on parantaa toimitilojen kustannustehokkuutta. Toimitilojen kokoa optimoidaan, suositetaan uusiutuvan energian käyttöä ja samalla pyritään vaihtamaan mahdollisimman toimiviin ja energiatehokkaisiin tiloihin.

E1-6 – Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt

Rainmakerin päästöt on laskettu Greenhouse Gas Protocol -ohjeistuksen mukaisesti. Kyseessä on kansainvälisesti tunnustettu ja laajasti käytetty viitekehys organisaatioiden kasvihuonekaasupäästöjen laskentaan ja raportointiin. Vuoden 2024 osalta Rainmakerin laskentaan kuuluvien toimintojen yhteenlasketut päästöt olivat 474 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia (tCO₂e) markkinaperusteisesti laskettuna. Päästöt ovat konsolidoitu koko konsernin tasolla. Alla on esitettyinä vuoden 2025 päästöt.

Päästökategoria	Päästöt vuonna 2025 (tCO ₂ e)	Päästö vuonna 2024 (tCO ₂ e)	Muutos %
Scope 1	29,70	19,30	54 %
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuuluvat päästöt	0	0	0 %
Scope 2, markkinaperusteinen	19,4	47,8	-59 %
Scope 2, sijaintiperusteinen	20,1	14,1	43 %
Scope 3	441,2	351,7	25 %
Ostetut tuotteet ja palvelut	413,4	323,7	28 %
Toiminnan tuottamat jätteet	3,1	3,3	-6 %
Liikematkustus	24,7	24,7	0 %
Kokonaispäästöt, markkinaperusteinen	490,3	418,8	17 %
Kokonaispäästöt, sijaintiperusteinen	491,0	385,1	27 %
Päästöintensiteetti, markkinaperusteinen (tCO₂e/M€)	10,7	9,4	14 %

Sovellettavat päästökertoimet perustuvat julkisesti saatavilla oleviin päästökertoimiin (mm. DEFRA) ja niiden lähteet on dokumentoitu laskennan tausta-aineistossa. Päästökertoimet on valittu niiden ajantasaisuuden, maantieteellisen soveltuvuuden ja edustavuuden perusteella ja ne perustuvat tieteellisesti perusteltuun toissijaiseen dataan. Johtuen liiketoiminnan luonteesta, Scope 1- ja Scope 2 -päästöt ovat Rainmakerilla hyvin

vähäisiä. Olemme suunnitelleet Scope3 -päästöjen tavoiteasetantaa, mutta ennen tavoitteen asettamista keskitymme nykyisen datan tarkentamiseen siirtymällä kerroinperusteisesta arviosta todellisten päästötietojen keräämiseen.

Scope 2 -laskenta on tehty markkinaperusteisella menetelmällä, ja vertailuna on esitetty myös sijaintiperusteinen laskentatapa. Scope 3 -laskennassa on huomioitu Rainmakerin liiketoiminnan kannalta olennaisimmat alakategoriat: 1) ostetut tavarat ja palvelut, 5) toiminnassa muodostuva jäte sekä 6) liikematkustus. Nämä kategoriat on valittu, koska ne muodostavat yhtiön toiminnan luonteen huomioden merkittävimmät epäsuorat päästölähteet, erityisesti palveluliiketoimintaan liittyvät hankinnat, logistiikka sekä henkilöstön liikkuminen.

Muita Scope 3 -kategorioita ei ole sisällytetty raportointiin, koska ne eivät ole olennaisia Rainmakerin liiketoiminnan kannalta. Yhtiöllä ei ole omaa tuotantoa tai merkittäviä pääomahyödykkeitä (kategoria 2), eikä polttoaineisiin ja energiaan liittyviä muita päästöjä kuin jo Scope 1 ja 2-laskennassa huomiodut (kategoria 3). Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu (kategoria 4), työntekijöiden työmatkaliikkumista (kategoria 7) ja itse vuokrattuja omaisuuseriä (kategoria 8) ei ole toistaiseksi sisällytetty laskentaan tietojen rajallisuuden ja vähäisen olennaisuuden vuoksi. Lisäksi yhtiöllä ei ole ulospäin suuntautuvaa kuljetusta (kategoria 9), myytyihin tuotteisiin liittyviä päästöjä (kategoriat 10–12), muille vuokrattua omaisuutta (kategoria 13) eikä franchising-toimintaa (kategoria 14). Investointien (kategoria 15) osalta vaikutusten on arvioitu olevan vähäisiä suhteessa muihin päästölähteisiin, eikä niitä ole tässä vaiheessa sisällytetty laskentaan.

Liikevaihtoon perustuva päästöintensiteetti on laskettu jakamalla markkinaperusteiset kokonaispäästöt (490,3 tCO₂e) konsernin liikevaihdolla raportointikaudella (45,9M€). Tämä tunnusluku mahdollistaa päästökehityksen seuraamisen suhteessa liiketoiminnan kasvuun.

Asetuksen (EU) 2020/852 (luokitusjärjestelmäasetus) 8 artiklan mukaiset tiedot

EU-taksonomia

Yleistä

Euroopan Unionin taksonomia-asetus 2020/852 muodostaa perustan EU-taksonomia luokitusjärjestelmälle, joka listaa ilmaston ja ympäristön kannalta kestäviä taloudellisia toimintoja. EU-taksonomian piirissä olevien yritysten edellytetään julkaisevan tiedot taksonomiakelpoisten liiketoimintojen osuudesta liikevaihdosta, investoinneista ja operatiivisista kuluista. Mikään Rainmakerin tuotteista ja liiketoiminnoista ei ole raportoitavien taksonomiatoimialojen piirissä.

Taksonomian raportointi

Taksonomiassa määritetään kuusi keskeistä ympäristötavoitetta, joihin nähden yhtiön eri liiketoimintoja arvioidaan. Ympäristötavoitteet ovat ilmastomuutoksen hillintä, ilmastomuutokseen sopeutuminen, vesivarat ja merten luonnonvarat, kiertotalous, ympäristön pilaantuminen sekä biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit.

Rainmaker raportoi tilikaudelta 2025 taksonomiakelpoiset (taxonomy eligibility) liiketoiminnot suhteessa kaikkiin kuuteen ympäristötavoitteeseen. Liiketoiminnoista raportoidaan osuudet liikevaihdosta, pääomamenoista ja toimintamenoista. Taksonomian mukaisuudessa raportoidaan, miltä osin kyseinen liiketoiminta tukee ympäristötavoitteita. Toiminta katsotaan taksonomian mukaiseksi, jos se tukee merkittävästi (significant contribution) yhtä määritellyistä ympäristötavoitteista aiheuttamatta merkittävää haittaa (do no significant harm) muille. Lisäksi toiminnan on täytettävä sosiaalista vastuuta koskevat kriteerit (vähimmäissuojatoimet). Rainmaker on toteuttanut taksonomiakelpoisuutta ja taksonomian mukaisuutta koskevat arvioinnit EU:n taksonomia-asetuksen, ilmastoa koskevan delegoidun säädöksen ja tällä hetkellä saatavilla olevien Euroopan komission antamien ohjeistusten parhaan tulkinnan perusteella. Rainmakerin johto on arvioinut, täyttävätkö Rainmakerin

taksonomiassa tunnistetut taloudelliset toiminnot taksonomiakelpoisuuden kriteerit. Rainmakerin tulkinta on se, ettei mikään sen liiketoiminnoista ole raportoitavien taksonomiatoimialojen piirissä.

Euroopan komissio on hyväksynyt delegoidun asetuksen (EU) 2026/73, joka yksinkertaistaa EU-taksonomiaraportointia mm. olennaisuuskonseptin käyttöönoton sekä uusien raportointitaulukoiden myötä. Rainmaker soveltaa uutta delegoitua asetusta vuoden 2025 taksonomiaraportoinnissa.

Raportointiperiaatteet

Liikevaihto

Rainmaker soveltaa liikevaihdon tunnusluvun laskennassa samoja KPL:n mukaisia laatimisperiaatteita, joita sovelletaan konsernitilinpäätöksessä. Tunnusluvun laskennassa käytetty kokonaisliikevaihto vastaa konsernitilinpäätöksessä esitettyä liikevaihtoa. Liikevaihdon laatimisperiaate on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedoissa kohdassa ”Arvostus- ja jaksotusperiaatteet sekä -menetelmät”.

Pääomamenot

Rainmaker sisällyttää pääomamenoihin aineettoman ja aineellisen käyttöomaisuuden lisäykset pois lukien yrityshankinnoista kirjatun liikearvon lisäys, joka ei sisälly taksonomiassa määriteltyihin pääomamenoihin. Lisäykset aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin on esitetty konsernitilinpäätöksen pysyviä vastaavia koskevissa liitetiedoissa.

Toimintamenot

Rainmaker sisällyttää toimintakuluihin kuluksi kirjatut tutkimus- & kehitysmenot, toimitilojen kulut sisältäen vuokrasopimuksiin perustuvat vuokrat, kone- ja kalustovuokrat sekä -hankinnat. Konsernin tuloslaskelmassa määritellyt toimintakulut sisältyvät liiketoiminnan muihin kuluihin.

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvät osuudet liikevaihdosta, pääomamenoista ja toimintamenoista

Rainmaker liikevaihdosta, pääomamenoista ja toimintamenoista 0 % on ollut taksonomiakelpoista vuonna 2025.

Tilikausi (2025)		Luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen erittely ympäristötavoitteen mukaan													
Keskeinen tulonlaskentatili	Yhteensä	Luokitusjärjestelmän mukainen toimintojen osuus	Luokitusjärjestelmän mukaiset toiminnot	Luokitusjärjestelmän mukainen toimintojen osuus	Ilmastotavoitteen mukainen osuus	Ilmastotavoitteen mukainen osuus	Vesi	Kiertotalous	Ympäristön pilaantumisen	Biologinen monimuotoisuus	Mahdollisten toimintojen osuus	Siirtymätoimintojen osuus	Arvioimatta jäävät toiminnot, joita ei ole vielä luokiteltu	Luokitusjärjestelmän mukainen toimintojen osuus edellisellä tilikaudella (2024)	Luokitusjärjestelmän mukainen toimintojen osuus edellisellä tilikaudella (2024)
	Meur	%	Meur	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Meur	%
Liikevaihto	45,9	0 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-	-
Pääomamenot	0,4	0 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-	-
Toimintamenot	1,0	0 %	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-	-



ESRS-S1 – OMA TYÖVOIMA

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

Rainmakerin suurin voimavara on oma henkilöstömme, jota myös suurimmat vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet koskevat. Menestyksemme perustuu osaaviin, hyvinvoiviin, sitoutuneisiin ja motivoituneisiin työntekijöihin. Panostamme jatkuvasti henkilöstömme kehittämiseen, työhyvinvointiin ja vastuullisiin työelämäkäytäntöihin tavoitteenamme varmistaa reilut, turvalliset ja houkuttelevat työolosuhteet, jotka tukevat sekä työntekijöiden että liiketoiminnan kestävää kasvua. Omalla henkilöstöllä tarkoitamme kaikkia Rainmakerin palveluksessa olevia työntekijöitä työsuhteen muodosta riippumatta. Tähän sisältyvät vakituiset ja määräaikaiset työntekijät, osa-aikaiset ja kokoaikaiset työntekijät, harjoittelijat sekä muut suoraan työsuhteessa yritykseen työskentelevät henkilöt. Emme ole tunnistanee pakkotyön riskiä eikä erityisen haavoittuvassa asemassa olevia henkilöstöryhmiä.

Osa-aihe	Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus	Arvoketju	Aikajänne
Työolot	Riittävä palkka	Maksamme työntekijöillemme vähintään työehtosopimuksen mukaista tunti- tai kuukausipalkkaa. Valtaosa työntekijöistämme on henkilökohtaisen kannustepalkkauksen piirissä ja pystyvät omalla suoriutumisellaan vaikuttamaan kokonaisansioihinsa. Tuotantohenkilöstön kannustepalkkioiden osuus työssäoloajan palkoista oli merkittävä vuonna 2025, mutta tässä on suuria toimeksiantokohtaisia vaihteluita. Rainmakerin työehdoilla maksamme korkeampaa pohjapalkkaa kuin esim. asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialan työehtosopimus edellyttää. (P)	Henkilöstön hyvä ansainta kannustepalkkioiden ansiosta vähentää vaihtuvuutta, jonka kustannukset olisivat merkittävät. Rainmakerin henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2025 oli 54 %. (vuonna 2025 aloittaneet vs. v. 2025 lopettaneet) Riittävän palkan mahdollisuus korostuu myös asiakassuhteissa. Asiakkaat ja potentiaaliset asiakkaat arvostavat Rainmakerin tarjoamia palkkaus- ja sopimusmalleja. (M)	OT	L, K, P
Työolot	Työllisyysturva	Rainmakerillä työntekijät työskentelevät työsuhteessa, eli emme käytä varsinkin myyntialalla yleistävää kevytyrittäjyys-mallia. Työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, ellei toimeksianto ole määräaikainen. Noudatamme Suomen työsuhteissa yleissitovuuden tai asiakassopimusten niin edellyttäessä alakohtaisia työehtosopimuksia (P)	Rainmaker pystyy rekrytoimaan työvoimaa, joka ei ole halukas työskentelemään kevytyrittäjänä. Meillä on kyvykkyys aidosti johtaa työntekijöitämme, toisin kuin kevytyrittäjiä, joihin meillä ei ole työnjohto-oikeutta. Tuotantoresurssit ovat työsuhteessa ennakoitavammat. (M)	OT	L, K, P
Työolot	Työ- ja yksityiselämän tasapaino/Työaika	Tampereen yliopiston Emerging Technologies Labin tuore tutkimus osoittaa, että etätyö heikentää työntekijöiden kokemusta työyhteisöstä ja kollegoiden tuesta. Kokemukseen esihenkilön tuesta etätyöllä ei ole vaikutusta. Tapauskohtainen jousto ja esihenkilön johtaminen on keskeistä. Esihenkilö seuraa reaaliaikaisesti. Yksilötason riski, laajuus pieni. (N) Mielenterveydellisten oireiden lisääntymisessä etätyöllä saattaa olla negatiivinen vaikutus. (N)	Etätyömahdollisuus vähentää sairauspoissaolojen määrää ja kustannuksia. Toimitilojen tarve on etätyön ansiosta pienempi. (M)	OT	L, K, P
Työolot	Työ- ja yksityiselämän tasapaino/Työaika	Rainmakerin työntekijöistä tilinpäätöshetkellä on osa-aikaisia 44 %. Osa-aikaisten työaika vaihtelee välillä 18–37,5/h per viikko työntekijän toiveiden ja tilausvolyymien mukaisesti. Osalle työntekijöistämme (esim. opiskelijat) joustavat työajat ovat välttämättömyys. Yritykseen hakeutuu ihmisiä, jotka arvostavat joustomahdollisuutta. Työvuorotoiveita otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työvuorosunnittelussa.	NA	OT	L, K, P

		Tulleet palautteet on otettu myös käytäntöön, että 6 tuntia puhelintyössä olisi sopiva aika. Pidemmät työajat tehtävissä voisivat olla liian kuormittavaa monille. (P)			
Työolot	Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	Kaikilla henkilöstöryhmillä on vaaleilla valitut edustajat. Vuoropuhelu henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä järjestetään säännöllisesti vähintään kvartaaleittain ja tarvittaessa useammin. Vuoropuhelussa käsitellään yhteistoimintalain määrittelemät henkilöstöön laajasti vaikuttavat aihealueet (työsuhde-edut, henkilöstörakenne, työhyvinvointi, työpaikan säännöt ja käytännöt, yrityksen taloudellinen tilanne, jne). (P)	NA	OT	L, K, P
Työolot	Terveys ja turvallisuus	Rainmakerillä panostetaan työhyvinvointiin monivuotisella työhyvinvoinnin kehittämisohjelmalla. Kaikilla Rainmakerin työntekijöillä on käytössään laaja työterveyshuolto. Panostamme esihenkilöiden valmennukseen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Esihenkilöillä on oikeus myöntää työntekijöille sairauslomaa ilman sairauspoissaolotodistusta yksi päivä kerrallaan yhteensä kolme päivää yhden sairauspoissaolajakson aikana. Rainmakerilla on käytössä Varhaisen välittämisen -malli, jonka avulla pyritään ennakoivasti tunnistamaan työkykyriskit sekä tukemaan työkyvyn ylläpitämistä. Rainmakerin työtehtävissä työtaturmariski on alhainen. Käytännössä kaikki työtaturmat tapahtuvat työmatkaliikenteessä. (P)	Sairauspoissaolot ja niistä johtuvat kustannukset muodostavat Rainmakerille merkittävän liiketoimintariskin. Sairauspoissaolojen vähentäminen mahdollistaa kannattavuuden parantamisen. Vuoden 2022 sairauspoissaolo-% oli 9,5 %, jota on pyritty parantamaan jatkuvasti. Sairauspoissaolo-% vuoden 2025 osalta oli 6,9 %. (R)	OT	L, K, P
Työolot	Työaika	NA	Iso taloudellinen merkitys, jos/kun mahdollistaa palveluvolyymin skaalautuvuuden. merkittävä kilpailukyyn osalta. (M) Regulaatoririski, mikäli säädettäisiin lakeja, jotka rajoittavat työajan suhteen joustavia työaikamalleja. (Edellinen hallitus sääti kaupan alan työtehtävien osalta lakiin: täytyy tarjota sen verran työtunteja, kuin henkilöllä ollut	OT	L, K, P

			keskimäärin viimeisen 12 kk:n aikana) (R)		
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi	Rainmaker on sitoutunut toimimaan vastuullisesti, lainmukaisesti ja konsernin eettisiä toimintaperiaatteita noudattaen. Suhtaudumme vakavasti kaikkiin epäilyksiin, jotka liittyvät yhtiössä mahdollisesti tapahtuvaan laittomaan tai epäeettiseen toimintaan. Tämän vuoksi olemme luoneet ilmoituskanavan, joka antaa yhtiön kaikille sidosryhmille mahdollisuuden ilmoittaa Rainmakerin toimintaan liittyvistä väärinkäytösepäilyistä tai epäeettisestä toiminnasta. (P)	Laiton ja epäeettinen toiminta altistaisi yrityksen juridisille riskeille, sekä mainehaittoille, jotka aiheuttaisivat mahdollisia asiakasmenetyksiä tai hankaloittaisivat uusien asiakkaiden sekä työntekijöiden hankkimista. Verrattuna pieniin puhelinmyyntiyrityksiin koemme vastuullisen toiminnan profiloitumisen mahdollisuutena. (M)	OT	L, K, P
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Kaikki työtehtävät ovat sukupuolineutraaleja. Samasta työstä maksetaan sama palkka, sukupuolesta riippumatta. Naiset ovat aliedustettuina johdossa ja keski johdossa. Tilanne on seurausta myyntityön epätasaisesta sukupuolijakaumasta ja sisäisten urapolkujen edistämisestä. Myyntityön provisiot ovat tyypillisesti korkeammat kuin asiakaspalvelutyön ja myyntityöhön hakeutuu vähemmän naispuolisia työntekijöitä, joka vääristää koko yrityksen tasolla miesten ja naisten välistä palkkatilastoa. (P)	Sisäisten työurien edistäminen ja urapolkujen luominen edistää henkilöstön pysyvyyttä ja vaikuttaa positiivisesti palkkaamisen kustannuksiin. Samapalkkaisuus mahdollistaa laajemman rekrytoinnin. (M)	OT	L, K, P
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Koulutus ja taitojen kehittäminen	Kaikki työntekijät ovat säännöllisen kehitysarvionnin piirissä. Jokainen työntekijä saa työtehtäviinsä kattavan ja suunnitelmallisen perehdytyksen, joka mahdollistaa työssä suoriutumisen. Esihenkilön rooli on vahvasti valmentava ja koulutusta suoritetaan tarveperusteisesti sekä toimeksiantokohtaisesti. Rainmakerilla on oma verkkokoulutusympäristö. (P)	Toimialan luonteeseen kuuluu verrattain korkea vaihtuvuus, mikä korostaa perehdytyksen, koulutuksen ja valmentamisen merkitystä. Koulutus ja taitojen kehittäminen on yksi keskeisimmistä liiketoiminnan kannattavuuteen vaikuttavista tekijöistä. (M)	OT	L, K, P
Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Moninaisuus	NA	Vähäiset monimuotoisuuteen ja diversiteettiin liittyvät rajoitteet mahdollistavat laajat rekrytointimahdollisuudet. Uudet tekoälypohjaiset teknologiset ratkaisut saattavat vähentää kieleen liittyviä rajoitteita tulevaisuudessa ja entisestään laajentaa potentiaalisten työnhakijoiden joukkoa. (M)	OT	P

S1-1 - Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Rainmakerin hallituksen hyväksymä henkilöstöpolitiikka toimii perustana sekä sisäiselle toiminnan ohjaukselle että ulkoiselle raportoinnille EU:n vastuullisuusraportoinnin viitekehyksen ja siihen liittyvän ESRS-standardiston (European Sustainability Reporting Standards) mukaisesti. Omaa työvoimaa koskevat toimintaperiaatteet vastaavat kansainvälisesti tunnustettuja välineitä, mukaan lukien YK:n ohjaavat periaatteet yritysten ihmisoikeusvastuusta ja kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista kulloinkin voimassa olevan paikallisen lainsäädännön sallimin poikkeuksin.

Raportoittavat tiedot on kerätty ensisijaisesti sisäisistä lähteistä (strategiadokumenteista, johtoryhmän muistioista ja HR:n ohjeistuksista), tietojen keruuvastuu on ollut pääsääntöisesti Voimavarayksikön johtajalla Juha Haaksluodolla joka on käyttänyt apunaan HR:n asiantuntijoita sekä heiltä saatuja dokumentteja ja sanallisia ohjeistuksia.

Työllisyysturva

Rainmaker pyrkii tarjoamaan henkilöstölleen joustavia ja vakaita työsuhteita. Työntekijämme työskentelevät aina työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa, eli meillä ei käytetä esimerkiksi kevytyrittäjäys-mallia lainkaan. Työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, ellei tehtävää koskeva asiakastoimeksianto ole määräaikainen. Noudatamme työsopimuslain, voimassa olevien työehtosopimusten ja yhteistoimintalain määräyksiä työsuhteen irtisanomisesta. Takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville entisille työntekijöille ilmoitetaan uusita avautuvista työpaikoista. Emme hyväksy toiminnassamme pakkotyötä tai lapsityövoiman käyttöä emmekä ihmiskauppaa.

Koemme positiivisena, että tarjoamamme vakaat työolot lisäävät henkilöstön sitoutumista, parantavat tuottavuutta, houkuttelevat osajia ja mahdollistavat luotettavan työnantajamielikuvan syntymistä. Mahdollistamme työnantajana myös työskentelyn sellaisille henkilöille, jotka eivät ole halukkaita työskentelemään kevytyrittäjänä, mikä osaltaan lisää osajien kiinnostusta yritystämme kohtaan. Mahdollisena riskinä voisi olla esimerkiksi nopean markkinatilanteen muutoksen aiheuttama palveluidemme kysynnän lasku, jonka seurauksena joutuisimme vähentämään henkilöstöämme. Tästä mahdollisesti aiheutuva heikentynyt työntekijäkokemus voisi merkitä lisääntyvää henkilöstön vaihtuvuutta, työnantajan mainehaittaa ja uhkia liiketoiminnan kannattavuudelle.

Työaika

Työaikajärjestelyissä korostamme mahdollisuuksien mukaan joustavuutta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Mahdollistamme toimihenkilöstöllemme myös mahdollisuuden työaikalukumien ja joustovapaiden hyödyntämiseen. Henkilöstöstämme 46 % on osa-aikaisia, joiden työaika vaihtelee 18–37,5/h per viikko työntekijän toiveiden ja tilausvolyymien mukaisesti. Osalle työntekijöistämme (mm. opiskelijat) joustavat työajat ovat välttämättömyys ja tunnistamme positiivisena mahdollisuutena kyvykkyytemme tarjota heille työsuhteita, joissa tuo toive voidaan toteuttaa. Palvelukseen hakeutuu ihmisiä, jotka arvostavat joustomahdollisuutta. Työvuorosuunnittelussa pyritään lisäksi huomioimaan työvuorotoiveita mahdollisuuksien mukaan ja tämä on koettu henkilöstömme keskuudessa positiiviseksi asiaksi työssä viihtymisen kannalta. Uskomme, että joustavat työajat parantavat työntekijäkokemusta, tukevat työhön sitoutumista ja lisäävät tehokkuutta. Pyrimme myös välttämään riskejä, joita voisi aiheuttaa liiallinen työaika.

Mm. puhelinmyynnin tehtävissä olemme havainneet, että 6 tunnin työvuoro on optimaalinen, jolloin työ ei kuormita liikaa henkilöstöä ja aiheuta uupumusta ja mahdollisia sairauspoissaoloja. Lisäys: myös saatu palautetta, että 6 tuntia puhelintyössä sopiva aika.

Rainmakerilla työntekijöillä on laajat mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan ja sen sijoittumiseen. Yli- ja lisätyöt perustuvat aina yhteiseen sopimukseen ja vapaaehtoisuuteen. Ylitöiden määrä on vuositasolla erittäin maltillinen. Työajanseurantajärjestelmä on erittäin kehittynyt.

Riittävä palkka

Kaikissa työtehtävissämme on turvallinen pohja- tai takuupalkkamalli, jolla pyrimme tukemaan työntekijöiden taloudellista vakautta ja osaltamme edistämään työtehtävien houkuttelevuutta ja henkilöstön sitoutumista. Valtaosa työntekijöistämme on henkilökohtaisen kannustepalkkauksen piirissä, ja he pystyvät omalla suoriutumisellaan vaikuttamaan kokonaisansioihinsa. Keskimääräinen kannustepalkkion osuus kokonaispalkasta oli merkittävä, mutta tässä on suuria toimeksiantokohtaisia vaihteluita. Positiivisena vaikutuksena näemme, että henkilöstömme hyvä ansainta vahvistaa heidän taloudellista turvallisuuttansa ja sitoutumista sekä vähentää vaihtuvuutta, jonka taloudellinen vaikutus on liiketoiminnallemme merkittävä. Hyvän ja kannustavan palkkamallimme ansiosta olemme myös houkutteleva työnantaja, joka helpottaa rekrytointiamme ja lisää kilpailukykyämme suhteessa kilpailijoihimme.

Eri toimeksiantojen välillä vallitsee erilainen todennäköisyys ansaita hyvin. Myyntitehtävissä ansaitaan keskimäärin enemmän ja niissä on enemmän miehiä kuin asiakaspalvelussa, mikä aiheuttaa vinoumaa palkkatilastoon sukupuolten välillä. Palkkamallin läpinäkyvyyden ansiosta henkilöstö ei koe palkkausta epäileluksi tai syrjiväksi.

Nykyiset asiakkaamme arvostavat käytössämme olevaa palkkaus- ja sopimusmallia ja näemme tämän mahdollisuutena lisätä kiinnostavuutta uusien, potentiaalisten asiakkaiden piirissä. Mahdollisena uhkana voidaan pitää mm. palkkainflaatiota, joka voisi lisätä työnantajakustannuksia ja heikentää tuottavuutta. Maksamme palkan myös koulutusajalta.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Kaikilla henkilöstöryhmillämme on vaaleilla valitut henkilöstön edustajat. Vuoropuhelu henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä järjestetään säännöllisesti, vähintään kvartaaleittain ja tarvittaessa useammin. Vuoropuhelussa käsitellään yhteistoimintalain määrittelemät henkilöstöön laajasti vaikuttavat aihealueet, esim. työsuhte-edut, henkilöstörakenne, työhyvinvointi, työpaikan säännöt ja käytännöt, yrityksen taloudellinen tilanne. Aktiivinen vuoropuhelu henkilöstöryhmien edustajien kanssa lisää avoimuutta, ehkäisee konflikteja ja sitouttaa henkilöstöä. Vuoropuhelu myös mahdollistaa muutoksen hallintaa ja auttaa työyhteisön kehittämisessä työntekijöiden ja yrityksen yhteisistä lähtökohdista. Mikäli vuoropuhelu koettaisiin riittämättömänä voisi se johtaa erimielisyyksiin, josta voisi aiheutua mm. tuotannon heikkenemistä, poissaoloja ja lisääntyvää vaihtuvuutta.

Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Edistämme tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä tarjoamalla henkilöstöllemme laajan mahdollisuuden vaikuttaa omaan työaikaansa ja sen sijoittumiseen. Varmistamme riittävän palautumisen mm. huomioimalla tehtävän vaativuuden mukaisen työvuoron pituuden ja mahdollisuuden riittävään työn tauottamiseen. Pyrimme minimoimaan lisä- ja ylityöt ja ne perustuvat aina yhteiseen sopimukseen ja vapaaehtoisuuteen. Kehittyneen työajanseurantajärjestelmämme turvin pystymme seuraamaan, ettei sovittuja työaikaraameja ylitetä ja siten kuormiteta henkilöstöämme liikaa. Tarjoamme myös mahdollisuuden etätööhön, joka on tietyin reunaehdoin mahdollista kaikille, joiden työtehtävät eivät edellytä fyysistä läsnäoloa asiakkaiden luona. Etätöymahdollisuus on helpottanut rekrytointiamme, vähentänyt sairauspoissaoloja ja niiden kustannuksia sekä tuonut säästöä toimitilakustannuksiimme. Pienenä riskinä näemme liiallisen etätöön vaikutuksen, joka voisi heikentää yksilön sopeutumista omaan tiimiin ja sitä kautta ulkopuolisuuden tunteen lisääntymisen ja vaihtuvuuden kasvun. Tätä riskiä pyrimme välttämään systemaattisella vuorosuunnittelulla ja riittäväillä tiimien yhteisillä läsnäolopäivillä. Rainmakerissä esihenkilöt seuraavat työn sujumista reaaliaikaisesti. Perhevapaiden osalta noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia.

Terveys ja turvallisuus

Panostamme työhyvinvointiin monivuotisella työhyvinvoinnin kehittämisohjelmalla. Sen myötä kaikilla työntekijöillämme on käytössään mm. laaja työterveyshuolto. Panostamme esihenkilöidemme valmennukseen

työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tarjoamme esihenkilöillemme säännöllisiä koulutuksia työssäjaksamisen tueksi. Esihenkilöillämme on oikeus myöntää työntekijöille sairauslomaa ilman sairauspoissaolotodistusta yksi päivä kerrallaan yhteensä kolme päivää yhden sairauspoissaolajakson aikana. Sairauspoissaolot aiheuttavat liiketoiminnallemme merkittävän riskin, jonka vuoksi panostamme erityisesti ennaltaehkäisevään työterveyshoitoon ja esihenkilötyöhön. Käytössämme on myös varhaisen välittämisen -malli, jonka avulla pyrimme ennakoivasti tunnistamaan työkykyriskit sekä tukemaan työkyvyn ylläpitämistä ja tätä kautta parantamaan kannattavuuttamme.

Huomioimme työturvallisuuden ja työergonomian toimitilasuunnittelussamme ja toimintaohjeissamme. Työtehtävissämme on alhainen työtaturmariski ja käytännössä harvat toteutuneet työtaturmat ovat tapahtuneet työpaikan ulkopuolella, työmatkaliikenteessä. Panostuksemme työhyvinvointiin ja turvallisuuteen lisäävät mainettamme vastuullisena työnantajana, auttavat rekrytoinnissa ja asiakashankinnassa ja lisäävät henkilöstömme sitoutumista.

Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka

Edistämme tasa-arvoa rekrytoinnissa, urakehityksessä ja palkitsemisessa – palkkaamme avoimeen työtehtävään aina pätevimmän hakijan. Kaikki työtehtävät ovat sukupuolineutraaleja ja samasta työstä maksetaan sama palkka, sukupuolesta riippumatta. Johdossa ja keski johdossa naiset ovat aliedustettuina, joka on seurausta myyntialan sukupuolijakaumasta. Myyntityön kannusteet ovat tyypillisesti korkeammat kuin asiakaspalvelutyön ja koska myyntityöhön hakeutuu vähemmän naispuolisia työntekijöitä vaikuttaa tämä koko yrityksen tasolla miesten ja naisten väliseen palkkatilastoon. Pyrimme edistämään sisäisiä urapolkuja, joka vaikuttaa positiivisesti motivaatioon ja sitoutumiseen ja vähentää myös palkkaamisen kustannuksia. Kääntöpuolena voi olla riski tahattoman osaamisvajeen syntymiselle ja uusien toimintatapojen tai innovatiivisten ratkaisujen puuttumiselle.

Koulutus ja taitojen kehittäminen

Kaikki työntekijämme ovat säännöllisen kehitysarvioinnin piirissä. Työntekijät saavat työtehtäviinsä kattavan ja suunnitelmallisen perehdytyksen, joka mahdollistaa työssä suoriutumisen. Käytämme perehdytyksessä henkilökohtaisen koulutuksen lisäksi sähköistä verkkokoulutusympäristöä, joka tarjoaa monimuotoisemman perehdytyksen ja mahdollistaa paremmin erilaisten oppimistyylien palvelemisen. Esihenkilöidemme rooli perehdytyksessä ja jatkuvassa kouluttamisessa on vahvasti valmentava ja koulutusta suoritetaan tarveperusteisesti sekä toimeksiantokohtaisesti. Kattava perehdytys ja säännöllinen lisäkoulutus parantavat työssä menestymistä, sitoutumista ja työn tuottavuutta. Liiketoiminnan kannattavuudelle osaava henkilöstö on kriittinen ja sen vuoksi näemme jatkuvan kouluttamisen meille mahdollisuutena parantaa kannattavuuttamme. Toimialamme suuri vaihtuvuus tuo mukanaan kustannuksia mm. perehdytyksessä ja sen vuoksi meille on tärkeää, että perehdytysprosessimme on riittävän kattava mutta samalla tehokas ilman liiallista ajankäyttöä.

Toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi

Noudatamme nollatoleranssia häirinnän ja väkivallan suhteen ja olemme sitoutuneet toimimaan vastuullisesti, lainmukaisesti ja konsernin eettisiä toimintaperiaatteita noudattaen. Suhtaudumme vakavasti kaikkiin epäilyksiin, jotka liittyvät yhtiössä mahdollisesti tapahtuvaan laittomaan tai epäeettiseen toimintaan. Tämän vuoksi olemme luoneet ilmoituskanavan, joka antaa yhtiön kaikille sidosryhmille mahdollisuuden ilmoittaa Rainmakerin toimintaan liittyvistä väärinkäytösepäilyistä tai epäeettisestä toiminnasta. Laiton ja epäeettinen toiminta altistaisi yrityksen juridisille riskeille, sekä mainehaitoille, jotka aiheuttaisivat mahdollisia asiakasmenetyksiä tai hankaloittaisivat uusien asiakkaiden sekä työntekijöiden hankkimista. Koemme vastuullisen toimintamme häirinnän ja väkivallan torjumiseksi tuovan meille mahdollisuuden erottautua positiivisesti toimialamme pienemmistä toimijoista.

Moninaisuus

Kunnioitamme ja arvostamme henkilöstömme moninaisuutta. Edistämme inklusiivista kulttuuria, jossa jokainen kokee olevansa hyväksytty ja arvostettu. Palkkaamme avoimiin tehtäviimme sopivimmat ja motivoituneimmat henkilöt riippumatta mm. heidän iästään, sukupuolestaan tai etnisestä taustastaan ja uskomme sen olevan meille mahdollisuus houkutella laajempaa hakijajoukkoa. Näemme uhkakuvana natiivien suomen kielen osaajien määrän vähentymisen, joka supistaa potentiaalisten rekrytoitavien työntekijöiden määrää ja hidastaa siten kannattavan liiketoiminnan kasvattamista.

Aihe	Politiikka	Kuvaus	Sovellettamisala, eli mitkä toiminnot politiikka kattaa	Ylin taso, joka on vastuussa toimintaperiaatteen toteutumisesta
Oma henkilöstö	Henkilöstöpolitiikka	Tarkoituksena on edistää strategisesti vastuullista henkilöstöjohtamista ja tukea organisaation kestävyystavoitteita	Politiikkaa sovelletaan oman työvoiman osalta koko konsernissa	Johtoryhmä
Työllisyysturva	"	Toimet, joilla pyritään turvaamaan työntekijöiden työpaikat.	Varmistetaan seuraavien toimintojen toteutuminen: kirjalliset työsopimukset ja työsuhteiden muoto, työsopimuslakien ja työehtosopimusten sekä yhteistoimintalain ja takaisinottovelvollisuuden noudattaminen.	"
Työaika	"	Työajan hallintaan liittyvät käytännöt ja periaatteet	Työaikaan liittyvien lakien noudattaminen ja riittävän lepoajan varmistaminen. Tasapuolinen toiminta ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen huomiointi välttämällä liiallista kuormitusta.	"
Riittävä palkka	"	Toimet ja periaatteet riittävän palkan takaamiseksi	Vähintään yleisen palkkatason mukaisen tunti- tai kuukausipalkan varmistaminen työntekijöille. Henkilöstön taloudellisen turvallisuuden edistäminen ja työtehtävien houkuttelevuuden lisääminen reilulla pohjapalkkamallilla.	"
Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	"	Yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa	Kaikilla henkilöstöryhmillämme on vaaleilla valitut henkilöstön edustajat, joiden tehtävänä on edistää henkilöstön kuulemistä ja vaikuttamismahdollisuuksia työpaikalla. Säännöllisen vuoropuhelun järjestäminen henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä.	"
Työ- ja yksityiselämän tasapaino	"	Etätyökäytännöt, perhevapaiden tukeminen, työajan jousto, lisä- ja ylitöiden minimointi	Tasapainon edistäminen työn ja vapaa-ajan välillä sekä lisä- ja ylitöiden minimointi. Hybridityön ja perhevapaiden mahdollistaminen.	"

Terveys ja turvallisuus	"	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, työturvallisuuden huomiointi ja riskien arviointi	Työhyvinvoinnin kehittämisohjelma ja laajan työterveyshuollon tarjoaminen. Panostukset esihenkilövalmennukseen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja varhaisen välittämisen -mallin käyttö. Työkykyriskien tunnistaminen sekä työturvallisuuden ja työergonomian huomiointi.	"
Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka	"	Sukupuolineutraali palkkaus ja rekrytointi, palkka-avoimuus	Tasa-arvon edistäminen rekrytoinnissa, urakehityksessä ja palkitsemisessa. Sukupuolineutraalien työtehtävien tarjonta ja samapalkkaisuuden varmistaminen.	"
Koulutus ja taitojen kehittäminen	"	Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja kehittämissuunnitelmat, monimuotokoulutus	Kaikkia koskeva kattava perehdytys ja säännöllinen kehitysarviointi. Teknologian käyttäminen perehdytyksessä ja lisäkoulutuksessa henkilöstön ja kouluttajien tukena.	"
Toimenpiteet väkivallan ja häirinnän torjumiseksi	"	Häirintäilmoituskanava, nollatoleranssikäytännöt	Nollatoleranssin noudattaminen häirinnän ja väkivallan suhteen ja sitoumus toimia vastuullisesti, lainmukaisesti ja konsernin eettisiä toimintaperiaatteita noudattaen.	"
Moninaisuus	"	Henkilöstön moninaisuuden huomiointi, syrjinnän kieltämien, pätevimmän hakijan palkkaaminen sekä ihmiskaupan, pakkotyön ja lapsityövoiman käytön kieltäminen.	Moninaisuuden kunnioittaminen ja kansainvälisesti tunnustettujen välineiden (mm. YK / ILO) noudattaminen. Inklusiivisen kulttuurin edistäminen, jossa jokainen kokee olevansa hyväksytty ja arvostettu. Sopivimpien henkilöiden palkkaaminen avoimiin tehtäviin riippumatta mm. iästä, sukupuolesta tai etnisestä taustasta.	"



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

Rainmakerin toimintakulttuuri korostaa avoimuutta, vuorovaikutusta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijöiden osallistaminen ja vuorovaikutus vastuullisuusvaikutuksiin liittyen on olennainen osa henkilöstöjohtamista ja jatkuvaa kehittämistä. Olemme luoneet prosesseja ja toimintamalleja, joita hyödyntämällä pyrimme varmistamaan, että henkilöstöllä ja heidän edustajillaan on aito mahdollisuus tulla kuulluksi sekä vaikuttaa organisaation toimintaan ja vastuullisuustyöhön.

Kaikilla henkilöstöryhmillämme on vaaleilla valitut henkilöstön edustajat. Vuoropuhelu henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä järjestetään säännöllisesti, vähintään kvartaaleittain ja tarvittaessa useammin. Rainmakerin henkilöstöpäällikkö vastaa, että säännöllinen vuoropuhelu järjestetään sovituin väliajoin.

Työntekijöidemme näkemyksiä ja kokemuksia kerätään säännöllisesti henkilöstötyytyväisyyskyselyillä, joiden tuloksia hyödynnetään mm. työhyvinvoinnin ja sisäisten prosessien kehittämisessä. Lisäksi toteutamme viikoittaisia "torikokouksia", joihin henkilöstö kokoontuu yhteen kuulemaan ja keskustelemaan ajankohtaisista teemoista.

Kuukausittain henkilöstölle pidettävän toimitusjohtajan katsauksen myötä henkilöstölle kerrotaan yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä ajankohtaisista asioista ja näkymistä ja tarjotaan henkilöstölle mahdollisuus esittää kysymyksiä ja osallistua keskusteluun.

Panostuksemme työturvallisuuteen näkyy työsuojelutoimikunnan aktiivisella toiminnalla - työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti tarkastelemaan työympäristön turvallisuutta ja terveyttä koskevia kysymyksiä.

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

Esihenkilöt ja henkilöstöhallinto

Työntekijät voivat kertoa mahdollisista havaitsemistaan epäkohdista aina myös esihenkilölleen tai henkilöstöhallintoon. Epäkohtahavainnon voi kertoa välittömästi ja lisäksi tuotannon henkilöstöllä on viikoittaiset one-to-one-keskustelut esihenkilön kanssa, joissa mahdollisen väärinkäytöksen havainnon voi tuoda esille. Henkilöstöhallintoon havainnon voi ilmoittaa suullisesti tai kirjallisesti, työntekijän toiveen mukaisesti.

Luottamushenkilö tai henkilöstön edustaja

Mikäli havaittu epäkohta on luonteeltaan sellainen, ettei sitä halua ilmoittaa esihenkilölleen voi ilmoituksen tehdä myös luottamushenkilölle tai nimetylle henkilöstön edustajalle.

Luotujen kanavien toimivuutta seurataan säännöllisesti HR:n toimesta. Aktiivisella viestinnällä pyrimme varmistamaan henkilöstön tietoisuuden eri viestintäkanavista ja niiden käytännön toimivuudesta ja kehitämme kanaviamme saamamme palautteen perusteella.

Eettinen ilmoituskanava

Sidosryhmien käytössä olevasta eettisestä ilmoituskanavasta lisää kohdassa G1-1.

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

Alla on kuvattu esimerkkejä toimenpiteistä, joilla pyrimme saamaan aikaan omaan työvoimaamme kohdistuvia myönteisiä vaikutuksia sekä toimenpiteitä, jotka vähentäisivät työvoimaan kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia.

Seuraamme ja arvioimme toimenpiteidemme vaikutuksia kaikkien työsuhteisten työntekijöidemme osalta mm. säännöllisillä henkilöstökyselyillä, kehityskeskusteluilla, seuraamalla työtehtäviemme houkuttelevuutta ja henkilöstömme sitoutumista / vaihtuvuutta. Olemme havaintojemme ja saadun palautteen pohjalta tehneet parantavia toimenpiteitä, joilla pyritään lisäämään työvoimaan kohdistuvia myönteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi kasvattamalla toimeksiantokohtaisia työn tuloksiin sidonnaisia kannusteita (jotka tulevat pohjapalkan lisäksi) joiden kautta voimme paremmin palkita työntekijöitä erinomaisista, asetettujen tavoitteiden ylittävistä suorituksista.

Teemakategoria	Esimerkkejä toimenpiteistä
Työllisyysturva	Yrityksessämme työskennellään työsuhteessa ts. meillä ei käytetä kevytyrittäjyyttä. Työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, ellei toimeksianto ole määräaikainen. Noudatamme työsopimuslain, voimassa olevien työehtosopimusten ja yhteistoimintalain määräyksiä työsuhteen irtisanomisesta. Takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville entisille työntekijöille ilmoitetaan uusista avautuvista työpaikoista.
Työaika	Työaikajärjestelyissä korostamme mahdollisuuksien mukaan joustavuutta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Mahdollistamme toimihenkilöstöllemme myös mahdollisuuden työaikalukemien ja joustovapaiden hyödyntämiseen. Työvuorosunnittelussa huomioidaan työvuorotoiveita mahdollisuuksien mukaan ja pyrimme myös välttämään riskejä, joita voisi aiheuttaa liiallinen työaika. Yli- ja lisätyöt perustuvat aina yhteiseen sopimukseen ja vapaaehtoisuuteen ja työajanseurantarjestelmän avulla varmistamme, ettei sovitut kokonaistyöajat ylitä. Työvuorojen pituudet optimoidaan toimeksiantokohtaisesti työtehtävien mukaan, jotta vältetään uupumus ja ylikuormitus.
Riittävä palkka	Maksamme työntekijöillemme toimialan yleispalkkatason mukaista tunti- tai kuukausipalkkaa. Reilun pohjapalkan lisäksi valtaosa työntekijöistämme on henkilökohtaisen kannustepalkkauksen piirissä, ja he pystyvät omalla suoriutumisellaan vaikuttamaan kokonaisansioihinsa. Keskimääräinen kannustepalkkion osuus kokonaispalkasta oli merkittävä.
Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	Kaikilla henkilöstöryhmillämme on vaaleilla valitut henkilöstön edustajat. Vuoropuhelu henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä järjestetään säännöllisesti, vähintään kvartaaleittain ja tarvittaessa useammin.
Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Edistämme tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä tarjoamalla henkilöstöllemme laajan mahdollisuuden vaikuttaa omaan työaikaansa ja sen sijoittumiseen. Varmistamme riittävän palautumisen mm. huomioimalla tehtävän vaativuuden mukaisen työvuoron pituuden ja mahdollisuuden riittävään työn tauottamiseen. Tarjoamme myös mahdollisuuden etätyöhön, joka on tietyin reunaehdoin mahdollista kaikille, joiden työtehtävät eivät edellytä fyysistä läsnäoloa asiakkaiden luona.
Terveys ja turvallisuus	Panostamme työhyvinvointiin monivuotisella työhyvinvoinnin kehittämisohjelmalla. Sen myötä kaikilla työntekijöillämme on käytössään mm. laaja työterveyshuolto. Panostamme esihenkilöidemme valmennukseen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tarjoamme esihenkilöillemme säännöllisiä koulutuksia työssäjaksamisen tueksi. Käytössämme on myös varhaisen välittämisen -malli, jonka avulla pyrimme ennakoivasti tunnistamaan työkykyriskit sekä tukemaan työkyvyn ylläpitämistä. Huomioimme työturvallisuuden ja työergonomian toimitilasuunnittelussamme ja toimintaohjeissamme.
Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka	Edistämme tasa-arvoa rekrytoinnissa, urakehityksessä ja palkitsemisessa - ja palkkaamme aina pätevimmän hakijan. Kaikki työtehtävät ovat sukupuolineutraaleja ja samasta työstä maksetaan sama palkka, sukupuolesta riippumatta.
Koulutus ja taitojen kehittäminen	Kaikki työntekijät saavat työtehtäviinsä kattavan ja suunnitelmallisen perehdytyksen, käyttäme perehdytyksessä henkilökohtaisen koulutuksen lisäksi sähköistä verkkokoulutusympäristöä, joka tarjoaa monimuotoisemman perehdytyksen ja mahdollistaa paremmin erilaisten oppimistyylien palvelemisen. Tarjoamme jatkuvasti lisä- ja jatkokoulutusta toimeksiantokohtaisesti ja hyödynnämme erilaisia kumppaneidemme toteuttamia teemakoulutuksia.
Toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi	Olemme luoneet Whistleblowing-kanavan jonne henkilöstömme voi anonyymisti ilmoittaa havaitsemastaan häirinnästä, epäeettisestä tai vaarallisesta toiminnasta. Esihenkilötyössä puutummme välittömästi havaittuun häiritsevään käytökseen ja varmistamme kaikille turvallisen ja rauhallisen työympäristön.
Moninaisuus	Emme syrji ketään esim. ikään, sukupuoleen, uskontoon tai etniseen taustaan liittyen. Rekrytointiprosessissamme palkkaamme tehtäviin pätevimmät henkilöt.

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

Alla on kuvattu tavoitteita, joilla hallitaan olennaisia kielteisiä vaikutuksia, edistetään myönteisiä vaikutuksia sekä johdetaan tunnistettuja riskejä ja mahdollisuuksia. Johtoryhmä on osallistunut tavoitteiden asettamiseen ja hyväksynyt ne.

Aihe	Tavoite (2027)	Tilanne 2025	Soveltamisala (OT/ arvoketjun alku /arvoketjun loppu + maantieteellinen raja)
Työllisyysturva	Vaihtuvuuden hallitseminen, toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden vaihtuvuus tarkasteluvuoden aikana välille 25–45 %. Tavoiteltu vaihtuvuus varmistaa liiketoimintojemme menestymisen.	54 %	OT, Suomi + Espanja
Työaika	40–60 % henkilöstöstä on kokoaikaisessa työsuhteessa (vähintään 30 h/vko), jolla varmistetaan joustavuus ja reagointi loppuasiakkaan volyyminvaihteluihin.	56 %	OT, Suomi + Espanja
Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Työsopimukset elämäntilanteeseen sopiviksi, työvuorotoiveiden huomiointi vuorosuunnittelussa, lisä- ja ylitöiden minimointi ja seuranta, reaaliaikainen työajanseuranta, hybridityön mahdollistaminen, perhevapaalainsäädännön noudattaminen. Tavoitteena eNPS ≥ 40	Tuorein eNPS = 41	OT, Suomi + Espanja
Terveys ja turvallisuus	Työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, jossa tavoitteena enintään 5,5 sairauspoissaolo- % konsernitasolla v. 2027 mennessä. Työhyvinvointi-indeksi yli eläkevakuutusyhtiön vastaavien tehtävien asiakkaiden vastausten keskiarvon. Työtapaturmien määrä 0 kpl/ vuosi (seurataan työpaikalla tapahtuneita ja työmatkoilla tapahtuneita tapaturmia).	Sairauspoissaolot 6,9 % Työhyvinvointi-indeksi 8,0 (keskiarvo 7,70) Työtapaturmat: työpaikalla 9 kpl; työmatkalla 4 kpl	OT, Suomi + Espanja
Toimenpiteet väkivallan ja häirinnän torjumiseksi	Väärinkäytösten ja häirinnän ilmoituskanava ilmoitusten käsittely 100 % ja tarvittavien toimenpiteiden toteutus, välitön puuttuminen havaittuun häirintään, epäeettiseen käytökseen tai vaaralliseen toimintaan	Ilmoitusten käsittely 100 % + toimenpiteiden toteutus	OT, Suomi + Espanja

Muita IRO:ja ei ole esitetty edellä olevassa taulukossa eikä niiden osalta ole koettu tärkeäksi määritellä numeerista mittaria.

S1-6 - Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Alla on esitetty tietoja Rainmakerin työsuhteisten työntekijöiden määrästä, työsuhteiden muodosta ja vaihtuvuudesta.

	Jaotteluperuste	Kpl	%	Laskentaperiaate
Työsuhteet	Suomi	862	87 %	Aktiivisten työsuhteiden määrä tilikauden viimeisenä päivänä
	Espanja	126	13 %	
	Naiset	369	37 %	
	Miehet	619	63 %	
Vakinaiset työsuhteet	Naiset	364	99 %	Kyseisen sukupuolen työsuhteiden kokonaismäärästä
	Miehet	608	98 %	
Määräaikaiset työsuhteet	Naiset	5	1 %	
	Miehet	11	2 %	
Vaihtelevalla työajalla työskentelevät	Naiset	150	41 %	
	Miehet	280	45 %	
Pysyvyys: raportointikauden aikana lopettaneiden työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä	Yhteensä	562	57 %	(Lopettaneet / työntekijämäärä) * 100

S1-8 - Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Alla olevassa taulukossa kuvataan mm. Rainmakerin työsopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden määrä sekä käytössä olevien työehtosopimusten määrä ETA-alueella.

Mittari	Jaotteluperuste	% tai kpl	Laskentaperiaate
Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus	Yhteensä	66 %	Aktiivisten työsuhteiden kokonaismäärästä tilikauden viimeisenä päivänä
Työehtosopimusten määrä ETA-alueella	Yhteensä	5 kpl	-
Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden kokonaissuus kussakin maassa, jossa on vähintään 50 työsuhteista työntekijää ja joka on osuutena vähintään 10 prosenttia yrityksen työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärästä	Suomi	61 %	Aktiivisten työsuhteiden kokonaismäärästä tilikauden viimeisenä päivänä
	Espanja	100 %	
Niiden työsuhteisten työntekijöiden kokonaissuus, jotka kuuluvat työntekijöiden edustuksen piiriin, ilmoitettuna maakohtaisesti kunkin sellaisen ETA-maan osalta, jossa yrityksellä on merkittävä määrä työntekijöitä	Suomi / Espanja	100 %	

S1-9 - Monimuotoisuuden mittarit

Tässä taulukossa esitellään Rainmakerin sukupuoli- ja ikäjakaumaa koskevat tunnusluvut.

Henkilöstöryhmä	Jaotteluperuste	Lkm	%	Laskentaperiaate
Ylin johto	Naiset	1	14 %	Konsernin johtoryhmä
	Miehet	6	86 %	
	Alle 30-vuotiaat	0	0 %	
	30–50-vuotiaat	5	71 %	
	Yli 50-vuotiaat	2	29 %	
Rainmaker	Alle 30-vuotiaat	541	55 %	Aktiivisten työsuhteiden määrä tilikauden viimeisenä päivänä
	30–50-vuotiaat	368	37 %	
	Yli 50-vuotiaat	79	8 %	

S1-10 - Riittävä palkka

Rainmaker maksaa kaikille työsuhteisille työntekijöille riittävää palkkaa ESRS S1 -standardiin sovellettavien viitearvojen mukaisesti.

S1-11 - Sosiaalinen suojelu

Rainmakerin kaikki työsuhteiset työntekijät niin konsernin Suomen kuin Espanjan tytäryhtiössään kuuluvat sosiaalisen suojelun piiriin eri elämäntapahtumista johtuvien tulonmenetysten varalta. Sosiaalisen suojelun piiriin kuuluvia elämäntapahtumia ovat sairaus, työttömyys alkaen siitä, kun työntekijä työskentelee yrityksessä, työssä saatu vamma ja työkyvyttömyys, vanhempainvapaa ja eläkkeelle siirtyminen.

S1-13 - Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

Alla on kuvattu henkilöstön koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen käytetty koulutusaika ja henkilöstön koulutuksiin osallistuneiden osuus työsuhteisista työntekijöistä. Koulutustunneiksi luetaan sekä sisäiset että ulkoiset koulutukset. Sisäisiin koulutuksiin sisältyvät muun muassa kehityskeskustelut, one-to-one-keskustelut, tiimikoulutukset. Ulkoisiin koulutuksiin kuuluvat esimerkiksi asiakkaan järjestämät koulutukset sekä ulkopuolisten kouluttajien toteuttamat tilaisuudet.

Koulutustuntien kirjaaminen perustuu työntekijän omaan merkintään työajanhallintajärjestelmään, jonka esihenkilö hyväksyy. Raportoinnissa hyödynnettävät tiedot muodostuvat tästä järjestelmästä. Ainoastaan ne koulutustunnit, jotka työntekijä on itse kirjannut ja jotka on esihenkilön toimesta hyväksytty, sisältyvät raportoitavaan kokonaismäärään. Koulutustuntien laskenta kattaa vain Rainmakerin direktio-oikeuden piirissä työskentelevien työntekijöiden koulutustunnit.

Mittari	Jaotteluperuste	% tai h	Laskentaperiaate
Säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin (kehityskeskustelut, one-to-one-keskustelut, työtunnit) osallistuvien työntekijöiden osuus	Miehet	100 %	Osuus aktiivisten työsuhteiden määrästä tilikauden viimeisenä päivänä
	Naiset	100 %	
Koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä työsuhteista työntekijää kohden	Miehet	30 h	Koulutustunnit / Aktiivisten työsuhteiden määrä tilikauden viimeisenä päivänä
	Naiset	21 h	

S1-14 - Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Taulukossa kuvataan Rainmakerin työterveyden ja työturvallisuuden kattavuutta sekä työtapaturmia.

Mittari	Kpl tai %	Laskentaperiaate
Niiden Rainmakerin omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden prosenttiosuus, jotka kuuluvat Rainmakerin sellaisen työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin, joka perustuu oikeudellisiin vaatimuksiin ja/tai tunnistettuihin standardeihin tai ohjeisiin	100 %	Osuus aktiivisten työsuhteiden määrästä tilikauden viimeisenä päivänä
Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvien kuolemantapausten lukumäärä	0	-
Kirjattujen työtapaturmien lukumäärä	13 kpl	-
Työtapaturmia keskimäärin, miljoonaa työtuntia kohden	9,70 kpl	-
Sellaisten tapausten määrä työntekijöitä koskevaan raportointiin tai tietojen keräämiseen liittyen, joissa laki rajoittaa tietojen keruuta tai luovutusta	0	-
Rainmakerin työsuhteisten työntekijöiden osalta työperäisten vammojen ja työtapaturmista johtuvien kuolemantapausten sekä työperäisten terveysongelmien ja niistä johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	0	-

S1-15 - Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Rainmakerin kaikki työsuhteiset työntekijät ovat oikeutettuja perhevapaaseen lakisääteisesti ja/tai työehtosopimusten nojalla.

Mittari	Jaotteluperuste	Kpl	%	Laskentaperiaate
Perhevapaaseen oikeutetut työntekijät	Yhteensä	988	100 %	Osuus aktiivisten työsuhteiden määrästä tilikauden viimeisenä päivänä
Perhevapaalla olleet	Naiset	16	4,3 %	
	Miehet	36	5,8 %	

S1-16 - Ansiotulota koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

Mittari	Arvo 2025	Laskentaperiaate
Sukupuolten palkkaero-%	21,85 %	Miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisen bruttopalkan taso – naispuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisen bruttopalkan taso / Miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisen bruttopalkan taso x 100
Vuotuista kokonaisansioita koskeva suhdeluku	6,14	Yrityksessä korkeinta ansiota saavan henkilön vuotuinen kokonaisansio / Työsuhteisten työntekijöiden vuotuinen mediaanikokonaisansio (pois lukien korkeinta ansiota saava henkilö)

Sukupuolten välistä palkkaeroa selittää miesten suurempi osuus myynnin tehtävissä, joissa peruspalkan päälle tulevat kannustimet ovat tyypillisesti suuremmat kuin asiakaspalvelutehtävissä työskentelevillä. Kokonaisansiosuhdeluvussa tulee huomioida, että tuotannon tehtävissä suuri osa henkilöstöstä työskentelee osa-aikaisesti, eikä suhdeluku ota huomioon työajan vaikutusta kokonaisansioon.



ESRS-S4 – KULUTTAJAT JA LOPPUKÄYTTÄJÄT

S4-SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Osa-aihe	Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus	Arvoketju	Aikajänne
Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja tai loppukäyttäjiiin kohdistuvat vaikutukset	Yksityisyys	Hallussa omien kohderyhmien (rekrytoitavien) ja asiakkaiden (henkilöt) henkilötietoja. Toimimalla huolellisesti ja pitämällä asiakaskohtaisesti dokumentaation kunnossa sekä tietosuoja, että tietoturva säilyvät vaaditulla tasolla. Käyttäen asiakkaan järjestelmiä Rainmaker kouluttaa asiakkaan ohjeistuksia omille työntekijöilleen asiakkaan hyväksymällä tavalla ja näin edistää tietosuoja/tietoturvaa. (P)	Yksityisyyden suojan varmistamisella on merkittäviä taloudellisia vaikutuksia Rainmakerin liiketoimintaan nyt ja tulevaisuudessa. Investoinnit ja korkeammat kustannukset: (R) Yksityisyyden suojan varmistaminen edellyttää jatkuvia investointeja tietoturvatieteologioihin, kuten tietojen salaamiseen, pääsynhallintaan ja kyberturvallisuustyökaluihin. •Lisäksi henkilöstön kouluttaminen tietosuojakäytännöistä ja GDPR:n vaatimuksista kasvattaa operatiivisia kustannuksia. Tietosuojalainsäädännön tiukentuminen (kuten GDPR ja tulevat säädökset) lisää vaatimuksia raportoinnille, dokumentaatiolle ja suostumusten hallinnalle, mikä kasvattaa hallinnollisia kustannuksia. Vahva tietosuoja ja yksityisyyden kunnioittaminen lisäävät asiakkaiden turvallisuuden tunnetta ja halukkuutta käyttää Rainmakerin palveluita. Tämä voi lisätä asiakasuskollisuutta ja myyntiä pitkällä aikavälillä. Paremmat liiketoimintamahdollisuudet (M): •Vahva yksityisyydensuoja ja tietoturva lisäävät asiakasluottamusta ja sitoutumista, mikä parantaa asiakaspitoa ja vähentää asiakasvaihtuvuutta. •Luotettavana koettu tietosuoja voi myös lisätä asiakashankinnan tehokkuutta ja kasvattaa markkinaosuutta, erityisesti toimialoilla, joissa tietoturva ja yksityisyys ovat keskeisiä kilpailutekijöitä. •Rainmaker voi hyödyntää vahvaa tietosuoja kilpailutena ja erottautua markkinoilla tarjoamalla asiakkailleen turvallisen ja läpinäkyvän tiedonhallinnan. Tämä voi avata uusia liiketoimintamahdollisuuksia, kuten personoituja palveluita ja asiakaskokemuksen parantamista. •Vastuullinen tietosuoja voi myös vähentää mahdollisia oikeudellisia kuluja ja sääntelyyn liittyviä riskejä, mikä parantaa Rainmakerin riskienhallintaa ja taloudellista suorituskykyä.	OT	L, K, P

Tietoihin liittyvät kuluttajiin ja tai loppukäyttäjiiin kohdistuvat vaikutukset	(Laadukkaiden) tietojen saatavuus	NA	Laadukkaiden tietojen saatavuus lisää tehokkuutta ja vähentää virheiden määrää, mikä parantaa asiakaskokemusta ja asiakasuskollisuutta. Tämä voi kasvattaa myyntiä ja asiakasarvoa pitkällä aikavälillä. (M) Samalla laadukkaiden tietojen varmistaminen edellyttää investointeja tiedonhallintajärjestelmiin, tietojen validointityökaluihin ja tietoturvatietoteknologiaan, mikä lisää operatiivisia kustannuksia. (R)	AK	L, K, P
Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien sosiaalinen inklusio	Vastuulliset markkinointikäytännöt	Rekrytointipalveluissa korostuu vastuullinen rekrytointi ja oikeiden tietojen antaminen tarjolla olevasta työpaikasta ja sen ehdoista. Rekrytointiprosessi on erittäin keskeinen prosessi Rainmakerilla. (P)	Mainevaikutus ja suora tulosvaikutus. Vastuullisesti ja onnistuneesti suoritettut rekrytoinnit heijastuvat suoraan tulokseen, verraten tilanteeseen, jossa yrityksessä olisi korkea vaihtuvuus. Henkilöstön korkea vaihtuvuus näkyy myös kasvavissa kustannuksissa. (M)		L, K, P

S4-1 - Kuluttajiin ja loppukäyttäjiiin liittyvät toimintaperiaatteet

Tietosuojan ja tietoturvan liittyvät toimintaperiaatteen perustuvat Rainmakerin tietoturvapoliittikkaan ja tietosuojaoheistuksiin ja -käytäntöihin sekä voimassa olevaan tietosuoja-asetukseen. Rainmakerin tietosuojan ja tietoturvan liittyvät toimintaperiaatteet on luotu varmistamaan asiakkaidemme ja heidän asiakkaidensa tietojen suojele kaikissa tilanteissa. Omia suoria kuluttajaloppuasiakkaita Rainmakerilla ei ole, vaan loppukäyttäjillä tarkoitetaan tässä yhteydessä työnhakijoitamme.

Olemme sitoutuneet harjoittamaan liiketoimintaa tavalla, joka on linjassa kansainvälisesti tunnustettujen normien kanssa, mukaan lukien Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussopimukset sekä OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevat ohjeet.

Tiedossamme ei ole yhtään loppukäyttäjiiin liittyvää tapausta, jossa ei olisi noudatettu YK:n ohjaavia periaatteita, työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista annettua ILO:n julistusta ja monikansallisille yrityksille annettuja OECD:n toimintaohjeita.

Rainmakerin keskeisiä toimintaperiaatteita ovat:

- Käsitlemme oman henkilöstön, asiakkaiden ja heidän asiakkaidensa tietoja turvallisesti, luottamuksellisesti ja yksityisyyttä kunnioittaen
- Suojaamme luottamukselliset tiedot kuten henkilö- ja sopimustiedot niiden kaikissa muodoissa ja minimoimme niiden keräämisen. Rajaamme kyseisen tiedon käytön ainoastaan liiketoiminnan kannalta välttämättömään käyttöön.
- Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisimman ajankohtaista ja täsmällistä tietoa tuotteistamme ja palveluistamme ja edesautamme luotettavan tiedon löytymistä mm. verkkosivuiltamme
- Sitoudumme avoimeen ja rehelliseen markkinointiin huomioiden mm. eettiset periaatteet, digimarkkinoinnin evätesuostumukset, harhaanjohtavan markkinoinnin täyskiellon ja haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin markkinoinnin kohdentamisen kieltämisen

Seuraamme näiden periaatteidemme toteutumista mm. tietoturvaloukkausten määrällä, asiakastytytyväisyyskyselyillä ja GDPR:n mukaisien tietopyyntöjen määrällä.

S4-2 - Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa

Rainmakerilla on käytössään toimintamallit ja prosessit, joilla mahdollistetaan avoin yhteydenpito ja kommunikaatio eri sidosryhmiemme kanssa. Käytössämme on useita kanavia, kuten asiakaskohtaiset ohjausryhmät ja tavanomaiset viestintäkanavat kuten sähköposti ja puhelin. Näiden avulla ylläpidämme yhteyttä asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin, sekä varmistamme avoimuuden, saavutettavuuden ja palautemahdollisuudet.

Virallisilta verkkosivuiltamme löytyy olennaisimmat yhteydenottokanavat, mukaan lukien Ota yhteyttä -lomake kaikille sidosryhmillemme, rekrytointi@rainmaker.fi työnhakijoillemme, hr@rainmaker.fi työntekijöillemme, palvelu@rainmaker.fi yritysasiakkaillemme ja tietosuojavaltuutetun yhteystiedot ja tietosuoja-asetukset sekä tietosuojakäytännöt. Keräämme lisäksi palautetta asiakkailtamme mm. säännöllisesti järjestettävissä asiakastapaamisissa ja kehitämme toimintaamme saamamme palautteen perusteella.

Yhteydenottokanavien toimivuuden varmistaminen ja yhteydenpidon varmistaminen on Rainmakerin Voimavarayksikön (VVY) ja VVY:n johtajan vastuulla.

S4-3 - Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Rainmakerin tietoturvalähtöisyyden mukaisesti olemme sitoutuneet suojelemaan asiakkaiden ja muiden sidosryhmien luottamuksellisia tietoja ja tarvittaessa korjaamaan mahdolliset kielteiset vaikutukset, jotka liittyvät Rainmakerin asiakkaiden tai muiden sidosryhmien luottamuksellisiin tietoihin. Toimintamme noudattaa EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR) ja mahdolliset tietosuojaloukkaukset käsitellään viipymättä määritellyn sisäisen prosessin mukaisesti, samalla tavalla sidosryhmästä riippumatta ja niistä raportoidaan viranomaiselle GDPR:n vaatimusten mukaisesti.

Verkkosivuiltamme löytyy helposti ymmärrettävä tietosuoja-asetus ja tietosuojavaltuutetun yhteystiedot sekä eettinen ilmoituskanava (whistleblowing), josta kerrottu lisää kohdassa G1-1. Arviomme mukaan julkisilta verkkosivuiltamme yhteystiedot ovat helposti löydettävissä sekä ovat ymmärrettäviä ja helppokäyttöisiä palvelun asiakkaitamme tai muita sidosryhmiä tehokkaasti ja turvallisesti. Pyrimme varmistamaan verkkosivuiltamme pääsyn ajankohdasta riippumatta verkonvalvonnan / hosting-palvelun avulla.

Rainmakerin toimintaperiaatteet määrittää mm. kuinka mahdolliset ilmoitukset käsitellään, kuka / ketkä ovat vastuullisia ja kuinka varmistetaan, että ilmoituksen tehnyt henkilö suojellaan mahdollisilta vastatoimilta ja että henkilön anonymiteetti ja turvallisuus säilyy ilmoituksen tekemisen jälkeen.

S4-4 - Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus

Toteutamme seuraavia säännöllisiä toimia tietosuoja-asioissamme:

- Koulutamme henkilöstöämme säännöllisesti tietosuojan ja tietoturvan osalta ja varmistamme riittävän osaamisen pakollisen, vuosittain uusittavan turvallisuuskurssin läpäisyvaatimuksella.
- Kirjallinen tietoturvalähtöisyytemme määrittää toimintaamme ja se on henkilöstömme saatavilla kaikissa toimipaikoissa ja intranetissä.
- Tarkistamme ja tarvittaessa päivitämme ja viestimme tietosuojakäytäntöjemme säännöllisesti.



- Varmistamme käytössämme olevien järjestelmien sisältämien henkilötietojen suojaamisen, säilyttämisen ja poistamisen tietoturvallisesti ja estämme teknisillä toimenpiteillä ulkopuolisten luvattoman pääsyn henkilötietoihin.
- Käytössämme on salasanapolitiikka, käyttäjätasot ja luvitukset sekä etätyöohjeistukset, joilla varmistamme riittävän tietosuojan ja tietoturvan toteutuminen turvallisuuskäytäntöjemme mukaisesti.
- Arvioimme tietosuojariskejä ja niiden vaikutuksia säännöllisesti johtoryhmätasolla ja päivitämme riskiarvioitamme ja toimintaohjeistuksiamme tarpeen mukaan.

S4-5 - Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

Alla olevassa taulukossa esitetään kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit.

Aihe-alue	Tavoite	Toimenpide	Mittari / tavoite	2025 toteuma	Tavoitteen tyyppi
Tietoturva ja tietosuoj	Varmistamme, että asiakasrajapinnassamme työskennellään minimissään tietoturva- ja tietosuojalakien ja -asetusten edellyttämällä tasolla.	Vuosittainen pakollinen verkkokoulutus asiakasrajapinnassa toimiville Rainmakerin direktio-oikeuden piirissä työskentelevillä työntekijöille.	Koulutus-kattavuus = 90 %	89,3 %	Jatkuva
Tietoturva ja tietosuoj	Ylläpidämme sidosryhmien luottamusta käsittelemällä kaikki tietosuojaan liittyvät huolenaiheet läpinäkyvästi ja vastuullisesti.	Käsitlemme kaikki sidosryhmiltä tulleet tietosuojakyselyt tietosuoja-asetuksen rekisterinpitäjälle asettamassa määräajassa.	Käsittelyaste = 100%	100 %	Jatkuva
Väärinkäytösten hallinta	Tunnistamme, tutkimme ja ratkaisemme mahdolliset liiketoiminnan häiriötilanteet tehokkaasti ja oikeudenmukaisesti.	Varmistamme Whistleblowing-kanavan teknisen toimivuuden, seuraamme kanavan liikennettä ja käsittelemme jokaisen ilmoituksen sovitun toimintaohjeen ja käsittelyaikataulun mukaisesti.	Käsittelyaste = 100%	100 %	Jatkuva
Rekrytointi-tyytyväisyys	Tarjoamme työnhakijoillemme vastuullisen, oikeudenmukaisen ja reilun rekrytointiprosessin	Mittaamme säännöllisesti työnhakijoidemme tyytyväisyyttä rekrytointiprosessiin NPS:llä	NPS > 70	80	Jatkuva

ESRS-G1 – LIIKETOIMINNAN HARJOITTAMINEN

Alla olevassa taulukossa esitetään liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvät olennaiset vaikutukset ja riskit/mahdollisuudet.

Osa-aihe	Osa-osa-aihe /kuvaus	Vaikutus	Riski / Mahdollisuus	Arvoketju	Aikajänne
Liiketoiminnan harjoittaminen	Yrityskulttuuri	Rainmakerin arvot ovat yhteisöllisyys, sitoutuminen, potentiaali ja rohkeus. Yhteisöllisyys: Allokoidaan ja budjetoidaan toimipaikka- ja tiimirahoja, jotka työntekijöiden vapaassa käytössä. Tällä nähdään olevan positiivinen vaikutus viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin sekä pienentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. (P) Rohkeus: Uusien teknologioiden osalta halutaan tietoisesti olla nk. "early adoptereita", jonka uskotaan tuovan positiivisia vaikutuksia yrityksen kaikille sidosryhmille. (P) Sitoutuminen: Rainmaker työllistää ihmisiä tietoisesti suoriin työsuhteisiin (ei alihankinta-/kevytyrittäjyyssovimuksin). Perehdytykseen panostetaan ja sillä pyritään luomaan perusta yksilön menestymiselle. Lisäksi käytössä varhaisen välittämisen -malli, jonka tarkoitus on parantaa yksilön valmiuksia suoriutua työstänsä. (P) Potentiaali: Rainmakerilla on tyypillistä, että ihmiset ovat työskennelleet useassa eri toimeksiannossa ja iso osa esihenkilöistä ja johdosta rekrytoidaan talon sisältä. (P)	Olemme haluttu kumppani mahdollistamaan erilaiset teknologiakokeilut. Tätä kautta mahdollistamme myös pienille asiakkaille kustannustehokkaan osallistumisen uusimpaan teknologiaan. (Huom. Edellyttää omaa arkkitehti- ja sovellusosaamisresurssointia. Nykyään kehittämiseen käytetään ulkopuolisia toimijoita, joka mahdollistaa joustavuuden teknologioiden suhteen) (M) Vähintään maksaa itsensä takaisin rekrytointi- ja sairaspoissaolokustannusten laskun muodossa. (M) Alihankinta- ja kevytyrittäjyystoimeksiantojen johtaminen on käytännössä vaikeampaa ja aiheuttaa yhtiölle välillisiä ja vaikeasti mitattavia kustannuksia, vaikka teoriassa voisi olla lyhytnäköisesti "halvempi" vaihtoehto. Lisäksi tietosuoja- ja tietoturvariski on ulkoisten ja pienten toimijoiden osalta vaikeasti hallittavissa ja virheen/riskin yksikkökustannus suhteessa näennäiseen kustannushyötyyn voi olla suhteettoman suuri. (M) Sisäisen rekrytoinnin seurauksena esihenkilöstön ja keskijohdon koulutustaso suhteessa vastuisiin ja työnimikkeisiin peilaten on alhainen, jolloin seuraajan suunnittelu voi olla hankalaa. Lisäksi ulkopuolinen liiketoimintanäkemyks voi jäädä puuttumaan ("näin meillä on aina toimitettu"). (R)	OT	L, K, P
Liiketoiminnan harjoittaminen	Suhteet tavarantoimittajiin, mukaan lukien maksukäytännöt	Toimimme reilusti kumppaneita ja toimittajia kohtaan, maksamme laskut ajallaan. (P) Pyrimme edistämään aktiivista ja läpinäkyvää vuorovaikutusta mm. teknologiakumppaneiden kanssa, mikä edistää sekä meidän että kumppanin kehittymistä. (P)	Uskomme tulevaisuuden synergiaetuihin kumppanuuden syventymisen ja hyvän vuorovaikutuksen kautta. Näin molemmille osapuolille syntyy kilpailukykyä ja -etua. (M)	OT	L, K, P

G1-1 - Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

Rainmakerin arvot

Rainmakerin arvot, eli toimintaamme arjessa ohjaavat toimintaperiaatteet ovat yhteisöllisyys, sitoutuminen, potentiaali ja rohkeus.

Yhteisöllisyys Rainmaker on vahva yhteisö. Keskeisin arvomme ja koossa pitävä voima. Siinä yhdistyvät pyyteettömyys, ryhmähenki, turva, yhteiset ja yksilölliset tehtävät ja päämäärät.	Sitoutuminen Parempi työelämä syntyy sitoutuneen yhteisön ja yksilön intohimolla, kohtaaminen kerrallaan. Autamme alkuun, varmistamme vieressä, uskomme yksilöön.
Potentiaali Uskomme, että jokaisessa ihmisessä on valtavasti potentiaalia. Sitä hoivaamalla ja kasvattamalla syntyy merkityksellisyyttä ja tuloksia, sekä ihmiselle että organisaatiolle.	Rohkeus Teemme rohkeasti asioita eri tavalla. Testaamme uusia toimintamalleja ja ideoita, joista syntyy parempaa laatua, tehokkaita ratkaisuja sekä oikeita tuloksia.

Kestävä rekrytointitapa

Rekrytointiprosessissamme jokainen hakija testataan, ja kohdistetaan työprofiilinsa mukaisesti oikeaan tehtävään. Panostamme hakijamarkkinointiin ja tunnettuuteemme sekä hoidamme ja hyödynnämme aktiivisesti suurta hakijakantaa. Kaikki työtehtävät ovat avoimia sukupuolesta, uskonnosta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, perhetilanteesta tai etnisestä taustasta riippumatta. Joissakin tehtävissä vaaditaan tiettyä koulutustaustaa ja pääsääntöisesti kaikissa tehtävissä sujuva suomen kielen osaaminen on välttämätöntä (työtehtäviin perustuva kriteeri).

Työntekijän potentiaalin arvostaminen

Kaikki työntekijät ovat säännöllisen kehitysarvioinnin piirissä. Jokainen työntekijä saa työtehtäviinsä kattavan ja suunnitelmallisen perehdytyksen, joka mahdollistaa työssä suoriutumisen. Esihenkilön rooli on vahvasti valmentava ja koulutusta suoritetaan tarveperusteisesti sekä toimeksiantokohtaisesti. Rainmakerilla on oma verkkokoulutusympäristö.

Suurin osa työskentelystä tapahtuu toimistoympäristössä, joka ei pääsääntöisesti estä fyysisiä rajoitteita omaavien työntekijöiden rekrytointia. Psykkiset vammat tai toimintahäiriöt sitä vastoin asettavat merkittäviä rajoitteita työskentelylle myynti- ja asiakaspalvelutyössä.

Kaikki työtehtävät ovat sukupuolineutraaleja. Samasta työstä maksetaan sama palkka, sukupuolesta riippumatta. Naiset ovat aliedustettuina johdossa ja keski johdossa, mikä on seurausta myyntityön epätasaisesta sukupuolijakaumasta. Rainmakerin organisaatiossa on kaikilta osin edistetty sisäisiä urapolkuja, minkä takia keski johtoon ja johtoon on valikoitunut enemmän miehiä kuin naisia myyntityön miesvaltaisuuden seurauksena. Myyntityön provisiot ovat tyypillisesti korkeammat kuin asiakaspalvelutyön ja myyntityöhön hakeutuu vähemmän naispuolisia työntekijöitä, mikä vääristää koko yrityksen tasolla miesten ja naisten välistä palkkatilastoa.

Vuoropuhelu henkilöstön kanssa edistää avointa yrityskulttuuria

Kaikilla henkilöstöryhmillä on vaaleilla valitut edustajat. Vuoropuhelu henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen johdon välillä järjestetään säännöllisesti vähintään kvartaaleittain ja tarvittaessa useammin. Vuoropuhelussa käsitellään yhteistoimintalain määrittelemät henkilöstöön laajasti vaikuttavat aihealueet (työsuhde-edut, henkilöstörakenne, työhyvinvointi, työpaikan säännöt ja käytännöt, yrityksen taloudellinen tilanne, jne).

Rainmakerissa järjestetään viikoittain Torikokous, jolla viestitään kaikkien työntekijöiden kanssa. Lisäksi viestitään kuukausittaisella henkilöstösähköpostilla ja säännöllisellä toimitusjohtajan kirjeellä.

Eettinen ilmoituskanava (Whistleblowing)

Verkkosivuiltamme löytyy helposti väärinkäytösten ja häirinnän vastainen eettinen ilmoituskanava (Whistleblowing), jonne Rainmakerin henkilöstö ja muut sidosryhmät voi ilmoittaa havaitsemistaan eettisistä epäkohdista, väärinkäyttöepäilyksistä tai lainvastaisesta toiminnasta. Ilmoituksen voi tehdä halutessaan anonymisti ja kaikki ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti henkilöstöhallinnon johdolla. Tämän avulla liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviä häiriötilanteita, korruptio- ja lahjontatapaukset mukaan lukien, voidaan tutkia viipymättä, riippumattomasti ja puolueettomasti. Ilmoitusten sisällön perusteella tehdään tarvittavat toimenpiteet ja varmistetaan myös ilmoituksen tehneen henkilön työrauha ja turvallisuus myös jatkossa.

Rainmakerin eettiset toimintaperiaatteet

Rainmaker on sitoutunut toimimaan vastuullisesti, lainmukaisesti ja konsernin eettisiä toimintaperiaatteita noudattaen.

Rainmakerin eettiset toimintaperiaatteet sisältyvät kaikkien työntekijöiden perehdytykseen. Rainmakerin eettiset toimintaperiaatteet kattavat myös korruption ja lahjonnan vastaiset periaatteet, joita sovelletaan kaikessa yhtiön toiminnassa.

Suhtaudumme vakavasti kaikkiin epäilyksiin, jotka liittyvät yhtiössä mahdollisesti tapahtuvaan laittomaan tai epäeettiseen toimintaan. Tämän vuoksi olemme luoneet ilmoituskanavan, joka antaa yhtiön kaikille sidosryhmille mahdollisuuden ilmoittaa Rainmakerin toimintaan liittyvistä väärinkäytösepäilyistä tai epäeettisestä toiminnasta.

G1-2 - Suhteet toimittajiin

Rainmakerilla on 20–30 merkittävää toimittajaa / palveluntuottajaa. Kohtelemme kaikkia kumppaneitamme ja palveluntarjoajiamme yhdenvertaisesti ja hyviä pelisääntöjä noudattaen, minkä vuoksi edellytämme samanlaista toimintaa myös palveluntarjoajiltamme. Rahaliikenteessä noudatamme kohtuullisia maksuehtoja ja maksamme laskumme ajallaan.

Meille on tärkeää, että suhteemme toimittajiimme ja kumppaneihimme on luottamuksellista ja avointa ja tiedostamme, että puolin ja toisin toimivat kumppanuussuhteet luovat edellytykset liiketoimintamme menestykselle. Tämä huomioiden panostamme toimittajasuhteissamme mm. säännölliseen yhteydenpitoon ja kommunikaatioon sekä laadunvalvontaan. Toimittajavalinnoissamme edellytämme seuraavia keskeisiä kriteereitä:

- Eettisten periaatteiden noudattaminen
- Vastuullinen liiketoiminta (ESRS-standardien huomiointi)
- Toimittajan hyvä maine
- Riittävä hinta-laatusuhde
- Toimitusvarmuus
- Kotimaisuuden suosiminen, mikäli se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista

Toimittajavalinnat perustuvat kilpailutusprosessiin, jossa vertailemme tyypillisesti kolmea toimittajaa. Valintaan sisältyy arvio toimittajan vastuullisuuspolitiikasta, taloudellisesta vakaudesta sekä kyvystä täyttää palvelusopimuksen ehdot.

Seuraamme toimittajiemme suoriutumista säännöllisesti. Arvioimme muun muassa:

- Palvelutasosopimusten (SLA) toteutumista
- Luvattujen palvelutavoitteiden täyttymistä
- Toiminnan vastuullisuutta ja yhteensopivuutta konsernimme eettisten toimintaperiaatteiden ja arvojen kanssa

Toimittajasuhteista vastaavat henkilöt arvioivat toimittajien suoriutumista ja käyvät heidän kanssaan säännöllistä vuoropuhelua. Riippuen toimittajasta, kvartaaleittain tai puolivuositain järjestettävissä asiakasohjausryhmissä käsitellään yhteistyön sujuvuutta, kehitysalueita ja mahdollisia vastuullisuuteen liittyviä parannuksia.

Tavoitteenamme on rakentaa pitkäaikaisia, läpinäkyviä ja eettisesti kestäviä suhteita toimittajiimme sekä varmistaa, että koko arvoketjumme tukee konsernimme vastuullisuustavoitteita.

G1-6 Maksukäytännöt

Yhtiö noudattaa maksukäytännöissään vastuullisia ja kohtuullisia periaatteita, jotka tukevat toimittajien taloudellista vakautta ja reilua yhteistyötä. Maksuehdot määritellään siten, että ne ovat linjassa yleisesti hyväksyttyjen markkinakäytäntöjen kanssa ja erityistä huomiota kiinnitetään siihen, ettei pienempiä toimijoita aseteta epäedulliseen asemaan maksuehtojen kautta.

Yhtiön maksukäytännöissä korostuu ennustettavuus ja johdonmukaisuus. Maksuehdot perustuvat lähtökohtaisesti normaaleihin liiketoimintakäytäntöihin, ja niitä sovelletaan tasapuolisesti eri toimittajaryhmiin. Maksuaikojen pituudet pysyvät maltillisina, eikä yhtiö edellytä poikkeuksellisen pitkiä maksuaikoja osana hankintasopimuksia.

Raportointikaudella pisin sovellettu maksuehto oli 45 päivää. Tämä kuvastaa yhtiön sitoutumista kohtuullisiin maksuehtoihin sekä vastuulliseen toimitusketjun hallintaan. Kokonaisuutena yhtiön maksukäytännöt tukevat luotettavia ja pitkäaikaisia toimittajasuhteita sekä edistävät kestävästä liiketoimintaympäristöstä.



ALLEKIRJOITUKSET

Vastuullisuusraportti on allekirjoitettu sähköisen allekirjoituksen päivämäärällä

Tapio Korttilalli

Toimitusjohtaja

Samuli Vuorela

Talousjohtaja

This document contains 52 pages before this page

Dokumentet inneholder 52 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 52 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 52 sider før denne side

Detta dokument innehåller 52 sidor före denna sida

SAMULI PETTERI VUORELA

19db02d2-65e0-4543-b385-815c33465021 - 2026-06-18 09:33:59 UTC +03:00
BankID / MobileID - 08cfd1ee-b28b-4c7e-91d9-13c6c668e9f1 - FI

Jaakko Tapio Korttilalli
Rainmaker Group Oy, FI27072506, Piispanportti 11, 02240, Espoo
f027d3af-793a-4d59-9f61-5bdea7e6e588 - 2026-06-18 11:31:31 UTC +03:00
BankID / MobileID - 6fe6bad8-b0ea-4f6e-a071-a50817bd6161 - FI
Representative - Nimenkirjoitusoikeus - Firmateckningsrätt - Representant - Repræsentant

authority to sign	asemavaltuus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

Riippumattoman varmentajan varmennusraportti

Rainmaker Group Oy:n johdolle

Varmennuksen laajuus

Olemme suorittaneet Rainmaker Group Oy:n (y-tunnus 2707250-6) (jäljempänä "Yhtiö") johdon pyynnöstä rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat alla tarkemmin määritellyt vastuullisuustiedot.

Varmennuksen kohde

Varmennuksen kohteena on Rainmaker Group Oy:n vastuullisuusraportti 2025 raportointikaudelta 1.1.–31.12.2025 (jäljempänä "Vastuullisuustiedot").

Johtopäätös

Suorittamiemme toimenpiteiden ja hankkimamme evidenssin perusteella tietoomme ei ole tullut seikkaa, joka antaisi meille syyn uskoa, että rajoitetun varmennustoimeksiannon kohteena olleet Vastuullisuustiedot raportointikaudella 1.1.–31.12.2025 eivät olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu jäljempänä määritellyn Raportointikriteeristön mukaisesti.

Johtopäätöksen perustelut

Olemme suorittaneet Vastuullisuustietojen varmentamisen rajoitetun varmuuden antavana toimeksiantona noudattaen kansainvälistä varmennustoimeksiantostandardia ISAE 3000 (uudistettu) *"Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus"*.

Tämän standardin mukaisia velvollisuuksiamme kuvataan tarkemmin kohdassa Varmentajan velvollisuudet.

Käsityksemme mukaan olemme hankkineet johtopäätöksemme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa evidenssiä.

Muu seikka

Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että Rainmaker Group Oy:n alla määritellyn Raportointikriteeristön mukainen vastuullisuusraportti 2025 on laadittu ja varmennettu ensimmäistä kertaa tilikaudelta 1.1.–31.12.2025. Lausuntomme ei kata vastuullisuusraportissa esitettyjä vertailutietoja. Lausuntoamme ei ole mukautettu tämän seikan osalta.

Varmentajan riippumattomuus ja laadunhallinta

Olemme riippumattomia Yhtiöstä niiden Suomessa noudatettavien eettisten vaatimusten mukaisesti, jotka koskevat suorittamaamme toimeksiantoa ja olemme täyttäneet muut näiden vaatimusten mukaiset eettiset velvollisuutemme.

KPMG Oy Ab soveltaa kansainvälistä laadunhallintastandardia ISQM 1, jonka mukaan tilintarkastusyhteisön on suunniteltava, otettava käyttöön ja pidettävä toiminnassa laadunhallintajärjestelmä, mukaan lukien eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädöksiin ja määräyksiin perustuvien vaatimusten noudattamista koskevat toimintaperiaatteet tai menettelytavat.

Johdon velvollisuudet

Rainmaker Group Oy:n johto vastaa Vastuullisuustietojen laatimisesta ja esittämisestä raportointikriteeristön eli eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) ja Euroopan unionin asetuksen (EU) 2020/852 artiklassa 8 säädettyjen vaatimusten (EU-taksonomia) (tässä varmennusraportissa "Raportointikriteeristö")

mukaisesti. Johto vastaa myös sellaisesta sisäisestä valvonnasta, jonka se katsoo tarpeelliseksi voidakseen laatia Vastuullisuustiedot, joissa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä.

Luontaiset rajoitteet Vastuullisuustietojen laatimisessa

Vastuullisuustietojen laatiminen edellyttää yhtiöltä olennaisuusarviointia relevanttien raportoitavien seikkojen tunnistamiseksi. Tähän sisältyy merkittävästi johdon harkintaa ja valintoja. Vastuullisuusraportoinnille on luonteenomaista, että tämäntyyppisten tietojen raportointiin liittyy estimaatteja ja oletamuksia, sekä mittaus- ja arviointiepävarmuutta.

Kasvihuonekaasujen määrittämiseen liittyy luontaista epävarmuutta, koska päästökertoimien ja eri kaasujen päästöjen yhdistämiseen tarvittavien lukuarvojen määrittämisessä käytettävä tieteellinen tieto on epätäydellistä.

Raportoidessaan tulevaisuutta koskevia tietoja Raportointikriteeristön mukaisesti yhtiön johdon on esitettävä mahdollisia tulevaisuuden tapahtumia koskevat oletukset, ja kerrottava yhtiön mahdollisista tulevista toimista näihin tapahtumiin liittyen, sekä laadittava tulevaisuutta koskevat tiedot näiden oletusten perusteella. Todellinen lopputulos on todennäköisesti erilainen, koska ennustetut tapahtumat eivät usein toteudu odotetulla tavalla.

Varmentajan velvollisuudet

Velvollisuutemme on suorittaa varmennustoimeksianto saadaksemme rajoitetun varmuuden siitä, onko varmennuksen kohteena olevissa Vastuullisuustiedoissa väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä, sekä antaa rajoitetun varmuuden antava varmennusraportti, joka sisältää johtopäätöksemme.

Virheellisyyksiä voi aiheutua väärinkäytöksestä tai virheestä, ja niiden katsotaan olevan olennaisia, jos niiden yksin tai yhdessä voisi kohtuudella odottaa vaikuttavan päätöksiin, joita käyttäjät tekevät Vastuullisuustietojen perusteella.

Kansainvälisen varmennustoimeksiantostandardin ISAE 3000 (uudistettu) noudattamiseen kuuluu, että käytämme ammatillista harkintaa ja säilytämme ammatillisen skeptisyyden koko toimeksiannon ajan. Lisäksi:

- Tunnistamme ja arvioimme väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvat Vastuullisuustietojen olennaisen virheellisyyden riskit, ja muodostamme käsityksen toimeksiannon kannalta relevantista sisäisestä valvonnasta pystyäksemme suunnittelemaan olosuhteisiin nähden asianmukaiset varmennustoimenpiteet, mutta emme siinä tarkoituksessa, että pystyisimme antamaan lausunnon emoyhtiön tai konsernin sisäisen valvonnan tehokkuudesta.
- Suunnittelemme ja suoritamme näihin riskeihin vastaavia varmennustoimenpiteitä hankkiaksemme johtopäätöksemme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa evidenssiä. Riski siitä, että väärinkäytöksestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, on suurempi kuin riski siitä, että virheestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, sillä väärinkäytökseen voi liittyä yhteistoimintaa, väärentämistä, tietojen tahallista esittämättä jättämistä tai virheellisten tietojen esittämistä taikka sisäisen valvonnan sivuuttamista.

Kuvaus suoritetuista toimenpiteistä

Rajoitetun varmuuden antavassa toimeksiannossa suoritettavat toimenpiteet poikkeavat luonteeltaan ja ajoitukseltaan kohtuullisen varmuuden antavan toimeksiannon toimenpiteistä, ja ovat niitä suppeampia. Valittavien varmennustoimenpiteiden luonne, ajoitus ja laajuus perustuvat ammatilliseen harkintaan sisältäen arvioinnin väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvasta olennaisen virheellisyyden riskistä. Rajoitetun varmuuden antavassa toimeksiannossa suoritettavat toimenpiteet ovat lähtökohtaisesti tiedusteluja ja analyttisiä toimenpiteitä. Tämän vuoksi rajoitetun varmuuden antavassa toimeksiannossa saatava varmuuden taso on

huomattavasti alempi kuin varmuus, joka saataisiin suorittamalla kohtuullisen varmuuden antava toimeksianto.

Toimenpiteemme sisälsivät mm. seuraavaa:

- Haastattelimme yhtiön johtoa sekä Vastuullisuustietojen keräämisestä ja raportoinnista vastaavia henkilöitä.
- Kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin prosessin osalta arvioimme yhtiön suorittaman prosessin toteuttamista sekä kaksinkertaisesta olennaisuusarviointista annettuja tietoja suhteessa ESRS-standardien vaatimuksiin.
- Hankimme haastatteluilla käsityksen Vastuullisuustietojen keräämiseen ja yhdistelemiseen liittyvistä konsernin keskeisistä prosesseista, kontrolleista ja tietojärjestelmistä.
- Perehdyimme esitettyjen Vastuullisuustietojen kannalta olennaisiin konsernin sisäisiin ohjeistuksiin ja toimintaperiaatteisiin.
- Perehdyimme yhtiön laatimaan taustadokumentaatioon ja asiakirjoihin soveltuvien osien, ja arvioimme, tukevatko ne esitettyjä Vastuullisuustietoja.
- Arvioimme Vastuullisuustietojen olennaisia kestävyysseikkoja koskevien tietojen esittämistä suhteessa ESRS-standardien vaatimuksiin.
- EU-taksonomiatietojen osalta hankimme käsityksen prosessista, jolla yhtiö on määritellyt taksonomiakelpoiset ja taksonomian mukaiset taloudelliset toiminnot, sekä arvioimme näistä annettujen tietojen säännöstenmukaisuutta.

Turussa 17. kesäkuuta 2026

KPMG OY AB

Tilintarkastusyhteisö

Niklas Oikia
KHT

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
NIKLAS VILHELM OIKIA	Strong electronic identification	2026-06-17 20:36

