



Kestävän kehityksen raportti 2020

# Sisällysluettelo

<b>1. Lähestymistapamme</b> .....	<b>3</b>	<b>3 Työturvallisuus</b> .....	<b>17</b>	<b>5. Määräystenmukaisuus</b> .....	<b>25</b>
Caverion edistää kestäväää vaikutusta.....	4	Työturvallisuus ja hyvinvointi .....	18	Vastuullinen tiedonhallinta.....	26
Keskitymme erinomaisiin asiakaskokemuksiin .....	6	<b>4. Henkilöstömme</b> .....	<b>3</b>	Sponsoroinnin ohjeet ja säännöt.....	26
Olenaisuusanalyysi .....	6	Poikkeuksellinen vuosi 2020.....	20	Ihmisoikeuksien kunnioittaminen .....	26
Caverionin kestäväen kehityksen tavoitteet .....	7	Kulttuurin ja osaamisen kehittäminen .....	21	Korruption ja lahjonnan torjunta.....	27
Toimintaympäristö .....	9	Johtamisen kehittäminen .....	22	<b>6. Toimitusketju</b> .....	<b>28</b>
Raportointi.....	9	Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla.....	23	Toimittajaverkoston hyödyntäminen parhaalla	
<b>2. Ympäristö</b> .....	<b>10</b>	Kansainvälinen yhteistyö.....	24	mahdollisella tavalla .....	29
Ympäristönäkökohtien olenaisuusanalyysi.....	11	Palkitseminen.....	24	Liiketoimintaetiikka toimittajasuhteissa.....	29
Kestävä ja älykäs tarjooma .....	12			Jatkuva seuranta varmistaa vaatimusten	
Caverionin ympäristövaikutukset.....	14			noudattamisen .....	29
				<b>GRI-INDEKS</b> .....	<b>31</b>



1. Lähestymistapamme



2. Ympäristö



3. Työturvallisuus



4. Henkilöstömme



5. Määräystenmukaisuus



6. Toimitusketju



# 1 Lähestymistapamme

Caverion edistää kestäväää vaikutusta .....	4
Keskitymme erinomaisiin asiakaskokemuksiin .....	6
Olellisuusanalyysi .....	6
Olellaiset kestävään kehityksen näkökohdat.....	6
Caverionin kestävään kehityksen tavoitteet .....	7
Toimintaympäristö .....	9
Raportointi.....	9

## Caverion edistää kestäväää vaikutusta

Ilmastonmuutos on edelleen suurin maapalloamme uhkaava tekijä. Caverion edistää hiilineutraalia yhteiskuntaa energiatehokkailla ja kestäville ratkaisuille.

Olemme sitoutuneet kestävään muutokseen yhdessä asiakkaidemme kanssa strategiamme ja liiketoimintamme tarkoituksen mukaisesti: mahdollistamme suorituskykyä ja ihmisten hyvinvointia älykkäissä ja kestävässä rakennetuissa ympäristöissä. Olemme hyvissä asemissa tukemaan asiakkaidemme vastuullisuuspyrkimyksiä. Caverion kehittää ja laajentaa jatkuvasti älykkäiden teknologioiden ja digitaalisten ratkaisujen tarjoamaansa asiakasarvon lisäämiseksi ja kädenjälkensä kasvattamiseksi.

Vuonna 2020 Caverion aloitti toimintansa nettovaikutusten määrittelyn. Olemme tunnistaneet useita palveluja ja tuotteita, joita seuraamme jatkossa. Koska liiketoimintamme keskittyy palveluihin eikä fyysisiin tuotteisiin, oman toimintamme ilmastovaikutukset ovat kohtuulliset. Huomattava osa liiketoiminnastamme ja tarjoomastamme auttaa vähentämään päästöjä ja luomaan hyvinvointia yhteiskunnalle ja asiakkaillemme. Ympäristökädenjälkemme on merkityksellinen.

Lisäksi Caverionilla on luomiensa työpaikkojen ja maksamiensa verojen ansiosta huomattava myönteinen vaikutus yhteiskuntaan. Edistämme myös yhteiskunnan terveyttä tarjoamalla rakennus-, huolto- ja kunnossapitopalveluita erilaisille laitoksille, kuten sairaaloille. Kaikki, mitä Caverion toimittaa asiakkailleen ja yhteiskunnalle, on sen osaavien työntekijöiden tuottamaa.

Vahvistaakseen kestävään kehityksen johtamista Caverion päätti vuonna 2020 sitoutumisesta YK:n Global Compact -aloitteeseen ja sen ihmisoikeuksia, työelämäoikeuksia, ympäristöä ja korruption torjuntaa koskeviin kymmeneen periaatteeseen, jotka tukevat pyrkimyksiämme luoda kestäväää vaikutusta.

## Caverionin arvonluonti



### PÄÄOMAT JA PANOKSET

- Yli 15 000 työntekijää  
11. Euroopan maassa
- Johtava osaaminen rakennusteknologiassa
- Caverionin brändi
- 4 600 huoltoautoa
- Oma pääoma 196,6 milj. e
- Korolliset velat 267,9 milj. e (sis. vuokrasopimusvelat)

### LIIKETOIMINTA

- Palvelut ja projektit:**
- Rakentaminen ja projektit
  - Älykkäät ratkaisut
  - Huolto ja kunnossapito
  - Pitkäaikaiset kumppanuudet
- Liikevaihto: 2 154,9 milj. e
  - Käyttökate: 99,4 milj. e
  - Markkina-arvo: 790,8 milj. e 31.12.2020

### LUOTU ARVO JA VAIKUTUKSET

- Merkittävä positiivinen vaikutus kasvihuonepäästövähennyksiin älykkäiden ratkaisujen avulla
- Jo nyt hiilipositiivinen verrattaessa Scope 1-2 päästöihin
- Edelleen vähentyneet huoltoautojen päästöt 12 200 tonnia CO2
- Infrastruktuurin elinkaaren pidentäminen, kuten sairaalat ja koulut
- Positiivinen vaikutus yhteiskuntaan työllistämisen sekä maksettujen verojen kautta (8,5 milj. e)
- Henkilöstökulut 902,6 milj. e
- Liiketoiminnan materiaali ja palveluostot 939,1 milj. e
- Maksetut nettorahoituskulut 9,5 milj. e
- Yhä parantunut työturvallisuus- LTIFR 4,2

### Liikevaihto divisioonittain

- Ruotsi 20 %
- Suomi 19 %
- Saksa 17 %
- Norja 15 %
- Teollisuus 13 %
- Itävalta 9 %
- Tanska 4 %
- Muut maat 3 %



### Liikevaihto liiketoimintayksiköittäin

- Palvelut 63 %
- Projektit 37 %



### Henkilöstö divisioonittain

- Suomi 19 %
- Ruotsi 17 %
- Norja 16 %
- Teollisuus 16 %
- Saksa 15 %
- Muut maat 7 %
- Itävalta 6 %
- Tanska 4 %
- Konsernipalvelut 1 %



### Liikevaihto asiakassegmenteittäin

- Teollisuus 34 %
- Kiinteistöjen käyttäjät 23 %
- Julkinen sektori 16 %
- Pääurakoitsijat 16 %
- Kiinteistösijoittajat ja -kehittäjät 12 %



## KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



## Keskitymme erinomaisiin asiakaskokemuksiin

Vastaamme asiakkaidemme tarpeisiin varmistamalla, että palvelumme on aina korkealaatuista.

Osana brändi uudistusta vuonna 2020 määritimme neljä asiakashyötyä. Asiakkaat voivat odottaa meiltä:

1. laajaa asiantuntijuutta
2. kestäviä ratkaisuja
3. mutkatonta yhteistyötä
4. loppukäyttäjätyytyväisyyttä

Asiakastyytyväisyys on toimintamme lähtökohta. Ammattitaito ja osaaminen, paikallinen läsnäolo, työn korkea laatu, tehokas toiminta ja palveluasenne ovat johtavia periaatteitamme, joiden avulla pyrimme ylittämään asiakkaiden odotukset.

Asiakkaamme edustavat eri segmenttejä, kuten julkista sektoria, teollisuutta, kiinteistösijoittajia ja -kehittäjiä, kiinteistöjen käyttäjiä sekä pääurakoitsijoita.

Keräämme asiakaspalautetta järjestelmällisesti. Kaikilla divisioonilla on vuositason kaksitoista tavoitetta:

- > Kyselyyn osallistuvien määrän kasvattaminen vuosittain sekä tilastotiedon laadun parantaminen.
- > Asiakastyytyväisyyden tunnusluvun (NPS eli Net Promoter Score) parantaminen.

## Olenaisuusanalyysi

Olenaisuusanalyysin avulla pyrimme tunnistamaan Caverionille ja sidosryhmillemme tärkeitä vastuullisuuden teemoja ja näkökohtia. Nämä näkökohdat on määritelty GRI Standards -ohjeistuksen mukaisesti.

### Olenaiset kestävän kehityksen näkökohdat

#### Taloudelliset vaikutukset

- > Taloudelliset tulokset
- > Korruptionvastaisuus
- > Kilpailun rajoittamisen estäminen

#### Ympäristövaikutukset

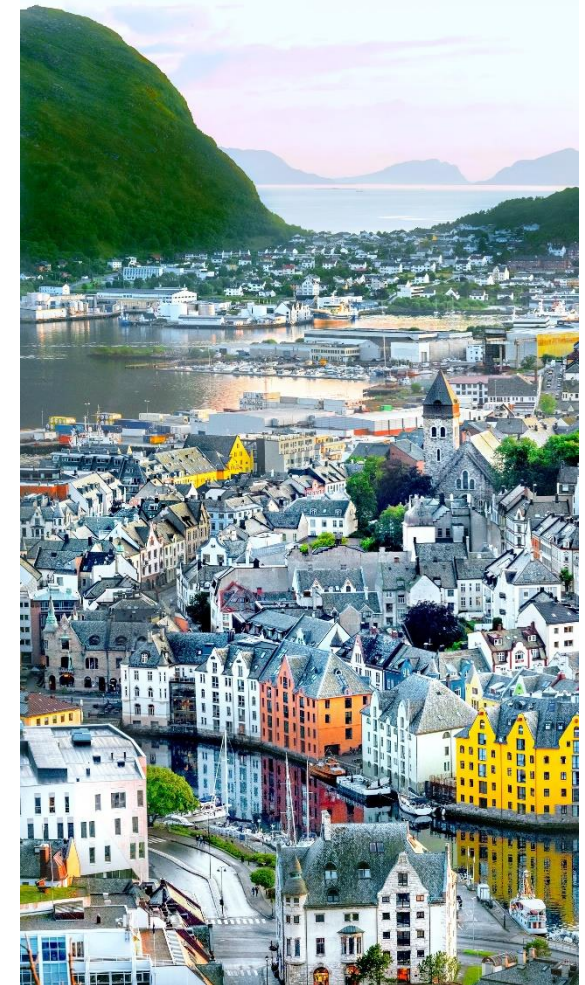
- > Energia
- > Päästöt

#### Sosiaaliset vaikutukset

- > Työterveys ja -turvallisuus
- > Koulutus ja henkilöstön kehittäminen
- > Syrjinnän estäminen
- > Määräystenmukaisuus

### Caverion esittää raportoinnissaan olennaiset GRI Standards -näkökohdat seuraavien teemojen alla:

- > Ympäristö
- > Työterveys ja -turvallisuus
- > Henkilöstö
- > Määräystenmukaisuus ja taloudellinen vastuu
- > Toimitusketju

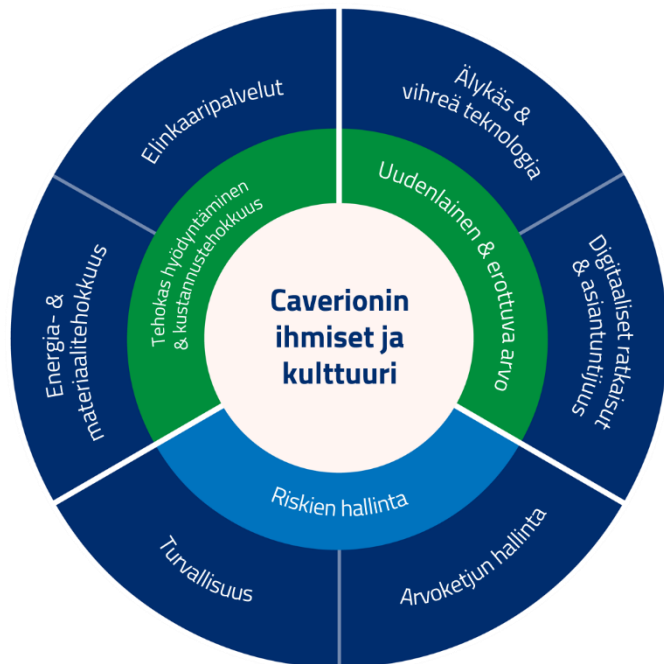


## Caverionin kestävän kehityksen tavoitteet

Julkistimme vuonna 2020 ensimmäiset kestävän kehityksen tavoitteet, Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi olemme määritelleet kolme painopistealuetta, jotka ulottuvat vuoteen 2025 asti:

1. **Liiketoimintamme luo kestävää vaikutusta**
2. **Välitämme työntekijöistämme ja mahdollistamme heidän jatkuvan menestyksensä**
3. **Varmistamme tehokkaan ja laadukkaan vastuullisen toteutuksen**

### Kestävän kehityksen viitekehys



Caverion sitoutuu siihen, että vuoteen 2025 mennessä sen positiivinen hiilikädenjälki on viisi kertaa suurempi kuin sen oma hiilijalanjälki. Tämä on tällä hetkellä ennustettavissa, mutta ajattelemme myös tästä pidemmälle. Vuoteen 2030 mennessä Caverionin tavoitteena on luoda ratkaisullaan kestävää vaikutusta siten, että sen positiivinen hiilikädenjälki on 10 kertaa suurempi kuin sen oma hiilijalanjälki (Scope 1–2). Ilmastotavoitteet saavutetaan muun muassa parantamalla omaa ja asiakkaiden energiatehokkuutta, lisäämällä uusiutuvien luonnonvarojen käyttöä rakennetussa ympäristössä sekä johtamalla palvelu- ja toimitusketjuja vastuullisesti.

### Kestävän kehityksen mittarit

2020 taso  
2025 taso

#### Liiketoimintamme luo kestävää vaikutusta

Hiilijalanjälki on määritelty ja laskettu (Scope 1-3)	66%	100%
Määritelty hiilikädenjälki tarjoamalle	-	100%
Hiilikädenjälki / -jalanjälki (Scope 1-2)	>1x	5x

#### Välitämme työntekijöistämme ja mahdollistamme heidän jatkuvan menestyksen

Tapaturmataajuus: LTIFR	4.2	<2
Naistyöntekijöiden osuus henkilöstä (%)	11%	15%

#### Varmistamme tehokkaan ja laadukkaan vastuullisuuden toteutuksen

Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden kattavuus (%)	63%	>90%
Kestävän kehityksen koulutuksen saaneet työntekijät (%)	50%	100%
Tarjouksemme sisältävät kestävä kehityksen kriteerit (%)	0%	100%

Kunnianhimoisten ilmastotavoitteiden ohella edistämme omien työntekijöidemme ja kumppaneidemme hyvinvointia. Tavoitteenamme on, että työntekijämme työskentelevät mielekkäissä tehtävissä, joilla on suuri vaikutus asiakkaiden liiketoimintaan, ympäristöön ja tulevaisuuteen. Caverion haluaa tarjota kaikille työntekijöille monimuotoisen työympäristön.

Caverion on sitoutunut kestävästi johdettuun toimintatapaan, ja olemme luoneet vankan pohjan kestäväälle liiketoiminnalle koko arvoketjussamme.

Ylpeänä kerromme, että Caverion on nyt mukana YK:n Global Compactissa, joka on maailman suurin yritysvastuualoite. Allekirjoittamalla Global Compactin Caverion sitoutuu sisällyttämään aloitteen ja sen periaatteet strategiaamme ja yrityskulttuuriimme - ja viestimään niistä työntekijöille, omistajille, toimittajille, yhteistyökumppaneille, asiakkaille ja muulle yhteisölle.

YK:n Kestävän kehityksen tavoitteet (SDGt), jotka erityisesti linkittyvät meidän 2025 kestäväen kehityksen tavoitteisiimme ja mittareihimme ovat:

- > **Terveyttä ja hyvinvointia**
- > **Sukupuolten tasa-arvo**
- > **Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua**
- > **Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja**
- > **Kestävät kaupungit ja yhteisöt**
- > **Ilmasto**[tekoja](#)



## KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET





## Toimintaympäristö

Rakennetut ympäristöt ovat suurin yksittäinen hiilipäästöjen lähde tällä hetkellä:

- > 30 prosenttia ihmisten hiilijalanjäljestä on peräisin rakennuksista.
- > Rakennuksien osuus EU:n loppuenergiankulutuksesta on noin 40 prosenttia.
- > Digitaalisten ratkaisujen avulla hiilidioksidipäästöjä voidaan pienentää 20 prosenttia.

Digitalisaatio ja kestävä kehitys ovat avaintemojamme tulevan kasvumme edistämiseksi. Erityisesti kestävään kehitykseen liittyvät vaatimukset kasvavat nopeasti. Myös muut megatrendit, kuten lisääntyvä teknologian käyttö ja kaupungistuminen, tukevat Caverionin kasvua.

Suuntautuminen kestävää kehitystä tukeviin investointeihin EU-lainsäädännön uudistukset (kuten rakennusten energiatehokkuusdirektiivi EBPD), joiden painopisteinä ovat kestävä kehitys ja hiilineutraalius, tukevat toimialamme kasvua. Hallitusten ja EU:n koronaevylytyspaketit keskittyvät tukemaan tulevien vuosien vastuullisuusinvestointeja. Asiakkaat odottavat vihreämpiä ratkaisuja, ja vastuullisuudesta on tulossa päätöksentekokriteeri.

Uudet konsultointipalvelut (kuten SRI, energiatehokkuus) ja uudet digitaaliset palvelut tarjoavat asiakkaillemme seuraavat hyödyt:

- > kustannusten pienentäminen (parantamalla tehokkuutta ja tuottavuutta)
- > energiasäästö
- > kestävä kehitys ja lakisääteisten vaatimusten mukaiset palvelut
- > kestävä elvytyksen edistäminen koronapandemian jälkeen
- > kiinteistöjen kiinnostavuuden parantaminen.

Olemme huomioineet EU:n listayhtiöille asettamat taksonomiavaatimukset vuoden 2022 alusta lähtien. Seuraavaksi tavoitteenamme on sopeuttaa raportointia ja tavoitteita EU:n taksonomian suositusten mukaisiksi. Julkaisemme ensimmäisen EU-taksonomian mukaisen, vuotta 2021 koskevan raportin vuonna 2022.

Uusi dataan perustuva analytiikka ja kehitteillä olevat uudet teknologiat mahdollistavat älykkäiden ja muutoksia kestävien rakennusten ja kaupunkiympäristöjen rakentamisen siten, että tulevaisuuden rakennetusta ympäristöstä tulee teknologiaa hyödyntävä, verkottunut ja ketterästi muutuva. Uudet teknologiat parantavat rakennusten ja kaupunkiympäristöjen toimintatehokkuutta ja asukkaiden elämänlaatua.

Lisääntyvä digitalisaatio hyödyttää meitä useilla eri tavoilla kaikissa ratkaisuisamme:

- > elinkaariajattelun mukaiset kokonaisvaltaiset ja älykkäät ratkaisut ja palvelut
- > uudet digitaaliset ratkaisut (etäpalvelut, alustat jne.), älyteknologiat (rakennusautomaatio, turvallisuus, jäähdytys ja ilmastointi, telematiikka jne.), IoT- ja AI-pohjaiset ratkaisut, teollisuuden kunnossapidon konsultointi, hallinta ja kehitys tehokkuuden parantamiseksi
- > digitaalisen palveluvalikoiman uudistaminen ja uusien digitaalisten työkalujen tarjoaminen asiakaskokemuksen parantamiseksi.

### 2020: Keskiössä koronaviruksen johtaminen

Vuonna 2020 Caverion otti koronaviruspandemian erittäin vakavasti. Teimme kaikkemme estääkseen viruksen leviämisen ja minimoidaksemme infektioiden määrän. Turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeimpiä tavoitteitamme kaikissa olosuhteissa. Keskityimme työntekijöiden turvallisuuteen koko vuoden, ja tiimimme ovat taistelleet voimakkaasti virusta vastaan ja toteuttaneet kaikki tarvittavat toimet päivittäisessä työssään.

Divisioonat ja konserni rakensivat joustavan ja koordinoitun johtamismallin kaikille toiminto- ja divisioonatoiminnoille.

Onneksi kaikki tartunnan saaneet työntekijämme ovat toistaiseksi toipuneet koronaviruksesta. Työ koronaviruksen leviämisen estämiseksi jatkuu vuonna 2021.

## Raportointi

Caverion raportoi vastuullisuuteen liittyviä tietoja vuosittain. Vuoden 2020 raportti on laadittu GRI 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 31-32. Raportin keskeisimmät kohderyhmät ovat Caverionin sidosryhmät eli sijoittajat, omistajat, asiakkaat, toimittajat, analyttikot, henkilökunta, mahdolliset tulevat työntekijät ja yhteiskunnalliset toimijat. Raportin laskentarajat rajoittuvat Caverionin suoriin vaikutuksiin sekä merkittäviin sidosryhmiä koskeviin vaikutuksiin. Raportille ei ole tehty ulkoista varmennusta

Aiemmat kestävä kehityksen raportit ovat saatavilla osoitteessa [www.caverion.fi/kestava-kehitys](http://www.caverion.fi/kestava-kehitys).





## 2 Ympäristö

Ympäristönäkökohtien olennaisuusanalyysi..... 11

Kestävä ja älykäs tarjoama..... 12

Caverionin ympäristövaikutukset ..... 14

## Ympäristönäkökohtien olennaisuusanalyysi

Caverion on tehnyt olennaisanalyysin tärkeimmistä ympäristönäkökohdista.

Keskittymällä elinkaarihallintaan sekä älykkäisiin ja kestäväen kehityksen mukaisiin ratkaisuihin ja palveluihin autamme asiakkaitamme saavuttamaan merkittävää energiansäästöä ja hillitsemään näin ilmastonmuutosta. Caverionin omassa toiminnassa suurimman ympäristöjalanjäljen aiheuttaa oman autokannan polttoaineenkulutus. Myös omien toimitilojemme energiankulutuksella on vaikutusta. Jätteiden käsittely ja tehokas materiaalien käyttö ovat tärkeitä päivittäisessä toiminnassamme, sillä kiertotalous on kasvava megatrendi.

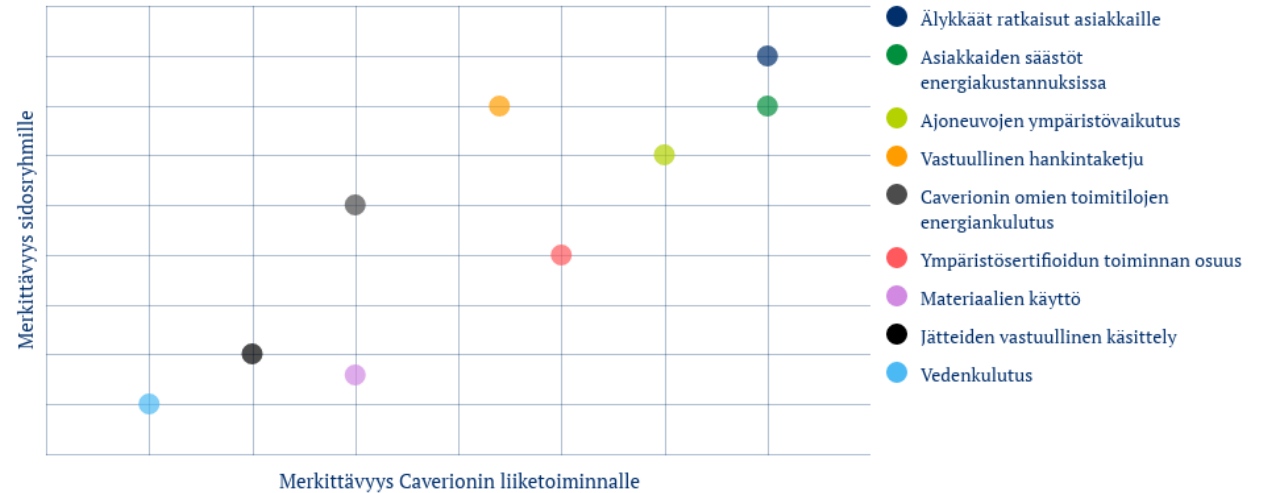
Ympäristömääräysten mukainen toimitusketju sekä yhteistyökumppanit ovat olennaisen tärkeitä Caverionille.

Vuonna 2020 Caverionin liiketoiminnasta 91 prosenttia oli ISO 14001 -ympäristösertifioitua.

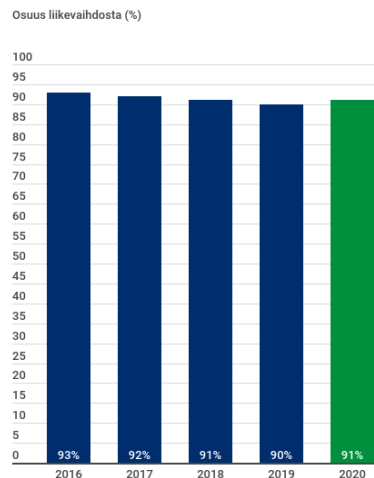
### Ympäristöriskit

Caverionin oma toiminta ei vaadi paljon energiaa, joten kasvavaan energiankulutukseen liittyvät riskit ovat kohtuullisia. Toiminnassa syntyvät jätteet ja kulutetut kemikaalit kierrätetään ja hävitetään määrysten mukaisesti. Paikallinen melu ja pöly ovat pääasialliset toiminnasta aiheutuvat ympäristöhaitat. Seuraamme jatkuvasti ympäristölainsäädännön muutoksia EU:n alueella ja muissa toimintamaissamme. Caverion on aloittamassa tarkempaa analyysia toimintansa vaikutuksista maailmanlaajuiseen biodiversiteettiin.

Caverionin olennaisten ympäristönäkökohtien matriisi



### ISO 14001- sertifioitu liiketoiminta



## Kestävä ja älykäs tarjooma

Kestävään kehitykseen liittyvät vaatimukset lisääntyvät nopeasti, ja olemme hyvissä asemissa rakentamassa asiakkaillemme ja koko yhteiskunnalle vastuullista, digitaalista tulevaisuutta. Keskiössä on pitkäaikaisten hyötyjen luominen yhdistämällä ihmiset, teknologia ja data. Caverionin osaaminen kattaa rakennusten, infrastruktuurin, teollisuuslaitosten ja teollisten prosessien koko elinkaaren.

### Tarjoomamme



Koko kiinteistön ja infrastruktuurin elinkaari



Teollisuuslaitosten ja teollisten prosessien elinkaari

**BUILD:**  
RAKENTAMINEN JA  
PROJEKTIT



**MAINTAIN:**  
TEKNINEN HUOLTO  
JA KUNNOSSAPITO

**SMART:**  
ÄLYKKÄÄT  
RATKAISUT

**PARTNER:**  
PITKÄAIKAISET  
KUMPPANUUDET

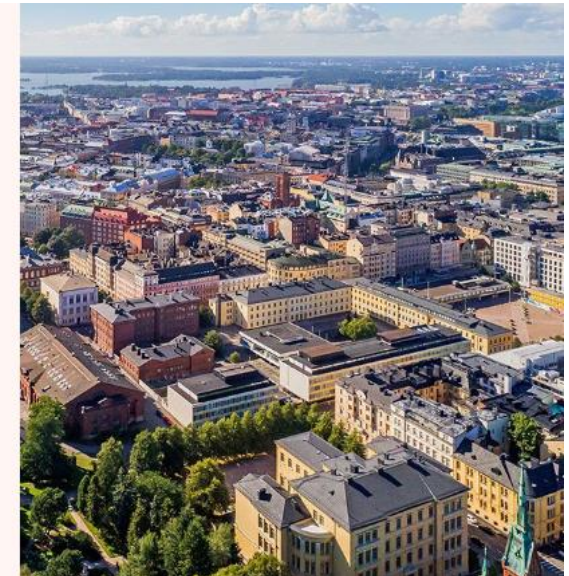
Kaiken kaikkiaan tarjoamamme sisältää lähes 50 kestävää ratkaisua. Vuonna 2020 laskimme, kuinka paljon hiilidioksidipäästöjen vähennyksiä seuraavat kolme ratkaisua ovat tuoneet asiakkaillemme: energiansäästöhankeet (EPC), etähallinta ja kiinteistöautomaatio. Ne ovat vain pieni osa valikoimaamme, mutta jo niiden ansiosta asiakkaidemme ja yhteiskunnan hiilidioksidipäästöjen vähennykset ylittivät vuotuiset Scope 1–2 -päästömme.

Jatkamme tarjontaamme liittyvien vaikutusten mittaamista vuoden 2021 aikana. Kuten vuoden 2025 kestävä kehityksen tavoitteissamme mainitaan, yksi mittareista on, että tarjoomalle on määriteltävä hiilikädenjälki. Tulemme raportoimaan aktiivisesti kestävä kehityksen sekä kädenjälkemme mittaamisen kehittymisestä.

Energiansäästöhankeet (EPC) ovat yksi keino, jolla Caverion pyrkii lisäämään asiakkaiden energiansäästöä. EPC-energiansäästöhanke on pitkäaikainen sopimus, jossa energiatehokkuuden keinot ja investoinnit rahoitetaan energiakustannusten säästöllä.

**Vuonna 2020 asiakkaille tarjottujen EPC - energiansäästöhankeiden säästöt olivat 65 000 Mwh**

Tämä vastaa 27 000 kerrostalokolmion keskimääräistä vuotuista energiankulutusta.



## Esimerkkejä älykkästä ja vastuullisesta tarjoomastamme

### Rakennusautomaatio

Rakennusautomaation avulla on mahdollista ohjata kiinteistön kaikkia taloteknisiä järjestelmiä - älykkäästi yhdestä käyttöliittymästä. Järjestelmistä saadaan paras hyöty irti ja osaoptimointi vähenee, kun kiinteistöä voidaan ohjata ja käsitellä kokonaisuutena.

### Kylmäteknikka ja jäähdytys

Lämmön talteenotto ja luonnolliset kylmäaineet yhdessä mahdollistavat jopa energiaomavaraisen kiinteistön, joka pystyy itse tuottamaan tarvitsemansa jäähdytyksen ja lämmön.

### Elinkaarihankkeet ja -palvelut

Vastaamme elinkaarihankkeen suunnittelusta, toteuttamisesta ja ylläpidosta sovitun palvelujakson ajan. Vastaamme kohteen käytettävyydestä, olosuhteista, energian kulutuksesta ja kohteen kunnosta koko 20-25 vuoden palvelujakson ajan.

### Sähköauton latauspisteet

Tarjoamme kokonaispalveluna sähköautojen latauspisteiden kartoituksen, asennuksen sekä huollon ja ylläpidon.

### Teollisuuden kunnossapito

Teollisuuden kunnossapitoon erikoistunut kumppani, jossa hyötynä mm. lisääntynyt luotettavuus, turvallisuus ja vastuullisuus. Odottamattomat, kalliit korjaukset ja pitkät viivästykset voidaan välttää ja toimitusketjun jatkuvuus varmistaa samalla kuin laitteiden elinkaari pitenee.

### Etähallinta

Etähallintakeskuksessamme ohjataan ja tarkkaillaan 24/7 haluttujen taloteknisten järjestelmien toimintaa. Etähallinta mahdollistaa kohteeseen suoritettavien huoltokäyntien vähenemisen ja kustannusten pienemisen, samalla se pienentää ympäristövaikutuksia ja parantaa turvallisuutta,

### Asiantuntijapalvelut ja konsultointi

Konsultointipalvelumme tuottavat kestäviä hyötyjä: hiilijalanjälkkonsultointi, energia-asiantuntemus, tekninen asiantuntemus ja The Smart Readiness Indicator (SRI) -konsultointi.

### Energiansäästöhankeet (EPC- ja ESCO)

EPC-projektissa ja ESCO-hankkeessa energia-asiantuntijamme suunnittelevat investointiratkaisun, jossa vuosittainen energiansäästö on suurempi kuin rahoituskustannukset. Tyypillisiä asiakkaita ovat kunnat, muut julkisen sektorin organisaatiot sekä yksityisen sektorin teollisuudet.

### Caverion SmartView

Portaalin toiminnot helpottavat kiinteistön tehokkaampaa käyttöä. Alusta kokoaa yhteen reaaliaikaisesti kaikki kiinteistöjohtamiseen tarvittavat toiminnot. Caverion SmartView parantaa asiakastytyväisyyttä sekä auttaa pienentämään kiinteistön hiilijalanjälkeä.



Lue lisää kestävästä ja älykkästä tarjoomastamme osoitteessa <https://www.caverion.fi/palvelut/>

### Asiakkuus: Nordanstigin kunta, Ruotsi

#### Asiakstarve:

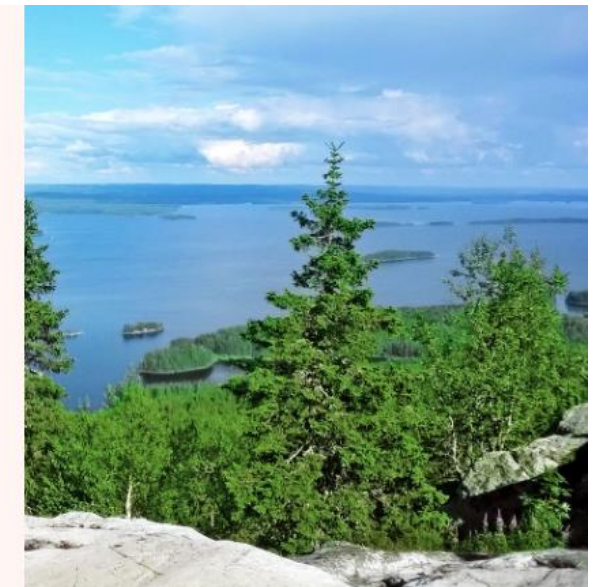
Saavuttaa YK:n kestävän kehityksen 2030 tavoitteet ja 100% uusiutuvan energian käyttö rakennuksissa

#### Ratkaisu:

Kattava energiakäytön analyysi, kestävän kehityksen painopisteellä ja säästötakuulla

#### Asiakashyöty:

Energiasäästöt vähentää ylläpitokustannuksia  
Investointi rahoitetaan energiasäästöillä  
Tähdätään 400 000 euron vuotuisiin säästöihin ja 20% energiasäästöihin



## ympäristövaikutukset

Scope 1–2 -päästöluvut kattavat Caverionin koko liiketoiminnan. Laskelmat perustuvat pääosin todellisiin kulutustietoihin. Joissakin maissa osa kokonaiskulutuksesta on arvioitu tapauksissa, joissa tarkkoja tietoja on saatavilla vain osasta kulutuksesta.

Muutamia päivityksiä tehty Scope 2- tason sähkön sekä kaukolämmön päästökertoimiin.

### Suora polttoaineiden kulutus,

GWh	2020	2019	2018
Bensiini	4,9	13,0	11,2
Diesel	65,2	79,4	94,6
Kevyt polttoöljy	0,03	0,1	0,1
Maakaasu	1,3	3,4	1,1
Nestekaasu (LPG)	0,2	2,2	2,2
<b>Yhteensä</b>	<b>71,7</b>	<b>98,2</b>	<b>109,1</b>

### Epäsuora energiankulutus, GWh

	2020	2019	2018
Sähkö	13,6	13,1	18,8
Kaukolämpö	11,1	10,6	15,1
Maalämpö	0,1	0,1	2,7
<b>Yhteensä</b>	<b>24,8</b>	<b>23,7</b>	<b>36,7</b>



Scope 1 -päästöt suorasta poltto- aineiden kulutuksesta, tonnia	2020	2019	2018
CO2-päästöt, bensiini	1 121	1 594,9	1 335,0
CO2-päästöt, diesel	17 461	21 028,3	25 303,4
CO2-päästöt, kevyt polttoöljy	9	2,8	23,1
CO2-päästöt, maakaasu	236	631,7	199,6
CO2-päästöt, nestekaasu (LPG)	39	27,9	456,5
<b>Suorat CO2-päästöt, yhteensä</b>	<b>18 866</b>	<b>23 285,5</b>	<b>27 317,7</b>

Scope 2 -päästöt epäsuorien energiälähteiden kulutuksesta, tonnia	2020	2019	2018
CO2-päästöt, sähkö	2 218	4 628,1	6 492,4
CO2-päästöt, kaukolämpö	1 585	1 523,4	1 999,7
CO2-päästöt, maalämpö	6	10,4	329,7
<b>Epäsuorat CO2-päästöt, yhteensä</b>	<b>3 809</b>	<b>6 162,0</b>	<b>8 821,8</b>

Suorat ja epäsuorat CO2-päästöt, yhteensä	2020	2019	2018
	<b>22 675</b>	<b>29 447,5</b>	<b>36 139,5</b>

Scope 3 -päästöt, tonnia	2020	2019	2018
Työmatkat, lentomatkustuksen CO2-päästöt	302,0	1 895,9	2 178,6

Intensiteettiluvut	2020	2019	2018
Suorat ja epäsuorat CO2-päästöt / liikevaihto (milj. e)	10,5	16,5	169
Energiaintensiteetti, Suora ja epäsuora energia GWh / liikevaihto (milj. e)	0,045	0,064	0,064

Caverionin hiilijalanjälki, Scope 1–2 -päästöt ja ympäristövaikutukset ovat kohtuullisia, koska liiketoimintamme keskittyy palveluihin eikä fyysisiin tuotteisiin. Caverionin omassa toiminnassa suurimman ympäristöjalanjäljen aiheuttaa oman autokannan polttoaineenkulutus. Vuonna 2020 Caverionilla oli 4 600 huoltoajoneuvoa. Caverionin tavoitteena on hyödyntää logistisia ratkaisuja ja nykyaikaisia ajoneuvoja, jotka vähentävät kasvihuonekaasupäästöjä.

Yhä suurempi osa työsuhteautoista on kaasu-, hybridi- ja sähköautoja. Caverion seuraa jatkuvasti teknologista kehitystä ja suhtautuu avoimesti vaihtoehtoisten ympäristöystävällisten ajoneuvojen lisääntyvään käyttöön tulevaisuudessa.

Tehokas reittisuunnittelu ja taloudellinen ajotapa ovat Caverionille tärkeitä. Vuonna 2020 vähensimme edelleen materiaalinoutoja myymälöistä, mikä vähentää ajokilometrejä ja päästöjä. Caverionin huoltoajoneuvojen hiilidioksidipäästöt laskivat 15 200 tonniin (16 200 tonnia). Ajoneuvoistamme 95 prosenttia käyttää dieseliä. Tutkimme parhaillaan biodieselin laajempaa hyödyntämistä.

Osittain koronatilanteen takia toimintamme suora Scope 1 -tason polttoaineenkulutus laski. Scope 2 -päästöt pysyivät samalla tasolla kuin edellisenä vuonna, vaikka Maintpartnerin energian ja kaukolämmön kulutusluvut lisätään laskelmaan. Tilojemme energiatehokkuuden parantaminen kompensoi liiketoimintamme laajentumisen.

Lentomatkustuksen Scope 3 -tason päästöt vähenivät huomattavasti, kun koronavirus lopetti suurimman osan liikematkustamisestamme maaliskuussa 2020. Lentomatkoja koskevat tiedot kerättiin Caverionin Suomen, Ruotsin, Norjan, Saksan, Tanskan ja Itävallan divisioonilta.

Energiaintensiteettiluku jatkoi positiivista kehitystään, mikä osoittaa tehokkuutta liiketoiminnossamme.

### Polttoainetehokas logistiikka

Vuonna 2020  
huoltoajoneuvojen CO2-  
päästötehokkuus  
(CO2-päästöt/tonnit /  
liikevaihto milj. e)  
parani tasolle 7.0  
(2019: 7.4)





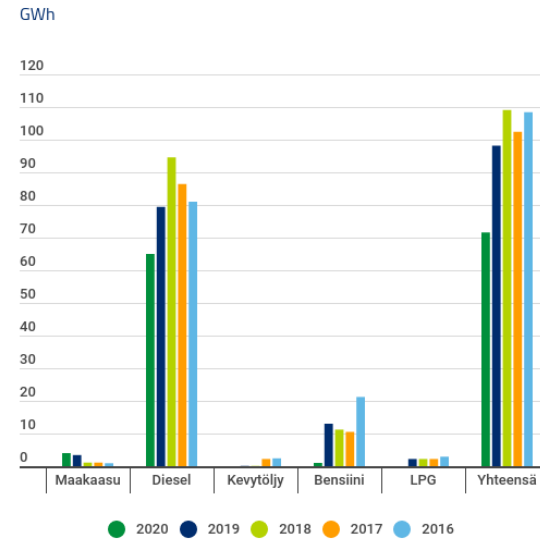
**Vihreän energian hyödyntäminen**

Itävallan divisioonan sähköstöistä 89% on uusiutuvista lähteistä.

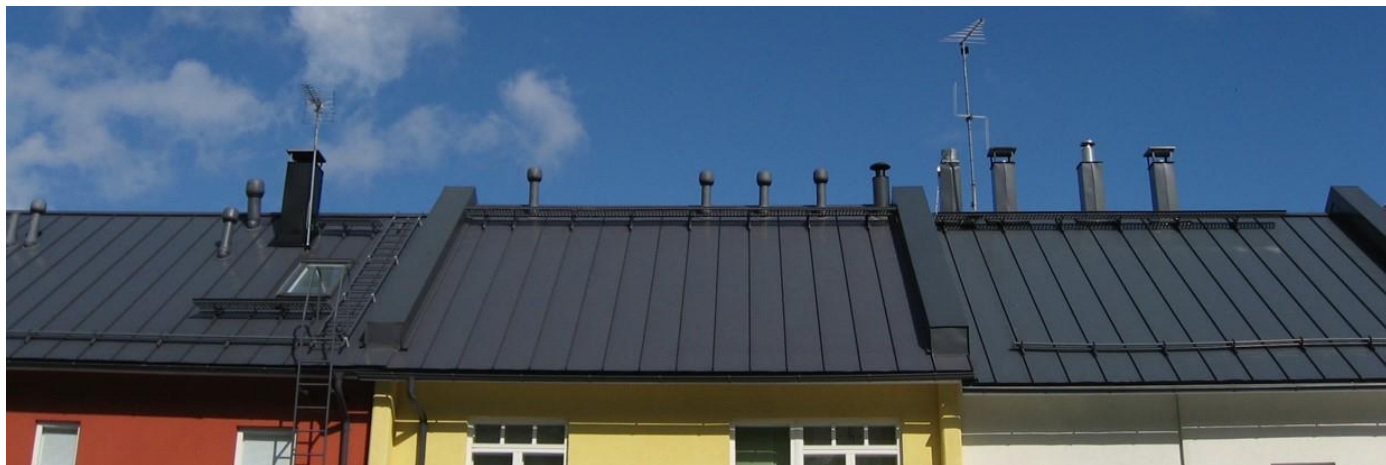
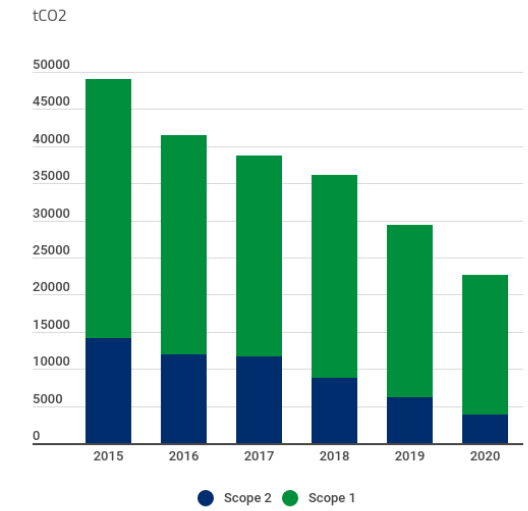
Caverionin pääkonttori Vantaalla hyödyntää 100% uusiutuvaa energiaa.

Tavoittelemme, että omat ja asiakkaiden rakennukset kuluttavat vähemmän energiaa sekä uusiutuvan energian osuus näissä kohteissa kasvaa.

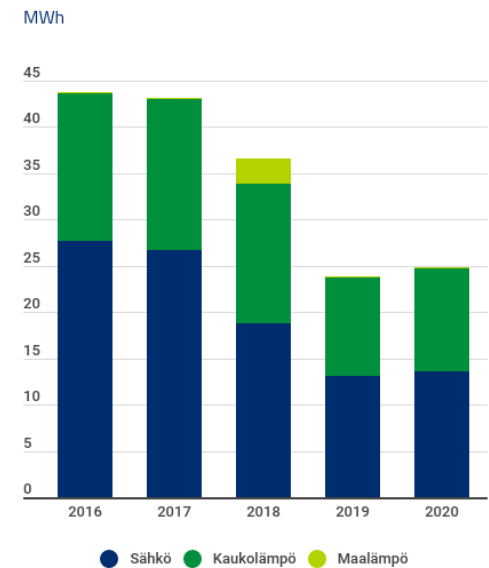
**Suora polttoaineiden kulutus**



**Scope 1 & 2 CO2 -päästöt**



**Epäsuora polttoaineiden kulutus**







## 3 Työturvallisuus

Työturvallisuus ja hyvinvointi ..... 18

## Työturvallisuus ja hyvinvointi

Työterveys- ja työturvallisuusasioissa ohjenuoranamme on sitoutuminen henkilöstöstä välittämiseen ja kaikkien heitä koskettavien haittojen ehkäisyyn.

Vaikka työturvallisuutemme on yksi alamme parhaista, emme vielä ole tyytyväisiä nykytasoon. Jatkamme kaikkien caverionilaisten haastamista kantamaan ennakoivaa vastuuta työturvallisuudesta

Pyrimme parantamaan tuloksiamme arvioimalla säännöllisesti seurantamittareita, analysoimalla vaaratilanteita ja oppimalla niistä, tekemällä verifiointitoimenpiteitä ja toteuttamalla tarvittaessa kehittämisaloitteita. Tavoitteemme on, ettei ihmisille tai ympäristölle aiheudu toiminnastamme haittoja.

Koronapandemian aiheuttamista vaikeuksista huolimatta työterveyden ja -turvallisuuden kehitys jatkui myönteisenä vuonna 2020. Caverionin johtoryhmä keskittyi vuoden aikana organisaation turvallisuuskulttuurin kypsyyden lisäämiseen.

Caverionissa uskomme, että kypsässä turvallisuuskulttuurissa johto todennäköisemmin ymmärtää riskiprofiilit ja osaa asettaa esimiehille ja työntekijöille asianmukaiset odotukset prioriteetteihin ja aloitteisiin osallistumisessa. Järjestimmekin ylimmälle johdolle turvallisuuskoulutusta, jotta he voivat tukea esimiehiä tässä prosessissa.

Pyrimme myös ymmärtämään onnettomuuksien perimmäiset syyt ja käyttämään enemmän aikaa onnettomuuksien tutkimiseen. Tutkimusten jälkeen pyrimme asianmukaisten toimenpiteiden avulla ehkäisemään vastaavat onnettomuudet jatkossa. Tämä on merkittävä askel reaktiivisesta reagoinnista kohti proaktiivista, turvallisuutta edistävää toimintaa.

Onnettomuuksien syihin perehtyessämme teimme havainnon, että yksi kehityskohteista oli esihenkilöiden reaktioaika onnettomuuksien tutkimisessa. Kun reaktioaika lyheni, tapaturmataajuus (LTIFR) pieneni. Tämän seurauksena tapaturmataajuus oli vuonna 2020 pienin useampaan vuoteen, 4,2.

Työterveys ja työympäristö kuuluvat myös olennaisena osana työntekijöiden suojaamiseen, jossa keskitytään esimerkiksi kemikaaleihin, meluun, ergonomiaan ja psykososiaalisiin näkökohtiin liittyvien riskien hallintaan. Arvioimme vuonna 2020 huolellisesti jokaiseen tehtävään liittyvät hygieniavaatimukset ja riskitilanteet varmistaaksemme, että työntekijöille tarjotaan asianmukaiset henkilökohtaiset suojavarusteet. Toimitimme sopivat maskit työntekijöiden suojaamiseksi koronavirukselta. Tarkistimme työohjeita säännöllisesti työntekijöiden terveyden turvaamiseksi. Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2020 4,7

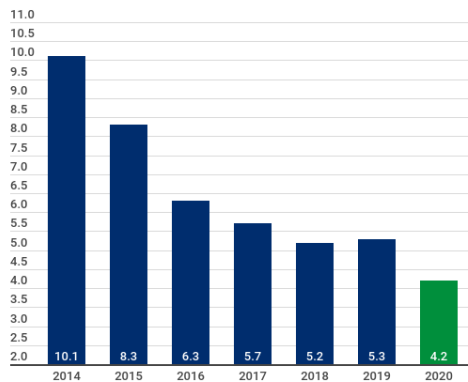
Yksi positiivinen uutinen työturvallisuuden alueella oli Kiwan vuonna 2020 Suomessa tekemä HSEQ-arviointi, jossa saamamme pisteet olivat selvästi alan keskiarvoa korkeammat. Saimme erityisen positiivista palautetta turvallisuusprosessien selkeydestä ja asiakaskeksisyydestä. Lisäksi arvioinnissa nousi esiin hyviä tapoja, joilla voisimme kehittää turvallisuustyötä entisestään, ja HSEQ-tiimimme onkin jo ryhtynyt tämän pohjalta toimeen.

Toinen hyvä aloite vuonna 2020 oli Caverionin työhyvinvointikartan lanseeraus. Kartta kuvaa erilaisia työhyvinvoinnin alueita. Kartan tarkoituksena on auttaa kaikkia Caverionin työntekijöitä miettimään ja keskustelemaan omasta työhyvinvoinnistaan sekä siihen vaikuttavista tekijöistä.

Karttaa voidaan käyttää esimerkiksi kehitysyhteistyössä ja erilaisissa työyhteisön kehittämistilaisuuksissa. Mukana on myös itsearviointityökalu, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi ennen johtajan ja työntekijän välisiä kehityskeskusteluja.

Kartta lanseerattiin ensimmäisen kerran Suomessa vuoden 2020 alussa, ja tavoitteena on, että se olisi koko yrityksemme laajuinen työkalu vuonna 2021. Tuotimme myös hyvinvointikartan ympärille videon, jota esimiehemme ja työntekijämme voivat hyödyntää osana erilaisia tilanteita

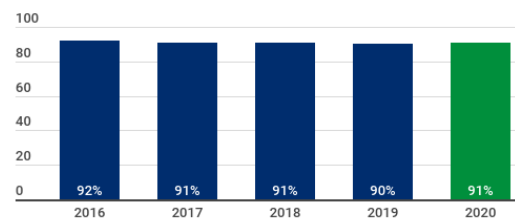
### Tapaturmataajuus (LTIFR) \*



\* = Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR), tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden

### OHSAS-sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



### Caverionin työhyvinvoinnin kartta





## 4 Henkilöstömme

Poikkeuksellinen vuosi 2020.....	20
Avainluvut .....	20
Muutokset henkilöstössä vuonna 2020.....	21
Digitalisaatiosta tukea.....	21
Kulttuurin ja osaamisen kehittäminen.....	21
Johtamisen kehittäminen.....	22
Johtamistaitoja kehitetään aktiivisesti.....	22
Jatkuva ammatillinen kasvu.....	22
Mentoriohjelma edistää jakamisen kulttuuria..	22
Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla .....	23
Mahdollisuuksia opiskelijoille.....	23
Huomiota monimuotoisuuteen.....	24
Kansainvälinen yhteistyö.....	24
Palkitseminen .....	24
Kultaiset kypärät parhaalle strategian toimeenpanijoille.....	24

Noin 15 000 palvelu- ja projektiliiketoiminnan ammattilaista luovat pohjan Caverionin menestykselle. Henkilöstömme toimii liiketoimintamme tarkoituksen mukaisesti: mahdollista suorituskykyä ja ihmisten hyvinvointia tekemällä rakennetusta ympäristöstä älykästä ja vastuullista. Kehitämme myös osaamistamme ollaksemme edelläkävijöitä etenkin älykkäissä teknologioissa, ja haluamme tarjota erinomaisen asiakas- ja työntekijäkokemuksen.

Asiakkaamme arvostavat Caverionin palveluasennetta sekä kykyä vastata nopeasti ja ratkaista asiakkaiden haasteet tehokkaasti. Työntekijämme toimivat asiakasrajapinnassa kaikessa, mitä teemme. Siksi Caverionille on tärkeää luoda työympäristö, jossa työntekijät voivat saavuttaa oman potentiaalinsa joka tasolla ja tarjota asiakkaille erinomaisen palvelukokemuksen. Tämän varmistamiseksi olemme julkistaneet ihmisten johtamisen peruseriaatteen, turvallisuusohjeistukset, palkitsemisen periaatteen sekä johtajuuteen ja moneen muuhun tärkeään osa-alueeseen liittyvät käytännöt. Marraskuussa 2020 otimme käyttöön yhteisen uuden henkilöstöprosessien ja -tietojen hallintajärjestelmän, jonka avulla tuemme työntekijöitä kaikissa henkilöstöprosesseissa ja -käytännöissä sekä varmistamme läpinäkyvyyden ja yhteiset toimintatavat.

Caverionin kaiken toiminnan pohjana ovat eettiset periaatteet. Henkilöstön oikeuksiin ja vastuisiin kuuluvat oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, hyvinvointiin sekä kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemiseen. Arvostamme monimuotoista työvoimaa ja haluamme tarjota kaikille samat mahdollisuudet. Julkistimme vuonna 2020 vastuullisuustavoitteemme, ja yhtenä tavoitteena on kehittää työskentelytapojamme ja työympäristöämme naispuolisten työntekijöiden määrän lisäämiseksi Caverionissa. Liiketoimintaympäristömme kehittyy jatkuvasti. Megatrendit, maailmantalous ja kestävä kehityksen painottaminen vaikuttavat suuresti liiketoimintaamme ja työoloihimme. Olemme jatkaneet työskentelyä seuraavilla henkilöstöön liittyvillä painopistealueilla:

- > Huippusuoritus kaikilla tasoilla
- > Inspiroiva johtajuus
- > Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla
- > Ammatillinen kasvu

## 2020: poikkeuksellinen vuosi

Vuosi 2020 oli monella tapaa poikkeuksellinen ja asetti uusia haasteita sekä johtamiselle että työskentelytavoillemme. Koronapandemia pakotti meidät etsimään uusia tapoja johtaa päivittäistä toimintaa, mutta sen ansiosta olemme myös ottaneet merkittävän edistysaskeleen digitalisaatiossa ja ketteryydessä. IT-tiimimme onnistui rakentamaan toimivan etätyöjärjestelmän erittäin nopeasti, ja suurin osa toimistotyöntekijöistämme on hyödyntänyt monimuotoista työskentelytapaa. Asentajat ja muut paikan päällä työtä tekevät ovat pystyneet hoitamaan työnsä ottaen huomioon kaikki turvallisuusvaatimukset. Olemme tarjonneet paljon ohjausta, tukea ja henkilökohtaisia suojavarusteita taataksemme omien työntekijöidemme, asiakkaiden ja muiden työntekijöiden turvallisuuden.

Lisäksi olemme tehneet paljon töitä kehittääksemme toimintatapojamme organisaation eri osissa ja osaamisen kehittämisessä. Projektin johtamisen ohjelmallamme on ollut suuri vaikutus projektiliiketoiminnan rakenteisiin ja prosesseihin, ja se toimii tulevan toiminnan lähtökohtana. Uudistettua työtehtävien luokittelua käytetään organisaation ja vastuiden selkeyttämiseen ja yksinkertaistamiseen. Palveluissa myös työtapoja on mietitty ja järjestetty uudelleen, jotta ne vastaisivat paremmin tulevaisuuden liiketoimintatarpeita.

Olemme jatkaneet työskentelyä kehitysalueilla, jotka ovat nousseet esiin Spirit-henkilöstökyselyssämme. Tärkeimpiä koko konsernin laajuisia painopistealueita ovat viestintä, palaute ja osaamisen kehittäminen. Lisäksi kussakin divisioonassa on tunnustettu omia kehityskohteita. Useimmissa divisioonissa tehtiin vuonna 2020 Pulse-kysely, jonka tarkoituksena oli joko seurata valittuja kehitysalueita tai saada palautetta koronan aiheuttamasta poikkeuksellisesta tilanteesta ja etätyöstä. Seuraava koko konsernin kattava henkilöstökysely toteutetaan vuonna 2021.

Vuonna 2020 keskityimme edelleen projekti- ja palveluliiketoiminnan sekä teknisen osaamisen kehittämiseen palveluun ja projekteihin liittyvien ohjelmien avulla.

## Avainluvut

	2020	2019	2018
Henkilöstö vuoden lopussa	15 163	16 273	14 950
Henkilöstö keskimäärin**	14 759	14 759	15 676
Naisia / miehiä (%)	11 / 89	11 / 89	11 / 89
Naisten osuus johtoryhmässä (%)	21	14	15
Naisten osuus hallituksessa (%)	29	14	13
Määräaikaisia työntekijöitä (%)	6	7	10
Määräaikaisia työntekijöitä, naiset ja miehet (%)	12 / 87	13 / 87	12 / 88
Osa-aikaisen henkilöstön suhteellinen osuus, naiset ja miehet (%)	18,6 / 3,0	18,0 / 3,1	19 / 2,9
Kansallisuuskysely	48	46	49
Työsuhteen kesto keskimäärin (vuotta)**	10,3	10,0	10,5
Ikä keskimäärin (vuotta)	42,3	42,0	42,6
Alle 26-vuotiaat (%)	12	13	11
26–55-vuotiaat (%)	68	68	69
Yli 55-vuotiaat (%)	20	19	20
Koulutustapahtumiin (johtaminen, turvallisuuskoulutukset, ammatillinen koulutus) osallistuneiden määrä	29 500	30 000	34 100
Sairauspoissaoloprosentti (poissaolotunnit / kaikki työtunnit), %	4,7	4,4	4,5
Tapaturmataajuus (poissaolon aiheuttaneiden työtaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti)	4,2	5,3	5,2
Kuolemaan johtaneita tapaturmia	0	1	0
Työehtosopimusten piirissä olevan henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä (%)	85	85	82
OHSAS 18001 / ISO 45001 -sertifioidun liiketoiminnan osuus (%)	91	90	91

\* Kerätään kahden vuoden välein

\*\* Sisältää Maintpartnerin ja Huurteen

## Muutokset henkilöstössä vuonna 2020

Vuoden 2020 lopussa Caverion työllisti 15 163 ihmistä 11 maassa. Caverionin henkilöstö väheni 7 prosenttia vuonna 2020. Suomessa Caverion Industria Oy:n liiketoimintojen osien myynti Elcoline Oy:lle (150 työntekijää) saatiin päätökseen syyskuussa 2020. Näin saatiin täytettyä Kilpailu- ja kuluttajaviraston Maintpartner-yrityskaupalle asettamat ehdot, joiden mukaan Caverionin tuli luopua 6,5 prosentista kaupan jälkeisestä Suomen liikevaihdosta. Lisäksi teimme joitakin pienempiä yritysostoja vähvistaaksemme kyvykkyyksiämme tietyillä alueilla.

Divisionien henkilöstömäärän muutoksiin vaikuttivat lähinnä projekti- ja palveluliiketoiminnassa käynnistetyt ohjelmat, joilla kehitettiin toimintatapoja ja sopeutettiin toimintoja vastaamaan paremmin tulevaisuuden liiketoimintatarpeita.

## Digitalisaatiosta tukea

Otimme vuoden aikana käyttöön uuden oppimisen hallintajärjestelmän (Learning management system), jonka avulla voimme hallinnoida koulutusportfoliotamme ja tarjontaamme eri maissa.

Uudet järjestelmät parantavat ihmisten johtamista ja tehostavat toimintaa tarjoamalla pääsyn tietoihin ja yksinkertaisiin prosesseihin koko työsuhteen ajan. Tämän ansiosta voimme keskittyä entistä paremmin asiakkaisiin ja saamme tarkempaa tietoa päätöksenteon tueksi.

Digitalisointimatkamme on vasta alkanut, ja jatkamme kehitystyötä voidaksemme tukea liiketoimintaamme parhaalla mahdollisella tavalla.

## Kulttuurin ja osaamisen kehittäminen

Edistämme monin tavoin yhteistä Caverionin kulttuuria ja luomme vankkaa pohjaa sille, että Caverionista tulee paras työpaikka. Aloitimme Caverionin kulttuurin kehittämisen vuonna 2019 pyytämällä palautetta työntekijöiltä ja asiakkailta.

Vuonna 2020 kokosimme palautteen Kulttuuriset menestystekijät -otsikon alle ja kuvailimme, miten toivottu kulttuuri ilmenee toiminnan tasolla, jotta siitä tulisi konkreettisempi ja ymmärrettävämpi. Kulttuuriset menestystekijät muodostavat jatkossa pohjan esimerkiksi yhtiön arvojen päivittämiselle.

Vuonna 2021 tavoitteena on nivoa Building Performance -kulttuuri osaksi päivittäistä työtämme ja ydinprosessejamme, jotta kaikki työntekijät näkevät ja tuntevat yhteisen kulttuurin päivittäin.



## Tavoitteemme kulttuurin kehittämisessä



## Johtamisen kehittäminen

Johtajilla on merkittävä rooli hyvän työntekijäkokemuksen synnyssä ja menestyksen luomisessa. On tärkeää, että esimiehen rooli ja vastuut sekä omat tavoitteet ovat selkeitä, jotta hän pystyy varmistamaan tiimensä menestyksen.

Johtajuuden kolme oluttuvuutta ovat:

- > **Itsensä johtaminen** luo jokaiselle esimiehelle pohjan johtajana toimimiselle. Tämä merkitsee sitä, että esimiehet ovat roolimalleja kaikessa, mitä he tekevät, toimien korkeiden eettisten ja moraalisten standardien mukaisesti, kommunikoiden avoimesti ja rehellisesti ja kunnioittaen muita ihmisiä. Esimiehet ovat esikuvia myös omasta hyvinvoinnista huolehtimisessa.
- > **Liiketoiminnan johtaminen** on keskeinen osa johtamista. Siihen kuuluu suunnittelu, viestintä ja vuoropuhelu sekä jatkuva laadun ja kustannusten valvonta kaikessa toiminnassa. Esihenkilö voi onnistua vain tiimensä avulla.
- > **Ihmisten johtamisessa** on tärkeää tukea yksilöllisiä vahvuuksia ja kannustaa ihmisiä työskentelemään yhdessä Caverionin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

## Johtamistaitoja kehitetään aktiivisesti

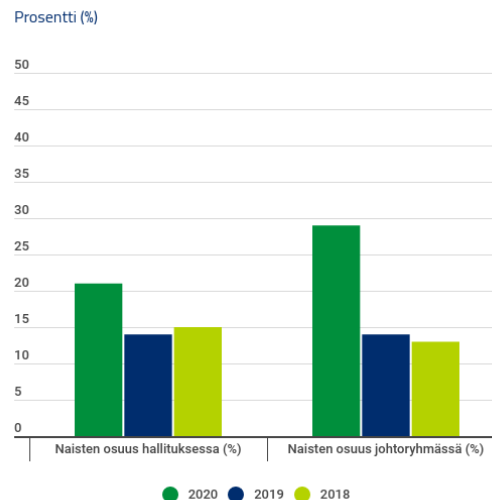
Vuoden 2020 aikana tarjosimme esimiehille kaikkialla Caverionissa erilaisia johtamisen kehittämisohjelmia, mentorointia sekä tiimin kehittämisen ja palautteen antamisen workshoppeja. Näissä tilaisuuksissa oli yhteensä noin 4 800 osallistujaa.

Vuonna 2020 keskityimme erityisesti kaikille Caverionin uusille esimiehille tarkoitetun yhteisen johtamisen kehittämisohjelman toteuttamiseen varmistaaksemme heidän menestymisensä uudessa johtamisroolissa. Konsernitason johtamisen kehittämisohjelma License to Lead on ollut toiminnassa vuodesta 2019 lähtien. Koulutusohjelma koostuu yksilöllisestä oppimisesta, luokahuonekoulutuksista, verkkokursseista ja videomateriaalista.



Lisäksi järjestimme vuoden aikana useita muita paikallisia johtamiskoulutuksia kaikissa toimintamaissamme

### Naisten osuus johdossa



## Jatkuva ammatillinen kasvu

Caverionilla rohkaistaan työntekijöitä ammatilliseen kasvuun ja tuetaan heitä oppimisessa sekä taitojen kehittämisessä.

Caverionin kehityskeskusteluprosessiin kuuluu strategian mukaisten tavoitteiden asettaminen ja kehityssuunnitelmien luominen kaikille työntekijöille. Prosessi tarjoaa sekä esimiehille että työntekijöille mahdollisuuden antaa ja saada palautetta suoriutumisesta, yhteistyöstä, osaamisesta, käyttäytymisestä ja johtamisesta. Jokaiselle työntekijälle laaditaan osana prosessia yksilöllinen kehityssuunnitelma tukemaan nykyisen ja tulevan osaamisen kehittämistä.

Järjestimme vuonna 2020 noin 3 000 koulutusta, joihin osallistui lähes 30 000 työntekijää. Turvallisuuskoulutuksiin osallistui noin 8 500 henkilöä ja teknisiin, yleisammattillisiin ja muihin koulutuksiin noin 16 000 henkilöä. Koronapandemian vuoksi suurin osa koulutuksista järjestettiin virtuaalisesti Teams-kokouksina. Järjestimme myös virtuaalityökalujen ja -kokouksien käyttökoulutusta yhteistyössä Microsoftin kanssa

## Mentoriohjelma edistää jakamisen kulttuuria

Caverionin toinen mentorointiohjelma käynnistettiin marraskuussa 2020, ja mukana oli mentoroitavia ja mentoreita viidestä eri divisioonasta. Mentorointiohjelman tavoitteena on tukea avainhenkilöiden kehittymistä ja jakaa parhaita käytäntöjä liiketoimintakriittisillä osa-alueilla, kuten asiakaspalvelu, suorituksen johtaminen, palvelu- ja projektiliiketoiminta sekä strategisiin tavoitteisiin perustuva johtamiskulttuuri.

## Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla

Ihmiset ovat liiketoimintastrategiamme ja menestyksemme ydin. Meidän on kyettävä houkuttelemaan oikeita ihmisiä ja pitämään heidät sekä tarjoamaan heille mielenkiintoinen ja motivoiva työympäristö ja kehittymismahdollisuuksia kiinnostavien työtehtävien avulla.

Työntekijöidemme myönteiset kokemukset luovat työnantajamielikuvamme perustan. Markkinoimme Caverionia olemalla aktiivisia sosiaalisessa mediassa sekä osallistumalla oppilaitosten rekrytointimessuille, järjestämällä opiskelijoille vierailuita ja ottamalla osaa erilaisiin kampanjoihin, jotka lisäävät tietämystä toimialasta, yrityksestämme sekä työskentelytavoistamme.

### Mahdollisuuksia opiskelijoille

Vuonna 2020 työllistimme noin 930 kesätyöntekijää, työssäoppijaa, opinnäytetyön tekijää ja harjoittelijaa. Määrä oli hieman pienempi kuin vuonna 2019, mikä johtui osittain koronapandemiaan liittyvistä haastavista olosuhteista.

Harjoittelijaohjelmat ja yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden kanssa antavat meille hienon mahdollisuuden olla mukana nuorten opiskelijoiden ammatillisessa kehittämisessä. Harjoittelijaohjelmat muodostavat tärkeän rekrytointikanavan Caverionille. Monet parhaista ammattilaisistamme ovat tulleet taloon harjoittelijoina.

Oppisopimus on yleinen tapa tarjota nuorille harjoittelupaikkoja monissa toimintamaissamme, kuten Saksassa ja Itävallassa. Oppisopimuskoulutukseen sisältyy vuorotellen opiskelu- ja työskentelyjaksoja, ja se kestää yleensä 3–4 vuotta. Norjassa Caverionilla on pitkät perinteet oppisopimusten tarjoamisessa ammattioppilaitosten opiskelijoille. Tuemme yhteistyötä koulujen ja korkeakoulujen kanssa kehittääksemme koulutusta toimialallamme.

Suomessa on perustettu Uratarina-kirjasto, jota käytetään työnantajabrändäykseen, rekrytointiin sosiaalisessa mediassa ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Uratarina koostuu yhdestä sivusta, jolla työntekijä kertoo vapaamuotoisesti

esimerkiksi koulutuksestaan, työstään Caverionilla ja tavallisesta työpäivästään. Tarinoita on yhteensä jo yli 40, ja niissä on esitelty esimerkiksi asentajien, projektiliiketoiminnan työntekijöiden, esihenkilöiden, johdon ja tukihenkilöstön työtä.



## Huomiota monimuotoisuuteen

Norjassa olemme käynnistäneet prosessin, jonka tavoitteena on houkuttaa erityisesti naisia Caverionin palvelukseen ja saada heidät myös jäämään. Divisioonassa on esimerkiksi järjestetty seksuaalista häirintää koskevia tiedotuskampanjoita sekä tarjottu naisille suunniteltuja vaatteita ja erillisiä pukuhuoneita, jotka ovat saaneet naispuolisilta työntekijöiltä hyvän vastaanoton. Rakennusalan työnantajat eivät tähän mennessä ole onnistuneet houkuttelemaan naisia toivotusti, ja tilanteen korjaamiseksi on nyt ryhdytty moniin toimenpiteisiin. Norjan divisioona on tehnyt tiivistä yhteistyötä rakennusalan kanssa luodakseen monimuotoisemman ja houkuttelevamman työympäristön ja saadakseen rekrytoitua enemmän naisia. Divisioona on myös aloittanut yhteistyön naispuolisten putkiasentajien verkoston Ingeborgin sekä naisten yrittäjyyttä edistävän organisaation SHE Communityn kanssa.

## Kansainvälinen yhteistyö

EWC:n (European Works Council, Eurooppalainen yritysneuvosto) sopimus muodostaa pohjan kansainväliselle yhteistyölle yrityksessämme. Tavoitteena on edistää yhteistyötä, tiedon jakamista ja mielipiteiden vaihtoa yhtiön henkilöstön ja johdon välillä. EWC kokoontuu kolmesti vuodessa vaihtelevalla kokoonpanolla. Kaikki edustajamme kokoontuvat yhteen vuosittaisessa EWC-kokouksessa, ja lisäksi järjestetään kaksi työvaliokunnan kokousta, joissa valmistellaan vuosikokousta ja keskustellaan ajankohtaisista aiheista. Koska vuosi 2020 oli niin poikkeuksellinen, otimme käyttöön uuden tilanpäivävytykäs käytännön: EWC:n työvaliokunnalle soitettiin 3–4 viikon välein puhelu, jossa käytiin läpi koronan vaikutuksia liiketoimintaamme ja työntekijöihimme.

EWC on toimiva ja arvostettu foorumi, jossa kehitetään ja ylläpidetään yhteistyötä yhtiön ja sen työntekijöiden välillä Euroopan tasolla. EWC on myös hyvä lisä paikalliseen yhteistyöhön eri maissa. Caverionin vuosittainen EWC-kokous järjestettiin virtuaalisesti 20.10.2020, ja siihen osallistui 19 henkilöstön edustajaa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Saksasta, Itävallest, Liettuasta ja Puolasta. Kolme yhtiön johdon edustajaa osallistui kokoukseen virallisina osallistujina, ja lisäksi

useat johdon edustajat pitivät esityksiä erilaisista ajankohtaisista aiheista.

## Palkitseminen

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

Caverionin palkitsemispolitiikka julkistettiin ensimmäistä kertaa 7.2.2020. Siinä esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet ja kerrotaan selkeästi, miten toimielinten jäsenien palkkiot määräytyvät. Palkitsemispolitiikka valittiin vuonna 2020 Suomen parhaaksi keskikokoisten yhtiöiden kategoriassa luotettavan, informatiivisen ja täsmällisen sisällön perusteella, mikä vahvistaa kuvaa Caverionista vastuullisena yrityksenä.

Caverionin palkitsemisrakenteessa on erilaisia elementtejä. Peruspalkka perustuu tehtävän vaatimuksiin, henkilökohtaiseen suoritukseen ja osaamiseen sekä kilpailukykyyn paikallisilla markkinoilla. Lyhyen aikavälin kannustimilla palkitaan ennalta määritettyjen ja mitattavien strategian toteuttamista tukevien tavoitteiden saavuttamisesta, joiden taustalla sekä vuotuinen suorituskkyky, jatkuva kehittyminen ja yhteistyö. Yhtiön johto ja useimmat toimihenkilöt kuuluvat lyhyen aikavälin kannustinohjelman, projektiliiketoiminnan kannustinohjelman tai palveluliiketoiminnan kannustinohjelman piiriin.

Kehityskeskustelut, joissa käydään läpi myös tavoitteiden asettamista ja saavuttamista, ovat olennainen osa johtamisjärjestelmäämme, ja ne edistävät strategian jalkauttamista ja keskeisten tavoitteiden saavuttamista. Tämän prosessin kautta kaikki Caverion työntekijät saavat käsityksen siitä, miten he voivat vaikuttaa Caverionin menestykseen, mitä heiltä odotetaan ja kuinka he voivat kehittää osaamistaan ja suoriutumistaan.

Caverionin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tarkoituksena on edistää yrityksen pitkän aikavälin menestystä, kasvattaa omistaja-arvoa sekä sitouttaa osallistujat yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin. Pitkän aikavälin kannustimet on

suunnattu pienelle joukalle johto- ja muita avainhenkilöitä, joilla on suurin vaikutus yhtiön strategiaan ja pitkän aikavälin kehitykseen.

## Kultaiset kypärät parhaille strategian toimeenpanijoille

Kultaiset kypärät jaettiin seitsemännen kerran Caverionin historiassa työntekijöille tai tiimeille, jotka olivat suorituneet erinomaisesti ja edistäneet yrityksen strategian toimeenpanoa. Kaikilla Caverionin työntekijöillä oli mahdollisuus nimetä ehdokkaaksi kollega tai tiimi annettujen kriteerien perusteella.

Tänä vuonna palkitsimme kuusi loistavaa työntekijää tai tiimiä heidän saavutuksistaan strategisilla painopistealueilla, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä strategiamme toteuttamisen kannalta: Erinomainen asiakaskokemus, Parhaat ratkaisut, Huippusuoritus kaikilla tasoilla ja Voittajajoukkue. Lisäksi jaoimme Kultaisen kypärän Turvallisuus-kategoriassa sekä Voittajajoukkue-erikoispalkinnon tunnustuksena pitkstä urasta Caverionilla.







## 5 Määräystenmukaisuus

Vastuullinen tiedonhallinta..... 26

Sponsoroinnin ohjeet ja säännöt..... 26

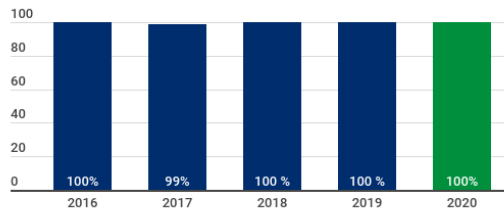
Ihmisoikeuksien kunnioittaminen..... 26

Korruption ja lahjonnan torjunta ..... 27

Vaikutamme ympäröivään yhteiskuntaan monin eri tavoin. Caverion noudattaa korkeita laatustandardeja, ja koko liiketoimintamme (100 %) on ISO 9001 -sertifioitua.

### ISO 9001 -sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



Pörssi-yhtiönä meillä on velvollisuus olla kannattava sijoitus omistajillemme. Toimimme kuitenkin kestäväällä tavalla. Asiakkaidemme tyytyväisyys ja työntekijöidemme sekä ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvointi ovat meille tärkeitä.

## Vastuullinen tiedonhallinta

Tarjotessaan palveluita Caverion saa asiakkailta tietoja, mikä korostaa asianmukaisen tiedonhallinnan tärkeyttä. Caverion on varmistanut erilaisin keinoin, että käsitellyt tiedot on suojattu ja että ne ovat luotettavia.

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

Caverion suojaa yrityksen luottamuksellisia tietoja, jotta luvaton pääsy tietoihin ei vahingoita yritystä ja sen sidosryhmiä. Caverion arvioi säännöllisesti tietoturvariskejä ja toteuttaa korjaavia toimia tunnistettujen riskien hallitsemiseksi. Caverion tekee vuosittain useita tietoturvatarkastuksia varmistaakseen, että tietoja käsitellään Caverionin itselleen asettamien tavoitteiden mukaisesti.

Caverion on toteuttanut merkittäviä toimenpiteitä varmistaakseen, että työntekijöiden ja sidosryhmien henkilötiedot

käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukaisesti. Tavoitteena on varmistaa, että henkilötietojen käsittely ei vaaranna yksilön oikeuksia ja vapauksia. Henkilötietojen suojaamiseen käytetään samoja menetelmiä kuin Caverionin liiketoimintatietojen suojaamiseen.

Yritys- ja henkilötietojen oikean käsittelyn varmistamiseksi Caverion on laatinut vuotuisen tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen, joka on pakollinen koko henkilöstölle.

Caverion on ottanut käyttöön teknisiä järjestelmiä voidakseen estää ja tunnistaa tietoturva- ja tietosuojaloukkaukset kattavasti ja reagoida niihin asianmukaisesti. Lisäksi Caverion on luonut tietoturva- ja tietosuojaperiaatteet, joita Caverionin henkilöstön sekä yhtiön puolesta toimivien on noudatettava.

## Sponsoroinnin ohjeet ja säännöt

Caverion on sitoutunut läpinäkyvään ja vastuulliseen liiketoimintaan, ja se näkyy yhtiön sponsorointia koskevassa ohjeistuksessa. Ohjeet kuvastavat myös yhtiön arvoja ja vastaavat eettisiä liiketoimintaperiaatteitamme.

Divisioonat vastaavat paikallisista sponsorointipäätöksistä. Kaikki divisioonan sponsoroinnit on tehtävä divisioonatasolla, jonka divisioonan johtaja on hyväksynyt. Päätös on dokumentoitava divisioonan johtokunnan kokouksen pöytäkirjassa.

Caverion ei tue rahallisesti poliittisten puolueiden tai ryhmien tai yksittäisten poliitikkojen toimintaa.

## Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Caverionin eettisten liiketoimintaperiaatteiden mukaisesti yhtiössä ei sallita minkäänlaista ikään, sukupuoleen, kansallisuuteen, yhteiskunnalliseen asemaan, uskuntoon, fyysiseen tai henkiseen vammaisuuteen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, seksuaaliseen suuntautumiseen tai mihinkään muuhun tekijään liittyvää syrjintää. Caverionin eettisissä liiketoimintaperiaateissa ohjeistetaan aktiivisesti myös edistämään yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta. Caverion kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia ihmisoikeuksia. Caverionilla on nollatoleranssi syrjinnän, häirinnän ja kaiken laittoman toiminnan

suhteen. Vuonna 2019 yhtiön eettisten liiketoimintaperiaatteiden koulutuksen suoritti 96 prosenttia työntekijöistä. Vuoden 2020 verkkokurssi on vielä kesken tätä vuosikatsausta laadittaessa, eikä sen suorittaneiden osuus ole vielä saatavilla. Verkkokurssi on myös osa Caverionin uusien työntekijöiden perehdytystä ensimmäisen viikon aikana.

Caverionin yhteistyökumppaneille on laadittu erilliset toimittajan eettiset liiketoimintaperiaatteet. Periaatteet uudistettiin syyskuussa 2018, ja niiden käyttöä jatkettiin vuonna 2020 hyvin tuloksin. Toimittajien, alihankkijoiden ja muiden liikekumppanien tulee:

- > kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia ihmisoikeuksia (etenkin YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen perustuvia oikeuksia)
- > noudattaa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittelemiä perussopimuksia
- > varmistaa, että niiden omat toimittajat noudattavat vaatimuksia, jotka ovat vähintään samantasoisia kuin Caverionin eettisten liiketoimintaperiaatteiden vaatimukset.

Caverion toimii pääasiassa kehittyneillä, läpinäkyvillä markkinoilla. Mahdolliset riskit liittyvät epävarmuuteen tai epätietoisuuteen siitä, miten alihankkijat menettelevät omassa päivittäisessä toiminnassaan. Ihmisoikeusrikkomusten riskejä on pääosin kauempana Caverionin toimitusketjussa. Caverionilla on käytössä verkkopohjainen ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät voivat luottamuksellisesti ilmoittaa havaitsemistaan rikkomuksista. Lisäksi ilmoituksia voi lähettää sähköpostitse osoitteeseen, johon tulleet viestit lukee Chief Compliance Officer.

## Korruption ja lahjonnan torjunta

Caverionilla on useita standardisoituja valvontaprosesseja, joilla pyritään estämään korruptiota ja lahjontaa. Nämä prosessit sisältävät sekä myynti- että toimitusvaiheisiin. Niihin kuuluvat tarkastukset ja valvontatoimet (esimerkiksi seuranta, läpikäynnit, asianmukaisen huolellisuuden toimenpiteet ja hyväksynnät) tarjousten valmistelussa ja hankintatoimissa sekä palvelujen ja projektien toimituksessa ja toteutuksessa.

Caverionilla on Compliance-ohjelma, johon kuuluvat selkeät välitavoitteet sen takaamiseksi, että Caverionin kaikki liiketoimet toteutetaan laillisesti, eettisesti ja sääntöjä noudattaen. Caverionilla on myös konsernitason Compliance-yksikkö, jota vetää compliance-asioista vastaava johtaja (Compliance Officer) ja johon kuuluu compliance-verkosto. Compliance-verkoston tarkoituksena on parantaa rehellisyyden ja vastuullisuuden kulttuuria sekä kehittää johtajuustaitoja jalkauttamalla Caverionin compliance-ohjelma sekä paikallisesti että toimintojen sisällä. Painopisteenä on muun muassa tietoisuuden lisääminen compliance-koulutuksen avulla. Lisäksi Caverionilla on konsernin Ethics & Compliance -valiokunta, johon kuuluu toimitusjohtaja, konsernin lakiasiaintojohtaja, henkilöstö- ja turvallisuusjohtaja sekä compliance-asioista vastaava johtaja. Valiokunta käy läpi vuosittaisen compliance-suunnitelman ja sen edistymisen, ilmoitetut tai muuten todetut compliance-tapaukset sekä muut konsernitason eettisyys- ja compliance-asiat.

Caverion on koonnut konsernin toimintaperiaatteet, ohjeet ja toimintaohjeet järjestelmällisellä tavalla Caverionin toimintaohjeiksi. Caverionin eettiset liiketoimintaperiaatteet ovat Caverionin toimintaperiaatteiden kulmakivi. Kaikkien työntekijöiden on suoritettava vuosittainen verkkokurssi, jonka tarkoituksena on varmistaa eettisten liiketoimintaperiaatteidemme vaatimusten tunteminen ja ymmärtäminen. Vuonna 2019 verkkokurssin suoritti 96 prosenttia työntekijöistä. Vuoden 2020 verkkokurssi on vielä kesken tätä raporttia laadittaessa, eikä sen suorittaneiden osuus ole vielä tiedossa. Verkkokurssi on myös osa Caverionin työntekijöiden perehdytystä ensimmäisen viikon aikana.

Eettisissä liiketoimintaperiaatteissa määritetään selvästi Caverionin suhtautuminen korruptioon ja lahjontaan: Caverionilla on nollatoleranssi korruption, lahjonnan, kilpailun vastaisten

toimien, syrjinnän, häirinnän ja ylipäätään laittomuuksien suhteen. Seuraavat periaatteet ohjaavat Caverionin suhdetta 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. Lisäksi Caverion noudattaa sovellettavaa kilpailulainsäädäntöä kaikissa toiminnoissaan ja välttää tilanteita, joissa saattaa olla kilpailulainsäädännön rikkomisen riski.

Yksi Caverionin seurantakeinoista on tutkia kaikki sen eettisen ilmiintokanavan kautta tehdyt ilmiannot. Kanava on verkkopohjainen ilmiantoväline, joka on kaikkien Caverionin työntekijöiden käytössä. Nimettömyyteen perustuva ilmiantokanava on ollut toiminnassa vuodesta 2013 lähtien, ja konsernin compliance-organisaatio tutkii kaikki ilmiannot ja väitteet. Ilmiannot voi toimittaa myös sähköpostitse. Eettisissä liiketoimintaperiaatteissa määritelty vastatoimenpiteetön menettely tukee oikeutta ja velvollisuutta ilmoittaa kaikki rikkomukset. Caverionin toimitusjohtaja on ilmoittanut selvästi, ettei yhtiössä suvaita mitään toimia niitä henkilöitä vastaan, jotka tekevät vilpittömässä mielessä ilmiannon eettisen ilmiantokanavan kautta.



## 6 Toimitusketju

Toimittajaverkoston hyödyntäminen parhaalla mahdollisella tavalla .....	29
Liiketoimintaetiikka toimittajasuhteissa .....	29
Jatkuva seuranta varmistaa vaatimusten noudattamisen .....	29

Toimittajilla on merkittävä rooli toimitusketjussamme, sillä useimmat Caverionin suunnittelemat ja asentamat tekniset järjestelmät ja ratkaisut sisältävät toimittajilta ostettuja komponentteja, materiaaleja tai palveluja. Keskittämällä ostoja jatkuvasti valituille toimittajille vähensimme entisestään toimittajien määrää ja pystyimme hyödyntämään mittakaavaetuja entistä paremmin vuonna 2020.

Vuonna 2020 koronaviruspandemialla oli luonnollisesti vaikutusta myös toimitusketjuun. Aktiivisella toimitusketjun hallinnalla oli keskeinen osa Caverionin kriisijohtamiskäytännöissä. Jatkuvan seurannan sekä hankinta-ammattilaistemme proaktiivisten toimenpiteiden avulla onnistuimme välttämään toimitusketjun häiriöt. Otimme lisäksi useita oppeja osaksi toimintamalliamme – voimme hyödyntää, näitä vahvuuksia yli toimintamaidemme myös jatkossa.

## Toimittajaverkoston hyödyntäminen parhaalla mahdollisella tavalla

Caverionin hankinnat perustuvat maa- sekä konsernitasolla keskitetyksi johdettuun kategorianhallinnan malliin, joka kattaa sekä suorat että epäsuorat materiaalit ja palvelut. Hankintaorganisaatiomme koostuu monitaitoisista hankinta-ammattilaisista, jotka työskentelevät matriisiorganisaatiossa sekä projekti- että palveluliiketoiminnassa. Mittakaavaedut hyödynnetään käyttämällä konserninlaajuisia parhaita käytäntöjä ja ostamalla parhaita toimittajilta Caverion-maissa yhteisten toimintatapojen mukaisesti.

Caverionilla on useita yhteisiä toimittajia, jotka vastaavat koko konsernin kysyntään useissa toimintamaissamme. Suurin osa hankinnoista tehdään kuitenkin paikallisesti toimimaissamme valituilta toimittajilta. Arvostamme tavarantoimittajamme läheistä sijaintia ja kykyä reagoida nopeasti muuttuviin liiketoiminnan vaatimuksiin. Näin ollen suurin osa toimittajistamme sijaitsee maissa, joissa Caverion toimii. Vuonna 2020 toimittajien läheisyys sekä vahva yhteistyö osoittivat arvonsa koronakriisin hallinnassa.

## Liiketoimintaetiikka toimittajasuhteissa

Caverion pyrkii rakentamaan pitkäaikaisia suhteita toimittajiensa kanssa. Kaikkia toimittajia kohdellaan tasapuolisesti ja rehellisesti noudattaen sovellettavia lakeja ja määräyksiä. Emme suvaitse minkäänlaista lahjontaa tai muita laittomia maksuja suhteissamme toimittajamme kanssa. Arvioimme säännöllisesti toimittajia, seuraamme niiden suorituskykyä sekä arvioimme mahdollisia riskejä. Caverion soveltaa toimittajiensa kanssa erillisiä toimittajien eettisiä liiketoimintaperiaatteita (Supplier Code of Conduct).

Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet ovat saatavilla osoitteessa [www.caverion.com](http://www.caverion.com).

Toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden mukaan toimittajien, alihankkijoiden ja muiden liikekumppaneiden tulee:

- > Kunnioittaa ihmisoikeuksia, jotka perustuvat kansainvälisiin sopimuksiin, erityisesti Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien julistukseen;
- > Noudattaa Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organization) määrittelemiä perussopimuksia;
- > Varmistaa, että sen omat toimittajat noudattavat vaatimuksia, jotka täyttävät tai ylittävät Caverionin toimittajien eettisissä liiketoimintaperiaateissa asetetut vaatimukset.

Toimimme pääasiassa kehittyneillä ja avoimilla markkinoilla. Mahdolliset riskit liittyvät epävarmuuteen siitä, kuinka alihankkijat harjoittavat päivittäistä liiketoimintaa. Ihmisoikeuksiin liittyvät riskit sijaitsivat pääasiassa kauempana Caverionin toimitusketjussa.

Vuonna 2020 jatkoimme uudistettujen toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden jalkauttamista. Vuoden 2020 lopussa 63 prosenttia (55 %) Caverionin kokonaisostoista tehtiin toimittajilta, jotka ovat allekirjoittaneet toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet, mikä tarkoittaa 9 prosenttiyksikön parannusta verrattuna vuoden 2019 lopun tilanteeseen. Huomattava parannus edelliseen vuoteen on kaikissa divisioonissamme tehdyn systemaattisen työn ansiota. Vuonna 2020 erityisesti divisioonat Saksa ja Suomi osoittivat

kohdennettujen toimenpiteiden ansiosta esimerkillistä parannusta.

## Jatkuva seuranta varmistaa vaatimusten noudattamisen

Caverion seuraa jatkuvasti toimittajiensa suorituskykyä liiketoiminnan suorituskyvyn ja liiketoimintaetiikan osa-alueilla. Vuonna 2020 jatkoimme yhteisen konserninlaajuisen prosessin kehittämistä toimittajien auditointiin parantaaksemme läpinäkyvyyttä ja yhdenmukaisuutta läpi konsernin. Keskityimme vuoden aikana pilotoimaan yhteistä auditointiprosessia valituilla toimittajilla. Toimittajat kategorioidaan lukuisten kriteerien kuten ostovolyymien sekä tuotteiden ja palveluiden kriittisyyden perusteella. Kriittisyysarvioon pohjautuen valitsimme toimittajat yhteisen prosessin pilotointiin. Pilotoinnista saimme lupaavia tuloksia sekä ajatuksia toimintamallimme jatkokehitykseen. Lisäksi pilotointi vahvisti käsitystämme siitä, että Caverionin toimintamallissa keskitetyn ja paikallisen seurannan yhdistelmä luo varman pohjan vaatimusten noudattamiselle. Vaikka koronaviruspandemia hankaloitti fyysisten toimittajan luona suoritettavien auditointien tekemistä alkuvuotta lukuun ottamatta, yhteisen toimittajien auditointiprosessin ja käytäntöjen jatkokehitys säilyy tärkeänä teemana myös tulevaisuudessa.



Toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet (SCoC) asettaa minimivaatimukset Caverionin toimittajille liittyen määräystenmukaisuuteen, ihmisoikeuksiin, ympäristöön sekä turvallisuuteen ja terveyteen.

Vuonna 2020 kokonaisostoista laskettuna 63% toimittajista olivat allekirjoittaneet toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet.

Saksan divisioonassa keskimäärin allekirjoitetaan 50 uutta toimittajien eettisiä liiketoimintaperiaatetta kuukausittain.

## Kestävän kehityksen johtaminen

Seuraava taulukko tiivistää Caverionin lähestymistavan olennaisten kestävän kehityksen näkökohtien johtamiseen.

Taloudellinen vastuu	Ympäristövastuu	Sosiaalinen vastuu
<p><b>Lähestymistapa ja tavoitteet:</b> Toimimme tinkimättä sovellettavien lakien ja säännösten, eettisten liiketoimintaperiaatteidemme sekä yhtiön arvojen mukaisesti.</p>	<p><b>Lähestymistapa ja tavoitteet:</b> Pyrimme pienentämään ulkoisten ja sisäisten palvelujemme ja ratkaisujemme haitallisia ympäristövaikutuksia.</p>	<p><b>Lähestymistapa ja tavoitteet:</b> Tavoitteenamme on tapaturmaton työpaikka ja työntekijöiden hyvinvoinnin varmistaminen. Tuemme avoimuuteen ja luottamukseen perustuvaa johtajuutta.</p>
<p><b>Olennaiset näkökohdat:</b> Taloudelliset tulokset, korruptionvastaisuus, kilpailun rajoittamisen estäminen ja laittomat toimet</p>	<p><b>Olennaiset näkökohdat:</b> Energia ja päästöt</p>	<p><b>Olennaiset näkökohdat:</b> Työterveys ja -turvallisuus, koulutus ja henkilöstön kehittäminen, syrjinnän estäminen sekä määräystenmukaisuus</p>
<p><b>Laskentarajat:</b> Määräystenmukaisuuteen ja taloudelliseen vastuuseen liittyvä kestävän kehityksen raportointi kattaa Caverionin oman toiminnan. Lisäksi laskennassa huomioidaan toimittajat, jotka ovat allekirjoittaneet toimittajillemme asetetut eettiset liiketoimintaperiaatteet.</p>	<p><b>Laskentarajat:</b> Energiaan ja päästöihin liittyvä kestävän kehityksen raportointi kattaa Caverionin oman toiminnan. Lisäksi laskennassa huomioidaan asiakkaiden energiansäästö.</p>	<p><b>Laskentarajat:</b> Sosiaaliseen vastuuseen liittyvä kestävän kehityksen raportointi kattaa Caverionin oman toiminnan. Lisäksi laskennassa huomioidaan toimittajat, jotka ovat allekirjoittaneet toimittajillemme asetetut eettiset liiketoimintaperiaatteet.</p>
<p><b>Valvonta ja seuranta:</b> Riskienhallinta, määräystenmukaisuus, väärinkäytösten paljastaminen ja koulutus</p>	<p><b>Valvonta ja seuranta:</b> Yritysvastuuraportointi, CDP-raportit ja paikallinen valvonta</p>	<p><b>Valvonta ja seuranta:</b> Caverionin perehdyttämisprosessi, kehityskeskustelut, henkilöstötutkimukset, verkkokurssit ja turvallisuusläpikäynnit</p>
<p><b>Menettelyohjeet:</b> Compliance-viitekehys, eettiset liiketoimintaperiaatteet, ohjeet kilpailulainsäädännön noudattamisesta, toimintaohjeiden viitekehys, hallinnon ja operatiivisen toiminnan kuvaus, sisäisen kontrollin viitekehys, riskienhallintapolitiikka ja toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet</p>	<p><b>Menettelyohjeet:</b> Eettiset liiketoimintaperiaatteet ja ISO-standardit</p>	<p><b>Menettelyohjeet:</b> Työtehtävien luokitusohjeistus, eettiset liiketoimintaperiaatteet, henkilöstöpolitiikka, yhdenvertaisuuspolitiikka, puuttumispolitiikka, palkitsemisohjeistus, turvallisuusohjeet</p>
<p><b>Vastuut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Konzernin johtoryhmä, toimitusjohtaja, talousjohtaja, Chief Compliance Officer sekä konsernin lakiasioista ja vastuullisuudesta vastaava johtaja</li> <li>&gt; Konzernin lakiasioiden ja vastuullisuuden yksikkö</li> </ul>	<p><b>Vastuut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Konzernin johtoryhmä, toimitusjohtaja ja varatoimitusjohtaja</li> <li>&gt; Caverionin divisioonien vastuhenkilöt ja kestävän kehityksen päällikkö</li> </ul>	<p><b>Vastuut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Konzernin johtoryhmä, toimitusjohtaja sekä henkilöstö- ja turvallisuusjohtaja</li> <li>&gt; Konzernin ja divisioonien henkilöstö- ja turvallisuusyksikkö sekä esihenkilöt</li> </ul>

## GRI-INDEKSI

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 102:			Vuosikatsaus (AR) 2020 sivu 3	
Yleinen sisältö 2018	102-1	Raportoivan organisaation nimi		Caverion Oyj
	102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	VK 2020 sivu 3	
	102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	VK 2020 sivu 3	
	102-4	Toimintamaat	VK 2020 sivu 3	
	102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	VK 2020 sivu 19	
	102-6	Markkina-alueet	VK 2020 sivu 4	
	102-7	Raportoivan organisaation koko	VK 2020 sivu 4	
	102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	VK 2020 sivu 4	
	102-9	Toimitusketju	Kestävän kehityksen raportti 2019 sivu 29	
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	VK 2020 sivu 12	
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	VK 2020 sivu 5	
	102-12	Ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	KKR 2020 sivu 8	
	102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	KKR 2020 sivu 8	
	102-14	Toimitusjohtajan katsaus	VK 2020 sivu 5	
	102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	VK 2020 sivu 23-26	
	102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Caverion web	<a href="http://www.caverion.fi/tietoa-meista/strategia/">www.caverion.fi/tietoa-meista/strategia/</a>
	102-18	Hallintorakenne	Caverion web	<a href="http://www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi/">www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi/</a>
	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	KKR 2020 sivu 9	
	102-41	Työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	KKR 2020 sivu 20	
	102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	KKR 2020 sivu 5	
	102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	KKR 2020 sivu 5	
	102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	KKR 2020 sivu 9	
	102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	VK 2020 sivut 29 - 80	
	102-46	Raportin sisällön määrittely	KKR 2020 sivu 9	
	102-47	Olennaiset näkökohdat	KKR 2020 sivu 6	
	102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Ei muutoksia
	102-49	Muutokset raportoinnissa		Ei muutoksia
	102-50	Raportointijakso		1.1.–31.12. 2020
	102-51	Edellisen raportin päiväys		28.2. 2020
	102-52	Raportoinnin julkaisu tiheys		Vuosittain
	102-53	Yhteystiedot raporttia koskevien lisätietojen kysymiseen		sustainability@caverion.com
	102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	KKR 2020 sivu 9	Caverion Oyj
	102-55	GRI-sisällysluettelo	KKR 2020 sivut 31 - 32	
	102-56	Raportoinnin varmennus	KKR 2020 sivu 9	

## GRI-INDEKSI

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti
GRI 103: Johtamismalli	103-1/2/3	Johtamismalli 301	KKR 2020 sivu 30
GRI 201: Taloudelliset tulokset	201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	KKR 2020 sivu 4
GRI 205: Korruptionvastaisuus	205-1	Liiketoimintayksiköt, joille tehty korruptionon liittyvä riskianalyysi	KKR 2020 sivu 27
	205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	KKR 2020 sivu 27
	205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	KKR 2020 sivu 27
GRI 206: Kilpailun rajoittamisen estäminen	206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	AR 2020 sivu 27
GRI 302: Energia	302-1	Organisaation oma energiankulutus	KKR 2020 sivu 14-16
	302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	KKR 2020 sivu 14-16
	302-3	Energiaintensiivisyys	KKR 2020 sivu 14-16
	302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2020 sivu 14-16
	302-5	Tuotteiden ja palveluiden energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2020 sivu 12
GRI 305: Päästöt	305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	KKR 2020 sivu 14-16
	305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	KKR 2020 sivu 14-16
	305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	KKR 2020 sivu 14-16
	305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	KKR 2020 sivu 14-16
	305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	KKR 2020 sivu 14-16
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus	403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	KKR 2020 sivu 14-16
	403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja tapauksen tutkiminen	KKR 2020 sivu 18
	403-3	Työterveyspalvelut	KKR 2020 sivu 18
	403-4	Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveys- ja työturvallisuusasioissa	KKR 2020 sivu 18
	403-5	Työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	KKR 2020 sivu 18
	403-6	Työterveyden edistäminen	KKR 2020 sivu 18
	403-7	Liiketoiminnan negatiivisten työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten vähentäminen	KKR 2020 sivu 18
	403-8	Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän kattavuus	KKR 2020 sivu 18
	403-9	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	KKR 2020 sivu 18
	403-10	Työhön liittyvät sairastapaukset	KKR 2020 sivu 18, 20
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen	404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	KKR 2020 sivu 18
GRI 406: Syrjinnän kielto	406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimet	KKR 2020 sivu 20
GRI 419: Määräystenmukaisuus	419-1	Lakien ja asetusten rikkomukset	KKR 2020 sivu 26