

A woman with blonde hair, wearing a black beret and a striped shirt, is sitting on a grassy hill. She is looking towards the right with a smile. In the background, the CN Tower is visible against a clear blue sky. To the left, there are some structures that look like a suspension bridge or a large tent. The overall scene is bright and sunny.

Kestävän kehityksen raportti 2021

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.....	13
Esimerkkejä palveluistamme.....	15

Sosiaalinen vastuu Henkilöstö on menestyksemme kulmakivi 16	
Avainluvut.....	18
Työturvallisuus ja työhyvinvointi.....	19
Osaamisen ja Building Performance - kulttuurin kehittäminen.....	21
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen	22
Palkitseminen.....	23

Hallintotapa Eettinen toimintakulttuuri	24
Kestävän kehityksen johtaminen.....	25
Sidosryhmien sitouttaminen	27
Ihmisoikeudet	29
Korruption ja lahjonnan torjunta	30
Digitaalinen vastuu	31
GRI INDEKSI.....	32



Lähestymistapamme



Ympäristö



Sosiaalinen vastuu



Hallintotapa

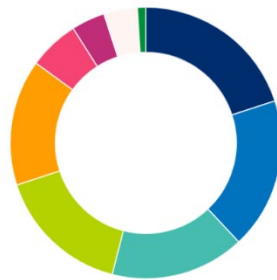


Lähestymistapamme |
Rakennamme kestäväää
vaikutusta

Caverion mahdollistaa suorituskykyä ja ihmisten hyvinvointia tekemällä rakennetusta ympäristöstä älykästä ja vastuullista. Asiakkaat voivat luottaa osaamiseemme rakennusten, infrastruktuurin, teollisuuslaitosten ja teollisten prosessien koko elinkaaren ajan: asiantuntijapalveluista hankekehitykseen, projekteihin, tekniseen huoltoon ja kunnossapitoon sekä kiinteistöjohtamiseen.

Palvelemme asiakkaitamme 10 maassa, Pohjois- ja Keski-Euroopassa, yli 14 000 ammattilaisen voimin. Liikevaihtomme vuonna 2021 oli noin 2,1 miljardia euroa. Caverionin osake on listattu Nasdaq Helsingissä. Pääkonttorimme sijaitsee Vantaalla.

Henkilöstö divisioonittain



Liikevaihto divisioonittain



Liikevaihto asiakassegmenteittäin



Toimitusjohtajalta



Edistyimme hyvin kestävässä kehityksessä vuoden 2021 aikana. Toimintamme tarkoituksena on mahdollistaa suorituskykyä ja ihmisten hyvinvointia tekemällä rakennetusta ympäristöstä älykästä ja vastuullista – tämä johdatti meitä pandemian läpi. Vuonna 2021 ympäristökädenjälkemme oli jo tuplasti jalanjälkemme kokoinen. Tämä on hyvä virstanpylväs matkallamme kohti vuodelle 2030 asetettua tavoitetta: 10 kertaa suurempi kädenjälki kuin jalanjälki.

Henkilöstömme – kaiken toimintamme ytimessä

Yli 14 000 työntekijäämme ovat Caverionin toiminnan ydin. He varmistavat Building Performance -asiakas lupauksemme toteutuksen ja rakentavat brändiämme palvelemalla asiakkaitamme joka päivä. Tärkein tavoitteeni on varmistaa, että jokainen työntekijämme voi päivittäin työskennellä turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä. Siksi olen hyvin iloinen siitä, että kykenimme vuonna 2021 jatkamaan kehitystämme tapaturmataajuuden pienentämiseksi. LTIFR oli matalampi kuin koskaan ja edustaa alamme parhaimmistoa. Näemme selvästi, että ennaltaehkäisevät ja ennakoivat toimenpiteemme, joista on tullut erottamaton osa Building Performance -kulttuuriamme, tuottavat tuloksia. Edelleen jatkamme Caverionin kehittämistä yhä turvallisemmaksi työpaikaksi.

Pandemiasta huolimatta tarjosimme viime vuoden aikana harjoittelupaikkoja yli 800 nuorelle ammattilaiselle. He ovat tulevia suorituskykyämme rakentajia, joita ajaa halu tehdä aidosti merkityksellistä työtä. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen ovat Building Performance -kulttuurin ja erinomaisen asiakaspalvelun rakennusaineita. Näiden teemojen vahvistaminen onkin korkealla tärkeysjärjestyksessämme.

Kestävä kehitys – kohti hiilineutraalia yhteiskuntaa

Olemme asettaneet itsellemme kunnianhimoiset kestävä kehityksen tavoitteet. Jo nyt tuotamme ympäristökädenjäljen, joka on kaksinkertainen meidän jalanjälkeemme verrattuna. Vuoteen 2030 mennessä tavoitteemme on saavuttaa kymmenen kertaa suurempi kädenjälki kuin jalanjälki (Scope 1–2). Autamme asiakkaitamme saavuttamaan omat kestävä kehityksen tavoitteensa ja siten kasvatamme omaa kädenjälkeämme toimintaympäristössämme. Tämän vuoksi olemme ylpeitä toimintamme tarkoituksesta: mahdollistamme suorituskykyä ja ihmisten hyvinvointia tekemällä rakennetusta ympäristöstä älykästä ja vastuullista.

Vuoden 2021 alussa liityimme myös YK:n Global Compact -aloitteeseen, ja hiljattain vuoden 2022 alussa myös Science Based Targets -aloitteeseen vahvistaaksemme edelleen sitoutumistamme ilmastomuutoksen torjuntaan tarjoamalla ratkaisulla ja palveluilla. Kestävä kehitys on yksi strategisista ydinteemoistamme myös tulevaisuudessa. Jatkamme työtämme kaikkien neljän ESG-alueemme edistämiseksi: välitämme henkilöstöstämme, pienennämme jalanjälkeämme, kasvatamme kädenjälkeämme ja varmistamme vastuullisen arvoketjun.

Jacob Götzsche

Kestävän kehityksen kohokohtia 2021



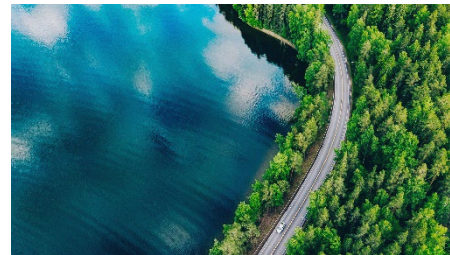
Innovaatio: Päästötöntä energiaa kaupasta kaukolämpöverkkoon

Kehitimme yhteistyössä S-ryhmään kuuluvan Osuuskauppa Arinan ja energiayhtiö Oulun Energian kanssa innovatiivisen ratkaisun, jossa hyödynnetään ruokakauppojen CO₂-kylmälaitoksen hukkalämpöä ja laitokseen yhdistetyn lämpöpumpun energiaa kaukolämpöverkossa. Ensimmäinen tätä teknologiaa hyödyntävä ruokakauppa avataan Ouluun keväällä 2022.



Sähköiset huoltoautot ovat tulevaisuutta

Esimerkiksi Norjassa noin 75 fossiililla polttoaineilla toiminutta huoltoajoneuvoa korvattiin sähköautoilla vuonna 2021. Tulevina vuosina muutosvauhti on noin 200 uutta autoa vuosittain pelkästään Norjassa, ja tulevaisuudessa tavoitteenamme on lisätä sähköautojen osuutta koko yhtiössämme merkittävästi. Lisäksi Caverion on yksi johtavista sähköautojen latausinfrastruktuurin rakentajista Ruotsissa ja Norjassa.



Itämeri lähellä Caverionin sydäntä

Meille Caverionissa Itämeri on erityinen, sillä toimimme maissa sen ympärillä. Vuonna 2021 haastoimme asiakkaitamme ja työntekijöitämme tutustumaan ja oppimaan lisää älykaupungeista ja edistämään niiden kestävästä kehitystä. Jokainen teko ansaitsi pisteitä, ja jokaista pistettä kohden teemme yhden euron suuruisen lahjoituksen John Nurmisen säätiölle Itämeren ja sen perinnön pelastamiseksi tuleville sukupolville.



Turvallisuuden parantaminen jatkui

Välitämme työntekijöidemme turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Vuonna 2021 jatkoimme turvallisuuden järjestelmällistä parantamista ja saavutimme aikaisempaa matalamman LTIFR-tason (tapaturmataajuus), 4,0. Keskitymme tulevaisuudessakin ennakoiwaan turvallisuustyöhön.



Tukea älykkään rakennustekniikan tutkimukseen Aalto-yliopistossa

Teimme lahjoituksen Aalto-yliopistolle älykkään rakennustekniikan ja älyrakennusten kehittämistä, koulutusta ja tutkimusta varten. Caverion on sitoutunut tukemaan älyrakennusten tohtorikoulua seuraavien viiden vuoden ajan.



Optimaaliset kampusolosuhteet 25 vuoden ajan

Olemme mukana toteuttamassa kahta kampusta, jotka tarjoavat tulevaisuudessa päiväkotij- ja koulutilat yli 1 900 lapselle Wienissä Itävallassa. Caverion takaa optimaaliset olosuhteet ja energiatehokkuuden uusilla kampuksilla 25 vuoden ajan.

Kampanja häirinnän ehkäisemiseksi

Uskomme, että monimuotoisuus ja osallistaminen ovat ratkaisevia tekijöitä, kun luomme työllämme lisäarvoa asiakkaille, yhteistyökumppaneille, työntekijöille ja osakkeenomistajille. Marraskuussa 2021 käynnistimme Norjassa kampanjan häirinnän ehkäisemiseksi. Kampanjan tavoitteena on tehdä selväksi, ettemme hyväksy kiusaamista, syrjintää tai häirintää. Kampanja on lisännyt tietoisuutta aiheesta ja saanut erittäin positiivista palautetta.

Kestävän kehityksen tavoitteet

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 asiakkaittemme energiatehokkuutta, lisäämällä uusiutuvien energiavarojen käyttöä rakennetussa ympäristössä sekä hallitsemalla palvelu- ja toimitusketjuja vastuullisesti.

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

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

Olemme määrittäneet jokaiselle painopistealueelle konserninlaajuiset mittarit ja toimintasuunnitelmat. Tavoitteet koskevat hiilijalanjälkeä ja kädenjälkeä, monimuotoisuutta, turvallisuutta, kestävän kehityksen valmennuksia ja toimitusketjun hallintaa. Kunnianhimoisten ilmastotavoitteiden ohella edistämme omien ja kumppaneittemme työntekijöiden hyvinvointia. Tavoitteenamme on, että työntekijämme työskentelevät mielekkäissä tehtävissä, joilla on merkittävä vaikutus asiakkaiden liiketoimintaan sekä ympäristöön ja tulevaisuuteen. Haluamme tarjota kaikille työntekijöille monimuotoisen työympäristön.

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

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 infrastruktuuria
- > Kestävät kaupungit ja yhteisöt
- > Ilmastotekoja

Helmikuussa 2022 Caverion sitoutui Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi), joka edistää kunnianhimoisia ilmastotekoja. SBT-aloite tukee yrityksiä tieteeseen perustuvien päästövähennystavoitteiden asettamisessa, Pariisin ilmastosopimuksen mukaisesti, jotta ilmaston lämpeneminen voitaisiin pysäyttää 1,5 asteeseen. Jatkamme vuonna 2022 työtä Scope 1-3 päästötavoitteiden määrittelemiseksi perustuen maailmanlaajuiseen hiilijalanjalan laskentastandardiin, GHG Protokollaan, ja SBT- aloitteen mukaisesti.



Vastuullisuustavoitteemme

Painopistealue	Avainmittari	Avainmittarin määrittely	Tilanne	2020	2021	Tavoite 2025	YK:n kestävän kehityksen tavoite
Caverionin jalanjäljen pienentäminen	Kokonaishiilijalanjälki määritelty ja mitattu	Olenneiset Scope 1-3 kategoriat määritelty sekä kategorioiden päästöt laskettu.	Jatkettu Scope 1-2 laskelmia. Scope 3 -luokat määritelty ja ensimmäiset karkeat laskelmat Scope 3 -kokonaispäästöistä tehty.	66 %	80 %	100 %	
Caverionin kädenjäljen kasvattaminen	Tarjoomallemme on määritetty hiilikädenjälki	Caverionin tarjooman olennainen hiilikädenjälki määritelty sekä niistä hiilipäästösäästöt asiakkaille ja yhteiskunnalle laskettu.	Yhteistyö toimittajien kanssa sekä tarjooman ja kädenjälkimittausten kehittäminen.	-	20 %	100 %	  
Caverionin kädenjäljen kasvattaminen	Hiilikädenjäljen suhde hiilijalanjälkeen (Scope 1-2)	Caverionin tarjooman hiilipäästösäästöt asiakkaille ja yhteiskunnalle verrattuna Caverionin omiin Scope 1-2 -päästöihin.	Laajennetut hiilipäästölaskelmat ja positiivisen kädenjäljen omaavan tarjooman liikevaihdon kasvu, yhdistettynä oman hiilijalanjäljen pienentämiseen (Scope 1-2).	> 1x	> 2x	5x	  
Henkilöstöstä välittäminen	Tapaturmataajuus (LTIFR)	Poissaolon aiheuttaneiden työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti.	Investoinnit systemaattiseen turvallisuustyöhön sekä määrätietoinen ennakoiva turvallisuuden mittaaminen.	4,2	4,0	<2	
Henkilöstöstä välittäminen	Naistyöntekijöiden osuus henkilöstöstä (%)	Naistyöntekijöiden osuus henkilöstöstä.	Suunnitelma pidemmän aikavälin toiminnasta, tietoisuuden lisääminen sekä paikallisia erityistoimia.	11 %	11 %	15 %	
Henkilöstöstä välittäminen	Vastuullisuus-koulutuksen saaneet työntekijät	Vakituisten aktiivisten työntekijöiden lukumäärä, jotka ovat olleet yrityksessä 12 kuukautta ja ovat suorittaneet: Kestävän kehityksen, Turvallisuuden sekä Eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokoulutuksen.	E – Kestävän kehityksen verkkokoulutus (jalkautetaan 2022 aikana) S – Turvallisuuden verkkokoulutus 86 % G – Eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokoulutus 92 %	-	89 %	100 %	
Arvoketjun vastuullisuuden varmistaminen	Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden kattavuus	Hyväksyneiden toimittajien osuus ostomäärästä, jotka ovat hyväksyneet Caverionin Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet tai joiden Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet tai Eettiset liiketoimintaperiaatteet Caverion on hyväksynyt.	Seuranta sisällytetty hankintaraportointiin.	63 %	66 %	90 %	
Arvoketjun vastuullisuuden varmistaminen	Tarjouspyynnöt sisältävät vastuullisuuskriteerit	Kestävän kehityksen kriteerit hankintojen tarjouspyynnöille määritetty. Sisällytetään kestävän kehityksen kriteerit merkittävässä tarjouspyynnöissä.	Suunnitelma ja tiekartta luotu tarjousten seurantaan.	-	-	100 %	



Ympäristö | Kohti
hiilipositiivista
tulevaisuutta

Kohti hiiliposiitivista tulevaisuutta

YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistäminen:



Suorituskykyymittarit:

	2021 taso	2025 tavoite
Jalanjäljen pienentäminen ja kädenjäljen kasvattaminen		
Kokonaishiilijalanjälki määritelty ja mitattu	80 %	100 %
Tarjoomallemme on määritelty hiilikädenjälki	20 %	100 %
Hiilikädenjäljen suhde hiilijalanjälkeen (Scope 1-2)	> 2x	5x

Jalanjälkemme

Oman toimintamme päästöt (Scope 1-2) ovat melko maltillisia, sillä liiketoimintamme keskittyy asennuksiin ja palveluihin fyysisen tuotteiden valmistuksen sijaan. Vuonna 2021 huoltoautokantamme CO₂-päästöt olivat jälleen suurempia kuin toimipisteidemme päästöt.

Scope 1 -päästöjä hallitaan aktiivisesti

Huoltoajoneuvojen päästöjen vähentämiseksi keskityimme etähallintapalvelujen lisäämiseen, reittien optimointiin sekä biopolttoaineiden ja sähköajoneuvojen käytön lisäämiseen. Autokantaamme kuului 4 300 huoltoajoneuvoa vuonna 2021. Palvelukalustomme CO₂-päästöt pysyivät edellisvuoden tasolla noin 15 000 tCO₂:ssa. Ajoneuvokannan käyttämästä polttoaineesta 95 % on dieseliä, josta yhä suurempi osuus biodieseliä. Ekologisen ajotavan edistäminen, tehokas

reittisuunnittelu ja noutojen vähentäminen ovat myös tärkeitä keinoja vähentää Scope 1 -päästöjä. Ympäristöystävällisempien huoltoajoneuvojen käyttöönotto on etusijalla divisioonissamme, ja Norjan sekä Ruotsin divisioonat johtavat tätä kehitystä.

Scope 2: kohti uusiutuvaa energiaa rakennuksissa

Scope 2 -päästöt tulevat pääosin vuokrattujen toimistorakennustemme ostetusta sähköstä, lämmityksestä ja jäähdytyksestä. Olemme sitoutuneet lisäämään uusiutuvan energian käytön osuutta omissa kiinteistöissämme sekä toteuttamaan jokapäiväisiä energiatehokkuustoimia, joita on jo toteutettu yhtiömme pääkonttorissa ja useissa muissa toimipisteissä. Joissakin maissamme olemme jo siirtymässä 100-prosenttisesti uusiutuvan energian käyttöön vuonna 2022.

Scope 3 -päästöt kartoitettu ensimmäistä kertaa

Vuonna 2021 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 -hiililaskelmien tarkkuutta ja vertailla niitä vuosittain. Arviomme perusteella Scope 3:n osuus arvoketjumme kokonaispäästöistä on yli 90 %. Tavoitteenamme on jatkossa avoimesti kertoa kunkin Scope 3 -luokan 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 tuotteiden päästöjen ja jätteiden vähentämiseksi. Tunnistettuaamme suurimmat Scope 3 -

päästölähteet, pyrimme edelleen parantamaan ja lieventämään tarjoamiemme ratkaisujen asiakkaisiin kohdistuvia ympäristövaikutuksia ja siten laajentamaan hiilikädenjälkeämme. Esimerkkejä asiakkaiden käyttöön myymistä tuotteistamme 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.

Vuoden 2021 tietoihin teimme merkittäviä päivityksiä Scope 2 sähkön ja kaukolämmön päästökertoimiin, jotka vaikuttavat vuoden 2021 lukuihin.

Suora polttoaineiden kulutus

(1 000 litraa)	2019	2020	2021
Bensiini	699	493	446
Diesel	7 920	6 525	7 203
Biodiesel *			121
Kevyt polttoöljy	14	3	35
Maakaasu (1 000 m ³)	335	125	402
Nestekaasu	17	24	6

Epäsuora energiankulutus (GWh)	2019	2020	2021
Sähkö	13,1	13,6	10,7
Sähkö (vihreää, uusiutuvaa)*			13,1
Kaukolämpö	10,6	11,1	9,1
Kaukolämpö (vihreää, uusiutuvaa)*			0,03
Kaukojäähdytys*			0,03
Kaukojäähdytys (vihreää, uusiutuvaa)*			0,08
Maalämpö	0,1	0,1	0,1
Yhteensä	23,7	24,8	33,1

*Uusi laskelma vuodelle 2021, aiemmin raportoitu sisältyen uusiutumattomiin

Scope 1

-CO2-päästöt suorasta polttoaineiden kulutuksesta, tonnia

	2019	2020	2021
CO2-päästöt, bensiini	1 595	1 121	1 119
CO2-päästöt, diesel	21 028	17 461	19 335
CO2-päästöt, biodiesel*			4
CO2-päästöt, kevyt polttoöljy	2	9	16
CO2-päästöt, maakaasu	631	236	813
CO2-päästöt, nestekaasu (LPG)	28	39	10
Suorat CO2-päästöt, yhteensä	23 285	18 866	25 055

Scope 2

-päästöt epäsuorien energialähteiden kulutuksesta, tonnia (hankintaperusteinen)

	2019	2020	2021
CO2-päästöt, sähkö	4 628	2 218	3 930
CO2-päästöt, kaukolämpö	1 523	1 585	1 627
CO2-päästöt, kaukojäähdytys*			12
CO2-päästöt, maalämpö	10	6	10
Epäsuorat CO2-päästöt, yhteensä	6 162	3 809	3 701 **

Suorat ja epäsuorat CO2-päästöt, yhteensä

29 447	22 675	28 765
---------------	---------------	---------------

Scope 3 ***

-CO2-päästöt, tonnia

	2019	2020	2021
Työmatkat, lentomatkustuksen CO2-päästöt	1 778	28,8	26,8

Intensiteettiluvut

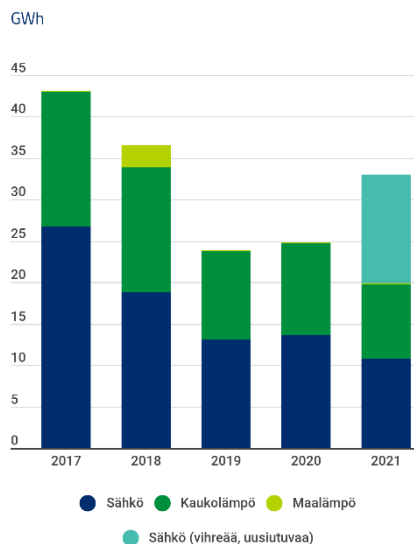
	2019	2020	2021
Suorat ja epäsuorat CO2-päästöt / liikevaihto (milj. e)	16,5	10,5	13,4

*uusi laskelma vuonna 2021

** Scope 2 -päästöt epäsuorien energialähteiden kulutuksesta, tonnia (sijaintiperusteinen: 1 888 tCO2)

*** Tarkemmat Scope 3- päästölaskelmat tehdään vuoden 2022 aikana SBTi- työhöme liittyy.

Epäsuora energiankulutus



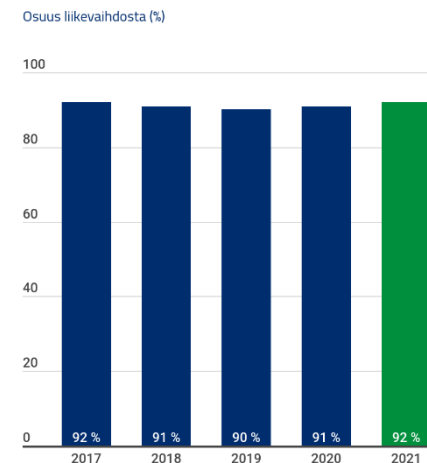
Scope 1 & 2 CO2-päästöt



Sertifioitu ympäristöjohtamisjärjestelmä

Käytämme ISO 14001 -standardia ympäristöjohtamisjärjestelmän arvioinnissa. Vuonna 2021 92 % liikevaihdostamme tuli ISO 14001 -sertifioidusta liiketoiminnasta

ISO 14001 -sertifioitu liiketoiminta



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.

Kasvuamme kestävässä älykkäissä ratkaisuissa tukee yhteinen tarve torjua ilmastonmuutosta sekä muut megatrendit, kuten lisääntyvä digitalisaatio ja kaupungistuminen. Kehitämme ja laajennamme jatkuvasti älykkään teknologian ja digitaalisten ratkaisujen tarjoamaa lisätäksemme asiakasarvoa ja hiilikädenjälkeämme.

Eurooppa ajaa muutosta

Sekä EU:n ajamat säännökset että kansallinen lainsäädäntö, jotka asettavat korkeampia tavoitteita ja toimenpiteitä energiatehokkuuteen ja hiilineutraaliuuteen liittyen, tukevat lisääntyvää tietoisuutta kestävästä kehityksestä ja hiilineutraalisuudesta. Tätä tukee myös loppukäyttäjien yleinen toive ympäristöystävällisestä rakennetusta ympäristöstä.

Rakennusten energiatehokkuusdirektiivin (EPBD) mukaan kaikkien uusien rakennusten on oltava lähes nollaenergiarakennuksia vuodesta 2021 alkaen. Ehdotettu EPBD-uudistus menee vielä pidemmälle, ja 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** tavoitteena on vähintään kaksinkertaistaa asuin- sekä liike- ja toimitilarakennusten vuotuinen energian korjausrakentamisaste vuoteen 2030 mennessä. Voimien yhdistämisen kaikilla tasoilla näiden tavoitteiden saavuttamiseksi odotetaan johtavan 35 miljoonan rakennusyksikön kunnostamiseen vuoteen 2030 mennessä. Korjausrakentamisastetta 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 tulevana vuosina.



Tuemme asiakkaita kestävyystavoitteiden saavuttamisessa

Markkinoilla on lisääntyntä kysyntää kestävyttä tukeville palveluille, kuten parantuneelle energiatehokkuudelle ja paremmalle sisäilmalle. Panostamme erityisesti kestäväan kehitykseen niin älykkäissä teknologioissa kuin digitaalisten ratkaisujen kehittämisessä. Esimerkiksi jäädytyksessä on meneillään teknologinen muutos ympäristölle haitallisista F-kaasuista kohti CO₂-pohjaista jäädytystä, mikä lisää päivitys- ja modernisointitarvetta. Caverion on edelläkävijä kestävien jäädytysvaihtoehtojen ja niihin liittyvien automaattoratkaisujen tarjoajana. Kestävän kehityksen trendi ja lainsäädäntö lisäävät myös kiinteistöjen automaattipäivitysten kysyntää.

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

Kädenjälkemme kertyy pääosin esimerkiksi seuraavista:

- > älykäs rakennusautomaatio
- > älykäs lämmitys ja jäädytys,
- > kestävä jäädytys
- > teollisuuden ratkaisut
- > sähköautojen lataus
- > aurinkopaneelit
- > etähallintapalvelut
- > energianhallinta
- > energiansäästösopimukset (EPC)
- > elinkaarihankkeet ja
- > asiantuntijapalvelut.

Näillä ratkaisulla voidaan päästä merkittäviin CO₂-säästöihin asiakkaitten ja yhteiskunnan tasolla.

Energiansäästösopimuksemme (EPC) vuotuiset CO₂-säästöt kattavat jo Scope 1–2 päästömme. Mikäli energianhallinta ja sähköautojen latausasemien asennukset ja huollot lasketaan

mukaan, säästämme jo kaksi kertaa oman Scope 1–2 jalanjälkemme. Kun laskelmiin lisätään enemmän palveluita ja toteutamme enemmän palveluita joilla on positiivinen kädenjälki, olemme hyvissä asemissa kestäväan kasvuun ja tavoitteeseemme:5-kertaisen hiilikädenjäljen saavuttaminen verrattuna hiilijalanjälkemme (Scope 1-2) vuoteen 2025 mennessä.

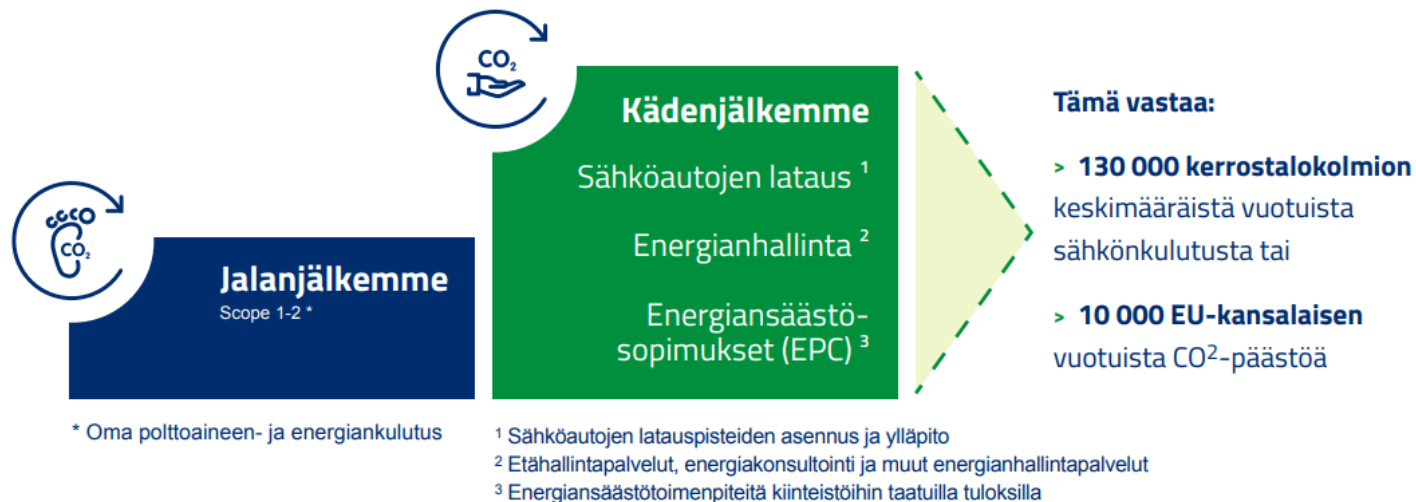
EU-taksonomia: 33 % liikevaihdostamme kelpoisuusvaatimukset täyttävää

Vuonna 2021 Caverion-konsernin liikevaihdosta 33 prosenttia katsottiin olevan EU-taksonomiakelpoista. Näillä kelpoisuustasoilla osoitamme vahvan asemamme ympäristön ja ilmastonsuojelussa.

Olemme tunnistaneet lähes 30 EU-taksonomian osa-alueita seitsemällä taloudellisen toiminnan sektorilla. Meille merkittävimpiä toimialoja ovat Rakentaminen ja kiinteistöt sekä Energia, jotka edustavat yhteensä noin 87 % EU-taksonomiakelpoisesta kokonaisliikevaihdosta.

Lisätietoa EU-taksonomiasta ja laskentaperiaatteistamme löytyy verkkosivuiltamme.

Kädenjälkemme oli vuonna 2021 tuplasti suurempi kuin jalanjälkemme



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

Kiinteistöautomaatio

Kiinteistönhallintajärjestelmä ja kiinteistöautomaatio yhdistävät kaikki rakennuksen toiminnot yhdeksi, helposti hallittavaksi kokonaisuudeksi. Kiinteistöautomaatiolla on merkittävä vaikutus rakennuksen olosuhteiden ja energiatehokkuuden hallintaan ja loppukäyttäjien tyytyväisyyteen

Jäähdytys

Jäähdytyksellä on valtava rooli rakennusten energiankulutuksessa. Esimerkiksi supermarketissa 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 latauspisteet

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.



Voimalaitosten ja teollisuuden kunnossapito

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

Etähallintapalvelut

Kustannustehokkuuden, vasteaikojen ja ilmastovaikutusten vähentäminen digitaalisella etävalvonnalla ja -ohjauksella. Datamme näyttää, että yli 90 % kiinteistönhallintajärjestelmän hälytyksistä ei vaadi käyntiä paikan päällä.

Asiantuntijapalvelut ja konsultointi

Konsultointipalvelumme tuottavat kestäviä hyötyjä: kiinteistötekniikkaan, energiaan ja teollisuuteen liittyvät asiantuntijapalvelut sekä Smart Readiness Indicator (SRI) -konsultointi.

Energiansäästösopimukset (EPC)

EPC 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:



Suorituskykymittarit:

	2021 taso	2025 tavoite
Henkilöstöstä välittäminen		
Tapaturmataajuus (LTIFR)	4,0	<2
Naistyöntekijöiden osuus henkilöstä (%)	11 %	15 %
Vastuullisuuskoulutuksen saaneet työntekijät(%)	50 %	100 %

Vuonna 2021 jatkoimme valmiuksiemme kehittämistä tavoitteenamme olla yksi toimialan johtavista palveluyrityksistä ja projektitoiminnan valikoiva mestari sekä edelläkävijä erityisesti älykkäiden teknologioiden ja digitaalisten ratkaisujen alalla. Saavuttaaksemme nämä kunnianhimoiset liiketoimintatavoitteet haluamme olla alan houkuttelevin työnantaja sekä nykyisille työntekijöillemme että mahdollisille tuleville työntekijöillemme.

Henkilöstömme on kohtaamispaikka asiakkaisiimme kaikessa toiminnassamme. Haluamme tarjota sellaisen työympäristön, jossa jokainen voi saavuttaa parhaan potentiaalinsa ja tarjota asiakkaillemme erinomaisia palvelukokemuksia. Vuonna 2021 kehitimme yhteisiä toimintatapoja eri divisioonien kesken sekä raportointia monilla henkilöstöjohtamisen osa-alueilla.

Pandemia, megatrendit, maailmantalous ja kestävän kehityksen painottaminen ovat vaikuttaneet suuresti liiketoimintaamme ja

työoloihimme. Vuonna 2021 jatkoimme työtä strategisten painopisteidemme parissa, joita ovat:

- > huippusuoritus kaikilla tasoilla,
- > inspiroiva johtajuus,
- > oikeat ihmiset oikeilla paikoilla ja
- > ammatillinen kasvu.

Henkilöstömme on sitoutunutta ja motivoitunutta

Lokakuussa 2021 toteutimme Spirit-sitoutumiskyselyn. Vastausprosentti oli 83 %, alan keskiarvoa korkeampi.

Vuoden 2019 tasoihin verrattuna kaikki kuusi seuraamaamme indeksiä joko paranivat (suorituskyky, johtaminen, turvallisuus ja hyvinvointi) tai pysyivät samalla tasolla (sitoutuminen, tiimi) Covid-19 -pandemiaan liittyvistä haasteista huolimatta.

Tässä muutamia havaintoja tutkimuksesta:

- > **96 %** työntekijöistämme pitää turvallisuutta henkilökohtaisena vastuunaan.
- > **92 %** on valmis tekemään ylimääräisiä ponnisteluja, jotta yhtiö ja oma tiimi menestyisivät paremmin.
- > **92 %** sanoo, että erinomaisen asiakaspalvelun tarjoaminen on heidän tiimilleen ensisijainen tavoite.
- > **91 %** kokee, että heidän kollegansa arvostavat heitä.
- > **84 %** on motivoituneita työssään.
- > **84 %** sanoo arvostavansa monimuotoisuutta tiimissään.

Kuten aiempinakin vuosina, käymme tulokset läpi kaikissa tiimeissä läpi organisaatiomme. Tiimit määrittelevät kehittämistoimenpiteensä, ja me seuraamme kehitystä myös divisioona- ja konsernitason tasolla. Vuoden 2021 tulosten perusteella kiinnitämme huomiota erityisesti palautekulttuuriin, suoritusseurantaan ja taitojen kehittämiseen.

Muutokset henkilöstössä vuonna 2021

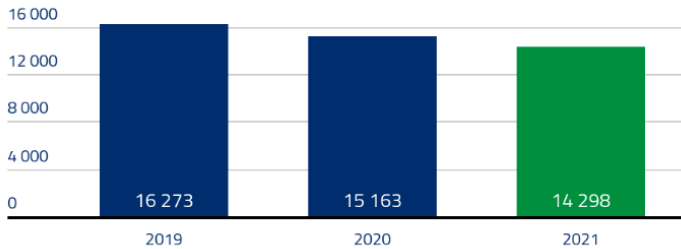
Vuoden 2021 lopussa Caverion työllisti 14 298 ihmistä 10 maassa. Henkilöstö väheni 6 % vuonna 2021. Suurin vaikutus henkilöstömäärään tuli Venäjän tytäryhtiömme myynnistä. Vapaaehtoinen vaihtuvuus vuonna 2021 oli 9,5 %.

Caverion toteutti vuoden 2021 aikana seitsemän yritysostoa, joiden kautta yhtiöön liittyi yli 100 uutta ammattilaista. Kolme yritysostosta toteutettiin Itävallassa ja muut Ruotsissa, Norjassa, Saksassa ja Suomessa. Näillä yritysostoilla vahvistimme valmiuksiamme teollisen suunnittelun, jäähdytyksen ja ilmastoinnin, turvaratkaisujen, automaation sekä puhdistilojen alolla.

Kuten edellisenä vuonna, divisioonien henkilöstömäärän vähenemiseen vuonna 2021 vaikuttivat edelleen projekti- ja palveluliiketoiminnassa käynnistetyt ohjelmat, joilla kehitettiin toimintatapoja ja sopeutettiin toimintoja vastaamaan paremmin tulevaisuuden liiketoimintatarpeita.

Avainluvut 2021

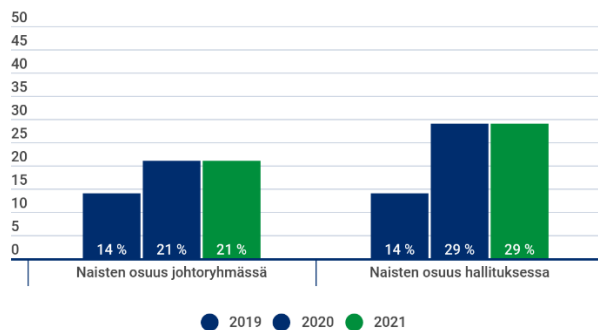
Henkilöstö vuoden lopussa



Naisia/miehiä (%)

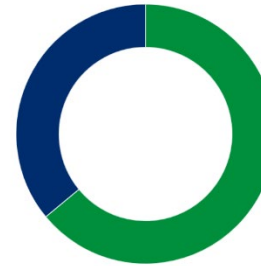


Naisten osuus johdosta (%)



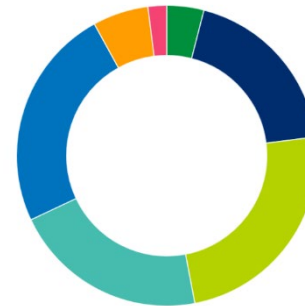
Tuntipalkkaiset / kuukausipalkkaiset työntekijät

- Tuntipalkkaiset 64 %
- Kuukausipalkkaiset 36 %



Ikäjakauma

- Alle 20-vuotiaat 4 %
- 21-30-vuotiaat 19 %
- 31-40-vuotiaat 24 %
- 41-50-vuotiaat 21 %
- 51-60-vuotiaat 24 %
- 61-64-vuotiaat 6 %
- Yli 65-vuotiaat 2 %



	2019	2020	2021
Määräaikaisia työntekijöitä (%)	7	6	6
Määräaikaisia työntekijöitä, naiset ja miehet (%)	13/87	12/88	12/88
Osa-aikaisen henkilöstön suhteellinen osuus, naiset ja miehet (%)	18,0/3,1	18,6/3,0	18,0/3,0
Koulutustapahtumat (yhteensä)	2 000	3 000	10 000
Henkilöstötutkimuksen vastausprosentti (%)	85	-	83
Työehtosopimusten piirissä olevan henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä (%)	85	85	91

47
Kansallisuutta
(2020: 48)

42
Ikä keskimäärin
(vuotta)
(42)

10,7
Työsuhteen kesto
keskimäärin (vuotta)
(10,3)

4,0
Tapaturmataajuus*
(4,2)

* poissaolon aiheuttaneiden työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti (LTIFR)

Osa viimeaikaisten yritystojen myötä tulleesta henkilöstöstä ei ole mukana esitetyissä tiedoissa.

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.

Vuonna 2021 koronapandemia vaikutti edelleen meihin ja aiheutti uusia haasteita turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvälle työllemme. Tilanne korosti johtamisen merkitystä organisaatiomme kaikilla tasoilla. Vastuullisilla toimilla onnistuimme pitämään Caverionin toimintakyvyn hyvällä tasolla. Virallisten ohjeiden seuraamisen lisäksi otimme asiakkailta saamamme ohjauksen huomioon ja opastimme henkilöstöämme säännöllisesti eri kanavien kautta. Esimerkiksi Suomessa kasvomaskit ovat nykyään olennainen osa turvavarusteita.

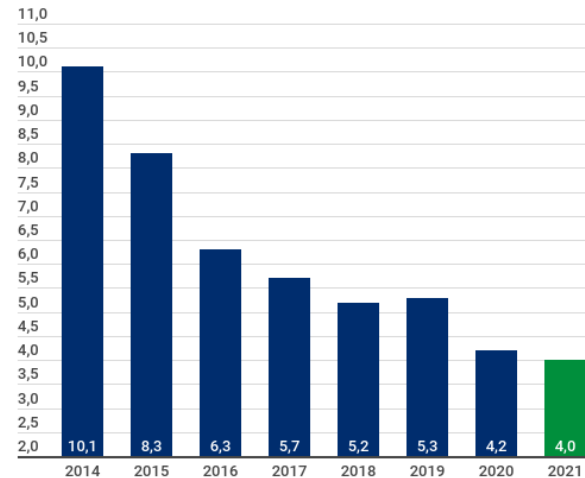
Työturvallisuuden vahva kehitys jatkuu

Olemme alamme huippuluokkaa turvallisuuden varmistamisessa. Tapaturmataajuutemme (LTIFR) oli ennätysellisen alhainen: 4,0 (4,2). Kehitämme edelleen toimintatapojamme, ja pitkän aikavälin tavoitteemme on päästä mahdollisimman lähelle nollassa.

Jokaisella Caverionin työntekijällä on oikeus ja vastuu tehdä työnsä turvallisessa ja terveellisessä ympäristössä – velvollisuutemme on taata turvallinen työympäristö ja turvalliset työmenetelmät sekä johtaa ennakoivaa turvallisuustyötä.

Viime vuosina työturvallisuuskulttuurimme on ottanut merkittäviä edistysaskeleita. Järjestelmällisen lähestymistapamme ansiosta työturvallisuutta parantaviin asioihin kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Pyrimme esimerkiksi ymmärtämään jokaisen onnettomuuden perimmäisen syyn ja käyttämään enemmän aikaa sen tutkimiseen. Sen jälkeen kehitämme asianmukaisen mittarin, jonka avulla voidaan ehkäistä vastaavat onnettomuuksien syyt tulevaisuudessa.

LTIFR-kehitys 2014-2021



* = poissaolon aiheuttaneiden työtatapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti

Ennakointi on avainasemassa

Ennakointi on kaiken tekemisemme ytimessä. Riskien arviointi aina ennen työn aloittamista on osa työturvallisuuskulttuuriamme. Vuonna 2021 julkaisimme myös uuden riskien arviointiin keskittyvän verkkokoulutuksen, joka keskittyi turvallisiin työskentelymenetelmiin.

Toimintatapojemme jatkuva kehittäminen on myös osa työturvallisuuskulttuuriamme. Olemme parantaneet raportointimme laatua varmistaaksemme, että se tukee entistä paremmin seuranta- ja johtamista. Seuraamme yksikkötasolla vuosittaisia turvallisuustavoitteita.

Seuraamme kussakin divisioonassamme tarkasti ennakoivien työturvallisuustoimenpiteiden toteuttamista. Näihin kuuluvat seuraavat:

- > Turvallisuusriskien arviointi
- > Turvallisuusriskien havainnointi
- > Turvallisuuskeskustelut ja -kierrokset
- > Turvallisuuden tietoisuus

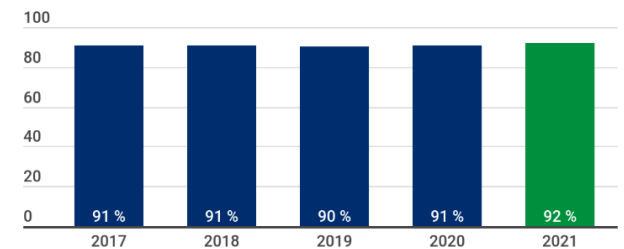
Esimerkiksi teollisuuden divisioonassamme ylittimme vuotuiset tavoitteemme ja toteutimme yli 10 000 turvallisuusriskien havainnointia, yli 9 000 turvatuokiota ja lähes 7 000 turvallisuuskeskustelua. Lisäksi teimme vuoden aikana yli 9 000 turvallisuusriskien arviointia. Eri maissa järjestettiin myös työturvallisuuden teemapäiviä ja kampanjoita.

Sertifioitua turvallisuusjohtamista

Työturvallisuuden johtamisjärjestelmämme ovat erinomaisesti sertifioituja. Vuonna 2021 kansainvälinen standardi ISO 45001 kattoi 92 % liiketoiminnastamme.

OHSAS / ISO 45001 turvallisuussertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



Tukea työhyvinvointiin

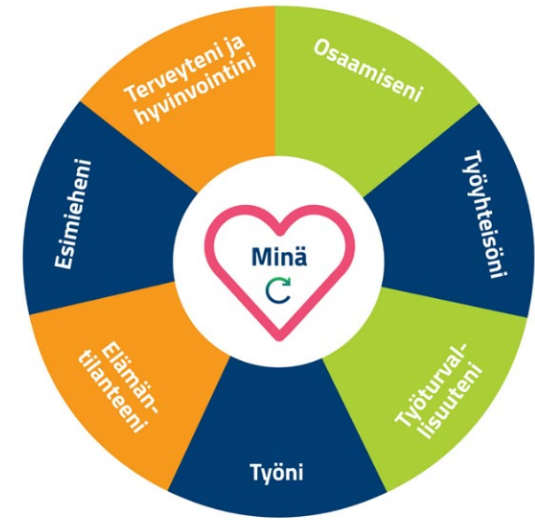
Tarjoamme monipuolisesti tukea ja erilaisia hyvinvoinnin työkaluja henkilöstöllemme. Teemme tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, otamme huomioon terveydelle aiheutuvat riskit ja tuemme yksilön hyvinvointia, työssä jaksamista ja työhön paluuta erilaisten käytäntöjen avulla. Olemme myös määritelleet selkeästi kutakin toimintamaata ja työtehtävää koskevat työajat. Vuoden 2021 Spirit-henkilöstötutkimuksessa 73 % työntekijöistämme koki työ- ja yksityiselämän tasapainon hyväksi. Haluamme kiinnittää tähän huomiota myös jatkossa.

Vuonna 2021 tarjosimme henkilöstöllemme tukea omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen esimerkiksi erilaisilla webinaareilla, jotka antoivat konkreettisia apukeinoja monimuotoisen työn arkeen. Lisäksi esimerkiksi Suomessa vahvistimme esihenkilöidemme työhyvinvoinnin johtamisen ymmärrystä ja osaamista erilaisin valmennuksin. Näin esihenkilöillä on paremmat valmiudet tukea työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista ja työssä jatkamista.

Sairauspoissaoloprosentti eli poissaolotuntien suhde kokonaistyöntunteihin (tammi-marraskuu 2021) oli 4,6 % (4,7 %) Covid-19-pandemiasta johtuen taso oli selvästi korkeampi vuoden loppupuolella. Seuraamme jatkuvasti sairauspoissaolojen määrää ja pituutta sekä toteutamme ennakoivia toimia työntekijöidemme hyvinvoinnin ja terveyden tukemiseksi.

Caverionin työhyvinvoinnin kartta

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



Osaamisen ja Building Performance -kulttuurin kehittäminen

Koulutamme ja kehitämme henkilöstöämme jatkuvasti. Vuonna 2021 eri kehitysohjelmissamme ja koulutustilaisuuksissamme oli yhteensä 42 000 osallistujaa. Tarjosimme henkilöstöllemme lähes 10 000 koulutus- ja kehitystapahtumaa.

Vuoden aikana tarjosimme työharjoittelupaikkoja yli 800 osaajalle eri puolilla yhtiötämme.

Esimerkiksi Itävallassa teemme yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun yhdistämisessä (Itävallan ammatillista koulutusta koskeva laki) ja koulutusta koskevien viranomaismääräysten mukaisesti. Harjoittelukaudesta 80 prosenttia on yrityksessä tapahtuvaa koulutusta ja 20 prosenttia osa-aikaista koulutusta ammattioppilaitoksessa. Tämä kaksoisjärjestelmä on tarjonnut Itävallan uusille potentiaalisille työntekijöille sekä ammattiin liittyviä tietoja ja taitoja että alan teorian peruskoulutusta ja yleissivistävää koulutusta.

Myös Norjassa meillä on pitkät perinteet harjoittelupaikkojen tarjoamisessa ammattioppilaitosten opiskelijoille. Vuonna 2021 meillä oli Norjassa harjoittelussa yhteensä 260 oppilasta.

Työharjoittelijat



Keskittyminen kulttuuriin

Kulttuurimme muovaa sitä, miten harjoitamme liiketoimintaa, miten teemme asiat ja miten kommunikoimme toistemme kanssa ja kohtelemme toisiamme. Kulttuuri kertoo, mistä välitämme, mihin olemme valmiita panostamaan ja mitkä asiat määrittelevät meitä tiiminä. Vuoden 2021 aikana työstimme uusia arvojamme ja arvoihin perustuvaa käyttäytymistä, jotka luovat perustan tavallemme johtaa ja työskennellä yhdessä. Ne julkaistaan osana päivitettyä strategiaamme 10. toukokuuta 2022.

Mentoriorhjelma edistää jakamisen kulttuuria

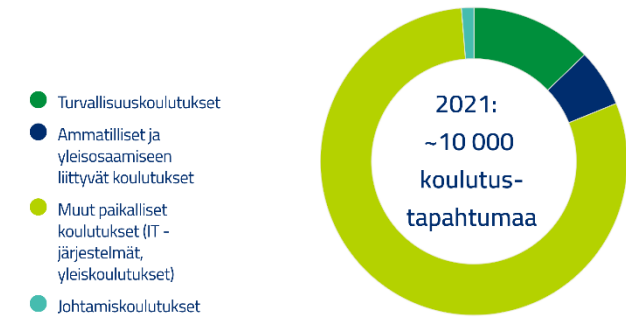
Caverionin järjestyksessään toista mentorointiohjelmaa jatkettiin kesäkuuhun 2021 asti, ja mukana oli mentoroitavia ja mentoreita neljästä eri divisioonasta. Mentorointiohjelman tavoitteena on tukea avainhenkilöiden kehittymistä ja jakaa parhaita käytäntöjä liiketoiminnan kannalta kriittisillä osa-alueilla, kuten asiakaspalvelussa, suorituksen johtamisessa, palvelu- ja projektiliiketoiminnassa sekä strategisiin tavoitteisiin perustuvassa johtamiskulttuurissa. Ohjelmaa arvostetaan suuresti koko yhtiössämme, ja sitä jatketaan vuonna 2022.

Lisäksi osaamisen kehittämisessä keskityttiin vuonna 2021 seuraaviin asioihin:

- > Myynnin osaamiskartoitus: myyntiosaamisemme ymmärtämiseksi ja kehittämiseksi edelleen
- > Projektin johtamisen verkkokurssi viimeisimpien parannusten ja parhaiden käytäntöjen jakamiseksi onnistunutta projektin toteutusta varten
- > Suorituksen johtaminen 2.0 palvelusuorituskyvyn ja palveluosaamisen edelleen kehittämiseksi

Koko Caverionin laajuinen yhteinen oppimisen hallintajärjestelmä Caverion Campus uudistettiin vuosina 2020-2021. Caverion Campuksen avulla voimme paremmin tukea työntekijöidemme jatkuvaa oppimista, saada näkyvyyttä henkilöstömme vuotuiseseen oppimissykliin sekä rakentaa ja kehittää yhteistä oppimiskulttuuriamme.

Koulutustapahtumat



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen

Kunnioitamme ihmisiä yksilöinä, hyväksymme erilaisuuden ja edistämme henkilöstömme osallistamista. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen ovatkin Caverionille 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. Toimialamme erityispiirteiden vuoksi 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 itsensä osallisiksi ja arvostetuiksi.

Tiedostamme, että olemme vasta tämän matkan alussa, mutta olemme sitoutuneet vaikuttamaan asioihin. Vuonna 2021 olemme rakentaneet kehystä toimintoille, jotka vievät meitä eteenpäin. Divisioonamme ovat työskennelleet paikallisten toimenpiteiden parissa ja tekevät niin jatkossakin, minkä lisäksi kulttuurimatkamme aikana on tarkoitus toteuttaa myös yhteisiä koko yrityksen laajuisia toimenpiteitä. Keskitymme myös tietoisuuden ja kiinnostuksen lisäämiseen tarjoamalla tietoa koko organisaatiossamme. Esimerkiksi marraskuussa 2021 käynnistimme Norjassa kampanjan häirinnän ehkäisemiseksi. Kampanjan tavoitteena on tehdä selväksi, ettemme hyväksy minkäänlaista kiusaamista, syrjintää tai häirintää työpaikalla. Kampanja on saanut hyvin positiivista palautetta ja lisännyt tietoisuutta yhtiössämme ja sen ulkopuolella.

Lue lisää ihmisoikeuksista s. 29.



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 2021 pääpaino palkitsemisessa oli Caverionin laajuisten vuotuisten palkitsemis- ja suoritusprosessien siirtämisessä uuteen henkilöstöjohtamisjärjestelmäämme. Tämä tehostaa suoritukseen perustuvan palkitsemisen yhdenmukaista toteutusta kaikissa maissamme ja on askel eteenpäin digitalisaatiomatkallemme.

Olemme hiljattain päivittäneet tehtävärakennettamme, mikä lisää tehtävätasojen avoimuutta ja parantaa tasa-arvoisen palkkauksen analysointia. Tavoitteenamme on maksaa samasta työstä ja samasta suorituksesta sama palkka, huomioiden muun muassa paikallisen työmarkkinan palkkatason.

Caverionin vuoden 2020 palkitsemisraportissa noudatettiin vuoden 2020 listayhtiöiden hallinnointikoodin uusia vaatimuksia. Raportti antaa sijoittajille selkeän kuvan Caverionin hallintoelinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä siitä, miten heidän palkkionsa suhteutuivat yhtiön tulokseen. Raportti valittiin Suomen parhaaksi palkitsemisraportiksi vuonna 2020 keskisuurten yritysten sarjassa. Edellisenä vuonna Caverion palkittiin Suomen parhaasta palkitsemispolitiikasta samassa sarjassa. Arvostamme suuresti molempia palkintoja, jotka ovat konkreettisia tunnustuksia Caverionin sitoutumisesta parhaisiin käytäntöihin, vastuulliseen palkitsemiseen ja näiden toteuttamiseen käytännössä.

Kultaista kypärä -palkinnot parhaille strategian toimeenpanijoille

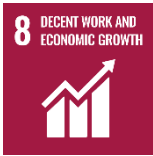
Kultainen kypärä -palkinnot jaettiin kahdeksannen kerran Caverionin historiassa työntekijöille tai tiimeille erinomaisesta suorituksesta tärkeillä strategisilla alueilla. Kaikilla Caverionin työntekijöillä on mahdollisuus ehdottaa kollegaa tai tiimiä palkinnon saajaksi. Vuonna 2021 saimme yhteensä 250 ehdotusta, joiden pohjalta palkitsimme kuusi ansioitunutta työntekijää tai tiimiä heidän erinomaisista saavutuksistaan. Lisäksi yhdelle työntekijällemme jaettiin erityinen elämäntyöpalkinto.



Hallintotapa | Eettinen
toimintakulttuuri

Eettinen toimintakulttuuri

YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistäminen:



Suorituskykyymittarit:

	2021 taso	2025 tavoite
Arvoketjun vastuullisuuden varmistaminen		
Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden kattavuus (%)	66 %	>90 %
Tarjouspyynnöt sisältävät vastuullisuuskriteerit (%)		100 %

Alkuhaastattelujen, sisäisen ja ulkoisen analyysin sekä näitä seuranneen workshop-työskentelyn jälkeen määritimme meille olennaiset kestävän kehityksen kysymykset. Keräsimme 120 alustavaa hankeideaa, jotka ryhmiteltiin edelleen 17 toiminta-alueeseen. Ne priorisoitiin ohjausryhmän avustuksella ja niistä muodostettiin kuusi konkreettista ehdotusta, joille laadittiin tarkat etenemissuunnitelmat. Tämä työ viitoitti yleistä strategiaa, ja relevantit osat sisällytettiin strategiatyöhön. Hankkeet ryhmiteltiin ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallinnon alle. Kestävän kehityksen etenemissuunnitelmilla on hallituksen, johtoryhmän ja divisioonien täysi tuki, ja niiden täytäntöönpano on jo aloitettu. Toimeenpanoa koordinoi konsernin kestävän kehityksen tiimi aktiivisessa yhteistyössä divisioonien kanssa. Näin taataan työn tekeminen lähellä asiakkaita, omat toimittajamme sitouttaen. Edistystä seuraa konsernin johtoryhmä, ja suuremmat kysymykset, kuten pitkän aikavälin tavoitteet, hyväksytään hallituksessa.

Hallituksessa on tällä hetkellä kaksi valiokuntaa (henkilöstövaliokunta ja tarkastusvaliokunta), jotka molemmat käsittelevät kestävään kehitykseen liittyviä asioita asiayhteydestä riippuen. Toimitusjohtajalla on kokonaisvastuu strategian toteuttamisesta liiketoiminnassa.

Sitoudumme Global Compact -aloitteeseen

Sitoudumme YK:n Global Compact -aloitteeseen ja sen 10 yleisperiaatteeseen vuonna 2021. Allekirjoittajina olemme sitoutuneet sisällyttämään aloitteen ja sen periaatteet strategiaamme ja konsernikulttuuriimme – 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
- > Tietoturwapolitiikka
- > Tietosuojapolitiikka

ESG-riskit

Caverionin oma toiminta ei vaadi paljon energiaa, joten nouseviin energiakustannuksiin liittyvät riskit ovat kohtuullisia. Toiminnassa syntyvät jätteet ja kulutetut kemikaalit kierrätetään ja hävitetään määräysten mukaisesti. Caverion noudattaa kaikkia lakisääteisiä vaatimuksia, voimassa olevia säännöksiä ja myös niiden kehittämistä paikallisella ja kansainvälisellä tasolla. Hallinnoimme ESG-riskejä toimitusketjussamme sitouttamalla toimittajamme ESG-tavoitteisiimme.

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 Caverionin strategiassa ja liiketoiminnassa sekä siihen liittyvistä mahdollisuuksista ja riskeistä koko arvoketjussa. Työ toteutettiin tiiviissä yhteistyössä divisioonien ja konsernin kestävään kehitykseen paneutuneiden asiantuntijoiden välillä. Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat toimitusjohtaja ja useita johtoryhmän jäseniä.

Olennaisuusanalyysi

Kestävän kehityksen olennaiset painopistealueemme perustuvat vuonna 2021 päivitettyyn analyysiimme. Pyrimme tunnistamaan keskeiset kestävän kehityksen teemat ja näkökohdat Caverionille ja sidosryhmillemme. Kyseisen työn tulokset on esitetty tällä sivulla.

Raportointi

Raporttoimme kestävään kehitykseen liittyviä tietoja vuosittain. Vuoden 2021 raportti on laadittu GRI (Global Reporting Initiative) Standards ohjeiston (Global Reporting Initiative) Core-vaihtoehtoa soveltaen. Raportin sisältö kattaa taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun pääosa-alueet. Vertailu raportin sisällön ja GRI Standards ohjeiston kanssa on esitetty sivuilla 32-33. Raportin keskeisimmät kohderyhmät ovat sijoittajat, omistajat, asiakkaat, toimittajat, analyytikot, henkilökunta, mahdolliset tulevat työntekijät ja yhteiskunnalliset toimijat. Raportille ei ole tehty ulkoista varmennusta.

Aiemmat kestävän kehityksen raportit ovat saatavilla osoitteessa www.caverion.fi/kestava-kehitys.

Olennaiset kestävän kehityksen painopisteet

Ympäristö

Jalanjälkemme pienentäminen

- > Oma polttoaineen käyttö
- > Oma sähkönkäyttö, lämmitys ja jäähdytys
- > 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 kiinteistöautomaatio) keskittyen digitalisuuteen, käytettävyyteen sekä joustavuuteen
- > Edistämme alhaisia elinkaaripäästöjä luotettavalla toiminnalla ja tukemalla kiertotaloutta
- > Terveellistä sisäilmaa loppukäyttäjille
- > Teemme yhteistyötä asiakkaiden, alihankkijoiden sekä kumppaneiden kanssa

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstöstä välittäminen

- > Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi
- > Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen
- > Yrityskulttuuri & 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 arvostaminen, ei lapsityövoimaa
- > Sponsorointiohjeistuksemme noudattaminen
- > Tietoturva ja tietosuojat
- > Optimaalinen ja eettinen toimitusketjun hallinta
- > Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet ja määräystenmukaisuus

Sidosryhmien sitouttaminen

Olemme sitoutuneet olemaan kestävä yhtiö: tuottamaan lisäarvoa sekä yhteiskunnalle ja tulevaisuuden liiketoiminnalle. Tähän tavoitteeseen päästäksemme toimimme taloudellisesti, ympäristön kannalta ja sosiaalisesti vastuullisella tavalla. Lähestymistapa on integroitu strategiaamme ja toimenpiteitämme koskevaan päätöksentekoon, huomioiden aina tärkeimpien sidosryhmien odotukset, mukaan lukien:

- > asiakkaat,
- > työntekijät,
- > yhteistyökumppanit ja toimittajat,
- > osakkeenomistajat,
- > yhteisöt, joissa toimimme sekä
- > globaali yhteiskunta.

Päämääränä erinomainen asiakaskokemus

Asiakkaamme edustavat eri segmenttejä, kuten julkista sektoria, teollisuutta, kiinteistösijoittajia ja -kehittäjiä, kiinteistöjen käyttäjiä sekä urakoitsijoita. Eri asiakassegmenteillä on erilaisia vaatimuksia, ja lähestymme kutakin niistä erityisasiantuntemuksella.

Yksi asia koskee kaikkia asiakkaitamme: Pyrimme ylittämään odotukset jokaisessa vuorovaikutustilanteessa olemalla aina luotettavia, avoimia ja ammattimaisia. Keräämme asiakaspalautetta jatkuvasti eri kanavia käyttäen ja meillä on selkeä prosessi, jolla varmistamme oppimisen ja jatkuvan toimintojen parantamisen. Korjaavia toimia voidaan toteuttaa sekä asiakaskohtaisesti että systemaattisesti prosesseja ja työkaluja kehittäen.

Kaikilla divisioonillamme on vuositasolla kaksi tavoitetta:

- > Kasvattaa asiakaskyselyjen vastaajamäärää, jotta voidaan varmistaa, että parannustoimet perustuvat tilastollisesti päteviin olettamiin.
- > Parantaa asiakastytyväisyyden tunnuslukua (NPS eli Net Promoter Score) edellisvuodesta.

NPS on noussut vuosi vuodelta siitä lähtien, kun mittaukset aloitettiin konserninlaajuisesti yhtenäisellä tavalla vuonna 2016. Vuonna 2021 NPS saavutti uuden ennätyksen. Meidän yli 14 000 työntekijämme taidot ja osaaminen, paikallinen läsnäolo ja asiakasläheisyys, työmme korkea laatu, tehokkuutemme ja palveluasenteemme herättävät asiakkaissamme vahvaa uskollisuutta ja kumppanuuden tunnetta, joka on erinomainen perusta yhteiselle kasvulle.

Kansainvälinen yhteistyö henkilöstön kanssa

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 kolmesti vuodessa vaihtelevalla kokoonpanolla. Kaikki edustajamme kokoontuvat vuosittaiseen EWC-kokoukseen, minkä lisäksi järjestetään kaksi työvaliokunnan kokousta, joissa valmistellaan vuosikokousta ja keskustellaan ajankohtaisista aiheista. Koska pandemia vaikutti edelleen toimintaan koko vuoden 2021 ajan, jatkoimme sitä käytäntöä, että pidimme 3–4 viikon välein lyhyen puhelinkonferenssin EWC-työvaliokunnalle, jossa seurattiin Covid-19:n vaikutuksia liiketoimintaan ja työntekijöihin. Kaikki kokoukset pidettiin digitaalisesti etäkokouksina. Olemme kehittäneet yhteistyökäytäntöjämme vuonna 2021, ja nyt edustajamme saavat neljännesvuosittain tiedon konsernin henkilöstömäärästä.

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. Caverionin EWC-vuosikokous järjestettiin virtuaalisesti 2.6.2021, ja siihen osallistui 19 henkilöstön edustajaa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Saksasta, Itävaltasta, Liettuasta ja Puolasta. Kolme konsernijohdon edustajaa osallistui kokoukseen virallisessa roolissa, ja lisäksi

useat johdon edustajat pitivät esityksiä erilaisista ajankohtaisista aiheista.

Lue lisää henkilöstöstä sivuilta 17–23.

Toimitusketjulla on tärkeä rooli jalanjälkemme pienentämisessä

Toimittajien rooli toimitusketjussa on merkittävä. Useimmat suunnittelemamme ja asentamamme tekniset järjestelmät ja ratkaisut sisältävät toimittajilta ostettuja komponentteja, materiaaleja tai palveluja. Keskittämällä ostoja valituille toimittajille olemme kyenneet vuonna 2021 edelleen vähentämään toimittajien määrää ja hyödyntämään mittakaavaetuja entistä paremmin.

Vuonna 2021 markkinoita koettelivat materiaalien hinnannousu sekä alueellinen tarvikepula ja toimitusviiveet. Tässä tilanteessa aktiivisen toimitusketjun hallinnan ja tehokkaan sisäisen yhteistyön merkitys korostuivat entisestään. Haastavasta markkinatilanteesta huolimatta onnistuimme toimitusketjun optimoinnissa ja hinnoittelun hallinnassa.

Hyödynnämme mittakaavaedut käyttämällä konserninlaajuisia parhaita käytäntöjä ja ostamalla parhaita toimittajilta toimintamaissamme yhteisten toimintatapojen mukaisesti. 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 2021 toimittajien läheisyys ja tiivis yhteistyö niiden kanssa osoittivat jälleen kerran arvonsa haastavan markkinatilanteen hallinnassa.

Koska toimittajien ja kumppanien rooli jalanjälkemme pienentämisessä ja kädenjälkemme kasvattamisessa on niin

merkittävä, keskitymme systemaattiseen toimittajien sitouttamiseen ja yhteistoimintaan kaikissa divisioonissa. Vahvan toimittajayhteistyön ja toimittajien sitouttamisen myötä pyrimme löytämään yhteisiä mahdollisuuksia hävikin ja päästöjen vähentämiseen sekä rakennuspalikoita älykkääseen ja kestäväan tarjoamaamme. Keskitymme myös kehittämään edelleen toimittajien validointia taataksemme, että toimittajat noudattavat toimittajan eettisiä liiketoimintaperiaatteita ja kestäväan kehityksen vaatimuksia. Vuoden 2021 aikana olemme myös tehneet suunnitelmia kestävyyskriteerien sisällyttämiseksi isompiin tarjouspyyntöihin. Näiden suunnitelmien toteuttaminen on yksi tulevien vuosien keskeisistä toimista.

Osakkeenomistajien palveleminen

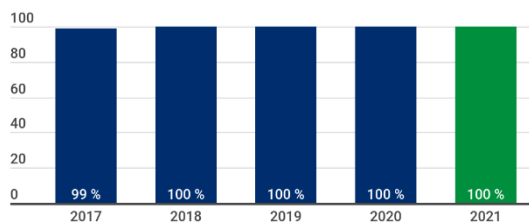
Meillä on noin 28 000 osakkeenomistajaa. Pörssiyhtiönä haluamme olla kannattava sijoitus omistajillemme. Sijoittajasuhdetoimintamme tavoitteena on tukea Caverionin osakkeen oikeaa arvonmuodostusta antamalla jatkuvasti ja johdonmukaisesti kaikki olennainen yhtiötä koskeva tieto tasapuolisesti kaikille markkinaosapuolille. Sijoittajasuhdetoimintomme tavoitteena on myös kasvattaa osake- ja velkasijoittajien ja analyytikoiden kiinnostusta yhtiötä kohtaan, parantaa nykyisten omistajien uskollisuutta ja saavuttaa uusia sijoittajia ja yhtiöstä kiinnostuneita analyytikkoja.

Laatusertifioitu toimintaa

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

ISO 9001 -sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



Caverionin arvonluku

Pääomat ja panokset

- Yli 14 000 työntekijää 10. Euroopan maassa
- Caverionin brändi
- Kyky toimittaa älykkäitä ja kestäviä ratkaisuja
- 4 600 huoltoautoa
- Oma pääoma 201,4 milj. e
- Korolliset velat 271,6 milj. e (sis. vuokrasopimusvelat)

Liiketoiminta

Palvelut ja projektit:
Asiantuntevaa osaamista rakennusten, infrastruktuurin, teollisuuden sekä prosessien koko elinkaarelle.

- Liikevaihto: 2 139,5 milj. e
- Oikaistu EBITA: 87,7 milj. e
- Markkina-arvo: 871,7 milj. e 31.12.2021

Luotu arvo ja vaikutukset

- Positiivinen vaikutus vastuullisuudessa (ESG)
- Caverionin hiilijalanjälki yli kaksinkertainen verrattuna Caverionin omiin Scope 1-2 hiilipäästöihin
- Huoltoajoneuvojen päästöt 16 000 tonnia CO²
- Parantunut nettosuositteluluku (NPS)
- Parantuneet tulokset Sprit- henkilöstötutkimuksessa
- Yli 800 harjoittelupaikkaa nuorille lahjakkuuksille
- Parantunut työturvallisuus- LTIFR 4,0
- Henkilöstökulut 889,9 milj. e
- Liiketoiminnan materiaali ja palveluostot 922,3 milj. e
- Maksetut nettoraohituskulut 9,0 milj. e
- Maksettuja veroja 14,3 milj. e
- Maksettua osinkoa 27,3 milj. e

Ihmisoikeudet

Vahva sitoutuminen eettisiin liiketoimintatapoihin on vastuullisen liiketoiminnan perusta. Eettisten liiketoimintaperiaatteiden mukaisesti kannustamme avoimeen ja yhteistyöhenkiseen ilmapiiriin työssä. Caverionilla on nollatoleranssi syrjinnän, häirinnän ja kaiken laittoman toiminnan suhteen.

Tuemme ja kunnioitamme kansainvälisesti julistettuja ja turvattuja ihmisoikeuksia, mukaan lukien seuraavat:

- > Tuemme työntekijöiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia ja tasapuolisia palkkauserusteita.
- > Työntekijöillämme on järjestyksenvapaus, oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin edunsaajan varmistamiseksi sekä oikeus työehtosopimusneuvotteluihin.
- > Olemme eettisten liiketoimintaperiaatteidemme mukaisesti vastuullinen ja reilu työnantaja. Emme salli minkäänlaista syrjintää, kuten ikään, sukupuoleen, kansallisuuteen, yhteiskunnalliseen asemaan, uskoon, fyysiseen tai psyykkiseen toimintarajoitteeseen, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää.
- > Emme salli lapsityövoiman, minkäänlaisen pakkotyövoiman tai laittoman työvoiman käyttöä ja vastustamme ihmiskauppaa ja ns. nykyajan orjuuden muotoja.
- > Emme salli minkäänlaista ahdistelua tai kiusaamista työpaikalla.

Haluamme luoda osallistavan työympäristön kaikille sukupuolesta riippumatta. Siksi Caverionin eettisissä liiketoimintaperiaateissa ohjeistetaan myös aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta.

Vuonna 2021 yhtiön eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokurssin on suorittanut erinomaiset 92 prosenttia työntekijöistä. Koulutus on osa työntekijöidemme perehdytystä ensimmäisen viikon aikana.

Ihmisoikeudet toimitusketjussa

Yhteistyökumppaneidemme, tavarantoimittajiemme, alihankkijoidemme ja muiden liikekumppaneidemme kanssa käytetään erillisiä toimittajan eettisiä liiketoimintaperiaatteita. Toimittajamme tulee noudattaa seuraavia periaatteita:

- > kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin, etenkin 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 Caverionin eettisten liiketoimintaperiaatteiden vaatimukset.

Vuonna 2021 jatkoimme Toimittajien eettisten liiketoimintaohjeemme (SCoC) toimeenpanoa. Vuoden 2021 lopussa 66 % ostoistamme kuului eettisten liiketoimintaperiaatteiden piiriin, mikä tarkoittaa 3 prosenttiyksikön parannusta vuoden 2020 lopun tilanteeseen. Kasvu johtuu johdonmukaisesta työstä divisioonissamme. Erityisesti Saksan ja Suomen divisioonat jatkoivat vahvaa kehitystä, ja Tanskan divisioona nosti lukuaan merkittävästi. Liiketoiminnan etiikkaa ja standardeja joissakin toimittajasuhteissa ohjaavat toimittajan omat eettiset liiketoimintaperiaatteet, jotka vastaavat vaatimuksiamme ja jotka olemme erikseen hyväksyneet. Jatkamme toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden jalkauttamista ja olemme liittäneet seurantaan entistä tiiviimmin osaksi hankintaraportointiamme.

Koska toimimme pääasiassa kehittyneillä, avoimilla markkinoilla, mahdolliset riskit liittyvät epävarmuuteen tai tiedon puutteeseen siitä, miten alihankkijat harjoittavat päivittäistä liiketoimintaansa. Ihmisoikeusrikkomusten riskejä on pääosin kauempana toimitusketjussa.

Rikkomusten tutkinta

Yksi seurantakeinoistamme on eettisen ilmoituskanavamme kautta tehtyjen ilmoitusten tutkiminen. Verkkopohjainen ilmoituskanava on kaikkien Caverionin työntekijöiden käytössä. Tämän kanavan kautta henkilöstömme ja tavarantoimittajamme voivat ilmoittaa luottamuksellisesti ja nimettömästi epäillyistä väärinkäytöksistä. Konsernin Compliance-organisaatio tutkii kaikki tehdyt ilmoitukset ja niissä esitetyt väitteet. Lisäksi ilmoituksia voi lähettää sähköpostitse.



Korruption ja lahjonnan torjunta

Korruptiota ja lahjontaa koskeva nollatoleranssimme on tärkeä osa eettisiä liiketoimintaperiaatteita. Caverionilla on useita standardisoituja valvontaprosesseja, joilla pyritään estämään korruptiota ja lahjontaa. Nämä prosessit sisältyvät sekä myynti-että toimitusvaiheisiin. Tarkastuksia ja valvontaa voivat olla esimerkiksi seuranta, eettisen toiminnan raportointikanavien käyttö, tarkastukset, selvitystoimenpiteet ja hyväksynät. Prosessit suoritetaan tarjosten valmistelussa ja hankintatoimissa sekä palveluidemme ja hankkeidemme toimittamisessa ja toteutuksessa.

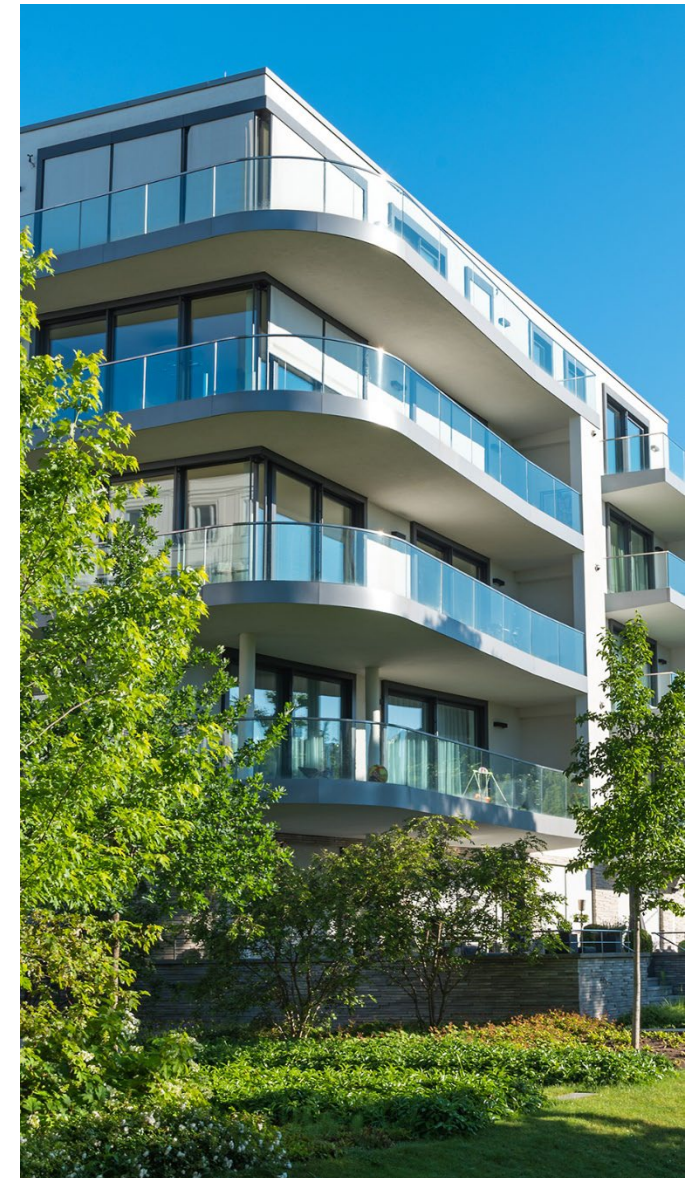
Compliance-ohjelmaamme kuuluvat selkeät toimenpiteet sen takaamiseksi, että kaikki liiketoimintamme toteutetaan laillisesti, eettisesti ja sääntöjä noudattaen. Meillä on myös konsernitason Compliance-yksikkö, jota johtaa Compliance Officer. Compliance-verkoston tarkoituksena on parantaa oikean toiminnan ja vastuullisuuden kulttuuria sekä kehittää johtajuustaitoja jalkauttamalla Caverionin Compliance-ohjelma sekä paikallisesti että eri toimintojen sisällä. Painopisteenä on muun muassa tietoisuuden lisääminen compliance-koulutuksen avulla.

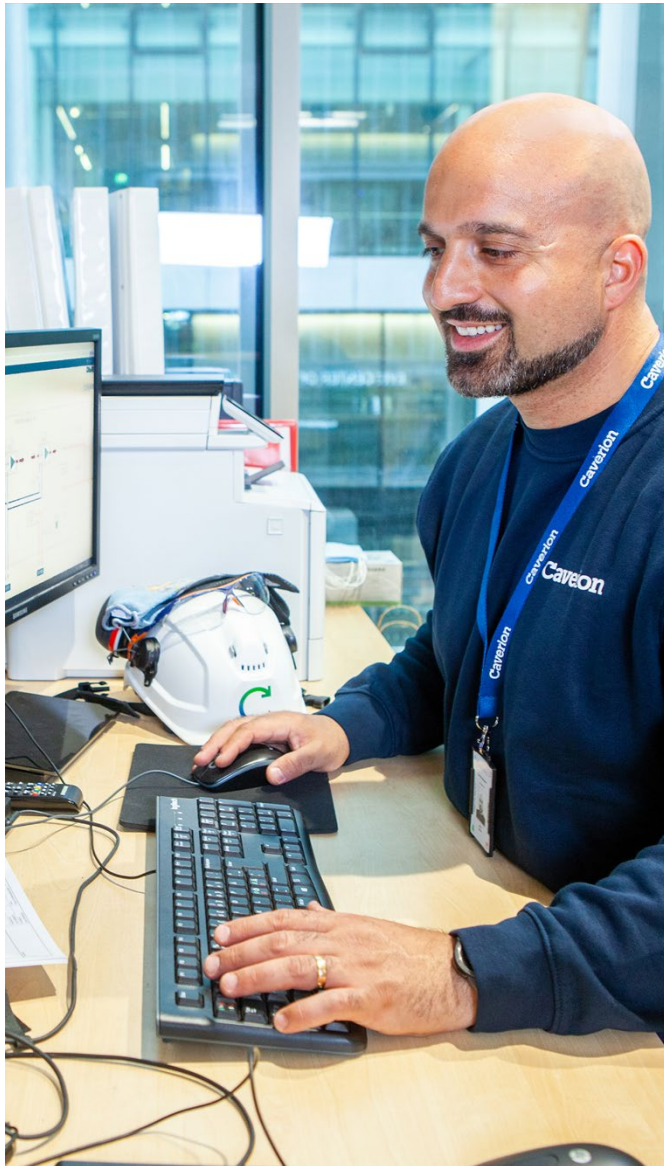
Konsernin Ethics & Compliance -valiokuntaan kuuluu toimitusjohtaja, talusjohtaja, konsernin lakiasiaintohtaja, henkilöstö- ja turvallisuusjohtaja sekä Compliance Officer. Valiokunta käy läpi vuosittaisen Compliance-suunnitelman ja sen edistymisen, ilmoitetut tai muuten todetut Compliance-tapaukset sekä muut konsernitason eettisyys- ja Compliance-asiat.

Olemme koonneet konsernitason toimintaperiaatteet, ohjeet ja toimintaohjeet järjestelmällisellä tavalla Caverionin toimintaohjeiksi. Caverionin eettiset liiketoimintaperiaatteet ovat toimintaperiaatteidemme kulmakivi.

Seuraavat periaatteet ohjaavat suhdettamme toimittajiin, alihankkijoihin ja muihin liikekumppaneihin:

- > Caverion ei hyväksy minkäänlaista lahjontaa tai muita laittomia maksuja suhteissaan toimittajiin, alihankkijoihin ja muihin liikekumppaneihin.
- > Caverion tekee kaiken voitavansa lahjonnan, korruption ja talousrikollisuuden torjumiseksi. Caverion tukee avointa ja oikeudenmukaista kilpailua kaikilla toimintamarkkinoillaan. Caverion noudattaa sovellettavaa kilpailulainsäädäntöä kaikissa toiminnoissaan ja välttää tilanteita, joissa saattaa olla kilpailulainsäädännön rikkomisen riski.





Digitaalinen vastuu

Olemme sitoutuneet kehittämään tietoturvaa jatkuvasti varmistaaksemme liiketoimintamme moitteettoman toiminnan. Tarjotessamme palveluita saamme asiakkailta tietoja, mikä korostaa asianmukaisen tiedonhallinnan tärkeyttä. Olemme varmistaneet erilaisin keinoin, että käsitellyt tiedot on suojattu ja että ne ovat luotettavia.

Tietojenkäsittelytavoitteiden saavuttamiseksi olemme ottaneet käyttöön tietoturva- ja tietosuojakäytäntöjä. Yhtiöllemme on myönnetty ISO / IEC 27001 -tietoturvasertifikaatti konsernin yhteisistä IT-palveluista, mikä osoittaa, että Caverionilla on halua investoida tietoturvan ja tietosuojan hallintaan.

Suojaamme yrityksen luottamuksellisia tietoja ja IT-järjestelmiä, jotta luvaton pääsy tietoihin ei vahingoita yritystä ja sen sidosryhmiä. Arvioimalla säännöllisesti tietoturvariskejä sekä käynnistämällä ja toteuttamalla korjaustoimia hallitsemme tunnistettuja riskejä mahdollisimman tehokkaasti. Suoritamme vuosittain useita tietoturvatarkastuksia varmistaaksemme, että tietoja käsitellään omien tavoitteidemme ja sidosryhmiemme tavoitteiden mukaisesti.

Kaikkien tietojen oikean käsittelyn varmistamiseksi olemme laatineet vuotuisen tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen, joka on pakollinen kaikille työntekijöille. Vuonna 2021 90 prosenttia työntekijöistämme suoritti aiheeseen liittyvän verkkokoulutuksen.

Ottamalla käyttöön teknisiä järjestelmiä pyrimme estämään ja tunnistamaan tietoturva- ja tietosuojaloukkaukset kattavasti ja reagoida niihin asianmukaisesti. Lisäksi olemme laatineet tietoturva- ja tietosuojaperiaatteet, joita henkilöstömme sekä Caverionin puolesta toimivien tahojen on noudatettava.

Henkilötietojen suojaaminen

Tietosuojajohtamisen tavoitteena on varmistaa, että henkilötietojen käsittely ei vaaranna yksilön oikeuksia ja vapauksia. Tämä on olennainen osa tietosuojakäytännössä ilmoitettua toimintaamme.

Olemme toteuttaneet merkittäviä toimenpiteitä varmistaaksemme, että työntekijöiden ja sidosryhmien henkilötiedot käsitellään yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) mukaisesti. Tähän sisältyvät seuraavat asiat:

- > Rekisteröidyille ilmoitetaan viivytyksettä, jos tietosuojakäytäntöä muutetaan tai tietoturvaloukkaus havaitaan.
- > Noudatamme johtavia tietosuojastandardeja.
- > Pyydämme ja käsittelemme henkilötietoja laillisin ja avoimin keinoin ja tarvittaessa rekisteröidyn nimenomaisella suostumuksella.
- > Keräämme ja käsittelemme henkilötietoja vain ilmoitettua tarkoitusta varten.
- > Asetamme selkeät ehdot henkilötietojen keräämiselle, käytölle, jakamiselle ja säilyttämiselle. Tämä koskee myös kolmansille osapuolille siirrettäviä tietoja.
- > Edellytämme kolmansia osapuolia, joiden kanssa tietoja jaetaan, noudattamaan yhtiön tietosuojakäytäntöjä.
- > Varmistamme henkilötietojen luottamuksellisuuden ja eheyden tietoturvakäytännöllä, jotka täyttävät ISO/IEC 27001 -tietoturvasertifikaatin vaatimukset.


GRI INDEKSI

	Tunnus	GRI-sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 102: Yleinen sisältö 2018	102-1	Raportoivan organisaation nimi	Kestävän kehityksen raportti (KKR) 2021 etusivu	Caverion Oyj
	102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	KKR 2021 sivu 5	
	102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	KKR 2021 sivu 5	
	102-4	Toimintamaat	KKR 2021 sivu 5	
	102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Vuosikatsaus (VK) 2021 sivu 19	
	102-6	Markkina-alueet	KKR 2021 sivu 5	
	102-7	Raportoivan organisaation koko	KKR 2021 sivu 5	
	102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	KKR 2021 sivu 5	
	102-9	Toimitusketju	KKR 2021 sivu 27	
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatioissa ja toimitusketjussa	KKR 2021 sivu 27	
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	VK 2021	
	102-12	Ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	KKR 2021 sivu 8	
	102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	KKR 2021 sivu 8	
	102-14	Toimitusjohtajan katsaus	KKR 2021 sivu 6	
	102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	KKR 2020/21 sivu 25	
	102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Caverionin web-sivu	www.caverion.fi/tietoa-meista/strategia/
	102-18	Hallintorakenne	Caverionin web-sivu	www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi/
	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	KKR 2021 sivu 9	
	102-41	Työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	KKR 2021 sivu 20	
	102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	KKR 2021 sivu 5	
	102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	KKR 2021 sivu 5	
	102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	KKR 2021 sivu 9	
	102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	VK 2021 sivut 29 - 80	
	102-46	Raportin sisällön määrittely	KKR 2021 sivu 9	
	102-47	Olelliset näkökohdat	KKR 2021 sivu 6	
	102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Ei muutoksia
	102-49	Muutokset raportoinnissa		Päivitettyt päästökertoimet
	102-50	Raportointijakso		1.1.–31.12. 2021
	102-51	Edellisen raportin päiväys		3.3. 2021
	102-52	Raportoinnin julkaisu tiheys		Vuosittain
	102-53	Yhteystiedot raporttia koskevien lisätietojen kysymiseen		sustainability@caverion.com
	102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	KKR 2021 sivu 9	Caverion Oyj
	102-55	GRI-sisällysluettelo	KKR 2021 sivu 32-33	
	102-56	Raportoinnin varmennus	KKR 2021 sivu 9	

GRI INDEKSI

	Tunnus	GRI-sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 103: Johtamismalli	103-1/2/3	Johtamismalli 301	KKR 2021 sivu 25	
GRI 201: Taloudelliset tulokset	201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	KKR 2021 sivu 28	
GRI 205: Korruptionvastaisuus	205-1	Liiketoimintayksiköt, joille tehty korruptionon liittyvä riskianalyysi	KKR 2021 sivu 30	
	205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	KKR 2021 sivu 30	
	205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	KKR 2021 sivu 30	
GRI 206: Kilpailun rajoittamisen estäminen	206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	AR 2021 sivu 30	
GRI 302: Energia	302-1	Organisaation oma energiankulutus	KKR 2021 sivu 11-12	
	302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	KKR 2021 sivu 11-12	
	302-3	Energiantensiteetti	KKR 2021 sivu 11-12	
	302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2021 sivu 11-12	
	302-5	Tuotteiden ja palveluiden energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2021 sivu 11-12	
GRI 305: Päästöt	305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	KKR 2021 sivu 11-12	
	305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	KKR 2021 sivu 11-12	
	305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	KKR 2021 sivu 11-12	
	305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	KKR 2021 sivu 11-12	
	305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	KKR 2021 sivu 11-12	
GRI403: Työterveys ja turvallisuus	403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja tapausten tutkiminen	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-3	Työterveyspalvelut	KKR 2021 sivu 11-20	
	403-4	Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveys- ja työturvallisuusasioissa	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-5	Työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-6	Työterveyden edistäminen	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-7	Liiketoiminnan negatiivisten työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten vähentäminen	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-8	Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän kattavuus	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-9	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	KKR 2021 sivu 19-20	
	403-10	Työhön liittyvät sairastapaukset	KKR 2021 sivu 19-20	
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen	404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	KKR 2021 sivu 21	
GRI 406: Syrjinnän kielto	406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimet	KKR 2021 sivu 29	
GRI 419: Määräystenmukaisuus	419-1	Lakien ja asetusten rikkomukset	KKR 2021 sivu 28	

Caverion Corporation ▪ P.O.Box 71, FI-01601 Vantaa ▪ Tel. +358 10 4071 ▪ www.caverion.com

 @CaverionGroup  facebook.com/caveriongroup  www.linkedin.com/company/caverion



Our Annual Reporting for 2021 consists of Annual Review (including Financial Statements and Board of Directors' Report), Sustainability Report, Corporate Governance Statement and Remuneration Report. Reports are available at www.caverion.com/annualreview.