

Kestävän kehityksen raportti 2018

CAVERION OYJ
JULKINEN

Caverion

Sisällysluettelo

LÄHESTYMISTAPAMME	3
Caverion luo arvoa asiakkaille ja yhteiskunnalle	3
Olemme olemassa asiakkaitamme varten	4
Olennaisuusanalyysi	4
Olennaiset kestävän kehityksen näkökohdat	4
Kestävän kehityksen johtaminen	5
Toimintaympäristö	6
Kansainvälinen yhteistyö	6
Raportointi	6
YMPÄRISTÖ	7
Kattavat energiapalvelut	8
Energiansäästöhankeet (EPC)	9
Ympäristösertifiointivaatimuksia saavuttamassa	9
Ympäristövaikutukset	10
TYÖTURVALLISUUS	13
Painopiste ennaltaehkäisevässä työturvallisuustyössä	13
Yhteistyötä asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa	14
HENKILÖSTÖMME	15
Henkilöstö keskiössä	15
Avainluvut	15
Henkilöstö lukuina 2018	16
Parasta työpaikkaa kehittämässä	17
Caverionin arvot ja johtamisen periaatteet	17
Uudistunut tapa kuunnella työntekijöitä	17
Kansainvälisen tason yhteistyötä	18
Tavoitteena parhaat osaajat	18
Työharjoittelu- ja opinnäytepaikkoja opiskelijoille	18
Kannustamme ammatilliseen kasvuun	19
Inspiroiva johtajuus	20
Johtamistaitojen aktiivinen kehittäminen	20
Palkitseminen	21
Kultaiset kypärät parhaille strategian toteuttajille	21
EETTISYYS & MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS JA TALOUDELLINEN VASTUU	22
Taloudellinen vastuu	22
Ohjeet sponsorointiin	22
Ihmisoikeuksien kunnioittaminen	22
Tasapuolinen kohtelu kaikille	22
Korruptiota ja lahjontaa vastaan	23
TOIMITUSKETJU	24
Ostamme parhaita toimittajilta	24
Liiketoimintaetiikka toimittajasuhteissa	24
GRI-INDEKSI	25

LÄHESTYMISTAPAMME

Caverion luo arvoa asiakkaille ja yhteiskunnalle

Caverionin teknologinen osaaminen kattaa kaikki talotekniset järjestelmät sekä valitut infrastruktuurin ja teollisuuden teknologiat. Caverionin liiketoimintamalli sitoo vain vähän pääomaa. **Inhimillinen pääoma** on Caverionille tärkein pääoma. Kaikki, mitä Caverion toimittaa asiakkailleen, on sen noin 15 000 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.

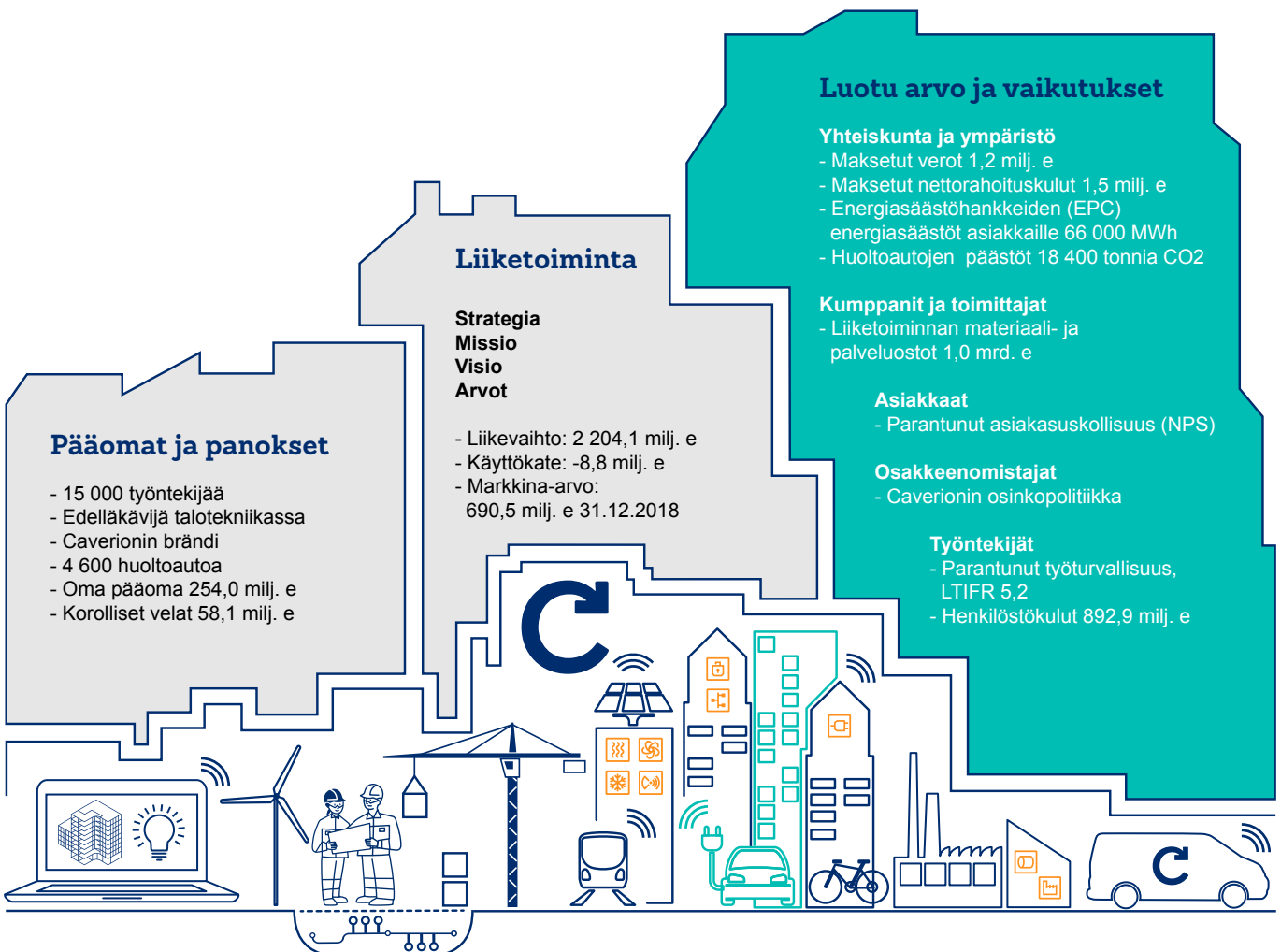
Caverionin valmiudet kehittää, toimittaa, huoltaa ja ylläpitää ratkaisuja energiatehokkuutta ja kiertotaloutta yleisen kysynnän täyttämiseksi ovat yhtiön tärkeintä **luontopääomaa**. Energiatehokkuus kuuluu Caverionin palveluihin.

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 asentamisen jälkeen ne tarvitsevat huoltoa ja kunnossapitoa koko elinkaarensa ajan, ja luovat pitkän ajanliiketoimintamahdollisuuksia Caverionille. Esimerkkeinä voidaan mainita Caverionin huollettavana olevat noin 30 000 kohdetta ja kiinteistöjen ympärivuorokautinen etävalvonta.

Caverionin verojalanjälki kattaa kaikki 12 maata, joissa yhtiö toimi vuonna 2018. Tuloverot maksetaan sillä lainkäyttöalueella, missä arvo alun perin syntyy.

Caverionin keskeiset sidosryhmät ovat sen tuhannet B2B-asiakkaat, henkilöstö, osakkeenomistajat, kumppanit ja toimittajat sekä yhteiskunta.



**Asiakasuskollisuus
ja -tyytyväisyys
ovat parantuneet
jatkuvasti.**

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, kiinteistösijoittajat ja -kehittäjät, kiinteistöjen käyttäjät sekä pääurakoitsijat.

Palautetta kerätään systemaattisesti

Keräämme asiakaspalautetta ja hyödynnämme sitä kehittääksemme toimintaamme vastaamaan asiakkaiden tarpeita.

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

Asiakasuskollisuus sekä -tyytyväisyys on parantunut jatkuvasti, ja asiakastytyväisyys (NPS = Net Promoter Score) parani jälleen vuonna 2018.

Kaikilla divisioonillamme on vuositason kaksitoista tavoitetta:

- Kyselyihin osallistuvien määrän kasvattaminen vuosittain sekä tilastotiedon laadun parantaminen.
- 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

- Taloudelliset tulokset
- Korruptionvastaisuus
- Kilpailun rajoittamisen estäminen

Ympäristövaikutukset

- Energia
- Päästöt

Sosiaaliset vaikutukset

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

Caverion esittää raportoinnissaan olenaiset GRI Standards -näkökohdat seuraavien teemojen alla:

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

Vuoden 2018 aikana toteutimme tarkan olenaisuusanalyysin ympäristönäkökohdille. Lisätietoa tuloksista on esitetty kohdassa "Ympäristö".



Kestävän kehityksen johtaminen

Seuraava yhteenveto tiivistää Caverionin lähestymistavan olennaisten kestävän kehityksen näkökohtien johtamiseen.

TALOUELLINEN

Lähestymistapa ja tavoitteet: Toimimme tinkimättä sääntöjen ja säännösten, eettisten liiketoimintaperiaatteidemme, sisäisten toimintaohjeidemme sekä yhtiön arvojen mukaisesti.

Olennaiset näkökohdat: Taloudelliset tulokset, Korruption-vastaisuus, Kilpailun rajoittamisen estäminen ja laittomat toimet

Laskentarajat: 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.

Valvonta ja seuranta: Riskienhallinta, määräystenmukaisuus, väärinkäytösten paljastaminen ja koulutus

Menettelyohjeet: Sääntöjen noudattamisen viitekehys, eettiset liiketoimintaperiaatteet, ohjeet kilpailulainsäädännön noudattamisesta, toimintaohjeiden viitekehys, hallinnon ja operatiivisen toiminnan kuvaus, sisäisen kontrollin viitekehys, riskienhallintapolitiikka ja toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet

Vastuut:

- Konsernin johtoryhmä, toimitusjohtaja, talousjohtaja, Chief Compliance Officer sekä konsernin lakiasioista ja hallinnoinnista vastaava johtaja
- Konsernin lakiasiat ja hallinnointi -yksikkö

YMPÄRISTÖ

Lähestymistapa ja tavoitteet: Pyrimme pienentämään ulkoisten ja sisäisten palvelujemme ja ratkaisujemme haitallisia ympäristövaikutuksia.

Olennaiset näkökohdat: Energia ja Päästöt

Laskentarajat: Kestävän kehityksen raportointi liittyen energiaan ja päästöihin kattaa Caverionin oman toiminnan. Asiakkaille saavutetut energiasäästöt huomioidaan laskennassa.

Valvonta ja seuranta: Yritysvastuuraportointi, CDP-raportit, paikallinen valvonta, eettiset toimintaohjeet ja ISO-standardit

Menettelyohjeet: Eettiset liiketoimintaperiaatteet ja ISO-standardit

Vastuut:

- Konsernin johtoryhmä, toimitusjohtaja ja Market Operations -johtaja
- Caverionin kestävän kehityksen työryhmä ja kestävän kehityksen päällikkö

SOSIAALINEN

Lähestymistapa ja tavoitteet: Tavoitteenamme on tapaturmaton työpaikka ja työntekijöiden hyvinvoinnin ja erinomaisen johtajuuden varmistaminen, mikä perustuu avoimuuteen ja luottamukseen.

Olennaiset näkökohdat: Työterveys ja -turvallisuus, Koulutus ja henkilöstön kehittäminen, Syrjinnän estäminen sekä Määräystenmukaisuus

Laskentarajat: Kestävän kehityksen raportointi liittyen sosiaaliseen vastuuseen kattaa Caverionin oman toiminnan. Toimittajat huomioidaan laskentaan mukaan niiltä osin, jotka ovat allekirjoittaneet toimittajillemme asetetut eettiset liiketoimintaperiaatteet.

Valvonta ja seuranta: Pehdyttämisen prosessi, kehityskeskustelut, henkilöstötutkimukset, eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokoulutus, Caverion Leadership Safari -valmennus ja turvallisuusläpikäynnit

Menettelyohjeet: Palkitsemisohjeistus, työturvallisuusohjeet, ohjeistus työtehtävien luokituksesta ja eettiset liiketoimintaperiaatteet

Vastuut:

- Konsernin johtoryhmä, toimitusjohtaja sekä konsernin henkilöstöstä ja turvallisuudesta vastaava johtaja
- Konsernin henkilöstö- ja turvallisuusyksikkö sekä divisioonien henkilöstö- ja turvallisuusyksiköt
- Esimiehet



Toimintaympäristö

Ilmastonmuutos on todellisempi aihe kuin koskaan aiemmin. Hallitustenvälinen ilmastonmuutospaneeli (IPCC) vaatii rajoittamaan ilmaston lämpenemisen 1,5 asteeseen. 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. Suunnittelu- ja rakennusosaamisemme on arvokasta projekteissa, joissa voimme toimia kumppaneina niin hankinnassa, suunnittelussa, rakennusvaiheessa kuin teknisten järjestelmien suunnittelussa. Energiategohokkuuden varmistamme kaikissa projektin vaiheissa.

Maailmantalous ja markkinat muuttuvat ilmastokysymysten vuoksi. Caverion haluaa olla joustava, etulinjassa oleva kumppani ja tarjota palveluja ja lisäarvoa asiakkaille ja yhteiskunnalle myös tulevaisuudessa. Ilmastonmuutos on haaste, mutta myös mahdollisuus Caverionille aikaansaada todellisia muutoksia samalla kun yhteiskunnassa siirrytään painottamaan enemmän elinkaari- ja kiertotalousajattelua.

Kansainvälinen yhteistyö

Yhteistyössä muiden alan toimijoiden kanssa Caverionilla on entistä paremmat mahdollisuudet vahvistaa osaamistaan energiategohokkaassa ja ympäristöä vähemmän kuormittavassa kiinteistötekniikassa.

Osallistumme muun muassa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Saksassa kansainvälisen Green Building Council -verkoston paikallisten jaostojen toimintaan. Verkosto edistää rakennettuun ympäristöön liittyviä kestävän kehityksen käytäntöjä sekä kiinteistöjen ympäristöluokituksia.

Norjassa teemme yhteistyötä Enovan kanssa, joka on antanut taloudellista tukea monille asiakkaillemme. ENOVA on Norjan öljy- ja energiainisteriön omistama julkinen yhtiö, joka tukee tehokasta energiankäyttöä ja uusiutuvan energian tuotantoa.

Saksassa olemme German Sustainable Building Councilin DGNB:n (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) jäsen.

Suomessa Caverion on vuonna 2014 perustetun Climate Leadership Council -yhdistyksen yksi perustajajäsenistä. Yhdistyksen tarkoituksena on vaikuttaa Suomen elinkeinoelämän ja tutkimusorganisaatioiden yleiseen kilpailukykyyn ja valmiuteen vastata ilmastonmuutoksen uhkiin sekä kykyyn hyödyntää näiden synnyttämiä liiketoimintamahdollisuuksia.

Raportointi

Raportimme vastuullisuuteen liittyviä tietoja vuosittain. Vuoden 2018 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 25-28.

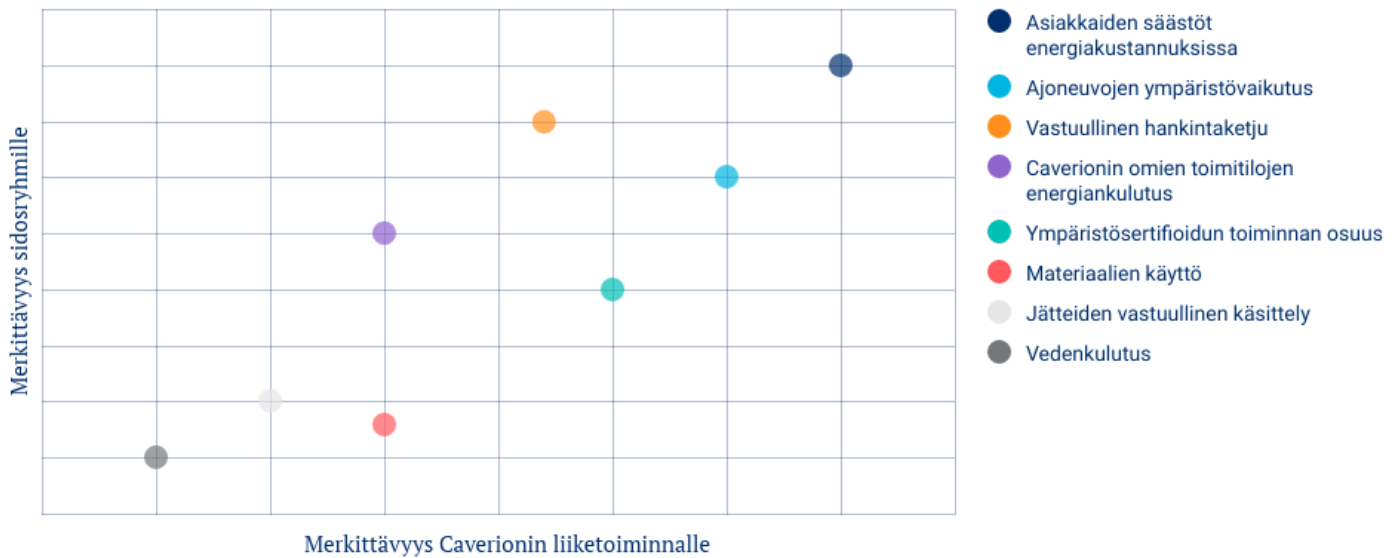
Raportin keskeisimmät kohderyhmät ovat sijoittajat, omistajat, asiakkaat, toimittajat, analyytikot, henkilökunta, mahdolliset tulevat työntekijät ja yhteiskunnalliset toimijat. Raportille ei ole tehty ulkoista varmennusta.

Edelliset kestävän kehityksen raportit on saatavilla osoitteessa www.caverion.fi/kestava-kehitys.

YMPÄRISTÖ

Vuonna 2018 Caverion teki olennaisanalyysin ympäristönäkökohdista.

Caverionin olennaisten ympäristönäkökohtien matriisi



Merkittävin vaikutus ympäristöön on Caverionin asiakkailleen aikaansaamalla energiansäästöllä. 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.

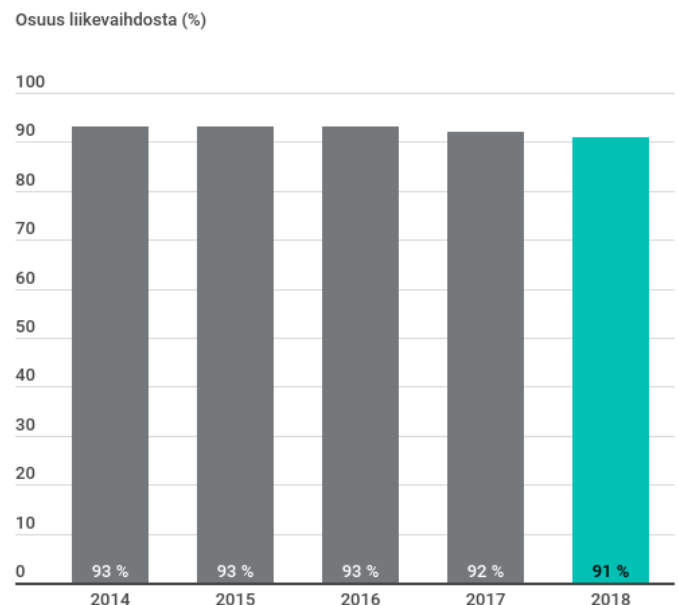
Ympäristömääräysten mukainen toimittajaketju sekä yhteistyökumppanit ovat keskeisiä Caverionille.

91 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.

ISO 14001 -sertifioitu liiketoiminta



Kattavat energiapalvelut

Hyödyntämällä kiinteistöjen ja edistyksellisen 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. Jo suunnittelussa huomioidaan energiatehokkuus. 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 jokaisesta järjestelmästä tehdään erillinen tarjous, 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 ja optimointiin koko kiinteistön elinkaaren ajan.

Energiansäästöhankeet

Rakennusten suorituskyvyn parantaminen teknisten järjestelmien, esimerkiksi lämmityksen, ilmanvaihdon tai

**Rakennetussa
ympäristössä
voidaan tehdä
lukuisia toimen-
piteitä ilmaston-
muutoksen
lieventämiseksi.**

ilmastoinnin, säädön ja nykyaikaistamisen avulla, mikä alentaa energiankulutusta ja kiinteistön päästöjä ja tuottaa taattuja säästöjä.

Uusiutuva energia

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

Energiakatselmukset ja -sertifikaatit

Yleiskatsaus kattaen nykytilan, parannusmahdollisuudet, toimintasuunnitelman sekä sääntelyvaatimusten täyttämisen.



**Vuonna 2018
Caverionin asiak-
kaille toteuttama
EPC-energiansäästö
oli enemmän kuin
Caverionin oma epä-
suora energiakäyttö.**

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.

Energiansäästöhankeet (EPC)

Energiansäästöhankeet (EPC) ovat yksi tavoista 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:

- kunnat tai muut julkisen sektorin organisaatiot
- yksityinen sektori
- erilaiset toimialat

Vuonna 2018 Caverion tarjosi asiakkaille 66 000 MWh energiansäästöä EPC-energiansäästöhankeilla. Luku vastaa 27 000 kerrostalokolmion keskimääräistä vuotuista energiankulutusta. Caverionin asiakkaille toteuttama EPC-energiansäästö oli enemmän kuin Caverionin oma epäsuora energiakäyttö vuonna 2018 (36 700 MWh).

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



Ympäristövaikutukset

Seuraavat taulukot ja kuvaajat esittävät merkittävimmät ympäristövaikutukset.

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

Vuoden 2018 energiatehokkuushankkeiden (EPC) tiedot on kerätty Suomen, Ruotsin, Norjan sekä Saksan divisioonista.

Vuoden 2018 lentomat kustustiedot on kerätty Suomen, Ruotsin, Norjan, Saksan, Tanskan sekä Itävallan divisioonista.

**Vuonna 2018
Caverionilla
oli 4 600 huolto-
ajoneuvoa.**

Suora polttoaineiden kulutus, GWh	2018	2017	2016
Bensiini	11,2	10,5	21,2
Diesel	94,6	86,4	81,0
Kevyt polttoöljy	0,1	2,2	2,4
Maakaasu	1,1	1,1	0,9
Nestekaasu (LPG)	2,2	2,2	2,9
Yhteensä	109,1	102,4	105,4

Epäsuora energiankulutus, GWh	2018	2017	2016
Sähkö	18,8	26,7	27,7
Kaukolämpö	15,1	16,3	15,9
Maalämpö	2,7	0,1	0,2
Yhteensä	36,7	42,9	43,9



Scope 1 -päästöt suorasta polttoaineiden kulutuksesta, tonnia	2018	2017	2016
CO2 -päästöt, bensiini	1 335,0	2 648,9	6360,1
CO2 -päästöt, diesel	25 303,4	23 052,6	21 605,2
CO2 -päästöt, kevyt polttoöljy	23,1	581,4	647,1
CO2 -päästöt, maakaasu	199,6	211,5	165,9
CO2 -päästöt, nestekaasu (LPG)	456,5	513,2	677,3
Suorat CO2 -päästöt, yhteensä	27 317,7	27 007,6	29 455,7

Scope 2 -päästöt epäsuorien energialähteiden kulutuksesta, tonnia	2018	2017	2016
CO2 -päästöt, sähkö	6 492,4	8 961,3	9 542,8
CO2 -päästöt, kaukolämpö	1 999,7	2 709,4	2 406,8
CO2 -päästöt, maalämpö	329,7	11,3	25,4
Epäsuorat CO2 -päästöt, yhteensä	8 821,8	11 682,0	11 975,0
Suorat- ja epäsuorat CO2 -päästöt, yhteensä	36 139,5	38 689,6	41 431,9

Scope 3 -päästöt, tonnia	2018	2017	2016
Myydyt palvelut: Caverionin energia- palvelut, asiakkaiden CO2-päästösäästöt energiatohok- kuushankkeissa (EPC)	-24 450,0	n/a	n/a
Työmatkat, lentomatkustuksen CO2-päästöt	1 895,9	2 178,6	2 424,8

Caverionin omassa toiminnassa suurimman ympäristöjalanjäljen aiheuttaa oman autokannan polttoaineenkulutus. Vuonna 2018 Caverionilla oli 4 600 huoltoajoneuvoa. Tavoitteenamme on hyödyntää logistisia ratkaisuja, jotka auttavat vähentämään kasvihuonekaasupäästöjä. Ympäristönäkökohdat otetaan huomioon myös yhtiön autojen valinnassa. Huolto- ja työsuhteautot ovat pääosin polttoainetehokkaita dieseleitä. Vuonna 2018 dieselin osuus Caverionin autokannan polttoaineenkulutuksesta oli 96 prosenttia. Lisäksi kaasu-, hybridi- ja sähköautojen käyttö lisääntyy jatkuvasti.

Seuraamme jatkuvasti tekniikan kehitystä ja olemme valmiita lisäämään vaihtoehtoisten ympäristöystävällisten autojen käyttöä tulevaisuudessa. Caverion päivittää parhaillaan konsernin autopoliittikkaa ja päästörajoja vastaamaan uuden, parannetun WLTP-kulutusmittauksen vaatimuksia. Caverion Suomi määrittä jo vuonna 2018 WLTP-mittauksen henkilöautojen CO2-päästörajaksi 180 g/km.

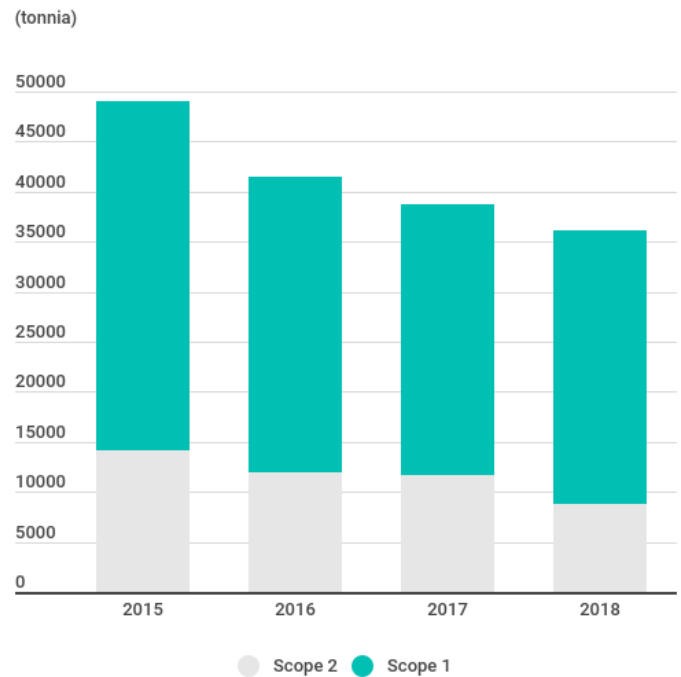


Intensiteettiluvu	2018	2017	2016
Suorat ja epäsuorat tCO ₂ -päästöt/liikevaihto (milj. e)	16,5	16,9	17,5
Energiaintensiteetti kokonais GWh/liikevaihto (milj. e)	0,064	0,064	0,074

Tehokas reittisuunnittelu ja taloudellinen ajotapa ovat Caverionille tärkeitä. Vuonna 2018 keskityimme vähentämään materiaalinoutoja myymälöistä, mikä vähentää ajokilometrejä ja päästöjä. Mobiiliratkaisujen käyttöä kenttätöissä on lisätty entisestään, mikä osaltaan vähentää turhia ajoja. Vuonna 2018 Caverionin huoltoajoneuvojen CO₂-päästöt olivat 18 400 tonnia.

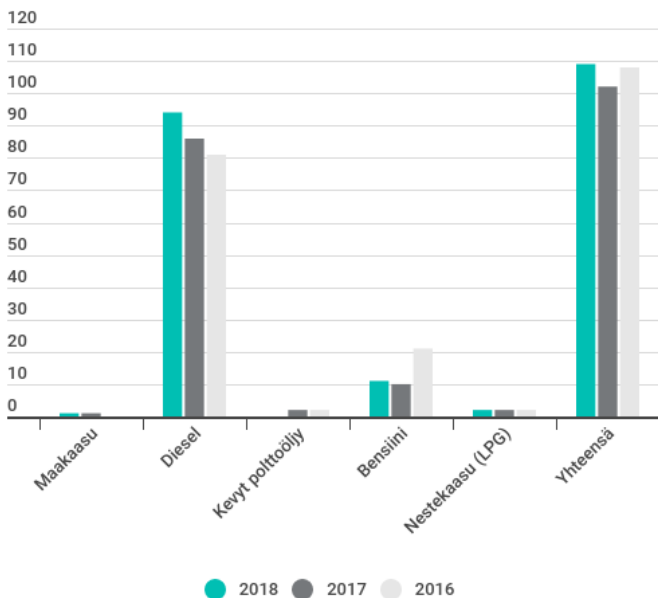
Suurimmat syyt epäsuoran energiankäytön vähenemiseen vuonna 2018 ovat tietyistä liiketoiminnoista luopuminen sekä muut muutokset teollisuuden liiketoiminnassa.

Scope 1 & 2 CO₂ -päästöt



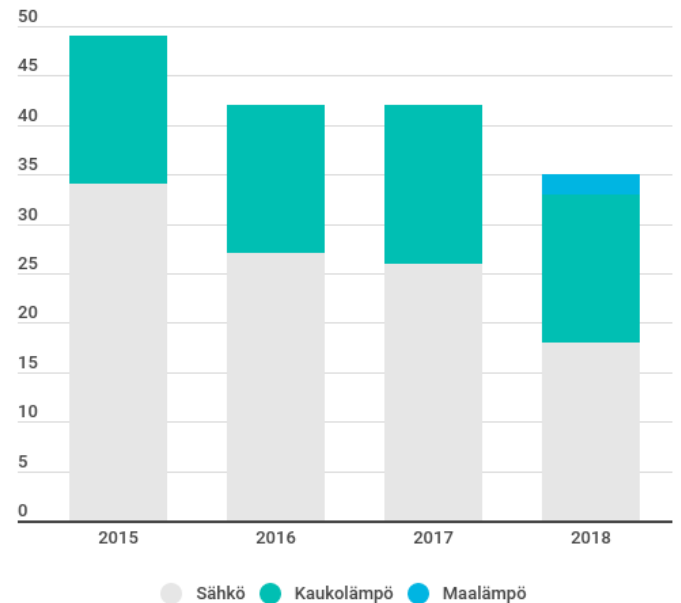
Suora energiankulutus

Suora polttoaineiden kulutus (GWh)



Epäsuora energiankulutus

Epäsuoran energian kulutus (GWh)



TYÖTURVALLISUUS

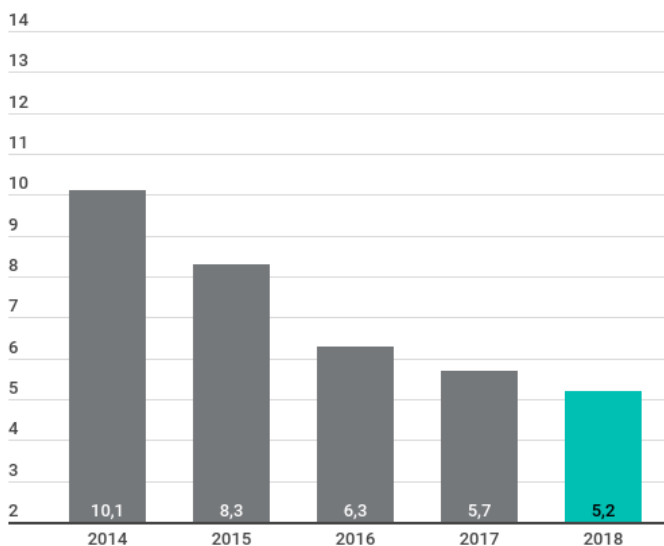
Caverionilla työnantajana on ensisijainen vastuu kaikkien työntekijöiden turvallisuudesta. Tämä vastuu ulottuu niin omiin työntekijöihin että toimittajien työntekijöiden turvallisuudesta huolehtimiseen.

Caverionin johto ja koko henkilöstö ovat sitoutuneet noudattamaan, ylläpitämään ja kehittämään yhteisiä turvallisuussääntöjä. Erinomainen turvallisuustaso on kilpailuetu ja merkki Caverionin toiminnan laadusta. Tavoitteenamme on varmistaa, että kaikilla työntekijöillämme on oman työnsä turvalliseen suorittamiseen tarvittava osaaminen, ja he myös ottavat henkilökohtaisesti vastuuta työturvallisuudesta.

Suhtaudumme jokaiseen tapaturmaan vakavasti. Kaikki omien työntekijöidemme ja alihankkijoiden tapaturmat raportoidaan ja tutkitaan välittömästi syiden selvittämiseksi ja tapahtumista oppimiseksi. Kaikissa vuonna 2018 tapahtuneissa onnettomuuksissa seurattiin raportointiohjeistusta ja onnettomuuksiin puututtiin välittömästi ja yksilöllisesti, ehkäisevät toimenpiteet huomioiden. Lisäksi toteutettiin riskiarvioita ja -suunnitelmia vastaavien onnettomuuksien ehkäisemiseksi. Onnettomuuksiin joutuneiden työntekijöiden perheitä on myös huomioitu.

Työturvallisuuden reaktiivisten ja proaktiivisten tunnuslukujen jatkuva seuranta on olennainen osa esimiestyötä kaikilla tasoilla.

Tapaturmataajuus (LTIFR) *



* = Poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden



Painopiste ennaltaehkäisevässä työturvallisuustyössä

Tavoitteenamme on nolla työtapaturmaa. Panostamme ennaltaehkäisevään turvallisuustyöhön: turvallisuus alkaa oikeista asenteista, riskien ennakoinnista ja työturvallisuushavaintojen aktiivisesta raportoinnista.

Caverionin tavoitteena on ulottaa turvallisuusajattelu pitkälle: emme tyydy sanomaan, että noudatamme toimintaohjeita, vaan rakennamme ennaltaehkäisevää kulttuuria. Se perustuu työntekijöiden kuulemiseen, työntekijöiden ehdottamien projektien toteuttamiseen ja toimintamalleista yhdessä sopimiseen. Näin ohjeistukset rakentavat toimintakulttuuria ylhäältä, ja toimintamallit toteuttavat niitä käytännössä. Työterveys- ja turvallisuustiimi määrittelee ja muokkaa ohjeita ja toimintamalleja.

Tavoitteenamme on varmistaa, että hyvä turvallisuuskulttuuri siirtyy henkilöltä toiselle, leviää tiimissä ja korjaa asenteita. Tuloksena kaikki työntekijät sisäistävät turvallisuuskulttuurin.

Vuonna 2018 aloitimme konserninlaajuisen kampanjan työturvallisuuskulttuurin parantamiseksi kolmen lähestymistavan kautta:

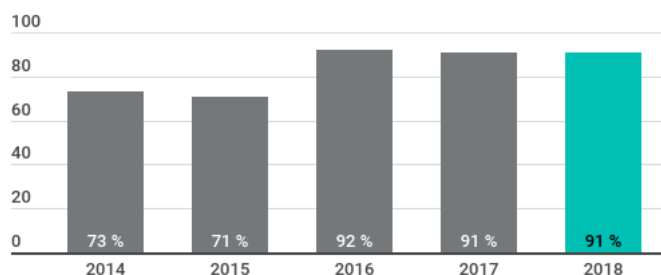
Näkyvä johtaminen: Perustuu johtamiseen, jossa on uskottavaa ja näkyvää sitoutumista turvallisuuteen. Esimerkin näyttäminen ja turvallisuuden asettaminen ykkössijalle päivittäisessä tekemisessä ovat keskeisiä osa-alueita.

Yksilöllinen vastuu: Työntekijät kantavat vastuuta sekä omasta että työtovereiden turvallisuudesta ja osallistuvat työturvallisuustyöhön jakaen tietoaan ja kokemustaan.

Avoin dialogi: Työntekijät sitoutuvat turvalliseen työtapaan ja vastuuseen omasta ja toisten turvallisuudesta. He noudattavat sääntöjä ja ohjeistuksia, käyttäytyvät harkitsevasti riski- ja vaaratilanteissa ja oppivat virheistään. Tavoitteenamme on kasvattaa työturvallisuussertifioitujen toimintojen osuutta liiketoiminnastamme. Vuonna 2018 liikevaihdostamme 91 prosenttia muodostui OHSAS 18001 -sertifioiduista toiminnoista (2017: 91 %).

OHSAS 18001 -sertifioitu liiketoiminta

Osuus liikevaihdosta (%)



Ehkäisemme työtapaturmia mm:

- perehdyttämällä ja järjestämällä yleistä ja tehtäväkohtaista turvallisuuskoulutusta
- pitämällä säännöllisesti turvallisuustarkastuksia ja -auditointeja
- kannustamalla työntekijöitä raportoimaan turvallisuushavainnoista ja arvioimaan riskit ennen työn aloittamista
- kehittämällä työkaluja ja työergonomiaa
- järjestämällä esimiesten ja päälliköiden vetämiä turvallisuuskierroksia ja -tapaamisia työkohteissa

Palkinto työturvallisuudesta

Vuonna 2018 Caverion Norja sai tunnustuksen sähköonnettomuuksien ehkäisystä ja visualisoinnista – tavoitteenaan pelastaa ihmishenkiä ja vähentää sähköiskuonnettomuuksien määrää. Palkinnon myönsi norjalainen ammattiliitto (Norwegian Association for Labor Union) ja työnantajien edustaja.

Yhteistyötä asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa

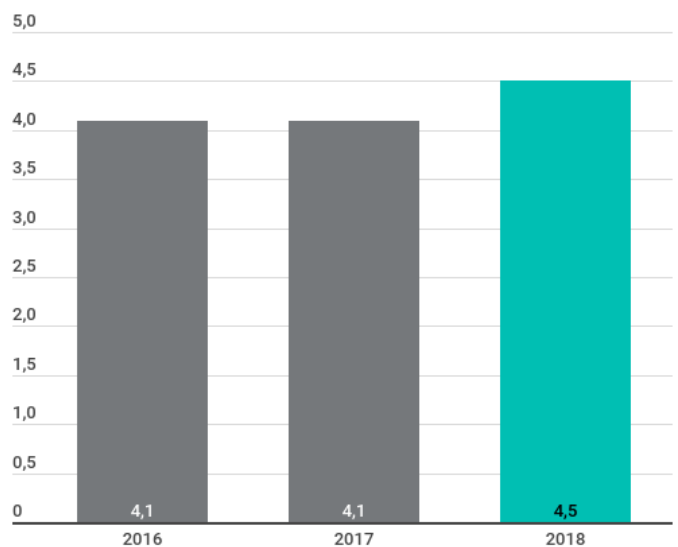
Työturvallisuus on tärkeää kaikissa asiakaskohteissamme. Siihen liittyvät vaarat ovat kuitenkin erityisen suuria sellaisissa kiinteistöissä ja teollisuuslaitoksissa, joissa töitä tehdään vaihtelevissa oloissa. Tällaisia ovat muun muassa käynnissä oleva tai keskeytetty tuotanto, vikatilanteet ja tilapäisesti ohitetut turvajärjestelmät sekä erityisiä turvallisuussuunnitelmia vaativat kohteet, kuten ydinvoimalat ja prosessilaitokset.

Turvallinen työympäristö luodaan yhdessä asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa. Me vaadimme turvallisuusmääräysten tiukkaa noudattamista. Tämä koskee yhtä lailla omia työntekijöitä kuin alihankkijoita ja yhteistyökumppaneitakin. Lisäksi omilta työntekijöiltä edellytetään turvavarusteiden ja -vaatteiden käyttöä kaikilla Caverionin työmailla.

Ennakoivaa lähestymistapaa terveyteen

Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämiseksi Caverion Suomessa otettiin kesällä 2018 käyttöön työterveyshuollon kumppanin verkkopalvelu EsimiesKompassi. EsimiesKompassi on työkalu tehokkaampaan työkyvyn hallintaan ja tukemiseen: Se tukee esimiehiä heidän esimiestyössään Caverionin varhaisen tuen mallin mukaisesti. Varhaisen tuen tavoitteena on varmistaa, että mahdollisiin työntekeä, turvallisuutta tai työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin puututaan työpaikalla riittävän varhaisessa vaiheessa.

Sairauspoissaolot*



* = sairauspoissaoloprosentti (poissaolotunnit / kaikki työtunnit)

HENKILÖSTÖMME

Caverionin menestyksen takana ovat 15 000 palvelu- ja projektiliiketoiminnan ammattilaista. Caverionin tavoitteena on olla yksi toimialansa johtavista palveluyrityksistä ja valikoivan projektitoiminnan huipputaajana. Toimintamme kattaa rakennusten, teollisuuden ja infrastruktuurin koko elinkaaren. Haluamme olla myös teknologian edelläkävijä, joka tarjoaa erinomaisen asiakaskokemuksen.

Asiakkaamme arvostavat Caverionin palveluasennetta ja asiantuntemusta ja luottavat siihen, että ratkaisemme ongelmat nopeasti. Työntekijöille onkin strategiassamme määritetty keskeisen tärkeä rooli. Tavoitteenamme on luoda kaikille työntekijöillemme työympäristö, jossa he voivat käyttää koko potentiaalinsa ja tarjota asiakkaille erinomaisen palvelukokemuksen.

Kaiken toiminnan pohjana ovat eettiset periaatteet. Henkilöstön oikeuksiin ja vastuisiin lukeutuvat oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, hyvinvointi sekä kaikenlaisen syrjinnän kieltäminen.

Henkilöstö keskiössä

Liiketoimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Megatrendit, maailmantalouden tilanne ja kestävä kehityksen vaatimusten korostuminen vaikuttavat liiketoimintaamme sekä työskentelyolosuhteisiimme. Vuonna 2018 panostimme kehitystoimiin seuraavilla strategisilla painopistealueilla:

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

Caverionin liiketoiminnalliset haasteet jatkuivat vuonna 2018. Monet toimenpiteet olivat jo alkaneet vuonna 2016 ja selkeitä parannuksia on nähtävissä monilla alueilla. Tulokset eivät kuitenkaan ole olleet tyydyttäviä. Niinpä käynnistimme vuonna 2018 suorituksen ja käyttöasteen parantamiseksi lisätoimenpiteitä, joilla uudelleenorganisointiin liiketoimintoja ja vähennettiin kiinteitä kustannuksia. Uudelleenorganisoinnit ja henkilöstövähennykset kohdistuivat etupäässä Ruotsin, Itä-Euroopan, Saksan ja Tanskan divisioonaan. Tehostamista jatketaan järjestelmällisesti koko Kunnossa kasvuun -strategiakauden ajan.

Jatkoimme johtamisvalmiuksien kehittämistä yhtenä strategisena painopistealueena. Sitoutamme ja motivoimme työntekijöitämme inspiroivan johtajuuden avulla tarjoten mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja asiantuntemuksen laajentamiseen. Tarvitsimme myös uusia resursseja täyttämään kriittisiä osaamisaukkoja esimerkiksi projektien ja palveluiden johtamisessa sekä teknistä osaamista vaativilla alueilla. Jatkoimme vuonna 2018 hyvin vastaanotettua harjoittelijakoulutustamme, jonka avulla Caverioniin saadaan

lisää ammattitaitoista henkilöstöä. Samaan aikaan panostimme edelleen projektiliiketoimintaan ja projektinjohto-osaamisen vahvistamiseen kaikissa divisioonissa.

Avainluvut

	2018	2017	2016
Henkilöstö vuoden lopussa	14 950	16 216	16 913
Henkilöstö keskimäärin	15 676	16 607	17 381
Työntekijöitä/ toimihenkilöitä (%)	66 / 34	66 / 34	66 / 34
Naisia/miehiä (%)	11 / 89	11 / 89	10 / 90
Naisten osuus johtoryhmässä (%)	15	14	7
Naisten osuus hallituksessa (%)	13	25	40
Määräaikaisia työntekijöitä (%)	10	11	12
Määräaikaisia työntekijöitä, naiset ja miehet (%)	12 / 88	10 / 90	11 / 89
Osa-aikaisen henkilöstön suhteellinen osuus, naiset ja miehet (%)	19 / 2,9	17,5 / 3,1	16,1 / 2,3
Kansallisuuskia	49	47	51
Työsuhteen kesto keskimäärin (vuotta)	10,5	10,6	11
Vapaaehtoinen vaihtuvuus, vakituinen henkilöstö (%)	11	12	-
Ikä keskimäärin (vuotta)	42,6	42,7	42,3
Tulos- ja kehityskeskus- teluun vuoden aikana osallistuneiden osuus (%) henkilöstökyselyyn vastanneista	n/a*	75	n/a*
Koulutustapahtumiin (johtaminen, turvallisuuskoulutukset, ammatillinen koulutus) osallistuneiden määrä	33 000	20 300	13 290
Koulutustapahtumien kokonaismäärä	3 900	3 900	5 767

*Kerätään kahden vuoden välein

	2018	2017	2016
Henkilöstötutkimuksen vastausprosentti koko henkilöstöstä	n/a*	79	n/a*
Sairauspoissaolo-prosentti (poissaolotunnit/ kaikki työtunnit)	4,5	4,1	4,1
Tapaturmataajuus (poissaolon aiheuttaneiden työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohti)	5,2	5,7	6,3
Kuolemaan johtaneita tapaturmia	0	0	0
Työehtosopimusten piirissä olevan henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä (%)	82	81	69



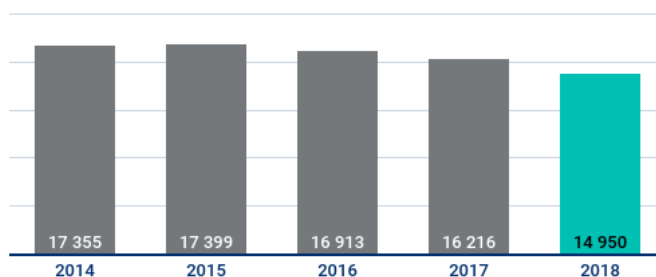
Muutokset henkilöstössä 2018

Vuonna 2018 Caverionin henkilöstömäärä laski 8 prosenttia (1266 työntekijällä). Suurimmat henkilöstövähennykset toteutuivat Teollisuuden ratkaisujen ja Itä-Euroopan divisioonissa.

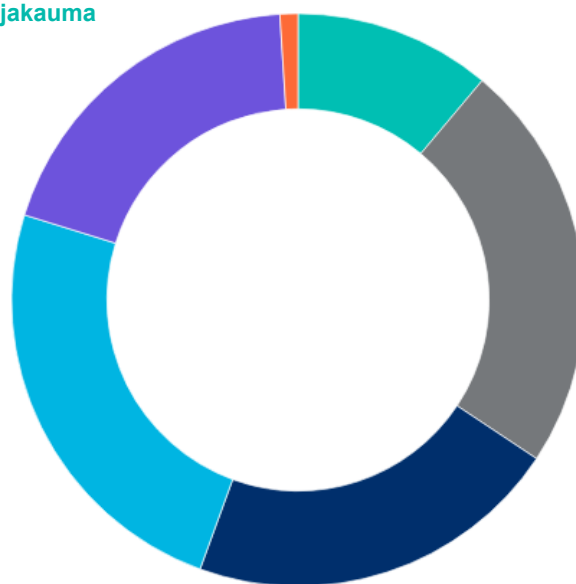
Eräillä ydinosamisalueillamme henkilöstön rekrytointia ja koulutusta jatkettiin osaamisemme vahvistamiseksi sekä lähteneiden tai eläköityneiden työntekijöiden korvaamiseksi. Vuonna 2018 palkkasimme yhteensä 1 740 uutta vakituista työntekijää. Hankimme uutta osaamista ostamalla Jetitek Oy:n. Jetitek on energiatehokkaita jäähdytysratkaisuja tarjoava suomalainen yritys, jonka palveluksessa on 54 työntekijää. Caverionin putkisto- ja säiliöprojektien liiketoiminnan sekä Ylivieskan ja Leppävirran konepajojen myynti vähensi Teollisuuden ratkaisujen henkilöstömäärää 354 henkilöllä.

Joulukuussa 2018 Caverion julkisti Puolan ja Tšekin liiketoimintojen myymisen. Puola ja Tšekki ovat olleet Caverionille hyvin pieniä markkinoita. Yritysmyyntit ovat seuraava askel strategiassamme, jossa keskitytään ydinliiketoimintoihin yhtiön päämarkkina-alueilla. Yritysmyyntien jälkeen Caverion jatkaa toimintaansa kymmenessä maassa.

Henkilöstö vuoden lopussa, 2014-2018



Ikäjakauma





Parasta työpaikkaa kehittämässä

Vahvistamme yhteistä Caverion-kulttuuria ja hyvää perustaa parhaalle työpaikalle. Vuoden 2018 vahvistimme työnantajakuvaamme lukuisilla kehittämistoimilla.

Caverionin arvot ja johtamisen periaatteet

Caverionin arvot heijastavat jokapäiväistä työntekoamme ja yhteistyötämme. Arvot ovat Caverionin yrityskulttuurin lähtökohta. Jo aiemmin olemme määrittäneet neljä arvoa, jotka muodostavat yhteisen perustan liiketoimintakäytännöillemme: edelläkävijyys, yhteistyö, vastuullisuus ja erinomainen toiminta. Arvot toimivat suuntaviivoina kaikille työntekijöillemme.

Erityisesti esimiehillä on vastuu arvojen toteutumisesta arkipäiväisessä työssä, puheiden muuttamisesta teoiksi. Vuonna 2017 yli sata johtajaamme määritti yhteistyöllä Caverionin johtamisen periaatteet, jotka kirkastavat sitä, millaista johtajuutta arvostetaan yhtiössämme. Johtamisen periaatteet juontuvat yhtiömme arvoista, mutta myös strategiatyömme ja Spirit-henkilöstötutkimuksen tulokset otettiin huomioon määrittästyössä. Tulokset tiivistettiin kolmeen tärkeimpään johtajuuden ulottuvuuteen, jotka on räätälöity sopimaan nykyhetken tarpeisiimme ja strategian toteuttamiseen.

Johtamisen periaatteet ohjaavat kaikkia esimiestyötä tekeviä, kun he johtavat henkilöstöämme ja muovaavat samalla strategiaamme, kulttuuriamme ja organisaatiotamme. Periaatteet kuvaavat, miten johtajuus tulisi tulkita ja ymmärtää. Arvot huomioiden, tarvitsemme johtajia, joilla on itsejohtamisen, tiimijohtamisen ja liiketoiminnan johtamisen taitoja.

Uudistunut tapa kuunnella työntekijöitä

Caverionin konserninlaajuinen henkilöstötutkimus Caverion Spirit, toteutetaan joka toinen vuosi, viimeisin vuonna 2017. Haluamme tarjota työntekijöillemme mahdollisuuden kertoa mielipiteensä ja palautteensa säännöllisesti. Vuonna 2018 pilotoimme niin sanotun Pulse-kyselyn, joka on kevyempi versio henkilöstötutkimuksesta.

Pulse-kyselyn avulla haluamme varmistaa, että:

- Kuuntelemme työntekijöitämme ja parannamme sitoutumista.
- Seuraamme tilannetta ja tunnistamme mahdollisia kriittisiä osa-alueita.
- Esimiehemme tietävät mitkä osa-alueet kaipaavat huomiota.

Pulse-kyselyiden avulla voidaan seurata tiettyä osa-aluetta säännöllisesti henkilöstötutkimusten välissä. Kysely koostuu nopeasti ja helposti vastattavista kysymyksistä. Esimerkiksi esimiehet voivat seurata strategisten painopistealueiden edistymistä sekä strategian ymmärtämistä ja toteuttamista.

Syksyllä 2018 toteutettu ensimmäinen Pulse koostui kymmenestä kysymyksestä. Yhteensä 6 121 työntekijää ympäri Caverionia jakoi näkemyksiään kyselyn kautta - vastausprosentti oli 59.

Pulsen tärkeimmät havainnot olivat:

- Caverionilaiset nauttivat työstään (76 %) ja ovat motivoituneita hyödyntämään työtehtävissään kaikkia kykyjään (79 %).
- Esimiehet voisivat antaa aktiivisemmin palautetta sekä panostaa vielä enemmän ihmisten johtamiseen.

Pilotista saadun palautteen perusteella jatkamme Pulse-kyselyitä vuoden 2019 aikana.

Kansainvälisen tason yhteistyötä

Caverionin sisäinen kansainvälinen yhteistyö perustuu EWC-sopimukseen (European Works Council, eurooppalainen yritysneuvosto). Neuvoston tavoitteena on edistää yhteistyötä, tiedonkulkua ja mielipiteiden vaihtoa konsernin johdon ja henkilöstön välillä. Neuvosto kokoontuu kolme kertaa vuodessa vaihtelevalla kokoonpanolla.

EWC on arvostettu foorumi, joka kehittää ja ylläpitää yhteistyötä yhtiön ja sen työntekijöiden välillä paikallisella, kansallisella ja Euroopan tasolla. Caverionin EWC-kokous järjestettiin Helsingissä kesäkuussa 2018. Tilaisuuteen osallistui konsernin johdon lisäksi 21 henkilöstön edustajaa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Saksasta, Itävaltasta, Puolasta, Virosta ja Liettuasta.



Tavoitteena parhaat osaajat

Henkilöstö on keskeisessä asemassa liiketoimintastrategiamme ja menestyksemme kannalta. Caverionin on oltava houkutteleva työnantaja tulevaisuuden osaajien silmissä, kyettävä pitämään oikeat ihmiset palveluksessamme ja tarjottava mielenkiintoinen ja motivoiva työympäristö, joka tarjoaa mielenkiintoisia työtehtäviä ja oppimismahdollisuuksia.

Työntekijöidemme myönteiset kokemukset muodostavat pohjan työnantajakuvallemme. Edistämme lisäksi Caverionin tunnettuutta olemalla aktiivisia sosiaalisessa mediassa, osallistumalla oppilaitosten rekrytointimessuille, järjestämällä tutustumiskäyntejä opiskelijoille ja osallistumalla erilaisiin kampanjoihin, jotka lisäävät tietoa alustamme, yhtiöstämme ja työskentelytavastamme. Pyrimme aina rekrytoimaan pätevimmät ja sopivimmat ammattilaiset.

Esimerkiksi Ruotsissa panostamme työnantajamielikuvan rakentamisessa erityisesti digitaalisiin mahdollisuuksiin. Olemme parantaneet näkyvyyttämme sosiaalisessa mediassa lukuisilla toimenpiteillä, mikä tukee avoimien työpaikkojen osalta oikeiden kohderyhmien tavoittamista ja houkuttelemista.

Työharjoittelu -ja opinnäytepaikkoja opiskelijoille

Vuonna 2018 palveluksessamme työskenteli yhteensä tuhat kesätyöntekijää, oppisopimusopiskelijaa, opinnäytetyötänsä viimeistelevää nuorta tai harjoittelijaa.

Harjoittelijaohjelmat ja opinnäytetyöyhteistyö antavat meille erinomaisen mahdollisuuden osallistua ammatilliseen kehitykseen nuorten opiskelijoiden kautta. Harjoittelijaohjelmat muodostavatkin tärkeän rekrytointikanavan Caverionille. Monet ammattilaisistamme ovat aloittaneet uransa yhtiön harjoittelijana.

Useassa toimintamaassamme, kuten Saksassa ja Itävaltassa, oppisopimuskoulutus on nuorille yleinen tapa tarjota ensiaskele työlämää. Oppisopimuskoulutus koostuu opiskelu- ja työjaksoista, ja koulutus kestää kolme tai neljä vuotta. Ruotsissa Caverionilla on käytössä virallinen sähköasentajien oppisopimusohjelma. Koulutus tapahtuu työtehtäviä suorittamalla työpaikalla. Myös Norjassa Caverionilla on pitkä perinne oppisopimusyrityksenä. Yritys palkkaa vuosittain noin sata oppilasta paikallisesta ammatillisesta oppilaitoksesta.

Tuemme toimialamme ammatillista kehittymistä panostamalla oppilaitosyhteistyöhön. Toimimme aktiivisesti erityisesti ammatillisten koulujen ja teknisten ammattikorkeakoulujen kanssa. Jotkut työntekijöistämme ovat toimineet ajoittain oppilaitosten vierailevina luennoitsijoina.

Vuonna 2018 palveluksessamme työskenteli yhteensä tuhat kesätyöntekijää, oppisopimusopiskelijaa, opinnäytetyötänsä viimeistelevää nuorta tai harjoittelijaa.



**Järjestimme
vuonna 2018
noin 3 900
koulutus-
tapahtumaa.**

Kannustamme ammatilliseen kasvuun

Caverion kannustaa työntekijöitään tavoittelemaan ammatillista kasvua ja tukee heitä taitojen oppimisessa ja kehittämisessä. Hyödynnämme 70/20/10-mallia, joka pohjautuu oletukselle, että 70 % oppimisesta tapahtuu työssä, 20 % opitaan toisilta ja 10 % opitaan koulutuksessa.

Caverionissa on käytössä suorituksen johtamisprosessi, jossa asetetaan yksilölliset strategian mukaiset tavoitteet ja kehityssuunnitelmat kaikille työntekijöille. Suorituksen johtaminen on sekä esimiehille että työntekijöille tilaisuus antaa ja saada palautetta suoriutumisesta, yhteistyöstä ja esimiestyöstä. Suorituksen johtamiseen kuuluu, että jokainen tekee henkilökohtaisen kehityssuunnitelman, jonka mukaisesti kehittää nykyistä ja tulevaisuuden osaamistaan.

Järjestimme vuonna 2018 noin 3 900 koulutustapahtumaa, joihin osallistui 33 000 työntekijää. Turvallisuuskoulutuksissa oli noin 17 500 osallistujaa ja yleisissä sekä johtamis- ja esimiesvalmennuksissa 14 500 osanottajaa. Osallistujamäärä kasvoi voimakkaasti vuonna 2018, sillä lanseerasimme monia verkkokoulutuksia (eLearning).

"Tervetuloa Caverioniin" -verkkokoulutus tarjoaa liiketoiminnastamme, kulttuuristamme ja työskentelytavoistamme yleiskatsauksen. Verkkokoulutuksen suorittaminen on osa uusien työntekijöiden perehdyttämistä.

Uuteen, 25.5.2018 voimaan tulleeseen, tietosuojasetukseen liittyen julkistimme myös koulutuksia. Kurssit sisälsivät yleistä, kaikille suunnattua tietosuojasetukseen liittyvää koulutusta sekä työntekijöiden toimenkuvaan liittyvää, tarkennettua koulutusmateriaalia.

Vuonna 2018 yksi painopistealueista oli projektijohtamisen osaamisen kehittäminen. Vuoden 2017 osaamiskartoituksen pohjalta kehitimme koulutusohjelman projektipäälliköille kaikissa divisioonissa. Yhdeksästä koulutusmoduulista seitsemän valmistui vuoden 2018 loppuun mennessä, ja kaikki divisioonat ovat alkaneet jalkauttaa koulutusohjelmaa. Koulutusten painopiste on mm. asiakaspalvelussa, taloudessa, tehokkaassa projektinjohtamisessa ja sopimushallinnassa. Koulutukset koostuvat luokahuonekoulutuksista, verkkokoulutuksista sekä keskustelurungoista.

Loput projektinjohtamisen koulutusmoduulit valmistuvat käyttöön Q1/2019:n aikana. Olemme myös alkaneet kehittää mallia, jolla mitataan koulutusten vaikutusta ja uuden toimintatavan kestävyyttä ja osaamisen tasoa.

Inspiroiva johtajuus

Inspiroiva johtajuus näyttelee ratkaisevaa osaa Caverionin strategian onnistuneessa toteuttamisessa. Jatkuvan muutoksen keskellä on tärkeää, että johtajat ymmärtävät roolinsa, vastuunsa ja omat tavoitteensa ja pystyvät varmistamaan tiimien onnistumisen. Johtamismallimme ytimen muodostavat johtamisen kolme ulottuvuutta - itsensä johtaminen, liiketoiminnan johtaminen sekä ihmisten johtaminen - yhdessä johtamisen periaatteiden kanssa. Vuoden aikana jatkoimme johtamisperiaatteisiin liittyvää viestintää esimiehille. Periaatteissa kuvataan, miten johtajuus tulisi tulkita ja ymmärtää. Jokaisen johtajan tulisi tarkastella johtajuusominaisuuksiaan näitä periaatteita vasten ja kehittää omia johtamistaitojaan.

Johtamisen kolme ulottuvuutta

Itsensä johtaminen on kaiken johtamisen perusta. Se tarkoittaa esikuvana toimimista eli esimerkiksi korkeiden eettisten ja moraalisten periaatteiden noudattamista, avointa ja rehellistä viestimistä sekä muiden ihmisten kunnioittamista.

Liiketoiminnan johtaminen on keskeinen osa johtamista, johon kuuluu suunnittelu, ennakoiva viestintä sekä jatkuva laadun ja kustannusten valvonta kaikessa toiminnassa. Jokainen johtaja menestyy vain oman tiiminsä kautta.

Ihmisten johtamisessa tärkeää on henkilökohtaisten vahvuuksien kehittäminen ja työntekijöiden kannustaminen yhteistyöhön yhtiön sisällä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Johtamistaitojen aktiivinen kehittäminen

Järjestimme vuonna 2018 erilaisia koulutus-, workshop- ja valmennustapahtumia johtamisen kehittämiseksi halki organisaation. Osallistujia oli yhteensä 2 100.

Johtamisvalmennusten sisällöllisen ytimen vuonna 2018 muodostivat johtamisen kolme ulottuvuutta – ihmisten johtaminen, liiketoiminnan johtaminen sekä ihmisten johtaminen – yhdessä johtamisen periaatteidemme kanssa. Vuoden aikana teimme johtamisen periaatteita tutuksi kaikille esimiehille paikallisten valmennusten ja neljästi vuodessa lähetettyjen esimieskirjeiden kautta.

Konserninlaajuista itsensä johtamisen valmennusta, Mirroria, pilotoitiin syksyllä 2018. Koulutukseen osallistui 21 esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevää Caverionin eri divisioonista. Ohjelman tavoitteena on kasvattaa tietoisia ja empaattisia, itsetietoisuutta hyödyntäviä johtajia. Toisena tavoitteena oli parantaa johtamisvalmiuksia epävarmassa maailmassa ja vahvistaa vuorovaikutteista ja viestintää painottavaa johtajuutta.

Norjassa kehittimme "One Step Ahead" -johtamisvalmennuksen, johon sisältyi 12 intensiivistä luokahuonekoulutuspäivää. Vuoden aikana valmennukseen osallistui lähes sata esimiestä. Ohjelman rakennuspalikoita olivat tarve parempien johtamistaitojen kehittämiseen sekä Caverionin strategia ja johtamisen periaatteet. Norjan divisioonajohtaja ja koko divisioonajohtaja olivat osallisina valmennuksessa. Suomessa ja Teollisuuden ratkaisujen



divisioonassa jatkoimme Caverionin laajuista Leadership Safari -ohjelmaa. Lisäksi järjestimme lukuisia muita paikallisia kehitysohjelmia vuoden aikana.

Kehitimme Caverionin laajuista, uusien johtajien kehittämisohjelmaa. License to Lead -ohjelman toteuttaminen alkaa vuoden 2019 alussa kaikissa divisioonissa.

Palkitseminen

Caverionin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on tukea huippusuoritusta kaikilla tasoilla, edistää sopivien työntekijöiden rekrytointia, heidän kehittymistään ja sitoutumistaan sekä yhdistää osakkeenomistajien ja henkilöstön tavoitteita pitkällä aikavälillä.

Palkitseminen perustuu Caverionin kiinteään peruspalkkaan, joka perustuu työnkuvaan, vaatimuksiin ja kokemukseen sekä paikalliseen palkkatasoon. Johto ja suurin osa toimihenkilöistä kuuluvat lyhyen aikavälin projekti- tai palveluliiketoiminnan kannustinjärjestelmien piiriin. Lyhyen aikavälin kannustimet maksetaan tyypillisesti vuosittain riippuen tavoitteiden saavuttamisesta.

Caverionin tulos- ja kehityskeskustelut, mukaan lukien tavoitteen asetanta ja tulosten arviointi, sekä jatkuva palaute ovat olennainen osa johtamisjärjestelmäämme ja ohjaavat strategian toteutusta ja ydintavoitteiden saavuttamista. Tämän prosessin kautta kaikki Caverionin työntekijät ymmärtävät miten he voivat edesauttaa Caverionin menestystä, mitä heiltä odotetaan sekä miten he voivat kehittää osaamistaan ja suoritustaan.

Caverionilla on myös yhtiön avainhenkilöille suunnattuja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä. Tavoitteena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön omistaja-arvon edistämiseksi ja sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin sekä tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkio-ohjelma. Caverion Oyj:n hallitus päättää erikseen jokaisen kannustinohjelman aloittamisesta.

Lue lisää aiheesta vuoden 2018 Palkka- ja palkkioselvityksestä.

Kultaiset kypärät parhaille strategian toteuttajille

Vuonna 2018 Caverion jatkoi Kultaisen kypärän perinnettä. Koko yhtiön kattavan järjestelmän kautta haluamme palkita vuoden parhaimmat strategian toteuttajat. Palkinnot jaetaan neljälle tiimille tai yksittäiselle henkilölle, jotka ovat tehneet poikkeuksellisen erinomaista työtä strategian toteuttamiseksi. Ensimmäisellä kierroksella työntekijät nimittävät henkilöstön keskuudesta paikallisen ehdokkaansa eri kategorioihin, joiden joukosta Caverionin johtoryhmän jäsenet valitsivat voittajat.

Ehdokkaita palkinnon saajiksi nimettiin aktiivisesti: ehdotuksia tuli kaikkiaan 147.

Kategorioiden voittajiksi valittiin vuonna 2018:

- Erinomainen asiakaskokemus: Manfred Hartl, Saksa
- Parhaat ratkaisut: Botnia Mill Servicen Sähkö- ja automaatiotiimi, Suomi
- Huippusuoritus kaikilla tasoilla: Asuntorakentamisen päällikkö Gunnar Hansen ja hänen tiiminsä, Norja
- Voittajajoukkue: Projektinjohtaja Per Morten Rostille ja hänen tiiminsä, Norja

Lisäksi annettiin kaksi erityistä huomionosoitusta:

- Huippusuoritus kaikilla tasoilla -erityispalkinto: Tukholma Turvallisuus Johan From tiimeineen, Ruotsi
- Parhaat ratkaisut -erityispalkinto: Intranet 2018 -projektiryhmä, divisioonien välinen projekti

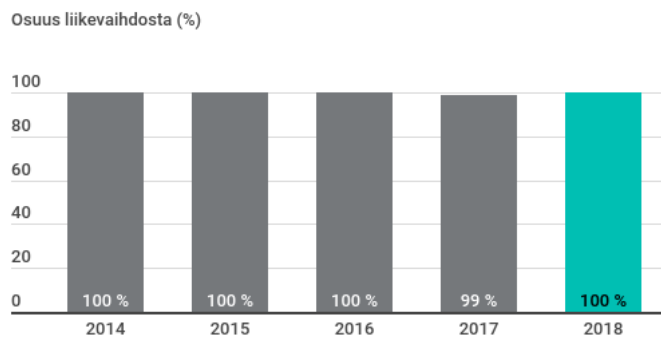
**Golden Helmet
-palkinnot jaetaan
tiimille tai yksilöille,
jotka ovat tehneet
poikkeuksellisen
erinomaista työtä.**

EETTISYYS & MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS JA TALOUDELLINEN VASTUU

Taloudellinen vastuu

Vaikutamme ympäröivään yhteiskuntaan monin eri tavoin. Caverion soveltaa korkeita laatustandardeja. Sata prosenttia Caverionin liiketoiminnasta on ISO 9001 -sertifioitua.

ISO 9001 -sertifioitu liiketoiminta



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.

Lue lisää arvonluonnistamme sivulta 3.

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. Caverion päivitti sponsorointiohjeistustaan vuonna 2017.

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

Eettisten liiketoimintaperiaatteidensa mukaisesti Caverion ei salli minkäänlaista syrjintää esimerkiksi iän, sukupuolen, kansallisuuden, yhteiskunnallisen aseman, uskonnon, vammaisuuden, poliittisen tai muun mielipiteen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Caverionin eettisissä liiketoimintaperiaatteissa ohjeistetaan myös aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta. Caverion kunnioittaa kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia ihmisoikeuksia. Caverionilla on nollatoleranssi syrjinnän, häirinnän ja kaiken laittoman toiminnan suhteen.

Eettiset liiketoimintaperiaatteet ohjaavat toimintaamme

Jokaisen Caverionin työntekijän edellytetään noudattavan Caverionin eettisiä liiketoimintaperiaatteita ja muita ohjeita sekä voimassa olevia lakeja ja säädöksiä. Periaatteet määrittelevät tapamme työskennellä eri sidosryhmien kanssa.

Eettiset liiketoimintaperiaatteet myös määrittää miten epäillyt rikkomukset tulisi raportoida, miten ne tutkitaan ja miten epäkohta hoidetaan. Jokainen raportti epäillyistä rikkomuksista tutkitaan luottamuksella sekä viipyilemättä. Toteutamme viipymättä tarvittavat toimenpiteet, jos liiketoiminnassa tai toimitusketjussa havaitaan laittomia tai epäeettisiä toimia.

Caverionilla on käytössä verkkopohjainen raportointikanava, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa luottamuksellisesti epäillyistä rikkomuksista. Ilmoituksen voi tehdä myös sähköpostitse. Caverionin toimitusjohtaja on ilmaissut selvästi, ettei Caverion hyväksy minkäänlaisia toimia niitä henkilöitä vastaan, jotka tekevät vilpittömässä mielessä ilmoituksen eettisen toiminnan raportointikanavan kautta.

Vuonna 2019 Caverion jalkauttaa uuden eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokoulutuksen koko Caverionin henkilöstölle.

Eettisten liiketoimintaperiaatteiden noudattamista tukee Compliance and Ethics -työryhmä. Vuonna 2018 siihen kuuluivat Caverion Oyj:n toimitusjohtaja, lakiasioista ja hallinnoinnista vastaava johtaja, henkilöstöjohtaja ja Chief Compliance Officer.

Tasapuolinen kohtelu kaikille

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

Vaikka alamme on perinteisesti ollut miehinen, haluamme omalta osaltamme vaikuttaa siihen, että ala olisi houkuttelevampi myös naisille. Vuonna 2017 aloitimme Caverion Diversity Networkin



(CDN)- pilotin Saksassa. Verkoston tavoitteena on edistää sukupuoleen ja muuhun liittyvää monimuotoisuutta jatkeka työntekijöidemme henkilökohtaista ja urakehitystä. Caverion haluaa olla houkutteleva työnantaja kaikille potentiaalisille työntekijöille, sukupuolesta, kulttuurista tai etnisestä taustasta riippumatta.

Osana CDN-verkosta Saksassa on järjestetty luento- ja puhetilaisuuksia, tukea perhevapailta palaaville työntekijöille, verkkokoulutuksia sekä menestyksekkäs mentorointiohjelma. Lisäksi Saksan liiketoiminta allekirjoitti ”Diversity Charta” -nimisen Saksan hallituksen aloitteen, mikä tarkoittaa sitoutumista strategisiin ja taktisiin toimenpiteisiin, joiden avulla tavoitellaan entistä monimuotoisempaa työympäristöä. Caverion osallistui jälleen myös Saksan kansalliseen ”Girl’s Day” -tapahtumaan. 12–16 -vuotiaille suunnatun tapahtuman tavoitteena on esitellä teknisiä töitä ja harjoittelumahdollisuuksia kiinnostavina urapolkuvaihtoehtoina nuorille naisille.

Vuonna 2018 naisten osuus henkilöstöstä pysyi edellisvuoden tasolla: naisia oli 11% koko henkilöstöstä (2017: 11%). Vuoden 2018 lopussa konsernin johtoryhmässä naisia oli 15% (14%) ja hallituksessa niiden osuus oli 13% (25%).

Korruptiota ja lahjontaa vastaan

Eettisissä liiketoimintaperiaatteissa määritetään selvästi Caverionin suhtautuminen korruptioon ja lahjontaan: Caverionilla on nollatoleranssi korruption, lahjonnan, kilpailun vastaisten toimien, syrjinnän, työpaikkakiusaamisen 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 kannattaa avointa ja reilua kilpailua kaikilla markkinoilla. Caverion noudattaa sovellettavaa kilpailulainsäädäntöä kaikessa toiminnassaan ja pyrkii välttämään tilanteita, joihin liittyy kilpailumääräysten rikkomisen vaara. Caverion valvoo lahjonnan vastaisten periaatteidensa noudattamista tutkimalla kaikki eettisen toiminnan raportointikanavan kautta tehdyt ilmoitukset. Verkkopohjainen kanava on Caverion-konsernin koko henkilöstön käytettävissä. Vuodesta 2013 lähtien käytössä olleen kanavan kautta ilmoituksen voi tehdä nimettömänä. Konsernin Compliance-organisaatio tutkii kaikki ilmoitukset ja väitteet. Lisäksi ilmoituksia voidaan lähettää sähköpostitse. Eettiset liiketoimintaperiaatteet tukevat oikeutta ja velvollisuutta ilmoittaa mahdollisista väärinkäytöksistä. Caverionilla on nollatoleranssi korruption ja lahjonnan suhteen.

Caverionilla on käytössä useita vakiomuotoisia valvonta-prosesseja, joiden tarkoituksena on estää tunnistettujen korruptio- ja lahjontariskien toteutuminen. Nämä prosessit ovat osa projektien myynti- ja toteutusvaiheita sekä palveluiden myynti- ja toimitusvaiheita. Ne sisältävät tarjousten valmisteluun ja hankintaan liittyviä tarkastuksia ja valvontaa (esimerkiksi seurannan, arvioinnit, due diligence -toimet ja hyväksynnät). Caverion on laatinut compliance-ohjelman, joka sisältää selvät virstanpylväät sen varmistamiseksi, että kaikki Caverionin liiketoimet ovat lainmukaisia, eettisiä ja vaatimustenmukaisia.

Lisäksi Caverion on perustanut konsernitason Compliance-yksikön, jota johtaa Chief Compliance Officer ja joka koostuu compliance-verkostosta. Compliance-verkoston tarkoitus on parantaa rehellisyyden ja vastuullisuuden kulttuuria sekä kehittää johtajuustaitoja jalkauttamalla Caverionin compliance-ohjelma paikallisiin tiimeihin ja toimintoihin. Tähän kuuluu tietämyksen parantaminen compliance-koulutuksen avulla.

Lisäksi Caverion on käynyt läpi konsernitason käytäntönsä ja ohjeistuksensa ja ottanut ne uudelleen käyttöön Caverionin toimintaohjeet -nimisenä. Caverionilla on myös Compliance & Ethics -komitea, johon kuuluu ylimmän johdon edustajia ja Chief Compliance Officer. Caverionin toimitusjohtaja on ilmaissut selvästi, ettei Caverion hyväksy minkäänlaisia toimia niitä henkilöitä vastaan, jotka tekevät vilpittömässä mielessä ilmoituksen eettisen toiminnan raportointikanavan kautta.

TOIMITUSKETJU

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 onnistunut parantamaan otetta toimittajaportfoliostaan entisestään vuonna 2018.

Ostamme parhailta toimittajilta

Caverionin hankinnat perustuvat keskitetysti johdettuun kategorianhallinnan malliin, joka kattaa sekä suorat että epäsuorat materiaalit ja palvelut. Hankinta-ammattilaisemme työskentelevät matriisiorganisaatiossa, joka on linjassa divisioonien kanssa. Hyödynnämme mittakaavaedut käyttämällä konserninlaajuisia parhaita käytäntöjä ja ostamalla parhailta toimittajilta yhteisten toimintatapojen mukaisesti.

Caverionilla on useita yhteisiä toimittajia, jotka vastaavat koko konsernin kysyntään useissa toimintamaissamme. Suurin osa hankinnoista tehdään kuitenkin paikallisesti toimimaissamme valituilta toimittajilta. Liiketoiminnan kysynnän vuoksi arvostamme tavarantoimittajamme läheistä sijaintia ja kykyä reagoida nopeasti muuttuviin liiketoiminnan vaatimuksiin. Tämän seurauksena suurin osa toimittajistamme sijaitsee maissa, joissa Caverion toimii.



Suurin osa hankinnoista tehdään paikallisesti.

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 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.

Caverionin toimittajien eettiset liiketoimintaperiaatteet uudistettiin syyskuussa 2018. Uudistetun version jalkautus alkoi vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä ja jatkuu vuoden 2019 aikana. Vuoden 2018 lopussa noin puolet Caverionin kokonaisostoista olivat allekirjoittaneet eettiset liiketoimintaperiaatteet. Lisäksi on olemassa joitakin toimittajasuhteita, joissa liiketoimintaetiikkaa ja -standardeja ohjaavat toimittajan omat eettisiä liiketoimintaperiaatteita koskevat säännökset, jotka täyttävät Caverionin vaatimukset.

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	www.caverion.fi/tietoa-caverionista/caverion-lyhyesti/caverionin-strategia
	102-18	Hallintorakenne	Caverionin internet-sivut	www.caverion.fi/sijoittajat/hallinnointi
	102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	KKR 2018 sivu 3	

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot
	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	Olellaiset näkökohdat	KKR 2018 sivu 4	
	102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	-	Ei muutoksia aiemmin raportoituihin tietoihin
	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 julkaisuaiheus	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	
	102-55	GRI-sisällysluettelo	KKR 2018 sivu 25	
	102-56	Raportoinnin varmennus	KKR 2018 sivu 6	

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 103: Johtamismalli	103-1/2/3		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 korruption 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 rajoittamisen estäminen	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	Energiaintesiteetti	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	

	Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus	403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	KKR 2018 sivu 14	
	403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja tapauksen 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



sustainability@caverion.com



facebook.com/caverionsuomi



[@CaverionSuomi](https://twitter.com/CaverionSuomi)



linkedin.com/company/caverion