



Kestävän kehityksen raportti 2022

CAVERION OYJ

Mahdollistamme
suorituskykyä ja
ihmisten
hyvinvointia
tekemällä
rakennetusta
ympäristöstä
älykästä ja
vastuullista



Sisällysluettelo

Lähestymistapamme | Rakennamme kestäväää vaikutusta..... 4

Toimitusjohtajalta 6

Kestävän kehityksen kohokohtia 7

Kestävän kehityksen tavoitteet 8

Ympäristö | Kohti hiilipositiivista tulevaisuutta 10

Jalanjälkemme 11

Kädenjälkemme..... 14

Esimerkkejä palveluistamme 16

Sosiaalinen vastuu | Henkilöstö on menestyksemme kulmakivi . 17

Avainluvut..... 19

Työturvallisuus ja työhyvinvointi 20

Henkilöstön ja osaamisen kehittäminen 22

Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen 23

Palkitseminen..... 24

Hallintotapa | Eettinen toimintakulttuuri.....25

Kestävän kehityksen johtaminen..... 26

Toimitusketju 28

Sidosryhmien sitouttaminen 29

Ihmisoikeudet 31

Korruption ja lahjonnan torjunta 31

Digitaalinen vastuu 32

GRI-INDEKSI 33



Lähestymistapamme



Ympäristö



Sosiaalinen vastuu



Hallintotapa

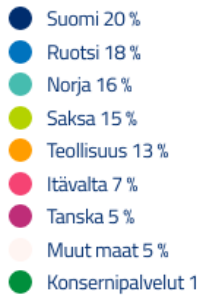


Lähestymistapamme |
Rakennamme kestäväää
vaikutusta

Caverion on älykkään ja vastuullisen rakennetun ympäristön asiantuntija, joka mahdollistaa suorituskykyä ja ihmisten hyvinvointia. Asiakkaat voivat luottaa osaamiseemme rakennusten, infrastruktuurin, teollisuuslaitosten ja teollisten prosessien koko elinkaaren ajan: teknisten perusjärjestelmien ja älykkäiden teknologioiden asennuksesta ja huollosta palveluiden johtamiseen sekä asiantuntija- ja suunnittelupalveluihin ja digitaalisiin ratkaisuihin.

Palvelemme asiakkaitamme 10 maassa Pohjois- ja Keski-Euroopassa yli 14 500 ammattilaisen voimin. Liikevaihtomme vuonna 2022 oli yli 2,3 miljardia euroa. Caverionin osake on listattu Nasdaq Helsingissä.

Henkilöstö divisioonittain



Liikevaihto divisioonittain



Liikevaihto asiakassegmenteittäin



Toimitusjohtajalta



Vuosi 2022 oli Caverionille tapahtumarikas ja positiivinen.

Pandemiavuosien 2020–2021 jälkeinen vuosi, 2022, oli jälleen poikkeuksellinen. Ukrainan sota on vaikuttanut merkittävästi Euroopan ja koko maailman poliittiseen ja sosiaaliseen ympäristöön, ja myös talouteen. Tämän seurauksena energiakriisi ja inflaatio kasvoivat vuoden edetessä yhä hallitsevimiksi huolenaiheiksi. Caverion selviytyi näistä haasteista hyvin, sillä pysyimme edelleenkin asiakkaittemme lähellä ja autoimme heitä luovimaan energiakriisissä, vähentämään toimitusketjuihin liittyviä ja inflaation aiheuttamia ongelmia sekä noudattamaan yhä tiukkenuvia kestävän kehityksen säästöjä.

Keskitymme henkilöstöön

Vuonna 2022 hankimme 12 yritystä viidestä maasta. Näiden yritysostojen myötä yli 560 uutta asiantuntijaa liittyi Caverionin tiimiin vahvistamaan edelleen kyvykkyyksiämme. Meillä on työntekijöitä nyt lähes 14 500, jotka edustavat 52:ta eri kansallisuutta ja erittäin monipuolista erityisosaamista. Meitä kaikkia yhdistävät arvot, jotka ohjaavat päivittäistä tekemistämme: Me teemme sen yhdessä. Me teemme, mitä lupamme. Me tutkimme uusia mahdollisuuksia ja kehitymme.

Turvallisuus on kaiken toimintamme perusta ja ykkösasia. Vuonna 2022 jatkoimme edellisvuosien myönteistä turvallisuuskehitystä. Tapaturmataajuutemme (LTIFR) oli niinkin alhainen kuin 4,0. Jokainen tapaturma on kuitenkin liikaa. Paransimme turvallisuuttamme lisäämällä ennaltaehkäiseviä ja ennakkoivia toimia kaikissa divisioonissamme.

Kestävän kehityksen ykkösasiana on energiatehokkuus

Olemme panostaneet merkittävällä tavalla energiatehokkuuteen jo useiden vuosien ajan. Vuoden 2022 aikana siitä on tullut ykkösasia myös useimmille asiakkaistamme. Olemme pystyneet tukemaan heitä nopeilla, joustavilla ja kestäville ratkaisuille, joiden avulla he ovat voineet pienentää energiakustannuksiaan ja hiilijalanjälkeään. Lisäksi olemme auttaneet heitä sopeutumaan energian saatavuuden ja kustannusten tämänhetkisiin vaihteluihin ja hallitsemaan näitä asioita myös keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Kun pienennämme asiakkaidemme hiilijalanjälkeä, kasvatamme omaa positiivista vaikutustamme eli hiilikädenjälkeämme.

Pyrimme saavuttamaan kunnianhimoiset ympäristötavoitteemme myös pienentämällä omaa hiilijalanjälkeämme. Vuonna 2022 tiedotimme aikomuksestamme sähköistää autokantamme. Vuoden 2022 alussa liityimme Science Based Targets -aloitteeseen. Olemme ylpeitä siitä, että saavutimme EcoVadis Gold -sertifikaatin. Se myönnetään yrityksille, jotka sijoittuvat alallaan parhaan viiden prosentin joukkoon. EcoVadis arvioi yritysten suorituksia ympäristön, työntekijöiden oikeuksien ja ihmisoikeuksien, eettisyyden sekä kestävien hankintatoimien ja prosessien perusteella.

Haluan kiittää kaikkia, jotka olivat tekemässä 2022 vuodestamme menestyksekkään. Suurkiitos lähes 14 500 kollegalleni kaikissa divisioonissamme. Teitte menestyksestämme mahdollista. Haluan kiittää myös tuhansia meihin luottaneita asiakkaita sekä kumppaneita, jotka työskentelevät rinnallamme yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

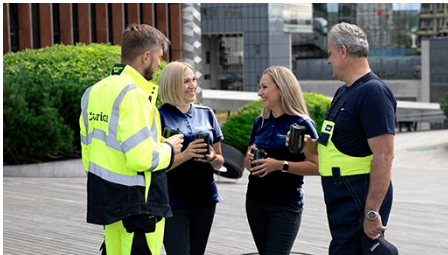
Jacob Götzsche

Kestävän kehityksen kohokohtia 2022



Sähköistämme autokantaamme päästöjen vähentämiseksi

Tavoitteenamme on sähköistää noin 4 400 huoltoautoamme. Arviomme mukaan puolet huoltoautoistamme olisivat sähköisiä vuoden 2025 loppuun mennessä ja kaikki vuoteen 2030 mennessä. Uusissa huoltoautotilauksissa kaupunkeihin täyssähköautot ovat jo ensisijainen valinta. Autokantamme on suurin suorien CO₂-päästöjemme lähde – siirtymällä sähköautoihin voimme vähentää päästöjä merkittävästi.



Toivotimme tervetulleeksi 700 harjoittelijaa, ja joukkoomme liittyi 560 asiantuntijaa yrityskaupoilla

Henkilöstömme on toimintamme sydän. Vuonna 2022 tarjosimme harjoittelupaikan yli 700 nuorelle tulevaisuuden ammattilaiselle. Yli 560 asiantuntijaa liittyi tiimiimme yrityskauppojen myötä, lisäksi kyvykkyyksiämme monille osaluueille, kuten teollisuuden automaatiassa, tuulivoimassa ja turvallisuusratkaisuisissa.



Tuimme asiakkaitamme energian säästämässä

Energiansäästö on kaikille asiakkaillemme ensiarvoisen tärkeää. Asiantuntijapalvelumme auttavat heitä parantamaan energiatehokkuutta ja säästämään kustannuksissa lyhytaikaisilla toimilla. Autamme asiakkaitamme valmistautumaan myös tulevaisuuteen, sillä siirtyminen fossiilivapaaseen energiantuotantoon tarkoittaa todennäköisesti suuria energian hinnan vaihteluita myös jatkossa.



Itämeren suojelemassa

Caverion lahjoitti John Nurmisen säätiölle ja Baltic Sea Action Groupille Itämeren suojeletyöhön. Lahjoituksemme kerättiin monista kestävästä kehitykseen liittyvistä aktiviteeteista ja tapahtumista kuluneen viime vuoden aikana. Lisäksi jatkoimme Aalto-yliopiston älykkään talotekniikan ja älyrakennusten tutkimustyön tukemista.



Yhteistyöhön ABB:n kanssa

Yhdessä ABB:n kanssa nopeutamme energiatehokkaiden ja kestävien rakennusten kehittämistä. Yhteistyön tavoitteena on yhdessä tarjota asiakkaille edistyksellisiä, älykkäitä ratkaisuja mahdollistamaan hiilineutraaleja kiinteistöjä ja asiakkaiden kestävyystavoitteiden saavuttamista.



Jatkoimme vahvaa menestystä turvallisuudessa

Välitämme henkilöstömme turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista ja olemme parantaneet turvallisuutta systemaattisesti läpi yhtiön. Tapaturmataajuutemme (LTIFR) oli vuonna 2022 reilusti alan keskiarvoa parempi, 4.0. Keskitymme jatkossakin ennakoidaan turvallisuustyöhön, sillä pitkän aikavälin tavoitteemme on nolla tapaturmaa ja LTIFR <2,0 vuonna 2025.

Mukaan Science Based Targets -aloitteeseen

Caverion on sitoutunut Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi), joka ohjaa kunnianhimoisia ilmastotokeja. SBTi auttaa yrityksiä asettamaan tieteeseen perustuvia päästövähennystavoitteita, jotka ovat linjassa Pariisin sopimuksen ja globaalin 1,5 asteen ilmastotavoitteen kanssa. Ympäristötavoitteillemme tehdään SBT-organisaation toimesta validointi vuonna 2023.

Kestävän kehityksen tavoitteet

Olemme määritelleet kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi neljä ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan (ESG) painopistealuetta vuoteen 2025 asti:

- > **Jalanjäljen pienentäminen**
- > **Kädenjäljen kasvattaminen**
- > **Henkilöstöstä välittäminen**
- > **Arvoketjun vastuullisuuden varmistaminen**

Olemme sitoutuneet tavoitteeseen, että positiivinen hiilikädenjälkemme on 5 kertaa suurempi kuin hiilijalanjälkemme (Scope 1–2) vuoteen 2025 mennessä ja 10 kertaa suurempi vuoteen 2030 mennessä. Saavutamme ilmastotavoitteet muun muassa parantamalla omaa ja asiakkaidemme energiatehokkuutta, lisäämällä uusiutuvien energiavarojen käyttöä rakennetussa ympäristössä sekä hallitsemalla palvelu- ja toimitusketjuja vastuullisesti.

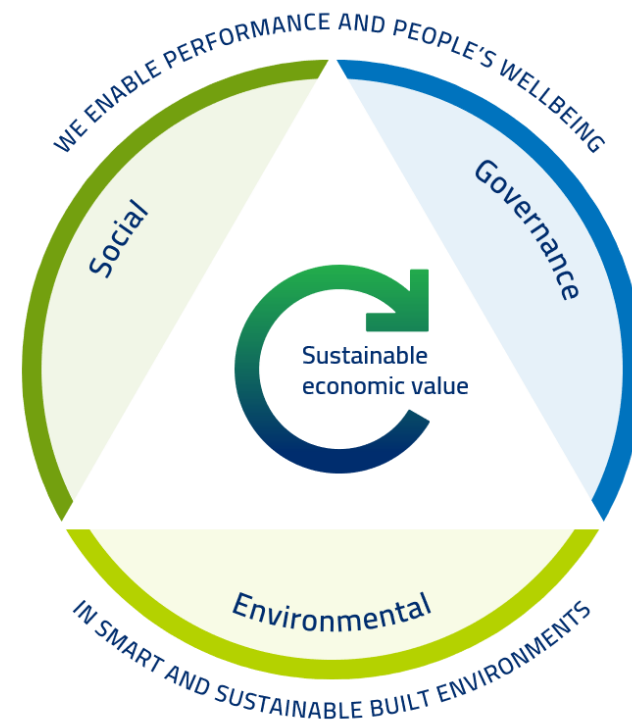
Olemme määrittäneet jokaiselle painopistealueelle konserninlaajuiset mittarit ja toimintasuunnitelmat. Tavoitteet koskevat hiilijalanjälkeä ja -kädenjälkeä, monimuotoisuutta, turvallisuutta, kestävän kehityksen koulutuksia ja toimitusketjun hallintaa. Kunnianhimoisten ilmastotavoitteiden ohella edistämme omien ja kumppaneidemme työntekijöiden hyvinvointia. Tavoitteenamme on, että työntekijämme työskentelevät mielekkäissä tehtävissä, joilla on merkittävä vaikutus asiakkaiden liiketoimintaan sekä ympäristöön ja tulevaisuuteen. Haluamme myös tarjota kaikille nykyisille ja uusille työntekijöillemme monimuotoisen työympäristön, joka on oikeudenmukainen, motivoiva ja kiinnostava.

Vuodesta 2021 lähtien olemme olleet yritysmaailman suurimman vastuullisuusaloitteen eli YK:n Global Compactin (UNGC) jäsen. Allekirjoittamalla Global Compact -aloitteen olemme sitoutuneet sisällyttämään sen periaatteet strategiaamme ja Building Performance kulttuuriimme – sekä viestimään niistä työntekijöillemme, omistajillemme, toimittajillemme, kumppaneillemme, asiakkaillemme ja muulle yhteisöllemme.

Omiin kestävyystavoitteisiimme ja mittareihimme liittyvät erityisesti seuraavat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet:

- > Terveyttä ja hyvinvointia
- > Sukupuolten tasa-arvo
- > Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
- > Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja
- > Kestävät kaupungit ja yhteisöt
- > Ilmastotekoja

Helmikuussa 2022 sitouduimme Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi), joka edistää kunnianhimoisia ilmastotekoja. SBTi auttaa meitä asettamaan tieteeseen perustuvia päästövähennystavoitteita, jotka ovat linjassa Pariisin sopimuksen ja ilmaston lämpenemisen 1,5 asteeseen rajoittamisen kanssa. Vuonna 2022 olemme jatkaneet työtä Scope 1–3-päästötavoitteiden määrittelemiseksi kasvihuonekaasupäästöjen laskentaan maailmanlaajuisesti käytettävän Greenhouse Gas (GHG) Protocol -standardin sekä SBTi-prosessin mukaisesti, ja tämä työ jatkuu vuonna 2023.



Kestävän kehityksen tavoitteemme

Painopistealue	Avainmittari	Avainmittarin määritelmä	Toimet	2020	2021	2022	Target 2025
Caverionin jalanjäljen pienentäminen	Määritelty ja mitattu kokonaishiilijalanjälki	Olennaiset Scope 1–3 -päästöluokat määritelty. Kaikki olennaisten luokkien päästöt mitattu.	Scope 1–2 -mittausta jatkettu. Scope 3 -luokat määritelty ja ensimmäiset karkeat mittaukset Scope 3 -kokonaispäästöistä tehty.	66 %	80 %	90 %	100 %
Caverionin kädenjäljen kasvattaminen	Viisi kertaa hiilijalanjälkeä suurempi hiilikädenjälki (Scope 1–2)	Caverionin asiakkaille ja yhteiskunnalle tarjoamat hiilidioksidisäästöt suhteessa Caverionin omiin Scope 1–2 -päästöihin.	Laajensimme hiilikädenjälkilaskelmia tarjoomalle, sekä vähensimme samaan aikaan omaa hiilijalanjälkeämme (Scope 1–2).	> 1x	> 2x	> 3x	5X
Caverionin kädenjäljen kasvattaminen	Tarjoomallemme on määritetty hiilikädenjälki	Caverionin tarjooma, jolle on määritetty asiaankuuluva positiivinen hiilikädenjälki. Koko tarjoomaa mitataan asiakkaille ja yhteiskunnalle koituvilla hiilidioksidisäästöillä.	Teimme yhteistyötä keskeisten toimittajien kanssa ja asiakkaiden sitouttaminen tarjooman ja kädenjälkimittausten kehittämiseen.	-	20 %	25 %	100 %
Työntekijöistä huolehtiminen	Poissaloon johtaneiden työtaturmien määrä (LTIFR)	LTIFR tarkoittaa poissaloon johtaneiden työtaturmien määrää 1 000 000 työtuntia kohden.	Panostimme järjestelmälliseen turvallisuustyöhön ja vahvoihin ennakoiviin työturvallisuustoimiin.	4,2	4,0	4,0	< 2
Työntekijöistä huolehtiminen	Naistyöntekijöiden osuus	Naistyöntekijöiden osuus.	Laadimme pitkän aikavälin toimintasuunnitelman. Lisäsimme tietoisuutta ja kehitimme paikalliset erityistoimet naisten osuuden lisäämiseksi.	11 %	11 %	11 %	15 %
Työntekijöistä huolehtiminen	Kaikki työntekijät saaneet vastuullisuuskoulutusta	Niiden työntekijöiden määrä (ilman tilapaistyöntekijöitä, työvoiman ulkopuolella olevia työntekijöitä jne.), jotka ovat suorittaneet kestävän kehityksen verkkokoulutuksen.	Kestävän kehityksen verkkokoulutus käynnistettiin vuonna 2022.	-	N/A *	30 % **	100 %
Arvoketjun vastuullisen toiminnan varmistaminen	Toimittajien eettisten toimintaperiaatteiden (SCoC) hyväksymisaste	Osuus niiden toimittajien ostovolyyymista, jotka ovat hyväksyneet Caverionin SCoC:n tai joilla on Caverionin hyväksymä CoC/SCoC.	Sisällytimme SCoC seurannan hankintaraportointiin.	63 %	66 %	74 %	> 90 %
Arvoketjun vastuullisen toiminnan varmistaminen	Kaikki tarjouspyynnöt sisältävät vastuullisuuskriteerit	Tarjouspyyntöjen vastuullisuuskriteerit on määritelty. Vastuullisuuskriteerien sisällyttäminen kaikkiin tärkeimpiin tarjouspyyntöihin.	Kävimme keskustelua valittujen keskeisten toimittajien kanssa vuoden 2022 aikana.	-	-	-	100 %

*Kestävän kehityksen verkkokoulutus ei vielä saatavilla. Kahden muun toteutetun ESG-teemaisen verkkokoulutuksen suorittamisasteet olivat 86 % (turvallisuus) ja 92 % (eettiset liiketoimintaperiaatteet).

**Kestävän kehityksen verkkokoulutus saatavilla vuoden 2022 viimeisestä neljänneksestä alkaen. Vuoden aikana toteutetun kahden muun ESG-teemaisen verkkokoulutuksen suorittamisasteet olivat 97 % (tietoturva) ja 97 % (eettiset liiketoimintaperiaatteet).



Ympäristö | Kohti
hiilipositiivista
tulevaisuutta

Kohti hiiliposiitivista tulevaisuutta

YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistäminen:



Suorituskykymittarit:

	2022 taso	2025 tavoite
Jalanjäljen pienentäminen ja kädenjäljen kasvattaminen		
Kokonaishiilijalanjälki määritelty ja mitattu	90 %	100 %
Tarjoomallemme on määritelty hiilikädenjälki	25 %	100 %
Hiilikädenjäljen suhde hiilijalanjälkeen (Scope 1-2)	>3x	5x

Merkittävimmät ympäristövaikutuksemme syntyvät energiatehokkaista ja kestävän kehityksen mukaisista ratkaisuistamme, jotka auttavat asiakkaita vähentämään hiilidioksidipäästöjään. Lisäksi edistämme hiilineutraalia yhteiskuntaa vähentämällä omia päästöjämme.

Ympäristöön liittyviä painopistealueitamme ovat hiilijalanjäljen pienentäminen ja kädenjäljen kasvattaminen. Olemme sitoutuneet siihen, että positiivinen hiilikädenjälkemme on viisi kertaa suurempi kuin oma Scope 1–2 -päästöistä aiheutuva hiilijalanjälkemme vuoteen 2025 mennessä. Tätä tukee tavoitteemme määritellä ja mitata kokonaishiilijalanjälkemme ja määrittää tarjontamme hiilikädenjälki.

Ilmoitimme vuoden 2022 alussa, että olemme sitoutuneet Science Based Targets (SBTi) -aloitteeseen, jonka avulla pystymme mittaamaan kokonaishiilijalanjälkemme luotettavasti ja läpinäkyvästi.

Jalanjälkemme

Oman toimintamme päästöt (Scope 1–2) ovat melko maltillisia, sillä liiketoimintamme keskittyy asennuksiin ja palveluihin tuotteiden fyysisen valmistuksen sijaan. Vuonna 2022 huoltoajoneuvokantamme CO₂-päästöt olivat jälleen suurempia kuin toimipisteidemme päästöt.

Scope 1: kiihdytimme siirtymää kohti sähköautoja

Keskeinen osa hiilijalanjälkeämme on huoltoajoneuvokanta, johon kuului 4 400 huoltopakettiautoa ja -henkilöautoa vuonna 2022. Huoltoajoneuvojen päästöjen vähentämiseksi keskitymme etähallintapalveluiden lisäämiseen, reittien optimointiin sekä biopolttoaineiden ja sähköajoneuvojen käytön lisäämiseen.

Vuonna 2022 huoltoajoneuvokanta oli Scope 1 -päästöjemme kriittisin osa, sillä siitä aiheutui hiilidioksidipäästöjä 15 800 tonnia (75 % Scope 1 -päästöistämme). Dieselin osuus ajoneuvokantamme polttoainekulutuksesta oli 98 %, ja biodieselin käyttö oli kasvussa.

Vuonna 2022 teimme tärkeän päätöksen Scope 1 -päästöjemme minimoimiseksi, kun laadimme autokantamme sähköistämistästrategian ja julkistimme sitä koskevat tavoitteemme toukokuun 2022 pääomamarkkinapäivän yhteydessä. Tavoitteiden mukaan kaupunkeihin tilattavat uudet huoltoajoneuvot ovat täysin sähkökäyttöisiä. Tämä kattaa suurimman osan ajoneuvokantastamme. Tavoitteemme on, että tilattavista henkilöautoista täyssähköautoja on Pohjoismaissa oletusarvoisesti 100 % ja Keski-Euroopassa 50 %, mutta pyrimme kasvattamaan jälkimmäistä osuutta asteittain tulevina vuosina. Vuonna 2022 ryhdyimme jo toteuttamaan strategiaamme ja tilaamaan täyssähköautoja sen mukaisesti. Vuoden aikana kaikki divisioonat pääsivät sähköistämässä alkuun, ja etenkin Norjan, Ruotsin ja Suomen divisioonat edistyivät hienosti ja näyttivät muille hyvää esimerkkiä. Vuoteen 2025 mennessä meillä on käytössämme yli 2 000 sähkökäyttöistä huoltoautoa.

Scope 2: kohti uusiutuvaa energiaa rakennuksissa

Toimintamme ei ole erityisen energiantensiivistä. Scope 2 -päästöt aiheutuvat pääasiassa vuokratuista toimistorakennuksistamme. Olemme sitoutuneet kasvattamaan uusiutuvan energian osuutta rakennuksissamme käytettävästä energiasta ja toteuttamaan päivittäisiä energiatehokkuustoimia. Näitä toimia on jo otettu käyttöön useissa toimipaikoissa. Esimerkiksi Ruotsissa Caverion käyttää jo 100-prosenttisesti uusiutuvaa energiaa.

Tiedon laadun paranemisen ansiosta kaukolämmön raportoitu määrä nousi vuonna 2022.

Scope 3: päästöt kartoitettu

Teimme ensimmäistä kertaa kattavan selvityksen ja arvioinnin Scope 3 -päästöistämme. Tätä varten kartoitimme kaikki Scope 3 -päästöluokat ja tunnistimme ostetut tavarat ja palvelut sekä myytyjen tuotteiden käytön suurimmiksi päästölähteiksi. Tavoitteenamme on olla alamme edelläkävijä hiilijalanjälki- ja kädenjälkityössä. Haastavasta työstä huolimatta olemme päättäneet parantaa Scope 3 -päästölaskelmien tarkkuutta ja vertailla niitä vuosittain. Arviomme perusteella Scope 3 päästöjen osuus arvoketjumme kokonaispäästöistä on yli 90 %. Tavoitteena on julkistaa tulevaisuudessa tiedot kuhunkin Scope 3 -luokkaan kuuluvista päästöistä.

Scope 3 -kategoriassa "ostetut tavarat ja palvelut" sähkö- ja LVI-materiaalit muodostavat suurimman osan materiaalikäytöstämme. Yhteistyöllä toimittajiemme kanssa varmistamme, että asentamamme nykyiset ja uudet tuotteet sopivat kiertotalouden vaatimuksiin. Pyrimme myös laskemaan asiakkaille tarjoamiemme keskeisten ratkaisujen ja palveluiden ympäristöjalanjäljen. Merkittävien toimittajien kanssa suunnitellaan yhteistyötä toimittajiemme tarjoamien tuotteiden päästöjen ja jätteiden vähentämiseksi. Tunnistettuamme suurimmat Scope 3 -päästölähteet pyrimme edelleen parantamaan ja lieventämään tarjoamiemme ratkaisujen

asiakkaisiin kohdistuvia ympäristövaikutuksia ja siten laajentamaan hiilikädenjälkeämme.

Esimerkkejä tällaisista asiakkaidemme ratkaisuihin sisältyvistä tuotteista ovat lämpöpumput ja jäähdytysjärjestelmät.

Scope 1–2 -päästöjä koskevat luvut kattavat Caverion -konsernin koko liiketoiminnan. Laskelmat perustuvat pääosin todellisiin kulutustietoihin. Joissakin maissa osa kokonaiskulutuksesta on arvioitu tapauksissa, joissa tarkkaa tietoa on saatavilla vain osasta kulutuksesta.

Vuonna 2023 jatkamme Scope 1–3 -hiilidioksidipäästöjemme vähentämistä ja keskitymme siihen, että saamme SBTi-päästötavoittemme vahvistettua.

Epäsuora energiankulutus (GWh)	2020	2021	2022
Sähkö	13,6	10,7	10,5
Sähkö (vihreää, uusiutuvaa)	-	13,1	14
Kaukolämpö	11,1	9,1	11
Kaukolämpö (vihreää, uusiutuvaa)	-	0,03	0,06
Kaukojäähdytys	-	0,03	0,03
Kaukojäähdytys (vihreää, uusiutuvaa)	-	0,08	-
Maalämpö	0,1	0,1	0
Yhteensä	24,8	33,1	23,0

Suora polttoaineiden kulutus (1 000 litraa)	2020	2021	2022
Bensiini	493	446	250
Diesel	6 525	7 203	7 435
Biodiesel*		121	53
Kevyt polttoöljy	3	35	29
Maakaasu (1 000 m ³)	125	402	380
Nestekaasu	24	6	0



Scope 1

-CO ₂ -päästöt suorasta polttoaineiden kulutuksesta, tonnia	2020	2021	2022
CO ₂ -päästöt, bensiini	1 121	1 119	651
CO ₂ -päästöt, diesel	17 461	19 335	19 661
CO ₂ -päästöt, biodiesel			11
CO ₂ -päästöt, kevyt polttoöljy	9	16	11
CO ₂ -päästöt, maakaasu	236	813	795
CO ₂ -päästöt, nestekaasu (LPG)	39	10	0
Suorat CO₂-päästöt, yhteensä	18 866	21 293	21 129

Scope 2

-CO ₂ -päästöt epäsuorien energialähteiden kulutuksesta, tonnia (hankintaperusteinen)	2020	2021	2022
CO ₂ -päästöt, sähkö	2 218	3 930	3 900
CO ₂ -päästöt, kaukolämpö	1 585	1 627	1 244
CO ₂ -päästöt, kaukojäähdytys			11
CO ₂ -päästöt, maalämpö	6	10	9
Epäsuorat CO₂-päästöt, yhteensä	3 809	5 567	5 160 *

Suorat ja epäsuorat CO₂-päästöt, yhteensä	22 675	26 860	26 289
---	---------------	---------------	---------------

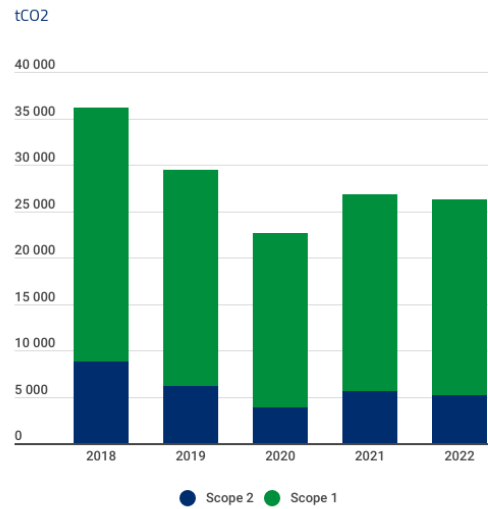
Scope 3

-CO ₂ -päästöt, tonnia	2020	2021	2022
Työmatkat, lentomatkustuksen CO ₂ -päästöt	28,8	26,8	74,9

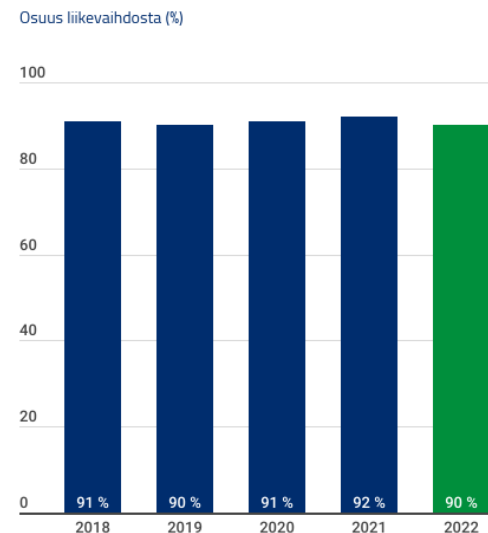
Intensiteettiluvut	2020	2021	2022
Suorat ja epäsuorat CO ₂ -päästöt / liikevaihto (milj. e)	10,5	13,4	11,2

* Vuoden 2022 sijaintiperusteiset Scope 2 -kokonaispäästöt epäsuorien energialähteiden kulutuksesta, tonnia: 1 888 tCO₂

Scope 1 & 2 -CO₂-päästöt



ISO 14001 -sertifioitu liikevaihto



Sertifioitu ympäristöjohtamisjärjestelmä

Ympäristöjärjestelmämme on sertifioitu kansainvälisen ISO 14001 -standardin mukaisesti. Vuonna 2022 90 % liikevaihdostamme tuli sertifioidusta liiketoiminnasta.

Kädenjälkemme

Kestävään kehitykseen liittyvät vaatimukset lisääntyvät nopeasti, ja meillä on hyvät edellytykset rakentaa asiakkaillemme ja koko yhteiskunnalle vastuullista, digitaalista tulevaisuutta. Tarjoamme kiinteistöjen, infrastruktuurin, teollisuuslaitosten ja teollisten prosessien koko elinkaaren kattavaa osaamista. Keskiössä on pitkäaikaisten hyötyjen luominen ihmisten, teknologian ja datan avulla.

Kestävissä älykkäissä ratkaisuissa kasvuamme tukee yhteinen tarve torjua ilmastonmuutosta ja ohjata toimintaamme kohti megatrendejä, kuten lisääntyvää digitalisaatiota ja kaupungistumista. Kehitämme ja laajennamme jatkuvasti älykkään teknologian ja digitaalisten ratkaisujen tarjontaa kasvattaaksemme asiakasarvoa ja hiilikädenjälkeämme.

Eurooppa ajaa muutosta

Kestävää kehitystä koskevaa tietoisuutta tukevat sekä EU:n säädökset että kansalliset lainsäädännöt, jotka asettavat energiatehokkuuteen ja hiilineutraaliuteen liittyviä tiukentuvia vaatimuksia. Tätä tukee myös loppukäyttäjien yleinen toive ympäristöystävällisemmästä rakennetusta ympäristöstä.

Rakennusten energiatehokkuusdirektiivin (EPBD) mukaan kaikkien uusien rakennusten on oltava lähes nollaenergiarakennuksia vuodesta 2021 alkaen. Ehdotettu EPBD-uudistus menee vielä pidemmälle, sillä sen tavoitteena on luoda uudet energiatehokkuuden vähimmäisstandardit (MEPS) sekä olemassa oleville että uusille rakennuksille. Tämä on osa EU:n 55-valmiuspakettia ("Fit for 55") ja tukee Renovation Wave -strategiaa:

- > **55-valmiuspaketti** sisältää joukon ehdotuksia, joilla EU:n ilmasto-, energia-, liikenne- ja veropoliittikkaa uudistetaan niin, että ne tukevat tavoitetta pienentää kasvihuonekaasujen nettopäästöjä vähintään 55 % vuoteen 2030 mennessä verrattuna vuoden 1990 tasoihin.
- > Euroopan komission **Renovation Wave -strategian** eli rakennusten perusparannusaallon tavoitteena on vähintään kaksinkertaistaa asuin- sekä liike- ja toimitilarakennusten vuotuinen peruskorjausaste vuoteen 2030 mennessä. Voimien yhdistämisen kaikilla tasoilla näiden tavoitteiden saavuttamiseksi odotetaan johtavan 35 miljoonan rakennusyksikön kunnostamiseen vuoteen 2030 mennessä. Peruskorjausastetta ja -vauhtia on ylläpidettävä ja nostettava myös vuoden 2030 jälkeen, jotta EU:n laajuinen ilmastoneutraalius voidaan saavuttaa vuoteen 2050 mennessä.

Lisäksi kestävien toimintojen **EU-taksonomia** yhdistettynä asiakkaiden korkeampiin tavoitteisiin lisää kysyntää projekteille ja palveluille, jotka johtavat positiiviseen hiilikädenjälkeen. Myös kansalliset ja EU:n koronaan liittyvät elvytyspaketit ovat keskittyneet kestäviin investointeihin tulevina vuosina.



Tuemme asiakkaita kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa

Kestävää kehitystä tukevien palveluiden, kuten energiatehokkuuden ja sisäilman parantamisen, markkinakysyntä on kasvanut. Panostamme erityisesti kestäväen kehitykseen niin älykkäissä teknologioissa kuin digitaalisten ratkaisujen kehittämisessä. Esimerkiksi jäähdytyksessä on meneillään teknologinen muutos ympäristölle haitallisista F-kaasuista kohti CO₂-pohjaista jäähdytystä, mikä lisää päivitys- ja modernisointitarvetta. Olemme edelläkävijä kestävien jäähdytysvaihtoehtojen ja niihin liittyvien automaatiotratkaisujen tarjoajana. Kestäväen kehityksen trendi ja lainsäädäntö lisäävät myös kiinteistöjen automaatiopäivitysten kysyntää.

Monet asiakkaistamme ovat jo sitoutuneet kunnianhimoisiin päästövähennyksiin sekä muihin kestäväen kehityksen tavoitteisiin. Voimme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan tavoitteensa konkreettisilla toimenpiteillä.

Kädenjälkemme kertyy pääosin esimerkiksi seuraavista:

- > älykäs rakennusautomaatio
- > älykäs lämmitys ja jäähdytys
- > kestävä jäähdytys
- > tehokkaat teollisuusprosessi- ja kunnossapitoratkaisut
- > sähköautojen lataus
- > aurinkopaneelit
- > etähallintapalvelut
- > energianhallinta
- > energiansäästö sopimukset (EnPC)
- > elinkaarihankkeet ja
- > asiantuntijapalvelut.

Näillä ratkaisuilla voidaan päästä merkittäviin CO₂-säästöihin asiakkaiden ja yhteiskunnan tasolla.

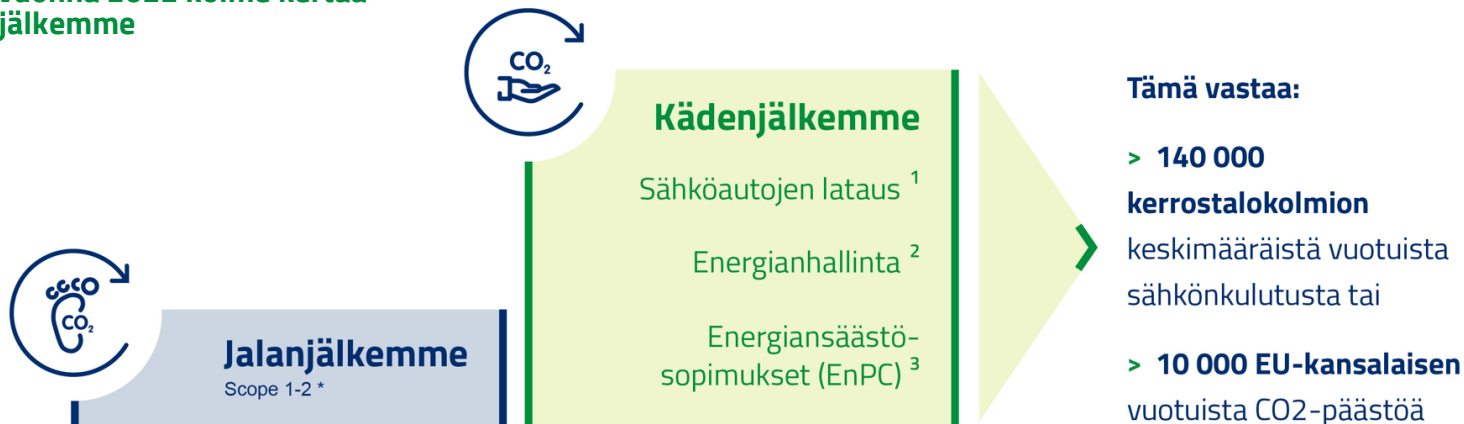
Energiansäästö sopimuksemme (EnPC) vuotuiset CO₂-säästöt kattavat jo Scope 1–2-päästöimme. Mikäli energianhallinta,

energiansäästö sopimukset (EPC) ja sähköautojen latausasemien asennukset ja huollot lasketaan mukaan, säästämme jo kolme kertaa oman Scope 1–2 jalanjälkemme verran. Kun lisäämme laskelmiimme enemmän palveluita ja toteutamme enemmän kädenjälkeen positiivisesti vaikuttavia palveluita, meillä on hyvät mahdollisuudet kasvaa kestävästi ja saavuttaa vuoteen 2025 mennessä hiilikädenjälki, joka on viisi kertaa suurempi kuin hiilijalanjälkemme (Scope 1–2).

EU-taksonomia: 31 % liikevaihdostamme kelpoisuusvaatimukset täyttävää

Vuonna 2022 31 % liikevaihdostamme katsottiin EU-taksonomiakelpoiseksi ja 1 % EU-taksonomian mukaiseksi. Olemme tunnistaneeet lähes 30 EU-taksonomian piiriin kuuluvaa toimintoa seitsemällä taloudellisen toiminnan sektorilla.

Kädenjälkemme oli vuonna 2022 kolme kertaa suurempi kuin jalanjälkemme



* Oma polttoaineen- ja energiankulutus

¹ Sähköautojen latauspisteiden asennus ja ylläpito

² Etähallintapalvelut, energiakonsultointi ja muut energianhallintapalvelut

³ Energiansäästötoimenpiteitä kiinteistöihin taatuilla tuloksilla

Esimerkkejä palveluistamme, joilla teemme kiinteistöistä, teollisuudesta ja infrastruktuurista älykkäämpää ja kestävämpää

Rakennusautomaatio

Kiinteistönhallintajärjestelmä ja rakennusautomaatio yhdistävät kaikki rakennuksen toiminnot yhdeksi, helposti hallittavaksi kokonaisuudeksi. Rakennusautomaatiolla on merkittävä vaikutus rakennuksen olosuhteiden ja energiatehokkuuden hallintaan ja loppukäyttäjien tyytyväisyyteen. Optimoimalla talotekniikan energiankulutusta voidaan sekä vähentää käytettävän energian määrää että siirtää järjestelmien käyttöä ajankohtaan, jolloin energia on edullisempaa. Näiden kahden toimenpiteen yhteisvaikutus tuottaa säästöä sekä kilowattitunteina että euroina.

Jäähdytys

Jäähdytyksellä on valtava rooli rakennusten energiankulutuksessa. Esimerkiksi supermarketeissa sen osuus energian kokonaiskulutuksesta voi olla jopa 50%. Tarjoamme ympäristöystävällisiä, kustannustehokkaita ja laajennettavia kylmäratkaisuja ja tuemme asiakkaita siirtymässä tavallisista kylmäaineista ympäristöystävälliseen CO₂-jäähdytykseen.

Elinkaarihankkeet

Pitkän aikavälin arvon saavuttamiseksi on suunnittelua, rakentamista, kunnossapitoa ja modernisointia tarkasteltava elinkaarinäkökulmasta. Takaamme kiinteistön luotettavan toimivuuden, korkean energiatehokkuuden ja terveellisen sisäilman koko sopimuskauden ajan, jopa 25 vuodeksi.

Sähköauton latausasemat

Sähköinen liikkuminen on tärkeä osa älykkäitä ja kestäviä kaupunkeja. Latausasemien asennus ja huolto edellyttävät laajaa teknistä asiantuntemusta ja sertifioitua kokemusta. Caverion auttaa koko prosessissa ja mahdollistaa vähäpäästöistä liikkumista etävalvonnan ja ennakoivan huollon avulla.



Voimalaitosten ja teollisuuden kunnossapito

Lisäämme luotettavuutta, turvallisuutta ja kestävä kehitystä käytön ja kunnossapidon pitkän aikavälin kumppanuuksilla. Tehokkaat seisokit vähentävät suunniteltujen huoltojen kestoa ja pidentävät laitteiden elinkaarta.

Etähallintapalvelut

Kustannustehokkuutta ja vasteaikoja voidaan parantaa ja ilmastovaikutuksia vähentää digitaalisella etävalvonnalla ja -ohjauksella. Datamme näyttää, että yli 90% kiinteistönhallintajärjestelmän hälytyksistä ei vaadi käyntiä paikan päällä.

Asiantuntijapalvelut ja konsultointi

Konsultointipalvelumme tuottavat kestäviä hyötyjä: tarjoamme kiinteistötötekniikkaan, energiaan ja teollisuuteen liittyviä asiantuntijapalveluita sekä Smart Readiness Indicator (SRI) -konsultointia.

Energiansäästösopimukset (EnPC)

EnPC on pitkän aikavälin sopimus, jossa energiatehokkuusinvestoinnit rahoitetaan energiakustannussäästöillä. Tyypillisiä asiakkaita ovat kunnat, muut julkisen sektorin organisaatiot sekä yksityinen teollisuussektori.

Caverion SmartView

Caverion SmartView on digitaalinen alusta, joka kerää kaiken kiinteistöistä saatavan datan yhteen. Se auttaa asiakkaita seuraamaan rakennusten suorituskykyä olosuhteiden optimoimiseksi ja kustannusten vähentämiseksi sekä parantamaan loppukäyttäjien tyytyväisyyttä ja pienentämään kiinteistön hiilijalanjälkeä.



Sosiaalinen vastuu |
Henkilöstö on
menestyksemme kulmakivi

Henkilöstö on menestyksemme kulmakivi

YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistäminen:



Suorituskyky mittarit:

	2022 taso	2025 tavoite
Henkilöstöstä välittäminen		
Tapaturmataajuus (LTIFR)	4,0	<2
Naistyöntekijöiden osuus henkilöstä (%)	11 %	15 %
Vastuullisuuskoulutuksen saaneet työntekijät (%)	30 %	100 %

Ihmiset ovat liiketoimintamme ytimessä. Siksi henkilöstö on yksi neljästä strategisesta teemasta vuonna 2022 julkaistussa päivitetystä strategiassa. Pyrimme olemaan alamme halutuin työnantaja. Yhtiömme henkilöstöstrategian mukaan keskitymme

- > oikeiden ihmisten houkuttelemiseen ja kasvattamiseen
- > Building Performance -kulttuurin edistämiseen
- > ihmisten ja suoritusten intohimoiseen ja välittävään johtamiseen.

Vuonna 2022 jatkoimme keskittymistä Building Performance -kulttuurimme kehittämiseen tukeaksemme päivitettyä strategiaamme ja sen yhteydessä päivitettyjen arvojemme julkaisemista. Lukuisat työntekijät eri maissa osallistuivat työpajojen ja kyselylomakkeiden kautta, jotta arvot olisivat merkityksellisiä henkilöstöllemme. Arvopohjaisen käyttäytymisen käyttöönotto auttaa osoittamaan työntekijöille,

miten kulttuuri tulee näkyväksi arjessa. Työpajoja ja työkalupakkeja, mukaan lukien virtuaalipeliä, käytettiin tukemaan näiden käyttäytymismallien käyttöönottoa ja viestimistä.

Uudistetut arvomme, jotka muodostavat perustan jokapäiväiselle työlle ja kaikelle toiminnallemme, ovat:

- > Me teemme, mitä lupaaamme
- > Me teemme sen yhdessä
- > Me tutkimme uusia mahdollisuuksia ja kehitämme

Yksi vuoden 2022 keskeisistä henkilöstöhankkeista oli Henkilöstön johtamisprosessien jalkauttaminen -projekti. Tarkoituksena oli toteuttaa yhteisiä toimintatapojamme ja hyödyntää henkilöstöjohtamisjärjestelmän etuja. Divisioonien kanssa toteutettiin vuoden aikana useita työpajoja, joissa suunniteltiin, seurattiin ja arvioitiin tuloksia.

Käyttöönotossa keskityttiin seuraaviin asioihin:

- > henkilöstön työsuhteiden elinkaarisprosessien tehokkuuteen järjestelmällisen arvioinnin ja parantamisen avulla
- > raportointiin tulosten tarjoamiseksi organisaatiolle uudella tavalla
- > henkilöstöosastolle ja esihenkilöille suunnattuun koulutukseen ja viestintään käyttäjäkokemuksen parantamiseksi.

Henkilöstömme on sitoutunutta ja motivoitunutta

Tänä rekrytointin kannalta haasteellisena aikana olemme tarkistaneet työnantajalupaustamme ja jatkamme suunniteltujen toimien toteuttamista vuonna 2023. Toteutimme työnantajalupaukseen liittyvän kyselyn, jossa aihe "Hyviä työntekijöitä arvostetaan" nousi selväksi vahvuudeksemme työnantajana. Pitkän aikavälin tavoitteenamme on luoda Caverionin yhteinen työnantajalupaus, jonka kaikki divisioonat tunnustavat ja ottavat käyttöön. Haluamme yhdenmukaisen tarinan korostamaan brändiämme ja lisäämään kiinnostavuuttamme työnantajana.

Olemme vuoden 2022 aikana saaneet tunnustusta työnantajakuvan luomisesta. Meille on myönnetty palkintoja Suomessa, Ruotsissa ja Saksassa.

Caverionilla oli Ruotsissa erinomainen vuosi työnantajakuvan rakentamisessa, ja Karriärföretagen palkitsikin sen useissa eri kategorioissa. Olemme Ruotsissa sitoutuneet vahvasti tekemään työtä parempien työmarkkinoiden eteen. Tämän työn kohokohta oli kärkisija kategoriassa "HR-esikuva", joka on mahtava saavutus.

Suomessa olimme kolmen näkyvimmän yrityksen joukossa toteutettuamme sosiaalisessa mediassa onnistuneen rekrytointiaiheisen kampanjan, jota katsottiin TikTokissa 2,7 miljoonaa kertaa. Näkyvyttemme on kasvanut sosiaalisessa mediassa niin sisällön kuin eri kanavien käytön suhteen. Työntekijämme ovat edistäneet tätä kehitystä aktiivisesti, mikä tukee imagoamme arvostettuna työnantajana.

Olemme pyrkineet parantamaan perehdytysprosessiamme varmistaaksemme, että pystymme sitouttamaan uudet työntekijämme jo varhaisessa vaiheessa. Olemme lisänneet perehdytystä edeltäviä toimia ja ottaneet käyttöön mallin perehdytyksen järjestelmälliseen suunnitteluun.

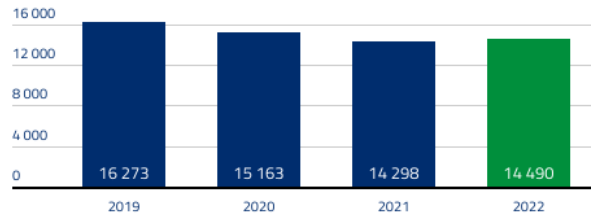
Caverion Leader Forum kokoaa avainjohtajat kerran vuodessa keskustelemaan strategisista aiheista. Vuonna 2022 sitä täydennettiin kahdella virtuaalisella Leader Forum -tapahtumalla ja divisioonien omilla tapahtumilla, jotta strategia voitaisiin muuntaa paikalliseksi toiminnaksi.

Muutokset henkilöstössä vuonna 2022

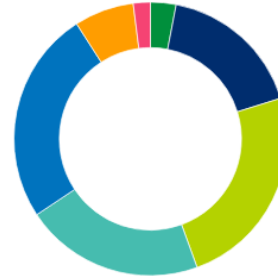
Vuoden 2022 lopussa työllistimme 14 490 (2021: 14 298) henkilöä 10 maassa. Vuoden aikana saatiin päätökseen 12 yritystoa, joiden seurauksena meille siirtyi hankituista yrityksistä yli 560 uutta työntekijää.

Avainluvut 2022

Henkilöstö vuoden lopussa

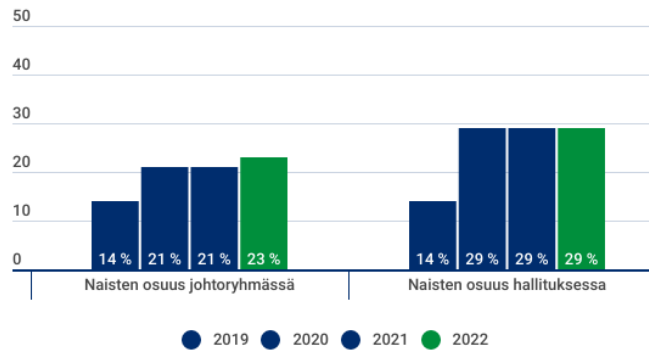


Ikäjakauma

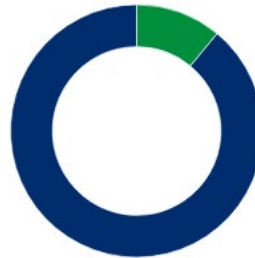
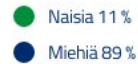


Naisten osuus johdossa

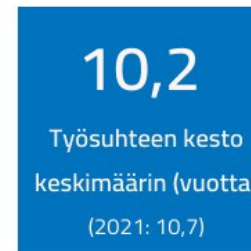
Naisten osuus (%)



Sukupuolijakauma



	2020	2021	2022
Määräaikaisia työntekijöitä (%)	6	6	6
Määräaikaisia työntekijöitä, naiset ja miehet (%)	12/88	12/88	9/91
Osa-aikaisen henkilöstön suhteellinen osuus, naiset ja miehet (%)	18,6/3,0	18,0/3,0	18,0/3,0
Työehtosopimusten piirissä olevan henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä (%)	85	91	93



* poissaolon aiheuttaneiden työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti (LTIFR)

Työturvallisuus ja työhyvinvointi

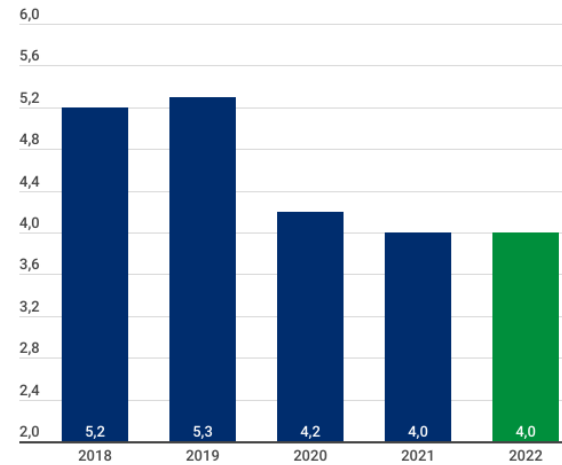
Välitämme henkilöstömme turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö luodaan yhdessä: haastamme kaikki työntekijämme kantamaan vastuuta työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista joka päivä.

Työturvallisuus

Työturvallisuus on meille ensisijainen tavoite, ja yhtiö noudattaa järjestelmällistä ja ennakoivaa toimintatapaa.

Tapaturmataajuutemme (LTIFR) oli vuoden 2022 lopussa edellisen vuoden tasolla (4,0). Olemme alamme huippuluokkaa turvallisuuden varmistamisessa, ja panostamme vahvasti ja määrätietoisesti jatkuvaan parantamiseen. Uskomme turvallisuutemme olevan pohjimmiltaan hyvällä tasolla, ja pitkän aikavälin tavoitteenamme on päästä mahdollisimman lähelle nollaa tapaturmaa. Näimme nimittäin vuonna 2022, että nolla tapaturmaa on saavutettavissa: Tanskassa ylitettiin vuoden rajapyykki ilman ainuttakaan poissaoloon johtanutta työtapaturmaa. Tästä saavutuksesta kaikki Caverionin divisioonat voivat oppia ja inspiroitua.

Tapaturmataajuus



* = poissaolon aiheuttaneiden työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti

Ennakointi on avainasemassa

Caverion panostaa vahvasti työtapaturmien ehkäisemiseen. Riskit on aina arvioitava ennen työn aloittamista, ja turvallisuuskierroksia ja -tarkastuksia suoritetaan säännöllisesti. Olemme määritelleet ennakoivat mittarit, joita divisioonat sekä divisioonien ja konsernin johto seuraavat.

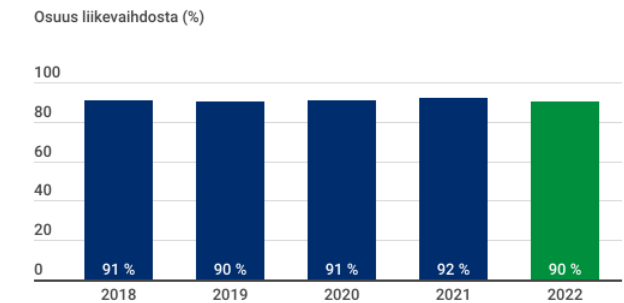
Vuonna 2022 Teollisuus-divisioona on keskittynyt riskien arviointiin erilaisilla toimilla, ylhäältä alaspäin suuntautuvalla riskienarviointikoulutuksella sekä turvallisilla työskentelytavoilla. Lisäksi divisioona on parantanut riskien arvioinnin dokumentointia ja toteuttanut ”Pysähdy – ajattele – tee turvallinen valinta” -julistekampanjan.

Vuonna 2023 keskitymme entistä enemmän riskien arviointiin ja riskiarvioiden pohjalta toteutettavien riskinhallintatoimien laatuun.

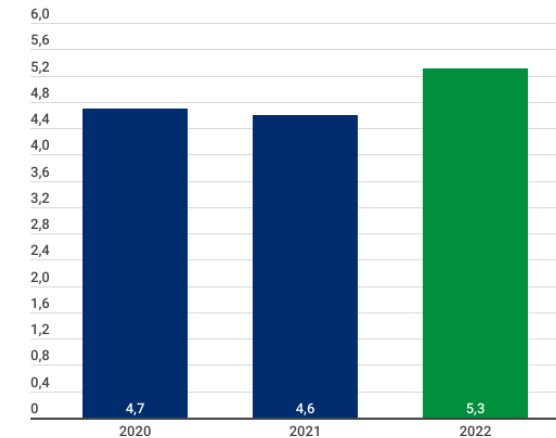
Sertifioitua turvallisuusjohtamista

Työturvallisuuden johtamisjärjestelmämme on sertifioitu ulkoisesti kansainvälisen ISO 45001 -standardin mukaisesti. Vuonna 2022 90 % liikevaihdostamme tuli tällaisesta sertifioidusta liikeitoiminnasta.

ISO 45001 -turvallisussertifioitu liikeitoiminta



Sairauspoissaoloprosentti



Tukea työhyvinvointiin

Työntekijöidemme hyvinvoinnista huolehtiminen on erittäin tärkeää yhtiömme menestymisen kannalta. Olemme kaikki parhaimmillamme, kun meistä huolehditaan, joten henkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin keskittyminen on tärkeä osa tavoitettamme olla vastuullinen työnantaja.

Vuonna 2022 Saksassa, Norjassa ja Ruotsissa toteutettiin kiusaamisen ja häirinnän vastainen kampanja yli 7 000 henkilölle.

Tarjoamme monipuolisesti tukea ja erilaisia hyvinvoinnin työkaluja henkilöstöllemme. Suomen divisioonassa on työhyvinvointiyksikkö, joka tukee seuraavissa asioissa:

- > henkilöstön hyvinvointia parantavien ratkaisujen suunnittelu ja kehittäminen
- > työterveyshuollon kehittäminen ja hyvien yhteistyökäytäntöjen varmistaminen
- > työkyvyn hallintaan liittyvissä asioissa auttaminen
- > Caverionin edustaminen työterveyshuollon palveluiden ostamisessa
- > työkyvyn järjestelmällinen ja tavoitteellinen ohjaaminen ja hallinta.

Caverionin työhyvinvoinnin kartta

Meille on tärkeää, että työntekijämme voivat hyvin, ovat motivoituneita ja nauttivat työstään. Caverionin työhyvinvoinnin kartta ohjaa toimintaamme.



Henkilöstön ja osaamisen kehittäminen

Tarjoamme jatkuvia koulutus- ja kehitysmahdollisuuksia liiketoimintavalmiuksiemme vahvistamiseksi ja työntekijöidemme ammatillisen kasvun mahdollistamiseksi. Ammatilliset, tekniset ja turvallisuuskoulutukset tukevat merkittävästi liiketoimintaamme ja muodostavat suurimman osan koulutustapahtumistamme. Keskittyminen suorituksen johtamiseen palveluissa ja projekteissa jatkui vuonna 2022.

Yksi tärkeimmistä tapahtumista oli Caverion Sales Academy käynnistäminen systemaattisen ja modulaarisen myyntikoulutuksen tarjoamiseksi. Sales Academylla oli erinomainen alku vuonna 2022. Se tarjoaa myyntikoulutuksia ja -ohjelmia Caverionin asiakaspalvelutehtävissä toimiville kaikilla tasoilla. Se sisältää verkkokoulutuksia ja ammattimaisen myynnin ohjelmia. Olemme pystyneet käynnistämään koulutuksen kehityshankkeita kaikilla myyntiosaamisen tasoilla vuoden 2022 aikana, ja tarjontaa kehitetään edelleen ja toteutetaan kaikissa divisioonissa vuoden 2023 aikana.

Työssäoppijamme ja harjoittelijamme

- Kesätyöntekijät
- Oppisopimustyöntekijät
- Traineet (ml. opinnäytetyöntekijät)



Muut kehitystoimet vuonna 2022

- > Saavutimme vuonna 2022 hyvän pakollisten koulutusten suorittamisasteen.
- > Eettisten liiketoimintaperiaatteiden pakollisen verkkokoulutuksen suorittamisaste oli erittäin hyvä (97 %).
- > Tietoturva ja tietosuojaa koskevan pakollisen verkkokoulutuksen suorittamisaste oli erittäin hyvä (97 %).
- > Työntekijöiden kouluttaminen kestävästä kehityksestä on yksi tavoitteistamme, ja loppuvuodesta 2022 käynnistettiin koko yhtiön kattava kestävä kehityksen verkkokoulutus, jonka tavoitemääräajaksi asetettiin vuoden 2023 ensimmäinen neljännes. Joulukuussa 2022 jo 30 % työntekijöistämme oli suorittanut uuden verkkokoulutuksen.
- > Jatkoimme License to Lead -ohjelman paikallista toteuttamista divisioonissa tukeaksemme ensimmäistä kertaa johtotehtävissä olevia esihenkilöitä johtamistaitojen kehittämisessä.
- > Jakamisen kulttuuria edistävä mentoriohjelmamme eteni kolmannelle kierrokselle, ja mukana oli mentoroitavia ja mentoreita neljästä eri divisioonasta. Mentorointiohjelman tavoitteena on tukea avainhenkilöiden kehittymistä ja jakaa parhaita käytäntöjä liiketoiminnan kannalta kriittisillä osa-alueilla, kuten asiakaspalvelussa, suorituksen johtamisessa, palvelu- ja projektiliiketoiminnassa sekä strategiaan perustuvaan johtamiskulttuurissa.
- > Teollisuus-divisioona toteutti räätälöidyn projektin johtamista koskevan koulutusohjelman vuonna 2022.
- > Käynnistimme Ruotsissa vuonna 2022 ensimmäisen Project Manager -harjoitteluohjelman, jonka tavoitteena oli varmistaa tulevien osaajien saaminen tälle kriittiselle osaamisalueelle ja edistää osaamisen kasvamista projektiorganisaation avaintehtäviin. Pyrimme sen avulla myös luomaan imagoa kiinnostavana vaihtoehtona insinööriopiskelijoille ja teknisten alojen opiskelijoille. Ensimmäiset opiskelijat aloittavat ohjelman tammikuussa 2023.

Yhteistyö erilaisten oppilaitosten ja koulujen kanssa on tärkeää, ja olemmekin olleet siinä aktiivisia vuoden aikana. Olemme luoneet suhteita sekä ammattioppilaitoksiin että ammattikorkeakouluihin

monilla Caverionin divisioonien paikallisilla kampanjoilla ja hankkeilla, jotka ovat liittyneet esimerkiksi turvallisuuteen, energiaan, suunnitteluun ja asiantuntijapalveluihin sekä huoltoon.

Norjassa tarjoamme mahdollisuuden korkeamman asteen koulutukseen yhteistyössä teknillisen yliopiston kanssa tietyillä älykkäiden teknologioiden aloillamme (turvallisuus, automaatio, jäähdytys ja ilmanvaihto), ja näistä opintomoduuleista saa myös opintopisteitä.

Harjoitteluohjelmat ovat tärkeä rekrytointikanava

Vuoden aikana tarjosimme työharjoittelupaikkoja yli 700 osaajalle eri puolilla yhtiötämme. Saksassa otimme 60 uutta harjoittelijaa vuonna 2022, ja yhteensä Saksa työllisti yli 200 harjoittelijaa vuoden 2022 aikana. Norja työllisti yli 250 harjoittelijaa vuonna 2022. Ruotsissa harjoittelijoita oli lähes 100. Harjoittelu on tärkeä rekrytointikanava ja luo hyviä yhteistyösuhteita ammattioppilaitoksiin.

Saimme myös uusia ammattilaisia ja osaajia muun muassa älykkäisiin turvallisuuspalveluihin, jäähdytykseen, tekniseen suunnitteluun ja automaatioon sekä tuulivoimateollisuuden konsultointiin ja palveluihin.

Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen

Kunnioitamme ihmisiä yksilöinä, hyväksymme erilaisuuden ja edistämme henkilöstömme osallistamista. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen ovat meille tärkeitä prioriteetteja, ja siksi työ näiden asioiden edistämiseksi on olennainen osa tavoitettamme rakentaa Building Performance -kulttuuria ja kiinnostavimman työnantajan asemaa.

Monimuotoisuus ja osallistaminen ovat meille ratkaisevia tekijöitä, kun luomme työllämme lisäarvoa asiakkaille, liikekumppaneille, työntekijöille ja osakkeenomistajille. Missä tahansa toimimmekin, olemme sitoutuneet luomaan työympäristön, joka on osallistava, oikeudenmukainen ja joustava ja joka edistää henkilökohtaista ja ammatillista kasvua. Haluamme kiinnittää erityistä huomiota sukupuolten tasa-arvoon ja kykyymme tarjota mielenkiintoinen ja turvallinen työympäristö kaikille.

Uskomme, että monimuotoisen ja osallistavan työympäristön kautta voimme olla houkutteleva työnantaja ja parantaa suorituskykyämme entisestään. Meille on tärkeää, että kaikki työntekijämme tuntevat kuuluvansa joukkoon ja tulevana arvostetuksi.

Vuoden aikana pääpaino oli tietoisuuden lisäämisessä. Esimerkiksi vuonna 2021 aloitettu häirintää koskevaa tiedotuskampanja jatkui vuonna 2022. Lisäksi monimuotoisuudella ja osallisuudella oli keskeinen rooli yhtiön arvojen toteuttamisessa vuoden aikana, ja ne muodostivat yhden vuosittaisen Leader Forumin keskeisistä teemoista. Leader Forumissa johtajamme koulutettiin tiedostamattomista ennakoasenteista.

Vuonna 2022 julkaisimme käsikirjan väärinkäytösten ja eettisten kysymysten hallinnasta. Tämä käytännönläheinen käsikirja laadittiin, jotta jokainen pystyisi Caverionilla edistämään arvojamme ja mahdollistamaan kunnioittavan, oikeudenmukaisen ja avoimen työyhteisön. Käsikirjasta selviää, miten eettisiä



kysymyksiä käsitellään Caverionilla ja miten huolenaiheita nostetaan esiin ja tutkitaan.

Vuonna 2022 työntekijöistä 11 % oli naisia. Hallituksemme edustaa viittä eri kansallisuutta, ja 29 % sen jäsenistä on naisia. Konsernin johtoryhmän jäsenistä 21 % on naisia.

Edistämme aktiivisesti tietoisuutta tästä aiheesta ja kannustamme jakamaan parhaita käytäntöjä.

[Lue lisää ihmisoikeuksista sivulta 29.](#)

Olemme kouluttaneet esihenkilöitä muun muassa siitä, mitä syrjintä, häirintä ja seksuaalinen häirintä ovat ja miten niitä voi ehkäistä.

Olemme myös tehneet lahjoituksia paikallisyhteisöille ja saaneet paikallisia palkintoja osallistavamman työympäristön eteen tekemästämme työstä.

Palkitseminen

Caverionilla on koko konsernin laajuinen palkitsemisstrategia, joka tukee tavoitettamme saavuttaa huippusuoritus kaikilla tasoilla suoritukseen perustuvan palkitsemisen periaatteen mukaisesti. Keskeiset palkitsemisperiaatteet, -elementit ja -käytännöt on kuvattu Caverionin palkitsemista koskevassa ohjeistuksessa, joka on kaikkien työntekijöiden saatavilla paikallisilla kielillä.

Kohtelemme työntekijöitämme reilusti ja johdonmukaisesti, ja pyrimme viestimään palkitsemisesta selkeästi. Kaikkien palkitsemiseen liittyvien päätösten on oltava vähintään esihenkilön esihenkilön ja henkilöstöhallinnon hyväksymiä hallinnointia koskevien ohjeistusten mukaisesti.

Vuonna 2022 pääpaino palkitsemisessa oli edelleen Caverionin laajuisten vuotuisten palkitsemis- ja suoritusprosessien siirtämisessä uuteen henkilöstöjohtamisjärjestelmäämme. Tämä tehostaa suoritukseen perustuvan palkitsemisen yhdenmukaista toteutusta kaikissa maissamme.

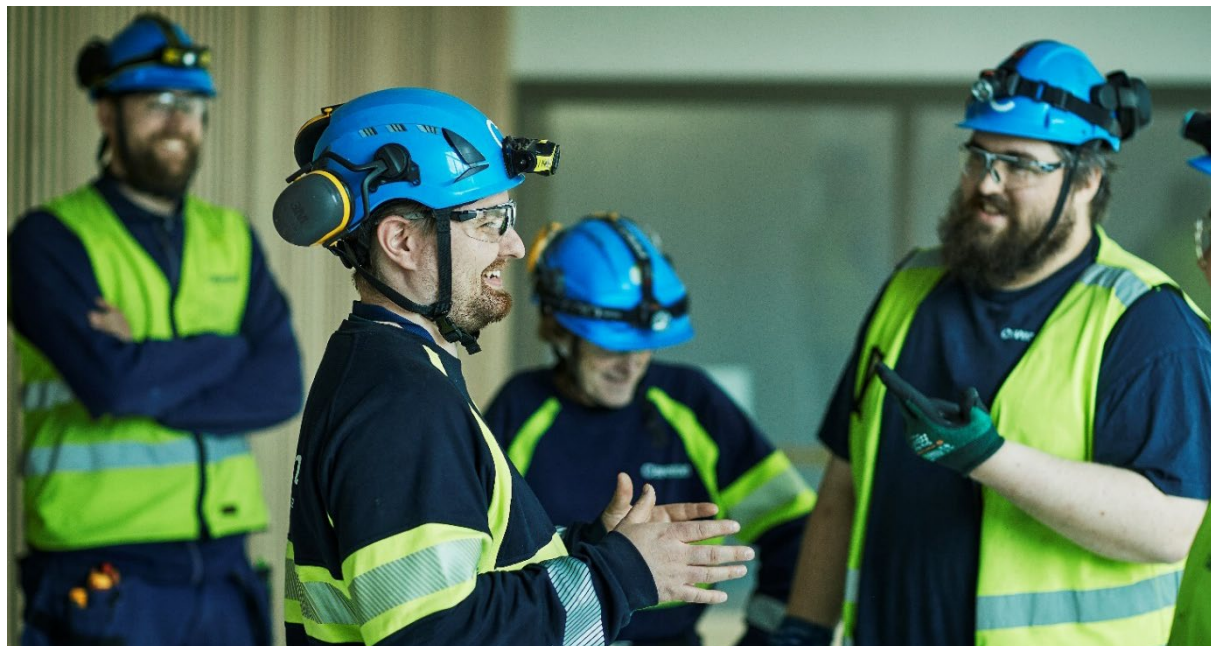
Tehtävärakenteemme lisää tehtävätasojen avoimuutta ja parantaa tasa-arvoisen palkkauksen analysointia. Johdonmukainen menetelmä tukee tavoitettamme maksaa samasta työstä ja samasta suorituksesta sama palkka. Lisäksi se auttaa meitä ottamaan huomioon osaamiseen vaikuttavat tekijät, liiketoiminnan tarpeet ja markkinakäytännöt kaikissa palkitsemiseen liittyvissä päätöksissä.

Caverionin vuoden 2022 palkitsemisraportissa noudatetaan vuoden 2020 listayhtiöiden hallinnointikoodin vaatimuksia. Raportti antaa sijoittajille selkeän kuvan hallintoelintemme eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta vuonna 2022 sekä siitä, miten heidän palkkionsa suhteutuvat yhtiön tulokseen.

Kultaiset kypärät ja Leadership Award -palkinnot

Kultainen kypärä -palkinnot jaettiin yhdeksännen kerran Caverionin historiassa työntekijöille tai tiimeille erinomaisesta suorituksesta tärkeillä strategisilla alueilla sekä roolimallina toimimisesta. Kaikilla työntekijöillämme oli mahdollisuus ehdottaa kollegaa tai tiimiä palkinnon saajaksi. Saimme yli 160 ehdotusta. Kategoriat olivat Erinomainen asiakaskokemus, Kestävät ratkaisut, Huippusuoritus, Voittajajoukkue, Turvallisuus ja Myynti.

Leadership Award oli vuonna 2022 uusi palkinto, jonka Caverion-konsernin johtoryhmä otti käyttöön. Sen avulla annetaan tunnustusta esimerkillisille ja erinomaisille johtajille. Leadership Award -palkinto myönnetään johtamiskäyttäytymisestä ja tuloksista henkilölle, joka johtaa aidosti omalla esimerkillään. Vuonna 2022 palkinto myönnettiin kolmessa eri kategoriassa. Palkintoseremonia pidettiin kesäkuun Leader Forumissa.





Hallintotapa | Eettinen
toimintakulttuuri

Eettinen toimintakulttuuri

YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistäminen:



Suorituskykyymittarit:

	2022 taso	2025 tavoite
Arvoketjun vastuullisuuden varmistaminen		
Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden kattavuus (%)	74 %	>90 %
Tarjouspyynnöt sisältävät vastuullisuuskriteerit (%)	-	100 %

Kestävän kehityksen johtaminen

Syksyllä 2021 keskityimme kestävän kehityksen strategiaamme selkeyttämiseen. Tavoitteenamme oli tuoda tärkeimmät strategisen tason kestävyysnäkökulmat osaksi koko yhtiön strategian kehitystä. Prosessi auttoi meitä muodostamaan yhteisen näkemyksen kestävän kehityksen roolista strategiassamme ja liiketoiminnassamme sekä siihen liittyvistä mahdollisuuksista ja riskeistä koko arvoketjussa. Työ toteutettiin tiiviissä yhteistyössä divisioonien ja konsernin kestävään kehitykseen paneutuneiden asiantuntijoiden välillä. Hankkeen ohjausryhmään kuului toimitusjohtaja ja useita johtoryhmän jäseniä.

Vuonna 2022 päästiin toteuttamaan konkreettisella tasolla vuonna 2021 ja aiempina vuosina tehtyä työtä. Perustimme vahvistetun ja keskitetysti johdettavan kestävän kehityksen

tiimin, joka ryhtyi yhteistyössä divisiooniemme kanssa ohjaamaan koko yhtiön laajuisia toimiamme julkaistujen kestävän kehityksen tavoitteiden toteuttamiseksi. Vuoden 2022 aikana keskityimme ensin kartoittamaan ja pienentämään omaa hiilijalanjälkeämme sekä varmistamaan, että meillä on käytössä työkalut ja prosessit, joiden avulla olemme vuonna 2023 valmiita toimittamaan jalanjälkitietomme Science Based Targets -aloitteelle (SBTi) ja aloittamaan hiilijalanjälkemme tieteeseen perustuvan pienentämisen.

Lisäksi seurassimme tarkasti henkilöstöön liittyvien kestävän kehityksen mittarien edistymistä ja laadimme toimintasuunnitelmia voidaksemme parantaa tuloksia jatkuvasti vuonna 2023 ja sen jälkeen. Loimme myös rakenteen kädenjälkeen keskittyvälle osaamiskeskukseksi. Perustimme vuonna 2022 myös asiantuntijapalveluihin keskittyvän osaamiskeskuksen, ja yhdessä nämä toiminnot varmistavat, että voimme tulevaisuudessa toimittaa asiakkaillemme vieläkin parempia energiatehokkuuteen liittyviä palveluita sekä seurattavissa olevia säästöjä. Lisäksi voimme raportoida näistä tuloksista luotettavasti ja läpinäkyvästi.

Sitoudumme Global Compact -aloitteeseen

Sitouduimme YK:n Global Compact -aloitteeseen ja sen kymmeneen yleisperiaatteeseen vuonna 2021, ja vuonna 2022 jatkoimme näiden periaatteiden mukaisia toimia. Allekirjoittajina olemme sitoutuneet sisällyttämään aloitteen ja sen periaatteet strategiaamme ja yrityskulttuuriimme – ja viestimään niistä työntekijöillemme, omistajillemme, toimittajillemme, kumppaneillemme, asiakkaillemme ja muulle yhteisöllemme. Ohjeemme ja kestävän kehityksen tavoitteemme noudattavat Global Compactin periaatteita.

Kestävää kehitystä vahvimmin käsitteleviä käytäntöjämme ja ohjeitamme ovat

- > Caverionin eettiset liiketoimintaperiaatteet
- > henkilöstöpolitiikka, mukaan lukien monimuotoisuuspolitiikka
- > Caverionin toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet

- > hankinnan toimintaohjeet
- > tietoturvapolitiikka
- > tietosuojapolitiikka.

ESG-riskit

Oman suoran toimintamme ympäristöriskit ja -vaikutukset ovat liiketoimintamme luonteesta johtuen maltillisia. Emme pääasiassa valmista tuotteita vaan toimimme asiantuntijana palveluissa ja hankkeissa. Niinpä suurimmat ilmasto- ja ympäristöriskit ovat peräisin toimitusketjustamme. Asentamillamme ja huoltamillamme tuotteilla voi epäasianmukaisesti käsiteltyinä olla kielteisiä ympäristövaikutuksia esimerkiksi tuotteiden valmistuksessa käytettyjen komponenttien, raaka-aineiden ja kemikaalien kautta. Tulevaisuudessa pyrimme vahvistamaan yhteistyötämme sellaisten toimittajien kanssa, joiden ympäristöriski on vähäinen, ja vuonna 2022 lisäsimme vuoropuhelua toimittajien kanssa pienentääksemme edelleen tarjontamme ympäristövaikutuksia.

Yhteiskunnallisia asioita ja henkilöstöä koskevat merkittävimmät riskit liittyvät työturvallisuuteen ja osaavan henkilöstön saatavuuteen. Koronapandemian tai muiden vastaavien globaalien tapahtumien vaikutukset voivat lisätä näitä riskejä entisestään. Työturvallisuusriskejä vähennetään jatkuvasti varmistamalla, että aiheeseen keskitytään oma-aloitteisesti kaikilla johtotasoilla, ja toteuttamalla erilaisia turvallisuusaloitteita, kuten koulutuksia, kampanjoita ja muistutuksia. Avainosaajien saatavuus on olennaisen tärkeää toimintakykymme kannalta. Tämän riskin hallitsemiseksi kiinnitämme erityistä huomiota rekrytointiin, perehdyttämiseen, resurssien joustavuuteen ja digitaalisten valmiuksien parantamiseen sekä työnantajabrändimme ja yrityskulttuurimme kehittämiseen.

Toimimme pääasiassa kehittyneillä ja avoimilla markkinoilla. Mahdolliset ihmisoikeuksia koskevat riskit liittyvät epävarmuuteen tai epätietoisuuteen siitä, miten alihankkijat menettelevät omassa päivittäisessä toiminnassaan. Ihmisoikeusrikkomusten riskejä on pääosin kaukana

toimitusketjussamme. Eettisen ilmoituskanavamme kautta työntekijät ja toimittajat voivat luottamuksellisesti ja nimettömästi ilmoittaa havaitsemistaan epäilyistä rikkomuksista. Lisäksi ilmoituksia voi lähettää sähköpostitse. Caverionin erilliset toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet määrittelevät toimittajille vähimmäisvaatimukset ihmisoikeuksien osalta. Kestävän arvoketjun varmistamiseksi pyrimme lisäämään toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden hyväksymisprosenttia entisestään.

Korruption ja lahjonnan torjuntaan liittyvien riskien hallitsemiseksi olemme toteuttaneet merkittäviä toimia sääntöjen noudattamisen edistämiseksi välttääksemme rikkomukset. Osana Compliance-ohjelmaa kaikkien työntekijöiden on suoritettava vuosittainen verkkokoulutus, ja täydennyskoulutusta järjestetään koko organisaatiolle. Kaikkien uusien työntekijöiden on tutustuttava eettisiin liiketoimintaperiaatteisiimme ja suoritettava pakollinen verkkokoulutus. Kaikkien työntekijöiden on noudatettava eettisiä liiketoimintaperiaatteitamme, joissa on nollatoleranssi kilpailun vastaisiin käytäntöihin, korruptioon, lahjontaan ja muihin laittomuuksiin.

Lisätietoa Compliance-riskeistä ja niiden hallinnasta on esitetty hallituksen toimintakertomuksen luvussa "Lyhyen aikavälin riskit ja epävarmuustekijät".

Olenaisuusanalyysi

Olemme pyrkinneet tunnistamaan keskeiset kestävän kehityksen teemat ja näkökohdat Caverionille ja sidosryhmillemme. Kyseisen työn tulokset on esitetty tällä sivulla.

Raportointi

Raportoimme kestävään kehitykseen liittyviä tietoja vuosittain. Vuoden 2022 raportti on laadittu GRI (Global Reporting Initiative) Standards -ohjeiston Core-vaihtoehtoa soveltaen. Raportin sisältö kattaa taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun pääosa-alueet. Raportin sisällön ja GRI Standards -ohjeiston vertailu on esitetty sivuilla 33–34. Raportin keskeisimmät

Olenaiset kestävän kehityksen painopisteet

Ympäristö

Jalanjälkemme pienentäminen

- > Oma polttoaineen käyttö
- > Oma sähkönkäyttö, lämmitys ja jäähditys
- > Ostetut materiaalit ja palvelut
- > Jätehuolto
- > Logistiikka
- > Työmatkustaminen
- > Myytyjen tuotteiden ja palveluiden käyttö
- > Kiertotalous
- > Luonnon monimuotoisuuden suojelu

Kädenjälkemme kasvattaminen

- > Asiantuntijaosaamista kestävin tuloksin ja erinomaisella asiakaskokemuksella
- > Kehitämme kestäviä ja älykkäitä ratkaisuja (esim. energia, etähallintapalvelut ja rakennusautomaatio) keskittyen digitaalisuuteen, käytettävyyteen sekä joustavuuteen
- > Edistämme alhaisia elinkaaripäästöjä luotettavalla toiminnalla ja tukemalla kiertotaloutta
- > Terveellistä sisäilmaa loppukäyttäjille
- > Teemme yhteistyötä asiakkaiden, alihankkijoiden sekä kumppaneiden kanssa

kohderyhmät ovat sijoittajat, omistajat, asiakkaat, toimittajat, analyttikot, henkilökunta, mahdolliset tulevat työntekijät ja yhteiskunnalliset toimijat. Raportille ei ole tehty ulkoista varmennusta.

Aiemmat kestävän kehityksen raportit ovat saatavilla osoitteessa <http://www.caverion.fi/kestava-kehitys>.

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstöstä välittäminen

- > Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi
- > Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen
- > Yrityskulttuuri ja arvot
- > Osaamisen kehittäminen
- > Johtamistaidot ja mentorointi
- > Harjoittelupaikat ja yhteistyö koulujen kanssa
- > Palkitseminen
- > Eurooppalainen yritysneuvosto (EWC)

Hallintotapa

Arvoketjun vastuullisuuden varmistaminen

- > Caverionin eettisten liiketoimintaperiaatteiden ja lainsäädännön noudattaminen
- > Nollatoleranssi korruptiolle ja lahjonnalle
- > Ihmisoikeuksien kunnioittaminen, ei lapsityövoimaa
- > Sponsorointiohjeistuksemme noudattaminen
- > Tietoturva ja tietosuojat
- > Optimaalinen ja eettinen toimitusketjun hallinta
- > Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet ja määräystenmukaisuus

Toimitusketju

Toimittajilla on tärkeä rooli toimitusketjussamme, sillä useimmat suunnittelemamme ja asentamamme tekniset järjestelmät ja ratkaisut sisältävät toimittajilta ostettuja komponentteja, materiaaleja tai palveluita. Vuoden 2022 haastavasta markkinatilanteesta huolimatta onnistuimme toimitusketjun optimoinnissa sekä kustannusten ja hinnoittelun hallinnassa.

Mittakaavaetujen optimaalinen hyödyntäminen

Meillä on useita yhteisiä toimittajia, jotka palvelevat meitä kaikissa toimintamaissa, mutta suuri osa hankinnoista tehdään paikallisesti, maakohtaisesti valituilta tavarantoimittajilta. Arvostamme tavarantoimittajien paikallisuutta ja kykyä reagoida nopeasti muuttuviin liiketoimintatarpeisiin. Näin ollen valtaosalla toimittajista on toimipaikka Caverionin toimintamaissa. Vuonna 2022 toimittajien läheisyys ja tiivis yhteistyö osoittivat jälleen kerran arvonsa, kun pyrimme hallitsemaan haastavaa markkinatilannetta hinnannousujen ja saatavuushaasteiden aiheuttamien paineiden keskellä.

Hankinnat ensimmäisen tason toimittajan maan mukaan 2022



Liiketoiminnan etiikka toimittajasuhteissa

Pyrimme luomaan pitkäkestoisia liikesuhteita toimittajiemme kanssa. Kohtelemme kaikkia toimittajiamme tasapuolisesti, rehellisesti sekä lakien ja säädösten mukaisesti. Emme hyväksy minkäänlaista lahjontaa tai muita laittomia maksuja suhteissamme toimittajiin. Mittaamme toimittajiemme toimintaa ja suorituskykyä säännöllisesti, arvioimme mahdollisia riskejä ja käytämme toimittajiemme kanssa erillisiä toimittajien eettisiä liiketoimintaperiaatteita (Supplier Code of Conduct). Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet ovat saatavilla osoitteessa www.caverion.fi.

Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden mukaan toimittajien, alihankkijoiden ja muiden liikekumppanien tulee

- > kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin, erityisesti Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, perustuvia ihmisoikeuksia
- > noudattaa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittelemiä perussopimuksia
- > varmistaa, että toimittajan omat toimittajat noudattavat vaatimuksia, jotka ovat vähintään samantasoisia kuin meidän eettisten liiketoimintaperiaatteidemme vaatimukset.

Vuonna 2022 jatkoimme toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden toimeenpanoa. Vuoden 2022 lopussa 74 % (2021: 66 %) ostoistamme kuului toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden piiriin. Kasvu johtuu johdonmukaisesta työstä divisioonissamme. Erityisesti Saksan ja Suomen divisioonat jatkoivat vahvaa kehitystään, ja Itävallan ja Tanskan divisioonat nostivat lukujaan merkittävästi. Liiketoiminnan etiikkaa ja standardeja joissakin toimittajasuhteissa ohjaavat toimittajan omat eettiset liiketoimintaperiaatteet, jotka vastaavat vaatimuksiamme ja jotka olemme erikseen hyväksyneet.

Toimitusketju merkittävänä kestävästä kehityksen edistäjänä

Merkittävä osa ympäristöjalanjäljestämme koostuu Scope 3 -hiilidioksidipäästöistä, jotka ovat peräisin ostamistamme materiaaleista ja palveluista. Toimitusketjullamme on myös tärkeä mahdollistava rooli ympäristökädenjälkemme kasvattamisessa. Toimittajilla ja kumppaneilla on merkittävä rooli kestävästä kehityksen mukaisen ja älykkään tarjonnan edistämiseksi.

Toimitusketjun tärkeyden vuoksi näiden asioiden jatkuva kehittäminen on erittäin tärkeää. Siksi keskitymme jatkossakin järjestelmälliseen toimittajayhteistyöhön eri divisioonissa. Näiden tavoitteiden tukemiseksi aloitimme vuonna 2022 ohjelman, jonka tarkoituksena on sitouttaa valittuja keskeisiä kansainvälisiä ja paikallisia toimittajia kestävästä kehityksestä. Ensimmäisten keskeisten toimittajien kanssa käyty alustavat yhteistyökeskustelut osoittavat, että keskeiset toimittajat asettavat jo aktiivisesti päästövähennystavoitteita ja toteuttavat konkreettisia toimia niiden saavuttamiseksi. Lisäksi yhä useampi toimittaja on kehittämässä vastuullisempia tuotteita ja palveluita, jotka voivat hyvin tukea positiivista kädenjälkitarjontaa.

Tulevina vuosina pyrimme syventämään kestävästä kehityksestä liittyvää yhteistyötä entisestään ja laajentamaan prosessia muihinkin keskeisiin toimittajiin.

Mitä hallintotapaan ja arvoketjun vastuulliseen toimintaan tulee, toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden toimeenpanon jatkaminen ja sen varmentaminen ovat myös ratkaisevan tärkeitä kestävästä ja eettisen toimitusketjun varmistamisen kannalta. Vuoden 2022 aikana toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden hyväksymisprosentin seuranta on vakiinnuttanut asemansa hankintaraportoinnin olennaisena osana. Tämä näkyy myös tuloksissa. Keskitymme kehittämään toimittajien validointimenettelyjämme varmistaaaksemme toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden ja vastuullisuusvaatimusten noudattamisen.

Sidosryhmien sitouttaminen

Olemme sitoutuneet vastuulliseen liiketoimintaan eli tuottamaan lisäarvoa yhteiskunnalle ja tulevaisuuden liiketoiminnalle. Tähän tavoitteeseen päästäksemme toimimme talouden, ympäristön ja yhteiskunnan kannalta vastuullisella tavalla. Tämä lähestymistapa on integroitu strategiaamme ja toimenpiteitämme koskevaan päätöksentekoon ja ottaa aina huomioon tärkeimpien sidosryhmien odotukset, mukaan lukien

- > asiakkaat
- > työntekijät
- > yhteistyökumppanit ja toimittajat
- > osakkeenomistajat
- > yhteisöt, joissa toimimme, sekä
- > globaalin yhteiskunnan.

Toimitusketjun vastuullisuuden hallintaa kuvailtiin edellisessä luvussa, ja lisätietoa työntekijöiden sitouttamisesta on henkilöstöä koskevassa luvussa.

Asiakaskokemus merkittävä keino mitata kaikkea mitä teemme

Asiakaskokemukseen keskittyminen on edelleen yksi keskeisistä strategisista teemoistamme. Haluamme, että jokainen vuorovaikutus Caverionin kanssa nähdään luotettavana, läpinäkyvänä ja ammattimaisena, ja haluamme tarjota kestäviä vaikutuksia kaikille asiakkaillemme toimintamme tarkoituksen ja brändilupauksemme mukaisesti.

Toimialojen välistä asiakkuuksien hallintaa on tehostettu entisestään ja varmistamme, että asiakaskohtaiset näkemykset ovat kaikkien mukana olevien ryhmien saatavilla, sekä raportit ja prosessit ovat harmonisoituja ja optimoituja. Tämä tukee tavoitetta, että yhteistyö Caverionin kanssa mahdollisimman helppoa ja läpinäkyvää asiakkaillemme. Myös palvelumme lisääntyvä digitalisoituminen mahdollistaa kollegoille entistä paremman palvelun tarjoamisen. Lisäksi se varmistaa

johdonmukaisen ja nopean raportoinnin ja tilausten käsittelyn, läpinäkyvän laskutuksen ja optimoidun aikataulutuksen.

Palauteprosessimme sisältää säännöllisiä laajamittaisia tyytyväisyystutkimuksia kaikkien asiakkaidemme keskuudessa, sekä tietyn asiakassegmentin tai -kategorian palautteiden mittaamista. Rakennamme vahvuksiimme ja laajennamme sitä, mikä toimii parhaiten; ja otamme kaiken palautteen osaksi asiakaskokemuksen kehittämistä, joita ohjaamme konsernin, divisioonan, liiketoimintayksikön, paikallisen ja yksittäisen asiakkaan tasolla.

Vuonna 2022 asiakastytyväisyyden tunnusluku NPS saavutti uuden ennätyksen seitsemännen vuoden peränjälkeen, ja tämä 2021 vuoden ennätystulosten jälkeen. Saimme myös muita loistavia tuloksia muissa keskeisissä mittareissa, kuten uudessa Building Performance -mittarissamme, jossa yli 87 % asiakkaistamme vahvisti, että täytämme asiakaslupauksemme. Tämä tarkoittaa, että tarjoamme asiantuntevaa osaamista, kestäviä ratkaisuja ja yhdessä työskentelyn helppoutta ja korostamme loppukäyttäjäkokemuksen merkitystä.

Pystyimme myös toivottamaan tervetulleiksi monia uusia asiakkaita Caverionille yritysostojemme kautta – ja lisäsimme tarjoomaamme entistä enemmän erityisasiantuntemusta ja lisäämme alueellista kattavuutta maantieteellisesti. Pääpainomme on ollut saada yhteisen ja laajennetun osaamisen hyödyt uusien ja olemassa olevien asiakkaidemme käyttöön mahdollisimman nopeasti.

Henkilöstömme osaaminen, paikallinen läsnäolo ja asiakasläheisyys, työn korkea laatu, tehokas toimintamme ja palveluasenteemme luovat asiakkaisiimme vahvan uskollisuuden ja kumppanuuden tunteen sekä mahdollistaa yhdessä kehittymisen.

Yhteistyö henkilöstön kanssa eurooppalaisessa yritysneuvostossa

EWC-sopimus (European Works Council, eurooppalainen yritysneuvosto) muodostaa pohjan kansainväliselle yhteistyölle yhtiössämme. Neuvoston tavoitteena on edistää yhteistyötä, tiedonkulkua ja mielipiteiden vaihtoa konsernin johdon ja henkilöstön välillä.

EWC kokoontuu kolme kertaa vuodessa vaihtelevalla kokoonpanolla. Kaikki edustajamme kokoontuvat vuosittaiseen EWC-kokoukseen, minkä lisäksi järjestetään kaksi työvaliokunnan kokousta, joissa valmistellaan vuosikokousta ja keskustellaan ajankohtaisista aiheista.

EWC on toimiva ja arvostettu foorumi, jossa kehitetään ja ylläpidetään yhteistyötä yhtiön ja sen työntekijöiden välillä Euroopan tasolla. EWC on myös hyvä lisä kunkin maan paikalliseen yhteistyöhön. Vuoden 2022 EWC-vuosikokouksemme järjestettiin kesäkuussa, ja siihen osallistui 14 henkilöstön edustajaa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Saksasta, Itävallasta, Liettuasta ja Puolasta. Kolme konsernijohdon edustajaa osallistui kokoukseen virallisessa roolissa, ja lisäksi useat johdon edustajat pitivät esityksiä erilaisista ajankohtaisista aiheista.

Osakkeenomistajien palveleminen

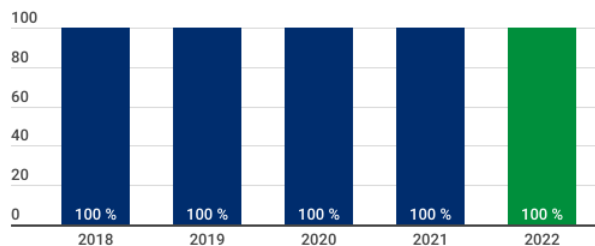
Pörssiyhtiönä haluamme olla kannattava sijoitus omistajillemme. Sijoittajasuhdetoimintamme tavoitteena on tukea Caverionin osakkeen oikeaa arvonmuodostusta antamalla jatkuvasti ja johdonmukaisesti kaikki olennainen yhtiötä koskeva tieto tasapuolisesti kaikille markkinaosapuolille. Sijoittajasuhdetoimintamme tavoitteena on myös kasvattaa osake- ja velkasijoittajien ja analyytikoiden kiinnostusta yhtiötä kohtaan, parantaa nykyisten omistajien uskollisuutta ja tavoittaa uusia sijoittajia ja yhtiöstä kiinnostuneita analyytikkoja.

Laatusertifioitua toimintaa asiakkaidemme ja yhteiskunnan hyväksi

Sovellamme korkeita laatuvaatimuksia. Liiketoimintamme on sataprosenttisesti ISO 9001 -sertifioinnin piirissä.

ISO 9001 -sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



Ihmisoikeudet

Eettisten liiketoimintaperiaatteidemme mukaisesti emme salli minkäänlaista ikään, sukupuoleen, kansallisuuteen, yhteiskunnalliseen asemaan, uskontoon, fyysiseen tai älylliseen vammaisuuteen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muihin ominaisuuksiin liittyvää syrjintää. Eettisissä liiketoimintaperiaateissa ohjeistetaan myös aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta.

Kunnioitamme kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia ihmisoikeuksia. Meillä on nollatoleranssi syrjinnän, häirinnän ja kaikenlaisen laittoman toiminnan suhteen, emmekä suvaitse minkäänlaista työpaikkakiusaamista.

Noudatamme toimintamaidemme työlakeja ja -määräyksiä. Työntekijöillä on yhdistymisvapaus, ja vuonna 2022 työntekijöistä 93 prosenttia kuului työehtosopimusten piiriin.

Ihmisoikeuksiin liittyvät asiat sisältyvät koko yhtiötä koskevaan eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokoulutukseen. Vuonna 2022 yhtiön verkkokoulutusta tarjottiin kaikille työntekijöille, ja suorittamisaste oli erinomaiset 97 prosenttia. Koulutus on myös osa Caverionin työntekijöiden perehdytystä ensimmäisten työviikkojen aikana.

Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden mukaan toimittajien, alihankkijoiden ja muiden kumppanien pitää kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin, erityisesti Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, perustuvia ihmisoikeuksia. Niiden pitää noudattaa myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittelemiä perussopimuksia ja varmistaa, että niiden omat toimittajat noudattavat vaatimuksia, jotka ovat vähintään saman tasoisia kuin toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteidemme vaatimukset.

Korruption ja lahjonnan torjunta

- Meillä on nollatoleranssi korruption, lahjonnan ja kilpailun vastaisten toimien sekä ylipäätään laittomuuksien suhteen. Korruption ja lahjonnan estämiseksi meillä on useita vakioituja valvontaprosesseja osana palveluidemme ja hankkeidemme myyntiä ja toimitusta. Tarkastuksia ja valvontatoimia tehdään tarjousten valmistelussa ja hankintatoimissa sekä toimitus- ja toteutusvaiheessa. Näitä ovat muun muassa seuranta, katselmukset, due diligence -toimet, hyväksynnät sekä eettisten raportointikanavien käyttö.
- Meillä on Compliance-ohjelma, jolla varmistetaan, että kaikki liiketoimemme toteutetaan laillisesti, eettisesti ja sääntöjä noudattaen. Meillä on myös konsernitason Compliance-yksikkö, joka koostuu Compliance-verkostosta ja yksikköä vetävästä johtajasta (Compliance Officer). Compliance-verkoston tarkoituksena on edistää rehellisyyden ja vastuullisuuden kulttuuria koko organisaatiossa. Se kehittää johtajuustaitoja jalkauttamalla Compliance-ohjelmaa paikallisesti esimerkiksi koulutuksen kautta.
- Lisäksi meillä on konsernin Ethics & Compliance -ryhmä, johon kuuluvat toimitusjohtaja, talousjohtaja, konsernin lakiasianjohtaja, henkilöstö- ja turvallisuusjohtaja sekä Compliance Officer. Ryhmä käy läpi vuosittaisen Compliance-suunnitelman ja sen edistymisen, ilmoitetut tai muuten havaitut Compliance-tapaukset sekä muut konsernitason eettisyys- ja Compliance-asiat.
- Toimittajasuhteidemme osalta teemme kaiken voitavamme lahjonnan, korruption ja talousrikollisuuden torjumiseksi. Emme hyväksy minkäänlaista lahjontaa tai muita laittomia maksuja.
- Tuemme avointa ja oikeudenmukaista kilpailua kaikilla toimintamarkkinoillamme. Noudatamme sovellettavaa kilpailulainsäädäntöä kaikissa toiminnoissamme ja vältämme tilanteita, joissa saattaa olla kilpailulainsäädännön rikkomisen riski. Kilpailulainsäädäntöä koskeva pakollinen verkkokoulutus on otettu käyttöön kaikille työntekijöille, joiden tehtävät edellyttävät tämän aiheen tuntemista. Tällaisia tehtäviä on esimerkiksi johtamisen, myynnin ja hankinnan parissa.



Digitaalinen vastuu

Käsitlemme tietojärjestelmissämme monentyyppisiä tietoja ja toteutamme merkittäviä toimia pitääksemme tiedot turvassa luvattomalta käytöltä. Tiedot voivat sisältää sisäistä liiketoimintatietoaamme tai muuta tietoa, jota käsitlemme asiakkaidemme tai muiden sidosryhmien puolesta.

Ymmärrämme, että olemme velvollisia käsittelemään ja hallinnoimaan kaikkea tietoa turvallisesti. Saavuttaaksemme tämän tavoitteen noudatamme parhaita käytäntöjä tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvissä asioissa. Meillä on ISO/IEC 27001 -tietoturvasertifikaatti osoituksena siitä, että johdamme tietoturvaa järjestelmällisellä tavalla. Tietoturvan johtamisjärjestelmän puitteissa teemme useita tietoturvatarkastuksia, analysoimme riskejä, koulutamme työntekijöitä, laadimme käytäntöjä ja ohjeita sekä asennamme teknisiä ratkaisuja suojaamaan tietojenkäsittelyä.

Meille tietoturvan kestävä kehitys tarkoittaa ajan, huomion ja pääoman sijoittamista tavalla, joka vähentää riskejä, minimoi kustannuksia ja maksimoi tehokkuutta sekä nyt että pitkällä aikavälillä.

Käytännössä pohdimme, mitä kestävä kehitys tarkoittaa tietoturvan kolmen pilarin eli ihmisten, prosessien ja teknologian kannalta.

Kestävää kehitystä ihmisten avulla

Kun annamme ihmisille taitoja mahdollisten tietoturvahäiriöiden tunnistamiseen ja koulutamme heitä tietoturvakampanjoihin liittyvistä uusista taktiikoista ja

raportointityökaluista, luomme kentällä toimivaa nopean toiminnan joukkoa. Koulutettu ja sitoutunut henkilöstö toimii kestäväen tietoturvan etulinjana.

Prosessien kestävä kehitys

Kokoamme tietoturvaprosessit dokumentoitujen käytäntöjen, ohjeiden ja automaation avulla. Automatisoidutkin prosessit edellyttävät usein ihmisiltä toimia, jotka voivat aiheuttaa tietoturvan kestävyteen liittyviä ongelmia.

Olemme laatineet tehokkaan ja kestäväen tietoturvaprosessin, joka säästää aikaa, energiaa ja huomion tarvetta ja vähentää tietoturvariskejä.

Automatisoidut, käyttäjäystävälliset ja helppokäyttöiset IT-prosessit voivat sujuvoittaa tekemistämme ja parantaa tietoturvan kestävyttä.

Kestävä kehitys ja teknologia

Tietoturvan kestävyys on joskus päällekkäistä ympäristökestävyuden kanssa, etenkin kun on kyse valitsemastamme teknologiasta. Työskentelemme mieluiten sellaisten toimittajien kanssa, jotka tukevat ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyviä tavoitteita. Esimerkkejä tällaisista ovat datakeskuksissaan uusiutuvaa energiaa käyttävät pilvipalveluiden tarjoajat sekä yritykset, jotka kierrättävät palvelimet, kannettavat tietokoneet ja muut laitteet vastuullisesti niiden tullessa käyttöikänsä päähän.

GRI-INDEKSI

	Tunnus	GRI-sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 102: Yleinen sisältö 2018	102-1	Raportoivan organisaation nimi	Kestävän kehityksen raportti (KKR) 2022 etusivu	Caverion Oyj
	102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	KKR 2022 sivu 5	
	102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	KKR 2022 sivu 5	
	102-4	Toimintamaat	KKR 2022 sivu 5	
	102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Vuosikatsaus (VK) 2022 sivu 35	
	102-6	Markkina-alueet	KKR 2022 sivu 5	
	102-7	Raportoivan organisaation koko	KKR 2022 sivu 5	
	102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	KKR 2022 sivu 5	
	102-9	Toimitusketju	KKR 2022 sivu 28	
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	KKR 2022 sivu 28	
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	VK 2022	
	102-12	Ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	KKR 2022 sivu 5	
	102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	KKR 2022 sivu 5	
	102-14	Toimitusjohtajan katsaus	KKR 2022 sivu 6	
	102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	KKR 2022 sivu 26	
	102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Caverion websivut	https://www.caverion.fi/tietoa-meista/strategia/
	102-18	Hallintorakenne	Caverion websivut	https://www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi/
	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	KKR 2022 sivu 29	
	102-41	Työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	KKR 2022 sivu 19	
	102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	KKR 2022 sivu 29	
	102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	KKR 2022 sivu 29	
	102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	KKR 2022 sivu 8	
	102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	VK 2022	
	102-46	Raportin sisällön määrittely	KKR 2022 sivu 27	
	102-47	Olennot näkökohdat	KKR 2022 sivu 27	
	102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Ei muutoksia
	102-49	Muutokset raportoinnissa	KKR 2022 sivu 9	Kaikki työntekijät saaneet vastuullisuuskoulutusta
	102-50	Raportointijakso		1.1.–31.12. 2022
	102-51	Edellisen raportin päiväys		Maaliskuu 2022
	102-52	Raportoinnin julkaisu tiheys		Vuositain
	102-53	Yhteystiedot raporttia koskevien lisätietojen kysymiseen		sustainability@caverion.com
	102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	KKR 2022 sivu 27	Caverion Oyj
	102-55	GRI-sisällysluettelo	KKR 2022 sivut 33-34	
	102-56	Raportoinnin varmennus	KKR 2022 sivu 27	

GRI-INDEKSI

	Tunnus	GRI-sisältö	Sijainti
GRI 103: Johtamismalli	103-1/2/3	Johtamismalli 301	KKR 2022 sivu 26
GRI 201: Taloudelliset tulokset	201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	VK 2022 sivu 22
GRI 205: Korruptionvastaisuus	205-1	Liiketoimintayksiköt, joille tehty korruptioon liittyvä riskianalyysi	KKR 2022 sivu 31
	205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	KKR 2022 sivu 31
	205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	KKR 2022 sivu 31
GRI 206: Kilpailun rajoittamisen estäminen	206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	KKR 2022 sivu 31
GRI 302: Energia	302-1	Organisaation oma energiankulutus	KKR 2022 sivut 11-13
	302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	KKR 2022 sivut 11-13
	302-3	Energiaintensiivisyys	KKR 2022 sivut 11-13
	302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2022 sivut 11-13
	302-5	Tuotteiden ja palveluiden energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2022 sivut 11-13
GRI 305: Päästöt	305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	KKR 2022 sivut 11-13
	305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	KKR 2022 sivut 11-13
	305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	KKR 2022 sivut 11-13
	305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	KKR 2022 sivut 11-13
	305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	KKR 2022 sivut 11-13
GRI 403: Työterveys ja turvallisuus	403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	KKR 2022 sivut 20-21
	403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja tapauksen tutkiminen	KKR 2022 sivut 20-21
	403-3	Työterveyspalvelut	KKR 2022 sivut 20-21
	403-4	Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveys- ja työturvallisuusasioissa	KKR 2022 sivut 20-21
	403-5	Työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	KKR 2022 sivut 20-21
	403-6	Työterveyden edistäminen	KKR 2022 sivut 20-21
	403-7	Liiketoiminnan negatiivisten työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten vähentäminen	KKR 2022 sivut 20-21
	403-8	Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän kattavuus	KKR 2022 sivut 20-21
	403-9	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	KKR 2022 sivut 20-21
	403-10	Työhön liittyvät sairastapaukset	KKR 2022 sivut 20-21
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen	404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	KKR 2022 sivu 22
GRI 406: Syrjinnän kielto	406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimet	KKR 2022 sivu 31
GRI 419: Määräystenmukaisuus	419-1	Lakien ja asetusten rikkomukset	KKR 2022 sivu 31

Caverion Oyj ■ PL 71 ■ 01601 Vantaa ■ Puh. 010 4071 ■ www.caverion.fi



@CaverionSuomi



facebook.com/caverionsuomi



linkedin.com/company/caverion



Vuosiraportointimme vuodelta 2022 kattaa vuosikatsauksen (sisältäen tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen), kestävän kehityksen raportin, selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä palkitsemisraportin. Raportit ovat saatavilla osoitteessa caverion.fi/vuosikatsaus.