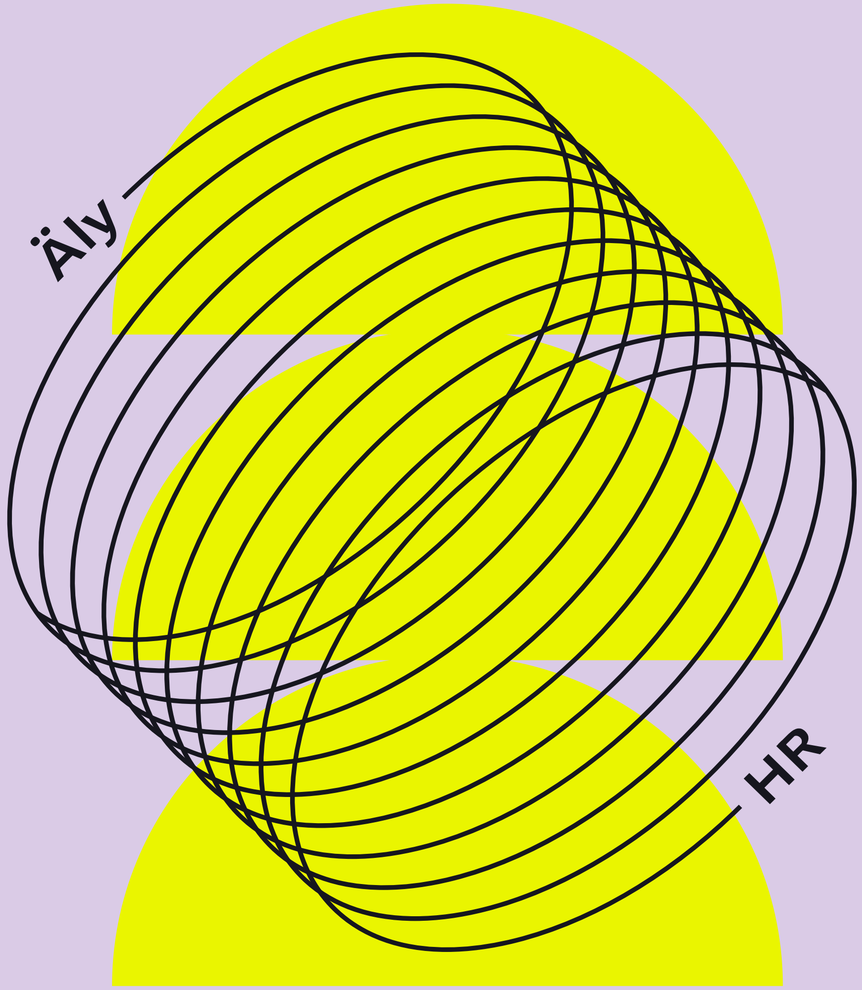
Vastuullisuus

integrata

2025



Integrata numeroina 2025

- **225+** integratalaista
- **500+** asiakasta
- **8** paikkakuntaa
  SUOMI // Tampere, Helsinki, Turku, Pori, Oulu, Jyväskylä
  RUOTSI // Nyköping, Borås
- NPS **56**
- eNPS **53**
- Hiilijalanjälki **628 tCO_2 ekv**, Scope 1,2 & 3
- Hiili-intensiteetti: **0,03**
- Liikevaihto **22,5 M€**
- Voitosta tulospalkkiota henkilöstölle
- **8 325 €** hyväntekeväisyyteen
- Mahdollisuus käyttää työajasta **2 h/kk** vapaaehtoistyöhön tai liikuntaan
- Työajasta **2,16 %** osaamisen kehittämiseen
- **4** arvoasetelmaa: Integrata Manifesti
- **10** turvallisemman tilan periaatetta
- **90 %** vastaajista koki, että Integratalla ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti.

HR ÄLYKÄS

integrata

Sisältö

Johdanto 4

Toimitusjohtajan terveiset 5

01 Viitekehys ja strategiset tavoitteet . 6
1.1 // Vastuullisuuden varmistaminen (SBM-1) 11
Kestävän kehityksen periaatteet 12

02 Sosiaalinen vastuu 14
2.1 // Integratan ihmiset 16
2.2 // Tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja yhdenvertainen työyhteisö 16
2.3 // Monimuotoisuuden mittarit (S1-9) Integratalla 17
2.4 // Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit (S1-15) 18
2.5 // Palkitsemisen mittarit (S1-10, S1-16)..18
Palkkatasa-arvo lyhyesti 20
2.6 // Tunne äly – aivoterveellinen ja turvallinen työ 20
2.7 // Integratalaisten terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit (S1-14) 22
2.8 // Osaavimmat osaajat (S1-13) 23
2.9 // Ihmisarvoista työtä, yhteiskunnan hyvinvointia ja talouskasvua 26
Integrata® Analytiikka 28

03 Ympäristöpäristövastuu 30
3.1 // Hiilijalanjälki 30
3.2 // Ilmastosiirtymäsuunnitelma (E1-1)... 34
3.3 // Kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistavoitteet (E1-2)..... 35
3.2 // Päästövähennyssuunnitelma 35

04 Hyvä hallintotapa 36
4.1 // Whistleblowing 36
4.2 // Lahjonnanvastaisuus 36
4.3 // Liiketoimintakäytäntöjen arviointi (G1-2) 37
4.4 // Riskinhallintatoimet 37

05 Kyberturvallisuus ja riskienhallinta.. 39
5.1 // Tietosuojan kehittäminen – ISO 27701 -standardoinnin valmistelu 39
5.2 // Tietoturvan hallintajärjestelmän (ISO 27001) jatkuva kehittäminen..... 40
5.3 // ISAE 3402 (Type II) -sertifikaatti 41

06 Lopuksi 42
Yhteystiedot 42

integrata

Johdanto

Integratan vastuullisuusraportti avaa tarkoitusta toimintamme takana: Miten arvioimme vaikutuksiamme ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti?

Integrata haluaa olla – ja on – aktiivinen toimija sekä toimialan edelläkävijä vastuullisuuden saralla.

Raportti tarjoaa läpinäkyvän kuvan vastuullisuustyömme edistymisestä, ja se pohjautuu paitsi kestävän kehityksen periaatteisiin, myös sidosryhmiemme odotuksiin.

Olemme sitoutuneet jatkuvaan parantamiseen ja avoimeen vuoropuheluun. Vastuullisuus on kiinteä osa strategiaamme ja jokapäiväistä toimintaamme – tänään ja tulevaisuudessa.

Vastuullisuusraportti kokoaa yhteen integratalaiset kestävän kehityksen periaatteet sekä tulevaisuuteen tähtäävät toimet.

Lisätietoja myös integrata.fi/vastuullisuus

Toimitusjohtajan terveiset

Integrata on henkilöstö- ja palkkahallinnon älytalo. Visiomme on tehdä älykästä tulevaisuutta henkilöstö- ja palkkahallinnon huipulla.

Vastuullisuus on sekä yrityskulttuurimme että liiketoimintamme ytimessä – se ohjaa päätöksiämme, kehitystämme ja tapaamme toimia. Huipulle ei ole olemassa oikotietä: etenemme varmoin ja avoimin askelin kohti kestävämpää tulevaisuutta ympäristön, henkilöstön ja yhteiskunnan näkökulmasta.

Vuonna 2025 avaamme jälleen tässä raportissa tekomme ja tavoitteemme läpinäkyvästi. Konkreettiset teot merkitsevät, ja olemme jälleen edistyneet vastuullisuuden osa-alueilla: ilmasto, ihmiset, teknologia ja eettinen liiketoiminta.

Asiakas on yksi meistä. Vastuullinen kasvu tehdään yhdessä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa. Integratan sidosryhmien näkemykset ovat keskeisiä toimintamme vaikutusten tunnistamisessa sekä huolellisuusvelvoitteen toteuttamisessa.

Tuemme asiakkaitamme automaatiossa, tietoturvallisissa teknologioissa sekä henkilöstöhallinnon ESG-raportointiin liittyvissä kysymyksissä. Kehitämme HR-teknologiaamme ja **Integrata® Analytiikka** -palveluamme siten, että asiakkaat saavat luotettavaa dataa edistääkseen vastuullista ja tasa-arvoista työympäristöään.

Tiedostamme, että työ vastuullisuuden eteen ei ole valmis, vaan vaatii jatkuvaa kehittämistä, avoimuutta ja yhteistyötä kestävän vaikutuksen saavuttamiseksi.

Rakennamme kestävämpää tulevaisuutta – nyt myös kansainvälisesti.

Riku Heinonen, toimitusjohtaja, **Integrata**

HR ÄLYKÄS

01 Viitekehys ja strategiset tavoitteet

Vuonna 2025 yritysten kestävyysraportointia ohjaava sääntely on tarkentunut erityisesti CSRD-direktiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive) ja sen mukaisten **ESRS**-standardien käyttöönoton myötä. CSRD:n soveltaminen etenee vaiheittain, ja raportointivelvollisuus koskee ensin suuria ja pörssilistattuja yrityksiä. Integrata ei kuulu vielä lakisääteisen CSRD-raportointivelvollisuuden piiriin, mutta toimintaympäristön muutos näkyy selvästi asiakkaidemme ja kumppaneidemme kasvavina raportointi- ja tiedonantovaatimuksina. Lisäksi arvoketjujen kautta välilliset raportointivelvoitteet lisääntyvät, kun suuret asiakkaat tarvitsevat CSRD:n mukaista tietoa omilta palveluntarjoajiltaan.

Lainsäädännön muutoksista huolimatta Integrata jatkaa vastuullisuusraportointia samalla viitekehyksellä kuin edellisenä vuonna. Hyödynnämme raportoinnissa CSRD:n ja ESRS-standardien rakennetta ja periaatteita soveltuvin osin, jotta raportointi on vertailukelpoista, systemaattista ja vastaa sidosryhmien odotuksia. **CSRD- ja ESRS-viittaukset on tuotu raportissa esiin tekstin ja otsikoinnin yhteydessä**, kuten aiemminkin.

Vuoden 2025 aikana toteutimme kattavan kaksoisolennaisuusanalyysin. Analyysin tavoitteena oli tunnistaa sekä Integratan toiminnan vaikutukset ympäristöön ja yhteiskuntaan että vastuullisuusteemojen taloudellinen merkitys liiketoiminnalle. Analyysin tulokset vahvistivat aiemman näkemyksemme: keskeisimmät vastuullisuuden painopistealueet ovat sosiaalinen vastuu ja henkilöstön hyvinvointi, kyberturvallisuus ja tietosuoja sekä eettinen ja läpinäkyvä liiketoiminta. Näillä teemoilla on sekä korkea vaikutusolennaisuus että merkittävä taloudellinen merkitys Integratan liiketoiminnan jatkuvuudelle, kasvulle ja asiakasluottamukselle.

Sidosryhmäanalyysi tuki kaksoisolennaisuusanalyysin tuloksia. Asiakkaat ja kumppanit korostivat erityisesti tietosuojaa, tietoturvaa, jatkuvuutta ja toimitusketjun läpinäkyvyyttä. Omistajan näkemyksessä painottuivat

henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi, vastuullinen datan käyttö sekä eettinen toimintatapa kansainvälistyvän liiketoiminnan perustana. Sidosryhmien odotukset vahvistavat, että vastuullisuustyömme ytimessä ovat luottamus, osaaminen ja riskienhallinta – ja että näiden teemojen systemaattinen kehittäminen tukee suoraan Integratan strategiaa ja kilpailukykyä. Integrata on sitoutunut tinkimättä noudattamaan kansallisia ja kansainvälisiä lakeja ja säännöksiä. Haluamme olla hyvä yritys kaikilla toiminta-alueillamme. Toimimme avoimesti ja rehellisesti, ja tavoitteemme on olla edelläkävijä alallamme sosiaalisessa, ympäristöön liittyvässä ja taloudellisessa vastuullisuudessa.

Integratan johtoryhmä käsittelee säännöllisesti vastuullisuuteen liittyviä asioita. Merkittävimmät vastuullisuuslinjaukset hyväksyy yhtiön hallitus *(Kestävyyteen liittyvä hallinto GOV-2)*. Vuodesta 2024 vastuullistuustyön johtamisesta ja koordinoinnista on vastannut kestävän kehityksen johtoryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti seuraamaan vastuullisuustavoitteiden toteutumista. Kestävän kehityksen johtoryhmässä ovat mukana ylimmän johdon edustajat, joilla on merkittävä rooli vastuullisuuden näkökulmasta, sekä vastuullisuusviestinnästä vastaava *(Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli GOV-1)*. Toimintaa ohjaavat **Yhdistyneiden Kansakuntien** (YK) kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDG).Lisäksi huomioimme YK:ssa ja kansainvälisessä työjärjestössä (International Labour Organization, ILO) hyväksytyt ihmisoikeudet ja työelämän perusoikeudet kaikissa maissa, joissa toimimme sekä noudatamme Suomen lainsäädäntöä.

Vastuullisuusraportoinnin lisäksi muita keskeisiä ohjeistuksia ja toimintaperiaatteita ovat:

- Tietoturva- ja tietosuojapolitiikka
- Jatkuvuussuunnittelu
- Riskienhallinta
- Code of Conduct
- Turvallisemman tilan periaatteet
- Varhaisen tuen ohjeistus
- Kumppaneiden ja toimittajien eettinen ohjeistus
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Ympäristöohjelma.

”Odotamme vastuullista liiketoimintaa myös sidosryhmiltämme.”

Integrata on sitoutunut rehelliseen ja eettiseen liiketoimintaan kaikilla tavoilla, niin viestinnässä, sopimuksissa kuin kilpailussakin. Raportoimme taloutemme rehellisesti emmekä hyväksy lahjontaa, korruptiota tai minkäänlaista varojen väärinkäyttöä. Pyrimme tunnistamaan ristiriitatilanteet ja puuttumaan ongelmiin viipymättä.

Odotamme vastuullista liiketoimintaa myös sidosryhmiltämme. Liiketoimintamme perustuu rehellisyyteen ja läpinäkyvyyteen kaikissa sopimuksissa ja sitoumuksissa. Sitoudumme tekemään eettisiä ja oikeudenmukaisia sopimuksia asiakkaiden, kumppaneiden ja toimittajien kanssa. Emme hyväksy sopimusten manipulointia tai epärehellisiä käytäntöjä millään tavalla.

”Sitoudumme tekemään eettisiä ja oikeudenmukaisia sopimuksia asiakkaiden, kumppaneiden ja toimittajien kanssa.”

Ensisijaisia sidosryhmiämme, jotka ovat välttämättömiä Integratan toiminnalle, ovat asiakkaat ja loppukäyttäjät, Integratan työntekijät, järjestelmäkumppanit ja keskeisimmät palvelutoimittajat. Toimitusketjussa tärkeimmät kumppanimme ovat teknologiakumppanimme.

Käymme keskustelua järjestelmäkumppaneidemme kanssa heidän vastuullisuus-työstään sekä tavoitteistaan ja mittareistaan. Toissijaisia sidosryhmiä, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia Integratan liiketoimintaan ovat muun muassa lainsäätäjät ja sääntelyviranomaiset, tavarantoimittajat ja muut kumppanit.

Tavoittelemme merkittävimpiä yhteistyökumppaneitamme ja -toimittajiamme vuosien 2025–2026 aikana allekirjoittamaan eettistä liiketoimintaa koskevan sopimuksen (**Integrata Code of Conduct**) vuoden 2026 loppuun mennessä. Näin pyrimme varmistamaan, että kaikki keskeiset yhteistyökumppanimme noudattavat yleisiä kestävän kehityksen periaatteita *(Vaikutuksille alttiit sidosryhmät SBM-2).*

Integrata myös varmistaa **PEP** (Politically Exposed Person), tosiasiallinen edunsaaja- ja sanktiolistakyselyn avulla asiakkaiden, toimittajien ja sopimuskumppanien taustat lain edellyttämällä tavalla säännöllisesti. Tietolähteenä kyselyssä käytetään **Alma Talent Oy**:n tarjoamaa laajaa **DOKS**-tietokantaa.

Vastuullisen liiketoiminnan kehikon muodostaa Integratan **ISO 27001 Tietoturvastandardi**. Vuoden 2026 aikana Integrata käynnistää myös **ISO 14001 Ympäristöstandardin** ja **ISO 9001 Laatustandardin**, jotka yhdessä muodostavat kattavan johtamisjärjestelmän, jolla voidaan varmistaa asiakkaille tietoturvallinen, vastuullinen ja laadukas palvelu.

integrata

HR
ÄLYKÄS

Tunne äly

Vuonna 2025 Integratan NPS oli 56ja eNPS 65. Lukujen kehitys kertoo kyvystämme tarjota verraton asiakaskokemus sekä ylivertainen ja tasa-arvoinen työarki.

integrata

”Strategiassa ihmiset asetetaan keskiöön.

1.1 // Vastuullisuuden varmistaminen *(SBM-1)*

Vastuullisuus on kiinteä osa strategiaamme ja integratalaista arkea ohjaavaa arvoasetantaamme, **Manifestia**. Strategiamme ytimessä ovat henkilöstön hyvinvointi, osaamisen jatkuva kehittäminen (”osaavimmat osaajat”), asiakaskeskeisyys (”asiakas on yksi meistä”) ja Manifestin mukainen toiminta.

Strategiassa ihmiset asetetaan keskiöön: huolehdimme työntekijöidemme hyvinvoinnista, asiakkaidemme kokemuksista sekä kumppaniemme luottamuksesta. Tavoitteenamme on olla toimialan ykkösvalinta niin asiakkaille kuin henkilöstöllekin sekä kasvaa kannattavasti ja avata uusiakin kasvumarkkinoita, vastuullisesti. Asiakastyytyväisyyden NPS (Net Promoter Score) ja työntekijätyytyväisyyden eNPS (Employee Net Promoter Score) ovat integratalaisessa arjessa keskeisiä kokemusmittareita. Ne toimivat strategisina painopisteinä organisaation kehityksessä – ja menestyksessä. Vuonna 2025 Integratan **NPS** oli **56** ja **eNPS 53**. Lukujen kehitys (ks. 2. Sosiaalinen vastuu) kertoo kyvystämme tarjota verraton asiakaskokemus sekä ylivertainen ja tasa-arvoinen työarki.

Strategiassaan Integrata haluaa olla myös vahvempi teknologinen edelläkävijä, mikä näkyy arjessa jatkuvana oppimisena, innovatiivisina ratkaisuina ja tekoälyn sekä muun teknologian vastuullisena hyödyntämisenä, ja esimerkiksi oman sekä asiakkaidemme työn automatisoinnissa ja tietoturvan kehittämisenä. Strategiaan pohjautuen teknologiammekin tukee eettisesti kestäviä toimintatapoja. Tietoturva, läpinäkyvyys ja datan vastuullinen käyttö ovat olennainen osa liiketoimintamme jatkuvaa kehittämistä. Vuoden 2025 aikana loimme ohjeistukset ja käytännöt tekoälyn vastuulliseen käyttämiseen ja tarjosimme koko henkilöstölle tekoälykoulutuskokonaisuuden.

Vastuullisuutemme perustuu siihen, että ymmärrämme, seuraamme ja pienennämme toiminnastamme aiheutuvaa (hiili)jalanjälkeä ja kasvatamme positiivista kädenjälkeämme eri tavoin. Kädenjälki syntyy inhimillisestä yrityskulttuurista ja teknologisista ratkaisuista, jotka tehostavat asiakkaidemme henkilöstö- ja palkkahallinnon prosesseja sekä lisäävät niin integratalaisten kuin asiakkaidemmekin tehokkuutta – ja edistävät inhimillisesti älykästä työelämää.

Kestävän kehityksen periaatteet

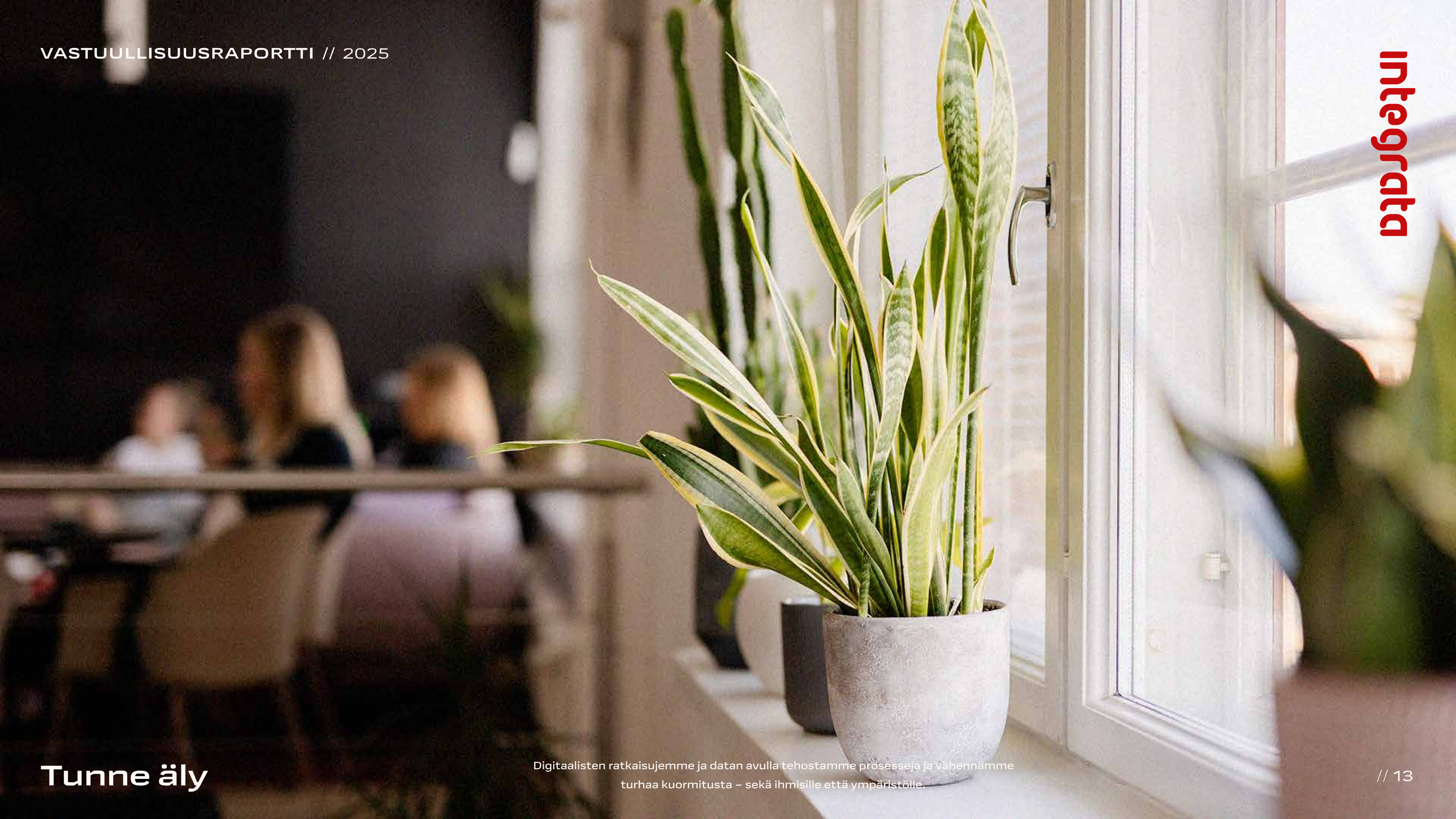
Integrata on tunnistanut oman vastuullisuustyönsä pohjaksi kolme YK:n kestävän kehityksen SDG-tavoitetta*

Integrata edistää hyvinvointia ja kestävää kasvua yhdistämällä kannattavuuden, inhimillisyyden ja ekologisuuden. Integratan kehittämät igitaaliset ratkaisut ja data tehostavat prosesseja sekävähentävät kuormitusta ihmisille ja ympäristölle.

Integrata sitoutuu torjumaan ilmastonmuutosta ja lisäämään luonnon monimuotoisuutta. Pyrimme minimoimaan ilmastovaikutukset, laskemme päästömme **Carbonlinkin** avulla ja vähennämme niitä vuosittain. Jäljelle jäävät Scope 1 ja 2 -päästöt kompensoimme kumppanin kautta.

Integrata toimii rehellisesti ja eettisesti kaikessa liiketoiminnassa, viestinnästä kilpailuun. Raportoimme taloutemme avoimesti, emmekä hyväksy lahjontaa, korruptiota tai varojen väärin-käyttöä. Noudatamme korkeita tietoturva- ja tietosuojastandardeja (**ISO 27001**) sekä varmistamme kyberturvallisuuden.

*YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals) ovat vuonna 2015 hyväksytty kansainvälinen toimintasuunnitelma, joka tähtää maailmaa ohjaavan kehityksen suuntaamiseen sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävämmäksi vuoteen 2030 mennessä.



Tunne äly

Digitaalisten ratkaisujemme ja datan avulla tehostamme prosesseja ja vähennämme turhaa kuormitusta – sekä ihmisille että ympäristölle.

02 Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu on osa päätöksentekoa kaikilla organisaatiomme tasoilla. Integrata on sitoutunut toimimaan vastuullisesti ja edistämään sosiaalista vastuuta kaikilla toimintansa osa-alueilla.

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelman tavoitteita on liitetty osaksi myös Integratan sosiaalisen vastuun strategiaa. Integratan sosiaalisen vastuun tavoitteet pohjautuvat kestävän kehityksen periaatteista erityisesti ihmisarvoisen työn ja talouskasvun edistämiseen. Valinnoillamme pyrimme luomaan kestäviä työpaikkoja ja yrityskulttuuria, joka vaikuttaa myönteisesti koko toimialaan sekä yhteiskuntaan.

Sosiaalisen vastuun tärkeimmät mittarit ovat strategiaamme kytkeytyvät asiakastyytyväisyyttä mittaava **NPS** (Net Promoter Score) sekä työntekijätyytyväisyyden **eNPS** (Employee Net Promoter Score). NPS ja eNPS ovat pysyneet hyvällä tasolla viime vuosina. Vuonna 2025 Integratan eNPS oli **53**. Tammikuussa 2026 Integrata palkittiin Pirkanmaan **Vuoden Työnantaja 2025** -palkinnolla, perustuen työntekijäkokemukseen ja kasvun luomiseen.

Vuoden 2025 ensimmäisellä neljänneksellä asiakastyytyväisyyden NPS-luku oli merkittävästi noussut (**42 à 56**), mikä kertoo onnistuneista

VUOSI	NPS	eNPS
2021	67	65
2022	68	52
2023	64	49
2024	42	56
2025	56	53

56

INTEGRATAN NPS 2025

53

INTEGRATAN eNPS 2025

16,7 %

KESKIMÄÄRÄINEN LIIKEVAIHDON KASVUPROSENTTI 2021–2025

6,7 %

INTEGRATA OY:N LIIKEVAIHDON KASVUPROSENTTI 2025

toimenpiteistä asiakaskokemuksen saralla. Henkilöstötyytyväisyyden eNPS-luku on puolestaan säilynyt koko kasvun aikana varsin vakaana ja hyvällä tasolla. Aivan vuoden 2026 alussa eNPS nousi **65**:een.

Integrata on lisäksi listattu kahdesti **Financial Timesin** ja **Statistan** Euroopan nopeimmin kasvavien yritysten **FT1000**-listalle. Vuonna 2025 Financial Times ja Statista julkistivat ensimmäistä kertaa **Europe's Long-Term Growth Champions 2025** -rankingin, eli listan Euroopan 300 liikevaihdoltaan nopeimmin kasvaneesta yrityksestä vuosina 2013–2023. Integrata oli listan sijalla **131**. Listalle on nostettu yrityksiä, jotka ovat pystyneet ylläpitämään myyntinsä kasvua pitkäjänteisesti, Euroopan talouden haasteistakin huolimatta. Integratan keskimääräinen liikevaihdon kasvu vuosina 2021–2025 oli **16,7 %**. Integrata Oy:n liikevaihdon kasvuprosentti vuonna 2025 oli **6,7 %**.

Yhteenvetona kova kasvu on heijastunut hetkellisesti erityisesti asiakastyytyväisyyteen, mutta sekä asiakkaiden että henkilöstön palautteen kehitys osoittaa, että tilanteeseen on reagoitu oikea-aikaisesti ja oikeilla toimenpiteillä.

Pyrimme aina aktiivisesti poistamaan työssä onnistumisen esteitä ja tekemään työtä sekä tunne- että teknologiaälykkäästi. Vastuullinen kulttuurimme korostaa kaikkien osallisuutta ja tiedon läpinäkyvyyttä – niin sisäisesti kuin asiakkaidemmekin kanssa.

Integratalla osallistamista on historiassa rakennettu pitkään muun muassa itse- ja yhteisöohjautuvuuden sekä kaikille avoimen ja läpinäkyvän tiedon – myös liiketoimintatiedon – jakamisen kautta.

Vaalimme ja vahvistamme myös jatkuvan oppimisen kulttuuria: Meillä halutaan (motivaatio), osataan (kyvykkyys) ja jaksetaan (hyvinvointi) oppia. Kun integratalaisten osaaminen kasvaa, niin Integratan, asiakkaidemme kuin parhaimmillaan koko toimialankin tulevaisuuskyvykkyys kasvaa *(Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet S1-1)*.

> **Pyrimme aktiivisesti poistamaan työhön tulemisen ja työssä onnistumisen esteitä erilaisilta ihmisiltä, koko ihmisyyden moninaisuus huomioiden.”**

2.1 // Integratan ihmiset

Ohessa on esitetty keskeiset luvut Integratan työsuhteisten työntekijöiden osalta *(S1-6)* vuoden 2025 lopussa. Tiedot on kerätty **Integrata® Analytiikka** -alustasta:

- Työntekijöiden kokonaismäärä **221** (**FTE 198**)
- **180 työntekijää**, jotka ilmoittavat sukupuolekseen nainen, ja **41** työntekijää, jotka ilmoittavat sukupuolekseen mies
- Toistaiseksi voimassa olevat / Määräaikaiset: **226/6**
- Lähtövaihtuvuus (2025): **9,5** %
- Tulovaihtuvuus (2025): **17,2** %
- Paikkakunnat: **8** (Tampere, Helsinki, Turku, Pori, Oulu, Jyväskylä, Nyköping, Borås)

HUOM! Luvut koskevat Integrata Oy:ta, paikkakunnat koko konsernia.

Avasimme vuoden 2025 aikana toimistot Jyväskylään sekä Ruotsin Nyköpingiin. Integratan strategiaan kuuluu kansainvälistyminen, ja otimme merkittävän askeleen vuonna 2025 tekemällä ensimmäisen rekrytoinnin Ruotsiin. Toisena kasvustrategian mukaisena tekona teimme syksyllä 2025 kaksi yrityskauppaa, kun Integrata hankki **Henkilöstötieto Paloniemi Oy**:n Oulussa (**8** työntekijää) sekä **Koncept HR AB**:n palkkaliiketoiminnan Ruotsin Boråsissa (**6** työntekijää).

2.2 // Tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja yhdenvertainen työyhteisö

Pyrimme aktiivisesti poistamaan työhön tulemisen ja työssä onnistumisen esteitä erilaisilta ihmisiltä, koko ihmisyyden moninaisuus huomioiden. Vaalimme monimuotoista ja inklusiivista Integrataa ja teemme töitä diversiteetin lisäämisen sekä tiedostamattomien ennakkoluulojen vähentämisen eteen.

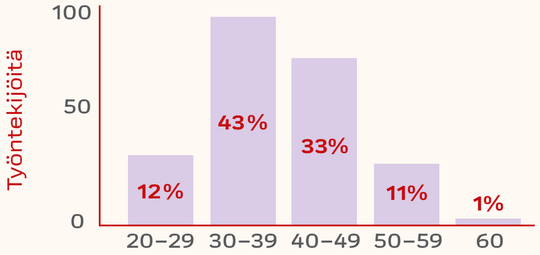
Integrata on sitoutunut arjessa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassaan edistämään yhdenvertaisuutta entisestään rekrytoinnissa, uralla etenemisessä ja mahdollisuuksien luomisessa, työn ja perhe-elämän yhdistämisessä, häirinnän estämisessä sekä palkkauksen ja työehtojen osalta – 365 päivää vuodessa.

> ”Integrata on sitoutunut edistämään tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita. Jokainen on tervetullut toimipisteisiimme omana itsenään.

2.3 // Monimuotoisuuden mittarit (S1-9) Integratalla

Työntekijöiden ikäjakauma

Ikäryhmä



Naisten keski-ikä 40 vuotta. Miesten keski-ikä 39 vuotta.

Johtoryhmän sukupuolijakauma

67 % johtoryhmän jäsenistä on ilmoittanut sukupuolekseen mies ja **33** % nainen. Johtoryhmän sukupuolijakauma tasoittui vuonna 2025, kun johtoryhmässä aloitti naissukupuolinen CRO.

Jokaisella on oikeus tuntea olonsa turvalliseksi työpaikalla ja Integratan tiloissa. Loimme ja otimme jo vuonna 2022 käyttöön integratalaiset turvallisemman tilan periaatteet, jotka kertovat sekä tiloissamme oleileville että kanssamme vuorovaikuttaville arvomme yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, monimuotoisuudesta ja saavutettavuudesta.

Jokainen integratalainen suorittaa oppimisalusta Oivaltamossa (**Vuolearning**) vuosittain pakolliset **Manifesti** (Integratan arvomaailma) ja **Turvallisemman tilan periaatteet** -verkkokoulutukset. Integratalaisille on toteutettu lisäksi aihealueista koulutuksia, simulaatioita ja työpajoja. Aihealueet ovat osa perehdytysprosessia sekä Suomessa että Ruotsissa.

Integratalaista inklusiivisuutta arjessa tukee myös tilojen yhdenvertaisuus: Jokaisessa toimipaikassamme työskentely-, wc- ja pukuhuonetilat pyritään järjestämään moninaisuus mielessä. Kaikissa toimipaikoissamme inklusiivisesta arjesta muistuttavat lisäksi turvallisemman tilan periaatteiden mukaiset tarrat. Vuoden 2025 aikana nämäkin periaatteet niistä muistuttavine toimistotarroineen jalkautettiin myös Ruotsin toimipisteisiin.

Kannustamme ihmisiä erilaisista taustoista hakemaan avoimiin työtehtäviimme. Jo vuodesta 2021 työpaikkailmoituksissamme on ollut palkkahaitari sekä **Duunitorin** monimuotoisuuslupaus.

> **Etätyömahdollisuus Integratalla on ollut jo perustamisvuodesta 2008 asti.”**

2.4 // Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit (S1-15)

Perhevapaisiin on oikeutettu 100 % integratalaisista. Perhevapaita pitäneiden työntekijöiden osuus kaikista työntekijöistä on 10,5 %, josta naisten osuus on 8,5 % ja miesten osuus 2 %.

Pyrimme aina mahdollistamaan osa-aikatyön, opintovapaan tai muun työntekijän toivoman jouston. Integratalaiset kokevat tärkeäksi (**Eezy Siqni** -työtyytyväisyyskysely 2025), että kaikilla integratalaisilla on liukuva työaika.

Etätyömahdollisuus Integratalla on ollut jo perustamisvuodesta 2008 asti. Samoja toimintaperiaatteita noudatetaan myös Ruotsissa.

2.5 // Palkitsemisen mittarit (S1-10, S1-16)

Osana sosiaalista ja taloudellista vastuunkantoa Integrata on reilu ja läpinäkyvä palkanmaksaja. Kaikille työsuhteessa oleville maksetaan toimialan ja työmarkkinakäytännön mukaista palkkaa. *(Riittävä palkka S1-10).* Varmistamme, että palkkaus on oikeudenmukaista, kilpailukykyistä ja läpinäkyvää. Vuonna 2025 palkka-avoimuuden saralla kaikille pääasiallisille työntekijärooleille rakennettiin roolikuvaukset, vaativuus-luokat ja palkkahaarukat, mikä toi lisää läpinäkyvyyttä palkan määräytymisen ja palkkakehityksen perusteisiin. Roolikuvaus- ja vaativuusluokkamalli käytiin läpi koko henkilöstön kanssa, ja syksyn 2025 palkkakeskustelukierroksella esihenkilöt koulutettiin erityisesti palkkakeskustelun käymiseen uuden mallin oikeellisuus varmistaen. Vuoden 2026 aikana malli integroidaan osaksi vuotuisia kasvukeskusteluita (kehityskeskustelut). Työntekijöille tarjotaan mahdollisuus osallistua henkilöstöomistukseen erikseen päätettävien ja järjestettävien henkilöstöantien yhteydessä. **Integrata maksoi jälleen tulospalkkiota vuoden 2025 tuloksesta henkilöstölleen.** Lisäksi vuonna 2025 perustettiin henkilöstön päätöksellä **henkilöstörahasto tulospalkkioiden vapaaehtoista rahastoimista varten.** Jokainen integratalainen kuuluu henkilöstörahastoon, jota hoitaa rahaston oma hallitus, johon henkilöstö äänesti keskuudestaan kaksi työntekijäjäsentä, ja lisäksi nimettiin kaksi työnantajajäsentä. Rahaston valinnassa painotettiin myös kyseisen rahaston sijoitustoiminnan vastuullisuutta. Rahaston vastuullisuusdokumentit ovat kaikkien integratalaisten saatavilla.

”Integrata pyrkii pienentämään palkkaeroja luomalla sisäisiä urapolkuja eri roolien ja tehtävien välillä sekä rekrytointiviestinnällä, jossa jo aktiivisesti rikotaan yleisiä sukupuolistereotypioita.

Integratalla on mittava etupaketti *(Kokonaisansiot S1-16)*, johon kuuluvat muun muassa kattava työterveys, liikunta- ja kulttuurisetelit, lounasetu, liikuntaan tai **vapaaehtoistyöhön käytettävä työaika 2 h** (”LiKiky”) sekä **ylimääräinen lomaviikko vuosittain 5 vuoden työsuhteesta**.

Osana palkitsemisen kehittämistä syksyllä 2025 henkilöstöeduista toteutettiin henkilöstölle kysely ja työpaja, joissa etuja tarkasteltiin sekä työntekijäryhmien että eri elämäntilanteiden näkökulmista. Valtaosa eduista koettiin yhä tietotyöläisen hyvinvoivaa arkea tukeviksi, ja säilytettiin ennallaan. Muutoksena valinnanvapautta pyrittiin lisäämään entisestään, mm. hyvinvointiedun käyttökohteissa (uutena työmatkaetu) ja henkilöstölahjoissa.

Vuonna 2026 voimaan tuleva Euroopan unionin palkka-avoimuusdirektiivi ohjaa avoimuuteen sukupuolten välisissä palkkaeroissa. Sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa raportoitaessa huomioidaan sukupuolijakauma kussakin roolissa. Integratalla palkkaerot *(S1-16)* selittynevät sukupuolittain epätasaisesti jakautuneilla työrooleilla: henkilöstö- ja palkkahallinnon toimiala on yhä sukupuolijakaumaltaan naisvaltaisesti painottunut, mutta Integratalla henkilöstö- ja palkkahallinnon aktiivinen teknologiakehitys sekä siihen liittyvät tehtävät, kuten ohjelmisto- ja järjestelmäkehitys, ovat edelleen tilastollisesti miesenemmistöisiä. Koska monet teknologiatehtävät ovat keskimäärin korkeapalkkaisempia, vaikuttaa tämä rakenteellinen jako Integratalla ilmoitettujen sukupuolten välisiin palkkaeroihin tilastollisesti.

Varmistamme aina, että roolin sisällä ei synny ilmoitettujen sukupuolten välisiä palkkaeroja, esimerkiksi tarkastelemalla, että tasa-arvoinen toimintatapa säilyy palkkauksesta läpi koko työsuhteen elinkaaren. Olemme pyrkineet pienentämään palkkaeroa luomalla sisäisiä urapolkuja eri roolien ja tehtävien välillä sekä muun muassa läpinäkyvällä rekrytointiviestinnällä, jossa aktiivisesti rikotaan esimerkiksi yleisiä sukupuolistereotypioita.

Vuonna 2025 sukupuolten välinen palkkaero kuukausipalkassa pieneni 49 € verrattuna vuoteen 2024, naisten keskimääräisen kuukausipalkan noustessa **0,8** % aiemmasta, ja miesten palkan vastaavasti laskien **0,4** % aiemmasta.

> **Vuonna 2025 Integratalla naisten keskimääräisen kuukausipalkka nousi 0,8 % aiemmasta, ja miesten palkka vastaavasti laski 0,4 % aiemmasta.”**

Palkkatasa-arvo lyhyesti

- Sukupuolten välinen palkkaero **19,9 %**
- Kokonaispalkkasuhde (korkeinta ansiota saavan henkilön ansion suhde muiden henkilöiden ansion mediaaniin) **2,1.**

Henkilöstön sekä johdon palkka- ja palkkatasa-arvotiedot saadaan yhdistämällä henkilöstön ilmoittamat tai sosiaaliturvatunnuksen pohjalta järjestelmään johdetut sukupuolitiedot palkanmaksun ja työsuhteen taustatietoihin, kuten tehtäväkohtaisiin rooleihin. Näin muodostetaan kokonaiskuva palkkakehityksestä ja mahdollisista eroista standardin mukaisesti naisten ja miesten välillä. Muiden sukupuoli-identiteettien osalta ei ole saatavilla tilastoitua tietoa tällä hetkellä. Johdon palkitsemisessa on huomioitu yrityksen arvon ajurit, joita ovat esimerkiksi taloudellisen kestävyys – kasvu ja liiketoimintatulos. Osa-alueessa onnistuminen edistää myös yrityksen pitkän aikavälin arvon kasvua *(Johdon palkitseminen GOV-3)*.

2.6 // Tunne äly – aivoterveellinen ja turvallinen työ

Uskomme, että hyvinvoiva henkilöstö on edellytys Integratan menestykselle. Kun työntekijät voivat hyvin, he kykenevät palvelemaan asiakkaitamme paremmin ja osallistumaan aktiivisesti yhteiskunnalliseen vastuunkantoon.

Hyvinvointi työssä rakentuu ennen kaikkea mielekkäästä työstä, sujuvasta arjesta ja toimivasta työyhteisöstä. Kehitämme jatkuvasti työn tekemisen tapoja, prosesseja ja työkaluja – aivan kuten autamme asiakkaitammekin kehittämään omia käytäntöjään. Tavoitteenamme on tehdä työarjesta mahdollisimman sujuvaa, selkeää ja kuormittamatonta.

Panostamme erityisesti työn psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen arjen toimenpitein. Näin luomme kestävää pohjaa työntekijöiden hyvinvoinnille ja sitä kautta myös pitkäjänteiselle menestykselle.

Tunne äly

Digitaalisten ratkaisujemme ja datan avulla tehostamme prosesseja ja vähennämme turhaa kuormitusta – sekä ihmisille että ympäristölle.

> **Kehitämme jatkuvasti työn tekemisen tapoja, prosesseja ja työkaluja – aivan kuten autamme asiakkaitammekin kehittämään omia käytäntöjään.”**

2.7 // Integratalaisten terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit (S1-14)

- **100** % kuuluu yrityksen työterveyden piiriin
- Työtapaturmien määrä **0** %
- Sairauspoissaolot **3,5** %.

Hyvinvointia ja työkykyä koskevia mittareita seurataan osana HR-tiimin vuosikelloa ja työterveyshuollon kanssa tehtävää säännöllistä yhteistyötä.

Tarjoamme integratalaisille laajan työterveyshuollon lisävakuutuksineen (terapia- ja leikkauskulut) sekä hyödynnämme työkykyvalmentajan palveluita ja teemme aktiivista yhteistyötä työeläkevakuuttajamme kanssa työkykyriskien vähentämiseksi.

Yhteistyössä työterveystoimijamme kanssa olemme rakentaneet muun muassa varhaisen tuen mallin, joka auttaa tunnistamaan ja puuttumaan työkyvyn heikkenemisen merkkeihin ajoissa. Lisäksi järjestämme aktiivisesti säännöllisiä yhteistyöpalavereita työterveyshuollon kanssa. Integratalla oli 2025 oma in-house coach, joka tarjosi palveluita yhteensä **20** integratalaiselle, kolmelle eri tiimille sekä neljälle esihenkilöryhmälle.

Uskomme, että inhimillinen – *tunneälykäs* – yrityskulttuuri mahdollistaa aidosti työn ja vapaa-ajan sovittamisen keskenään, lisää tuottavuutta ja vähentää työuupumuksesta johtuvia kustannuksia, jotka heijastuvat koko yhteiskuntaan monin eri tavoin. Työn automatisointi on keskeinen osa vastuullista ja laadukasta palvelutuotantoamme. Automaation avulla poistamme toistuvia ja manuaalisia työvaiheita, vapauttaen asiantuntijoidemme aikaa asiakkaille lisäarvoa tuottavaan työhön sekä vähentäen inhimillisten virheiden riskiä. Vuonna 2025 olemme kehittäneet maksatukseen liittyvää automaatiota, sekä käynnistäneet tulorekisterin poissaoloilmoittamiseen sekä HR- ja palkkapalvelun toiminnanohjaukseen liittyvää kehitystä, varmistaen näin laadukkaan palvelun ja integratalaisten aivoergonomian. Olemme kehittäneet myös lukuisia ratkaisuja asiakkaidemme tarpeisiin, mahdollistaen asiakkaillemme näin muun muassa AI-tuetun HR-työn, työsuhteen elinkaaren prosessien automaatiotason noston sekä muutosten, kuten yrityskauppatilanteiden sujuvan läpiviennin.

2.8 // Osaavimmat osaajat (S1-13)

Kehittyminen ja oppiminen ovat kasvuyrityksen kulttuurin ytimessä. Rakennamme jatkuvan oppimisen kulttuuria.

Vuonna 2025 osaamisen kehittämisessä siirryttiin kartoituksista konkreettisiin toimenpiteisiin. Tunnistettujen tarpeiden pohjalta toteutettiin kohdennettuja koulutuksia mm. tekoälystä, muutoskyvykkyydestä ja **Integrata® Palvelualustan** käytöstä, huomioiden sekä henkilöstön että asiakkaiden tarpeet.

Lisäksi käynnistettiin toiminnanohjausprojekti, jonka tavoitteena on selkeyttää asiantuntijatyötä, yhtenäistää toimintatapoja ja parantaa arjen sujuvuutta Palvelualustan avulla.

17 %

INTEGRATALAISISTA PALKKA-ASIANTUNTIJOISTA SUORITTANUT PHT-TUTKINNON

2,16 %

TYÖAJASTA KÄYTETTY KOULUTUKSEEN
2025

Integratalaiset osaavimmat osaajat

- **100 %** integratalaisista käy vuosittain kasvukeskustelun ja heille tehdään kasvusuunnitelma.
- **100 %** integratalaisista suorittaa yhteisesti pakollisiksi sovitut koulutussisällöt vuosittain, joita seurataan oppimisalusta **Oivaltamossa**.
- **100 %** integratalaisista saa työhönsä perehdytyksen sekä tukea ja koulutusta työhönsä vuosittain.

Samojen toimintamallien jalkautus Ruotsin yhtiöön aloitettiin vuonna 2025.

Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit (S1-13)

- Integratalaisista palkka-asiantuntijoista **17 %** on suorittanut **PHT-tutkinnon.**
- **Integratan** oppimisalusta **Oivaltamossa** (**Vuolearning**) kurssisuorituksia vuonna 2025 yhteensä **1 614** kpl. Lisäksi kaikilla Integratalaisilla on mahdollisuus käydä kursseja koulutusalusta **Eduhousessa**. Eduhousen koulutuksiin käytetty aika oli vuonna 2025 yhteensä **2 191** tuntia.
- Olemme luoneet myös sisäisiä koulutuspolkuja ja koulutimme muun muassa **yhdeksän (9)** henkilöä vuonna 2025 vuoden kestäneessä **Mepco Akatemiassamme**.
- Vuonna 2025 työajasta käytettiin koulutukseen **2,16 %.**

Kasvuyrityksenä korostamme työssä oppimista. Meille osaamisen kehittäminen tapahtuu ensisijaisesti arjen työnteon ja käytännön kokemusten kautta.”

Integratalaisista palkka-asiantuntijoista **17 %** on suorittanut PHT-tutkinnon, joka on **Taloushallintoliiton** yhteydessä toimivan **Tili-instituuttisäätiön** järjestämä palkkahallinnon asiantuntijatutkinto. Tutkinto on arvostettu näyttö ammattitaidosta talous- ja palkkahallinnon alalla ja kertoo korkeasta palkkahallinnon osaamisen tasosta. Integrata kannustaa PHT-tutkinnon suorittamiseen, maksaa tutkinnosta aiheutuvat kulut sekä tarjoaa laajan valmennuksen tenttiä varten. Lisäksi sekä PHT-tenttiin että valmistautumiseen käytettävä työaika (**20 h**) on palkallista.

Kasvuyrityksenä korostamme työssä oppimista – meille osaamisen kehittäminen tapahtuu ensisijaisesti arjen työnteon ja käytännön kokemusten kautta. Perehdytykseen panostetaan, ja jokainen uusi työntekijä käy muun perehdytyksen ohella esimerkiksi **Integratalaisuustaidot**-valmennuksen oman työn johtamisen taitojen tukemiseksi. Perehdytettävän tukena toimii jokaiselle uudelle integratalaiselle nimettävät omat perehdytyksen tukihenkilöt, jotka auttavat uudet osaajat osaksi integratalaista yhteisöä.

Integrata on tunnistanut liiketoiminnan muuttuvat tarpeet sekä panostanut osaamisen kehittämisen projektissaan erityisesti teknologian ja automaatioiden kouluttamiseen, osaamisten tunnistamiseen, kokonaisuuksien hahmottamiseen sekä toimialan syvään substanssiosaamiseen. Vuoden 2025 toteutettu tekoälykoulutuskokonaisuus lisäsi henkilöstön valmiuksia hyödyntää tekoälyä sekä arjen että asiakastyössä. Palvelualustan oppimista tuettiin jatkuvilla perehdytyksillä, ja loppuvuodesta käynnistetyt tehtävähallintaklinikat vahvistivat yhteisiä toimintamalleja. Lähi-ihmisemme (esihenkilöt) saavat jatkuvaa koulutusta sekä oman että tiimiläistensä osaamisen ja oppimisen johtamiseen. Kaikille tarjolla olevan koulutussisällön lisäksi esihenkilöt pysähtyvät kuukausittain yhteisen oivaltamisen äärelle. Lähi-ihmisille ja koko henkilöstölle järjestettiin myös muutosjohtamisen ja muutoskyvykkyyden koulutuksia, joilla vahvistimme organisaation resilienssiä ja valmiuksia johtaa muutosta. Palveluliiketoiminta järjestää edelleen kaikille avoimia, sisäisiä tietoiskuja ajankohtaisista aiheista. Lisäksi asetumme useita kertoja kuukaudessa vapaavalintaisten aamunavausten, opintopiirien ja webinaarien äärelle. Vuoden 2025 teemoja olivat muun muassa aivoergonomia,

tekoäly, asiakaspalvelu ja monipalveluasiakkaat. Oppimista tukevat myös kattavat sähköiset oppimisympäristöt niin kumppanien kuin omien koulutussisältöjemmekin hyödyntämiseen.

Integrata on jakanut runsaasti osaamistaan ja edelläkävijyyttään myös vuoden aikana asiakkailleen ja muille sidosryhmilleen. Pidimme vuonna 2025 **yhdeksän** asiantuntijawebinaaria/asiakastietoiskua/podcastia ja **seitsemän** asiakastapahtumaa. Integratalaiset asiantuntijat kirjoittivat vuodessa yhteensä **29** asiantuntijablogia. Lisäksi Integratan asiantuntijat olivat kutsuttuina puhumassa kaikkiaan **23** eri tilaisuudessa ja osallistuivat kaikkiaan **seitsemään** toimialan sidosryhmätapahtumaan vuoden 2025 aikana.

46

TILAISUUTTA 2025
OSAAMISEN JA VASTUULLISUUDEN ÄÄRELLÄ

12 040 h

ASIAKKAIDEN HENKILÖSTÖ- JA PALKKAHALLINNON PROSESSIEN KEHITYSTÄ 2025

Integratalaista asiantuntija- ja vastuullisuusosaamista vuonna 2025

- Järjestetyt asiakastilaisuudet: **7 kpl**
- Omat webinaarit/tietoiskut/podcastit: **9 kpl**
- Julkiset asiantuntijapuheenvuorot: **23 kpl**
- Asiantuntijoiden blogikirjoitukset: **29 kpl**
- Toimialan muissa tapahtumissa asiantuntijana: **7 krt**

Lisäksi asiantuntijamme ovat kehittäneet asiakkaiden henkilöstö- ja palkkahallinnon prosesseja yli **12 040 h.**

> **Vuonna 2025 Integrata lahjoitti varoja kaikkiaan 23 hyväntekeväisyyskohteeseen yhteensä 8 325 eurolla.”**

2.9 // Ihmisarvoista työtä, yhteiskunnan hyvinvointia ja talouskasvua

Taloudellinen vastuu tarkoittaa kannattavuudesta ja kilpailukyvystä huolehtimista. Vain kannattavana pystymme olemaan vastuullinen yritys, erinomainen työnantaja ja luotettava kumppani. Kasvamme kannattavasti, sekä talouden että inhimillisyyden näkökulmasta. Näin luomme kestäviä työpaikkoja ja talouskasvua sekä yrityskulttuuria, jonka toivomme vaikuttavan myönteisesti koko toimialaan. Integrata on ollut perustamisvuodesta (2008) lähtien kasvuyritys. Vuonna 2024 kirkastetussa strategiassa kasvua tullaan erityisesti hakemaan kansainvälistymisestä ja teknologian kehityksestä. Integrata on taloudellisesti vakaa ja investoi teknologisiin innovaatioihin (**Integrata® Palvelualusta** ja **Integrata® AI**), jotka tuottavat arvoa laajasti koko yhteiskunnalle. Henkilöstön osuus tuloksen syntymisessä on merkittävä. Integratalaiset pystyvät vaikuttamaan yritysten toiminnan tehokkuuteen, osaamiseen sekä taloudelliseen tulokseen. Jokaiselle työntekijälle tarjotaan mahdollisuus saada osa Integratan talouskasvusta: halukkaiden integratalaisten on mahdollista omistaa Integrataa (henkilöstöomistajuus) ja lisäksi käytössä on tulospalkkiomalli, jossa tuloksesta osa jaetaan henkilöstölle (ks. myös 2.5. *Palkitseminen (S1-10)*). Uutena integratalaisilla on nyt mahdollisuus myös rahastoida tulospalkkionsa tai osan siitä henkilöstörahaston kautta. **66** % integratalaisista rahastoi ainakin osan tulospalkkiostaan vuonna 2025.

Osana yhteiskunnallista vastuunkantoa, Integrata on jo perustamisestaan lähtien tukenut vuosittaisin rahalahjoituksin tärkeiksi tunnistamiaan hyväntekeväisyyskohteita. Vuonna 2025 Integrata lahjoitti varoja kaikkiaan **23** hyväntekeväisyyskohteeseen yhteensä **8 325** eurolla. Lahjoitukset eivät rajoitu vain yritystasolle:

- Henkilöstön merkkipäiviä juhlistetaan aineettomin muistamisin tai tekemällä hyväntekeväisyyslahjoitus työntekijän valitsemaan kohteeseen
- Lähtötilanteissa yritys kiittää työntekijää lahjoittamalla tämän nimissä hyväntekeväisyyteen työntekijän kohdevalinnan mukaisesti
- Asiakassuhteisiin ja kumppanuuksiin liittyvät lahjoitusvarat, kuten palkinto- ja joululahjavarat, ohjataan kokonaisuudessaan hyväntekeväisyyteen
- Lisäksi jokaisella integratalaisella on mahdollisuus ohjata henkilökohtainen lahjansa esimerkiksi jouluna valitsemaansa hyväntekeväisyyskohteeseen.

31

UUTTA OSAAJAA KOULUTETTU KAIKKIAAN VUOTEEN 2025 MENNESSÄ

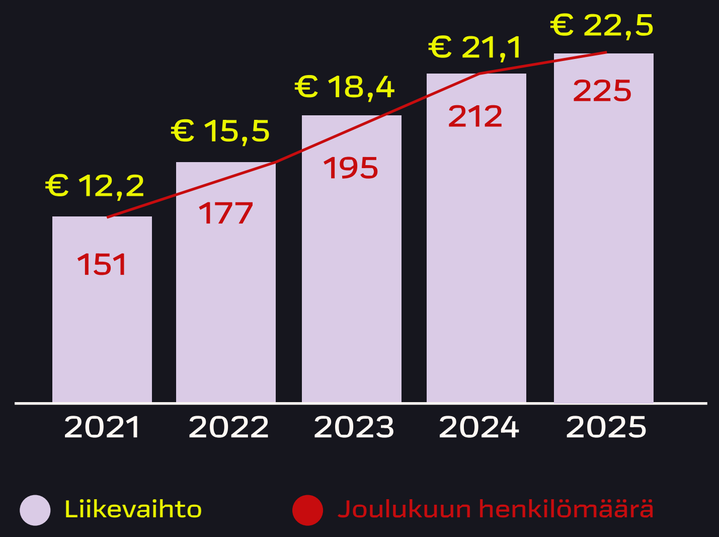
22

KOULUTETUISTA SAANUT VAKITUISEN TYÖPAIKAN INTEGRATALLA

Integrata kantaa yhteiskuntavastuuta kouluttamalla uusia osaajia toimialalle. Vuosina 2022–2024 toteutettu **Palkkatulokaskoulu** tarjosi uramahdollisuuksia alanvaihtajille yhdistäen palkanlaskennan ja HR-teknologian. Toimintaympäristön muuttuessa ohjelma uudistettiin **Trainee**-malliksi, joka keskittyy korkeakouluopiskelijoihin ja teknologiapainotteisen osaamisen kehittämiseen jo opintojen aikana.

Vuoteen 2025 mennessä Integrata on kouluttanut **31** osaajaa, joista **28** valmistui ja **22** työllistyi Integratalle.

Integratan henkilöstömäärä, työsuhteet ja taloudellinen kasvu 2025



- Työsuhteiden vakaus: vakituinen vs. määräaikainen **215/6**, kokoaikainen vs. osa-aikainen **201/19**
- Emoyhtiön liikevoitto: **10,3 %**
- Lähtövaihtuvuus **9,5 %**
- Tulovaihtuvuus **17,2 %**
- Koulutettu kaikkiaan **31** uutta osaajaa vuoteen 2025 mennessä
- **22** koulutettua sai vakituisen työpaikan Integratalla.

HR ÄLYKÄS

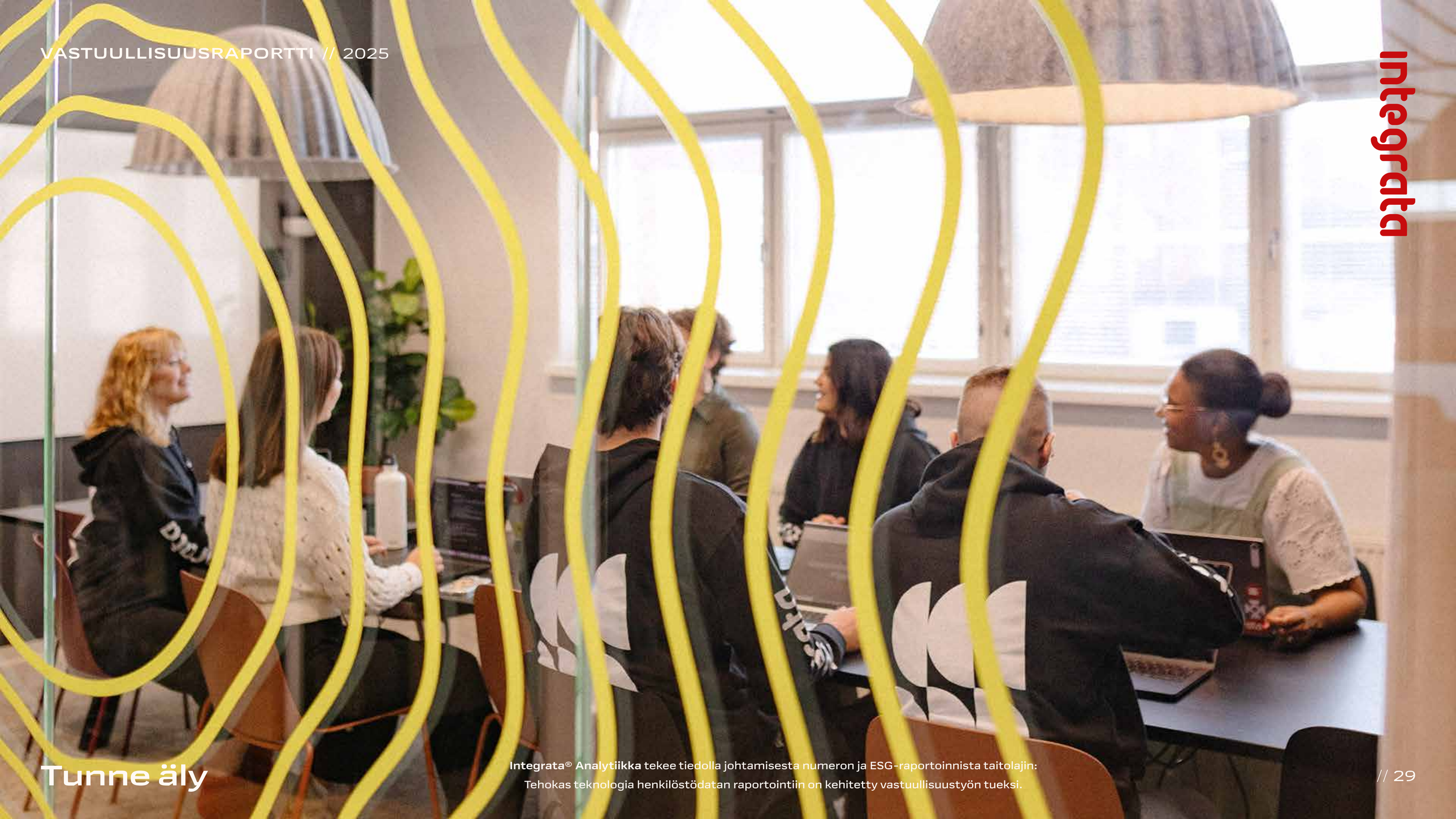
> Asiakasorganisaatioissa on Integrata® Analytiikka -palvelumme avulla helpompi tavoitella yhdenvertaisempaa, monimuotoisempaa ja oikeudenmukaisempaa työyhteisöä.”

Integrata® Analytiikka

Integrata tarjoaa asiakkailleen Analytiikka-palvelua, joka sisältää myös ESG-raportointipalvelun oman henkilöstön osalta *(S1)*. Vuonna 2025 **Integrata® Analytiikka** -palvelun liikevaihto kasvoi **46 %**. Asiakasorganisaatioissa on palvelun avulla helpompi tavoitella yhdenvertaisempaa, monimuotoisempaa ja oikeudenmukaisempaa työyhteisöä.

Integratan sosiaalinen kädenjälki näkyy myös asiakkaille yrityksen tarjoamissa HR- ja palkkahallinnon järjestelmissä sekä niiden rinnalle kehitetyissä automaatio- ja integraatioratkaisuissa, jotka vähentävät manuaalista työtä ja inhimillisiä virheitä muun muassa ohjelmistorobottien avulla. Tämä näkyy asiakkaidemme liiketoiminnassa seuraavasti:

- Palkka- ja henkilöstöhallinnon prosessien tehokkuus parantaa asiakkaidemme taloudellista suorituskykyä
- Skaalautuvat HR-järjestelmät mahdollistavat asiakkaidemme kasvun ilman hallinnollisen työn lisääntymistä
- Dataohjautuva henkilöstöhallinto auttaa asiakkaitamme tekemään taloudellisesti kestäviä päätöksiä, esimerkiksi henkilöstöresurssien optimoinnissa.



Tunne äly

Integrata® Analytiikka tekee tiedolla johtamisesta numeron ja ESG-raportoinnista taitolajin:
Tehokas teknologia henkilöstödatan raportointiin on kehitetty vastuullisuustyön tueksi.

03 Ympäristövastuu

Integrata haluaa omalla toiminnallaan sitoutua edistämään työtä ilmastonmuutoksen torjumisen ja luonnon monimuotoisuuden säilyttämisen eteen. Tavoitteemme on, että toimintamme ympäristövaikutukset ovat mahdollisimman pienet ja että tunnemme toimintamme aiheuttamat päästöt, jotta pystymme myös vaikuttamaan niihin.

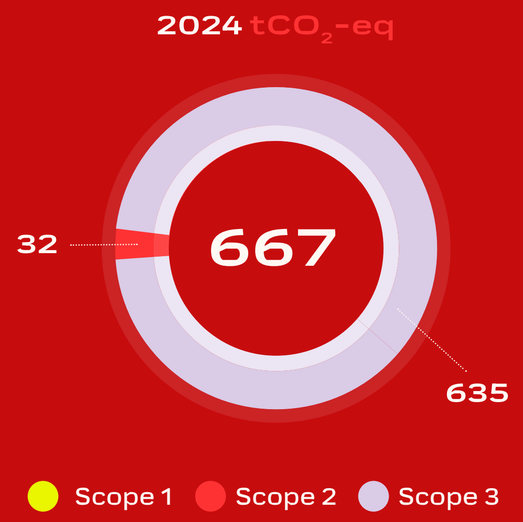
Vuonna 2025 Integrata sitoutui ottamaan käyttöön **ISO 14001** -ympäristöjärjestelmän osana ympäristövastuunsa systemaattista kehittämistä. Valmistelutyö käynnistettiin ja sen edellyttämiä käytäntöjä aletaan rakentamaan vaiheittain. Standardin käyttöönottoon tähtäävä työ sisältää toimintamme keskeisten ympäristövaikutusten tunnistamisen sekä niihin liittyvien tavoitteiden, mittareiden ja toimenpiteiden määrittelyn. Keskeisiä kehitysalueita ovat muun muassa energiankulutuksen optimointi, digitaalisten palveluiden ympäristö-tehokkuus sekä vastuulliset hankintakäytännöt. Ympäristö-järjestelmän rakentaminen tukee Integratan strategiaa kehittää kestäviä digitaalisia ratkaisuja ja auttaa asiakkaita pienentämään omaa ympäristö-jalanjälkeään. Samalla se vahvistaa toiminnan läpinäkyvyyttä ja varmistaa, että ympäristönäkökulmat huomioidaan entistä systemaattisemmin osana päätöksentekoa.

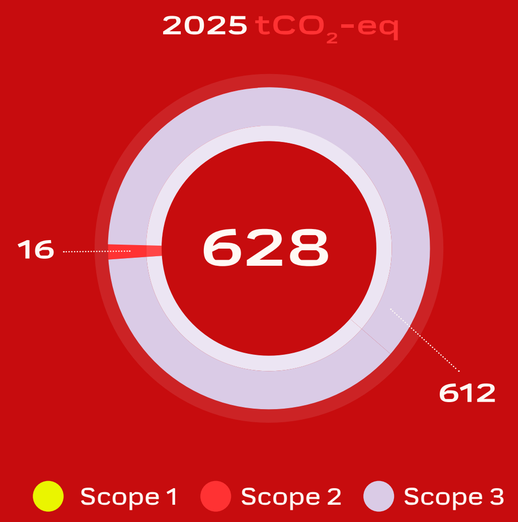
Integrata etenee kohti sertifiointia suunnitelmallisesti. Tavoitteena on saavuttaa ISO 14001 -sertifikaatti vuoden 2026 aikana.

3.1 // Hiilijalanjälki

Integratan hiilijalanjälki vuonna 2025 oli 628 tCO_2 ekv. Hiilijalanjälki on laskettu vuodesta 2021 lähtien kansainvälisen **Greenhouse Gas Protocol (GHG)** -standardin mukaisesti. Vuosina 2021–2023 laskenta kattoi Scope 1- ja Scope 2 -päästöt sekä rajatun osan Scope 3 -päästöistä. Laskentaa on kehitetty vuosittain tavoitteena kattavuuden ja tarkkuuden jatkuva parantaminen. Vuodesta 2024 alkaen hiilijalanjälkilaskenta laajeni merkittävästi: ensimmäistä kertaa mukaan otettiin koko Integrata Oy:n arvoketju myös epäsuorien (Scope 3) päästöjen osalta. Samalla laskenta automatisoitiin, mikä paransi datan laatua, ajantasaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi vuodesta 2024 lähtien Scope 1-, Scope 2- ja Scope 3 -päästöt eroteltiin selkeästi toisistaan. Integrata on sitoutunut hiilineutraaliuteen Scope 1- ja Scope 2 -päästöjen osalta vuodesta 2024 alkaen.

Integratan kasvihuonepäästöt tCO_2-eq 2024–2025





Uusi malli perustuu kattavaan ja ajantasaiseen talousdataan, mikä mahdollistaa aiempaa tarkemman kokonaiskuvan päästöistä sekä uutena mittarina vuodesta 2025 alkaen hiili-intensiteetin seurannan.”

Tavoitteen tukena on vuodesta 2022 lähtien ollut päästövähennyssuunnitelma, jonka ansiosta päästöjä on pystytty pienentämään vuosittain. Scope 3 -päästöjen osalta vaikutusmahdollisuudet ovat rajallisemmat, sillä ne riippuvat suurelta osin ulkoisista tekijöistä, kuten toimitusketjuista ja infrastruktuurista. Vuosien 2021–2023 hiilijalanjälki perustui pääosin todelliseen kulutustietoon, jota täydennettiin arvioilla silloin, kun tarkkaa dataa ei ollut saatavilla. Scope 3 -laskennassa huomioitiin liikematkustus, jätehuolto, toimistokalusteet ja työvälineet, kun taas esimerkiksi tapahtumat ja ostetut palvelut rajattiin pois datan epäluotettavuuden vuoksi. Vuonna 2024 laskentamenetelmä uudistui merkittävästi, kun käyttöön otettiin automatisoitu hiilijalanjälkilaskenta yhteistyössä Carbonlinkin kanssa. Uusi malli perustuu kattavaan ja ajantasaiseen talousdataan, mikä mahdollistaa aiempaa tarkemman kokonaiskuvan päästöistä sekä uutena mittarina hiili-intensiteetin seurannan.

Hiili-intensiteetin osalta vuosi 2024 toimii lähtötasona uudelle, tarkemmalle seurantatavalle. Koska aiempien vuosien laskenta ei kattanut koko arvoketjua eikä perustunut yhtä kattavaan dataan, hiili-intensiteetin vertailu vuoteen 2024 korostaa ennen kaikkea laskennan laajentumista ja tarkentumista. Tämä tarkoittaa, että mahdolliset muutokset hiili-intensiteetissä eivät johdu pelkästään toiminnan päästötehokkuuden kehityksestä, vaan myös merkittävästi parantuneesta datan kattavuudesta ja laskentamenetelmästä. Hiili-intensiteetti oli vuonna 2024 **CO_2e/€ 0,06 kg/€** ja laski vuonna 2025 tasolle **CO_2e/€ 0,03 kg/€**. Muutos on seurausta edelleen tarkentuneesta laskennasta ja viittaa lisäksi siihen, että päästöt kasvoivat liiketoimintaa hitaammin, mikä kertoo parantuneesta tehokkuudesta ja on tyypillistä kasvuvaiheessa olevalle teknologiapainotteiselle yritykselle, erityisesti Scope 3 -päästöjen osalta. Kokonaisuutena kehitys on maltillista, ja päästötehokkuus on pysynyt suhteellisen vakaana kasvusta huolimatta. Laskentatavan muutoksen vuoksi vuosien 2024–2025 tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien manuaalisesti koottuihin tuloksiin. Tästä huolimatta uusi laskentamalli tarjoaa jatkossa luotettavamman pohjan sekä kokonaispäästöjen, että hiili-intensiteetin seurantaan.

integrata

Vuoden 2025 jalanjälki scopeittain

- Hiili-intensiteetti = **CO_2e/€ 0,03 kg/€**
- Scope 1 = **0**
- Scope 2 = **15 477 kg**
- Scope 3 = **612 622 kg.**

Päästövähennyssuunnitelmassa tavoitteet ja toimenpiteet on jäsennetty selkeästi energian, matkustuksen, jätehuollon ja hankintojen osa-alueille. Näiden lisäksi suunnitelmassa korostuu yritys-kulttuurin rooli ympäristövastuun edistämisessä.

Arjen vastuullisia käytäntöjä vahvistamalla tuemme kestävien toimintatapojen omaksumista ja juurtumista osaksi päivittäistä tekemistä.

Käytännön esimerkkejä tästä ovat Integratan sisäinen kirpputori, kasvispainotteisten ja alkoholittomien tarjoilujen suosiminen yhteisissä tilaisuuksissa, junamatkustuksen ensisijaisuus liikematkoilla, työvälineiden kierrätys sekä hiilineutraalien toimistotilojen hyödyntäminen.

Niiden Scope 1- ja Scope 2 -päästöjen osalta, joita ei pystytä vähentämään, Integrata hyödyntää kompensointia vastuullisen kumppanin kanssa hiilineutraaliustavoitteensa saavuttamiseksi. Kompensointi toteutettiin ensimmäistä kertaa vuoden 2024 päästöille, ja sitä jatketaan vuosittain.

Kumppanina toimii **Carboreal**, jonka ilmastokompen-saatio perustuu suomalaisiin metsitysprojekteihin.

Scope 3 -hankintaketju

Päivitimme päästövähennyssuunnitelmaamme vuonna 2025 tarkentuneen Scope 3 -päästölaskennan pohjalta. Uudessa laskennassa otetaan huomioon tarkemmin yhteistyökumppaneidemme ja hankintaketjumme päästöt, erityisesti pilvipalveluiden kulutuksen osalta, mikä mahdollistaa entistä tarkempien päästövähennystoimenpiteiden suunnittelun ja seurannan.

Uudessa laskennassa otetaan tarkemmin huomioon yhteistyökumppaneidemme ja hankintaketjumme päästöt, erityisesti pilvipalveluiden kulutuksen osalta, mikä mahdollistaa entistä tarkempien päästövähennystoimenpiteiden suunnittelun ja seurannan.”

YHTEISTYÖKUMPPANIT

- Tavoitteena yhteistyökumppaneiden päästöjen selvittäminen
- Varmistamme sidosryhmiemme palvelinkeskusten energiankulutusta ja päästöprofiilia.

RAPORTOINTI JA LÄPINÄKYVYYS

- Tavoitteena raportoinnin parantaminen ja läpinäkyväksi tekeminen
- Keräämme päästöraportteja ja datakeskusten energiankulutustietoja
- Raportoimme scope 3 päästöt myös hankintaketjujen osalta.

KESTÄVÄT KUMPPANIVALINNAT

- Tavoitteena uusissa kumppanuuksissa vastuullisuus
- Suosimme kumppanivalinnoissa mahdollisuuksien mukaan vastuullisia toimijoita ja kartoitamme vastuullisuuden ennen yhteistyön aloitusta.

3.2 // Ilmastosiirtymä-suunnitelma (E1-1)

Integrata on sitoutunut vähentämään oman toimintamme kasvihuonekaasupäästöjä asteittain kohti hiilineutraaliustavoitetta. Tavoitteemme on pienentää Scope 1- ja 2-päästöjä vuosittain sekä kehittää toimintatapojamme niin, että Scope 3 -päästövaikutukset yhteistoimitusketjussa ja digitaalisissa palveluissa minimoituvat.

Seuraamme siirtymäsuunnitelman toteutumista vuosittain ja päivitämme tavoitteitamme EU:n ilmastotavoitteiden ja parhaiden käytäntöjen mukaisesti.

3.3 // Kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistavoitteet (E1-2)

Integrata on asettanut tavoitteekseen vähentää oman toimintansa Scope 1- ja Scope 2 -päästöjä **50** % vuoteen 2030 mennessä verrattuna vuoden 2022 tasoon.

Tavoitetta edistetään konkreettisilla toimenpiteillä, kuten energiatehokkuuden parantamisella, uusiutuvan energian käytön lisäämisellä sekä vähäpäästöisten liikkumisratkaisujen suosimisella. Scope 3 -päästöjen osalta keskitymme jatkuvaan parantamiseen erityisesti hankintojen ja toimitusketjun kautta. Tämä tarkoittaa muun muassa tiiviimpää yhteistyötä toimittajien kanssa, vastuullisuuskriteerien huomioimista hankinnoissa sekä päästötiedon läpinäkyvyyden kehittämistä Scope 3 -päästöjen osalta tavoittelemme jatkuvaa parantamista ja toimittajayhteistyön vahvistamista. Asetetut tavoitteet tukevat EU:n ilmastoneutraaliustavoitetta 2050 ja ovat linjassa Pariisin sopimuksen 1,5 °C -tavoitteen kanssa.

3.4 // Päästövähennyssuunnitelma Scope 1 ja Scope 2

YRITYSKULTTUURI JA JOHTAMINEN

- Tavoitteena integroida vastuullisuus strategiseksi osaksi yrityskulttuuria
- Vastuullisuusperehdytys osaksi yleisperehdytystä
- Vastuullisuuden näkyväksi tuonti osana strategiaa eri tyyppisin keinoin
- Vastuullisuuden kytkeminen Manifestiin ja Päätöksentekomalliin.

ENERGIA

- Tavoitteena energian säästäminen ja uusiutuvan energian käytön lisääminen
- Ohjeistus ja oman toiminnan tehokkuuden tarkastelu
- Jatkuva vuoropuhelu kiinteistöjen omistajien kanssa energiatehokkuustoimista
- Vuokrasopimuksiin ehto uusiutuvan energian käytöstä jatkossa
- Hiilineutraalien toimistotilojen suosiminen jatkossa.

HANKINNAT

- Tavoitteena hankintojen resurssiviisaus ja kiertotalousajattelun vahvistaminen
- Tehdään hankintojen tarkka tarvearviointi aina ennen ostoa
- Hankitaan mahdollisuuksien mukaan käytettyjä laitteita/tavaroita ja kierrätetään kaikki käytöstä poistuva
- Kartoitetaan ja suositaan hankinnoissa ympäristöystävällisiä tuotteita ja viestitään tästä myös yhteistyökumppaneille.

JÄTE

- Tavoitteena pieni jätemäärä ja suuri kierrätysprosentti
- Panostetaan jätteiden syntymisen ehkäisyyn ja kierrätykseen.

MATKUSTUS

- Tavoitteena ylläpitää nykyistä matkustus- ja toimistopolitiikkaa
- Suositellaan junamatkustusta yksityisautoilun ja lentomatkustuksen sijaan.
- Sijoitetaan toimistot hyvien julkisten liikenneyhteyksien varrelle.

HR ÄLYKÄS

04 Hyvä hallintotapa

Integratan yrityskulttuurin ytimessä on työnantajavastuu ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen. Integrata pyrkii eettiseen ja kestävään yritystoimintaan sekä mahdollisimman suureen läpinäkyvyyteen kaikkien yhtiön sidosryhmien suuntaan. Valitsemme kumppaneiksemme ja toimittajiksemme sellaisia yrityksiä, jotka jakavat samankaltaiset arvot ja noudattavat vastaavia eettisen liiketoiminnan periaatteita. Tämä tekee meistä luotettavan liikekumppanin.
Eettiseen toimintaan sitoutumisen lisäksi Integratan tavoitteena on kehittää hyvän hallinnon toimintatapoja, jotka edistävät sekä Integratan että asiakkaidemme toimintaa.

4.1 // Whistleblowing

Integrata rohkaisee työntekijöitään ja sidosryhmiään nostamaan esiin huomaamiaan eettisiä ongelmia ja edellyttää lainvastaisen toiminnan raportointia. Yrityksen avoin keskustelukulttuuri tukee tätä. Integratalla on käytössä lain mukainen anonyymi ilmoituskanava (”whistleblowing”), joka on käytettävissä myös yhtiön ulkoisille sidosryhmille yhtiön verkkosivujen kautta. Ilmoituskanavan kautta henkilöstö ja muut sidosryhmät voivat raportoida kaikista havaitsemistaan toiminnan epäkohdista ilman pelkoa kielteisistä seuraamuksista. Vuonna 2025 emme saaneet whistleblowing-ilmoituksia.

4.2 // Lahjonnanvastaisuus

Vuoden 2024 aikana Integrata loi henkilöstölleen lahjonnan vastaisen ohjesäännön, jonka suoritti **99** % henkilöstöstä. Toimintaohje kieltää korruption ja lahjonnan kaikissa muodoissaan. Vuonna 2025 **90** % henkilöstöstä on uusinut koulutuksen. Myös aiemmin määritellylle rahanpesulain velvoitteita koskevalle kokonaisuudelle luotiin kurssikokonaisuus, jonka oli vuonna 2024 suorittanut 100 % integratalaisista. Vuoden 2025 loppuun mennessä **92** % integratalaisista oli kerrannut kurssin sisällön.

4.3 // Liiketoimintakäytäntöjen arviointi (G1-2)

2025 vuoden aikana Integrata loi eettisen ohjeistuksen kumppaneilleen ja toimittajilleen vahvistaakseen ja varmistaakseen eettisen toiminnan läpi arvoketjunsa. Loppuvuodesta 2025 keskeisten toimittajien kanssa aloitettiin keskustelut heidän sitoutumisestaan luotuun Integratan ohjeistukseen.

4.4 // Riskinhallintatoimet

Kyberturvallisuuteen (ks. 5. Kyberturvallisuus) ja tietosuojaan liittyvät riskienhallintatoimet ovat Integratan liiketoiminnan luonteen takia riskienhallintamme kovaa ydintä ja niitä on kehitetty systemaattisesti jo useamman vuoden ajan. Vuoden 2025 aikana kehitimme vahvasti muihin riskeihin liittyvää riskienhallintyötämme. Loimme Integratalle kokonaisvaltaisen riskienhallintapolitiikan, jossa määritellään mm. riskienhallinnan tavoitteet, prosessi, Integratan riskimalli sekä erilaisia riskien tunnustamiseen ja arviointiin liittyviä käytöntöjä. Lisäksi otimme käyttöön erillisen riskienhallintajärjestelmän, jossa ylläpidetään riskirekisteriä, suoritetaan vuotuiset riskiarviot ja voidaan seurata sovittujen riskienhallintatoimenpiteiden toteuttamista. Tässä hetkessä tunnistettuja vastuullisuusriskejä kyberturvallisuuden lisäksi ovat seuraavat:

Ympäristö

- Epäsuorat Scope 3 -päästöt (kumppaniemme pilvipalvelut)
- Scope 3 -päästöjen lisääntyminen kansainvälistymisen ja kasvun myötä
- Sosiaaliset riskit
- Osaajapula: Integratan vaihtuvuus on pientä, mutta tarvimme kasvuun ja kansainvälistymiseen uusia tekijöitä
- Osaaminen tietoturvasta ja henkilötietojen käsittelystä.

Hyvä hallinto

- Tietosuojarikkomukset ja järjestelmähäiriöt
- Vastuullisuusosaamisen riittävyys.

”Teemme yhteistyötä sijoittajan kanssa kehittääksemme vastuullista toimintaa edelleen.

Standardit edistävät ja validoivat Integratan toiminnan ja riskienhallinnan laatua sekä sisäisesti että asiakkaiden suuntaan.

HR

ÄLYKÄS

Tunne äly

Noudatamme korkeita standardeja tietoturvan, tietosuojan ja riskienhallinnan osalta varmistaaksemme asiakkaillemme luotettavan ja kyberturvallisen palveluympäristön.

05 Kyberturvallisuus ja riskienhallinta

Tietoturva on toimintamme keskiössä, ja se on vahvistettu **ISO 27001** -sertifioidulla tietoturvan hallintajärjestelmällä sekä toimialalla tunnetulla palkkahallinnon **ISAE 3402 (Type II)** -tarkastusraportilla. Noudatamme korkeita standardeja tietoturvan, tietosuojan ja riskienhallinnan osalta varmistaaksemme asiakkaillemme luotettavan ja kyberturvallisen palveluympäristön. Verkkosivuiltamme integrata.fi löytyy julkinen tietoturvapolitiikkamme, tietosuojaselosteet sekä tarjoamiemme palveluiden henkilötietojen alikäsittelijät.

Integratalle myönnettiin ISO 27001 -tietoturvasertifikaatti alun perin jo lokakuussa 2021. Vuoden 2025 aikana suoritettiin sertifikaatin seuranta-auditointi **Kiwa Sertifiointi Oy**:n toimesta 25.–27.8.2025. Auditoinnista ei tullut ilmi poikkeamia. Lisäksi jatkoimme valmisteluja **ISO 27701** -sertifiointiin. Henkilötietojen hallintajärjestelmästandardin uusin versio **ISO/IEC 27701:2025** julkaistiin lokakuussa 2025. Vuonna 2026 edistämme sen sertifiointia.

Vuonna 2025 Integratan ISAE 3402 (Type II) kontrollien määrittelyn ja käyttöönoton sekä kontrollien toimivuuden arviointi tehtiin ajanjaksolla 1.11.2024–31.10.2025. Auditoinnissa ei tullut ilmi poikkeamia. **BDO** on antanut ISAE 3402 Tyypin 2 raportin Integratalle 3.12.2025. Henkilöstön vuosittaisiin tietoturva- ja tietosuojakoulutuksiin osallistui vuoden 2025 aikana **96,3** %.

Kaikki uudet työntekijät perehdytetään tietoturvaan ja vastuullisuuteen työsuhteensa alussa perehdytyspäivän yhteydessä.

Standardit edistävät ja validoivat Integratan toiminnan ja riskienhallinnan laatua sekä sisäisesti että asiakkaiden suuntaan.

5.1 // Tietosuojan kehittäminen – ISO 27701 -standardoinnin valmistelu

Integrata toimii suurimmalle osalle asiakkaistaan henkilötietojen käsittelijänä. Tämän vuoksi asiakkaiden henkilötietojen huolellinen ja lainmukainen käsittely on ehdottoman tärkeää kaikessa toiminnassamme. Toimintaan vaikuttavat useat EU ja kansalliset lainsäädännölliset asiat sekä poliittiset päätökset, joilla säädellään sekä asiakkaidemme että Integratan toimintaa.

> **ISO 27001 -standardi auttaa suojaamaan Integratan tietovaroja. ISAE 3402 -varmennus (Type II) näyttää toteen, että Integratan palkkahallinnon prosessit ja sisäiset valvontatoimet täyttävät korkeimmat kansainväliset vaatimukset.”**

5.2. // Tietoturvan hallintajärjestelmän (ISO 27001) jatkuva kehittäminen (vuodesta 2021)

Integrata on kerännyt riskirekisteriinsä liiketoiminta-riskejä sekä riskejä, joita toimintamme saattaa aiheuttaa ihmisille, ympäristölle ja yhteiskunnalle. Integratan liiketoiminnan kannalta suurin tunnistettu riski liittyy kyberturvallisuuteen. Tietoturvariskejä arvioi ja seuraa Integratan tietoturvapäällikkö.

Integrata näkee myös merkittäviä liiketoiminta-mahdollisuuksia ja kantaa yhteiskunnallista vastuuta asiakkaidensa tietosuojan ja tietoturvan kehittämi-sessä. Yhtiön tietoturvan vastuullisuusriskejä arvioidaan jatkuvana osana organisaation kyberturvaa ja laadukasta riskienhallintaa. Integratan liiketoiminta perustuu pitkälti asiakkaiden, kumppa-neiden, työntekijöiden ja muiden sidosryhmien luot-tamukseen. Tietoturva on keskeistä tämän luotta-muksen säilyttämisessä ja takaamisessa. Tietojen luottamuksellisuus, eheys ja saatavuus kaikissa muo-doissaan ovat tärkeitä asioita Integratan jatkuvalle toiminnalle ja hyvälle hallinnolle. Siksi on tärkeää var-mistaa kaikin tavoin, että tietoturva on tehokasta ja sopusoinnussa liiketoiminnan tavoitteiden sekä lakien ja määräysten kanssa.

Integrata kehittää jatkuvasti **ISO 27001** -standardoi-tua tietoturvan hallintajärjestelmäänsä sekä rakentaa kulttuuria, jossa työntekijät huomioivat turvallisuuden päivittäisessä toiminnassaan ja velvollisuuksissaan.

ISO 27001 -standardi auttaa suojaamaan Integratan tietovaroja määrittelemällä muun muassa tietoturval-lisuuden hallintajärjestelmän toteuttamista, ylläpitoa ja jatkuvaa parantamista koskevat vaatimukset. Serti-fikaatti auditoidaan vuosittain.

Ylläpidämme henkilöstön tietosuoja- ja tietoturva-osaamista säännöllisillä koulutuksilla ja automatisoi-dulla, jatkuvalla tietojenkalastelukoulutuksella.

Edellytämme henkilöstöltä korostettua huolellisuutta sekä asiakkaisiin että Integrataan liittyvän tiedon käsittelyssä. Tietosuojan ja -turvan tärkeys huomioidaan kaikessa toiminnassamme ja palvelujen kehityksessä.

Huomioimme myös tekoälyn tietoturvan: **Integrata® Palvelualustan** sisäänrakennetun **Integrata® AI**:n käyttämät tietolähteet koostetaan hallitusti asiakaskohtaisesta henkilöstö- ja palkkahallinnon datasta, jolloin niiden oikeellisuudesta ja turvallisuudesta voidaan varmistua. Sovelluksen tekoäly käyttää vastauksissaan vain asiakaskohtaista dataa. Sovelluksessa tietosuoja on sisäänrakennettuna, tiedon elinkaari määriteltynä ja data säilytetään aina EU-alueella.

Integratan kädenjälki kyberturvallisuudessa näkyy luotettavien järjestelmien, tietoturvallisten käytäntöjen ja asiakkaiden kyberturvallisuustietoisuuden parantamisen kautta mm. seuraavasti:

- Integrata varmistaa, että eri HR- ja palkkahallinnon järjestelmien väliset tiedonsiirrot ovat suojattuja ja GDPR:n mukaisia
- Integrata toimii aktiivisesti asiakkaidensa tietoturvan parantamiseksi myös kouluttamalla asiantuntijoitaan tietoturvakoulutuksin ja ohjeistuksin.

ISO 27001

TIETOTURVASERTIFIKAATTI

ISAE 3402

(TYPE II) SERTIFIKAATTI

5.3 // ISAE 3402 (Type II) -sertifikaatti

Integratalla on **ISAE 3402 -varmennus (Type II)**, jonka viimeisin auditointi on järjestetty vuonna 2025. Varmennus näyttää toteen, että Integratan palkkahallinnon prosessit ja sisäiset valvontatoimet täyttävät korkeimmat kansainväliset vaatimukset. ISAE 3402 -varmennusstandardi (International Standard on Assurance Engagements) on erityisesti ulkoistetuille palveluntarjoajille suunnattu standardi, joka varmistaa palveluprosessien luotettavuuden, riskienhallinnan ja tietojen turvallisen käsittelyn. Se pohjautuu liiketoiminnan riskiarviointiin, jonka perusteella määritellään kriittiset prosessit vaiheineen. Prosesseihin kohdistetuilla kontrolleilla varmistetaan tehokas riskienhallinta, ja sitä kautta palvelun laatu.

Varmennus tuo asiakkaillemme luotettavuutta ja varmuutta henkilöstö- ja palkkahallinnon prosesseihin. Integrata auditoitiin ISAE 3402 Type II -varmennusraportilla, joka arvioi kontrollien käytännön toimivuutta ja tehokkuutta pidemmällä ajanjaksolla, antaen kattavamman kuvan prosessien luotettavuudesta ja jatkuvasta toimivuudesta. **ISAE 3402** osoittaa Integratan olevan sitoutunut riskienhallintaan, tietoturvaan ja prosessien parantamiseen palkkahallinnon kaltaisissa kriittisissä ja arkaluonteisissa tehtävissä.

Asiakkaat voivat luottaa palvelumme läpinäkyvyyteen ja turvallisuuteen.

Lopuksi

Integrata jatkaa aktiivista työtä kohti kestävämpää ja vastuullisempaa tulevaisuutta.

Vuonna 2025 kehitimme toimintaamme useilla osa-alueilla, panostaen arvojemme mukaisesti henkilöstön hyvinvointiin ja vastuullisuuteen sekä investoiden entistä kestävämpään ja kansainvälisempään liiketoimintaan.

Tiedostamme, että matka jatkuu – ja työtä on edelleen paljon tehtävänä. Vahvistamme jatkossakin vastuullista liiketoimintakulttuuria, jonka vaikutukset ulottuvat positiivisena kädenjälkenä ympäristöön, yhteisöömme ja koko yhteiskuntaan.

Yhteyshenkilö Integratan vastuullisuusraporttia koskevissa kysymyksissä

Laura Huhtiniemi, Integrata
johtaja, järjestelmäpalvelut ja
kestävän kehityksen johtoryhmä
+358 40 827 0674
laura.huhtiniemi@integrata.fi

Lisätiedot
integrata.fi/vastuullisuus

VASTUULLISUUSRAPORTTI // 2025

integrata

Tunne äly

INTEGRATA.FI