



# Kestävän kehityksen raportti 2019

CAVERION OYJ  
JULKINEN

**Caverion**  
Building Performance

# Sisällysluettelo

<b>1. Lähestymistapamme</b> .....	<b>03</b>	<b>3. Työturvallisuus</b> .....	<b>16</b>	<b>5. Määräystenmukaisuus ja taloudellinen vastuu</b> .....	<b>26</b>
<b>Caverion luo lisäarvoa asiakkaille ja yhteiskunnalle</b> .....	04	<b>Painopiste ennaltaehkäisevässä turvallisuustyössä</b> .....	17	<b>Taloudellinen vastuu</b> .....	27
Olemme olemassa asiakkaitamme varten .....	05	Tunnustus työturvallisuudesta .....	18	<b>Vastuullinen tiedonhallinta</b> .....	27
Palautetta kerätään systemaattisesti .....	05	Yhteistyö kumppaneiden ja asiakkaiden kanssa .....	18	<b>Ohjeet ja säännöt sponsorointiin</b> .....	27
<b>Olennaisuusanalyysi</b> .....	05	<b>4. Henkilöstömme</b> .....	<b>19</b>	<b>Ihmisoikeuksien kunnioittaminen</b> .....	27
Olennaiset kestävän kehityksen näkökohdat .....	05	<b>Caverionilaiset erottuvat edukseen</b> .....	20	Tasapuolinen kohtelu kaikille .....	28
<b>Kestävän kehityksen johtaminen</b> .....	06	<b>Avainluvut</b> .....	20	<b>Korruption torjunta ja lahjonta</b> .....	28
<b>Toimintaympäristö</b> .....	07	Muutokset henkilöstössä 2019 .....	20	<b>6. Toimitusketju</b> .....	<b>29</b>
<b>Raportointi</b> .....	07	<b>Kulttuurin ja osaamisen kehittäminen</b> .....	22	<b>Toimittajaverkoston hyödyntäminen parhaalla mahdollisella tavalla</b> .....	30
<b>2. Ympäristö</b> .....	<b>08</b>	<b>Johtamisen kehittäminen</b> .....	22	<b>Liiketoimintaetiikka toimittajasuhteissa</b> .....	30
<b>Environmental materiality assesment</b> .....	09	Kolme johtajuuden dimensiota .....	22	<b>Jatkuva seuranta varmistaa vaatimusten noudattamisen</b> .....	30
<b>Kestävä tarjoama</b> .....	09	Johtamistaitoja kehitetään aktiivisesti .....	22	<b>GRI-Indeksi</b> .....	<b>31</b>
Kattavat energiapalvelut .....	11	<b>Jatkuva ammatillinen kasvu</b> .....	23		
Energiansäästöhankeet (EPC) .....	12	Mentorointiohjelma edistämään jakamisen kulttuuria .....	23		
Ympäristöserti ointivaatimuksia saavuttamassa .....	12	Työntekijäkokemus – Työntekijämme ovat erittäin sitoutuneita ja tiimit toimivat tehokkaasti .....	23		
<b>Ympäristövaikutukset</b> .....	13	<b>Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla</b> .....	24		
		Mahdollisuuksia opiskelijoille .....	24		
		<b>Kansainvälinen yhteistyö</b> .....	25		
		<b>Palkitseminen</b> .....	25		
		Kultaiset kypärät parhaille strategian toimeenpanijoille .....	25		



1. Lähestymistapamme



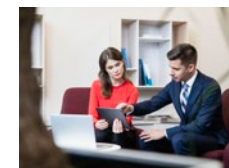
2. Ympäristö



3. Työturvallisuus



4. Henkilöstömme



5. Määräystenmukaisuus ja taloudellinen vastuu



6. Toimitusketju



# 1. Lähestymis- tapamme

<b>Caverion luo lisäarvoa asiakkaille ja yhteiskunnalle</b> .....	04
Olemme olemassa asiakkaitamme varten .....	05
Palautetta kerätään systemaattisesti. . .	05
<b>Olenaisuusanalyysi</b> .....	05
Olenaiset kestävän kehityksen näkökohdat .....	05
<b>Kestävän kehityksen johtaminen</b> .....	06
<b>Toimintaympäristö</b> .....	07
<b>Raportointi</b> .....	07



Caverion luo lisäarvoa  
asiakkaille ja yhteiskunnalle

## Caverion luo lisäarvoa asiakkaille ja yhteiskunnalle

Caverionin palvelut ja ratkaisut luovat rakennetusta ympäristöstä älykäästä ja kestävästä. Asiakkaat voivat luottaa osaamiseemme rakennusten, infrastruktuurin, teollisuuslaitosten ja teollisten prosessien koko elinkaaren ajan.

**Inhimillinen pääoma** on Caverionille tärkein pääoma. Kaikki, mitä Caverion toimittaa asiakkailleen, on sen noin 16 000 osaavan työntekijän tuottamaa. Tämän inhimillisen pääoman valjastaminen asiakaspalveluun on Caverionin arvonluonnin kannalta avainasemassa.

Caverion on tunnollinen ja luotettava kumppani asiakkailleen, työntekijöilleen ja ammattiliitoille, viranomaisille ja liikekumppaneilleen. Hyviin suhteisiin perustuva **sosiaalinen pääoma** on tärkeä osa Caverionin kykyä luoda arvoa.

Ilmastonmuutosta ehkäiseviin, energiatehokkuutta lisääviin sekä kiertotaloutta edistäviin toimenpiteisiin kohdistuu yleistä kysyntää. Caverionin kyvykyys kehittää, toimittaa, huoltaa ja ylläpitää ratkaisuja tämän kysynnän täyttämiseksi ovat Caverionin tärkeintä **luontopääomaa**.

Caverionin **taloudellinen pääoma** on tasapainoinen yhdistelmä omaa pääomaa, hybridipääomaa, jota käsitellään IFRS-standardien mukaan omana pääomana, ja korollisia velkoja. Turvattu rahoitus mahdollistaa pitkän aikavälin kehityksen ja siihen liittyvät investoinnit.

Caverion suunnittelee ja toteuttaa ratkaisuja kiinteistöjen, teollisuuden ja infrastruktuurin tarpeisiin. Nämä ratkaisut ovat Caverionin **tuotetun pääoman** ydin, sillä toteutuksen jälkeen ne tarvitsevat huoltoa ja kunnossapitoa koko elinkaarensa ajan ja näin luovat toistuvia liiketoimintamahdollisuuksia Caverionille. Esimerkkejä näistä ovat Caverionin huollettavat noin 30 000 kohdetta. Caverion tarjoaa myös kiinteistöjen ympärivuorokautista etävalvontaa.

Caverion toimi vuonna 2019 11 maassa. Caverionin verojalanjälki kattaa kaikki maat, joissa sillä on liiketoimintaa; tuloverot maksetaan sillä lainkäyttöalueella, missä arvo alun perin syntyy.

Caverionin keskeiset sidosryhmät koostuvat sen tuhansista B2B-asiakkaista, työntekijöistä, osakkeenomistajista, kumppaneista ja toimittajista sekä koko yhteiskunnasta.



## Olemme olemassa asiakkaitamme varten

Vastaamme asiakkaidemme tarpeisiin varmistamalla, että palvelumme on aina korkealaatuista. Asiakastytyväisyys muodostaa lähtötilanteen toiminnallemme. Ammattitaito ja osaaminen, paikallinen läsnäolo, työn korkea laatu, tehokas toiminta sekä palveluasenne ovat johtavia periaatteitamme, joiden avulla pyrimme pitämään asiakkaat tyytyväisinä.

Asiakkaamme edustavat eri segmenttejä, mukaan lukien julkinen sektori, teollisuus, kiinteistösiioittajat ja -kehittäjät, kiinteistöjen käyttäjät sekä pääurakoitsijat.

## Palautetta kerätään systemaattisesti

Keräämme asiakaspalautetta ja hyödynämme sitä kehittääksemme toimintaamme vastaamaan asiakkaiden tarpeita.

Asiakaspalautetta kerätään järjestelmällisesti. Mittaamme asiakastytyväisyyttä läpi koko yhtiön, mutta mittaamisen toteutustapa ja laajuus vaihtelevat maittäin ja yksiköittäin. Eräissä maissa toteutetaan pienimuotoisia, tietynlaisiin toimituksiin liittyviä kyselyitä viikoittain. Kaikissa maissa toteutetaan vuosittain yhteinen kattava asiakastytyväisyyskysely. Eräissä maissa kyselyt suoritetaan kvartaaleittain tai kahdesti vuodessa. Asiakastytyväisyyskyselyt sisältyvät usein palvelusopimuksen ehtoihin.

## Kaikilla divisioonillamme on vuositason kaksitoista tavoitetta:

- o Kyselyihin osallistuvien määrän kasvattaminen vuosittain sekä tilastotiedon laadun parantaminen.
- o Asiakastytyväisyyden tunnusluvun (NPS = Net Promoter Score) parantaminen.

## Olenaisuusanalyysi

Olenaisuusanalyysin avulla pyrimme tunnistamaan Caverionille ja sidosryhmillemme tärkeitä vastuullisuuden teemoja ja näkökohtia. Teimme ensimmäisen olenaisuusanalyysin vuonna 2015. Nämä näkökohdat on määritelty GRI Standards -ohjeistuksen mukaisesti.

## Olenaiset kestävän kehityksen näkökohdat

### Taloudelliset vaikutukset

- o Taloudelliset tulokset
- o Korruptionvastaisuus
- o Kilpailun rajoittamisen estäminen

### Ympäristövaikutukset

- o Energia
- o Päästöt

### Sosiaaliset vaikutukset

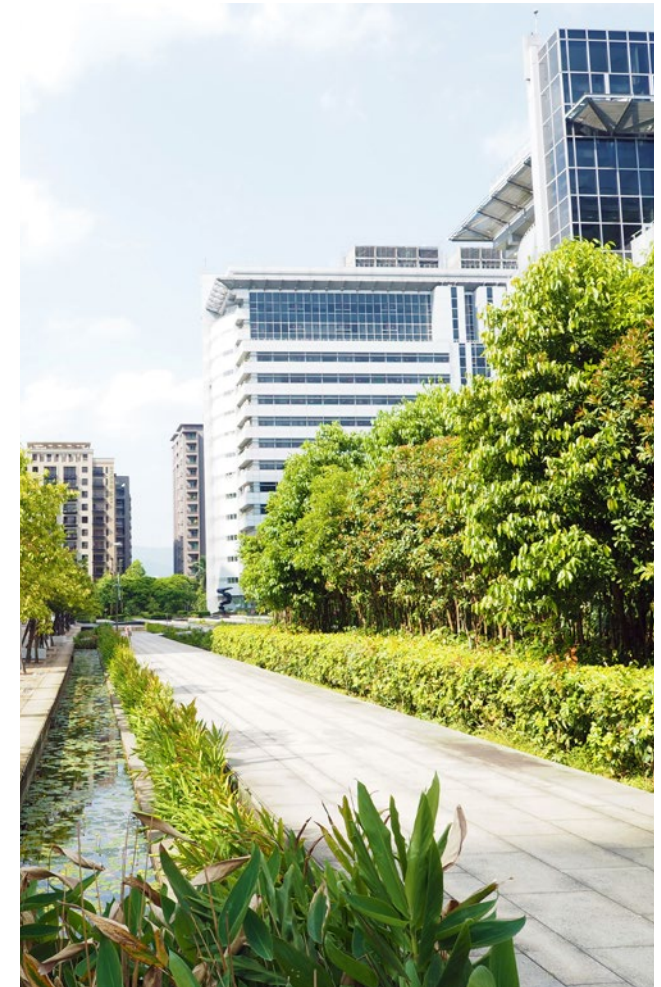
- o Työterveys ja -turvallisuus
- o Koulutus ja henkilöstön kehittäminen
- o Syrjinnän estäminen
- o Määräystenmukaisuus

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

- o Ympäristö
- o Työterveys & Turvallisuus
- o Henkilöstö
- o Määräystenmukaisuus ja taloudellinen vastuu
- o Toimitusketju



Asiakkaitamme palvelee  
16 000 ammattilaista  
11 maassa Pohjois-, Keski- ja  
Itä-Euroopassa.



## Kestävän kehityksen johtaminen

Seuraava yhteenveto tiivistää Caverionin lähestymistavan olennaisten kestävän kehityksen näkökohtien johtamiseen.

Taloudellinen	Ympäristö	Sosiaalinen
<p><b>Lähestymistapa ja tavoitteet:</b> Toimimme tinkimättä sääntöjen ja säännösten, eettisten liiketoimintaperiaatteidemme, sisäisten toimintaohjeidemme 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 ja erinomaisen johtajuuden varmistaminen, mikä perustuu avoimuuteen ja luottamukseen.</p>
<p><b>Olennaiset näkökohdat:</b> Taloudelliset tulokset, Korruption-vastaisuus, 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> Kestävän kehityksen raportointi liittyen määräystenmukaisuuteen ja taloudelliseen vastuuseen kattaa Caverionin oman toiminnan. Toimittajat huomioidaan laskentaan mukaan niiltä osin, jotka ovat allekirjoittaneet toimittajillemme asetetut eettiset liiketoimintaperiaatteet.</p>	<p><b>Laskentarajat:</b> Kestävän kehityksen raportointi liittyen energiaan ja päästöihin kattaa Caverionin oman toiminnan. Asiakkaille saavutetut energiasäästöt huomioidaan laskennassa.</p>	<p><b>Laskentarajat:</b> Kestävän kehityksen raportointi liittyen sosiaaliseen vastuuseen kattaa Caverionin oman toiminnan. Toimittajat huomioidaan laskentaan mukaan niiltä osin, 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, paikallinen valvonta, eettiset toimintaohjeet ja ISO-standardit</p>	<p><b>Valvonta ja seuranta:</b> Perehdyttämisprosessi, kehityskeskustelut, henkilöstötutkimukset, eettisten liiketoiminta- periaatteiden verkkokoulutus, Caverion Leadership Safari -valmennus ja turvallisuusläpikäynnit</p>
<p><b>Menettelyohjeet:</b> Sääntöjen noudattamisen 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> Palkitsemisohjeistus, työturvallisuusohjeet, ohjeistus työtehtävien luokituksesta ja eettiset liiketoiminta- periaatteet</p>
<p><b>Vastuut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernin johtoryhmä, toimitusjohtaja, talousjohtaja, Chief Compliance Officer sekä konsernin lakiasioista ja hallinnoinnista vastaava johtaja</li> <li>Konsernin lakiasiat ja hallinnointi -yksikkö</li> </ul>	<p><b>Vastuut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernin johtoryhmä, toimitusjohtaja ja Palvelut-liiketoiminnan johtaja</li> <li>Caverionin kestävän kehityksen työryhmä ja kestävän kehityksen päällikkö</li> </ul>	<p><b>Vastuut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernin johtoryhmä, toimitusjohtaja sekä konsernin henkilöstöstä ja turvallisuudesta vastaava johtaja</li> <li>Konsernin henkilöstö- ja turvallisuusyksikkö sekä divisioonien henkilöstö- ja turvallisuusyksiköt</li> <li>Esimiehet</li> </ul>

## Toimintaympäristö

Ilmastonmuutos on ajankohtaisempi aihe kuin koskaan aiemmin ja rakennetussa ympäristössä voidaan tehdä lukuisia toimenpiteitä ilmastonmuutoksen lieventämiseksi.

Teollisuus, kauppa ja asuminen muodostavat yhdessä noin 30 prosenttia maailmanlaajuisista kasvihuonekaasupäästöistä. Uusien rakennusten rakentaminen Euroopan unionin alueella on siirtymässä lähes nollaenergian rakennuksiin.

## Raportointi

Caverion raportoi vastuullisuuteen liittyviä tietoja vuosittain. Vuoden 2019 raportointi 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 GRI indeksissä sivuilla [xxxxxxx](#).

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


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





## 2. Ympäristö

<b>Environmental materiality assesment</b> . . . . .	09
<b>Kestävä tarjoama</b> . . . . .	09
Kattavat energiapalvelut . . . . .	11
Energiansäästöhankeet (EPC) . . . . .	12
Ympäristöserti ointivaatimuksia saavuttamassa . . . . .	12
<b>Ympäristövaikutukset</b> . . . . .	13

 Caverionin palvelut ja ratkaisut luovat rakennetusta ympäristöstä älykästä ja kestävää.



## Environmental materiality assesment

Caverion on tehnyt olennaisanalyysin ympäristönäkökohdista.

Elinkaarihallinnalla, älykkäillä palveluilla ja kestäväen kehityksen mukaisilla asennuksilla, joita Caverion tarjoaa asiakkailleen, on merkittävä positiivinen ympäristövaikutus. Caverionin asiakkaiden saavuttamat energiansäästöt auttavat hillitsemään ilmastonmuutosta.

Caverionin omassa toiminnassa suurimman ympäristöjalanjäljen aiheuttaa oman autokannan polttoaineenkulutus. Lisäksi toimitilojemme energiankulutuksella on merkittävä vaikutus. Jätteiden käsittely sekä tehokas materiaalien käyttö ovat tärkeitä päivittäisessä toiminnassamme, sillä kiertotalous on kasvava megatrendi.

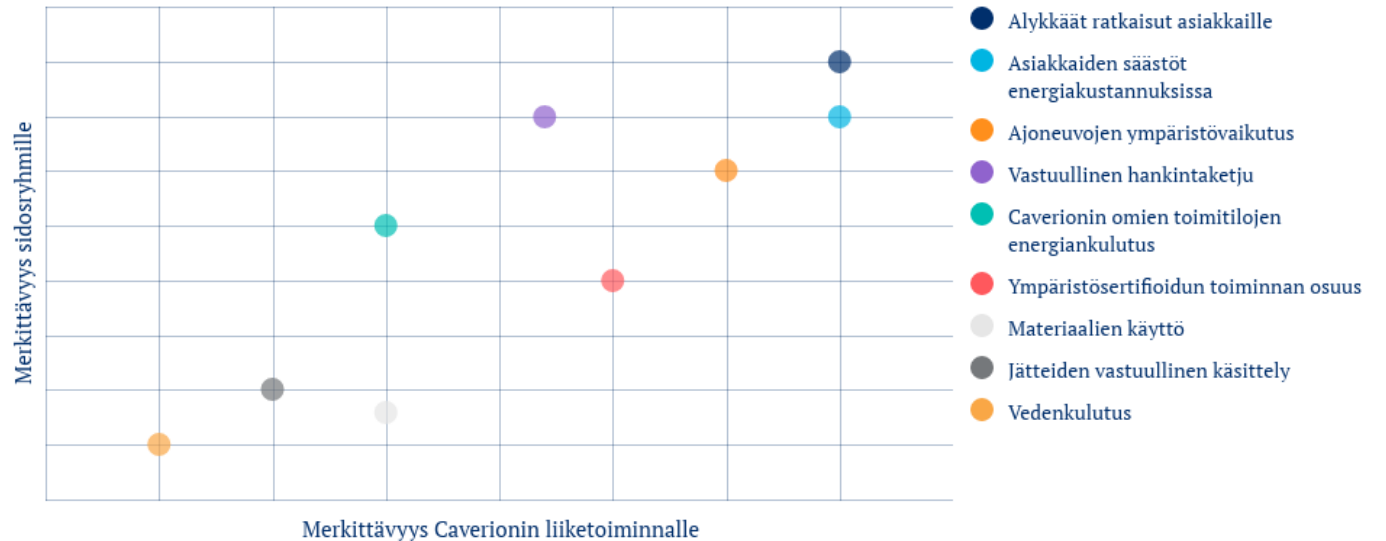
Ympäristömääräysten mukainen toimittajaketju sekä yhteistyökumppanit ovat keskeisiä Caverionille.

90 prosenttia Caverionin liiketoiminnasta on ISO 14001 -ympäristösertifioitua.

### Ympäristöriskit

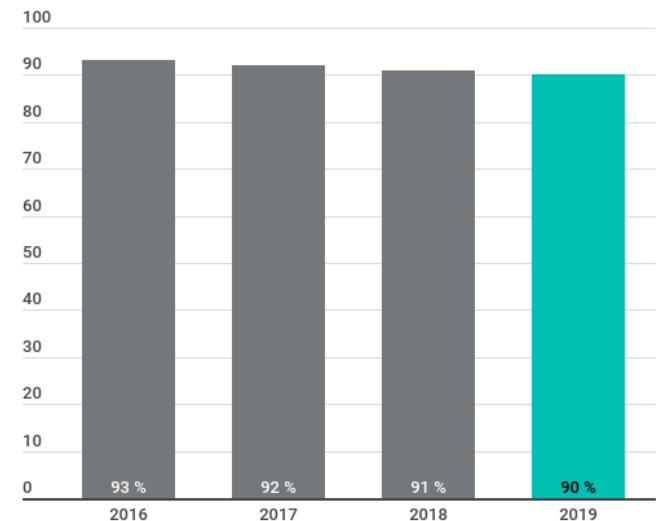
Caverionin liiketoiminta ei sisällä merkittäviä ympäristöriskejä, eikä oma toiminta vaadi paljon energiaa. Toiminnassa syntyvät jätteet ja kulutetut kemikaalit kierrätetään ja hävitetään määräysten mukaisesti. Toiminnasta aiheutuvat ympäristöhaitat ovat enimmäkseen paikallisesti aiheutuvaa melua ja pölyä. Caverion seuraa jatkuvasti lainsäädännön muutoksia EU:n alueella ja muissa toimintamaissaan.

### Caverionin olennaisten ympäristönäkökohtien matriisi



### ISO 14001 -sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



### Kestävä tarjoama

Vastuullisuuteen liittyvät vaatimukset kasvavat nopeasti, ja olemme hyvässä asemassa luomassa asiakkaillemme vastuullista, digitaalista tulevaisuutta. Caverion edistää parempaa maailmaa energiatehokkailla ja kestäville ratkaisuillaan. Asiakaslupauksemme on "Building Performance". Keskitymme pitkäaikaisten hyötyjen luomiseen yhdistämällä ihmiset, teknologian ja datan. Tämän vuoksi **digitalisaatio ja kestävä kehitys** ovat avaintemamme kasvumme luonnissa.

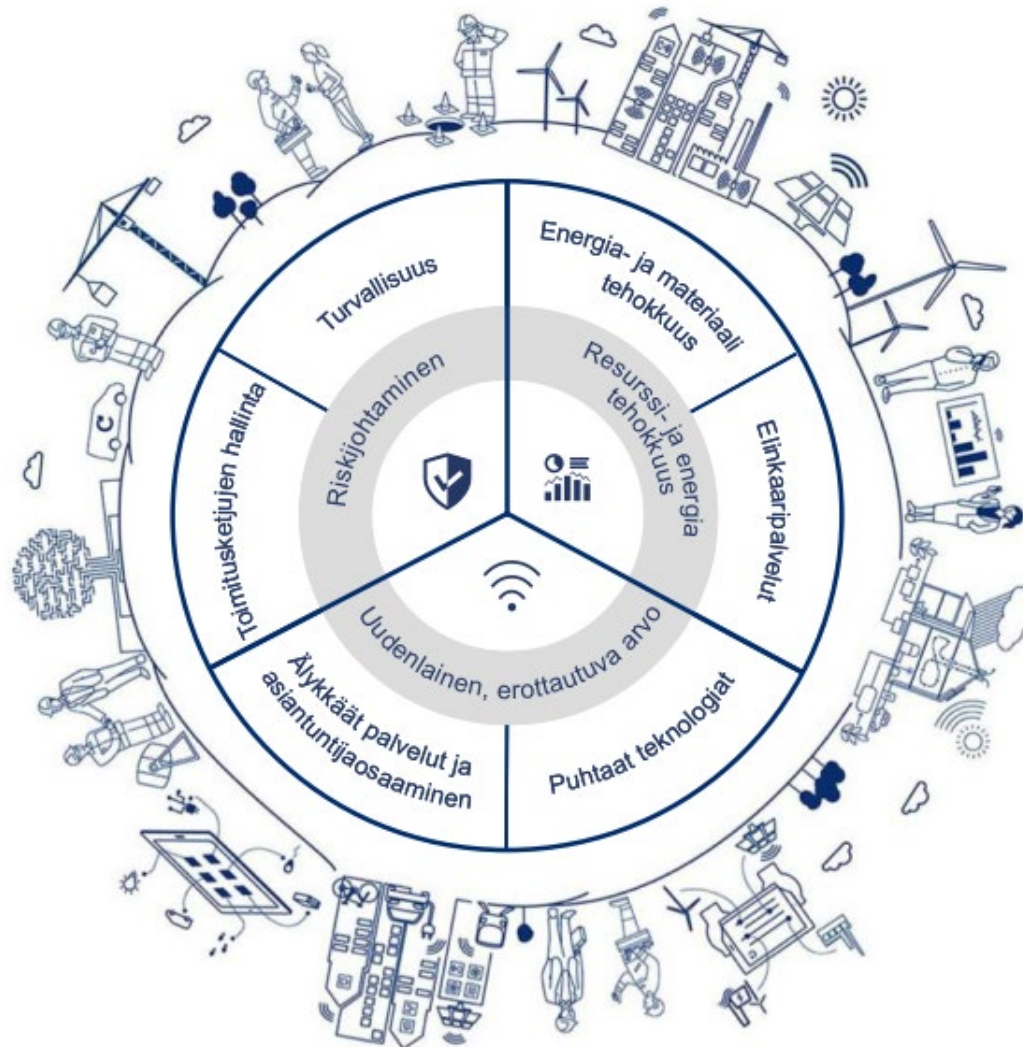
## Caverionin vastuullisuuden viitekehys

Tuemme asiakkaidemme kestäväää kehitystä ja yritys vastuuta.

**Varmistamme hyvän sisäilman sekä terveelliset ja turvalliset työympäristöt,** jotta ihmiset voivat palata terveinä kotiin.

**Takaamme asiakkaillemme vastuullisesti hoidetun palveluketjun** palvelunhallinnan, prosessien ja eettisten liiketoimintaperiaatteiden (Code of Conduct ja Supplier Code of Conduct) avulla.

Kehitämme asiakkaidemme **älykästä kestäväää kehitystä ja raportointia ja tuemme tietoon perustuvissa sijoituspäätöksissä** rakennuksen älykkyysoptimointi (SRI) -konsultoinnin, älykkäiden teknologioiden ja Caverion SmartView:n avulla.



Energia- ja ympäristöpalvelujemme kautta parannamme rakennetun ympäristön **energiatehokkuutta** ja uusiutuvan energian käyttöä, mikä on helpoin keino saavuttaa **hiilineutraaliustavoitteet**.

Johtamalla kiinteistöjä elinkaariajattelun mukaisesti **optimoimme elinkaaren aikaisia kustannuksia ja ylläpidämme rakennuksen kestäväää suorituskykyä**, mikä tukee asiakkaidemme yritys kansallisuutta.

Autamme asiakkaitamme minimoimaan toiminnasta **syntyviä jätteitä ja päästöjä** kehittämällä jatkuvasti uusia puhtaan teknologian innovaatioita, kuten hiilidioksidikylmäjärjestelmää sekä energian kysyntäjoustoratkaisuja.

## Kattavat energiapalvelut

Hyödyntämällä kiinteistöjen ja edistyskellisen talotekniikan perusteellista tuntemustaan, Caverionin asiantuntijat auttavat asiakkaita taloudellisten ja ympäristötavoitteiden saavuttamisessa.

Yksilöllisesti räätälöityjen ratkaisujen avulla asiakkaamme voivat vähentää rakennustensa ympäristövaikutuksia vaarantamatta hyvää sisäilmaa ja mukavia työskentelyolosuhteita.

Otamme huomioon kiinteistöjen ympäristövaikutukset ja energiatehokkuuden alusta alkaen, eli suunnitteluvaiheesta lähtien ja arvioimme teknisten ratkaisujen vaikutukset koko elinkaaren osalta. Suunnittelemme tekniset järjestelmät niin, että ne edistävät kiinteistön energiatehokkuutta ja niiden huolto ja kunnossapito vie vähimmäismäärän resursseja.

Suunnittelemalla kaikki kiinteistön tekniset järjestelmät kokonaisuutena, sen sijaan että jokainen järjestelmä hankitaan erikseen, parantaa energiatehokkuutta. Uudet määräykset korostavat kiinteistön kokonaiskulutuksen merkitystä, mikä myös tukee integroituvien järjestelmien suunnittelua ja toteutusta.

## Energiapalvelumme kattavat seuraavat osa-alueet: Energianhallinta

Räätälöity palvelu energiankulutuksen ja sisäolosuhteiden seurantaan sekä optimointiin koko kiinteistön elinkaaren ajan.

## Energiansäästöhankeet

Rakennusten suorituskyvyn parantaminen teknisten järjestelmien, esimerkiksi lämmityksen, ilmanvaihdon tai ilmastoinnin, säädön ja nykyaikaistamisen avulla, alentaa energiankulutusta ja kiinteistön päästöjä ja tuottaa taattuja säästöjä.

## Uusiutuva energia

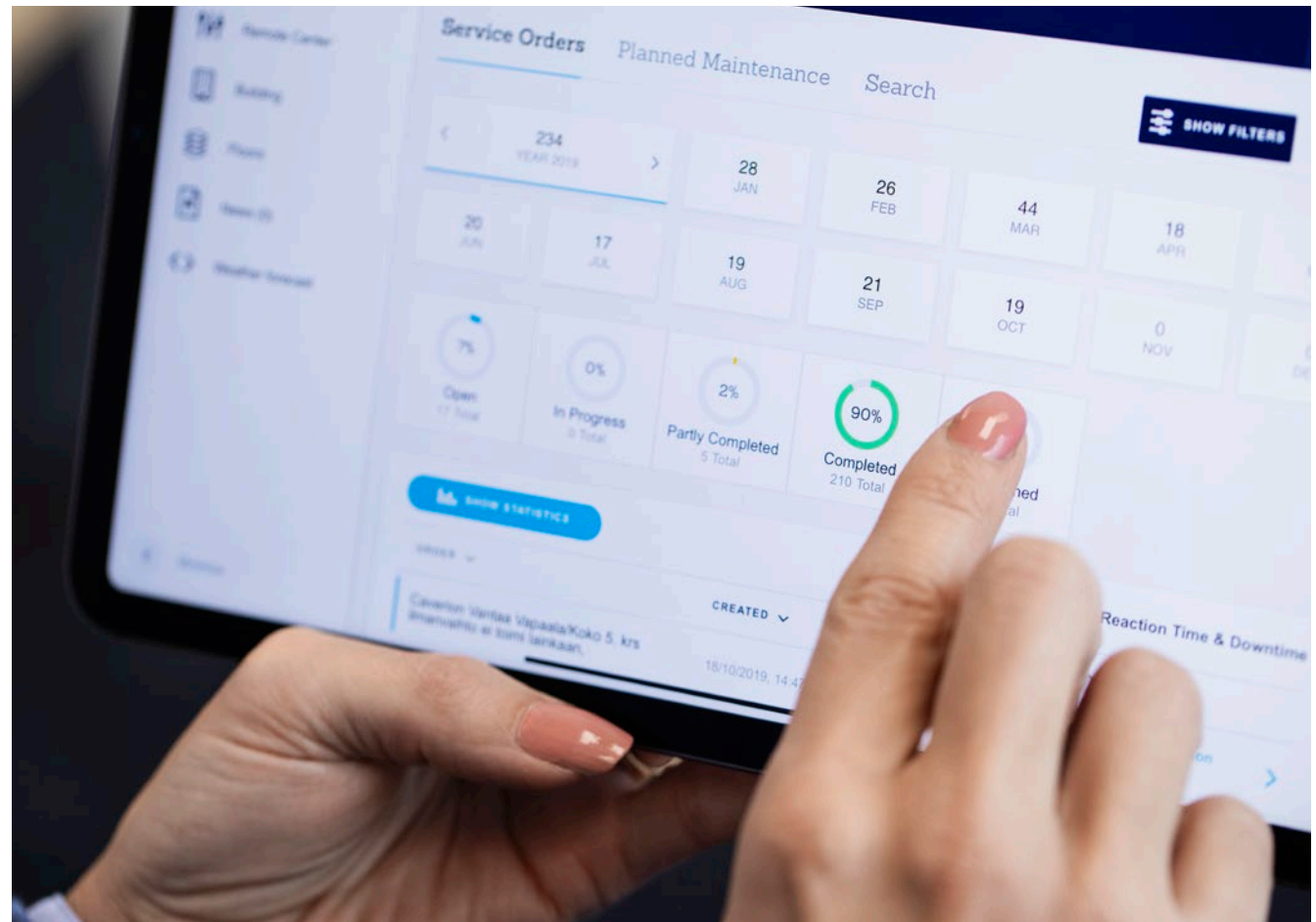
Asiantuntijapalvelut ja hankkeet liittyen uusiutuvaan energiaan, kuten aurinkoenergiaan ja edistyskellisiin järjestelmäintegraatioihin.

## Energiakatselmukset ja -sertifikaatit

Yleiskatsaus kattaen nykytilan, parannusmahdollisuudet, toimintasuunnitelman sekä sääntelyvaatimusten täyttämisen.



Yksin Norjan divisioona asensi 11 000 sähköajoneuvojen latauspistettä Caverionin toimesta.



## Energiansäästöhankeet (EPC)

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

Kumppanina Caverion takaa budjetin toteutumisen sopimuksen aikana, kattaen analyysit, päätökset, modernisoinnit ja sisäiset seurantatoimet.

### Tyypillisiä EPC-asiakkaita ovat:

- o kunnat tai muut julkisen sektorin organisaatiot
- o yksityinen sektori
- o eri toimialat

### Ympäristösertifiointivaatimuksia saavuttamassa

Energiatehokkuus ja kiinteistöjen ympäristösertifikaatit ovat asiakkaillemme ratkaisevia tekijöitä palveluntarjoajan valinnassa, sillä ympäristöluokitusten avulla sijoittajat, viranomaiset ja käyttäjät voivat vertailla kiinteistöjen energiatehokkuutta ja ympäristövaikutuksia yhtenäisin menetelmin. Ympäristöluokitusten katsotaan nostavan rakennuksen arvoa, sijoitetun pääoman tuottoa, käyttöastetta ja vuokratuottoa. Lisäksi ekotehokkaissa tiloissa toimiva yritys antaa itsestään vastuullisen kuvan.

Rakennuksen tulee täyttää tietyt vähimmäisvaatimukset, jotka teknisten järjestelmien osalta liittyvät yleensä muun muassa energian-, veden- ja materiaalien kulutukseen. Käytössä on useita eri luokitusjärjestelmiä, joista toimintamaissamme käytetyimpiä ovat kansainväliset luokitusjärjestelmät BREEAM ja LEED.

Näiden lisäksi on runsaasti alueellisia luokitusjärjestelmiä, kuten Saksassa DGNB:n (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) myöntämä sertifikaatti, sekä tiettyihin osa-alueisiin keskittyviä arviointityökaluja, kuten EU:n alueella rakennusten energiatodistus sekä Suomessa käytössä oleva sisäilmaluokitus ja taloyhtiön kuntotodistus.



Rakennetussa ympäristössä voidaan tehdä lukuisia toimenpiteitä ilmastomuutoksen lieventämiseksi.

Vuonna 2019 asiakkaille tarjottujen  
**EPC - energiansäästöhankeiden  
säästöt olivat 72 000 Mwh**



Tämä vastaa 30 000 kerrostalokolmion keskimääräistä  
vuotuista energiankulutusta.



## Ympäristövaikutukset

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

Vuoden 2019 energiatehokkuushankkeiden (EPC) tiedot on kerätty Suomen, Ruotsin, Norjan sekä Saksan divisioonista.

Vuoden 2019 lentomat kustustiedot on kerätty Suomen, Ruotsin, Norjan, Saksan, Tanskan sekä Itävallan divisioonista.

**Caverion toteutti vuonna 2019 huoltoajoneuvokannan uusimiseen liittyvän tarjouskilpailun, jossa ympäristönäkökohdat olivat yksi keskeinen osa-alue.**

Suora polttoaineiden kulutus, GWh	2019	2018	2017
Bensiini	13.0	11.2	10,5
Diesel	79.4	94.6	86.4
Kevyt polttoöljy	0.1	0.1	2.2
Maakaasu	3.4	1.1	1.1
Nestekaasu (LPG)	2.2	2.2	2.2
<b>Yhteensä</b>	<b>98.2</b>	<b>109.1</b>	<b>102.4</b>

Epäsuora energiankulutus, GWh	2019	2018	2017
Sähkö	13.1	18.8	26.7
Kaukolämpö	10.6	15.1	16.3
Maalämpö	0.1	2.7	0.1
<b>Yhteensä</b>	<b>23.7</b>	<b>36.7</b>	<b>42.9</b>



Caverionin omassa toiminnassa suurimman ympäristöjalanjäljen aiheuttaa oman autokannan polttoaineenkulutus. Caverionilla oli vuonna 2019 4 600 huoltoajoneuvoa. Caverionin tavoitteena on hyödyntää logistisia ratkaisuja,

jotka auttavat vähentämään kasvihuonekaasupäästöjä. Ympäristönäkökohdat otetaan esimerkiksi huomioon yhtiön autojen valinnassa. Caverionin huolto- ja työsuuhdeautot ovat pääosin polttoainetehokkaita dieselaitia.

Vuonna 2019 dieselin osuus Caverionin autokannan polttoaineenkulutuksesta oli 94 prosenttia ja edistämme biodieselin käyttöä vaihtoehtona. Caverion toteutti vuonna 2019 huoltoajoneuvokannan uusimiseen liittyvän

#### Scope 1

##### -päästöt suorasta polttoaineiden kulutuksesta, tonnia

	2019	2018	2017
CO2 -päästöt, bensiini	1,594.9	1,335.0	2,648.9
CO2 -päästöt, diesel	21,028.3	25,303.4	23,052.6
CO2 -päästöt, kevyt polttoöljy	2.8	23.1	581.4
CO2 -päästöt, maakaasu	631.7	199.6	211.5
CO2 -päästöt, nestekaasu (LPG)	27.9	456.5	513.2
<b>Suorat CO2 -päästöt, yhteensä</b>	<b>23,285.5</b>	<b>27,317.7</b>	<b>27,007.6</b>

#### Scope 2

##### -päästöt epäsuorien energialähteiden kulutuksesta, tonnia

	2019	2018	2017
CO2 -päästöt, sähkö	4,628.1	6,492.4	8,961.3
CO2 -päästöt, kaukolämpö	1,523.4	1,999.7	2,709.4
CO2 -päästöt, maalämpö	10.4	329.7	11.3

##### Epäsuorat CO2 -päästöt, yhteensä

	<b>6,162.0</b>	<b>8,821.8</b>	<b>11,682.0</b>
Suorat- ja epäsuorat CO2 -päästöt, yhteensä	29,447.5	36,139.5	38,689.6

#### Scope 3

##### -päästöt, tonnia

	2019	2018	2017
Myydyt palvelut: Caverionin energia-palvelut, asiakkaiden CO2-päästösäästöt energiatehokkuushankkeissa (EPC)	-24,952.0	-24,450.0	n/a
Työmatkat, lentomatkan CO2-päästöt	1,777.7	1,895.9	2,178.6

#### Intensiteettiluvut

	2019	2018	2017
Suorat ja epäsuorat CO2 -päästöt/liikevaihto (milj. e)	13.9	16.5	16.9
Energiaintensiteetti kokonais GWh / liikevaihto (milj. e)	0.057	0.064	0.064



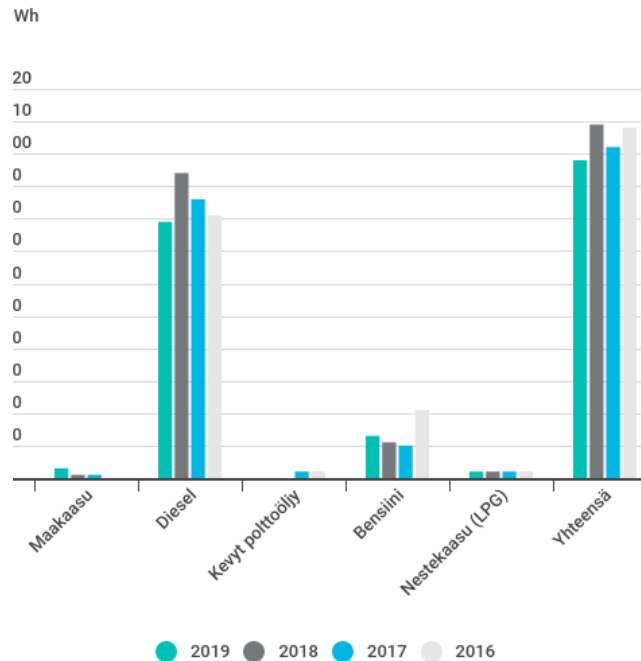
tarjouskilpailun, jossa ympäristönäkökohdat olivat yksi keskeinen osa-alue. Käytössä on jo lisääntyvä määrä kaasu-, hybridi- ja täysin sähköllä toimivia työsuhteautoja. Caverion seuraa jatkuvasti teknologista kehitystä ja suhtautuu avoimesti vaihtoehtoisten ympäristöystävällisten ajoneuvojen lisääntyvään käyttöön tulevaisuudessa. Caverion päivittää konsernitason ajoneuvopoliittikaansa sekä päästörajoja täyttääkseen uuden, parannetun WLTP-kulutusmittauksen vaatimukset ajoneuvojen päästöjen mittauksessa.

Tehokas reittisuunnittelu ja taloudellinen ajotapa ovat Caverionille tärkeitä. Vuonna 2019 keskityttiin jälleen vähentämään materiaalinoutoja myymälöistä, mikä vähentää ajokilometrejä ja päästöjä. Caverionin huoltoajoneuvojen hiilidioksidipäästöt vähenivät edelleen ja CO<sub>2</sub>-päästöt olivat 16 200 tonnia. (2018: 18 400 tonnia).

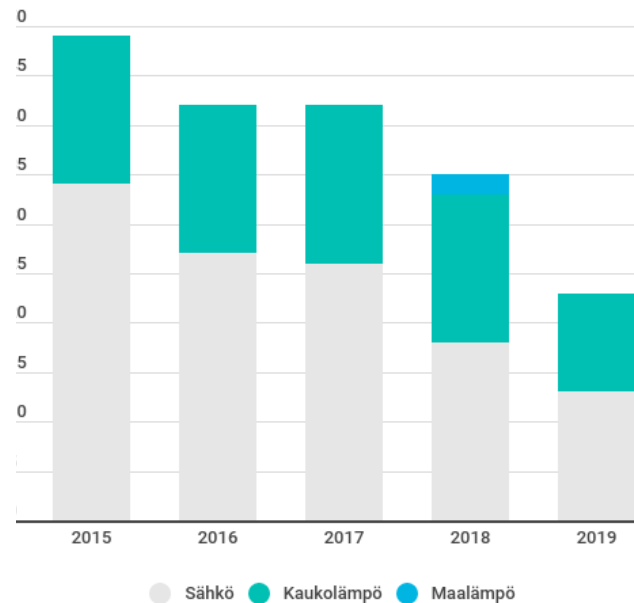
Scope 2- tason CO<sub>2</sub>-päästöjen merkittävä lasku johtuu siitä, että Ylivieskan työpaja ei ole enää mukana vuoden 2019 luvuissa, koska kyseinen yksikkö myytiin vuoden 2018 lopulla.

Laskevat konsernitason  
Scope 1-3 CO<sub>2</sub>-päästöt.

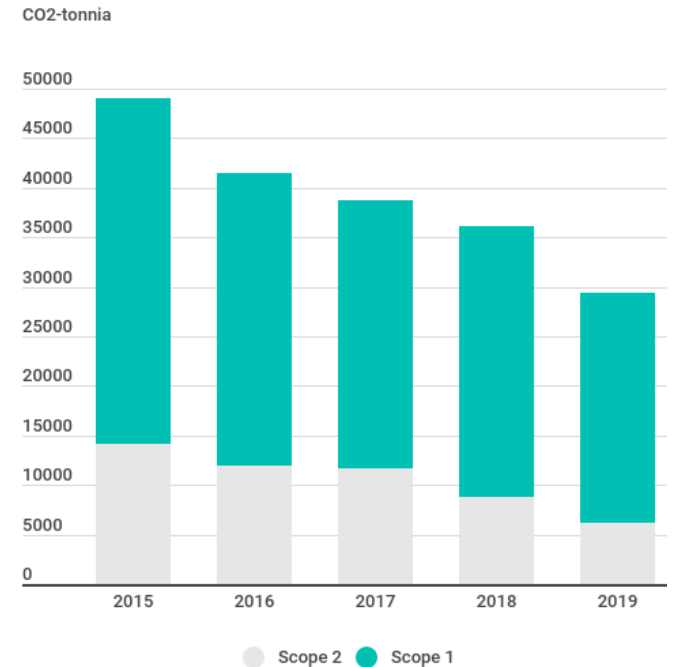
### Suora polttoaineidenkulutus



### Epäsuora energiankulutus



### Scope 1 & 2 CO<sub>2</sub>-päästöt





## 3. Työturvallisuus

<b>Painopiste ennaltaehkäisevässä turvallisuustyössä</b> .....	17
Tunnustus työturvallisuudesta .....	18
Yhteistyö kumppaneiden ja asiakkaiden kanssa .....	18

Tavoitteemme on olla onnettomuusvapaa työpaikka. Keskitymme ennaltaehkäisevään työturvallisuuteen.



Olemme työnantajana vastuussa työntekijöidemme turvallisuudesta. Emme erottele omia työntekijöitämme, sopimustyöntekijöitämme tai alihankkijoidemme työntekijöitä. Jokaisen turvallisuus on meille tärkeää. Caverionin johto sekä työntekijät ovat sitoutuneet noudattamaan yhtiön turvallisuussääntöjä ja ylläpitämään sekä kehittämään turvallisia työtapoja. Erinomaiset turvallisuustilastot ovat kilpailuetu ja myös merkki Caverionin toiminnan laadusta. Pyrimme varmistamaan, että kaikilla työntekijöillämme on tarvittavat taidot ja henkilökohtaiset suojavarusteet kaikissa tilanteissa.

Valitettavasti Caverionilla sattui kuolemaan johtanut onnettomuus Saksassa vuonna 2019. Viranomaisten suorittama virallinen tutkinta on yhä kesken.

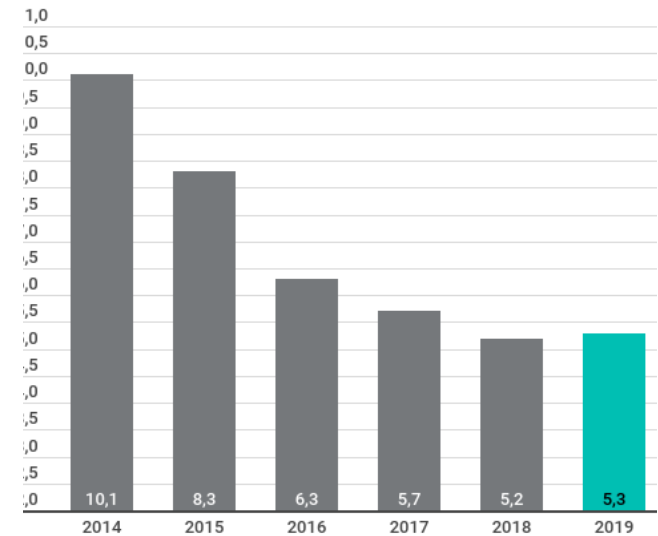
Caverionilla keskitytään erityisesti onnettomuuksien tutkimiseen ja johtoryhmämme käy läpi erittäin yksityiskohtaisen analyysin varmistukseksi, että onnettomuuksien perimmäisyytät eliminoidaan. Tämä auttaa meitä pääsemään tavoitteeseemme, joka on Nolla Onnettomuutta. Seuraamme tarkkaan kaikkia poissaolopäiviin johtaneita onnettomuuksia (LTIFR). Olemme myös ryhtyneet lisätoimiin tutkiaksemme kaikki onnettomuudet ja läheltä piti -tilanteet vuonna 2020. Reaktiivisten ja proaktiivisten turvallisuusmittareiden ja -tunnuslukujen seuranta on osa johdon toimintaa kaikilla tasoilla.

## Painopiste ennaltaehkäisevässä turvallisuustyössä

Tavoitteemme on olla onnettomuusvapaa työpaikka. Keskitymme ennaltaehkäisevään työturvallisuuteen pyrkimällä ymmärtämään onnettomuuksiin johtaneet syyt. Työturvallisuus alkaa oikeasta asenteesta, riskien arvioimisesta ja aktiivisesta turvallisuushavaintojen raportoinnista.

Caverion pyrkii edistämään turvallisuutta yhä enemmän, ei vain toimintatapoja noudattamalla, vaan rakentamalla proaktiivista turvallisuuskulttuuria, joka perustuu työntekijöiden kuunteluun, työntekijöiden ehdottamiin projekteihin sekä toimintatavoista yhdessä sopimiseen. Turvallisuusohjeiden tulisi mennä ylhäältä alaspäin mutta toimintatapojen alhaalta ylöspäin. Moni divisioonistamme implementoi digitaalisen turvallisuustyökalun vuoden 2020 aikana, mikä lisää turvallisuusdatan luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä sekä auttaa varmistamaan, että jokaiseen turvallisuushavaintoon puututaan asianmukaisesti. Tavoitteena on implementoida yhtiössämme oikeanlainen asenne ja kulttuuri turvallisuusasioissa.

### Tapaturmataajuus (LTIFR) \*



\* = Poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden



Vuonna 2019 Caverion aloitti yhtiönlaajuisen turvallisuuskampanjan johtajille lisätäksemme näkyvyyttä ja johtamista esimerkin kautta.

**Näkyvä Johtajuus:** Tämä perustuu johtamistapoihin, jotka osoittavat luotettavuutta ja näkyvää sitoutumista työturvallisuuteen. Näkyvä johtajuus koostuu hyvän esimerkin näyttämisestä ja turvallisuuden priorisoimisesta päivittäisessä toiminnassa.

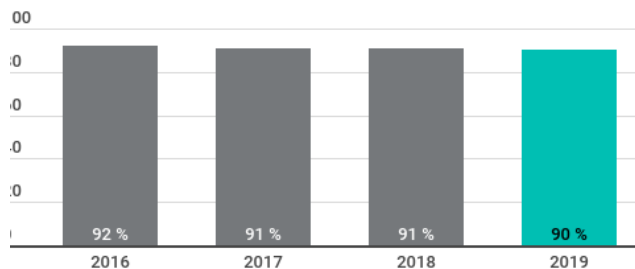
**Yksilön vastuu:** Yrityksemme työntekijät ovat roolinsa mukaisesti vastuussa sekä omasta että heidän kollegoidensa työturvallisuudesta ja heidän tietonsa ja kokemustensa jakaminen on osa työturvallisuutta.

**Avoin dialogi:** Caverionin työntekijät sitoutuvat toimimaan turvallisesti ja olemaan vastuussa sekä itsestään että työkavereistaan. He noudattavat sääntöjä ja määräyksiä, toimivat järkevasti riski- ja vaaratilanteissa ja oppivat virheistään.

Pyrimme kasvattamaan turvallisuussertifioitujen toimintojen määrää liiketoiminnassamme. Vuonna 2019 90 % liikevaihdostamme tuli OHSAS 18001 tai ISO 45001 -sertifioiduista toiminnoista (2018: 91 %).

### OHSAS 18001 -sertifioitu liiketoiminta

osuus liikevaihdosta (%)



### Työperäisten onnettomuuksien ennaltaehkäisemisessä on keskeistä:

- Tarjota perehdytystä ja turvallisuuskoulutusta yleisissä sekä työhön liittyvissä asioissa
- Suorittaa säännöllisiä turvallisuusauditointeja ja -tarkastuksia
- Rohkaista työntekijöitämme raportoimaan turvallisuus-havainnot ja arvioimaan riskit ennen työn aloittamista
- Kehittää työkaluja ja ergonomiaa
- Suorittaa työturvallisuuskierroksia ja järjestää turvallisuuspalavereita työmailla esimiesten johdolla
- Tehdä sisäisiä ja ulkoisia turva

### Tunnustus työturvallisuudesta

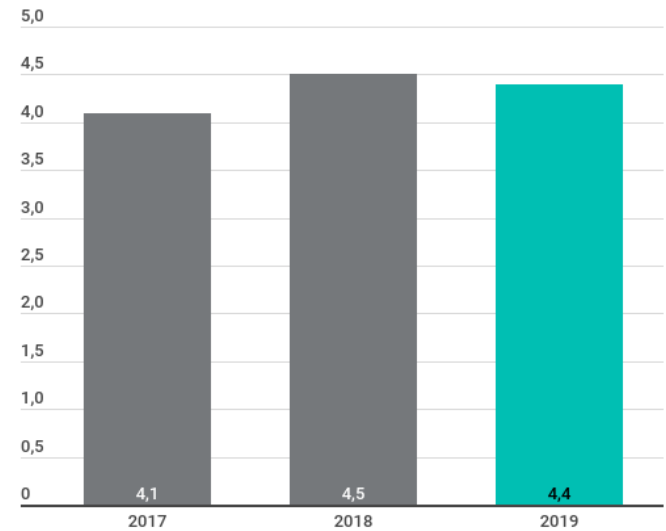
Vuonna 2019 Caverion Norja sai tunnustuksen norjalaiselta ammattiliitolta ja työntekijöiden edustajalta aloitteesta, jossa tarjottiin erityinen työasu naispuolisille asentajille. Caverion Norja tarjosi myös useita verkkokursseja, joita käytetään toimialalla koko maassa.

### Yhteistyö kumppaneiden ja asiakkaiden kanssa

Työturvallisuus on tärkeää kaikissa kohteissamme. Riskit ovat kuitenkin erityisen suuria kiinteistö- ja teollisuustyömailla, missä työtä tehdään vaihtelevissa olosuhteissa. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi käynnissä olevaa ja keskeytettyä tuotantoa, vikatilanteita ja väliaikaisesti ohitettuja turvallisuusmittauksia sekä laitoksia, joissa vaaditaan erityisiä turvallisuussuunnitelmia, kuten ydinvoimalat ja prosessointitehtaat.

Turvallinen työskentely-ympäristö luodaan yhteistyössä asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa. Vaadimme turvallisuusohjeiden tarkkaa noudattamista. Tämä koskee yhtä lailla työntekijöitämme, alihankkijoitamme ja yhteistyökumppaneitamme. Lisäksi edellyttämme, että kaikki työntekijämme käyttävät suojarusteita ja -vaatetusta kaikilla Caverionin työmailla.

### Sairauspoissaolot\*



\* = sairauspoissaoloprosentti (poissaolotunnit / kaikki työtunnit)



Turvallinen työskentely-ympäristö luodaan yhteistyössä asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa



## 4. Henkilöstömme

<b>Caverionilaiset erottuvat edukseen</b> . . . . .	20
<b>Avainluvut</b> . . . . .	20
Muutokset henkilöstössä 2019 . . . . .	20
<b>Kulttuurin ja osaamisen kehittäminen</b> . . . . .	22
<b>Johtamisen kehittäminen</b> . . . . .	22
Kolme johtajuuden dimensiota . . . . .	22
Johtamistaitoja kehitetään aktiivisesti. . . . .	22
<b>Jatkuva ammatillinen kasvu</b> . . . . .	23
Mentorointiohjelma edistämään jakamisen kulttuuria . . . . .	23
Työntekijäkokemus – Työntekijämme ovat erittäin sitoutuneita ja tiimit toimivat tehokkaasti . . . . .	23
<b>Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla</b> . . . . .	24
Mahdollisuuksia opiskelijoille . . . . .	24
<b>Kansainvälinen yhteistyö</b> . . . . .	25
<b>Palkitseminen</b> . . . . .	25
Kultaiset kypärät parhaille strategian toimeenpanijoille . . . . .	25

Noin 16,000 palvelu- ja projektiliiketoiminnan ammattilaista 11 maassa ympäri Eurooppaa luovat pohjan Caverionin liiketoiminnan menestykselle. Caverion jatkaa matkaansa kohti johtavan palveluntarjoajan asemaa rakennusten, teollisuuden ja infrastruktuurin elinkaaren hallinnassa sekä valikoiduissa projekteissa. Rakennamme kyvykkyyttämme ollaksemme edelläkävijä myös erityisesti älykkäissä teknologioissa, tarjoten erinomaista asiakas- ja työntekijäkokemusta.

Asiakkaamme arvostavat Caverionin palveluasennetta sekä kykyä vastata nopeasti ja ratkaista asiakkaidemme haasteet tehokkaasti. Työntekijämme toimivat asiakasrajapinnassa kaikessa, mitä teemme. Caverionille onkin tärkeää tarjota sellainen työskentely-ympäristö, joka tarjoaa työntekijöillemme mahdollisuuden saavuttaa oman potentiaalinsa joka tasolla sekä tarjota erinomaista asiakaskokemusta asiakkaillemme. Tätä edistääksemme olemme julkistaneet uudistetun HR -ohjeistuksemme, missä käydään läpi ihmisten johtamisen peruseräatteen, turvallisuusohjeistukset, palkitsemisen periaatteet, johtajuuteen sekä moneen muuhun tärkeään osa-alueeseen liittyvät käytännöt.

Kaikki Caverionin toiminnot ovat linjassa eettisten periaatteidemme kanssa. Henkilöstömme oikeudet ja velvollisuudet pitävät sisällään oikeuden turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, hyvinvointiin sekä kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemiseen.

Arvostamme monimuotoista työvoimaa ja haluamme mahdollistaa samat mahdollisuudet jokaiselle. Olemme kiinnittäneet tänä vuonna erityistä huomiota naispuolisten työntekijöidemme osallistumiseen tukemalla yhtäläisiä mahdollisuuksia ja kehittämällä työympäristöämme. Tämä on henkilöstötutkimuksemme Spiritin mukaan yksi meidän selkeistä vahvuksistamme. 87 % työntekijöistämme ovat sitä mieltä, että johtajamme toimivat aina rehellisesti ja eettisesti.

## Caverionilaiset erottuvat edukseen

Liiketoimintaympäristömme kehittyy jatkuvasti. Megatrendit, maailmantalous ja kasvava painopiste kestävyuden kehittämiseen vaikuttavat suuresti liiketoimintaamme ja työoloihimme. Olemme jatkaneet työskentelyä seuraavilla strategisilla painopisteillä:

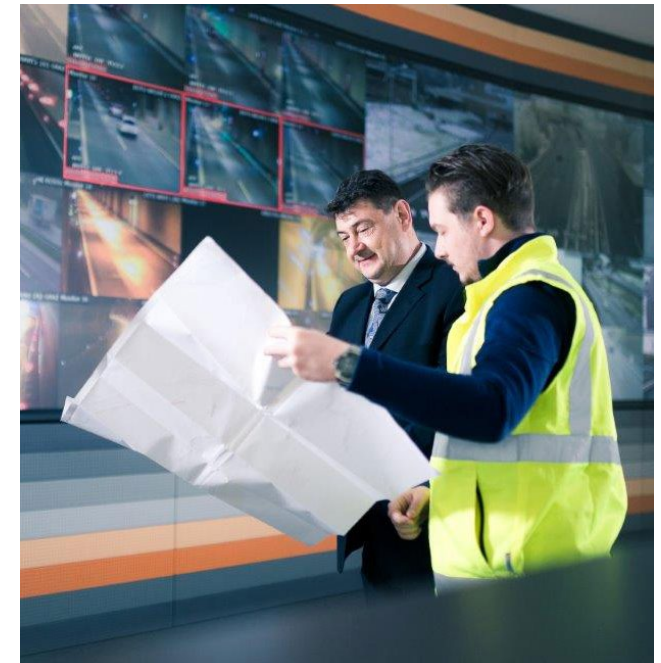
- Huippusuoritus kaikilla tasoilla
- Inspiroiva johtajuus
- Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla
- Ammatillinen kasvu

Kunnossa Kasvuun -strategiamme on tuottanut selkeitä tuloksia vuoden 2019 aikana. Useat divisioonamme ovat jo ”kunnossa” ja loppuissa on nähtävissä hyvää kehitystä sitä kohti. Suomi on selkeästi jo kasvuvaiheessa ja pystyimme tekemään muutampia yritysostoja vahvistaaksemme strategian mukaisia kyvykkyyksiämme. Teollisuuden ratkaisuista tulee suurin divisioonamme, kun Maintpartnerin fuusio on viety loppuun. Tämän yritysoston johdosta saimme lähes 1400 uutta ammattilaista Caverionille. Toinen iso yritysosto oli Huurre, joka vie kylmätekniikan osaamisemme seuraavalle tasolle sekä Ruotsissa että Suomessa.

Henkilöstötutkimuksemme Spirit toteutettiin lokakuussa 2019 kaikkien aikojen korkeimmalla, 85 %:n vastausprosentilla. Vastausprosentti parani kaikissa maissa, mikä osoittaa, että työntekijämme haluavat vaikuttaa työskentelytapoihimme ja yhteiseen menestymiseemme. Tutkimustulokset osoittavat, että henkilöstömme on erittäin sitoutunutta. Sitoutumisindeksi on 81 %, mikä on hyvä tulos ja huomattavasti vertailuyhtiöiden tuloksia (78 %) korkeampi.

Hyödynnämme näitä tuloksia määrittellessämme ensi vuoden kehittämisalueita. Johtajuuden ollessa edelleen yksi painopisteistämme teimme päätöksen yhteisen, esimiehiä heidän työssään tukevan järjestelmän rakentamisesta. Uusi järjestelmä tullaan ottamaan käyttöön vuoden 2020 aikana, ja se tarjoaa esimiehille paremman näkyvyyden henkilöstöä koskeissa asioissa päätöksenteon tueksi.

Vuonna 2019 painopisteemme oli projekti- ja palveluliiketoiminnan sekä teknisen osaamisen kehittämisessä. Hyvin toimiva tapamme kasvattaa harjoittelijoista ja oppisopimustyöntekijöistä osaavaa työvoimaa Caverionille jatkui myös vuonna 2019. Caverion Suomi palkittiin ”Vastuullinen kesäduuni 2019” -kampanjassa suurten yritysten (yli 1000 työntekijää) kategoriassa parhaana työnantajana. Tämä on hyvin organisoidun rekrytointi- ja perehdytysprosessin sekä hyvän johtamisen ja esimiesten kesätyöntekijöille tarjoaman tuen ansiota.



## Avainluvut

	2019	2018	2017
Henkilöstö vuoden lopussa	16 273	14 950	16 216
Henkilöstö keskimäärin**	14 759	15 676	16 607
Työntekijöitä / toimihenkilöitä (%)	65 / 35	66 / 34	66 / 34
Naisia / miehiä (%)	11 / 89	11 / 89	11 / 89
Naisten osuus johtoryhmässä (%)	14	15	14
Naisten osuus hallituksessa (%)	14	13	25
Määräaikaisia työntekijöitä (%)	7	10	11
Määräaikaisia työntekijöitä, naiset ja miehet (%)	13 / 87	12 / 88	10 / 90
Osa-aikaisen henkilöstön suhteellinen osuus, naiset ja miehet (%)	18,0 / 3,1	19 / 2,9	17,5 / 3,1
Kansallisuuksia	46	49	47
Työsuhteen kesto keskimäärin (vuotta)**	10,0	10,5	10,6
Vapaaehtoinen vaihtuvuus, vakituinen henkilöstö (%)	19,0	17,9	15,6
Ikä keskimäärin (vuotta)	42,0	42,6	42,7
Alle 26-vuotiaat (%)	13	11	11
26–55-vuotiaat (%)	68	69	69
Yli 55-vuotiaat (%)	19	20	20
Tulos- ja kehityskeskusteluun vuoden aikana osallistuneiden osuus (%) henkilöstökyselyyn vastanneista	66	n/a*	75
Koulutustapahtumiin (johtaminen, turvallisuus-koulutukset, ammatillinen koulutus) osallistuneiden määrä	30 000	34 100	20 300
Koulutustapahtumien kokonaismäärä	2 000	3 900	3 900
Henkilöstökyselyn vastausprosentti, osuus kaikista työntekijöistä (%)	85	n/a*	79
Sairauspoissaolo- prosentti (poissaolotunnit/ kaikki työtunnit)	4,4	4,5	4,1

\* Collected every two years

\*\* including Maintpartner and Huurre

	2019	2018	2017
Tapaturmataajuus (poissaolon aiheuttaneiden työtatapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti)	5,3	5,2	5,7
Kuolemaan johtaneita tapaturmia	1	0	0
Työehtosopimusten piirissä olevan henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä (%)	84	82	81
OHSAS 18001/ISO 45001 -sertifioidun liiketoiminnan osuus	90	91	n/a

## Muutokset henkilöstössä 2019

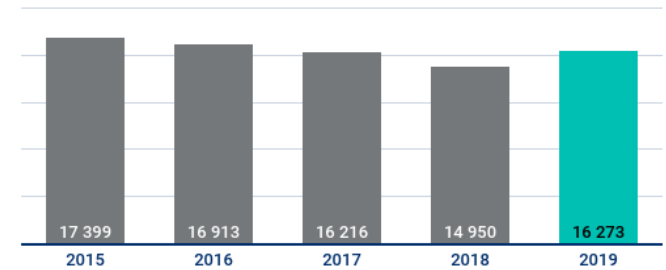
Vuoden 2019 lopussa työllistimme 16 273 ihmistä 11 maassa. Henkilöstöstä 65 % oli tunti- ja 35 % kuukausipalkattuja työntekijöitä.

Caverionin henkilöstö kasvoi 9 % vuonna 2019. Henkilöstön määrä kasvoi eniten Teollisuuden ratkaisut -divisionassa sekä Suomessa johtuen Maintpartnerin ja Huurren yritysostoista vuoden 2019 lopulla.

Maintpartnerin yritysoston kautta saimme uutta osaamista yhteensä noin 1 400 työntekijää Suomeen, Viroon ja Puolaan. Yritysosto täydentää Caverionin osaamista teollisissa toiminnoissa ja ylläpitopalveluissa sekä digitaalisten ratkaisuiden kehittämisessä. Se täydentää myös Caverionin maantieteellistä kattavuutta sekä asiakaspohjaa useissa teollisissa segmenteissä. Kylmäteknisiä ratkaisuita tarjoavan Huurre Finland Oy:n yritysosto toteutettiin marraskuussa 2019 täydentämään yhtiön kylmäteknistä asiantuntijuutta sekä tarjontaa. Huurre Kylmätekniset Ratkaisut työllisti Ruotsissa 138 ja Suomessa 134 henkilöä.

Caverion osti myös Pelsu Pelastussuunnitelma Oy:n, joka on erikoistunut kiinteistöjen turvallisuuskonsultointiin ja helppokäyttöisiin, digitaalisiin netti- ja mobiilipalveluihin. Yritys on Suomessa markkinajohtaja omalla alallaan. Teimme Caverionilla myös muita pienempiä, mutta strategisesti tärkeitä yritysostoja.

## Henkilöstö vuoden lopussa, 2015–2019



Uutta osaamista yritysostojen kautta. Caverionin henkilöstö kasvoi yhdeksällä prosentilla vuonna 2019.

## Kulttuurin ja osaamisen kehittäminen

Edistämme monin tavoin yhteistä Caverionin kulttuuria ja Caverionia parhaana työpaikkana.

Aloitimme Caverionin kulttuurimatkan osana strategiapäivitystä 2019 tekemällä sekä sisäistä että ulkoista tutkimusta nykyisestä kulttuuristamme. Henkilöstötutkimuksemme Spiritin sekä asiakastytyväisyyskyselyn vastaukset antoivat meille paljon hyvää tietoa. Tavoitteena on vahvistaa parhaita toimintatapoja ja määritellä, miten meidän tulee kehittää työskentelytapojamme menestyksekkään tulevaisuuden rakentamiseksi.

Järjestimme syksyllä 2019 paikallisia workshoppeja, joiden tavoitteena oli ymmärtää paremmin meidän nykyisiä työskentelytapojamme sekä kehittymisalueitamme matkalla eteenpäin. Workshoppeihin osallistui ihmisiä kaikista työntekijäryhmistä, yhteensä noin 250 työntekijää viidestä eri maasta. Yhteenveto johtopäätöksistä kerättiin digitaalisesti ja analysoitiin huolellisesti. Jatkamme kulttuurimatkaamme vuoden 2020 aikana osallistaen eri sidosryhmiä mukaan keskusteluun. Tämän pohjalta määrittelemme avaintekijät Caverionin kulttuurille sekä sille, miten kulttuuri näyttäytyy jokapäiväisessä arjessamme.

## Johtamisen kehittäminen

Johtajillamme on merkittävä rooli erinomaisen työntekijäkokemuksen synnyssä ja menestyksessämme. On tärkeää, että esimiehen rooli ja vastuut sekä omat tavoitteet ovat selkeitä, jotta esimies pystyy varmistamaan tiiminsä menestyksen. Johtajuuden kolme dimensiot ovat Johda itseäsi, Johda liiketoimintaa ja Johda ihmisiä muodostavat johtamismallimme selkärangan yhdessä johtamisperiaatteidemme kanssa.

### Kolme johtajuuden dimensiot

**Johda itseäsi** luo jokaiselle esimiehelle pohjan toimia johtajana. Tämä merkitsee sitä, että esimiehemme toimivat roolimalleina kaikessa mitä he tekevät, toimien korkeiden eettisten ja moraalisten standardien mukaisesti, kommunikoiden avoimesti ja rehellisesti ja kunnioittaen muita ihmisiä. He toimivat roolimalleina myös huolehtien omasta hyvinvoinnistaan.

**Johda liiketoimintaa** on ratkaisevassa osassa johtamista ottaen huomioon suunnittelun, viestinnän ja dialogin liittyen jatkuvaan laadun ajattelutapaan ja kustannustietoisuuteen kaikessa, mitä teemme. Jokainen esimies onnistuu vain tiiminsä avulla.

Kun **johdetaan ihmisiä**, on tärkeää vahvistaa yksilöllisiä vahvuuksia ja voimaannuttaa ihmiset työskentelemään yhdessä saavuttaakseen yhteiset tavoitteet Caverionilla.

### Johtamistaitoja kehitetään aktiivisesti

Tarjosimme esimiehillemme erilaisia johtamisen kehittämisohjelmia, mentorointia ja tiimin kehittämisen ja palautteen antamisen workshoppeja läpi koko Caverionin vuoden 2019 aikana. Näissä tilaisuuksissa oli yhteensä noin 3 900 osallistujaa.

Vuonna 2019 keskityimme erityisesti implementoimaan yhteisen johtamisen kehittämisohjelman kaikille Caverionin uusille esimiehille varmistaaksemme heidän menestymisensä uudessa johtamisroolissa. Caverionin tasoinen johtamisen kehittämisohjelma License to Lead kehitettiin vuoden 2018 aikana ja vuonna 2019 ohjelman käyttöönotto on ollut täydessä vauhdissa. Kehittämisohjelma koostuu yksilöllisestä oppimisesta, luokkahuone -koulutuksista, eOpiskelusta ja videomateriaalista.

Norjassa järjestettiin myös uusi johtamisohjelma "Step Ahead" ja Suomessa sekä Teollisuuden ratkaisut -divisioonassa jatkettiin yhtiötason "Johtamissafari"-ohjelman implementointia. Järjestimme vuoden aikana lisäksi useita muitakin paikallisia johtamisen kehittämisohjelmia kaikissa maissamme.



## Jatkuva ammatillinen kasvu

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

Caverionilla on käytössä kehityskeskusteluprosessi, missä asetetaan strategian mukaiset tavoitteet ja kehityssuunnitelmat kaikille työntekijöille. Kehityskeskusteluprosessi luo mahdollisuuden antaa ja vastaanottaa palautetta suoriutumisesta, yhteistyöstä, osaamisesta, käyttäytymisestä ja johtamisesta sekä esimiehille että työntekijöille. Yksilöllinen kehityssuunnitelma tehdään osana prosessia tukemaan nykyisten ja tulevaisuuden osaamisen kehittämistä.

Järjestimme vuonna 2019 noin 2 000 koulutusta, joihin osallistui melkein 30 000 työntekijää. Turvallisuuskoulutuksiin osallistui noin 8 000 henkilöä ja teknisiin, yleisammattillisiin koulutuksiin noin 18 000 henkilöä.

Jatkoimme vuoden 2019 aikana keskittymistä projektinhallinnan osaamisen kehittämiseen. Jo vuonna 2017 kehitetty koulutusportfolio jatkui ja kaikki yhdeksän moduulia implementoitiin divisioonissa. Olemme myös alkaneet rakentamaan vuoden 2019 aikana Myynnin kyvykkyyttä johdonmukaisemmin, ja työ jatkuu vuonna 2020.

## Mentorointiohjelma edistämään jakamisen kulttuuria

Caverionin ensimmäinen mentorointiohjelma käynnistettiin lokakuussa 2019 ja mukana oli mentoroitavia sekä mentoreita viidestä eri divisioonasta. Mentorointiohjelman tavoitteena on edesauttaa avainhenkilöidemme kehittymistä ja jakaa parhaita käytäntöjä liiketoimintakriittisillä osa-alueilla kuten asiakaspalvelu, suorituskyvyn johtaminen, palvelu- ja projektiliiketoiminta sekä strategiaan tavoitteisiin perustuva johtamiskulttuuri.

## Työntekijäkokemus – Työntekijämme ovat erittäin sitoutuneita ja tiimit toimivat tehokkaasti

Caverionin henkilöstötutkimus, Caverion Spirit toteutetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2019 julkistettiin uudistettu Spirit 2019. Uusi henkilöstötutkimus sisälsi 42 yksinkertaisempaa ja suurempaa kysymystä aikaisempiin Spirit -tutkimuksiin verrattuna. Tutkimuksen kysymykset keskittyivät myös enemmän tiimien työskentelyyn ja asiakasorientaatioon.

Caverion Spirit 2019 tutkimuksessa oli kaiken kaikkiaan 11 396 vastaajaa. Korkea vastausprosenttimme (85 %) osoittaa, että työntekijämme todella välittävät työstään ja työskentelyympäristöstään ja haluavat osallistua sen kehittämiseen myös tulevaisuudessa.

### Tässä on joitain päähavaintoja Caverion Spirit 2019 -henkilöstötutkimuksesta:

- Olemme hyvin tietoisia turvallisuudesta. 96 % ihmisistämme sanoo, että he kokevat henkilökohtaista vastuuta työturvallisuudesta.
- Henkilöstömme on hyvin sitoutunutta. Sitoutumisindeksimme on 81 %, mikä on hyvä tulos ja paljon korkeampi kuin vertailuyhtiöiden (78 %) tulos.
- Henkilöstöllämme on energiaa saavuttaa tavoitteensa. 93 % henkilöstöstämme on valmis panostamaan ylimääräistä vaivaa yhtiön hyväksi ja oman tiimensä menestymisen eteen.

- Meillä on hyvä tiimihenki. 90 % kokee, että heidän kollegansa arvostavat heitä.

### Meillä on myös asioita, joihin täytyy jatkossa kiinnittää huomiota:

- Johdon viestintä tavoittaa kaikki työntekijät.
- Asiakkaan kokemuksesta saatu palaute.
- Säännöllisen palautteen saaminen esimieheltä.
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Tulosten työstäminen käynnistyi vuoden 2019 lopussa ja jatkuu vuoden 2020 aikana. Määrittelemme myös Caverionin yhteiset kehittämistoimenpiteet ja niitä tullaan seuraamaan.

Jatkamme Pulssi -tutkimuksia (kevyempi versio henkilöstötutkimuksesta) vuoden 2020 aikana. Pulssissa voidaan seurata samoja aihealueita laajempien henkilöstötutkimusten välissä. Johto voi esimerkiksi seurata strategisten painopistealueiden kehittymistä ja sitä, miten strategiaamme on ymmärretty ja viety käytäntöön.



Caverionin Spirit –kyselyn vastausprosentti oli 85 (%).

**81%**  
Engagement Index

(Benchmark 78%)

**78%**  
Team Index

(Benchmark 74%)

**78%**  
Performance Index

(no benchmark data available)

**81%**  
Customer Experience Index

(no benchmark data available)

**78%**  
Leadership Index

(Benchmark 76%)

**85%**  
Safety & Well-being Index

(no benchmark data available)

## Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla

Ihmiset ovat liiketoimintastrategiamme sekä menestyksemme ydin. Meille on välttämätöntä pystyä houkuttelemaan ja pitämään juuri oikeita ihmisiä ja tarjoamaan heille mielenkiintoinen ja motivoiva työskentely-ympäristö sekä kehittymismahdollisuuksia mielenkiintoisten työtehtävien avulla.

Työnantajamielikuvamme perustan luovat työntekijöidemme positiiviset kokemukset. 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

Työllistimme vuonna 2019 arviolta 1 150 kesätyöntekijää, opinnäytetyön tekijää ja harjoittelijaa.

Trainee -ohjelmat sekä yhteistyö lopputyön tekijöiden kanssa antaa meille hienon mahdollisuuden olla mukana nuorten opiskelijoiden ammatillisessa kehittämisessä. Trainee -ohjelmat muodostavat tärkeän rekrytointikanavan Caverionille. Monet parhaista ammattilaisistamme ovat tulleet taloon harjoittelijoina.

Oppisopimus on yleinen tapa tarjota nuorille ihmisille trainee -tehtäviä useissa maissamme, kuten Saksassa ja Itävallassa. Oppisopimus sisältää vaihtelevia jaksia opiskelua ja työtä ja sen kesto on tyypillisesti 3–4 vuotta. Caverionilla on myös Norjassa pitkät perinteet yhteistyöstä ammattioppilaitosten kanssa, mikä tarjoaa oppisopimuskoulutusta opiskelijoille.

Tuemme yhteistyötä koulujen ja korkeakoulujen kanssa kehittääksemme koulutusta toimialallamme. Jotkut työntekijämme jopa luennoivat oppilaitoksissa. Teemme yhteistyötä erityisesti ammattioppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa.



Suomessa kesäharjoittelijat arvioivat Caverionin vastuullisimmaksi kesätyöpaikaksi vuonna 2019.





## Kansainvälinen yhteistyö

EWC:n (European Works Council, Eurooppalainen yritysneuvosto) sopimus muodostaa pohjan kansainväliselle yhteistyölle yrityksessämme. Sen tavoitteena on edistää yhteistyötä, tiedon jakamista ja mielipiteiden vaihtoa yhtiön johdon ja henkilöstön välillä. EWC kokoontuu kolmesti vuodessa vaihtelevilla kokoonpanoilla. Kaikki edustajamme kokoontuvat yhteen vuosittaisissa EWC-kokouksissa, joiden lisäksi järjestetään kaksi työkomiteaa, joissa sekä valmistellaan vuosikokousta että keskustellaan ajankohtaisista aiheista.

EWC on toimiva ja arvostettu foorumi, jossa kehitetään ja ylläpidetään yhteistyötä yhtiön ja sen työntekijöiden välillä Euroopan tasolla ja se toimii hyvänä lisänä paikalliselle yhteistyölle eri maissa. Caverionin vuosittainen EWC- kokous järjestettiin Helsingissä kesäkuussa 2019 ja siihen osallistui 18 henkilöstön edustajaa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Saksasta, Itävallasta, Liettuasta ja Virosta. Myös kolmen yhtiön johdon edustajaa osallistui kokoukseen.

## Palkitseminen

Caverionilla peruspalkkaus perustuu työn vastuullisuuteen, vaatimuksiin ja kokemukseen sekä paikalliseen markkinavertailuun. Yrityksen johto sekä suurin osa työntekijöistä kuuluu suoritusperustaiseen yhtiön tulospalkkiojärjestelmään, projekti- tai palveluliiketoiminnan palkitsemismalliin.

Tavoitteenasetannan sisältävät kehityskeskustelut sekä jatkuva palaute ovat olennainen osa johtamisjärjestelmäämme ja vievät strategian jalkauttamista sekä tavoitteiden saavuttamista eteenpäin. Tämän prosessin myötä kaikilla Caverionin työntekijöillä on ymmärrys siitä, miten he voivat vaikuttaa Caverionin menestykseen, mitä heiltä odotetaan ja miten he voivat kehittää osaamistaan ja suoriutumistaan.

Caverionilla on myös pitkän tähtäimen tavoitteisiin perustuva bonussuunnitelma, joka on suunnattu valikoiduille avainhenkilöille. Tavoitteena on kohdistaa osakkeenomistajien, ylemmän johdon ja avainhenkilöiden intressit omistaja-arvon luomiseen sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin sekä tarjota heille kilpailukykyinen palkitsemismalli perustuen yhtiön osakkeiden omistukseen. Tulospalkkiosuunnitelmat hyväksytään yhtiön hallituksen toimesta.

## Kultaiset kypärät parhaille strategian toimeenpanijoille

Caverion jatkoi Kultaisen Kypärän traditiota myös vuonna 2019. Haluamme palkita vuoden parhaat strategian toimeenpanijat yhtiötasoisella tunnustuksella, Kultaisella Kypärällä. Ensimmäisellä kierroksella työntekijämme saivat nimetä paikallisia ehdokkaita kaikissa kategorioissa ja lopulliset voittajat valittiin Caverionin johtoon kuuluvan tuomariston avulla.

Neljä palkintoa annettiin strategisilla must-win -alueilla: Erinomainen asiakaskokemus, Parhaat ratkaisut, Huippusuoritus joka tasolla ja Voittajajoukkue. Vuonna 2019 Caverion antoi palkinnot myös Turvallisuudessa sekä erityispalkinnon Myynnissä. Voittajat valittiin läpi yhtiön saatujen 149 ehdokkaan joukosta.



## 5. Määräysten- mukaisuus ja taloudellinen vastuu

<b>Taloudellinen vastuu</b> .....	27
<b>Vastuullinen tiedonhallinta</b> .....	27
<b>Ohjeet ja säännöt sponsorointiin</b> .....	27
<b>Ihmisoikeuksien kunnioittaminen</b> .....	27
Tasapuolinen kohtelu kaikille .....	28
<b>Korruption torjunta ja lahjonta</b> .....	28



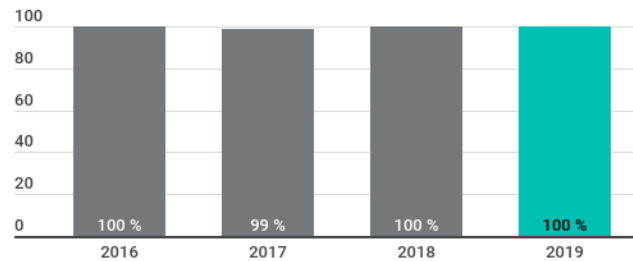
Eettisten liiketoiminta-  
periaatteiden koulutuksen  
suorittivat kaikkiaan 96 %  
työntekijöistä.

## Taloudellinen vastuu

Vaikutamme ympäröivään yhteiskuntaan monin eri tavoin. Caverion soveltaa korkeita laatustandardeja. Koko liiketoimintamme (100 %) on ISO 9001 -sertifioitua.

### ISO 9001 -sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



Pörssiyhtiönä meidän velvollisuutemme on olla kannattava sijoitus omistajillemme. Toimimme kuitenkin kestäväällä tavalla. Asiakkaidemme tyytyväisyys ja työntekijöidemme sekä ympäröivän ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvointi ovat meille tärkeitä.

## Vastuullinen tiedonhallinta

Tarjotessaan palveluita Caverion vastaanottaa **asiakkaiden omistamaa tietoa**, mikä korostaa tarvetta datan asianmukaiselle hallinnalle. Caverion on ryhtynyt toimiin varmistaakseen, että käsitellyt tiedot ovat turvattuja ja luotettavia.

Tietojenkäsittelytavoitteiden saavuttamiseksi Caverion on ottanut käyttöön tietoturva- ja tietosuojakäytäntöjä. Caverion on saanut ISO / IEC 27001 -tietoturvasertifikaatin yhteisistä IT-palveluistaan osoittaessaan, että Caverion haluaa investoida tietoturvan ja tietosuojan hallintaan.

Caverion suojaa **yrityksen luottamuksellisia tietoja**, jotta luvatun pääsy tietoihin ei vahingoita yritystä ja sen sidosryhmiä. Caverion arvioi säännöllisesti tietoturvariskejä ja aloittaa korjaavia toimia tunnistettujen riskien hallitsemiseksi.

Caverion on toteuttanut merkittäviä toimenpiteitä varmistaakseen, että työntekijöiden ja sidosryhmien **henkilötiedot** käsitellään yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) mukaisesti. Tavoitteena on varmistaa, että henkilötietojen käsittely ei vaaranna yksilön oikeuksia ja vapauksia. Henkilötietojen suojaamiseen käytetään samoja menetelmiä, joita käytetään Caverion liiketoimintatietojen suojaamiseen.

Yritystietojen ja henkilötietojen oikean käsittelyn varmistamiseksi Caverion on laatinut vuotuisen turvallisuus- ja yksityisyyskoulutuksen, joka on pakollinen koko henkilöstölle.

Caverion on ottanut käyttöön teknisiä järjestelmiä estämään, tunnistamaan ja reagoimaan asianmukaisesti turvallisuus- ja yksityisyystapahtumiin. Caverion on myös asettanut tietoturva- ja tietosuojaperiaatteet, joita Caverionin henkilöstön ja Caverionin puolesta toimivien on noudatettava.

## Ohjeet ja säännöt sponsorointiin

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

Sponsoroinnin perustana ei saa koskaan olla tiettyyn liiketoimeen tai liiketoimintamahdollisuuteen liittyvän hyödyn tavoittelu. Sponsorointia ei saa käyttää lahjontatarkoituksessa, eikä kukaan Caverionin työntekijä tai yhtiön puolesta toimiva saa suoraan tai epäsuorasti kolmannen osapuolen kautta tarjota tai antaa lahjoitusta, joka voidaan tulkita lahjuksesi.

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, uskontoon, ruumiilliseen tai henkiseen vammaisuuteen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, sukupuoliseen suuntautumiseen tai mihinkään muuhun tekijään liittyvää syrjintää. Caverionin eettisissä liiketoimintaperiaateissa ohjeistetaan aktiivisesti myös edistämään yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa ja monimuotoisuutta. Caverion kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia ihmisoikeuksia. Caverionilla on nollatoleranssi syrjinnän, häirinnän ja kaiken laittoman toiminnan suhteen. Yhtiönlaajuisten eettisten liiketoimintaperiaatteiden jalkauttaminen tehtiin myös vuonna 2019 ja Eettisten liiketoimintaperiaatteiden koulutuksen suorittivat kaikkiaan 96 % työntekijöistä. Koulutus on osa Caverionin työntekijöiden perehdytystä ensimmäisen viikon aikana.

Caverionin yhteistyökumppaneille on laadittu erilliset toimittajan eettiset liiketoimintaperiaatteet. Periaatteet uudistettiin syyskuussa 2018 ja niiden käyttöä jatkettiin vuonna 2019 hyvin tuloksin. Toimittajien, alihankkijoiden ja muiden liikekumppanien tulee:

- Kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia ihmisoikeuksia, etenkin Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien julistukseen perustuvia ihmisoikeuksia;
- Noudattaa Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organisation) määrittelemiä perussopimuksia;
- Varmistaa, että heidän omat toimittajansa 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.

### Tasapuolinen kohtelu kaikille

Eettisten liiketoimintaperiaatteiden mukaisesti Caverionei salli minkäänlaista syrjintää esimerkiksi iän, sukupuolen, kansallisuuden, yhteiskunnallisen aseman, uskonnon, vammaisuuden, poliittisen tai muun mielipiteen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella.

Vuonna 2019 naisten osuus henkilöstöstä pysyi edellisvuoden tasolla: naisia oli 11% koko henkilöstöstä (2018: 11%). Vuoden 2019 lopussa konsernin johtoryhmässä naisia oli 14 % (15 %) ja hallituksessa niiden osuus oli 14 % (13 %).

### Korruption torjunta ja lahjonta

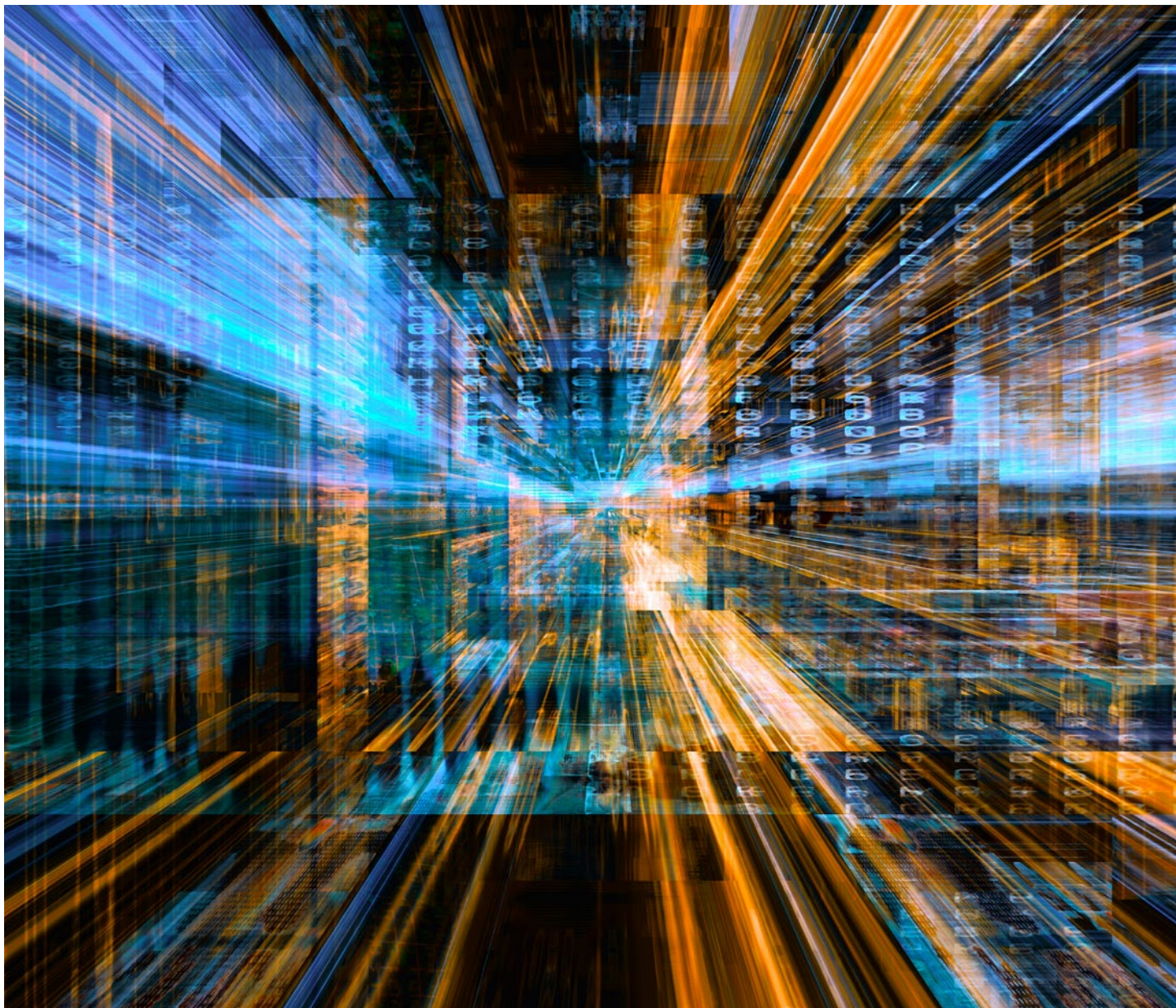
Caverionilla on useita standardisoituja valvontaprosesseja, joilla pyritään estämään tunnistettujen korruption torjuntaan ja lahjontaan liittyvien riskien toteutumista. Nämä prosessit sisältyvät projektien myynti- ja toteutusvaiheeseen sekä palveluiden myynti- ja toimitusvaiheisiin. Niihin kuuluvat tarkastukset ja valvonnat (esimerkiksi seurannan läpikäynti, asianmukaisen huolellisuuden toimenpiteet sekä hyväksynnät) tarjousten valmistelussa ja hankintatoimissa. 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 johtaa compliance-asioista vastaava johtaja (Chief Compliance Officer), ja siihen sisältyy compliance-verkosto. Compliance-verkoston tarkoitus on parantaa rehellisyyden ja vastuullisuuden kulttuuria sekä kehittää johtajuustaitoja jalkauttamalla Caverionin compliance-ohjelma sekä paikallisesti että toimintojen sisällä. Siinä on mm. painopisteenä parantaa tietoisuutta compliance-koulutuksella. Lisäksi Caverion on käynyt läpi konsernin toimintaperiaatteet, ohjeet sekä toimintaohjeet ja uudistanut ne järjestelmällisellä tavalla Caverionin toimintaohjeet-nimisellä ("Caverion Guidelines"). Caverionilla on konsernin Ethics ja Compliance -valiokunta, joka koostuu toimitusjohtajasta, konsernin lakiasiaintoimintajohtajasta, henkilöstö- ja turvallisuusjohtajasta sekä compliance-asioista vastaava johtajasta. Kaikille työntekijöille pakollista eettisten liiketoimintaperiaatteiden koulutusta tarjotaan joka vuosi. Koulutuksen suorittaneita oli 96 % kaikista vuonna 2019 eettisten liiketoimintaperiaatteiden koulutukseen osallistuneista. Koulutus on myös osa Caverionin uusien työntekijöiden ensimmäisen viikon perehdyttämisprosessia.

Eettisissä liiketoimintaperiaatteissa määritetään selvästi Caverionin suhtautuminen korruption ja lahjontaan: Caverionilla on nollatoleranssi korruption, lahjonnan, kilpailun vastaisen toimien, syrjinnän, työpaikkakiusaamisen ja ylipäättään 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 rikollisuuden torjumiseksi.


Caverion tukee avointa ja oikeudenmukaista kilpailua kaikilla toimimillaan markkinoilla. Caverion noudattaa sovellettavaa kilpailulainsäädäntöä kaikissa toiminnoissaan ja välttää tilanteita, joissa saattaisi olla kilpailulainsäädännön rikkomisen riski. Yksi Caverionin seurantalapa on tutkia kaikki sen eettisen ilmiäntokanavan kautta tehdyt ilmiannot. Kanava on nettiperustainen ilmiäntöväline, joka on kaikkien Caverionin työntekijöiden käytössä. Nimettömyyteen perustuva ilmiäntokanava on ollut käytössä vuodesta 2013 lähtien, ja konsernin compliance-organisaatio tutkii kaikki ilmiannot ja väitteet. Ilmiannot voi myös toimittaa sähköpostitse. Eettisissä liiketoimintaperiaatteissa määritelty vastatoimenpiteetön menettely tukee oikeutta ja velvollisuutta ilmoittaa kaikki rikkomukset.

Toimitusjohtaja on selkeästi ilmoittanut, ettei yhtiössä suvaita mitään toimia niitä henkilöitä vastaan, jotka vilpittömässä mielessä tekevät ilmiäntöjä eettisen ilmiäntokanavan kautta.



## 6. Toimitusketju

<b>Toimittajaverkoston hyödyntäminen parhaalla mahdollisella tavalla</b> .....	30
<b>Liiketoimintaetiikka toimittajasuhteissa</b> ..	30
<b>Jatkuva seuranta varmistaa vaatimusten noudattamisen</b> .....	30

 Vuonna 2019 Caverion jatkoi uudistettujen toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden jalkauttamista.

Toimittajilla on merkittävä rooli Caverionin toimitusketjussa, sillä useimmat Caverionin suunnittelemat ja asentamat tekniset järjestelmät ja ratkaisut sisältävät toimittajilta ostettuja komponentteja, materiaaleja tai palveluja. Keskittämällä ostoja jatkuvasti valituille toimittajille Caverion on entisestään vähentänyt toimittajien määrää ja pystynyt hyödyntämään mittakaavaetuja entistä paremmin vuonna 2019.

## 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 monitahoisista hankintamallilaisista, jotka työskentelevät matriisiorganisaatiossa sekä projekti- että palveluliiketoiminnassa. Mittakaavaedut hyödynnetään käyttämällä konsernilaajuisia parhaita käytäntöjä ja ostamalla parhaita toimittajilta Caverionissa 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. Tämän seurauksena suurin osa toimittajistamme sijaitsee maissa, joissa Caverion toimii.

## 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:

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 liiketoimintaperiaatteissa asetetut vaatimukset.

Caverion toimii pääasiassa kehittyneillä ja avoimilla markkinoilla. Mahdolliset riskit liittyvät epävarmuuteen siitä, kuinka alihankkijat harjoittavat päivittäistä liiketoimintaa. Ihmisoikeuksiin liittyvät riskit sijaitsevat pääasiassa kauempana Caverionin toimitusketjussa. Caverionilla on web-pohjainen raportointikanava, jonka kautta sen työntekijät voivat luottamuksellisesti raportoida havainnoistaan epäilyistä väärinkäytöksistä. Lisäksi raportit voidaan lähettää sähköpostitse, jonka lukee Chief Compliance Officer.

Vuonna 2019 Caverion jatkoi uudistettujen toimittajien eettisten liiketoimintaperiaatteiden jalkauttamista. Vuoden 2019 lopussa 55 prosenttia Caverionin kokonaisuudesta tehtiin toimittajilta, jotka ovat allekirjoittaneet toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet. Lisäksi on olemassa joitakin toimittajasuhteita, joissa liiketoimintaetiikkaa ja -standardeja ohjaavat toimittajan omat eettisiä liiketoimintaperiaatteita koskevat säännökset, jotka täyttävät Caverionin vaatimukset.



Suurin osa hankinnoista tehdään paikallisesti.

## Jatkuva seuranta varmistaa vaatimusten noudattamisen

Caverion seuraa jatkuvasti toimittajiensa suorituskykyä lukuisilla liiketoiminnan suorituskyvyn ja liiketoimintaetiikan osa-alueilla. Vuonna 2019 aloitimme luomaan yhteistä konsernilaajuisia prosessia toimittajien auditointiin parantaaksemme läpinäkyvyyttä ja yhdenmukaisuutta läpi konsernin. Toimittajat kategorioidaan lukuisten kriteerien kuten ostovolyymien sekä tuotteiden ja palveluiden kriittisyyden perusteella. Kriittisyyсарvioon pohjautuen olemme valinneet toimittajia pilotoimaan yhteistä prosessia. Caverionin toimintamallissa keskitetyn ja paikallisen seurannan yhdistelmä luo varman pohjan vaatimusten noudattamiselle.



## GRI-INDEKSI

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 102: Yleinen sisältö 2018	102-1	Raportoivan organisaation nimi	Vuosikatsaus (VK) 2018 sivu 2	Caverion Oyj
	102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	VK 2018 sivu 2	
	102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	VK 2018 sivu 2	
	102-4	Toimintamaat	VK 2018 sivu 3	
	102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	VK 2018 sivu 16	
	102-6	Markkina-alueet	VK 2018 sivu 2	
	102-7	Raportoivan organisaation koko	VK 2018 sivu 3	
	102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	VK 2018 sivu 3	
	102-9	Toimitusketju	Kestävän kehityksen raportti (KKR) 2018 sivu 24	
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	VK 2018 sivu 14	
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	VK 2018 sivu 64	
	102-12	Ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	KKR 2018 sivu 6	
	102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvonta-organisaatioissa	KKR 2018 sivu 6	
	102-14	Toimitusjohtajan katsaus	VK 2018 sivu 4	
	102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	VK 2018 sivu 7, 14	
	102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Caverionin internet-sivut	<a href="http://www.caverion.fi/tietoa-caverionista/caverion-lyhyesti/caverionin-strategia">www.caverion.fi/tietoa-caverionista/caverion-lyhyesti/caverionin-strategia</a>
	102-18	Hallintorakenne	Caverionin internet-sivut	<a href="http://www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi">www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi</a>
	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	KKR 2018 sivu 3	
	102-41	Työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	KKR 2018 sivu 16	
	102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	KKR 2018 sivu 3	
	102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	KKR 2018 sivu 3	
	102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	KKR 2018 sivu 4	
	102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	VK 2018 sivu 26	
	102-46	Raportin sisällön määrittely	KKR 2018 sivu 5	
	102-47	Olelliset näkökohdat	KKR 2018 sivu 4	
	102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	-	No restated information
	102-49	Muutokset raportoinnissa	KKR 2018 sivu 6	
	102-50	Raportointijakso	KKR 2018 sivu 6	
	102-51	Edellisen raportin päiväys	-	21.2.2018
	102-52	Raportin julkaisu-aihe	KKR 2018 sivu 6	
	102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Takakannessa	sustainability@caverion.com
	102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	KKR 2018 sivu 6	Caverion Corporation
	102-55	GRI-sisällysluettelo	KKR 2018 sivu 25	
	102-56	Raportoinnin varmennus	KKR 2018 sivu 6	

## GRI-INDEKSI

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti
GRI 103: Johtamismalli	103-1/2/3	Management Approach 301	KKR 2018 sivu 5
GRI 201: Taloudelliset tulokset	201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	KKR 2018 sivu 3
GRI 205: Korruptionvastaisuus	205-1	Liiketoimintayksiköt, joille tehty korruptioon liittyvä riskianalyysi	KKR 2018 sivu 23
	205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	KKR 2018 sivu 23
	205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	VK 2018 sivu 20, KKR 2018 sivu 23
GRI 206: Kilpailun rajoittamisenestäminen	206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	VK 2018 sivu 20
GRI 302: Energia	302-1	Organisaation oma energiankulutus	KKR 2018 sivu 10
	302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	KKR 2018 sivu 9
	302-3	Energiaintensiteetti	KKR 2018 sivu 12
	302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2018 sivu 10
	302-5	Tuotteiden ja palveluiden energiankulutuksen vähentäminen	KKR 2018 sivu 9
GRI 305: Päästöt	305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	KKR 2018 sivu 11
	305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	KKR 2018 sivu 11
	305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	KKR 2018 sivu 11
	305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	KKR 2018 sivu 12
	305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	KKR 2018 sivu 11
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus	403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	KKR 2018 sivu 14
	403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja tapausten tutkiminen	KKR 2018 sivu 13
	403-3	Työterveyspalvelut	KKR 2018 sivu 14
	403-4	Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveys- ja turvallisuusasioissa	KKR 2018 sivu 14
	403-5	Työterveys- ja turvallisuuskoulutus	KKR 2018 sivu 14
	403-6	Työterveyden edistäminen	KKR 2018 sivu 14
	403-7	Liiketoiminnan negatiivisten työterveys- ja turvallisuusvaikutusten vähentäminen	KKR 2018 sivu 14
	403-8	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän kattavuus	KKR 2018 sivu 14
	403-9	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	KKR 2018 sivu 13
	403-10	Työhön liittyvät sairastapaukset	KKR 2018 sivu 14
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen	404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	KKR 2018 sivu 19
GRI 406: Syrjinnän kielto	406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimet	KKR 2018 sivu 22
GRI 419: Määräystenmukaisuus	419-1	Lakien ja asetusten rikkomukset	KKR 2018 sivu 22



Caverion Oyj • PL 71 • 01601 Vantaa • Puhelin 010 4071 • [www.caverion.fi](http://www.caverion.fi)

 [sustainability@caverion.com](mailto:sustainability@caverion.com)  [@CaverionSuomi](https://twitter.com/CaverionSuomi)  [facebook.com/caverionsuomi](https://facebook.com/caverionsuomi)  [www.linkedin.com/company/caverion](https://www.linkedin.com/company/caverion)

# Caverion

## Building Performance



Vuosiraportointimme vuodelta 2019 kattaa vuosikatsauksen (sisältäen tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen), kestävän kehityksen raportin, selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä palkka- ja palkkioselvityksen. Raportit ovat saatavilla osoitteessa [www.caverion.fi/caverion-vuosikatsaus-2019](http://www.caverion.fi/caverion-vuosikatsaus-2019).