

2025



SAKO
SINCE 1921

VASTUULLISUUSRAPORTTI

SISÄLLYSLUETTELO

SAKO	3	VASTUUMME	11	SEURAAVAKSI	47
TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	3	VASTUULLISUUSVISIO JA -STRATEGIA	11	TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA TAVOITTEET	47
SAKO LYHYESTI	4	OLENNAISTEN VASTUULLISUUSAIHEIDEN			
Yli satavuotias historiamme	5	TUNNISTAMINEN	16		
Tunnuslukuja	6	YMPÄRISTÖVASTUU	18		
Toimipisteet, päämarkkina-alueet ja maahantuojat	7	Ilmastonmuutoksen hillintä ja sopeutuminen	21		
Hallinto	8	Resurssitehokkuus ja kiertotalous	23		
Olemme osa Beretta Holding -konsernia	9	SOSIAALINEN VASTUU	27		
		Työhyvinvointi ja työturvallisuus	29		
		Osaamisen kehittäminen	36		
		Johtamisen kehittäminen	37		
		Tuoteturvallisuus ja laatu	38		
		Yrityskansalaisuus ja viranomaisyhteistyö	40		
		HALLINNOLLINEN VASTUU	42		
		Arvomme	44		
		Eettiset toimintaperiaatteet ja lakien noudattaminen	46		

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS



Tervetuloa mukaan Sakon ESG-matkalle!

Olemme kehittäneet Sakolla viime vuodet systemaattisesti liiketoimintamme kestävyyttä sekä valmiuttamme standardien mukaiseen toimintamme läpivalaisuun. Tämän ensimmäisen julkisen vastuullisuusraporttimme sivuilta pääset lukemaan, missä kohtaa kuljimme päättymättömällä parantamisen polullamme vuonna 2025.

Sysäyksen johdonmukaisempaan vastuullisuustyöhön panostamiseen meille antoi muutama vuosi sitten EU:n sääntely. Tiedostimme hyvin teeman raportointia suuremman merkityksen Sakolle, joten lähestyimme alusta alkaen aihetta perinpohjaisesti ja kokonaisvaltaisesti. Tähän työhön direktiivien vaatimat standardit ja toimintamallit antoivat meille erinomaisen viitekehityksen.

EU:n raportointivelvoitteiden ottaessa taka-askelia ja muuttuessa matkan varrella, meille on tullut koko ajan selvemmäksi tekevämme vastuullisuustyötä ennen kaikkea itsellemme – emme ulkoisten vaatimusten täyttämiseksi. Sakon kohdalla odotukset laatua kohtaan ovat korkealla. Näemme kestävyuden kiinteänä osana modernia liiketoimintaa ja pidämme tiukasti kiinni laatuksityksestämme myös sen kehittämisen osalta. Tavoitteenamme on olla hyvä työpaikka ja työnantaja, ja vastuullisuustyö on keskeinen osa myös tämän lupauksen lunastamista.

Vuosi 2025 oli Sakolle onnistunut monella eri mittarilla. Jos kahden edellisvuoden pääteemoja vastuullisuustyössä ovat olleet kokonaiskuvan kirkastaminen, tietojen keräämisen kehittäminen sekä kehitysprojektien käynnistäminen, vietiin vuonna 2025 jo asioita ahkerasti käytäntöön ja mentiin laajalla rintamalla eteenpäin. Samaan aikaan turbulenssi maailmalla kiihtyi entisestään ja merkityksemme kasvoi siinä rinnalla, kuten taloudellinen tuloksemmekin kertoo.

Päätimme silti pitää kiinni suunnitelluista kehitysprojekteista vauhdikkaan vuoden keskellä.

Meillä on nyt huolella mietitty pohjatyö ja valmiit askelmerkit olemassa. Tästä eteenpäin työ on jatkuvaa parantamista päivittäisen tekemisen äärellä. Epästabiili maailmantilanne vaatii meiltä jatkuvaa hereillä oloa, riskien arviointia sekä tiivistä vuoropuhelua viranomaisien kanssa. Tarkan vientisääntelyn lisäksi yhtiöllämme on omat kriteerinsä sille, mihin kauppaa teemme.

Haluan vielä kiittää henkilöstöämme, asiakkaitamme, yhteistyökumppaneitamme sekä muita sidosryhmiemme jäseniä yhdessä tehdystä matkasta vuonna 2025. Otimme monia merkittäviä askelia eteenpäin ja saavutimme sekä ylitimme asettamiamme tavoitteita. Raportointi on hyvä keino tehdä asiat näkyväksi ja muistuttaa itseämme tekemästämme työstä – sekä kannustaa entistä parempiin tuloksiin seuraavana vuonna!

Riihimäellä 15.4.2026

Juha Alhonoja

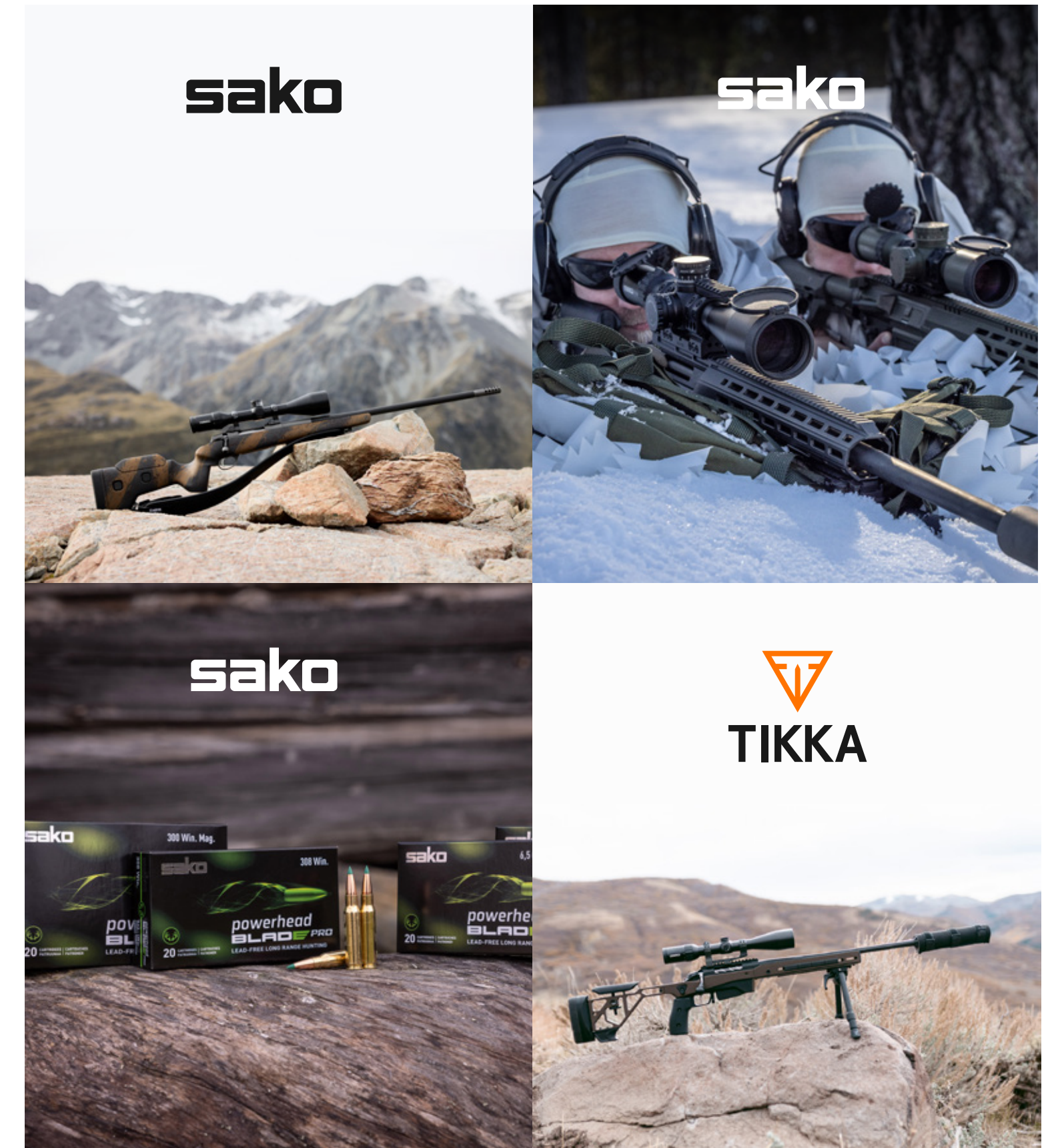
SAKO LYHYESTI

Sako on yli satavuotiset perinteet omaava suomalainen kivääri- ja patruunavalmistaja. Tuotteemme ovat tunnettuja ympäri maailman suorituskyvystään, tarkkuudestaan sekä korkeasta laadustaan ja niihin luotetaan laajalti niin metsästyksessä, urheiluammunnassa kuin viranomais- ja puolustussektoreilla.

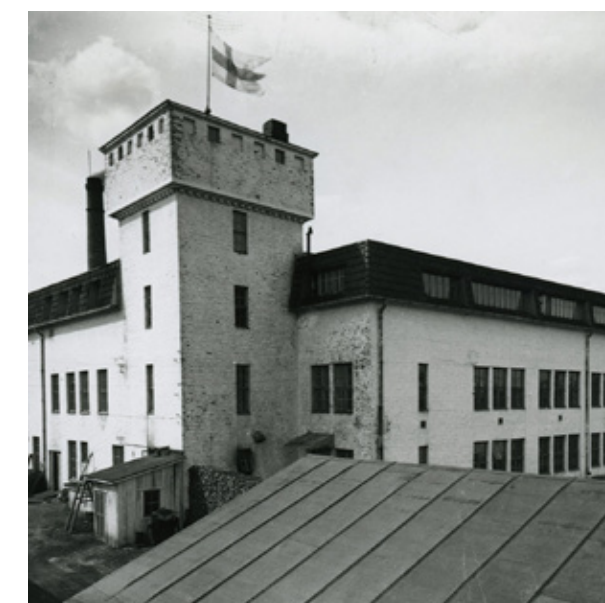
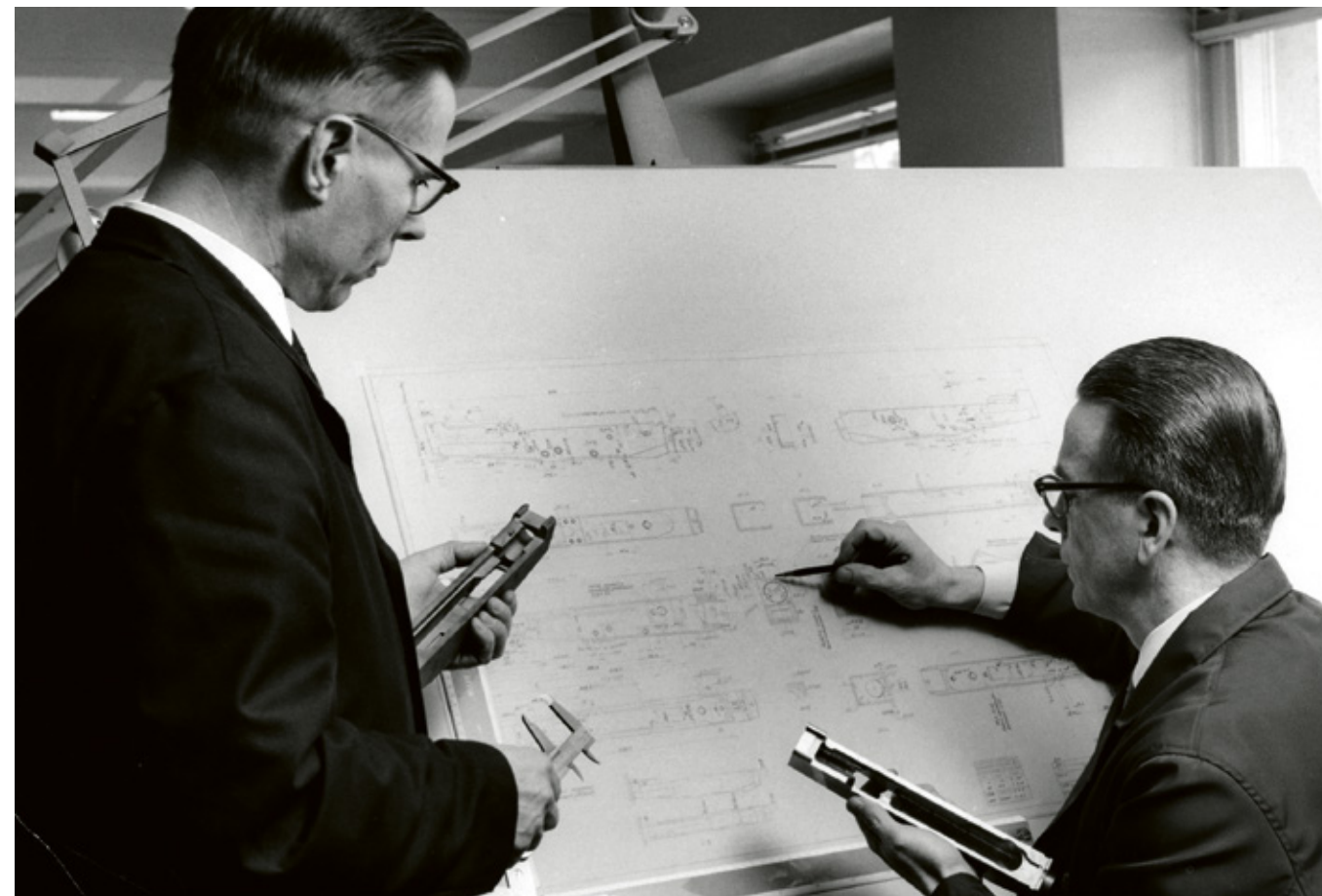
Sako- ja Tikka-kiväärit sekä Sako-patruunat suunnitellaan ja valmistetaan Suomessa. Tuotteistamme 98 % menee vientiin. Vuonna 2025 työllistimme 411 osaavaa ammattilaista ja valmistimme yli 140 000 kivääriä sekä 12 miljoonaa patruunaa. Liikevaihtomme vuonna 2025 oli noin 148 miljoonaa euroa. Toimipaikkamme sijaitsevat Riihimäellä, Hausjärvellä ja Muuramessa.

Olemme osa maailman vanhinta teollista perheyhtiötä, Beretta Holding -konsernia. Omien tuotemerkkiemme suunnittelun, valmistuksen, markkinoinnin ja myynnin ohella toimimme Beretta Holding Group -perheen tuotemerkkien virallisena maahantuojana Suomessa. Konsernin tehokkaat myynnit ja markkinoinnin yhteisresurssit sekä maailmanlaajuiset jakelukanavat tukevat pyrkimyksiämme markkina-asemamme vahvistamisessa.

Panostamme tuotteidemme pitkäikäisyyteen, toimivuuteen ja korkeaan laatuun sekä käyttöön liittyvään luotettavuuteen ja turvallisuuteen. Kehitämme toimintaamme jatkuvasti vastaamaan ympäristön, yhteiskunnan ja käyttäjiemme odotuksia. Henkilöstömme osalta kiinnitämme erityistä huomiota hyvään henkilöjohtamiseen, osaamiseen, työhyvinvointiin sekä turvalliseen ja eettiseen toimintakulttuuriin.



Yli satavuotias historiamme



- 1919 Sako aloitti toimintansa Suojeluskunnan Yliesikunnan alaisena korjauspajana Helsingissä.
- 1921 Asepaja järjestettiin Suojeluskuntain Yliesikunnan alaiseksi omavaraistaloudelliseksi yhtiöksi Helsingissä 1. huhtikuuta vuonna 1921.
- 1927 Sakosta osakeyhtiö ja muutto Riihimäelle.
- 1945 Sako siirtyi Suojeluskunnilta Suomen Punaisen Ristin omistukseen.
- 1962–1999 Useita omistaja- ja nimivaihdoksia.
- 1980-luku Valmet Oy, Tikkakoski Oy ja Sako yhdistyivät.
- 1989 Tikka-luodikoiden valmistus alkoi Sakon alaisuudessa Riihimäellä.
- 2000 Sako Oy siirtyi maailman vanhimman teollisen perheyhtiön, Beretta Holding-konsernin, omistukseen. Tämä on mahdollistanut tehtaan modernisoinnin ja tuotannon monipuolistamisen sekä markkinoinnin tehostamisen ja globaalin jakeluverkoston.
- 2021 Sako 100 v.
- 2025 Sako Oy on menestyvä, kansainvälisesti toimiva yritys, joka on yksi harvoista yrityksistä, joka valmistaa sekä kivääreitä että patruunoita.

Tunnuslukuja



140 000

VALMISTETTUA
KIVÄÄRIÄ

2025

12 M

VALMISTETTUA
PATRUUNAA

2025

98 %

TUOTTEIDEN
VIENNIN OSUUS

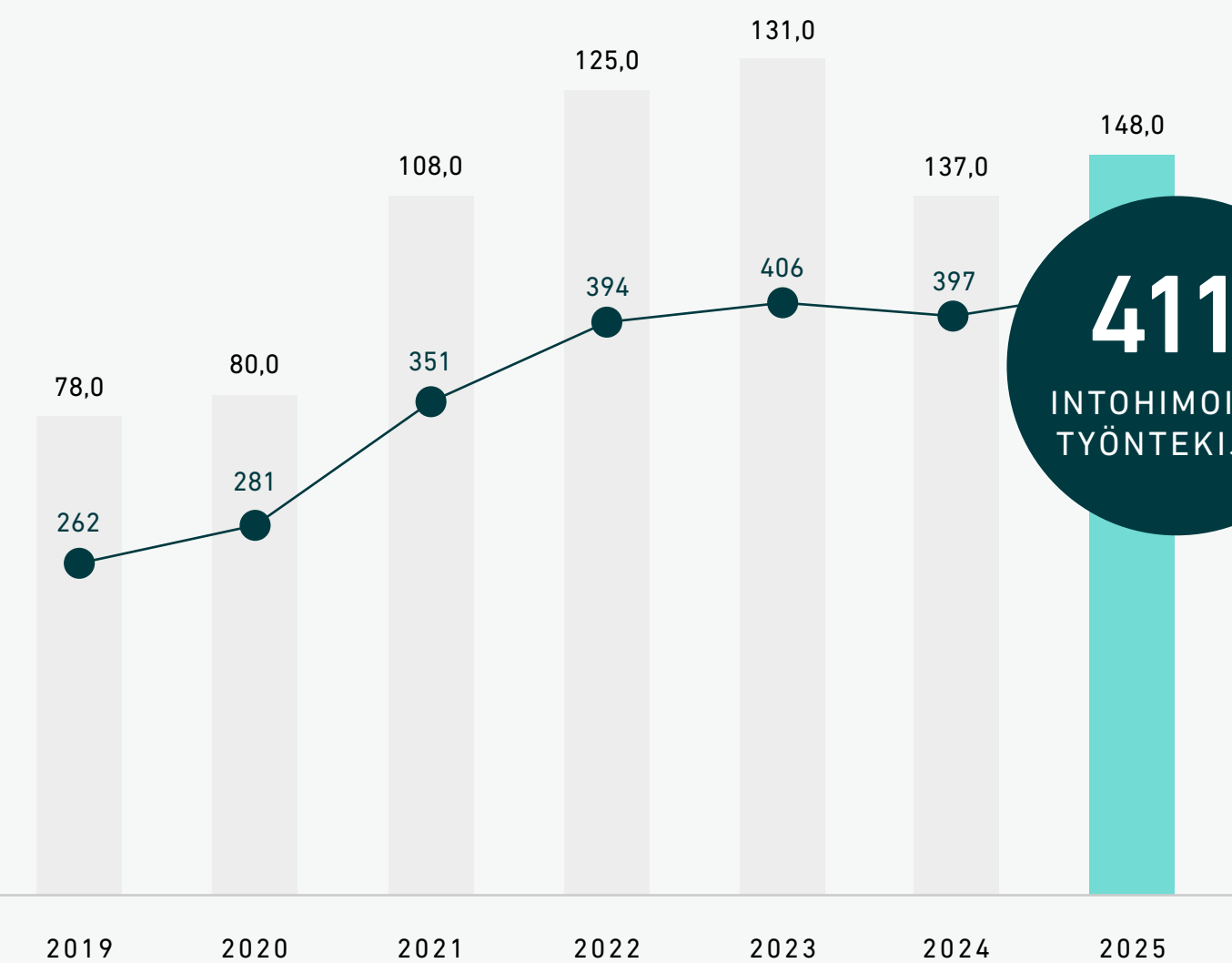
2025

148 M€

LIIKEVAIHTO

2025

LIIKEVAIHTO MEUR & HENKILÖSTÖ



411

INTOHIMOISTA
TYÖNTEKIJÄÄ

MUURAME
Koneistusyksikkö, pienosat

RIIHIMÄKI
Pääkonttori ja tehtaat

HAUSJÄRVI
Patruunalataamo

**PÄÄMARKKINA-
ALUEET**

**USA, Kanada,
Australia,
Uusi-Seelanti,
Skandinavia ja
Eurooppa**

**MAAHANTUOJIA
MAAILMALLA**

Argentiina, Australia, Belgia, Bosnia & Herzegovina, Botswana, Bulgaria, Chile, Espanja, Etelä-Afrikka, Georgia, Grönlanti, Guatemala, Hollanti, Islanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Japani, Kanada, Kirgisia, Kosovo, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Makedonia, Malta, Mauritius, Meksiko, Moldova, Mongolia, Namibia, Norja, Peru, Puola, Portugal, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Sambia, Serbia, Slovakia, Slovenia, Sveitsi, Tanska, Thaimaa, UAE, Ukraina, Unkari, Uruguay, Uusi Kaledonia, Uusi-Seelanti, Viro

Hallinto

Yhtiökokous

Sako Oy:n ylin päättävä elin on yhtiökokous. Yhtiöjärjestyksen mukaisesti varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain toukokuun loppuun mennessä. Yhtiökokous päättää tilinpäätöksen vahvistamisesta, voittovarojen käytöstä, vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle sekä hallituksen ja tilintarkastajan nimittämisestä. Yhtiökokouksen päätökset tekevät yhtiön omistajat.

Sako Oy:n osakkeista 100 % omistaa Beretta Holding S.A.

Yhtiön hallitus

Sako Oy:n yhtiöjärjestyksen mukaisesti yhtiön hallituksen tehtävänä on johtaa yhtiön toimintaa lain ja yhtiöjärjestyksen määräysten mukaisesti, huolehtia yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä, antaa toimitusjohtajalle ohjeita ja määräyksiä yhtiön juoksevan hallinnon suhteen sekä päättää muista toimenpiteistä, jotka yhtiön toiminnan laajuuteen nähden ovat epätavallisia tai laajakantoisia sekä aina lainanotosta, takaussitoumuksiin menosta ja yhtiön omaisuuden panttauksesta. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan nimittämisestä.

Sako Oy:n hallituksen puheenjohtaja on **Dott. Franco Gussalli Beretta** ja hallituksen jäseninä toimivat **Robert Eckert** sekä **Raimo Karjalainen**.

Toimitusjohtaja

Suomen osakeyhtiölain mukaisesti toimitusjohtajan tehtävänä on hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti, sekä huolehdittava siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty.

Sako Oy:n toimitusjohtaja on **Juha Alhonoja**.

Johtoryhmä

Sako Oy:n johtoryhmän tehtävänä on avustaa toimitusjohtajaa yhtiön operatiivisen toiminnan suunnittelussa, valvonnassa sekä johtamisessa. Sako Oy:n johtoryhmä kokoontuu kahdesti kuukaudessa.

Sako Oy:n johtoryhmän jäseniä ovat kuvassa vasemmalta lukien: Teemu Leino, Juuso Austin, Juha Alhonoja (puheenjohtaja), Sami Arhomaa, Johanna Varjoranta, Petri Rolig, Lasse Kuisma, Miikka Tamminen sekä Hannu Tiainen.



BERETTA HOLDING S.A.

SAKO OY HALLITUS

Pj. Dott. Franco Gussalli Beretta
Robert Eckert
Raimo Karjalainen

TOIMITUSJOHTAJA

Juha Alhonoja

JOHTORYHMÄ

Juuso Austin
Vice President, D&LE BU

Hannu Tiainen
Vice President, Operations

Petri Rolig
Vice President, Commercial BU

Johanna Varjoranta
Vice President,
Human Resources

Lasse Kuisma
CFO

Sami Arhomaa
Vice President, Marketing
Vice President, Business
Development USA

Teemu Leino
Vice President, Quality &
Process Development

Miikka Tamminen
Vice President, R&D

Henkilöstöedustajat
Joonas Klimoff, Marko Kyöstillä,
Inessa Taneli

Olemme osa Beretta Holding -konsernia

Beretta Holding S.A. on pitkät perinteet omaava perheomisteinen teollisuuskonserni, joka omistaa suoraan tai epäsuorasti osuuksia yli 50 yrityksessä ympäri maailmaa. Yritysryhmittymään kuuluu yli 20 tuotantolaitosta ja 20 tunnettua tuotemerkkiä kevyiden ampuma-aseiden, optiikan, ammusten sekä metsästyksen, urheiluun ja puolustukseen tarkoitettujen tarvikkeiden alalla.

BDT (Beretta Defense Technologies) on Beretta Holding -konsernin yhtiöiden muodostama strateginen yhteenliittymä, joka on omistautunut palvelemaan sotilas- ja lainvalvontaviranomaisia ympäri maailmaa. Se kokoaa yhteen pitkän kokemuksen aseista, ammuksista, optiikasta, elektronisista tähtäinjärjestelmistä, taktisista varusteista sekä tutkimus- ja tuotekehityksestä.



PERUSTETTU
VUONNA

1 526

Beretta Holding-yhtiöt
on maailman vanhin
teollinen perheyhtiö

20+
BRANDS

Led by the 15th
generation



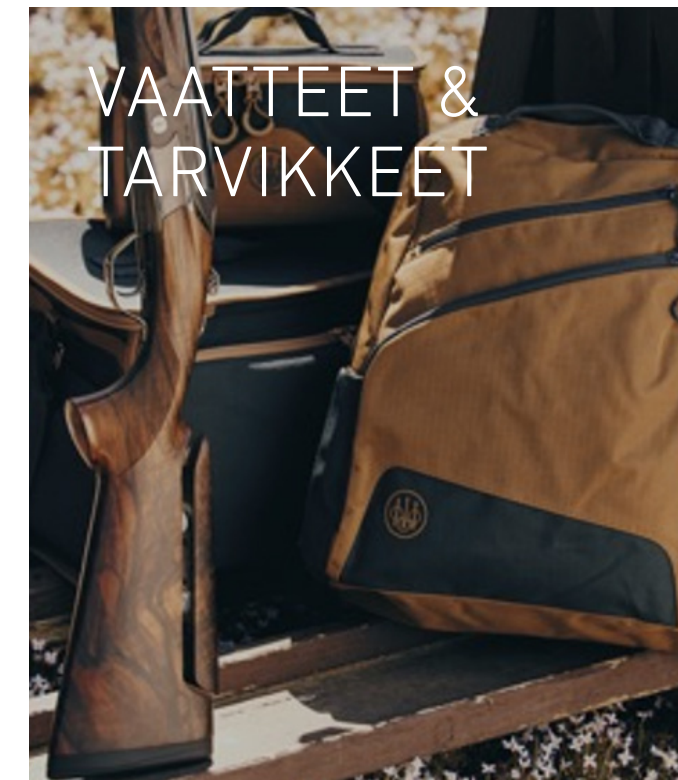
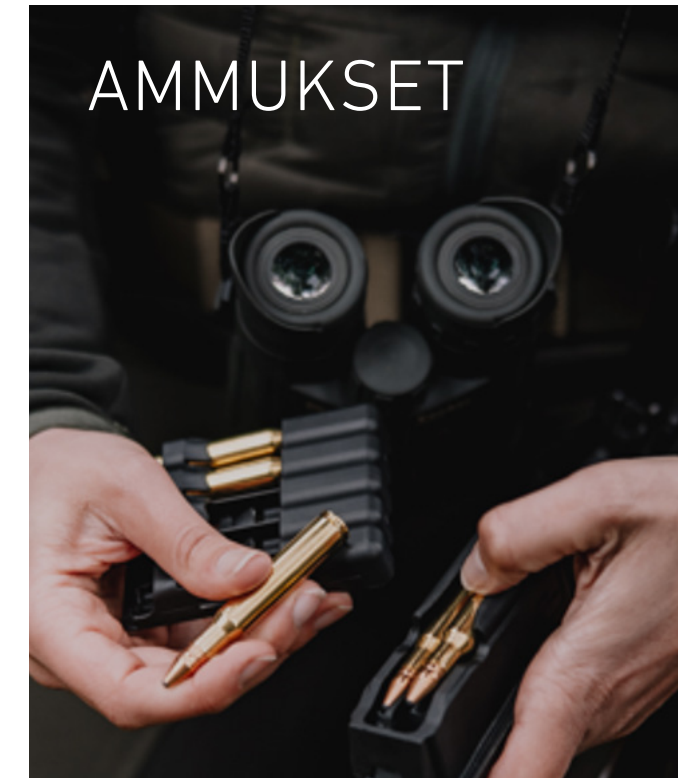
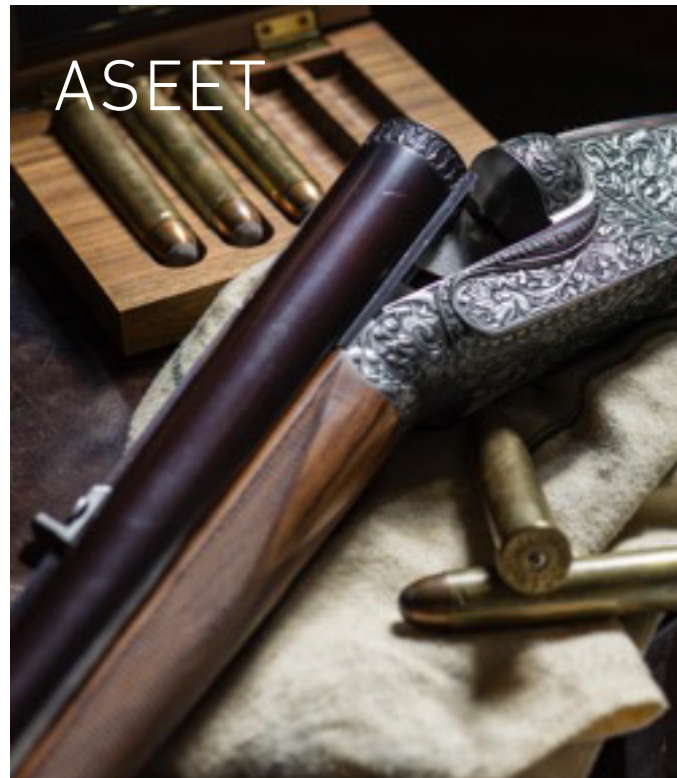
LIKEVAIHTO

1 668
Mrd €

2024

HENKILÖSTÖ
6 000

2024



VASTUULLISUUSVISIO JA -STRATEGIA

Sakolle vastuullisuus ei ole lupaus, se on tapa toimia. Katsomme pitkälle, toimimme luottamuksella ja kannamme vastuun vaikutuksistaamme. Onnistumisemme takana on aina sitoutunut ja osaava henkilöstö.

Huomisen huippulaatu
tehdään kestävillä
valinnoilla tänään

VASTUULLISUUSVISIO

Tuomalla vastuulliset toimintatavat arkeen, lunastamme paikkamme asiakkaidemme ja kaikkien sidosryhmiemme luotetuimpana kumppanina – myös kestävyystyömme näkökulmasta.

Luomme asiakkaillemme mahdollisuuksia onnistua omassa tehtävässään ja elää intohimoaan. Tarjoamme henkilökunnallemme edellytykset kehittää ammattitaitoaan turvallisessa työympäristössä. Toimimme vastuullisena yrityskansalaisena sekä aktiivisena osana yhteiskuntaa. Tuotamme omistajillemme pitkän aikavälin kannattavuutta sekä kestävää kasvua.



1



Ympäristövastuu

TAHTOTILA

Suunnittelemme ja valmistamme huippulaatuisia, pitkäikäisiä ja huollettavia tuotteita mahdollisimman pitkällä elinkaarella ja pienellä ympäristöjalanjäljellä.

MITEN TOTEUTAMME SEN?

- Ymmärtämällä riippuvuutemme maapallon resursseista ja tavoittelemalla niiden mahdollisimman niukkaa hyödyntämistä.
- Innovoimalla ratkaisuja kestävän tuotekehityksen ja elinkaariajattelun avulla.
- Tarttumalla omassa toiminnassamme havaitsemiimme kehityskohteisiin, joilla voimme vaikuttaa positiivisesti tuotteidemme käytön aikaiseen, tai jopa toimitusketjun alkupäässä muodostuvaan, ympäristöjalanjälkeen.
- Tunnistamalla, mittaamalla ja hallitsemalla oman ja alihankkijoidemme toiminnan ympäristövaikutuksia tavoitteellisesti.

OLENNAISET TEEMAT

- Päästölaskenta, ilmastonmuutoksen hillintä ja siirtymäsuunnitelma
- Resurssien viisas käyttö ja resurssien käytön ympäristövaikutusten ymmärtäminen
- Kestävä tuotekehitys ja elinkaariajattelu
- Vaarallisten tai vahingollisten aineiden ja jätteiden käsittely ja ympäristön saastumisen ehkäiseminen

TOIMENPITEITÄ 2025

- Ensimmäinen kasvihuonekaasupäästöjen inventointi (Scopet 1, 2, 3).
- Ympäristötietoisuuden lisääminen henkilöstön keskuudessa sekä Falcony-järjestelmän käyttöönotto havaintojen ja huomioiden sujuvampaan raportointiin.
- Ympäristönäkökulmien tuominen vahvemmin mukaan totesuunnittelu- ja tuotantoprosesseihin.
- Henkilöstön tekemissä havainnoissa esiin nousseiden epäkohtien korjaaminen mm. vaarallisen jätteen säilyttämiseen liittyen.

Ympäristövastuunne olennaisimmat teemat ovat yhteydessä YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin 12: Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys, 13: Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan sekä 15: Suojella maaekosysteemejä, palauttaa niitä ennalleen ja edistää niiden kestävää käyttöä.



2



Sosiaalinen vastuu

TAHTOTILA

Rakennamme luottamuksen kulttuuria, joka ulottuu henkilöstöstämme asiakkaisiimme ja läpi koko arvoketjun. Lunastamme asemamme asiakkaidemme luotetuimpana kumppanina, ja onnistumisemme perustuu aina sitoutuneeseen ja osaavaan henkilöstöön.

MITEN TOTEUTAMME SEN?

- Panostamalla johtamisen sekä koko henkilöstön osaamisen kehittämiseen, jotta voimme luoda pitkäikäisiä ja tinkimättömän laadukkaita tuotteita.
- Luomalla fyysisesti ja psykososiaalisesti turvallista ympäristöä, jossa jaetaan kokemus hyvinvoinnista.
- Varmistamalla asiakasymmärryksen ja yhteistyön avulla, että tuotteemme ovat asiakkaalle aina turvallisia, tarkkoja ja luotettavia kaikissa tilanteissa.
- Tarkastelemalla koko toimitusketjua ja sen toimintatapoja luottamuksellisten kumppanuuksien luomiseksi.

OLENNAISET TEEMAT

- Merkityksellistä työtä ja maailmankuulua osaamista turallisessa ympäristössä, yhdessä kehittyen
- Turvallinen käyttökokemus, tavoitteitaan toteuttavat tyytyväiset asiakkaat
- Yrityskansalaisuus ja viranomaisyhteistyö
- Luottamukselliset alihankintasuhteet

Sakon maailmankuulu osaaminen syntyy työntekijöiden osaamisesta, edelläkävijyyden kulttuurista, kannustuksesta ja arvostuksesta.

TOIMENPITEITÄ 2025

- Sisäisen vastuullisuusraportin koostaminen ja teemoista viestiminen, johtamisen sekä osaamisen kehittämiseen kehitettyjen uusien toimintamallien käyttöönotto, henkilöstökyselyn toteuttaminen.
- Jälkimarkkinoinnin henkilöresurssien vahvistaminen, tukemaan entistä järjestelmällisempää palautteen keräämistä asiakkailta ja maahantuojilta.
- Jatkuva tiivis viranomaisyhteistyö tuotteiden valmistukseen, myyntiin ja vientiin liittyen sekä yhteistyö alan järjestöjen kanssa.
- Kehitystyö alihankkijoiden kanssa käytävän vuorovaikutuksen parantamiseksi (Jakamo-palvelu käyttöön vuonna 2026).

Sosiaalisen vastuun olennaisimmat teemat ovat yhteydessä YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin 8: Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja, 3: Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille sekä 17: Tukea vahvemmin kestävän kehityksen toimeenpanoa ja globaalia kumppanuutta.



3



Hallinnollinen vastuu

TAHTOTILA

Huolelliset hallinnolliset rakenteemme tukevat vastuun kantamista sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä – strategiassa ja päivittäisissä päätöksissä.

MITEN TOTEUTAMME SEN?

- Näkemällä vastuullisuuden osana yrityksemme strategista johtamista ja huomioimalla vastuullisuusteemat osana päätöksentekoa.
- Varmistamalla vastuullisten toimintatapojen jalkautumisen vastuunjaolla ja hallintorakenteella. Johtoryhmällä on vastuu vastuullisuusstrategian viemisestä käytäntöön.
- Kannustamalla toimimaan oikein ja kertomaan toimistamme läpinäkyvästi osana luotettavuuden tähtäävää yrityskulttuuriamme. Ottamalla täyden vastuun laadusta ja täyttämällä laadunvalvonnan, lakien sekä säädösten vaatimukset.
- Nojaamalla päivittäisessä toiminnassamme sekä valinnoissamme eettisiin periaatteisiimme. Seuraamalla periaatteiden toteutumista ja puuttamalla rikkomuksiin.
- Arvioimalla toimittajavalinnoissamme sosiaalisia ja ympäristökriteereitä, vaalimalla pitkiä toimittajasuhteita ja varmistamalla vastuullisuuden toteutumisen sopimuksin ja tiiviillä yhteistyöllä.

OLENNAISET TEEMAT

- Vastuullisuuden johtamista tukeva vastuunjako ja hallintorakenne
- Eettiset periaatteet, lakien ja säädösten noudattaminen ja luotettavuuden tähtäävä yrityskulttuuri
- Toimintaketjun loppupää ja vastuu jälleenmyynnistä: jälleenmyyntisopimukset, toimintamallit, code of conduct
- Huolella valitut toimittajat ja tiiviit toimittajasuhteet

TOIMENPITEITÄ 2025

- Sakon organisaatorakenteen täydentäminen vastuullisuustyötä johtavalla ohjausryhmällä vastuuhenkilöineen.
- Sakon eettisten periaatteiden (Code of Conduct) päivittäminen, viestinnän lisääminen sisäisesti vastuullisuusteemoista ja työntekijöiden osallistaminen tavoitteiden sekä toimintamallien kehittämiseen.
- Toimittajien eettisen ohjeiston (Supplier Code of Conduct) päivittäminen.
- ESG-toimittajakyselyn toteuttaminen, alihankkijalaadusta vastaavan toimenkuvan perustaminen.



Hallinnollisen vastuun olennaisimmat teemat ovat yhteydessä YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin 16: Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla.

OLENNAISTEN VASTUULLISUUS- AIHEIDEN TUNNISTAMINEN

Sako Oy toteutti vuonna 2024 kaksoisolennaisuus-analyysin tunnistaa yhtiön olennaisimmat vastuullisuusaiheet. Analyysi toteutettiin Euroopan kestävyysraportointistandardien (ESRS) periaatteiden mukaisesti.

Analyysissä arvioitiin sekä Sakon vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan että kestävyystekijöiden vaikutuksia yhtiön taloudelliseen menestykseen. Arviointiprosessin suunnittelusta ja läpiviennistä vastasi Sakon vastuullisuustyöryhmä yhdessä johtoryhmän kanssa. Arviointi kattoi koko Sakon liiketoiminnan Suomessa ja muodostaa perustan yhtiön vastuullisuusstrategialle. Prosessi pohjautui ESRS-standardin mukaiseen kolmivaiheiseen lähestymistapaan: 1. Ensin tunnistettiin kattavasti yhtiön toimintaan liittyviä kestävyysteemoja. 2. Tämän jälkeen arvioitiin kunkin aiheen olennaisuus sekä ulkoisten vaikutusten (yhteiskunta ja ympäristö) että sisäisten vaikutusten (vaikutus yhtiön talouteen) näkökulmasta. 3. Lopuksi merkittävimmät aiheet valittiin priorisoitaviksi Sakon vastuullisuuden kehitystyössä.

Tunnistusvaiheessa laadittiin laaja-alainen lista mahdollisista ESG-aiheista hyödyntämällä ESRS-standardien aihekokonaisuuksia sekä asevalmistuksen toimialakohtaisia erityispiirteitä.

Arviointiin osallistettiin myös keskeiset sidosryhmät. Näkemyksiä kerättiin sekä haastatteluiden että kyselyiden avulla muun muassa materiaalityöntekijöiltä, viranomaisilta, asiakkailta sekä Sakon omalta henkilöstöltä. Palautteella oli merkittävä rooli sen määrittelyssä, mitkä teemat nähtiin keskeisimpinä yrityksen vastuullisuustyössä.

Vastuullisuustyöryhmä käytti kerättyä tietoa apuna pisteyttäessään yksittäisten aiheiden merkittävyyttä. Arvioinnin tulokset käytiin lopuksi läpi johdon katselmuksessa, jossa varmistettiin, että olennaiset teemat vastaavat sekä strategisia tavoitteita että sidosryhmien odotuksia.

Arvioinnin tuloksena Sako määritteli joukon keskeisiä ESG-teemoja, jotka ovat olennaisia sekä yhtiön ulkoisten vaikutusten että liiketoiminnan menestyksen kannalta. Asetoimialan yrityksenä Sako keskittyy erityisesti turvallisuus- ja eettisyysnäkökohtiin toiminnassaan. Tuotteiden laatu ja tuoteturvallisuus nousivat analyysissä aivan keskeisiksi teemoiksi. Aseiden on toimittava moitteettomasti, sillä laatu- tai turvallisuuspuutteet

voivat vaarantaa käyttäjien terveyden ja turvallisuuden. Toinen kriittinen teema on kansainvälisten säännösten tarkka noudattaminen. Asevientien ja -valvontaan liittyvien lakien rikkominen voisi johtaa vakaviin yhteiskunnallisiin seurauksiin sekä vaarantaa yhtiön toimiluvat ja maineen.

Analyysi nosti esiin myös muita Sakon toiminnan kannalta merkittäviä vastuullisuusaiheita. Ympäristövastuun osalta korostui energiankulutuksen tehokkuus ja siitä syntyvien päästöjen vähentäminen: valmistusprosessien energiatehokkuuden parantaminen pienentää yhtiön ilmastovaikutuksia ja samalla vähentää liiketoiminnan riskejä esimerkiksi energiakustannusten nousuun tai ilmastopoliittiseen sääntelyyn liittyen. Henkilöstön turvallisuus ja hyvinvointi on niin ikään kriittinen teema Sakolle. Turvallinen työympäristö aseiden valmistuksessa on sekä eettinen velvollisuus että edellytys operatiiviselle jatkuvuudelle, sillä vakavat työtapaturmat voisivat vaarantaa työntekijöiden terveyden ohella tuotannon sujuvuuden. Lisäksi Sako painottaa eettistä liiketoimintaa ja hyvää hallintotapaa: Sako noudattaa tiukkoja eettisiä periaatteita ja panostaa esimerkiksi korruption torjuntaan ja laillisuusvaatimusten tarkkaan seuraamiseen.

Kaksoisolennaisuusanalyysin myötä seuraavat teemat tunnistettiin Sakon olennaisiksi vastuullisuusaiheiksi: tuoteturvallisuus, sääntelyn noudattaminen, vastuullinen toimitusketju, energiatehokkuus, työterveys ja -turvallisuus, henkilöstön osaamisen systemaattinen kehittäminen, viranomaisyhteistyö sekä eettinen liiketoiminta. Nämä aiheet ovat merkittäviä kahdesta näkökulmasta: yhtäältä ne edustavat Sakon toiminnan keskeisimpiä vaikutuksia ympäröivään yhteiskuntaan ja ympäristöön, ja toisaalta ne muodostavat yhtiön kannalta huomattavia taloudellisia riskejä tai mahdollisuuksia, mikäli niihin ei panosteta. Tämä kaksoisolennaisuuden periaate varmistaa, että Sako kohdistaa vastuullisuustyönsä niihin teemoihin, joilla on suurin merkitys sekä sidosryhmille että yhtiön pitkäjänteiselle menestykselle.

ESRS-STANDARDIT	ALAKATEGORIAT	TALOUDELLINEN OLENNAISUUS	VAIKUTUKSEN OLENNAISUUS
E1 Ilmastonmuutos	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Olennainen	Olennainen
	Ilmastonmuutoksen hillintä	Olennainen	Olennainen
	Energia	Olennainen	Olennainen
E2 Pilaantuminen	Ilman saastuttaminen	Olennainen	Olennainen
	Veden saastuttaminen	Olennainen	Olennainen
	Maaperän saastuttaminen	Olennainen	Olennainen
	Elävien organismien ja ravintoresurssien saastuttaminen	Olennainen	Olennainen
	Huolestuttavien aineiden käyttö	Olennainen	Olennainen
E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat	Merten luonnonvarojen hyödyntäminen ja käyttö	Ei olennainen	Ei olennainen
	Jätevesipäästöt valtameriin	Ei olennainen	Ei olennainen
	Jätevesipäästöt	Olennainen	Olennainen
	Vedenotto	Olennainen	Olennainen
	Vedenkulutus	Olennainen	Olennainen
E4 Biodiversiteetti ja ekosysteemit	Lajin populaation koko	Olennainen	Olennainen
	Biologisen monimuotoisuuden vähenemisen suorat vaikutustekijät	Olennainen	Olennainen
	Vaikutukset ekosysteemien laajuuteen ja tilaan	Olennainen	Olennainen
	Vaikutukset ja riippuvuudet ekosysteemipalveluihin	Olennainen	Olennainen
E5 Kiertotalous	Resurssien sisäänvirtaus, mukaan lukien resurssien käyttö	Olennainen	Olennainen
	Tuotteiden ja palveluiden resurssien ulosvirtaus	Olennainen	Olennainen
	Jäte	Olennainen	Olennainen

ESRS-STANDARDIT	ALAKATEGORIAT	TALOUDELLINEN OLENNAISUUS	VAIKUTUKSEN OLENNAISUUS
S1 Oma työvoima	Työolosuhteet	Olennainen	Olennainen
	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Olennainen	Olennainen
	Muut työhön liittyvät oikeudet	Ei olennainen	Ei olennainen
S2 Arvoketjun työntekijät	Työolosuhteet	Ei olennainen	Olennainen
	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Ei olennainen	Olennainen
	Muut työhön liittyvät oikeudet	Ei olennainen	Olennainen
S3 Vaikutuksenalaiset yhteisöt	Yhteisöjen taloudelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset oikeudet	Ei olennainen	Ei olennainen
	Yhteisöjen kansalaisyhteisöoikeudet ja poliittiset oikeudet	Ei olennainen	Ei olennainen
	Alkuperäisyhteisöjen erityiset oikeudet	Ei olennainen	Ei olennainen
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Kuluttajiin ja/tai loppukäyttajiin kohdistuvat tiedotusvaikutukset	Olennainen	Olennainen
	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus	Olennainen	Olennainen
	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien sosiaalinen osallisuus	Ei olennainen	Olennainen
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Korruptio ja lahjonta	Olennainen	Olennainen
	Suhteet tavarantoimittajiin ja palveluntoimittajiin, mukaan lukien maksukäytännöt	Olennainen	Olennainen
	Poliittinen vuorovaikutus	Olennainen	Ei olennainen
	Eläinten hyvinvointi	Ei olennainen	Olennainen
	Väärinkäytösten paljastaminen	Ei olennainen	Ei olennainen
	Yrityskulttuuri	Olennainen	Olennainen
	Huoltovarmuus (muu kuin ESRS)	Olennainen	Olennainen



YMPÄRISTÖVASTUU

- 21 Ilmastonmuutoksen hillintä ja sopeutuminen
- 23 Resurssitehokkuus ja kiertotalous

YMPÄRISTÖVASTUU

– tuotteiden pitkä elinkaari, pieni ympäristöjalanjälki

Olemme sitoutuneet ilmastonmuutoksen hillintään sekä toimintamme ympäristöjalanjäljen minimoimiseen koko arvoketjussamme. Tärkeimmät konkreettiset ympäristötoimemme tähtäävät resurssitehokkuutemme parantamiseen – eli energian ja raaka-aineiden viisaampaan käyttöön – sekä kiertotalouden edistämiseen jättemäärää vähentämällä ja tuotteiden elinkaarta pidentämällä. Sakon ympäristöpolitiikka ohjaa ympäristövastuun toteuttamista.

Kemikaalien käsittely

Käytössämme on tarkat prosessit kemikaalien riskienarviointiin ja hallintaan. Kemikaaliluettelot, käyttöturvallisuustiedotteet, huolta aiheuttavat aineet sekä vaatimuksenmukaisuuteen liittyvät tiedot on koottu sähköisesti Ecobio Manager -järjestelmään, johon on pääsy tuotannon tietokoneilta. Järjestämme henkilökunnallemme säännöllisesti koulutusta kemikaalien turvallisesta käytöstä sekä varastoinnista. Kemikaaliturvallisuudelle on oma osionsa myös koko henkilöstöä koskevassa HSE-perehdytyksessämme.

Periaatteenamme on säilyttää kemikaalit alkuperäispakkauksissaan tai CLP-asetuksen mukaisin merkinnöin varustetuissa annosteluastioissa. Varastointimäärät tulee mitoittaa kulutukseen ja varastointipaikan kokoon. Kemikaalien säilytykseen kiinnitettiin vuonna 2025 erityistä huomiota ja tehostettiin havaittujen poikkeamien korjaamista. Tehtyjen varastointi- ja hävityskäytänteiden parannusten myötä pystymme varmistamaan paremmin esimerkiksi vaarallisten jätteiden asiallisen säilytyksen sekä sujuvan toimittamisen jatkokäsittelyyn.

Mahdollisten vuotojen mahdollisimman nopeaan pysäyttämiseen sekä rajaamiseen on varauduttu vuodontorjuntavälineillä. Lisäksi vuonna 2025 järjestettiin vuodontorjuntakoulutusta ja -harjoitus kemikaaleja käsitteleville ja kuljettaville henkilöille. Kemikaalijäämät, kemikaalipitoiset pesuvedet ym. käsitellään asianmukaisesti vaarallisena jätteenä.

Vedenkulutus ja jätevesikuormitus

Käytämme vettä prosessissamme mm. metallisten osien ja hylsyjen pintakäsittelyssä, koneistuksessa sekä pesussa ja puhdistuksessa. Olemme seuranneet veden- ja energiankulutustamme EnerKey-palvelussa vuoden 2023 alusta lähtien.

Noudatamme paikallisen vesilaitoksen kanssa sovittua teollisuusjätevesien johtamissopimusta, joka määrittää viemäriin johdettaville jätevesille raja-arvot. Jätevesien pitoisuuksia seurataan kuukausittain näytteenotoin ja analyysein. Näytteet otetaan ulkopuolisen toimijan (KVVY Tutkimus Oy) toimesta.

Ampumaratojen ympäristövaikutukset

Pyrimme minimoimaan ympäristövaikutuksemme myös Hausjärven ja Riihimäen ampumaradoillamme. Patruunoista syntyvät metallipäästöt maaperään, pintavesiin ja pohjaveteen estetään ohjaamalla luodit luotiloukkuun ja hävittämällä luotijäte asianmukaisesti. Suupamauksessa syntyvä metallipöly jää paineenpurkaustilan sisälle, ja sen siivoukseen sekä jätteen hävittämiseen on sovitut käytännöt.

Hausjärvellä vuonna 2023 suoritetun meluselvityksen mukaan lähimmässä häiriintyvässä kohteessa impulssikorjattu enimmäisäänitaso on alle 60 dB.

Tuotevalikoimamme näkökulmasta olemme mm. olleet aktiivisesti kehittämässä vaihtoehtoisia ratkaisuja ammuksiin lyijyn käytön rajoitusten tiukentuessa.

Kumppanuudet

Ulotamme vastuumme ympäristöstä mahdollisimman pitkälle toimitusketjuumme. Toteutimme alkuvuodesta 2025 ESG-toimittajakyselyn koskien vuoden 2024 toimittajatoimintaa, johon vastasi 18 keskeistä toimittajaamme. Tulosten mukaan valtaosalla vastanneista on käytössään ympäristövaikutusten hallintajärjestelmiä, mittaristoja ja sertifikaatteja kuten ISO 14001 ja Ecovadis. Kaksi kolmesta vastaajasta kertoi myös pystyvänsä toimittamaan Sakolle tuote- tai

palvelukohtaisia päästötietoja, jotka auttavat meitä arvioimaan sekä hallitsemaan jatkossa entistä tarkemmin omia kokonaispäästöjämme. Vuoden 2025 lopulla aloimme valmistella toimitusketjun hallinnan ja toimittajavuoropuhelun keskittämistä Jakamo-palveluun. Alusta otetaan täysimittaiseen käyttöön vuonna 2026.

Käytämme tunnettuja yhtiöitä, jotka ovat sitoutuneet vastuulliseen toimintaan ja joilla yleisesti on käytössään sertifioitu ympäristöjohtamisjärjestelmä.

Ilmastonmuutoksen hillintä ja sopeutuminen

Vuonna 2025 kokonaiskasvihuonekaasupäästömmme (scope 1, 2 ja 3) olivat markkinaperusteisella laskennalla noin 28 594 tonnia CO₂-ekv. Lähes 88 % päästöistä syntyi arvoketjussa, erityisesti ostettujen tuotteiden ja palvelujen valmistuksesta. Omasta toiminnastamme aiheutuvat suorat päästöt muodostavat noin 0,1 % ja ostamamme sähkön ja lämmön kulutuksesta aiheutuvat scope 2 -päästöt noin 12 % kokonaispäästöistä.

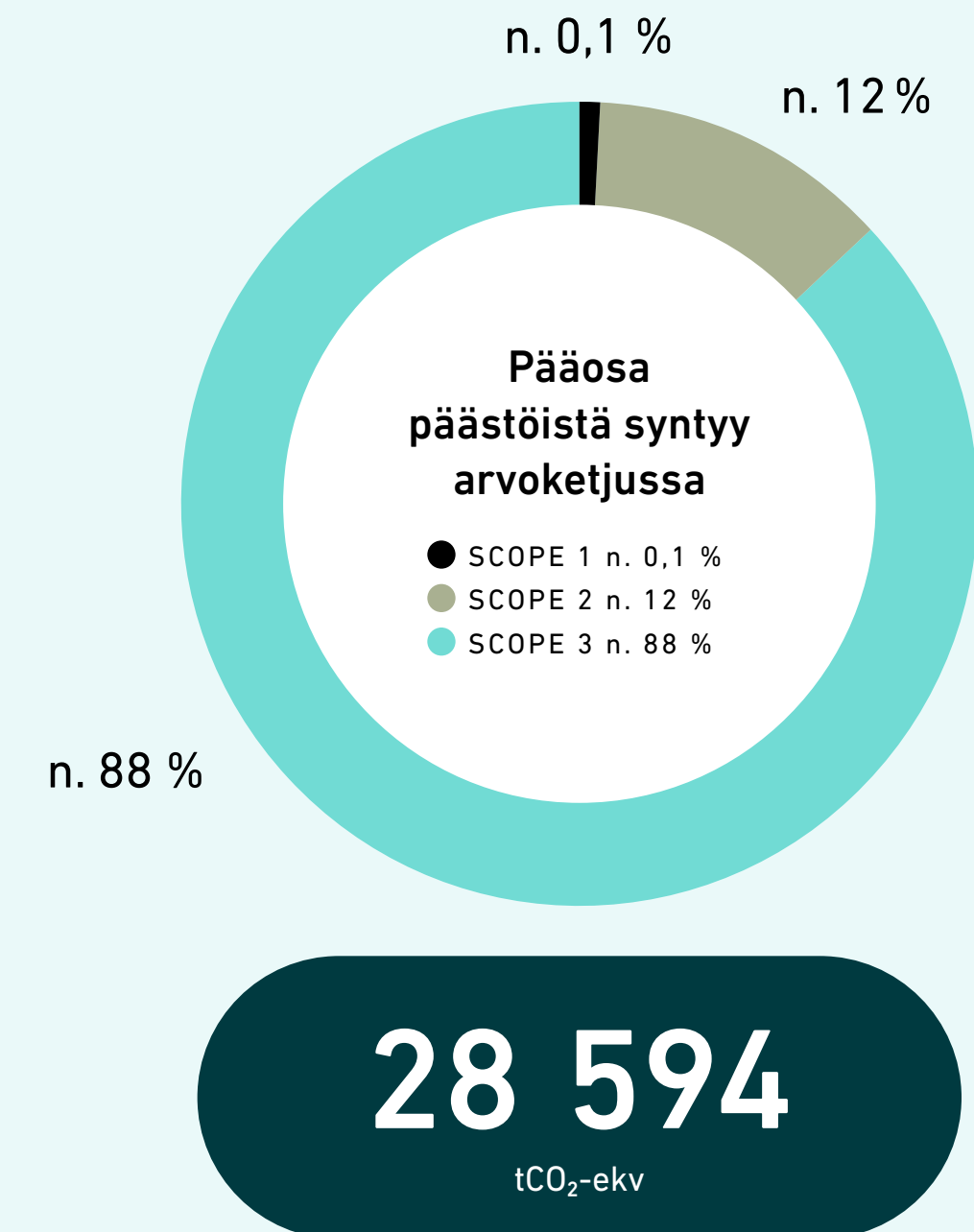
Laskenta toteutettiin OpenCO2netin organisaatiokohtaisella hiilijalanjälkilaskurilla, joka perustuu Greenhouse Gas Protocol ja ESRS E1 -standardeihin. Laskennassa käytettiin OpenCO2- päästötietokantaa, johon sisältyy yli 7000 ajantasaista päästökerrointa, jotka on valittu ja validoitu hiilijalanjälkilaskennan asiantuntijoiden toimesta. Päästötietokantaa päivitetään säännöllisesti kaksi kertaa kuukaudessa, ja laskennassa käytetään uusimpia saatavilla olevia päästökertoimia.

Sakon kasvihuonekaasupäästölaskentaa on tarkennettu merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Vuoden 2025 inventaariossa huomattavasti aikaisempaa suurempi osuus laskennasta on toteutettu fysikaalisiin suureisiin perustuvilla kertoimilla, verrattuna euromääräisillä kertoimilla tehtyyn vuoden 2024 laskentaan. Tämän takia luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia keskenään.

Pääosa päästölukujen vaihtelusta vuoden 2024 ja 2025 välillä selittyy tarkentuneella datalla sekä päästökertoimien päivityksellä. Päästöjä lisäävä tekijä oli kysynnän kasvattama lentorahdin käyttö projekteihin liittyvien erikoisaikataulujen vuoksi. Päätimme vuonna 2025 myös päästöttömään energiaan siirtymisestä, uusi sopimus astui voimaan vuoden 2026 alusta. Tulevia toimenpiteitä määrittelevän päästövähennyssuunnitelman teemme vuoden 2026 aikana.

Laskennassa on käytetty ensisijaisesti toimittajilta saatuja päästötietoja. Mikäli toimittajakohtaisia tietoja ei saatu, on laskennassa sovellettu mahdollisuuksien mukaan päästökertoimia sekä päästötietokantoja.

KOKONAISKASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT



Energiatehokkuussopimus

Saavutimme teknologiateollisuuden kaudelle 2017–2025 energiatehokkuussopimuksessa asetetun 757 MWh:n säästötavoitteen etuajassa. Kehitys saavutettiin mm. järjestelmällisellä tuotantotilojen valaistuksen uudistamisella loisteputkivalaisimista LED-valaisimiin; Asetehtaalla ja vanhan tehtaan tiloissa valaistus on jo 100 % LED-pohjainen. Olemme mukana myös energiatehokkuussopimuksen seuraavalla kaudella, vuosina 2026–2035. Sopimuksella sitoudumme tehostamaan toimintamme energiankäyttöä pitkäjänteisesti, jatkuvasti parantaen.

Ilmatoriskit

Huomioimme toiminnassamme myös ilmastonmuutoksen fyysiset ja taloudelliset riskit. Esimerkiksi sään ääri-ilmiöt voivat tulevaisuudessa aiheuttaa toimitusketjun häiriöitä tai tuotantokatkoksia, joihin varaudumme laatimalla suunnitelmia kriittisten toimintojen turvaamiseksi. Seuraamme myös aktiivisesti ilmastoon liittyvän sääntelyn kehittymistä, kuten mahdollisia uusia vaatimuksia teollisuuden päästöille tai materiaalien käytölle, ja reagoimme muutoksiin ennakoivasti.

ENERGIANKULUTUS (MWh)



i Saavutimme teknologiateollisuuden kaudelle 2017–2025 energiatehokkuussopimuksessa asetetun 757 MWh:n säästötavoitteen etuajassa. Olemme mukana myös energiatehokkuussopimuksen seuraavalla kaudella, vuosina 2026–2035.

Resurssitehokkuus ja kiertotalous

Valmistamme tuotteemme toimimaan äärimmäisissä olosuhteissa ja kestämaan käytössä vuosikymmeniä. Suunnitteluperiaatteissamme on aina suosittu modulaarisia rakenteita, joka mahdollistaa tuotteiden monipuolisen kustomoinnin eri käyttäjäryhmille.

Hyödynnämme tuotannossamme raaka-aineita ja materiaaleja mahdollisimman tehokkaasti. Koneistuksessa syntyvä metallilastujäte kerätään järjestelmällisesti talteen ja toimitetaan edelleen kierrätykseen uusien tuotteiden raaka-aineeksi. Ympäristönäkökulmat huomioidaan tuotantoprosessissamme osana tuotesuunnittelua. Jokainen tuoteidea arvioidaan suunnitteluvaiheessa myös ympäristöriskien ja -mahdollisuuksien näkökulmasta ennen etenemistään jatkokehitykseen.

Vaihtoehtoiset materiaalit

Tutkimme myös mahdollisuuksia korvata kriittisiä tai harvinaisia materiaaleja uudentlaisilla vaihtoehdoilla. Tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka täyttävät tuotteidemme korkeat suorituskykyvaatimukset samalla kun vähentävät valmistuksen ympäristökuormitusta.

Pakkaukset

Vuoden 2025 aikana edellisvuonna aloitettu pakkaus uudistuksemme vietiin läpi koko valikoimassamme. Korvaamalla muovisia pakkausmateriaaleja kartongilla ja paperilla saimme vähennettyä muovin osuuden lähes nolnaan. Erikoismuoveja käytämme enää silloin, kun ne ovat tuotteiden suojauksen kannalta välttämättömiä, esimerkiksi ruosteenestopusseissa.



Jätehuolto

Jaottelemme jätejakeet karkeasti kolmeen luokkaan: metalli, vaarallinen jäte ja muu jäte. Metallijäte menee käsittelyyn Kuusakoskelle. Suurin osuus metalleista on teräslastua, jota syntyy tuotannon prosesseissa. Lisäksi tuotannossa syntyy alumiini-, kupari-, lyijy- ja messinkijätettä. Tuotannon prosesseissa syntyy myös vaarallista jätettä kuten flokkausjätettä, emulsioita ja leikkuuöljyä.

Muun jätteen osalta keräämme seuraavia jätejakeita: energiajäte, sekajäte, biojäte, pakkauslasi, pakkausmetalli, kirkas kalvomuovi, puujäte, puulavat ja -pakkaukset, pahvi, keräyspaperi, tietosuojapaperi.

Seuraamme kuukausitasolla jätteiden hyötykäyttö- ja kierrätysastetta, kokonaismäärää sekä kustannuksia. Näissä mittareissa ei huomioida metalleja. Olemme asettaneet hyötyasteelle tavoitteeksi 80 %, toteuma vuonna 2025 oli 77 %. Kierrätysasteen tavoitteemme on 40 % ja toteutuma viime vuonna 50 %.

Ympäristöhavainnot

Kannustamme henkilöstöämme tekemään havaintoja ympäristöasioista, mikä on osoittautunut hyväksi tavaksi kehittää toimintaamme. Esimerkiksi muovinkeräys aloitettiin henkilöstön ilmoituksen perusteella. Vuonna 2025 ympäristöhavaintoja tehtiin kaikkiaan 160. Tehdyistä ympäristöhavainnoista 50 % koski jätteitä. Vuodelle 2026 olemme asettaneet tavoitteeksi 150 ympäristöhavaintoa.

JÄTEMÄÄRÄT (t)**1018,06**

Metalli

Vuonna 2024: 951,3 t

258,18

Vaarallinen jäte

Vuonna 2024: 190,3 t

165,9

Muu jäte

Vuonna 2024: 184,2 t

KIERRÄTYSASTE**82,6 %**

Jätteiden kierrätysaste

Kokonaisjättemäärästä, arvio

77 %

Jätteiden hyötykäyttöaste

Tavallinen ja vaarallinen jäte

50 %

Jätteiden kierrätysaste

Tavallinen ja vaarallinen jäte



Kannustamme henkilöstöämme tekemään havaintoja ympäristöasioista, mikä on osoittautunut hyväksi tavaksi kehittää toimintaamme. Vuonna 2025 ympäristöhavaintoja tehtiin kaikkiaan 160.

JÄTTEET JÄTERYHMITÄIN TONNEINA (T)

Jätteryhmä (Waste group)	Syntynyt jäte	Loppukäsittelystä muualle ohjatut jätteet	Loppukäsittelyyn ohjatut jätteet
Biojäte	7,7	7,7	0
Energia	30,4	30,4	0
Keräyspaperi	3	3	0
Kierrätyspuu	9,6	9,6	0
Kirkas kalvomuovi	1,9	1,9	0
Liete	27,1	27,1	0
Muut	2,9	2,9	0
Pahvi	28,7	28,7	0
Pakkauslasi	0,7	0,7	0
Pakkausmetalli	0,4	0,4	0
Pakkausmuovi	1,1	1,1	0
Puujäte	4,4	4,4	0
Puulavat ja -pakkaukset	0,9	0,9	0
Sekajäte	14,5	14,5	0
Sekalainen puu	29,4	29,4	0
Sähkö- ja elektroniikkaromu	1,3	1,3	0
Tietosuojamateriaali	2	2	0
Vaaralliset jätteet	258,2	160,6	97,6
Yhteensä (Total)	424,2	326,6	97,6

Kierrättämättömän
jätteen kokonaismäärä

214 t

Kierrättämättömän
jätteen osuus

50 %

YHDESSÄ YMPÄRISTÖN PUOLESTA



Havaintojen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Raportoinnin avulla kehitettäviä asioita tunnistetaan ja niihin voidaan reagoida.

– NINA OVASKAINEN

Nina Ovaskainen liittyi osaksi Sakon laatutiimiä vuonna 2021. Pikkuhiljaa työtehtävät kehittyivät oman kiinnostuksen ja ympäristötekniikan insinöörikoulutuksen ohjaamana yhä vahvemmin ympäristökysymyksiin liittyviksi. Sakon vastuullisuustyötä johtavan ohjausryhmän perustamisen myötä ympäristötyön ohjaket ovat olleet täysipainoisesti Ninan käsissä.

Selkeimmäksi viime aikojen kehityspoluksi Nina mainitsee ympäristöhavainnot. Vuonna 2023 kaikista henkilöstön tekemistä havainnoista ympäristöhavainnoita oli 13. Seuraavalle vuodelle tavoitteeksi asetettiin 50, joka ylitettiin kolmella.

– Harppaukseen havaintojen määrässä päästiin ahkeralla kampanjoinnilla ja asiasta tasaisesti puhumalla. Tuolloin havaintojen tekijöissä korostuimme vielä me asiaa esillä pitävät henkilöt, mutta vuonna 2025 havainnoita tuli jo läpileikkauksena kaikista sakolaisista, Nina toteaa tyytyväisenä.

Syytä tyytyväisyyteen onkin. Ennestään hyvin kasvaneiden ympäristöhavaintojen määrä pyrittiin vuodelle 2025 tuplaamaan sataan ja osuus kaikista tehdyistä havainnoista nostamaan 10 %. 160 ympäristöhavainnolla molemmat tavoitteet ylitettiin. Joulukuun alussa Sakolla tehty vaihdos raportointia helpottavaan Falcony-järjestelmään enteilee trendin jatkuvan.

– Havaintojen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Raportoinnin avulla kehitettäviä asioita tunnistetaan ja niihin voidaan reagoida, Nina muistuttaa.

– Sakolaiset ovat ottaneet hienosti asian omakseen ja vievät aktiivisuudellaan jatkuvasti toimintaamme askel askeleelta eteenpäin.

Noin puolet vuonna 2025 tehdyistä ympäristöhavainnoista liittyi jätteisiin. Yleisimmin jonkin yksittäisen jätelajin lajittelumahdollisuuksien parantamiseen tietyllä osastolla.

Tarkemmin kiinni päästöihin

Toinen merkittävä askel Sakon ympäristötyössä viime vuonna oli kasvihuonekaasupäästöjen inventointi vuodelta 2024. Ensimmäistä kertaa tehty päästölaskenta antoi vakaan pohjan ilmastotyön jatkosuunnitteluun.

– Vuoden 2025 päästöinventoinnissa saimme otettua askeleita eteenpäin laskennan pohjana käytettävän datan laadussa. Euromääräisten kertoimien korvaaminen kiloilla antaa meille huomattavasti todenmukaisemman kuvan kokonaisuudesta, Nina toteaa.

– Hankinta vastaa kahta kolmasosaa päästöistämme, joten siihen liittyvien tietojen tarkkuus on ilmastotyössämme olennaisessa osassa.

Jatkossa hankintaketjun hallintaa tulee osaltaan helpottamaan vuodelle 2026 suunniteltu Jakamo-palvelun käyttöönotto. Muutoksen myötä tiedot ja dokumentit saadaan koottua yhteen järjestelmään, joka toimii samalla keskustelukanavana toimittajien suuntaan.



SOSIAALINEN VASTUU

- 29 Työhyvinvointi ja työturvallisuus
- 36 Osaamisen kehittäminen
- 37 Johtamisen kehittäminen
- 38 Tuoteturvallisuus ja laatu
- 40 Yrityskansalaisuus ja viranomaisyhteistyö

SOSIAALINEN VASTUU

– luottamuksen kulttuuri

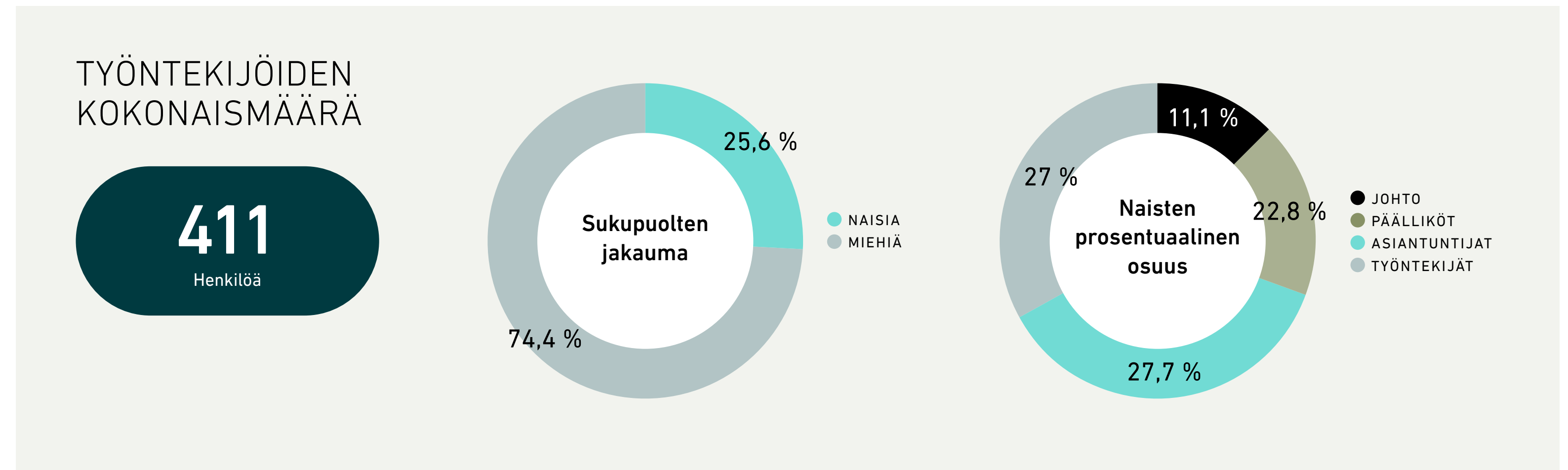
Sakon koko liiketoiminta nojaa luottamukseen. Toimialallamme vaatimukset turvallisuuden, luotettavuuden ja tinkimättömän laatukäsityksen suhteen ovat poikkeuksellisen korkeat. Jokaisen toimijan viranomaisesta alihankintakumppaniin ja omasta työntekijästäme yksittäiseen tuotteemme loppukäyttäjään, on pystyttävä luottamaan siihen, että vastuullisuus on kiinteä osa jokaista päätöstä ja toimintamallia arvoketjun kaikilla tasoilla. Jokainen ketjuun kuuluva toimija rakentaa, vaalii ja vahvistaa luottamusta omilla teoillaan sekä valinnoillaan joka ikinen päivä.

Kaiken perusta on henkilöstömme hyvinvointi, osaaminen ja turvallisuus. Uskomme, että vain motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö, joka työskentelee kannustavassa ja turvallisessa ympäristössä, voi tuottaa markkinoiden laadukkaimpia ja tarkimpia tuotteita – tuotteita, joiden suorituskykyyn voi luottaa kaikissa olosuhteissa. Siksi kehitämme aktiivisesti johtamista, osaamisen kehittymistä ja työhyvinvointia tukevia käytäntöjä.

Olemme sitoutuneet kunnioittamaan ja edistämään ihmisoikeuksia

koko toimitusketjussamme. Edellytämme myös kumppaneiltamme ja alihankkijoiltamme vastuullisia toimintatapoja, jotka kunnioittavat työntekijöiden oikeuksia, turvallisia työoloja ja yhdenvertaisuutta. Luottamus ei kuitenkaan synny niin päättämällä, vaan kyvystä ja tahdosta toimia yhteisten päämäärien eteen.

Luottamuksen kulttuurin rakentamiseksi panostamme avoimeen ja aktiiviseen vuorovaikutukseen sekä pitkäaikaisiin kumppanuuksiin kaikkien sidosryhmiemme kanssa.



Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Sako Oy:llä on käytössään sertifioitu ISO 45001 työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä sekä johtoryhmän hyväksymä työterveys- ja turvallisuuspolitiikka, jossa sitoudutaan jatkuvaan turvallisuuden kehittämiseen ja määritellään pitkän tähtäimen tavoitteeksemme nolla tapaturmaa, ammattitautia sekä työperäistä sairautta.

Turvallisuushavainnot

Turvallisuushavaintojen tekeminen työarjessa on olennainen osa organisaatiomme turvallisuuskulttuurin kehittämistä ja ylläpitämistä. Kannustamme kaikkia työntekijöitämme tekemään havaintoja matalalla kynnyksellä esimerkiksi ergonomiaan, työvälaineiden sijoitteluun, liukastumisriskeihin ja muihin työympäristön epäkohtiin liittyen. Työntekijöiden aktiivisuutta tuetaan käytännön kannustimin, esimerkiksi kuukausittaisilla arvunnoilla kaikkien tehtyjen havaintojen kesken sekä sisällyttämällä työturvallisuustavoitteet osaksi tuotantopalkkiomalliamme. Turvallisuus on lisäksi keskeinen aihe kuukausittain vaihtuvissa teemoissamme, joissa kohdennamme huomion erityisen tärkeiksi näkemiimme seikkoihin. Toimintamalli on todettu toimivaksi – valokeilaan nostettu turvallisuusteema näkyy lähes poikkeuksetta tehtyjen havaintojen määrässä sekä laadussa.

Havaintojen määrä kasvoi vuonna 2025 edellisvuoden tapaan huomattavasti asetettuja tavoitteita enemmän. Tavoitteena olleen tuhannen havainnon sijaan toteutuma oli lähes 1300 raportoitua havaintoa, joiden pohjalta vuoden aikana tehtiin lukuisia suurempia sekä pienempiä korjaustoimenpiteitä. Havaintojen teemoissa kärkisijaa pitävät siisteys ja järjestys sekä erilaiset liukastumis-kompastumisvaarat. Vuoden 2025 kaikkiaan 1284 havainnosta 28 koskivat läheltä piti -tilanteita.

Siirryimme joulukuussa 2025 käyttämään havaintojen raportoinnissa Falcony-järjestelmää. HSEQ-järjestelmän vaihdolla haettiin parannusta ennen kaikkea läpinäkyvyyteen, tiedonkulkuun sekä modernimpaan ja helpompaan käyttökokemukseen. Uudistuksen myötä jokainen havainnon raportoinut saa seurattua paremmin, kenelle asia on vastuutettu, mitä tahtia prosessi etenee ja tarvittaessa myös

reagoimaan käsittelyvauhtiin. Samalla järjestelmällä tehdään myös työtapaturmailmoitukset.

Falcony-järjestelmään avattiin lisäksi uutena toimintona ideakanava, johon kaikki työntekijät pystyvät kirjaamaan kehitysideoitaan jatkuvan parantamisen hengessä. Järjestelmä mahdollistaa kaikkien käyttäjien osallistamisen ideoista sekä aloitteista keskusteluun ja yhdessä innovointiin. Ideakanava on otettu sakolaisten keskuudessa hyvin vastaan, ja sitä käytettiin ahkerasti heti ensimmäisen käyttökuukauden aikana.

Jokainen tehty havainto käydään läpi säännöllisesti esihenkilöjohtoisissa työnjohtopalavereissa, osastopalavereissa tai työturvallisuuskokouksissa. Havaintojen pohjalta päätetyt korjaavat toimenpiteet kirjataan ylös vastuineen ja aikatauluineen raportointijärjestelmään, mikä varmistaa toimenpiteiden seurannan.

Säännöllisesti osastoilla toteutettavilla turvallisuuskierroksilla varmistamme, että mahdollisiin epäkohtiin reagoidaan välittömästi. Käytäntöä täydentävät viime vuonna käynnistetyt johdon turvallisuuskävelyt. Työturvallisuusasiat ovat myös pysyvästi agendalla johdon palavereissa ja kuukausittaisissa henkilöstöinfoissa.

Työtapaturmista oppiminen

Kevät–kesäkaudella 2025 tehtiin Sakon yhtäjaksoisen nolla tapaturmaa -jakson pituusennätys; 204 päivää. Henkilöstöä muistettiin saavutuksesta sadan päivän kohdalla yhteisillä pullakahveilla ja syksyllä 200 päivän ylittyessä jakamalla koko henkilökunnalle heijastinvaljaat.

Tutkimme jokaisen sattuneen työtapaturman huolellisesti juurisyiden selvittämiseksi. Esihenkilöt käyvät tapaturmat läpi yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa käyttäen menetelminä esimerkiksi ”5 kertaa miksi” -juurisyysanalyysia sekä kronologista

läpikäyntiä tapahtumakulun ymmärtämiseksi. Tapaturmien tutkinnassa noudatetaan vakioitua mallia: ensin kerätään tiedot ja kuvaukset tapahtuneesta, sitten analysoidaan syyt, määritellään korjaavat toimenpiteet ja lopuksi seurataan toimenpiteiden toteutumista.

Tapaturmista oppimisen edistämiseksi aloitimme vuonna 2025 kuukausittaiset Teams-palaverit, jossa käydään läpi kaikki kuluneen kuukauden tapahtuneet tapaturmat. Asianosaisen osaston esihenkilö esittelee sattuneen tapaturman ja muut saavat mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja kertoa näkemyksiään tapaukseen liittyen. Oppien jakamiseen ja yhteiseen ratkaisujen luomiseen tähtäävä malli on otettu vastaan hyvin.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi teemme yhteistyötä työterveyshuollon kanssa muun muassa työpaikkaselvitysten sekä työperäisten riskien kartoittamisen merkeissä. Vuonna 2025 kiinnitettiin erityistä huomiota työfysioterapeutin vierailuihin sekä ennakoiviin käyntikertoihin kaikilla osastoilla. Säännölliset työfysioterapeutin käynnit auttavat puuttumaan

varhaisessa vaiheessa erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviin haasteisiin. Panostamalla työergonomian kehittämiseen ja ongelmien varhaiseen havaitsemiseen ja avun tarjoamiseen, olemme pystyneet vähentämään tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia poissaoloja vuosittain.

Fyysisten kuormitustekijöiden rinnalla olemme alkaneet kiinnittää entistä enemmän huomiota myös psykososiaaliseen kuormitukseen. Olemme mukana psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyvässä yhteistyöhankkeessa Työterveyslaitoksen kanssa. Hankkeessa työntekijöiden haastattelujen ja työpajojen avulla luodaan uusia työkaluja kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja käsittelyyn. Olemme tunnistanee, että selkeät tavoitteet ja tehtäväkuvat sekä töiden organisointi vaikuttavat merkittävästi henkilöstön jaksamiseen. Vastauksena päivitimme kaikkien toimihenkilötehtävissä toimivien toimenkuvat vuonna 2025. Lisäksi vuoden aikana käynnistetty prosessien kehittämisprojekti on jo tuonut ja tulee tuomaan selkeyttä vastuisiin ja eri rooleissa toimivien tehtäviin.

Yhteistyössä henkilöstöryhmien kanssa laaditut 'Tähtäimessä turvallisuus – Sakon kultaiset turvallisuussäännöt' kiteyttävät tärkeimmät turvallisuusperiaattemme selkeiksi ohjeiksi.

Sääntöjä viestitään toistuvasti koko henkilöstölle sekä perehdytyksissä että teemakohtaisesti, ja niiden tunnettuutta juurrutetaan aktiivisesti käytäntöihin.

TÄHTÄIMESSÄ TURVALLISUUS – SAKON KULTAISET TURVALLISUUSSÄÄNNÖT



1

TURVALLINEN LIIKKUMINEN

Tiedä mitä ympärilläsi tapahtuu, huomioi ympäristösi ja varo liikkuvia koneita. Minimoi älylaitteiden käyttö liikkuessasi.



2

HAVAINNOI JA REAGOI

Tunnista vaaratilanteet ja puutu epäkohtiin. Turvallisuushavainnoilla ja kehitysehdotuksilla rakennamme yhdessä kaikille turvallisen työpaikan.



3

SUOJAVÄLINEIDEN KÄYTTÖ

Käytä henkilökohtaisia suojaimeja ja työhön soveltuvia apuvälineitä. Näytä esimerkkiä ja ohjeista tarvittaessa myös muita.



4

TUUMAA – TEE

Mieti ensin mitä olet tekemässä ja tee sitten työsi varmuudella, tarkkuudella ja ammattitaitoisesti. Jos olet epävarma, kysy. Varmistaminen on osa ammattitaitoa.



5

KONEET, KEMIKAALIT JA TUOTTEET

Tunne koneiden ja kemikaalien riskit ja oikea käyttö. Käsittele aseita ja patruunoita turvallisesti.



6

JÄRJESTYS JA SIISTEYS

Huolehdi omalta osaltasi alueen siisteydestä. Siisti työympäristö on turvallisempi ja viihtyisämpi kaikille.



7

ARVOSTETAAN TOISIAMME

Edistä yhteishenkeä ja huomioi muut omassa toiminnassasi. Toisia arvostavassa työyhteisössä asiat käsitellään aina hyvässä hengessä ja hyvien käytöstapojen mukaisesti.



8

OIKEA TOIMINTA POIKKEUSTILANTEISSA

Ennakoi poikkeustilanteet ja tunne pelastussuunnitelma hätätilanteiden varalta. Auta ja pyydä apua.

Pyrimme tukemaan henkilöstömme jaksamista työaikakäytännöillä; työntekijän viikkotyöaika voidaan tarvittaessa tilapäisesti lyhentää henkilökohtaisista syistä. Koettua työn ja vapaa-ajan tasapainoa arvioidaan myös toteuttamissamme henkilöstökyselyissä.

Henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi henkilöstölle tarjotaan maksuttomia matalan kynnyksen palveluita, kuten Mielen Chat -kriisipalvelu ja Auntie-hyvinvointipalvelu. Näiden palveluiden kautta työntekijät voivat keskustella ammattilaisen kanssa stressiin, työssä jaksamiseen sekä muihin elämän haasteisiin liittyvistä asioista.

Henkilökunnan virkistystoimikunta käynnisti toimintansa vuonna 2025. Vuoden aikana toteutettiin toimikunnan toimesta mm. lajikokeilu, kesälomakauden jälkeinen Back to work -tapahtuma sekä pikkujoulut.

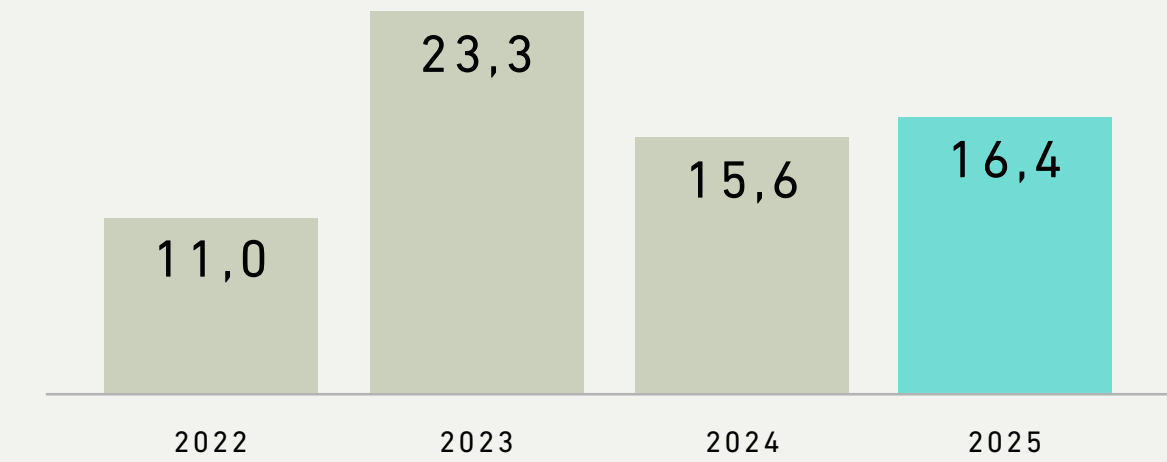
Seuraamme tarkasti henkilöstön sairauspoissaoloja osana työhyvinvoinnin johtamista. Johtoryhmä käsittelee kuukausittain ajantasaiset sairauspoissaolotilastot sekä muut työhyvinvointimittarit. Kun sairauspoissaolot ylittävät asetetut raja-arvot, esihenkilö varaa ajan varhaisen tuen keskustelulle työntekijän kanssa. Lisäksi varhaisen tuen keskustelu voidaan käydä myös muusta syystä, jos työntekijän hyvinvoinnista herää huoli – esimerkiksi jaksamiseen, työyhteisön pulmiin tai päihteiden käyttöön liittyen. Keskustelussa käydään läpi työntekijän tilanne ja sovitaan tarvittavista tukitoimista.

Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita käsitellään yrityksessämme työsuojelutoimikunnassa, jossa työntekijöiden edustajat osallistuvat aktiivisesti työhön, työoloihin sekä työyhteisöön liittyvien seikkojen kehittämiseen.

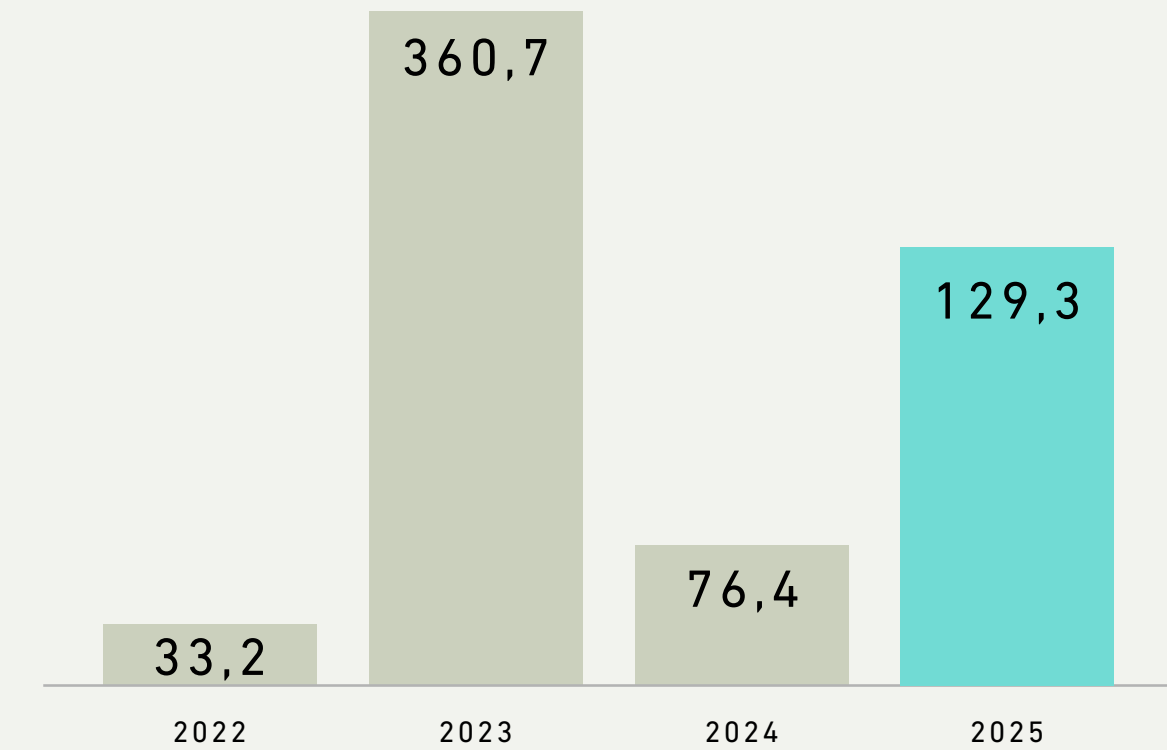
Väärinkäytöksistä ilmoittaminen

Työyhteisöllemme on luotu selkeät ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Käytössämme on myös First Whistle -ilmoituskanava, jonka kautta sekä henkilöstö että ulkoiset sidosryhmät voivat anonymisti raportoida mahdollisia väärinkäytöksiä tai epäasiallista toimintaa. Ilmoitukset käsitellään ulkopuolisen kumppanin palvelimella luottamuksellisesti, eikä ilmoittajan henkilötietoja kerätä ilman suostumusta.

TAPATURMATAAJUUS



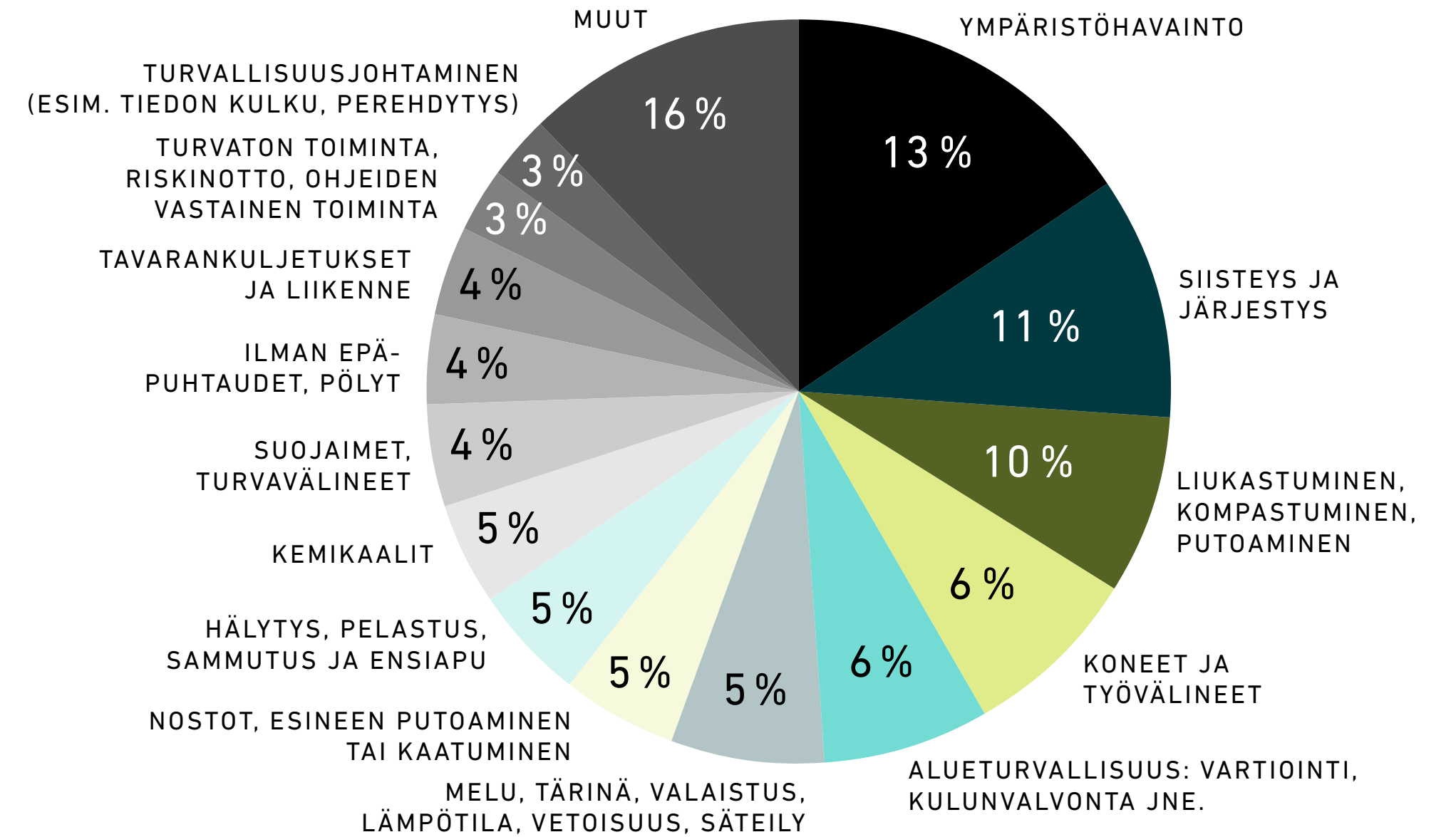
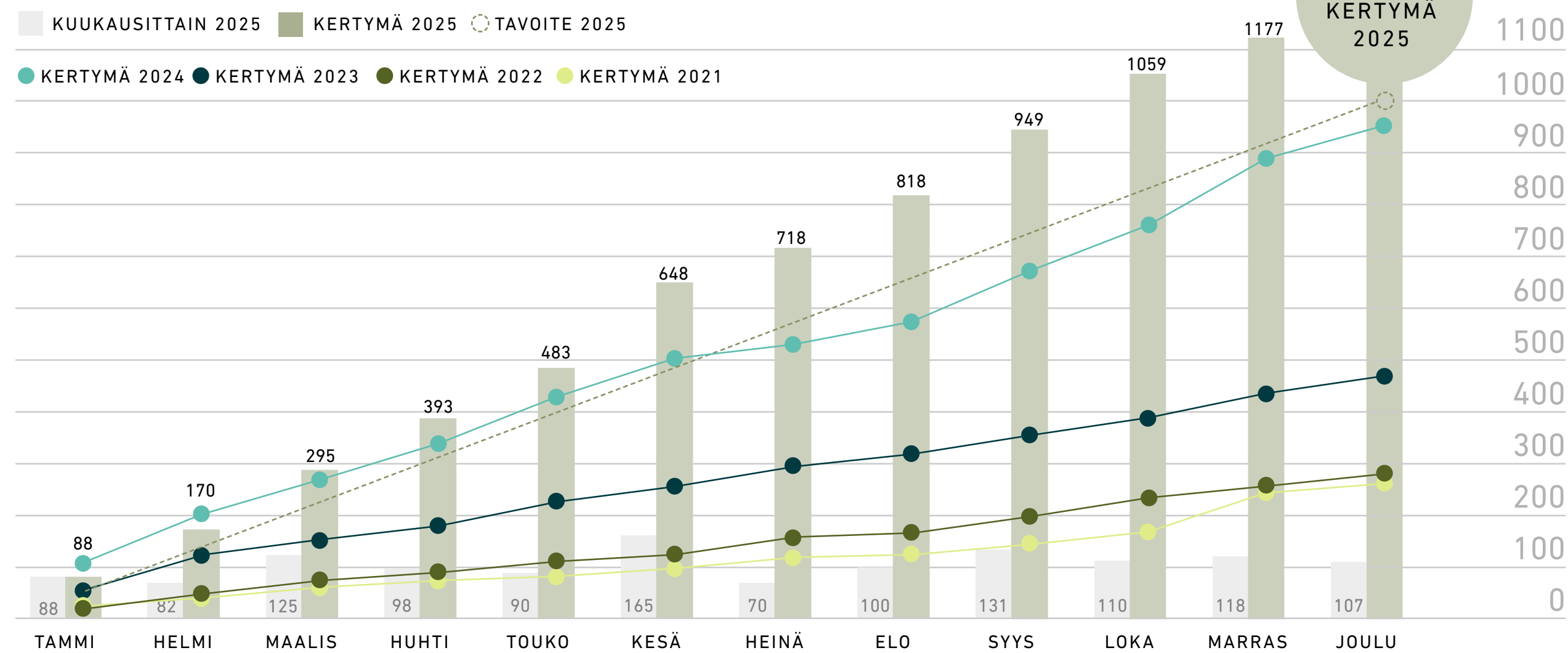
TAPATURMAPOISSAOLAJEN TAAJUUS



Keskeisiä Sakolla käytössä olevia prosesseja työturvallisuusriskien hallintaan:

- turvallisuushavainnot
- kemikaaliriskien arviointi
- työn riskien arviointi
- riskien arvioinnin toteutusten seuranta
- koneriskien arviointi
- ennakoiva koneriskien arviointi

TURVALLISUUSHAVAINNOT – KOKO SAKO



NÄIN TURVALLISUUDESTA PIDETÄÄN HUOLTA

Henkilöstön henkistä ja fyysistä hyvinvointia tuetaan työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen (ISO 45001) periaatteilla. Standardin tavoitteena on parantaa työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta, vähentää työpaikan riskejä ja luoda terveellisempiä ja turvallisempia työolosuhteita.

- Meillä on kirjallinen työturvallisuus- ja työterveyspolitiikka
- Turvallisuus ja terveys on integroitu osaksi yleistä johtamisen ja kehittämisen prosessiamme, ja työntekijät ovat mukana mm. turvallisuussuunnittelussa, resurssien allokoinnissa ja auditoinneissa.

- Teemme toimenpiteitä vaarojen poistamiseksi ja hallitsemiseksi ja käsittelemme riskejä esimerkiksi ohjeissamme ja koulutuksissamme
- Sakolla on nollatoleranssi kiusaamiselle, häirinnälle ja epäasialliselle käytökselle
- Kiinnitämme huomiota henkilöstön jaksamiseen ja vastuulliseen työkaveruuteen

PÄÄKOHTIEN KEHITYS



TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN KESKEISET TUNNUSLUVUT

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Terveysprosentti	27,5 %	33,32 %	24,83 %	7,37 %	22,13 %	28,20 %
Sairauspoissaolopäivät	4 216	4 154	5 069	4 933	3 695	2 870
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	10,2	10,0	12,4	12,8	10,8	10,2
Tuki- ja liikuntaelinpoissaolopäivät/henkilö	2,3	2,9	3,2	3,0	3,8	3,1
Mielenterveyspoissaolopäivät/henkilö	1,4	1,1	1,7	1,6	1,5	0,8
Infektiot, poissaolopäivät/henkilö	2,0	1,4	2,1	1,7	0,9	1,5
Työtapaturmapoissaolopäivät	33	45	91	83	35	43

HUOLEHDIMME HENKILÖSTÖN HYVINVOINNISTA

Terveys ja hyvinvointi

- laaja työterveyshuolto
- säännöllinen terveystarkastus
- fysioterapiapalvelut
- työkykytilanteen kartoitukset
- varhaisen välittämisen keskustelut
- työhyvinvointi, kuormitus ja jaksaminen teemana mukana kehityskeskusteluissa sekä one to one -keskusteluissa
- työpaikkaselvitykset
- Mielen Chat -pilotti
- sairauskassa; työpaikkakassa, joka tarjoaa lakisääteisiä ja lisäetuuksia
- meluannosmittaukset

Liikunta ja hyvinvointietuudet

- ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuus
- taukoliikunnan tukeminen: mm. työpaikalla puolapuita ja leuanvetotankoja
- tapahtumat: Finlandia-hiihto, Poronpolku, Riihimäen Erämessut

Työpaikan arjen edut

- lounassopimukset paikallisiin lounaspaikkoihin

Harrastus- ja tuote-edut

- tuotealennukset; sakolaisten harrastusmahdollisuuksia tuetaan henkilöstöosteduilla
- Sakon ampumakerho; henkilökunnalla lainausoikeus aseisiin
- Beretta -vaatteet ja -tarvikkeet; mahdollisuus ostaa Berettan englanninkielisestä verkkokaupasta vaatteita ja varusteita henkilökuntahintaan

SAKOLAISUUDEN YTIMESSÄ



Tehtyjen organisaatio-
muutosten avulla roolit ovat
selkeytyneet ja tekeminen
tehostunut.

– JOHANNA VARJORANTA

Pitkän työrupeaman suuren konsernin HR-kehitysjohtajana ja HR-kehittämisprojektien läpiviejänä tehnyt **Johanna Varjoranta** on nauttinut Sakolla työskennellessään mahdollisuudesta aidosti vaikuttaa henkilöstöjohtamiseen ja sen kehittämisen suuntaan. Päämäärätietoisen parantamisen myötä Johanna on saanutkin nähdä kädenjälkensä jo useassa uudistuksessa.

Johannan liittyessä sakolaisten joukkoon vuonna 2018 Sako oli nykyistä pienempi yhtiö, jossa oli käytössä pienemmän yhtiön toimintamallit.

- Lähdimme pistämään kohta kohdalta perusasioita kuntoon ja otimme järjestelmät tehokkaammin käyttöön hallinnan helpottamiseksi, Johanna muistelee.

- Työnantajakuvan kehittämisen eteen on tehty työtä suunnitelmallisesti. Henkilöstö on osallistettu mukaan kirkastamaan ja sanoittamaan sitä, mitä me olemme, mitä kohti kuljemme ja missä tahdomme kehittyä. Olemme myös lukeneet tarkkaan henkilöstön henkilöstökyselyn kautta antamaa palautetta ja lähteneet kehittämään toimintaa tulosten pohjalta.

Uusia toimintamalleja on otettu käyttöön laajalla skaalalla mm. osaamisen kehittämisen, rekrytoinnin, palkkauksen, työturvallisuuden sekä johtamisen saralla. Yhtenä vastauksena kasvun tuomiin lisävaateisiin tuotantoon luotiin vuorovastaavien rooli.

- Tuotannon arkea on saatu sujuvoitettua kehittämällä työntekijöiden moniosaajuutta, ja asioita on saatu ratkottua nopeammin paikan päällä, kun tietyillä alueilla aamu- ja iltavuorossa on omat vuorovastaavat, eikä kaikki ole työnjohtajan vastuulla. Uudistuksista on tullut henkilökunnalta positiivista palautetta, Johanna kertoo. Samoin perehdyttämisen kehittäminen ja perehdyttäjien kouluttaminen on saanut paljon hyvää palautetta.

Vuonna 2025 Sakolla tehtiin suurempi organisaatiomuutos, jonka avulla roolit ovat selkeytyneet ja tekeminen tehostunut. Kun vastuut ovat selkeitä ja yrityksen kannalta tärkeille osa-alueille on varattu resursseja

kehittämiseen, asiat lähtevät etenemään. Samassa yhteydessä HR-tiimi laajeni HR-, viestintä- ja vastuullisuustiimiksi. Vuonna 2025 yhtenä kehittämialueena oli prosessien kehittäminen.

- Prosessien kehittäminen myös rauhoittaa tekemistä. Jos toimintatapoja ei laitettaisi kuntoon, pitäisi yrityksen kasvaessa juosta aina vain kovempaa, että asiat hoituisivat.

- Vuonna 2026 prosessien kehittäminen jatkuu. Muita tärkeitä teemoja ovat esihenkilötyön, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Määrätietoinen työ kantaa hedelmää

Sakolla toteutettiin syksyllä 2025 henkilöstökysely, jolla selvitettiin kattavasti henkilöstön kokemuksia mm. esihenkilötyöstä, yhteistyöstä, toiminnan kehittämisestä sekä yhtiöstä yleisesti. Edellisen kerran vastaava kysely toteutettiin vuonna 2023. Välissä tehty työ aiheiden parissa näkyy tuloksissa selkeästi.

- Kokonaiskeskiarvossa otettiin huomattava loikka ylöspäin. Kaikkien kyselyn pääteemojen arviot nousivat – eniten esihenkilötyön, Johanna iloitsee.

- Kehitettäviä teemoja ja niihin luotavia ratkaisuja on viety eteenpäin aiemman kyselyn vastausten pohjalta. Tälläkin kertaa saimme avoimia vastauksia kymmeniä sivuja. Moniin esiin nostetuista aiheista olemme jo tarttuneet ja lähteneet viemään eteenpäin.

Osaamisen kehittäminen

Osaaminen on yksi tärkeimmistä kilpailutekijöistämme. Olemme panostaneet työkierron sekä moniosaajuuden kehittämiseen ja mahdollistamme sisäisiä siirtoja eri tehtäviin niin toimihenkilöille kuin tuotannon työntekijöillekin. Kaikki avoimet työpaikat julkistetaan Sakon intranetissä jokaisen sakolaisen haettavaksi tehtäviin. Tasavahvojen kandidaattien tapauksessa valitsemme tehtävään sisäisen hakijan. Tehtäviin, joihin on tunnustettu vahvoja kandidaatteja oman henkilökunnan joukosta, voidaan haku avata vain sisäisesti.



Moniosaamisen avulla varmistamme tuotannon sujuvuuden ja sijaistamisen poissaolojen aikana. Lisäksi käytäntö on tukenut työntekijöiden motivaatiota työtehtävien laajentuessa sekä monipuolistuessa ja tuonut työhön vaihtelevuutta sekä mielenkiintoisia haasteita. Samalla on pystytty vaikuttamaan positiivisesti työhyvinvointiin ja työkykyyn toistotyön aiheuttamien riskien vähentyessä. Osaamisen kehittämisen suunnittelua teemme yksikkö-, osasto- sekä henkilötasolla. Tuotannossa on otettu käyttöön erillinen osaamislisä keväällä 2025. Osaamisen tasoa arvioidaan vuosittain.

Henkilökohtainen kehittyminen

Henkilöstön osaamista ja urapolkua käsitellään vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Kehityskeskustelun tavoitteena on selkiyttää

työn tavoitteet ja tehtävänkuva, varmistaa riittävä osaaminen, työkyky ja työyhteisön toimivuus sekä tukea jokaista työssä onnistumisessa. Jokaiselle henkilölle laaditaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma, joka pohjautuu yksikön, osaston ja tiimin kehityssuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin tarpeisiin sekä urasuunnitelmiin.

Perehdyttäminen ja työnopastus

Näemme perehdyttämisen tärkeänä osana henkilöstömme osaamisen kehittämistä ja sitouttamista. Olemme kehittäneet Sakolle aktiivisesti omia perehdytysmalleja ja -koulutuksia ja panostaneet perehdyttäjien koulutukseen. Maksamme työntekijöille perehdyttämistehtävästä erillistä perehdyttämislisää.

Johtamisen kehittäminen

Kehitämme Sakolla päämäärätietoisesti johtamiskulttuuriamme. Sen selkärankana ja ohjenuorana toimivat Johtamisen tähtäin -periaatteet, joiden luomisessa esihenkilömme ovat olleet aktiivisesti mukana. Päätöksenteon siirtyminen lähemmäs päivittäistä arkea on sujuvoittanut toimintaamme sekä lisännyt työntekijöiden omistajuutta työhyvinvointia ja turvallisuutta koskevilla asioilla. Esihenkilöiden osallistaminen kehitystyöhön on käynnistänyt yhtiössä kulttuurimuutoksen ja vahvistanut yhteistä ymmärrystämme henkilöjohtamisesta.

Esihenkilötyö

Esihenkilöt ovat Sakolla tärkeässä asemassa työntekijöiden toimintaedellytysten luomisessa. Esihenkilöt näyttävät suunnan, asettavat tavoitteita, innostavat ja kannustavat ja auttavat ratkaisemaan arjen ongelmia. He tukevat työntekijöiden ammatillista kehitystä ja kasvua antamalla palautetta, tarjoamalla koulutusta ja mahdollisuuksia edetä uralla sekä johtavat muutoksia, mikä

auttaa organisaatiota sopeutumaan ja menestymään muuttuvissa olosuhteissa. Esihenkilötyön eri osa-alueisiin tarjotaan valmennuksia ajankohtaisista teemoista vuosittaisen suunnitelman sekä tarpeiden mukaan. Vuoden 2025 syksyllä käynnistettiin Sako Leader -ohjelman suunnittelu.

JOHTAMISEN TÄHTÄIN – PERIAATTEET

ANNAN JA OTAN VASTUUN

Kannustan itsenäisyyteen ja annan tiimille vastuuta toteuttaa ja kehittää ratkaisuja, näytän esimerkkiä ottamalla vastuuta, toimimalla yhteisten arvojemme mukaisesti sekä kantaen vastuuni myös tiimiläisteni päätöksistä.

ARVOSTAN, OLEN POSITIIVINEN

Arvostan aina henkilön kokemusta ja ammattitaitoa sekä hänen näkemyksiään. Ymmärrän ihmisten erilaisuutta. Annan tiimille tilaa luoden turvallisen ja positiivisen ilmapiirin. Huomioin ja kuuntelen, kiitän ja palkitsen. Annan palautetta ja uskon kehittymiseen.

OLEN RATKAISU- KESKEINEN

Keskityn ongelmien sijaan ratkaisuihin. Etsin kehittymisen kohtia, en syyllisiä. Keskittän päätöksenteon nykyhetkeen ja suuntaan katseen eteenpäin.

REFLEKTOIN

Sitoudun pysähtymään ja arvioimaan omia päätöksiäni, toimintatapoja ja johtamistyyliäni. Tämä tarkoittaa, että en toimi autopilotilla, vaan olen tietoinen omasta vaikutuksestani tiimiin ja organisaatioon.

Tuoteturvallisuus ja laatu

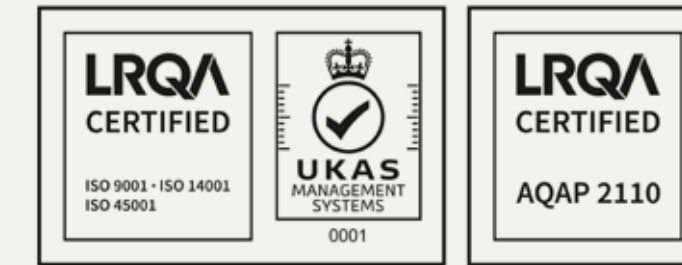
Tiukasti säännellyllä toimialallamme edellytetään äärimmäistä huolellisuutta sekä valmistuksessa että tuotteiden käyttöturvallisuuden varmistamisessa. Laatu- ja turvallisuusajattelumme kulkee läpi tuotteen elinkaaren tuotekehityksestä ja materiaalivalinnoista osin käsityönä tehtävään valmistukseen, lopullisiin testauksiin ja asiakasviestintään saakka.

Laatujärjestelmämme perustuu tiukkoihin kansainvälisiin standardeihin, kuten ISO 9001 -laadunhallintastandardiin sekä AQAP 2110 -standardin mukaiseen laadunvarmistukseen, joka vastaa Naton vaatimuksiin puolustusmateriaalin valmistajille. Standardien noudattaminen edellyttää dokumentoituja prosesseja, jatkuvaa laadunvalvontaa sekä tiivistä yhteistyötä viranomaisten kanssa.

Vaatimustenmukaisuuden varmistaminen

Jokainen valmistamamme luodikko testataan korkeapainepatruunoin ja aseiden toimintavarmuus ja kohdistus suoritetaan koeampumalla ihmisen toimesta. Tuotteemme käyvät myös läpi perusteelliset kestävyystestit, jotka sisältävät altistamista äärimmäisille sääolosuhteille sekä mekaaniselle rasitukselle. Sekä kivääreitä että patruunoita valmistavana toimijana pystymme testaamaan tuotteitamme monipuolisesti ja hyödyntämään koeammunnoista saamaamme informaatiota tuotelaatumme jatkuvassa kehittämisessä.

Viranomaiskäyttöön tarkoitetut tuotteet suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä asiakkaiden kanssa yksilölliset erityisvaatimukset ja -standardit huomioiden. Pitkäkestoisten viranomaisprojektien kohdalla myös käyttöohjeistuksen ja koulutuksen sekä käytön aikaisen tuen ja tuotteiden elinkaaren pidentämiseen liittyvien palvelujen rooli korostuu.



Standardit kattavat Sakon Riihimäen, Hausjärven sekä Muuramen toimipisteet.

ISO 9001 – Standardi määrittelee vaatimukset laadunhallintajärjestelmille. Standardia soveltamalla lisätään luottamusta tuotteen ja palvelun laatuun ja asiakkaiden odotusten täyttymiseen. Laadunhallintajärjestelmä kattaa kaikki toiminnot, prosessit ja resurssit, joita organisaatio tarvitsee tavoitteiden saavuttamiseen.

ISO 14001 – Ympäristöjärjestelmä. Tarjoaa puitteet, joiden avulla organisaatio voi vähentää ympäristövaikutuksiaan, noudattaa lakisääteisiä vaatimuksia ja parantaa ympäristönsuojelun suorituskykyä. Edistää ympäristötietoisuutta ja kestävä kehitystä.

ISO 45001 – Työterveys- ja työturvallisuusjohtaminen. Standardin tavoitteena on parantaa työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta, vähentää työpaikan riskejä ja luoda terveellisempiä ja turvallisempia työolosuhteita.

AQAP 2110 Edition D version 1. AQAP = Allied Quality Assurance Publication, NATO:n laadunvarmistusjulkaisu. Laadunvarmistusvaatimukset puolustusmateriaalin toimittajille rakentuvat ISO 9001 -laadunhallintajärjestelmän päälle ja tuovat siihen siten lisävaatimuksia. AQAP:n mukaisessa toimintamallissa ostaja saa koko hankinnan ajan tietoa toimittajan toiminnasta (mm. riskienhallinnasta, alihankkijoista, prosesseista ja menetelmistä sekä ongelmien ehkäisemisestä ja poistamisesta).

Laadunhallinta ja prosessien kehitys

Seuraamme päivittäin tuotantomme laatueroja tarkasti määriteltyjen toimintamallien ja mittareiden mukaisesti. Hylättyjen osien määrän sekä prosentuaalisen osuuden rinnalla kirjaamme aina ylös myös hylkäykseen johtaneet syyt pystyäksemme tietoja analysoimalla päättämään tarvittavat kehittämistoimet prosessiemme parantamiseksi ja tuotteidemme laadun varmistamiseksi.

Käynnistimme keväällä 2025 Sujuva Toiminta -kehityshankkeen, jolla parannamme prosessien sujuvuutta, läpinäkyvyyttä sekä ohjattavuutta koko organisaatiossa. Kehityshankkeella varmistetaan yhtiön toimintatapojen kehittyvän yhtiön mukana ja tukevan kasvua myös tulevaisuudessa. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitimme ydinprosessejamme yhdessä henkilöstön kanssa työpajoin ja haastatteluin. Lokakuussa käynnistyneessä toisessa vaiheessa siirryimme valittujen kehitysalueiden projektinomaiseen toteutukseen. Jokaisella projektilla on oma vastuullinen projektinvetäjänsä. Projektien etenemistä seurataan ja tuetaan viikoittaisissa seurantapalaverissa sekä kuukausittaisissa ohjausryhmän kokouksissa.

Yhtenä vastauksena kasvavan yhtiön muuttuviin vaatimuksiin otimme vuonna 2025 käyttöön vuorovastaavien roolin. Uudistuksella on saatu sujuvoitettua tuotannon toimintaa ja kevennettyä työnjohtajan kuormaa, kun aamu- ja iltavuorossa on vuorovastaava ratkomassa kysymyksiä.

Laatu hankintaketjussa

Tuotteillemme asettamamme laatuvaatimukset edellyttävät vahvaa laadunhallintaa koko hankintaketjun osalta – ei ainoastaan hankittavan materiaalin tai komponentin, vaan kumppanin koko toiminnan laadun näkökulmasta.

Teemme pitkäjänteistä yhteistyötä tarkoin valittujen toimittajien kanssa, joiden laatukäsitys vastaa omiin vaatimuksiimme. Valvomme laatua auditoimalla toimittajien prosesseja sekä seuraamalla toimitusten laatua ja täsmällisyyttä.

Vuonna 2025 aikana valmistelimme useampia toimitusketjun

hallintaan liittyviä kehitysaskelia. Sanoitimme Sakon toimittajien eettisen ohjeiston (Supplier Code of Conduct), joka määrittelee vaatimukset toimittajalle sekä tämän arvoketjulle esimerkiksi työoloihin, ympäristövaikutuksiin ja hallintoon liittyen. Aloitimme myös hankintaketjun hallintaan, toimittajatietojen jakamiseen sekä kumppanivuoropuheluun käytettävien tietojen integroinnin keskitetysti Jakamo-yhteistyöalustalle. Molemmat työkalut otetaan täysimittaisesti käyttöön vuoden 2026 alkupuoliskolla.

Hankintaketjun laadunhallinnan edelleen kehittämiseksi perustimme vuonna 2025 laatuvaastaavan toimenkuvan, jonka pääasiallisena tehtävänä on vahvistaa ja kehittää yhteistyötä alihankkijoiden kanssa.



Yrityskansalaisuus ja viranomaisyhteistyö

Aseiden ja patruunoiden valmistus on luvanvaraista ja säänneltyä toimintaa, joten yhteistyö viranomaisten kanssa kuuluu kiinteästi toimintaamme. Toinen merkittävä viranomaisyhteistyöhön liittyvä tekijä on huoltovarmuudellinen roolimme Suomen puolustuskyvyn ylläpitämiseen vaadittavien varusteiden valmistajana.

Raportoimme kaikki valmistamamme tuotteet ja osat Poliisihallitukselle ja haemme jokaiselle kaupallemme viranomaisen hyväksynnän. Tuotteitamme toimitetaan Suomen lisäksi yli viidenkymmenen maan viranomaisille, joka edellyttää vientilupien jatkuvaa hakemista muun muassa ulkoministeriöltä, Poliisihallitukselta ja puolustusministeriöltä.

Yli miljoonan euron arvoiset puolustustarvikevientiluvat käsittelee aina valtioneuvosto.

Viranomaismyynnissä projektit ovat pitkiä ja ratkaisut kehitetään aina yhteistyössä asiakkaan tarpeiden mukaan. Kokonaisuuteen kuuluu aina runsaasti koulutusta käyttöön sekä ylläpitoon liittyen ja

kumppanuuteen sitoudutaan pitkiksi ajoiksi toimitetun järjestelmän toimintakuntoisuuden sekä pitkäikäisyyden varmistamiseksi.

Taloudellinen vaikutus

Taloudellisesta näkökulmasta olemme korkean jalostusarvon tuotteiden merkittävä vientiyritys – kiväärituotannostamme noin 97 prosenttia menee vientiin. Työllistämme alueellisesti yli 400 henkilöä, jonka lisäksi hankimme pääosin kotimaisilta alihankkijoiltamme vuosittain komponentteja noin 50 miljoonan euron arvosta. Viimeisen kolmen vuoden aikana olemme investoineet tuotantoteknologiamme ja tilojemme kehittämiseen noin 40 Meur.



Teemme alihankintaverkostomme kanssa aktiivisesti myös tuotekehitysyhteistyötä ja panostamme tutkimusyhteistyöhön suomalaisten yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa. Uusien teknologisten ratkaisujen kehittämisessä tekemämme tutkimusyhteistyön tavoitteena on nostaa suomalaista osaamista laajemmin kuin ainoastaan Sakon tuote- ja tuotantoteknologian osalta.

Tietoturva

Tietoturva on tärkeässä asemassa viranomaisyhteistyössämme sekä salassa pidettävän tiedon käsittelyssä että huoltovarmuuden

turvaamisessa. Käytössämme on mittavat tietoturvatimet ja järjestelmiämme testataan säännöllisesti sekä tietoteknisesti että fyysisesti ulkopuolisten asiantuntijoiden toimesta.

Sidosryhmäyhteistyö

Teemme yhteistyötä myös muiden yhteiskunnallisten toimijoiden, kuten Suomen Metsästäjäliiton ja Suomen Ampumaurheiluliiton kanssa. Aktiivisella ja avoimella vuoropuhelulla kaikkien sidosryhmiemme kanssa pyrimme varmistamaan, että toimintamme vastaa yhteiskunnan sekä asiakkaidemme odotuksia.

ARVOPOHJAISET KUMPPANIT

- Suomen Metsästäjäliitto – Finlands Jägarförbund ry
- SAL – Suomen Ampumaurheiluliitto
- Rocky Mountain Elk Foundation
- AFEMS (Association of European Manufacturers of Sporting Ammunition)
- IEACS (Institut Europeen des Armes de Chasse et de Sport)
- CIC (International Council for Game and Wildlife Conservation)
- PIA ry (Puolustus- ja Ilmailuteollisuus PIA ry)





HALLINNOLLINEN VASTUU

44 Arvomme

46 Eettiset toimintaperiaatteet ja lakien noudattaminen

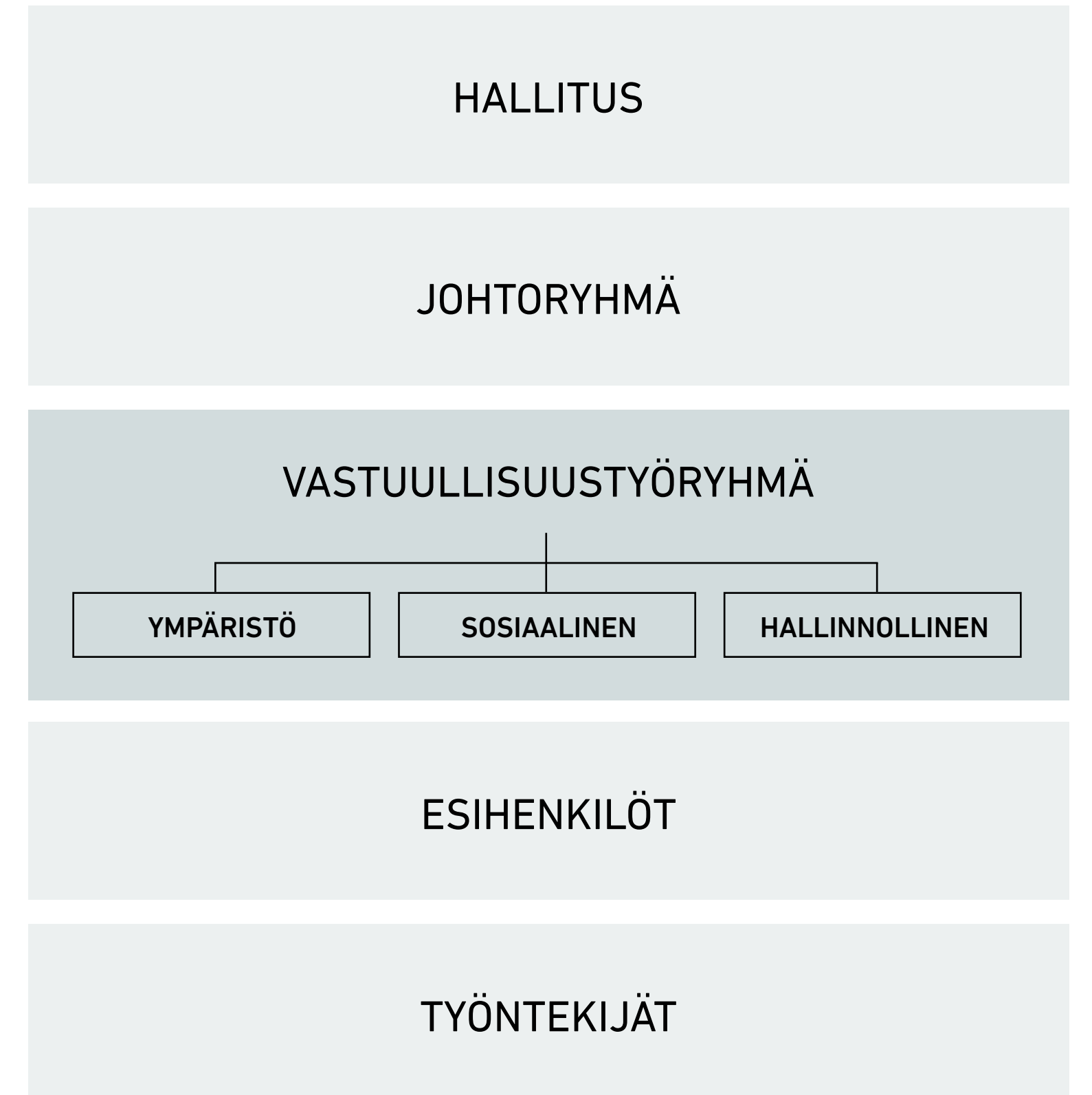
HALLINNOLLINEN VASTUU

– vastuunkantoa tukevat rakenteet

Sitoudumme toimimaan eettisesti, rehellisesti ja läpinäkyvästi kaikilla liiketoimintamme osa-alueilla. Vastuullisuus on yksi Sakon strategiatason teemoista vuosien 2024–2027 tiekartassamme ja vastuullisuustyömme perustuu selkeisiin tavoitteisiin sekä käytännön toimintamalleihin, jotka ohjaavat tekemistämme.

Keväällä 2025 voimaan astuneen organisaatiouudistuksemme myötä Sakon vastuullisuustyön johtamisesta vastaa uusi HR, viestintä ja vastuullisuus -yksikkö. Päivitetystä vastuullisuuden johtamismallissa hallitus hyväksyy strategiset linjaukset, johtoryhmä asettaa konkreettiset tavoitteet sekä ohjaa käytännön toimintaa, ja vastuullisuustyöryhmä huolehtii teemojen jalkauttamisesta organisaatioon. Jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli suunnitelmien viemisessä konkretiaan päivittäisessä työarjessa.

Edellytämme, että myös toimittajat, alihankkijat, jakelijat, jälleenmyyjät ja muut arvoketjuumme kuuluvat toimijat toimivat korkeimpien laatu- ja rehellisyysvaatimusten mukaisesti ja kunnioittavat Sakolle antamia sitoumuksia toimintatavoissaan.



Arvomme



Yrityskulttuurimme nojaa yhdessä määrittelemiimme arvoihin, jotka ohjaavat päivittäistä päätöksentekoamme ja toimivat vastuullisuutemme perustana.



INTOHIMO: Meillä on voimakas halu kehittää toimintaa sydämellä ja ammattitaidolla.



AVOIMUUS: Ylläpidämme avointa tiedonkulkua ja kannustamme vuorovaikutukseen.



EHEYS: Toimimme harmonisesti yhdessä toisiamme arvostaen. Huomioimme aina kokonaisuuden.



SITOUTUMINEN: Kunnioitamme sovittuja päätöksiä ja pelisääntöjä sekä toimimme niiden mukaan.

TEKOJA SANOJEN TAKANA



Sanotaan, että vastuullisuus on matka – Sako toivottaa kaikki tervetulleeksi mukaan omallensa!

– NIINA SAARI

Sakolla viestinnän ja markkinoinnin tehtävissä pitkään toimineen **Niina Saaren** polku on johtanut tuotemerkkien ääreltä yritysbrändin ja -viestinnän pariin ja viime vuosina myös kestäväen kehityksen teemoihin. Niinalle brändi, viestintä ja vastuullisuus muodostavat loogisen kokonaisuuden.

Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuseen sekä hallintotapaan liittyvät seikat ovat nykypäivänä tärkeä osa organisaatioiden liiketoimintastrategiaa ja kilpailukykyä. ESG-teemat korostuvat yhä enemmän myös yritys- sekä työnantajabrändin rakentamisessa.

– Sako-brändiin luotetaan. Tahdomme olla luottamuksen arvoisia myös kestävyden näkökulmasta.

Viime vuodet Sakolla on luotu pohjaa johdonmukaiselle vastuullisuuden kehittämiseksi. Työssä on edetty kansainvälisiin standardeihin ja viitekehyksiin nojaten sidosryhmiä kuulemalla, tärkeimpiä vaikutuksia tunnistamalla sekä käytänteitä ja toimintaprosesseja kehittämällä. Vuoden 2025 aikana suunnitelmat etenivät monessa kohtaa konkretiaan ja alkoivat näkyä päivittäisessä tekemisessä.

– Keväällä johtoryhmässä hyväksyttiin vastuullisuusstrategia, joka antoi tekemisellemme suuntaviivat. Vastuullisuuden hallintorakenteen määrittely puolestaan selkeytti vastuita ja virtaviivaisti sekä tekemistä että siitä viestintää.

Viestintä vauhdittaa vastuullisuustyötä

Huolellisen pohjatyön myötä kirkastunut kokonaiskuva Sakon liiketoiminnan vaikutuksista sekä ESG-kysymyksiin liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista on helpottanut myös vastuullisuusteemoista viestintää.

– Olemme nostaneet vastuullisuusteemoja esiin sisäisessä viestinnässä, osallistaneet henkilökuntaa mukaan kehittämiseen ja tehneet kaksi sisäistä vastuullisuusraporttia.

– Kun laajalla skaalalla tehtäville toimintatapojen uudistuksille on olemassa selitys, on muutos helpompi sisäistää. Isomman kuvan näkeminen auttaa myös oman roolin ymmärtämisessä ja lisää työn merkityksellisyyttä, Niina painottaa.

Ulkoisen viestinnän näkökulmasta tämä on Sakon historian ensimmäinen julkinen vastuullisuusraportti.

– Samalla lisäsimme vastuullisuussisältöä myös verkkosivuillemme ja käynnistimme ESG-teemaisten julkaisujen sarjan Sakon LinkedIn-profiilissa.

– Sanotaan, että vastuullisuus on matka – Sako toivottaa kaikki tervetulleeksi mukaan omallensa!

Eettiset toimintaperiaatteet ja lakien noudattaminen

Liiketoimintamme eettisenä ohjenuorana toimii Code of Conduct -ohjeisto, joka määrittelee yhtiömme liiketoiminnan arvot, periaatteet ja käytännöt. Ohjeisto kattaa mm. lahjonnan ja korruption vastaiset käytännöt, työskentelyn kolmansien osapuolten kanssa, eturistiriitojen hallinnan, reilun kilpailun sekä vientivalvontaan ja tietosuojaan liittyvät periaatteet.

Toimiminen tiukasti säännellyllä, luvanvaraisella toimialalla asettaa liiketoiminnallemme korkeat eettiset normit. Noudatamme tarkasti kaikkia kansallisia ja kansainvälisiä lakeja sekä määräyksiä kaikessa liiketoiminnassamme esimerkiksi vientivalvontalainsäädännön, kilpailulainsäädännön sekä GDPR-tietosuojavaatimusten osalta.

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen

Yhtiössämme on ehdoton nollatoleranssi lahjontaa ja korruptiota kohtaan. Minkäänlaisten lahjusten tarjoamista, lupaamista tai vastaanottamista ei hyväksytä missään tilanteessa tai tarkoituksessa. Kaikki huomionosoitukset, jotka voivat ylittää kohtuullisen tai yrityksen sisäisissä ohjeissa määritellyn arvon, edellyttävät ilmoittamista ja esihenkilöiden hyväksyntää.

Suhteet toimittajiin

Toimitusketjullamme on keskeinen rooli kestävyystavoitteidemme saavuttamisessa. Tahdomme rakentaa pitkäaikaisia, jatkuvaan parantamiseen ja yhdessä kasvamiseen tähtääviä toimittajasuhteita, jotka tukevat kestävä kehityksen strategiaamme. Suurin osa kumppaneistamme tulee kotimaasta, terästoimittajamme Euroopasta. Viranomais- ja puolustusteollisuuden projekteissa vaatimukset läpinäkyvyydelle ovat erityisen tiukat ja tarkistuksia voidaan suorittaa omistajataustoitukseen saakka.

Odotamme kaikkien toimittajiemme jakavan sitoutumisen vastuullisuuteen kanssamme. Tätä varten laadimme vuoden 2025 aikana erilliset toimittajien eettiset ohjeet (Supplier Code of Conduct),

jossa määritellään odotuksemme liittyen muun muassa ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, työolojen turvallisuuteen, ympäristönsuojeluun sekä lainsäädännön noudattamiseen. Supplier Code of Conduct otetaan täysimittaisesti käyttöön alkuvuoden 2026 aikana.

Väärinkäytösten ilmiäntokanava

Luottamuksellisen ilmoituskanavamme avulla sekä työntekijämme että ulkoiset sidosryhmämme voivat ilmoittaa havaitsemistaan väärinkäytöksistä tai eettisistä rikkomuksista turvallisesti ja anonyymisti. Ilmoituskanavan kautta raportoituja tapauksia tutkitaan riippumattomasti. Ilmoittajan suojelemiseksi vastatoimilta tai kielteisiltä seurauksilta on järjestelmässä selkeät prosessit.

Ilmoituskanavamme (whistleblowing)

Linkit ilmoituskanavallamme löytyvät henkilökunnalle Sakon intranetistä ja sidosryhmillemme verkkosivuiltamme:

www.sakosuomi.fi/ota-yhteytta

www.sako.global/company

SIIRRY ILMOITUSKANAVALLE >

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT JA TAVOITTEET

VASTUUMME

Vuoden 2025 aikana Sakolla otettiin merkittäviä harppauksia sosiaalisen, hallinnollisen ja ympäristövastuun kokonaisvaltaisessa kehittämisessä. Huolella tehty valmistelutyö selkeytti tekemisen suuntaa ja alkoi konkretisoitua monella eri suunnalla. Käytäntöön etenevät prosessit, toimintamallit ja tietojärjestelmät kantavat tulevaisuudessa hedelmää osana päivittäistä työarkea.

Sakon vuosien 2024–2027 tiekarttaan on määritelty lukuisia strategisia kehityskohteita sekä tuotteisiin, prosesseihin, teknologiaan että henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen liittyen. Kaikkien kohdalla huomioidaan myös kestävyysnäkökulmat.

Saimme vuoden 2025 kasvihuonepäästöjen laskentaamme käyttöön aiempaa parempaa dataa, joka johti entistä tarkempaan kuvaan siitä, mihin meidän tulee panostaa seuraavaksi ilmastotyössämme. Jatkamme vuonna 2026 raportoinnin kehittämistä ja laadimme työmme avuksi selkeän päästövähennyssuunnitelman. Seuraavia konkreettisia toimenpiteitä päästövähennyspolullamme ovat fossiilivapaaseen energiaan siirtyminen vuoden 2026 alusta sekä komponenttitehtaan ja varaston valaistuksen vaihto ledeihin. Pitemmän aikajänteen näkökulmasta olemme mm. mukana teknologiateollisuuden energiatehokkuussopimuksessa vuosille 2026–2035, jossa tavoitellaan

SEURAAVAKSI

10 % vähennystä vuoden 2035 loppuun mennessä. Edellisen sopimuskauden vähennystavoitteen saavutimme etuajassa.

Yksi selkeä ulospäin näkyvä edistysaskel on Riihimäen tehdasalueellemme vuoden 2026 kesällä valmistuva yli 500 neliön uudisrakennus vastaanottotilojen sekä henkilöstöravintolan käyttöön. 80-paikkainen henkilöstöravintola parantaa merkittävästi työntekijöidemme mahdollisuuksia kohdata kollegoita ja palvelee paremmin myös vuorotyötä tekeviä. Kestävyysraportoinnin osalta seuraamme tiiviisti lainsäädännön kehittymistä ja huolehdimme ennakkoon kyvystämme laajentaa tarvittaessa raportointiamme vaatimusten mukaisesti.