

Vastuullisuusraportti

N-Clean Oy 2025

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

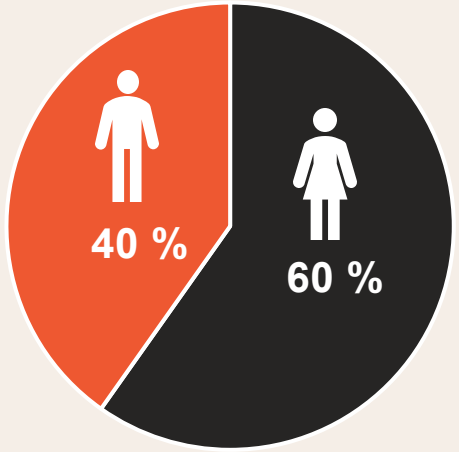
2025 Tunnusluvut

Vuoden 2025 liikevaihto
81,0 MEUR

Henkilöstömäärä (headcount)
2 799

Henkilöstön vaihtuvuus
22 %

Työsuhteista vakituisia
90 %





Toiminnan suorat päästöt (scope 1)
349 tCO_2e

Energian kulutuksen epäsuorat päästöt (scope 2)
6,4 tCO_2e

Toiminnan muut epäsuorat päästöt (scope 3)
6 053 tCO_2e

Markkinaperusteinen päästöintensiteetti
79 tCO_2e/MEUR

Siivouspalvelullemme myönnettiin syyskuussa 2025 kansainvälisesti arvostetut ISO 9001 ja ISO 14001 – sertifikaatit.

kiwa CERTIFIED ISO 9001 Kiwa Sertifiointi Oy

kiwa CERTIFIED ISO 14001 Kiwa Sertifiointi Oy

N·CLEAN PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

Toimitusjohtajan alkusanat

Tämä on N-Cleanin ensimmäinen vastuullisuusraportti ja tärkeä askel kohti entistä läpinäkyvämpää ja tavoitteellisempaa vastuullisuustyötä. Haluamme tuoda avoimesti esiin toimintamme vaikutukset sekä kehityskohteet.

Vuonna 2025 edistimme vastuullisuuttamme merkittävästi. Saimme ISO 9001- ja ISO 14001 -sertifikaatit ja aloitimme kasvihuonekaasupäästöjemme systemaattisen mittaamisen. Samalla loimme pohjaa tuleville päästövähennystoimenpiteille.

Ihmiset ovat toimintamme ydin. Lähes 2 800 työntekijämme tekevät päivittäin arvokasta työtä, ja panostamme heidän hyvinvointiinsa, turvallisuuteensa ja osaamiseensa. Tavoitteenamme on tarjota kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä ja onnistua työssään. Kehitämme vastuullisuuttamme pitkäjänteisesti yhdessä henkilöstömme, asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa.

Haluan kiittää koko N-Cleanin henkilöstöä sitoutumisesta ja ammattitaidosta – teidän työnne tekee vastuullisuudesta totta joka päivä.



Santtu Jokinen
toimitusjohtaja
N-Clean Oy

31.03.2026

Yleiset tiedot

Vuoden 2025 liikevaihto
81,0 MEUR

Henkilöstömäärä
(Headcount)
2 799



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B1: Raportin laatimisperusteet

N-Cleanin vastuullisuusraportti on laadittu VSME-standardin ohjeistusten mukaisesti. Raportointi sisältää standardin perus- ja laajennetun moduulin. Raportointi kattaa N-Cleanin ja sen tytäryhtiöiden koko toiminnan Suomessa. Seuraavissa taulukoissa on esitetty organisaation perustiedot.

Yleistiedot

Oikeudellinen muoto	Yksityinen osakeyhtiö
NACE-toimialaluokitus	81.21 Kiinteistöjen siivous 43.22 Lämpö-, vesijohto- ja ilmastointiasennus (N-CleanTech)
Pääasiallisen toiminnan maa	Suomi
Taseen loppusumma	24,1 MEUR
Liikevaihto	81,0 MEUR
Henkilöstömäärä (headcount, vuoden keskiarvo)	2 799

Tytäryhtiöt

Yrityksen nimi	Osoite
N-CleanTech Oy	Linnankatu 72, Turku
N-Clean Facility Services Oy	Linnankatu 72, Turku
Siivouspalvelu Pro Duo Oy *(30.09.2025 alkaen)*	Linnankatu 72, Turku

Toimipaikat

Kaupunki	Postinumero	Osoite
Turku	20100	Linnankatu 72
Helsinki	00520	Elimäenkatu 17-19
Joensuu	80100	Kauppakatu 26
Jyväskylä	40100	Puistokatu 2
Kokkola	67100	Kaarlelankatu 21
Lappeenranta	55320	Rauhanrinne 1
Oulu	90101	Nahkatehtaankatu 2
Pori	28100	Satakunnankatu 18
Rovaniemi	96320	Teletie 4
Saariselkä	99830	Lutontie 3
Tampere	33800	Kuokkamaantie 4 a
Vaasa	65200	Wolffintie 36
Vierumäki	19120	Kaskelantie 5

Sertifikaatit

Sertifikaatti	Sertifikaatin myöntäjä	Myöntämispäivämäärä	Kuvaus
ISO 14001:2015	Kiwa Sertifiointi Oy	22.09.2025	Ympäristöjärjestelmä
ISO 9001:2015	Kiwa Sertifiointi Oy	22.09.2025	Laatujärjestelmä

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B2,C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi

Vastuullisuusaihe	Kuvaus	Julkisesti saatavilla	Asetetut tavoitteet
Ilmastonmuutos	Laskemme toimintamme kasvihuonekaasupäästöt GHG Protokollan ohjeistusten mukaisesti. Ensimmäisen laskennan teimme vuodesta 2024. Konsernitason laskennan lisäksi laskemme valittuihin kohteisiin palvelumme hiilijalanjäljen asiakkaiden tarpeisiin. Pyrimme pienentämään päästöjämme aloittaen scope 1 ja 2 päästöistä. Toimintamme epäsuorien päästöjen osalta keskitymme alkuun laskennan tarkentamiseen ja vähennämme niitä yhteistyössä toimittajiemme kanssa.	Ei	Kyllä
Oma työvoima	N-Clean edistää aktiivisesti monimuotoisuutta varmistamalla avoimen ja syrjimättömän rekrytoinnin, käyttämällä sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä sekä vaalimalla monikulttuurista työympäristöä, jossa on edustettuna lähes sata kansallisuutta. Viestintä- ja perehdytysmateriaalit tarjotaan sekä suomeksi että englanniksi, ja kaikkia työntekijöitä rohkaistaan osallistumaan koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin, mikä tukee tasavertaisia urakehitysmahdollisuuksia kaikille. Panostamme myös turvallisuuteen sekä työntekijöidemme fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Kiinnitämme huomiota työergonomiaan ja ammattitautien ehkäisyyn. Varhaisen tuen mekanismit ovat käytössä. Loppuvuodesta 2025 asetimme omaa työvoimaamme koskevat vastuullisuustavoitteet vuodelle 2026. Henkilöstöä koskevat vastuullisuustavoitteet koskevat mm. henkilöstökokemusta, vaihtuvuutta, sairauspoissaoloprosenttia ja tapaturmataajuutta.	Ei	Kyllä

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B2,C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi

Vastuullisuusaihe	Kuvaus	Julkisesti saatavilla	Asetut tavoitteet
Arvoketjun työntekijät	Edellytämme kaikissa hankinnoissamme lainsäädännön noudattamista, ympäristövaikutusten huomioimista sekä eettisiä toimintatapoja. Aloitimme loppuvuodesta 2025 toimittajien eettisen ohjeistuksen laatimisen ja ohjeistus tullaan julkaisemaan alkuvuodesta 2026.	Ei	Ei
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	N-Cleanillä on käytössä Clean & Serve - arviointimenetelmä, jolla varmistamme asiakaskohteissa asiakaspalvelun ja työn jäljen korkean laadun. Clean & Serve - konsepti tarkoittaa prosessia, jossa työntekijän asiakaspalveluosaamista ja siivoustaitoja arvioidaan käytännön työtehtävissä. Tavoitteena on varmistaa, että siivoojien, ohjaajien ja liiketoiminnan esihenkilöiden osaaminen sekä työskentelytavat vastaavat aina kohteen palvelukuvausta ja organisaation laatutavoitteita. Laatutavoitteissa onnistumista tukee kattava perehdytys, jonka kaikki uudet työntekijät suorittavat. Asiakkuuksien hoitamisessa tavoitteena on myös pitkäaikainen kumppanuus ja korkea asiakastyytyväisyys, johon liittyy olennaisena säännöllinen vuoropuhelu ja systemaattinen reagointi mahdollisiin laatupoikkeamiin.	Ei	Ei
Liiketoiminnan harjoittaminen	MIAB konsernin eettinen ohjeistus (Code of Conduct) on rakennettu YK:n yritysvastuun kymmenen periaatteen pohjalta. Harjoitamme hyvää liiketoimintatapaa noudattaen sovellettavaa lainsäädäntöä, muita oikeudellisia määräyksiä sekä sopimuksia. Meillä on ohjeistuksia korruption torjumiseksi ja eturistiriitojen välttämiseksi. Vuoden 2025 lopulla aloitimme eettisen ohjeistuksen päivittämisprosessin. Päivitetty ohjeistus tullaan julkaisemaan verkkosivuillamme vuoden 2026 aikana.	Ei	Ei

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

C1: N-Cleanin liiketoimintamalli

N-Clean on kiinteistöpalveluyritys, jonka ydinliiketoimintaa on siivouspalvelut. Toimimme valtakunnallisesti ja tarjoamme ammattimaisia siivous- sekä kiinteistönhoitopalveluita:

- Hotelli- ja loma-asuntokohteisiin
- Toimistoihin ja kiinteistöihin
- Myymälöihin
- Laivoihin
- Hoivakoteihin
- Varasto- ja logistiikkakeskuksiin
- Teollisuuskiinteistöihin

Lisäksi olemme luotettava kumppani tapahtuma-alueiden ja messukeskusten siivousratkaisuissa. Tytäryhtiöidemme kautta tuotamme täydentäviä palveluita, kuten teknisiä siivouksia sekä ilmanvaihdon puhdistus- ja huoltopalveluita. Palvelemme tällä hetkellä yritysasiakkaita eikä meillä ole suunnitelmia laajentaa palvelutarjontaamme yksityisasiakkaille.

N-Clean tekee yhteistyötä noin 1 000 aktiivisen tavarantoimittajan ja alihankkijan kanssa. Kuitenkin noin 85 % kokonaisostovolyymistamme kohdistuu 90 suurimpaan tavarantoimittajaan. Hankintamme kohdistuvat pääasiassa suoriin kuluihin, erityisesti siivoustarvikkeisiin ja koneisiin, jotka ovat olennaisia palveluiden tuottamisessa asiakkaillemme. Toimittajaverkostomme sijaitsee pääosin Suomen markkinoilla.

Uskomme, että tietoiset kestävän kehityksen toimet ovat välttämättömiä jatkuvan kasvun varmistamiseksi. Syyskuussa 2025 saimme ISO 9001 -laatujärjestelmäsertifikaatin sekä ISO 14001 -ympäristöjärjestelmäsertifikaatin. Nämä sertifikaatit vahvistavat, että toimintamme täyttää korkeimmat laadun ja vastuullisuuden vaatimukset ja osoittaa sitoutumisemme jatkuvaan parantamiseen kaikilla organisaation tasoilla. ISO 14001 takaa ympäristövaikutusten hallinnan ja vähentämisen osana päivittäistä toimintaamme.

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

C1: N-Cleanin sitoutuminen YK:n globaaleihin kestävän kehityksen tavoitteisiin

N-Cleanin vastuullisuustyö on sidottu YK:n Agenda 2030 -ohjelmaan. Olemme valinneet kestävän kehityksen tavoitteista neljä meille tärkeintä:

4. Hyvä koulutus
Osaamisen kehittäminen on keskeinen osa N-Cleanin toimintaa ja tavoitteemme on ylläpitää sekä ennen kaikkea kehittää henkilöstömme osaamista. Kaikki uudet työntekijät käyvät N-Cleanillä läpi kattavan perehdytyksen, joka takaa työntekijöillemme tarvittavat taidot työssä onnistumiseen. Olemme laatineet osaamisen kehittämisen strategian, jonka puitteissa jokainen henkilöstöryhmä voi kehittää omaa osaamistaan yksilöllisesti. Tarjoamme laajan valikoiman sisäisiä ja ulkoisia koulutusmahdollisuuksia sekä digitaalisia oppimiskokemuksia henkilökohtaisiin tarpeisiin ja kompetensseihin pohjautuen.

5. Sukupuolten tasa-arvo
N-Cleanilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tavoitteena on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Otamme tasa-arvon huomioon esimerkiksi rekrytointiprosesseissa, osaamisen ja urakehityksen tukemisessa sekä palkkauksessa. Kaikki työtehtävät ovat avoimia kaikille, ja kannustamme sekä naisia että miehiä hakemaan avoimiin tehtäviin. N-Clean edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luo yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemiseen.

6. Puhdas vesi ja sanitaatio
Käsittelemme siivouksessa käytettäviä kemikaaleja vastuullisesti; oikeilla menetelmillä ja annosteluohjeita noudattamalla vähennämme kemikaalien kulutusta. Olemme valinneet käyttämämme puhdistusaineet niin, että ne ovat ympäristömerkittyjä niiltä osin kuin mahdollista.

8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
N-Clean työllistää yli 2700 henkilöä Suomessa ja on merkittävä työnantaja erityisesti maahanmuuttajataustaisille. Olemme sitoutuneet sosiaaliseen vastuullisuuteen kaikessa toiminnassamme ja noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä.









Ympäristö-mittarit

Kulutetusta sähköstä varmistetusti uusiutuvaa
39 %

Markkinaperusteinen päästöintensiteetti
79 tCO_2e/MEUR



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

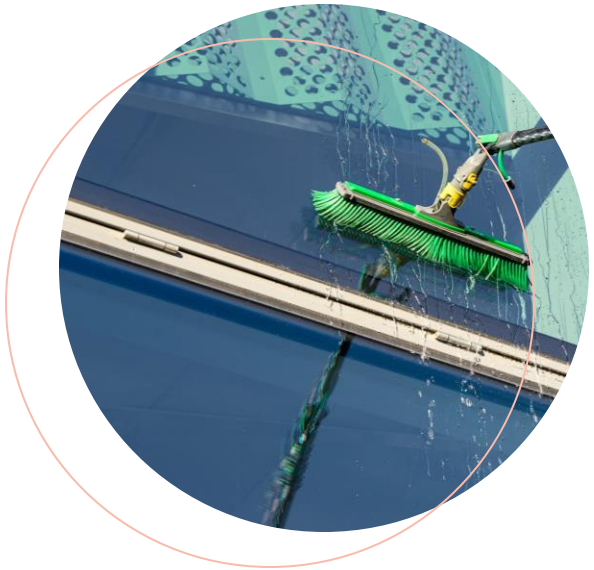
B3: Energiankulutus

Sähkönkulutus tiedot pitävät sisällään N-Cleanin hallinnoimissa toimistoissa ja varastoissa kulutetun sähkön, niiltä osin kuin tietoja kulutuksesta oli mahdollista kerätä. N-Cleanin varastot ja toimistot ovat pääasiassa osana laajempia yrityskiinteistöjä, eikä kaikissa näissä kulutustietoja seurata tilakohtaisesti.

Sähkön kulutustiedot pitävät lisäksi sisällään sähköautojen lataussähköä 7,6 MWh. Sähköjen lataukseen käytetyn sähkön alkuperästä ei ole tietoa, joten sen on oletettu olevan uusiutumatonta.

Polttoaineet ovat kulutettu yhtiön ajoneuvoissa. Uusiutuviksi polttoaineiksi on laskettu biokaasu ja biodiesel. Uusiutumattomat polttoaineet pitävät sisällään bensiinin (E95 ja E98) ja dieselin.

Energiatyyppi	Uusiutuva	Uusiutumaton	Kokonaismäärä
Sähkö (MWh)	22	35	57
Polttoaineet (MWh)	52	1 337	1 388
Yhteensä	***74***	***1 371***	***1 445***



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B3: Kasvihuonekaasut

Toimintamme päästövaikutukset on esitetty oheisessa taulukossa. Kehitämme laskentaamme jatkuvasti tulosten tarkkuuden parantamiseksi.

Päästöluokka	**Päästöt (tCO_2e)**
Scope 1 | Toiminnan suorat päästöt	349,0
Scope 2 | Ostoenergian tuotannon päästöt (markkinaperusteiset)	6,4
Scope 2 | Ostoenergian tuotannon päästöt (sijaintiperusteinen)	1,7
Scope 3 | Toiminnan muut epäsuorat päästöt	6 053,1
1. Ostetut tuotteet ja palvelut	3 910,3
2. Tuotantohyödykkeet	695,1
3. Polttoaineiden ja energianhankintaan liittyvät epäsuorat päästöt	96,7
4. Kuljetukset ja jakelu	0,8
5. Jätteet	5,7
6. Liikematkustus	112,4
7. Henkilökunnan kodin ja työn väliset matkat	1 193,4
12. Myytyjen tuotteiden elinkaaren loppu	38,6
Yhteensä (markkinaperusteinen)	***6 408,6***
Yhteensä (sijaintiperusteinen)	***6 403,8***

Päästöintensiteetti	
Scope 1 ja 2 (markkinaperusteinen)	4,38 tCO_2e/MEUR
Scope 1 ja 2 (sijaintiperusteinen)	4,33 tCO_2e/MEUR
Kokonaispäästöt (markkinaperusteinen)	79,12 tCO_2e/MEUR
Kokonaispäästöt (sijaintiperusteinen)	79,07 tCO_2e/MEUR

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

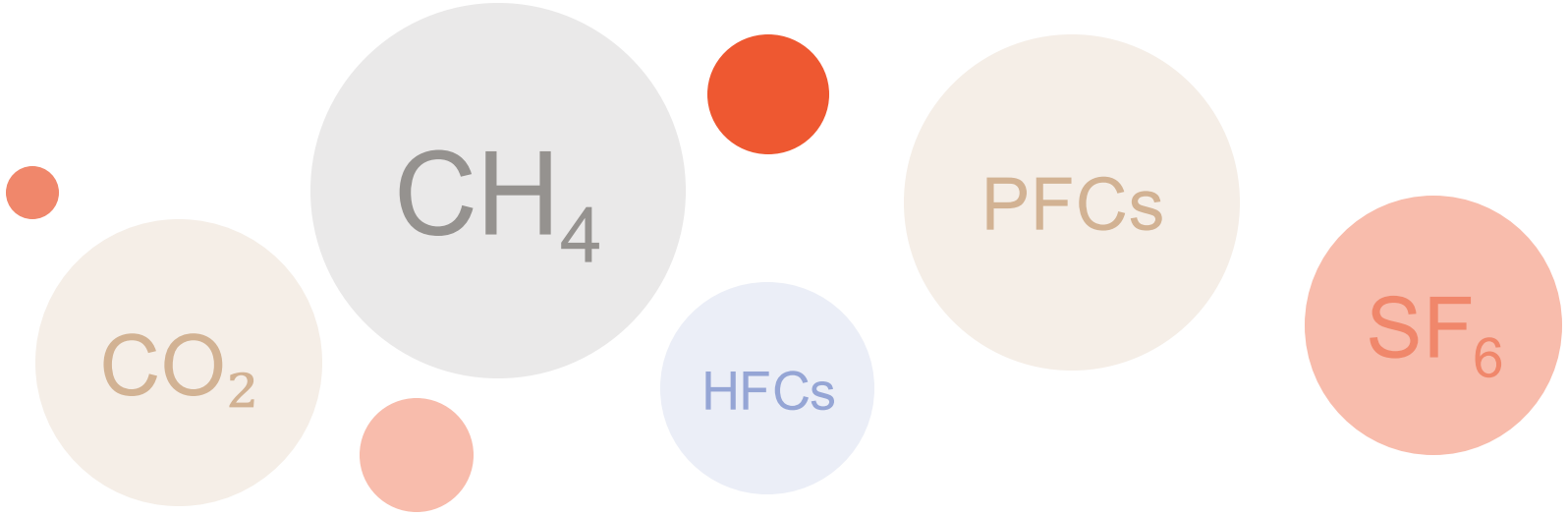
C3: Päästövähennystavoitteet

Olemme sitoutuneet toimintamme päästövaikutusten mittaamiseen ja vähentämiseen. Emme ole kuitenkaan vielä asettaneet tarkkoja päästövähennystavoitteita. Vuoden 2026 aikana tavoitteenamme on laatia ja asettaa toiminnallemme pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteita.

Vuonna 2026 päästövähennystoimenpiteemme tulevat kohdistumaan pääasiassa toimintamme suoriin (scope 1) ja energian kulutukseen liittyviin epäsuoriin päästöihin (scope 2). Vuonna 2025 aloitimme hankkimaan toimistojemme käyttösähkölle alkuperätakuita. Näin varmistamme kuluttamamme sähkön vastuullisuuden ja vähennämme markkinaperusteisia scope 2 päästöjämme. Tulemme jatkamaan näin toimimista myös tulevina vuosina.

Toimintamme suorat päästöt ovat seurausta ajoneuvojemme polttoaineiden kulutuksesta. Vuodelle 2026 olemme asettaneet tavoitteen, että uusista autohankinnoistamme puolet ovat sähköautoja. Näin vähennämme liikkumisesta aiheutuvia suoria päästöjämme.

Toimintamme epäsuorien päästöjen (scope 3) osalta olemme tunnistaneet, että laskentamme on vielä melko epätarkkaa ja osin puutteellista. Suurin osa päästöistä on laskettu kustannusperusteisesti. Näin ollen haluamme ensisijaisesti tarkentaa päästölaskentaamme ennen mitattavien päästövähennystavoitteiden asettamista. Työskentelemme yhteistyössä toimittajiemme kanssa tarkentaaksemme laskentaa ja tunnistaaksemme päästöintensiivisimpiä toimintojamme päästöjen vähentämiseksi.



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto

N-Clean soveltaa kiertotalouden periaatteita vähentämällä resurssien kulutusta ja ehkäisemällä jätteiden syntyä siivouspalveluissaan. Suosimme uudelleenkäytettäviä ja kestäviä työvälineitä ja siivoustekstiilejä. Käytämme ensisijaisesti ympäristömerkittyjä tuotteita sekä hyödynnämme kemikaaleja säästäviä siivousmenetelmiä. Välineiden ja laitteiden käyttöikää pidennetään huollon ja uudelleenkäytön avulla, ja kalustoa kierrätetään mahdollisuuksien mukaan kohteiden välillä. Syntyvät jätteet lajitellaan ja ohjataan kierrätykseen. Kiertotaloutta tukevat myös energiaa ja vettä säästävät koneet sekä henkilöstön koulutus ympäristövastuullisiin toimintatapoihin. Toimintaa kehitetään jatkuvasti ISO 14001 -ympäristöjärjestelmän mukaisesti.

Alla esitetyissä jätetiedoissa on huomioitu N-Cleanin hankkimat erilliset jätteiden käsittelypalvelut. Tavanomaisia toimistojätteitä ei ole sisällytetty raportointiin, koska N-Cleanin toimistot sijaitsevat osana isompia liiketaloja, joissa jätteitä ei seurata yrityskohtaisesti. Vuoden aikana laskutettu purkujäte liittyy yhteen käytöstä poistuneeseen ja tyhjennettyyn organisaation varastoon.

Toiminnan jätteet

Jätetyyppi	Kierrätykseen tai uudelleenkäyttöön ohjattu jäte (kg)	Loppukäsiteltäväksi ohjattu jäte (kg)	Yhteensä (kg)
Purkujäte/sekajäte	-	1 224	1 224
Turvapaperi	216	-	216
Yhteensä	***216***	***1 224***	***1 440***

Merkittävät hankintamäärät

Tuoteryhmä	Massa/volyymi	Yksikkö
Kertakäyttöhanskat	2 270	kilogramma
Muovipussit/jätesäkit	127 810	kilogramma
Biopussit	6 030	kilogramma
Kemikaalit (ympäristömerkittömät)	22 243	kilogramma
Kemikaalit (ympäristömerkilliset)	14 195	kilogramma

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

C4: Ilmastoriskit

Vuosien 2024 ja 2025 vaihteessa N-Cleanin emoyhtiön (MIAB Group) toimesta toteutettiin ESR-standardien mukainen kaksoisolennaisuusanalyysi. Yhtenä osana kaksoisolennaisuusanalyysiä tunnistettiin ja arvioitiin ilmastoriskejä, jotka voisivat vaikuttaa konsernin toimintaan. Analyysissä tunnistettiin yksi (1) ilmastoon liittyvä fyysinen riski ja viisi (5) siirtymäriskiä. **Tunnistetuista riskeistä yhdenkään ei katsottu olevan toiminnan kannalta olennainen.** Tunnistetut riskit eivät myöskään aiheuttaneet uusia varautumistoimia N-Cleanillä.

Fyysiset riskit (R1)

R1 – Sään ääri-ilmiöiden aiheuttamat vauriot yleiselle infrastruktuurille (FR)

N-Cleanillä ei ole ilmastonmuutoksen suorille vaikutuksille altista omaisuutta, kuten omia rakennuksia, joihin sään ääri-ilmiöt voisivat vaikuttaa. Näin ollen ainut tunnistettu toimintaan vaikuttava fyysinen riski on sään ääri-ilmiöiden aiheuttamat vauriot yleiselle infrastruktuurille. Tämä voisi hankaloittaa työntekijöiden pääsemistä asiakkaiden kohteisiin. Riskin todennäköisyys arvioitiin kohtalaiseksi ja vaikutus pieneksi. Riskin aikahorisontti on pitkä.

Siirtymäriskit (R2-R6)

R2 – Kasvavat polttoaine- ja energiakustannukset

Pula raaka-aineista voi aiheuttaa kasvavia polttoaine ja energiakustannuksia. Polttoaine- ja energiakustannukset muodostavat verrattain pienen osuuden N-Cleanin kokonaiskustannuksista. Tämän vuoksi vaikutus on arvioitu erittäin vähäiseksi ja riskin todennäköisyys on vähäinen. Vaikutuksia voi olla lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

R3 – Tiukennukset kemikaalilainsäädännössä

Jos siivouskemikaalien käytön sääntelyssä tapahtuu muutoksia voi se suoraan nostaa pesuaineiden hintoja. Säännösten muuttuminen voi tarkoittaa myös sitä, että N-Cleanin tulee selvittää vaihtoehtoisia menetelmiä. Pyrimme valitsemaan siivoukseen ympäristön kannalta kestävimmät menetelmät ja suosimme ympäristömerkittyjä kemikaaleja niiltä osin kuin mahdollista. Riskin vaikutus arvioitiin vähäiseksi, todennäköisyys kohtalaiseksi ja vaikutuksia olevan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

R4 – Melamiinia sisältävien siivoustuotteiden käytön kieltäminen

Melamiinia käytetään mm. tietyissä siivouslaikoissa, joita käytetään haastavan lian poistamiseen kovilta ja huokoisilta pinnoilta. Aine on nieltynä ja hengitettynä vaarallinen. Riskin arviossa arvioitiin, että jos melamiinin käyttö kiellettäisiin, koituisi siitä lisäkustannuksia vaihtoehtoisiin menetelmiin siirtymisen ja vanhojen laikkojen hävittämisen muodossa. Melamiinilaikat ovat nykyiselläänkin kuitenkin vähäisessä käytössä ja yleensä viimeinen vaihtoehto, kun perinteisemmät laikat eivät ole riittäviä. Melamiinin käytön rajallisuuden vuoksi tunnistetun riskin vaikutukset on arvioitu erittäin vähäisiksi ja todennäköisyys myös alhaiseksi. Riskin aikahorisontti on lyhyestä pitkään.

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

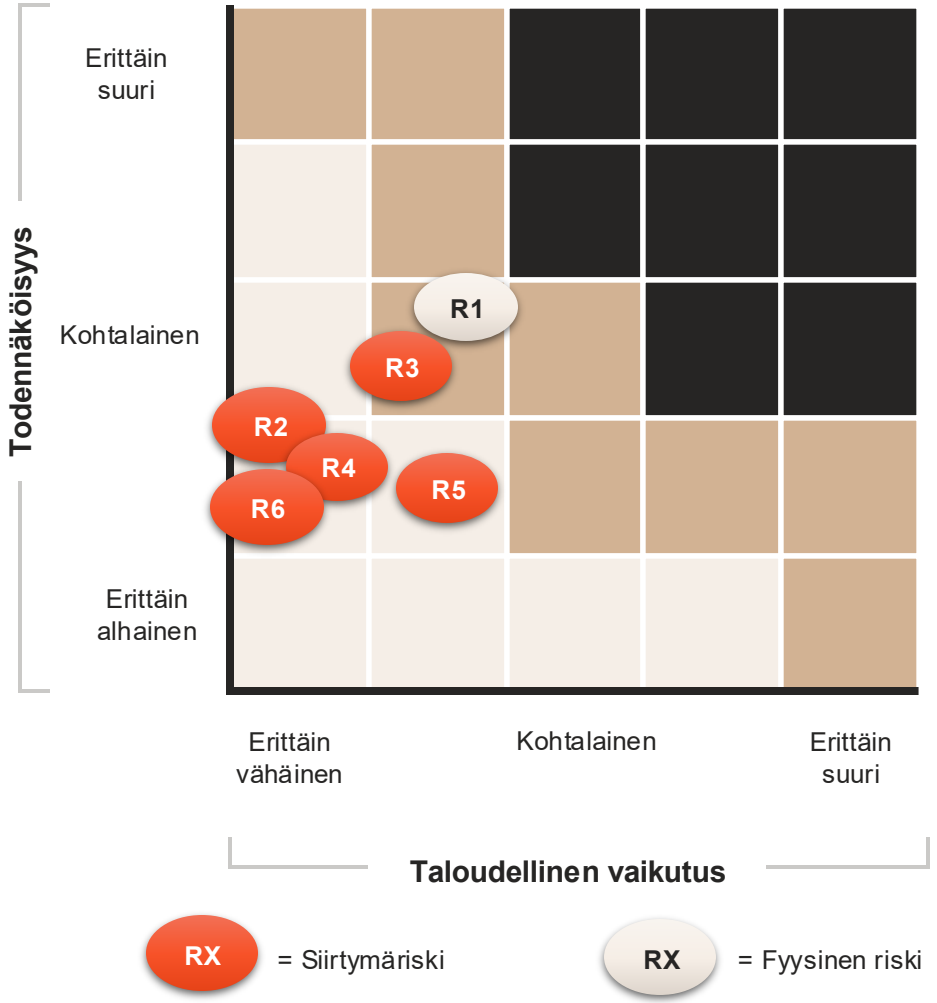
C4: Ilmastoriskit

R5 – Kasvavat tarvikekustannukset

Polttoaineiden ohella tulevaisuudessa nähtiin mahdollisena pula muovituotteista ja puuvillasta, jonka uskottiin vaikuttavan siivoustarvikkeiden hintaan. Vaikutuksia arvioitiin olevan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Riskin vaikutus ja todennäköisyys arvioitiin vähäisiksi.

R6 – Siirtyminen ympäristöystävällisiin tuotteisiin ja käytäntöihin

Ympäristöystävällisten tuotteiden ja toimintatapojen käyttöönotto voi aiheuttaa lisäkustannuksia. Esimerkiksi ympäristömerkittyjen tuotteiden hinnat ovat usein korkeammat verrattuna perinteisiin tuotteisiin, mikä kasvattaa kokonaiskustannuksia. Lisäksi toiminnan sertifiointi, kuten ympäristösertifikaattien hankkiminen ja ylläpito, vaatii investointeja ja hallinnollisia resursseja. Riskin vaikutus on arvioitu vähäiseksi samoin kuin todennäköisyys. Kustannusvaikutukset voivat ulottua sekä lyhyelle että pitkälle aikavälille. Lisääntyvistä kustannuksista huolimatta ympäristötyö koetaan N-Cleanillä tärkeäksi ja välttämättömäksi toiminnan jatkumisen sekä kehittymisen kannalta.



N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

Sosiaaliset mittarit

Työsuhteista vakituisia
90 %

Koulutuksiin käytetty aika keskimäärin henkilöä kohden
6,1 h



Henkilöstön kansalaisuudet

N-Clean on monikulttuurinen työyhteisö.
Henkilöstömme edustaa lähes **100** eri kansalaisuutta.
Eniten edustetut kansalaisuudet ovat:

Suomi (613)

Ukraina (360)

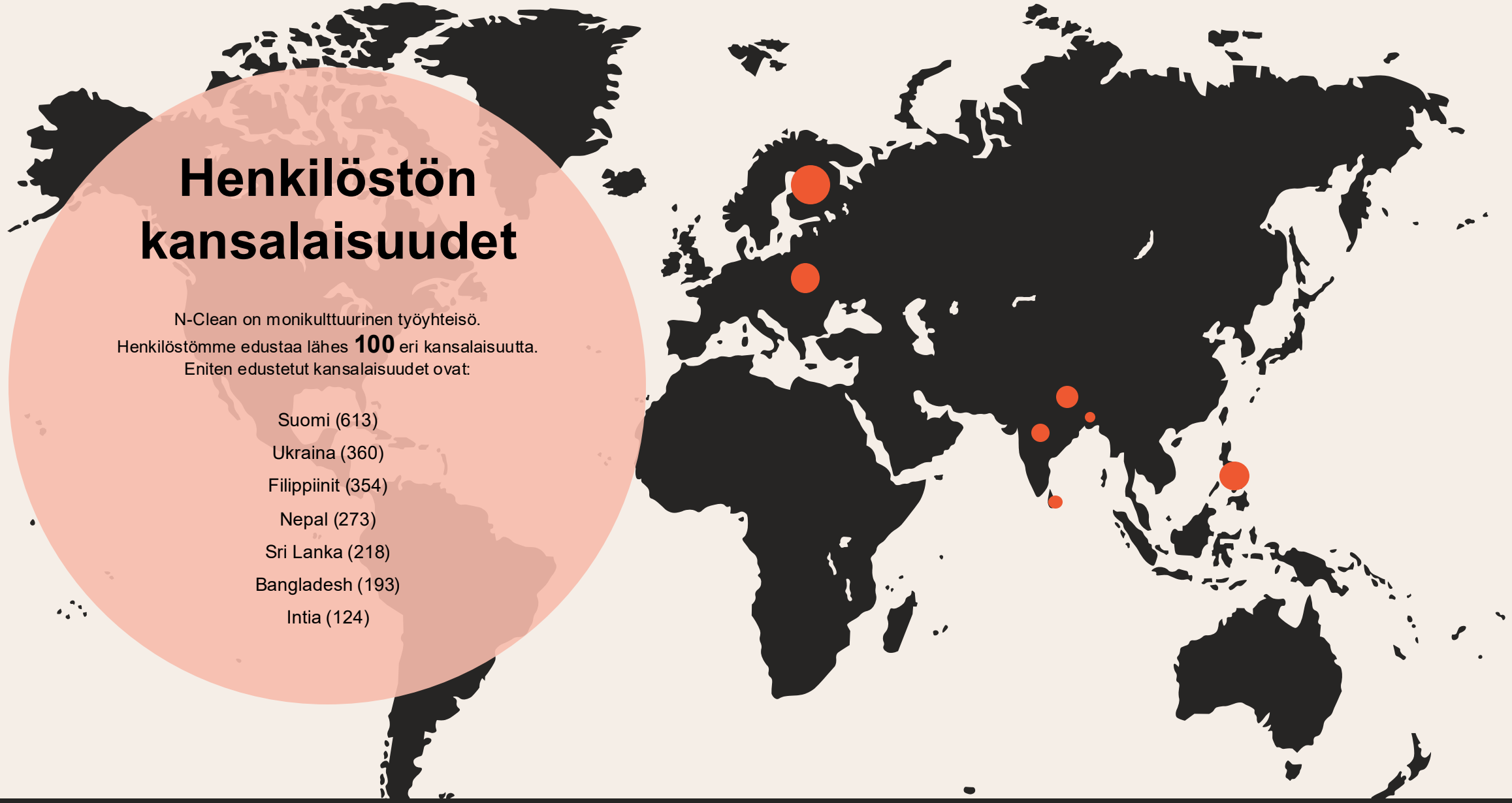
Filippiinit (354)

Nepal (273)

Sri Lanka (218)

Bangladesh (193)

Intia (124)



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viiteearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B8: Työvoima – Yleiset ominaisuudet

Siivouspalvelut ovat työvoimavaltainen ala, jossa henkilöstön merkitys on keskeinen – juuri työntekijöidemme ammattitaito ja panos tekevät toimintamme mahdolliseksi. Tavoitteena on varmistaa turvallinen, yhdenvertainen ja hyvinvointia edistävä työympäristö koko henkilöstölle. Työhyvinvointia, työkykyä ja turvallisuutta edistetään systemaattisesti yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelutoiminnan kanssa. Käytössä ovat varhaisen tuen toimintamallit, työkyvyn johtamisen käytännöt sekä tapaturmien ja turvallisuushavaintojen aktiivinen seuranta. Näiden avulla pyritään ehkäisemään työkykyriskejä ja edistämään henkilöstön jaksamista ja terveyttä pitkällä aikavälillä.

Työvoimaan liittyvät mittarit on ilmoitettu vuoden 2025 keskiarvona nuppilukuna (headcount).

Työsopimuksen tyyppi	Työsuhteisten työntekijöiden määrä
Vakituinen	2 530
Määräaikainen	258
Yhteensä	***2 799 ****

** Työntekijöiden kokonaismäärä eroaa vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden yhteenlasketusta määrästä 11. Tämä johtuu käytössä olevista puitesopimuksista, jotka eivät sisälly määräaikaisiin tai vakituisiin työntekijöihin.*

Sukupuoli	Työsuhteisten työntekijöiden määrä
Mies	1 125
Nainen	1 673
Yhteensä	***2 799***

Työntekijöiden vaihtuvuus
21,5 %



N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viiteарvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

Rekrytointikäytännöt

Tavoitteenamme on olla halutuin yhteistyökumppani sekä työnantaja. Rekrytointiprosessimme on tärkeässä roolissa tavoitetilamme saavuttamisessa. Rekrytointiprosessin ollessa kunnossa, luomme itsestämme mielikuvan, joka suoraan vaikuttaa työnantajamielikuvaan sekä yhtiön brändiin ja maineeseen yleisesti.

Avoimet tehtävät avataan aina hakuun, joko sisäisesti, ulkoisesti tai molemmilla tavoilla. Rekrytoinnit toteutetaan yhteisen rekrytointijärjestelmän kautta, jossa koko prosessi hallitaan alusta loppuun asti. Järjestelmässä käsitellään työpaikkailmoitukset, hakemukset, hakijaviestintä, haastattelut sekä valintapäätökset. Järjestelmä tukee tietosuojavaatimusten noudattamista ja mahdollistaa kaikkien rekrytointivaiheiden dokumentoinnin. Rekrytoinnit hyväksytään ja työsopimus allekirjoitetaan aina yksi yli periaatteen mukaisesti, millä takaamme laadunvarmistuksen, prosessin objektiivisuuden ja integriteetin sekä rekrytointien linjaamisen yrityksen strategiaan.

N-Clean ei rekrytoi suoraan tai epäsuorasti ulkomailta, emmekä käytä ulkopuolisia rekrytointiagentteja. Työnteko-oikeus on rekrytoinnin ehdoton edellytys. Kaikilta valituilta henkilöiltä varmistetaan jo hakuvaiheessa, että heillä on voimassa oleva ja tehtävään soveltuva oikeus työskennellä Suomessa. Työnteko-oikeuden tarkistaminen ja dokumentointi on osa rekrytointiprosessia, eikä prosessi etene ilman hyväksyttyä tarkistusta.

Valinnan jälkeen työsopimus ja työsuhteen ehdot käydään henkilön kanssa läpi, työnteko-oikeuden tarkistukset vielä palkkahallinnossa sekä perehdytys käynnistetään hallitusti sovitun onboarding-prosessin mukaisesti.



Kesärekrytoinnin uudistaminen ”speed dating” -tapahtumilla palkittiin HumanPower25 -gaalassa

N-Clean uudisti kesärekrytointinsa vuorovaikutteisilla ”speed dating” -rekrytointitapahtumilla, joissa hakijat ja esihenkilöt kohtaavat avoimessa ja arvostavassa ilmapiirissä. Uusi malli kehitettiin vastaamaan poikkeuksellisen suuriin hakijamääriin ja parantamaan hakijakokemusta: vuonna 2025 N-Clean sai lähes 12 700 kesätyöhakemusta reiluun 500 avoimeen paikkaan.

Konseptin inhimillinen ja hakijakeskeinen lähestymistapa toi yritykselle myös valtakunnallista tunnustusta, kun se sijoittui kolmanneksi Hälsan ja Keskuskauppakamarin HumanPower25-gaalassa kategoriassa ”Vuoden ihmisläheisin työelämäteko”.

Voit lukea aiheesta lisää ***nettisivuiltamme***.

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus

Työsuojelun yhteistoiminta

Yrityksemme työsuojelun yhteistoiminta perustuu monipuoliseen ja kattavaan edustukseen. Yhteistoimintaorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö, kaksi kokoaikaista työntekijöiden työsuojeluvaltuutettua, työntekijöiden kokoaikainen luottamushenkilö sekä toimihenkilöiden luottamushenkilö ja työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi yhteistoimintaan osallistuvat henkilöstöjohtaja ja liiketoiminnan edustaja, mikä varmistaa johdon, henkilöstön ja operatiivisen toiminnan tiiviin yhteistyön.

Työsuojelun yhteistoiminta kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Säännölliset kokoukset mahdollistavat turvallisuusasioiden jatkuvan seurannan, kehittämisen ja päätöksenteon sekä avoimen vuoropuhelun eri henkilöstöryhmien välillä.

Työsuojelun toimintaohjelma

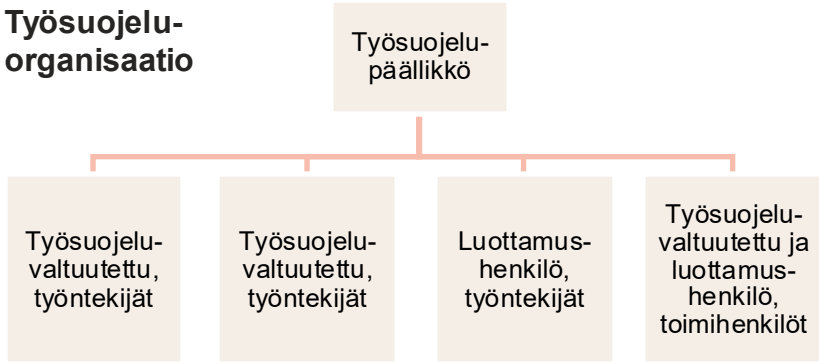
Organisaatiollamme on käytössä kattava työsuojelun toimintaohjelma, joka ohjaa työterveys- ja työturvallisuustoimintaamme sekä henkilöstön työkykyä tukevia käytäntöjä. Toimintaohjelmassa on määritelty selkeästi työsuojeluvastuut sekä yhteistoiminnan rakenteet.

Toimintaohjelma huomioi työn organisoinnin, työolosuhteet, sosiaaliset suhteet sekä työympäristön vaikutukset henkilöstön fyysiseen ja henkiseen terveyteen.

Työpaikkaselvitys ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Työpaikkaselvitys muodostaa työterveystoimintamme perustan. Selvityksen avulla arvioidaan työn, työympäristön ja työyhteisön mahdollisia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä sekä työn voimavaroja. Arvioinnin perusteella määritellään näiden tekijöiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja työkyvylle sekä selvitetään lakisääteisten terveystarkastusten tarve.

Työsuojelu-organisaatio



N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus

Vaarojen tunnistaminen ja kohteen riskikartoitus

Organisaatiomme toteuttaa riskikartoitukset kaikissa kohteissa, joissa työskentelemme. Riskikartoituksen tavoitteena on tunnistaa ja tuoda esille työkohteiden mahdolliset vaaratekijät, ehkäistä tapaturmia sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Riskienhallinta on olennainen osa toimintaamme ja turvallisuusjohtamistamme. Se kattaa kaikki organisaatiossa tehtävät toimet, joilla varmistamme toiminnan jatkuvuuden ja henkilöstön turvallisuuden. Riskienhallinnan avulla ylläpidämme turvallista, terveellistä ja ennakoivaa työympäristöä.

Turvallisuushavainnot

Yrityksessämme turvallisuushavaintojen tekeminen on olennainen osa päivittäistä turvallisuustyötä, ja siihen osallistuu koko henkilöstö. Kannustamme aktiivisesti havaitsemaan ja raportoimaan kaikki turvallisuuteen liittyvät poikkeamat, kehityskohteet ja hyvät käytännöt.

Turvallisuushavaintojen tekemistä tukee käytössämme oleva mobiilijärjestelmä, jonka avulla havainnot voidaan kirjata nopeasti ja vaivattomasti suoraan työtilanteesta. Järjestelmä mahdollistaa havaintojen reaaliaikaisen käsittelyn, nopean reagoinnin sekä toimenpiteiden seurannan.

Tapaturmatutkinta

Tutkimme kaikki työpaikalla sattuneet työtapaturmat järjestelmällisesti. Tutkinnan tavoitteena on selvittää tapaturmien syyt, ehkäistä vastaavien tilanteiden toistuminen sekä vahvistaa työpaikan turvallisuuskulttuuria. Tapaturmatutkinnasta saadut havainnot hyödynnetään turvallisuustoiminnan kehittämisessä, riskienhallinnan parantamisessa ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa. Tapaturmatutkinnalla varmistamme, että turvallisuustyö kehittyy jatkuvasti ja työympäristö pysyy mahdollisimman turvallisena kaikille työntekijöille.



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus

Tapaturmat ja tapaturmataajuus

N-Clean Oy:n toiminnassa saavutettiin vuonna 2025 merkittäviä parannuksia työturvallisuudessa. Tapaturmataajuus (TRIF) oli 23 % pienempi vuoteen 2024 verrattuna. Samalla työkyvyttömyyspäivien keskimääräinen kesto lyheni 37,5 %, mikä kertoo onnistuneista toimenpiteistä tapaturmien vakavuuden vähentämiseksi.

Myös vähintään yhden päivän poissaoloihin johtaneiden tapaturmien tapaturmataajuus (LTIF) kehittyi positiivisesti. Vuonna 2025 LTI1 oli 19 % pienempi kuin edellisvuonna.

Positiiviset muutokset tapaturmataajuuksissa ovat osittain seurausta toukokuussa 2025 aktivoidusta turvallisuushavaintojen tekemisestä.

Työmatkatapaturmissa oli havaittavissa negatiivista kehitystä. Työmatkatapaturmia raportoitiin 20 kpl enemmän edellisvuoteen verrattuna. Tähän tullaan puuttumaan ottamalla käyttöön työmatkatapaturmien tutkinta vuoden 2026 alusta alkaen.

Työturvallisuus	
Työtapaturmat	177
Työmatkatapaturmat	51
Vähintään 1 pvä poissaoloon johtaneet työ- ja työmatkatapaturmat	109
Väh. 1 pvä poissaolon aiheuttaneiden tapaturmien tapaturmataajuus (LTI1)*	35,1
Työtapaturmataajuus (TRIF)**	55,3

** LTI1 pitää sisällään työ- ja työmatkatapaturmat, sillä poissaolojen osalta meillä ei vielä vuonna 2025 ollut erillistä raportointia työ- ja työmatkatapaturmien välillä. Laskettu kaavalla: LTI1 = poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrä * 1 000 000 / tehdyt työtunnit*
*** TRIF pitää sisällään vain työtapaturmat ja on laskettu kaavalla: TRIF = tapaturmien määrä * 1 000 000 / tehdyt työtunnit*

TRIF pieneni edellisvuoteen verrattuna
23 %

LTI1 pieneni edellisvuoteen verrattuna
19 %

Työkyvyttömyyspäivien keskimääräinen kesto lyheni
37,5 %

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viiteарvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B10: Palkkaus ja työehtosopimukset

Työntekijöiden palkka määräytyy Kiinteistöpalvelualan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisesti. Toimihenkilöiden palkat ovat Kiinteistöpalvelualan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaisia. Toimihenkilön palkka määräytyy tehtävänkuvan, tulosvastuullisuuden ja koulutuksen ja/tai työkokemuksen mukaisesti huomioiden myös palkan kilpailukykyisyys. Palkkatasa-arvosta ilmoitamme kaksi erillistä lukua, johtuen eroavista palkanmaksuperusteista.

Työntekijöiden ryhmässä palkanmaksun perusteena on tehtävänpohjainen palkka ja käytössä on pääasiassa tuntiperusteinen palkka. Tämä tarkoittaa, että eri työtehtävistä maksetaan eri palkkaryhmän palkkaa. Työtehtävät on pisteytetty yhteistoiminnassa työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijöiden ryhmässä on kuitenkin myös jonkin verran henkilöitä, jotka työskentelevät kokoaikaisesti ja palkanmaksun peruste on kuukausi. Toimihenkilöiden palkkaperuste on kuukausi. Ryhmään kuuluu sekä keskijohto että hallinnon toimihenkilöt.

Nais- ja miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden välinen palkkaero prosentteina *	
Tuntiperusteinen palkka	0,2 %
Kuukausiperusteinen palkka	-5,5 %

** Palkkaero prosentti on laskettu kaavalla:*

$$\frac{Miespuolisten\ työntekijöiden\ keskm.palkka - Naispuolisten\ työntetkijöiden\ keskm.palkka}{Miespuolisten\ työntekijöiden\ keskm.palkka}$$

Negatiivinen arvo kuukausiperusteisissa palkoissa tarkoittaa, että naiset ansaitsevat kyseisessä ryhmässä keskimäärin miehiä suurempaa palkkaa.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus vuonna 2025 oli
99,1 %

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viiteearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

B10: Koulutus

Osaamisen kehittäminen on keskeinen osa toimintaamme, ja tavoitteemme on sekä ylläpitää että jatkuvasti vahvistaa henkilöstömme osaamista. Muuttuvassa toimintaympäristössä varmistamme, että jokaisella työntekijällämme on ajantasaiset taidot ja tiedot sekä valmiudet vastata nykyisiin vaatimuksiin ja tulevaisuuden haasteisiin.

Olemme rakentaneet osaamisen kehittämisen strategian, joka mahdollistaa eri henkilöstöryhmien yksilöllisen kehittymisen. Strategia kattaa sekä ammatillisen osaamisen että turvallisuusosaamisen, joka on olennainen osa jokaisen työntekijän päivittäistä työtä. Turvallisuuskoulutukset, perehdytykset ja jatkuva oppiminen varmistavat, että henkilöstömme toimii turvallisesti, laadukkaasti ja asiakkaan vaatimusten mukaisesti kaikissa kohteissa.

Sukupuoli	Koulutukseen käytetty keskimääräinen tuntimäärä
Mies	6,8
Nainen	5,7
Yhteensä	***6,1***



228
ESKO II – Johtamisen 5 osa-aluetta koulutukseen käytettyä tuntia

204
ESKO III – Tilannejohtaminen ja valmentava osaamisen johtaminen koulutukseen käytettyä tuntia

N-Cleanin ESKO-koulutukset tarjoavat esihenkilöille ja johtajille mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan tavoitteellisesti ja käytännönläheisesti. Koulutuskokonaisuudet rakentuvat osaamisen kehittämisen strategian mukaisesti – tukien sekä henkilökohtaista kasvua että arjen johtamistyötä.

N·CLEAN
PART OF MIAB GROUP

VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

C6 & C7: Omaa työvoimaa koskevat lisätiedot ja ihmisoikeuksiin liittyvät prosessit

N-Clean noudattaa toiminnassaan MIAB Groupin Code of Conduct -ohjeistusta, joka perustuu YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen ja YK:n Global Compact -periaatteisiin. Yhtiö sitoutuu kunnioittamaan ja edistämään ihmisoikeuksia omassa toiminnassaan sekä ehkäisemään ja välttämään osallisuutta ihmisoikeusloukkauksiin.

N-Clean kunnioittaa työntekijöiden yhdistymisvapautta ja oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin paikallisen lainsäädännön mukaisesti. Yhtiö vastustaa ehdottomasti pakkotyötä, lapsityötä ja kaikkia nykyaikaisen orjuuden muotoja sekä huolehtii siitä, että työehdot, palkkaus ja työajat ovat voimassa olevan lainsäädännön ja ILO:n yleissopimusten mukaisia.

Yhtiö edistää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassaan. Syrjintä työnhaussa, työsuhteessa, koulutuksessa, uralla etenemisessä tai palkitsemisessa ei ole sallittua, ja kaikille työntekijöille pyritään tarjoamaan turvallinen ja kunnioittava työympäristö ilman häirintää.

Vuoden 2025 lopulla aloitimme eettisen ohjeistuksen päivittämisprosessin. Päivitetty ohjeistus tullaan julkaisemaan verkkosivuillamme vuoden 2026 aikana.

Eettisessä ohjeistuksessa käsitellyt aiheet *	
Lapsityövoima	Kyllä
Pakkotyö	Kyllä
Ihmiskauppa	Ei
Syrjintä	Kyllä
Tapaturmien ehkäiseminen	Ei

Vuonna 2025 N-Clean ei todennut omaan työvoimaan liittyviä ihmisoikeusloukkauksia. Vastaavia tapauksia ei ole tullut yrityksen tietoon myöskään liittyen arvoketjun työntekijöihin, vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin, kuluttajiin tai loppukäyttäjiin.

** Listauksessa on huomioitu vain MIAB Groupin Code of Conduct –ohjeistus. N-Clean jakaa työntekijöilleen kuitenkin yksityiskohtaisempia ohjeistuksia intranet sivuillaan, jossa on otettu kantaa myös ihmiskaupan vastaiseen työhön. Tapaturmien ehkäiseminen on myös osa päivittäistä työtä esimerkiksi turvallisuushavaintojen kautta vaikkei eettisessä ohjeistuksessa ole erillistä mainintaa tapaturmien ehkäisemisestä.*

Hallintoa koskevat mittarit

Tuomiot ja sakot lahjontaan tai korruptioon liittyen

0



VSME hakemisto

Perusmoduuli

B1: Raportin laatimisperusteet
B2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi
B3: Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt
*B4: Ilman, veden ja maaperän saastuminen **
*B5: Biodiversiteetti **
*B6: Vedenkäyttö **
B7: Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto
B8: Työvoima – yleiset ominaisuudet
B9: Työvoima – terveys ja turvallisuus
B10: Työvoima – palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus
*B11: Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta **

Laajempi moduuli

C1: Strategia: liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet
C2: Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet
C3: Päästövähennystavoitteet ja ilmastosiirtymä
C4: Ilmastoriskit
C5: Työvoiman lisätiedot
C6: Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit
C7: Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset
*C8: Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen **
C9: Hallintoelimen sukupuolijakauma

** Ei koske yritystä*

C5 & C9: Hallintoa koskevat tiedonantovaatimukset

N-Cleanin hyvä hallintotapa perustuu eettiseen, avoimeen ja vastuulliseen toimintaan. Yhtiöllä on käytössään luottamuksellinen Whistleblow -ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät ja sidosryhmät voivat tuoda esiin mahdolliset väärinkäytökset tai eettisten periaatteiden rikkomukset. Toimintaa ohjaavat selkeät eettiset ohjeistukset, jotka painottavat lakien noudattamista, vastuullista liiketoimintaa ja läpinäkyvyyttä koko arvoketjussa.

Vuonna 2025 N-Cleanille ei annettu yhtäkään tuomioita tai sakkoja korruptioon tai lahjontaan liittyen.

N-Cleanin hallintoelimeksi raportointia varten luettiin Suomen johtoryhmä. Johtoryhmän jäsenistä kolme (3) on miehiä ja kolme (3) naisia. Johtoryhmän sukupuolijakauma näin ollen on 1.



N·CLEAN

PART OF MIAB GROUP