



KESTÄVYYSRAPORTTI

Making sustainable development happen

Pyrimme vaikuttamaan yhteiskuntaan ja ympäristöön positiivisesti.

SISÄLTÖ

- 98 Yleiset tiedot
- 106 Ympäristötiedot
- 114 Yhteiskunnalliset tiedot
- 124 Hallintotapatiedot

CapManin kestävyysraportti 2024

CapManin visio on olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa, ja muovaamme aktiivisesti yhteiskuntaa tekemiemme sijoitusten kautta. Aktiivisena ja merkittävänä omistajana meillä on ihanteelliset lähtökohdat edistää muutosta kohti hyvin hallinnoituja sekä ympäristön ja yhteiskunnan kannalta kestäviä yrityksiä ja omaisuuseriä. Vaikuttavuutemme syntyy päätöksenteon, tavoitteiden asettamisen ja mahdollisuuksien löytämisen kautta yhteiskunnallisten- ja ympäristöhaasteiden lieventämiseksi.

Vuoden 2024 kestävyysraportissamme valmistaudumme yritysten kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) tulevaan täytäntöönpanoon, joka tulee olemaan pakollinen CapManille vuodesta 2026 alkaen, jolloin vuoden 2025 tiedot raportoidaan. Tämä uusi sääntely edellyttää Euroopan kestävyysraportointistandardien (ESRS) noudattamista ja asettaa ohjeet ympäristöön, ihmisiin ja hallintotapaan (ESG) liittyvälle raportoinnille. Varmistaaksemme näiden standardien täyttymisen, olemme sisällyttäneet ne ennakoivasti kestävyysraportointiimme tästä vuodesta alkaen. Odotamme raportointimme kehittyvän edelleen toimialakohtaisten standardien tarkentuessa, sekä markkinakäytäntöjen kehittyessä. Katsomme, että vuoden 2024 kestävyysraporttimme on merkittävä askel kohti CSRD-vaatimusten mukaista raportointia, jonka odotamme kehittyvän edelleen tulevana vuonna.

Yleiset tiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuviite
ESRS 2 - Yleiset tiedot		
BP-1	Kestävyyspalvelusten yleiset laatimisperusteet	98
BP-2	Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	98
GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	99
GOV-2	Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	100
GOV-3	Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	100
GOV-5	Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	100
IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	101
IRO-2	Yrityksen kestävyyspalveluksissa huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	102
SBM-1	Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	103
SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	104
SBM-3	Olennot vaikuttukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	104

BP-1 Kestävyyspalvelusten yleiset laatimisperusteet

CapManin kestävyysraportti laaditaan konsolidoidulla perusteella, joka on yhdenmukainen tilinpäätöksessä käytetyn konsolidointilaaajuuden kanssa. Tämä lähestymistapa varmistaa johdonmukaisuuden ja yhtenäisyyden kaikessa CapManin raportoinnissa. Kestävyysraportti käsittelee CapManin omia toimintoja¹ ottaen samalla huomioon arvoketjun ylä- ja alavirran.

BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

CapMan määrittelee lyhyen aikavälin nykyiseen tilikauteen sovellettavaksi, keskipitkän aikavälin enintään viideksi vuodeksi ja pitkän aikavälin yli viideksi vuodeksi, kuten ESRS 1 osassa 6.4 on määritelty. Tunnuksivat sisältävät arvioita arvoketjun tiedoista, jotka ovat arvioitu käyttäen epäsuoria lähteitä, kuten työmatkatottomuskyselyitä, autonvuokrauksen käyttötietoja, hotelliyöpymisiä sekä jätteisiin liittyviä kasvihuonekaasupäästöjen arviointeja. Scope 3:n osalta, kategoriassa 15, sijoitukset, kohdeyhtiöidemme toimittamat tiedot ovat tilintarkastamattomia, johon sisältyy jonkin verran epävarmuutta. Keräämme

¹Kun raportissa viitataan CapMan Oyj:n ”omiin toimintoihin”, se keskittyy CapMan Oyj:n toimintoihin, mukaan lukien sen sijoitustoiminta, rahastojen hallinta ja palvelut, mutta sulkee pois rahastot, kohdeyhtiöt ja sijoitukset, jotka ovat osa laajempaa arvoketjua.

nämä tiedot vuosittain olettaen, että tiedot noudattavat GHG-protokollaa. Vuodesta 2026 alkaen CapMan tulee noudattamaan Euroopan kestävyysraportointistandardeja (ESRS), kuten uusi, vuoden 2023 alussa voimaan tullut EU:n yritysten kestävyysraportointia koskeva direktiivi (CSRD) edellyttää. CSRD tuli voimaan vuoden 2023 alussa. CapMan on ennakoivasti ottanut huomioon ESRS-ohjeistuksen kestävyysraportointinsa rakenteessa ja sisällössä.

GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

CapManin sitoutuminen vastuullisiin liiketoimintakäytäntöihin näkyy sen hallintorakenteissa. CapManin hallituksen monimuotoisuus sukupuolen, iän sekä koulutus- ja työkokemustaustojen osalta tukee laajaa näkökulmaa kestävän kehityksen mahdollisuuksiin, mukaan lukien monimuotoisuus ja aktiivinen omistajuus.

Hallitus koostuu yhdestä toimivaan johtoon kuuluvasta ja viidestä toimivaan johtoon kuulumattomasta jäsenestä, eikä hallituksessa ole työntekijöiden edustajia. Vuonna 2024 hallituksessa oli edustettuna molempia sukupuolia: 33 % naisia ja 67 % miehiä ja jäsenet olivat iältään 46–68 vuotiaita. He edustivat koulutustaustaltaan yhtiön kannalta relevantteja aloja, ja heillä oli kokemusta sekä kansainvälisestä että paikallisesta toimintaympäristöstä. Sama koski vuotta 2023. 50 % hallituksen jäsenistä on riippumattomia. Riippumattomista jäsenistä koostuva tarkastus- ja riskivaliokunta vastaa vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien valvonnasta. Tarkastus- ja riskivaliokunnan vastuut ja tehtävät on kuvattu tarkemmin valiokunnan työjärjestyksessä.

Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin strategiset konsernitason kestävyystavoitteet ja -prioriteetit, valvoo keskeisiä kestävyysriskejä ja hyväksyy konsernin laajuisen palkitsemispolitiikan, mukaan lukien miten se liittyy kestävyyskriteereihin. Lisäksi hallitus vastaa CapManin toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä varmistuen, että yhtiöllä on asianmukainen organisaatio kestävän kehityksen edistämiseksi. Hallitus on delegoinut osan tehtävistään ja valvonnastaan perustamilleen valiokunnille, joita ovat tarkastus- ja riskivaliokunta sekä palkitsemisvaliokunta. Tarkastus- ja riskivaliokunta seuraa ja käsittelee useita kestävyysasioita, kuten kestävyysraportointia, tunnuslukujen seurantaa ja riskienhallintaa. Valiokunnan asiantuntemus taloushallinnon ja liikkeenjohdon tehtävistä tukee näiden alueiden tehokasta valvontaa. Palkitsemisvaliokunta puolestaan avustaa hallitusta palkitsemisasioiden, jotka yhdistävät palkitsemisperiaatteet yhtiön strategiaan ja pitkän aikavälin tavoitteisiin, mukaan lukien vastuullisuustavoitteet ja -kriteerit.

Johtoryhmä toimii CapManin ohjausryhmänä kestävyysasioissa. Se sopii hallituksen hyväksymien pitkän aikavälin strategisten vastuullisuustavoitteiden ja -prioriteettien ylätasoisesta toimintasuunnitelmasta. Vastuullisuusjohtajan kuuluminen johtoryhmään varmistaa, että kestävyysasiat integroidaan CapManin strategiaan ja toimintaan. Sijoitustiimit ovat edustettuina johtoryhmässä ja sitoutuneet CapMan-konsernissa sovittuihin kestävän kehityksen suunnitelmiin. Sijoitustiimit vastaavat kestävän sijoittamisen

politiikkojen toteuttamisesta toiminnassaan, rahastotason kestävyysstrategioiden laatimisesta ja toteuttamisesta sekä CapManin kestävyysliittymien toimintatapojen ja standardien integroimisesta sijoituksiinsa. Jokaisessa sijoitustiimissä on vähintään yksi nimetty jäsen, joka vastaa kestävyysasioista ja osallistuu aktiivisesti konsernin laajuisiin kestävyysaloitteisiin.

Vastuullisuusjohtaja, osana johtoryhmää, vastaa CapManin konsernitason kestävyysstrategian kehittämisestä ja toteuttamisesta, yksityiskohtaisempien lyhyen aikavälin kestävyystavoitteiden asettamisesta ja kestävyystoimintojen kehittämisestä CapManissa. Vastuullisuusjohtaja vastaa myös CapManin henkilöstön kouluttamisesta kestävyysasioissa. Kestävyysasioita hallinnoi lisäksi kestävyystyöryhmä, joka koostuu CapManin sijoitustiimien ja tukitoimintojen edustajista.

Kestävyysliittymien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta on olennainen osa CapManin hallintoinnintamalla. Mahdollisuuksia analysoidaan osana strategiatyötä ja riskejä arvioidaan vuosittain. CapManin rahastojen sijoitusten kautta yhtiö pyrkii toiminnallaan kehittämään kiinteistö- ja infrastruktuurikohteita sekä suojelemaan ja vahvistamaan luonnonvaroja sekä rakentaa menestyviä yrityksiä. CapMan integroi vastuullisuusstandardinsa koko sijoitusprosessiin, kuten kestävän sijoittamisen politiikassa on kuvattu.

Hallitus yhdessä toimitusjohtajan kanssa valvoo olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvien tavoitteiden asettamista varmistuen, että ne ovat linjassa yhtiön riskienhallintapolitiikan kanssa. Tämä tarkoittaa muun muassa hyvän maineen ylläpitämistä, sääntelyn noudattamiseen ja toimintaan liittyvien riskien minimoimista sekä toiminnan jatkuvuuden varmistamista kriittisten toimintojen turvaamisella. Kestävyysasiat käsitellään varhaisessa vaiheessa sijoitusprosessia, ja suunnitelmat kestävyysarvonluontikeinot sisällytetään liiketoimintasuunnitelmiin. Edistymistä seurataan eri mekanismien kautta, mukaan lukien Taskforce for Nature-related Financial Disclosures-työryhmä (TNFD), Science Based Targets -aloite (SBTi) ja päästövähennystoimenpiteitä koskevat säännölliset päivitykset. Sidosryhmille annetaan säännöllisesti raportteja ja päivityksiä, ja puolivuositain päivitetään edistymistä kohti ESG-tavoitteita.

CapManin hallitus ja toimitusjohtaja varmistavat kestävyysasioiden valvontaan tarvittavien taitojen ja asiantuntemuksen saatavuuden ja kehittämisen useiden keinojen avulla. Osakkeenomistajien nimitystömikunta tarkastelee hallituksen kokoa, kokoonpanoa ja monimuotoisuutta keskittyen yhtiölle hyödyllisiin osaamisalueisiin, mukaan lukien vastuullisuusasiat. Hallitus suorittaa vuosittain itsearviointin toiminnastaan ja työskentelytavoistaan, mikä sisältää kestävyysosaamisen ja asiantuntemuksen arvioinnin. Hallituksen jäsenet kutsutaan osallistumaan CapManin järjestämiin säännöllisiin ESG-koulutuksiin. Hallituksen jäsenistä koostuva tarkastus- ja riskivaliokunta on ottanut kestävyysaiheet esityslistalleen varmistuen, että kestävyysosaaminen on osa valvontaprosessia.

CapManin toimielimillä on kestävyysosaamista, jota he hyödyntävät CapManin toiminnan kannalta merkityksellisen monipuolisen koulutus- ja ammatillisen taustan avulla. Johtoryhmään kuuluu vastuullisuusjohtaja, joka vastaa kestävyystoimien koordinoinnista koko yhtiössä.

GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat

CapManin hallitus ja toimitusjohtaja saavat tietoa olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista sekä niiden käsittelemiseksi hyväksytyjen politiikkojen, toimien, mittareiden ja tavoitteiden toteutuksesta ja tehokkuudesta. Hallituksella ja toimitusjohtajalla on keskeinen rooli näiden tekijöiden huomioon ottamisessa yhtiön strategian valvonnassa, merkittävistä liiketoimista päätettäessä ja riskienhallintaprosessissa. Hallitus päättää riskinottohalukkuudesta ja riskinsietokyvystä varmistaakseen toiminnan jatkuvuuden ja optimoidakseen CapManin kyvyn saavuttaa tavoitteensa. Kaikessa päätöksenteossa otetaan huomioon riskinäkökulmasta tekijät kuten vaikutus omavaraisuusasteeseen, omistaja-arvoon, yhtiön imagoon ja maineeseen, oikeudelliset ja poliittiset vaikutukset, turvallisuus, mahdolliset tappio- ja voittosuhteet sekä vaikutus henkilöstöön.

Vuoden 2024 raportointijaksolla CapManin kaksoisolennaisuusarvioinnin kautta tunnistetut olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet, mukaan lukien ilmastonmuutokseen sopeutuminen, kasvihuonekaasupäästöt (GHG emissions), monimuotoisuus (diversity), aktiivinen omistajuus (active ownership) ja liiketoiminnan eheys (business integrity), esiteltiin ja keskusteltiin CapManin hallituksen ja sen tarkastus- ja riskivaliokunnan kanssa. Tarkastus- ja riskivaliokunta tarkasteli näitä havaintoja.

CapManin hallintoelimet varmistavat hallituksen ja sen valiokuntien roolien avulla, että suorituskyvyn seurannalle ja raportoinnille on olemassa asianmukaiset menetelmät. Tarkastus- ja riskivaliokunta valvoo taloudellista raportointia, sisäisiä valvontatoimia ja riskienhallintajärjestelmiä, kun taas palkitsemisvaliokunta valvoo johdon palkitsemista ja sen yhdenmukaisuutta strategisten tavoitteiden kanssa. Säännöllisiä sisäisiä ja ulkoisia arviointeja tehdään näiden mekanismien tehokkuuden arvioimiseksi, varmistaen lakien ja määräysten noudattamisen sekä edistäen hyvää hallintotapaa.

GOV-3 Kestävyysliittävän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

CapMan on integroinut kestävyys- ja ilmastoon liittyvän suorituskyvyn kannustinjärjestelmiinsä ja palkitsemispolitiikkoihinsa. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, joka tunnetaan nimellä Performance Share Plan (PSP), on kolmivuotinen ohjelma, joka edellyttää henkilökohtaisia sijoituksia osallistumisoikeuden saamiseksi. PSP-ohjelmaan oikeutettuja tehtäviä ovat CapManin johtoryhmän jäsenet, tiiminvetäjät Platform-toiminnoissa (IT, Legal & Compliance, HR, Marketing, Fund Operations, Risk & Valuation) sekä avaintehtävät kuten institutionaalisen myynnin johtajat. Toimitusjohtaja voi hyväksyä lisää avainrooleja osallistumiseen, jos se katsotaan tarpeelliseksi.

PSP-ohjelma sisältää neljä kestävyysliittävää tavoitetta: tieteeseen perustuvat tavoitteet (erityisesti päästövähennykset), työntekijöiden tyytyväisyys, palkitseminen ja sukupuolten välinen monimuotoisuus. Nämä tavoitteet ovat suoraan yhteydessä PSP-ohjelman pisteytykseen. PSP-ohjelman kestävyysliittävät tavoitteet on jaettu tasan siten, että kukin tavoite muodostaa 25 % kokonaisarviointista. Kestävyysliittuviin tavoitteisiin perustuvan muuttuvan palkitsemisen osuus on 5,9 %.

Lyhyen aikavälin muuttuva palkitsemisen (STI) osalta työntekijöiden suoritusarvointi ja arvosana vaikuttavat bonuksen kokonaismäärään. Työntekijöitä arvioidaan vuoden alussa asetettujen henkilökohtaisten tavoitteiden sekä suorituskyvyn mukaan, mukaan lukien kestävyysliittävät mittarit. CapManin STI:n suoritusarvointiprosessi sisältää mittareita, jotka liittyvät kestävään työskentelytapaan. Arvointi perustuu siihen, miten työntekijät osoittavat eettisyyttä ja läpinäkyvyyttä päivittäisessä työssään, edistävät ja tukevat kestävästä pitkän aikavälin ratkaisujen luomista, jotka vaikuttavat myönteisesti työympäristöön, sekä käyttävät harkintakykyä ratkaisujen ja päätösten toteuttamisessa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä (STI) päivitetään ja tarkistetaan vuosittain, kun taas pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) päivitetään kolmen vuoden välein. Kaikki palkitsemisjärjestelmät ja -komponentit tarkistaa ensin CapManin palkitsemisvaliokunta ja lopulta hallitus hyväksyy ne.

GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta

CapMan noudattaa ISO31000-standardia riskien arvioinnissa, tunnistuen riskejä jatkuvasti ja suorittaen vuosittaisen keskeisten riskien arvioinnin. Tämä prosessi sisältää riskien tunnistamisen, analysoinnin, arvioinnin, käsittelyn, seurannan ja raportoinnin. Kestävyysliittävät riskit analysoidaan osana kutakin pääriskiä sekä erillisinä riskeinä, ja niitä arvioidaan todennäköisyyden ja vakavuuden perusteella suhteessa riskinottohalukkuuteen ja olemassaoleviin kontroleihin. Arvioinnissa käytetään 1–7-riskimatriisia.

CapManin riskienhallinta- ja sisäisen valvonnan prosessit kestävyysraportoinnissa on suunniteltu vähentämään olennaisten virheiden riskiä inhimillisten virheiden tai puutteellisten tietojen vuoksi, varmistaen kestävyystietojen tarkkuuden, läpinäkyvyyden ja luotettavuuden. Keskeisiä ominaisuuksia ovat raportointiohjelmisto, joka parantaa tietojen läpinäkyvyyttä ja jäljitettävyyttä, erikoistuneet raportointitiimit, joiden asiantuntijat vastaavat omista alueistaan, johtoryhmän jäsenten suorittamat tarkistukset sekä viikoittaiset fokusryhmätapaamiset, joissa keskustellaan keskeisistä suorituskykymittareista (KPI) ja muista kriittisistä asioista.

Keskeiset kestävyysraportointiin liittyvät riskit ovat datan laatu sekä mahdolliset väärät väitteet ja viherpesu. Näiden riskien vähentämiseksi CapMan edistää tietojen laadun läpinäkyvyyttä ja toteuttaa tietojen varmistustoimenpiteitä. Riskien arviointien ja sisäisten tarkastusten havainnot viestitään asiaankuuluville tiimeille, jotka käsittelevät olennaiset asiat. Näiden toimien toteuttamista seurataan ja merkittävät tapahtumat tai huolenaiheet raportoidaan johdolle.

Riskienhallinta raportoi havaintonsa hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnalle kahdesti vuodessa. Vuosittainen riskien arviointi ja riskikartoitus suoritetaan ja raportoidaan tarkastus- ja riskivaliokunnalle kunkin vuoden neljännellä neljänneksellä. Tämä kattava lähestymistapa varmistaa, että CapMan hallitsee ja vähentää tehokkaasti kestävyysriskejä, ylläpitäen korkeita tarkkuuden ja luotettavuuden standardeja kestävyysraportoinnissaan.

IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

Vuonna 2024 CapMan suoritti kaksoisolennaisuusarvioinnin kartoittaakseen ja ymmärtääkseen sen merkittävimmät vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön (vaikutuksen olennaisuus) sekä kestävyysaiheista johtuvat liiketoimintariskit ja -mahdollisuudet (taloudellinen olennaisuus). Tämä strateginen lähestymistapa mahdollistaa kestävyysvaikutusten, -riskien ja -mahdollisuuksien tehokkaan arvioinnin. Prosessi keskittyy tiettyihin toimintoihin, liiketoimintasuhteisiin ja maantieteellisiin alueisiin, joilla on korostuneita riskejä, osallistaen asiaankuuluvia sidosryhmiä ja tekemällä herkkyyksianalyysit. Vaikutukset sekä CapManin toiminnasta että liiketoimintasuhteista otetaan huomioon sidosryhmien sitouttamisen, kvantitatiivisten arviointien ja kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin integroinnin kautta. Konsultoinnit asianomaisten sidosryhmien ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa sisällytetään haastattelujen, kyselyjen, työpajojen ja toissijaisten lähteiden tarkastelun kautta. Kaksoisolennaisuusarviointiprosessi tunnistaa, arvioi, priorisoi ja seuraa mahdollisia ja todellisia vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön. Vaikutukset priorisoidaan niiden vakavuuden ja todennäköisyyden perusteella käyttämällä kriteerejä kuten laajuus, kattavuus ja korjattavuus, varmistaen, että merkittävimmät vaikutukset käsitellään ensin. Samaa priorisointilähestymistapaa sovelletaan sekä riskeihin että mahdollisuuksiin. Olennaisuuden kynnysarvo määritettiin käyttämällä kerättyjen tietojen yhteenvetotilastoja ja kvartiileja.

CapMan on suorittanut toimintaansa ja arvoketjuaan koskevien merkittävien ihmisoikeusriskien arvioinnin sekä priorisoinut toimenpiteitä ihmisoikeuksiin liittyvän huolellisuusvelvoiteprosessin vahvistamiseksi. Merkittävien ihmisoikeusriskien arviointi suoritettiin ulkopuolisen riippumattoman asiantuntijan toimesta ja se kattoi sekä CapMan Oyj:n sekä sen sijoitustiimit. Arvioinnin pohjalta laadittiin toimintasuunnitelma mahdollisten puutteiden korjaamiseksi. Kaksoisolennaisuusarviointia lukuun ottamatta CapManin omalle toiminnalle ei ole tehty erillistä kattavaa ympäristöarviointia. Toiminnan ympäristövaikutuksia (pääasiassa kasvihuonekaasupäästöt ja energiankulutus) seurataan ja niitä pidetään vähäisinä verrattuna kokonaisvaikutuksiin, kun sijoitukset otetaan huomioon. Jokainen sijoitus CapManin arvoketjussa käy läpi omaisuuseräkohtaisen ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitearvioinnin mahdollisten ja todellisten vaikutusten arvioimiseksi.

CapMan tunnistaa riskejä päivittäisessä liiketoiminnassaan ja kartoittaa vuosittain keskeiset riskit todennäköisyyden ja vaikutuksen perusteella. Vuosittainen riskien arviointiprosessi tunnistaa merkittävät riskit ja analysoi muutoksia riskien ympäristössä. Jokainen riski analysoidaan mahdollisten syiden ja vaikutusten osalta, ja riskimatriisia (1–7) käytetään todennäköisyyden, suuruuden ja vaikutusten luonteen arvioimiseksi. Kestävyteen liittyvät riskit priorisoidaan muiden riskityyppien rinnalla, mikä heijastaa niiden merkitystä CapManin kokonaisstrategialle ja toiminnalle.

Päätöksentekoprosessiin kuuluu hallituksen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden valvonta, toimitusjohtajan ja johtoryhmän päivittäinen toiminnan hallinta sekä valiokunnat, kuten tarkastus- ja riskivaliokunta ja palkitsemisvaliokunta, jotka valvovat taloudellista raportointia, sisäisiä valvontatoimia, riskienhallintaa ja johtajien palkitsemista. Sisäiset valvontamenettelyt sisältävät politiikat ja prosessit luotettavan ja sääntöjenmukaisen raportoinnin varmistamiseksi, riskienhallintakehyksen sekä ilmiantokanavat läpinäkyvyyden ja vastuullisuuden edistämiseksi.

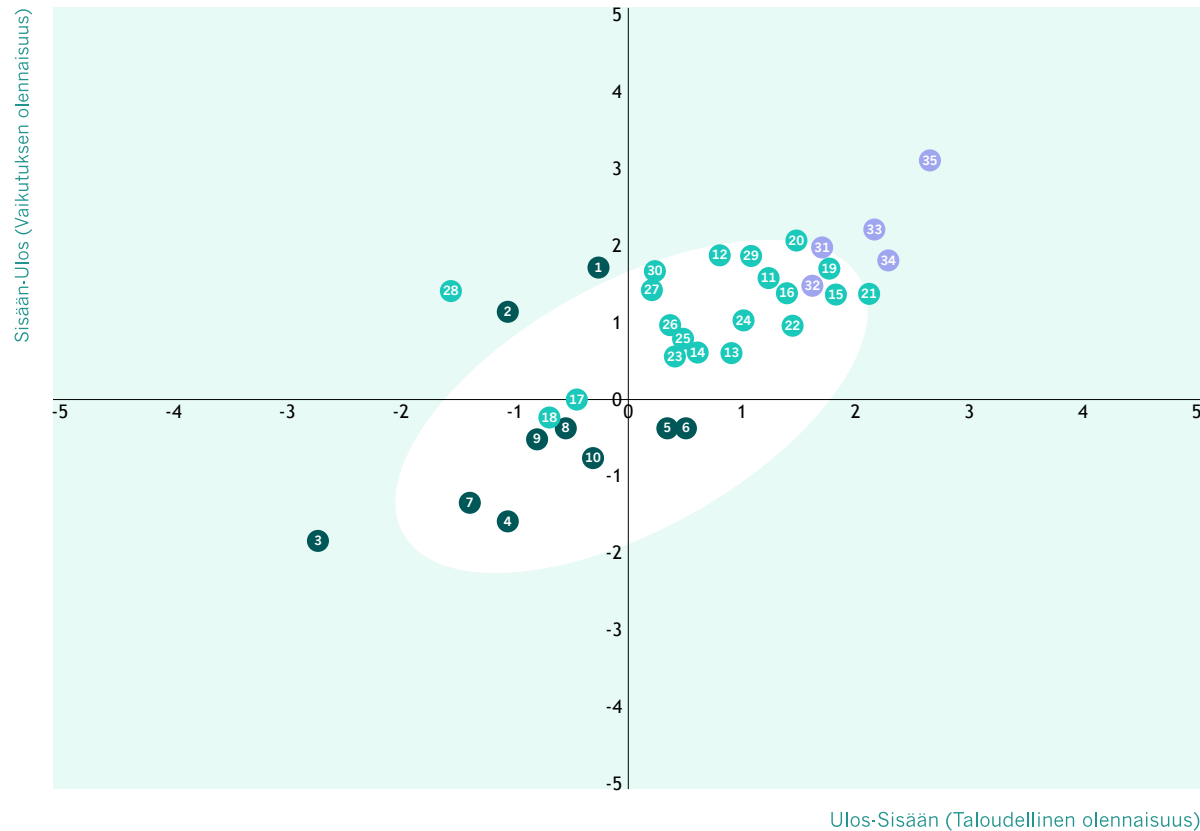
Vaikutusten ja riskien tunnistamis-, arviointi- ja hallintaprosessi on integroitu CapManin kokonaisriskienhallintakehykseen jatkuvalla tunnistamisella ja vuosittaisella arvioinnilla riskikartoituksen kautta. Pääasiallinen tapa tunnistaa, arvioida ja hallita sijoitusten vaikutuksia ja riskejä on sisällytetty sijoitusprosessiin, jossa huolellisuusarvioinnit ja riskienhallintatoimet tarkistetaan riskienhallinnan toimesta. Mahdollisuuksia arvioidaan systemaattisesti ja hyödynnetään CapManin strategisten tavoitteiden ja operatiivisten toimien mukaisesti, sisällytettynä strategiseen suunnitteluun, operatiivisiin prosesseihin ja riskienhallintakehykseen.

CapMan käyttää useita syöttöparametreja materiaalien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan, mukaan lukien aiemmat arvioinnit, analyysi puutteista, sidosryhmien sitouttaminen, määrälliset ja laadulliset tiedot sekä herkkyyksianalyysi. Prosessi pyrkii ottamaan huomioon eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS-standardit) ja yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin (CSRD).

IRO-2 Yrityksen kestävyyselvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset

CapMan on määrittänyt vaikutuksiinsa, riskeihinsä ja mahdollisuuksiinsa liittyvät olennaiset tiedot kaksoisolennaisuusarvioinnin avulla. Olennaiset aiheet tunnistettiin niiden vakavuuden, laajuuden, korjattavuuden ja todennäköisyyden perusteella, ja erityiset raja-arvot asetettiin lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin vaikutuksille. Nämä raja-arvot varmistivat, että vain merkittävimmät aiheet, joilla on kohtalainen laajuus ja alueellinen kattavuus, sisällytettiin lopulliseen arviointiin raportointia varten ESRS-standardien mukaisesti.

Kaksoisolennaisuusarviointista kävi ilmi, että ilmastonmuutos on CapManille olennainen aihe, mikä on yhdenmukaista aiemman kestävyysstrategiamme, mukaan lukien kestävyysprosessit ja -prioriteetit, kanssa. Kuitenkin saastuminen, vesivarat ja merten luonnonvarat, biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit, resurssien käyttö ja kiertotalous, arvoketjun työntekijät, vaikutusten kohteena olevat yhteisöt sekä kuluttajat ja loppukäyttäjät jäivät arvioinnissa käytetyn menetelmän mukaisesti olennaisen aiheiden raja-arvojen alapuolelle. Arviointi vahvisti, että oma työvoima ja liiketoiminnan harjoittaminen ovat CapManille olennaisia aiheita, mikä on linjassa kestävyysstrategiamme ja -prioriteettiemme kanssa.



- Ympäristö
 - Sosiaalinen vastuu
 - Hyvä hallintotapa
- 1 Ilmastonmuutoksen hillintä
 - 2 Ilmastonmuutokseen sopeutuminen
 - 3 Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1, 2 & 3)
 - 4 Energian käyttö / kulutus
 - 5 Kasvillisuus
 - 6 Lajien tila
 - 7 Jäte
 - 8 Ongelma-aineet
 - 9 Veden päästöt
 - 10 Vedenkulutus
 - 11 Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä (oma työvoima)
 - 12 Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä (arvoketju)
 - 13 Vammaisten henkilöiden työllistäminen ja inklusio (oma työvoima)
 - 14 Vammaisten henkilöiden työllistäminen ja inklusio (arvoketju)
 - 15 Moninaisuus (oma työvoima)
 - 16 Moninaisuus (arvoketju)
 - 17 Väkivalta ja häirintä työpaikalla (oma työvoima)
 - 18 Väkivalta ja häirintä työpaikalla (arvoketju)
 - 19 Työpaikkojen luominen (oma työvoima)
 - 20 Työpaikkojen luominen (arvoketju)
 - 21 Turvallinen työllisyys (oma työvoima)
 - 22 Turvallinen työllisyys (arvoketju)
 - 23 Työehtosopimusneuvottelut (oma työvoima)
 - 24 Työehtosopimusneuvottelut (arvoketju)
 - 25 Yhdistymisvapaus (oma työvoima)
 - 26 Yhdistymisvapaus (arvoketju)
 - 27 Syrjimättömyys (vuokralaiset)
 - 28 Kohtuuhintainen asuminen ja vuokra (vuokralaiset)
 - 29 Terveys ja turvallisuus (vuokralaiset)
 - 30 Tiedonsaanti / läpinäkyvyys (vuokralaiset)
 - 31 Lakien ja määräysten noudattaminen
 - 32 Hallituksen monimuotoisuus
 - 33 Liiketoiminnan eheys
 - 34 Yrityskulttuuri
 - 35 Aktiivinen omistajuus

Kaksoisolennaisuudenarvioinnin kautta tunnistetut keskeiset ESRS-aiheet ovat ilmastonmuutos (E1), oma työvoima (S1) ja liiketoiminnan harjoittaminen (G1).

Perustuen olennaisuuden arvioinnin ja herkkyysanalyysin tuloksiin, oleskelualueen ulkopuoliset aiheet ovat CapManin keskeiset ESG-prioriteetit. Olennaisen aiheiden raja on soikea, koska se ottaa huomioon analysoitujen aiheiden epätasaisen jakautumisen ja ottaa huomioon sekä herkkyysanalyysin että sisäisen tarkastelun tulokset. Soikeaa aluetta voidaan siten pitää vain visuaalisena esityksenä. Monimuotoisuus omissa työvoimissa lisättiin tälle listalle, vaikka se ei olekaan soikean alueen ulkopuolella, koska tämä aihe on relevantti CapManille työnantajana. Toisaalta kohtuuhintainen asuminen ja vuokra on poistettu sen epäperinteisen luonteen vuoksi. Tämä aihe voidaan arvioida uudelleen tulevassa DMA-päivityksessä.

Valmistellessaan kestävyyslausuntoaan CapMan pyrki noudattamaan Euroopan kestävyysraportointis- tandardien (ESRS-standardit) mukaisia julkistamisvaatimuksia yritysten kestävyysraportointia koskevalla direktiivi (CSRD) mukaisesti. Keskeiset ESRS-aiheet, joita käsiteltiin, ovat ilmastonmuutos (E1), keskittyen ilmastonmuutokseen sopeutumiseen ja kasvihuonekaasupäästöihin; oma työvoima (S1), korostaen monimuotoisuutta; ja liiketoiminnan harjoittaminen (G1), kattaen aktiivisen omistajuuden (joka vaatii yrityskohtaisia julkistuksia ja tullaan sisällyttämään vuoden 2025 raporttiin) ja liiketoiminnan eheyden. Nämä aiheet tunnistettiin kaksoisolennaisuusarvioinnin avulla, varmistaen, että sekä taloudelliset että ei-taloudelliset vaikutukset otettiin huomioon.

SBM-1 Strategia,liiketoimintamalli ja arvoketju

CapMan ei harjoita toimintaa fossiilisten polttoaineiden sektorilla, kemikaalien tai tupakan tuotannossa, eikä se ole tekemisissä kiistanalaisten aseiden kanssa. Raportointivuoden lopussa CapManin vuotuinen liikevaihto oli MEUR 57,6, ja työntekijöiden kokonaismäärä, lukuun ottamatta urakoitsijoita, oli 215.

LIIVEVAIHTO MERKITTÄVIEN ESRS-SEKTOREIDEN MUKAAN

Kokonaisliikevaihto merkittävien ESRS-sektoreiden mukaan	Liikevaihto
Öljy ja kaasu	0
Hiili, louhokset ja kaivostoiminta	0
Tieliikenne	0
Maatalous, maanviljely ja kalastus	0
Moottoriajoneuvot	0
Energiantuotanto ja yleishyödylliset palvelut	0
Elintarvikkeet ja juomat	0
Tekstiilit, asusteet, jalkineet ja korut	0

LIIVEVAIHTO FOSSIILISTEN POLTTOAINEIDEN (KIVIHIILI, ÖLJY JA KAASU) SEKTORILTA

Liikevaihto kivihiiilestä, öljystä, kaasusta ja fossiilisista polttoaineista	Sektorilta johdettu liikevaihto
Hiili	0
Öljy	0
Kaasu	0
Fossiilinen polttoaine	0

CapMan hallinnoi rahastoja, jotka sijoittavat listaamattomille markkinoille monistrategiaa noudattaen. Sijoitusalueemme kattavat kiinteistöt, infrastruktuuriin, luontopääoman, vähemmistö-, enemmistö- ja luottosijoitukset yksityisiin yrityksiin sekä varainhoidon. Palveluliiketoimintaamme kuului hankintapalvelut lokakuuhun 2024 asti, jolloin CapMan ilmoitti CapMan Procurement Services:in (CaPS) myynnistä. CapMan kerää pääomaa hallinnoimiinsa rahastoihin kansainväliseltä ammattimaisilta sijoittajilta, jotka toimivat rahastojen rajoitettuna vastuunalaisina yhtiömiehinä (LP). CapManilla on noin 400 LP-asiakasta, joista suurin osa on eläkerahastoja Pohjoismaissa ja DACH-alueella. Näiden asiakkaiden lopullisia edunsaajia ovat eläke-etuuksien saajat, vakuutuksenottajat, kotitaloudet, akateemiset instituutiot ja muut sidosryhmät, joita CapManin sijoittajien toiminta tukee.

CapManin visio on olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa. Aktiivisina omistajina vaikutamme päätöksentekoon ja toimintaan koko CapMan-konsernissa, mukaan lukien omaisuuserät ja kohdeyhtiöt. Ohjaamme sijoituksiamme kohti selkeitä kestävyystavoitteita ja pyrimme löytämään mahdollisuuksia, jotka lieventävät yhteiskunnallisia- ja ympäristöhaasteita. CapMan edistää aktiivisesti kestävyysteemoja, jotka ovat olennaisia kaikissa sijoituksissa, ja räätälöi lähestymistapansa omaisuus- ja yrityskohtaisiin olosuhteisiin. Näihin teemoihin kuuluvat tieteeeseen perustuva ilmastotoiminta, luonnon kannalta positiivinen toiminta, joka turvaa planetaariset rajat, monimuotoiset, oikeudenmukaiset ja osallistavat yritykset, jotka tarjoavat merkityksellistä työtä, ihmisoikeuksien kunnioittaminen koko arvoketjussa sekä vastuullisuus ja läpinäkyvyys.

Yksityisten omaisuuserien pitkän aikavälin näkökulma antaa meille mahdollisuuden edistää kestävämpää tulevaisuutta. Siirtymällä kohti kestävämpää sijoitussalkkua ja keskittymällä aktiiviseen arvonluontiin kaikissa sijoitusstrategioissamme, mukaan lukien kiinteistöt, infrastruktuuri, luontopääoma ja pääoma- sijoitukset, rakennamme yhteiskuntaa, jonka haluamme nähdä vuonna 2040. CapManin strategia ja arvonluonti keskittyvät rooliimme aktiivisena omistajana. Käytännönläheisellä lähestymistavallamme olemme erinomaisessa asemassa ajamaan muutosta kohti hyvin hallintoituja, ympäristön ja yhteiskunnan kannalta kestäviä omaisuuseriä ja yrityksiä samalla tarjoten houkuttelevia tuottoja sijoit- tajillemme. CapManin strategia ja kestävyysteemat ovat yhdenmukaisia aiemmin suoritettujen kaksois- olennaisuusarviointien sekä CapManin sijoittajana ja CapMan Real Estate:n kanssa.

CapManin liiketoiminta koostuu yksityisten omaisuuserien rahastojen hallinnoinnista ja neuvontapal- veluista sekä sijoitustoiminnasta. Hallinnointiyhtiöliiketoiminnassa CapManin hallinnoimat rahastot tekevät sijoituksia kiinteistöihin, infrastruktuuriin, luontopääomaan ja listaamattomiin yrityksiin Pohjoismaissa. Hallinnointiyhtiöliiketoimintaan kuuluu myös varainhoitopalvelut. Sijoitustoimintansa kautta CapMan sijoittaa omasta taseestaan yksityisten markkinoiden omaisuusluokkiin ja pääasiassa omiin rahastoihinsa. CapMan kerää pääomaa hallinnoimiinsa rahastoihin ensisijaisesti ammattimaisilta sijoittajilta Pohjoismaista, Euroopasta ja kansainvälisesti. Sijoitustemme kautta vaikutamme päätöksiin ja muokkaamme omaisuuserien ja yritysten kehitystä, vaikuttaen siten Pohjoismaisiin yhteisöihin ja lähiympäristöihin, joissa ne sijaitsevat ja toimivat. Samalla tarjoamme tuottoja sijoittajillemme ja luomme arvoa osakkeenomistajillemme.

CapManin liiketoimintamallin ja arvoketjun pääsyotteet ovat sijoittajilta kerätty pääoma sekä henkilöstöresurssit, mukaan lukien työntekijöiden ja neuvonantajien asiantuntemus ja taidot. Rakennamme pitkäaikaisia sijoittajasuhteita läpinäkyvän viestinnän kautta ja tuemme työntekijöidemme kehitystä koulutuksen ja säännöllisten työntekijäkyselyjen avulla. CapMan tuottaa taloudellisia tuottoja sijoittajille ja edistää hyvin hallintoituja yrityksiä, jotka edistävät ympäristön ja yhteiskunnan tilaa, talouskasvua ja tarjoavat merkityksellistä työtä. Tuemme arkipäiväisten tuotteiden, palveluiden, hyödykkeiden ja kiinteistöjen siirtymistä kestävämpiin toimintamalleihin, edistäen toimivien, korkealaatuisten ympäristöjen ja yhteisöjen luomista.

CapManin arvoketjun ylävirtaan kuuluu pääoman hankinta ammattimaisilta sijoittajilta ja yhteistyö eri sidosryhmien, kuten oikeudellisten neuvonantajien ja rahoituslaitosten, kanssa. Arvoketjumme alavirta keskittyy arvon tuottamiseen sijoittajille, osakkeenomistajille, yrityksille ja omaisuuserille, joihin vaikuttamme, sekä yhteisöille ja lähiympäristöille, joissa ne sijaitsevat. Rahastonhoitajana ja neuvonantajana yksityisten omaisuuserien sektorilla CapMan toimii sijoittajien ja Pohjoismaisten kiinteistöjen, infrastruktuurin, luontopääoman ja listaamattomien yritysten risteyskohdassa.

SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset

CapManin keskeisiin sidosryhmiin kuuluvat hallitus ja johto, sijoittajat, osakkeenomistajat sekä työntekijät. Lisäksi tärkeitä sidosryhmiä ovat valtion ja julkisen sektorin toimijat, kuten Finanssivalvonta (Fiva), pankit, kohdeyhtiöt, reaaliomaisuudet, yksityisten omaisuuserien sidosryhmät kuten kiinteistöjen vuokralaiset, paikallisyhteisöt ja arvoketjuun osallistuvat kumppanit. CapMan on aktiivisesti yhteydessä näihin keskeisiin sidosryhmiin säännöllisen viestinnän, raportoinnin ja sijoittajille järjestettävien tapahtumien kautta. Näihin kuuluvat läpinäkyvät raportointikäytännöt, kuten osakkeenomistajille suunnattu neljännesvuosiraportointi, työntekijöille tarjottavat ammatillisen kehityksen ohjelmat ja hyvinvointikyselyt, tiivis yhteistyö yrittäjien ja johdon kanssa kohdeyrityksissä sekä sidosryhmien kuulemiset ja vuokralaisytyytyväisyyskyselyt hallinnoidun kiinteistövarallisuuden osalta. Työntekijöitä tuetaan myös ammatillisen kehityksen mahdollisuuksilla ja hyvinvointialoitteilla.

CapManin sidosryhmäyhteistyön tarkoituksena on rakentaa luottamusta, edistää pitkäaikaisia suhteita, sovittaa sidosryhmien intressit organisaation tavoitteisiin ja tukea arvonluontia. Sidosryhmäyhteistyön tulokset integroidaan päätöksentekoprosesseihin ja operatiivisiin strategioihin varmistuen, että ne ovat linjassa sidosryhmien tarpeiden ja odotusten kanssa. Tämä yhteistyö auttaa tunnistamaan mahdollisuuksia, käsittelemään huolenaiheita ja edistämään toiminnan läpinäkyvyyttä.

CapMan ymmärtää, että sen keskeiset sidosryhmät arvostavat kestävästä arvonluontia, liiketoiminnan eheyttä, vahvaa taloudellista suorituskykyä ja eettistä liiketoimintaa. Työntekijät arvostavat ammatillista

kasvua, hyvinvointia ja osallistavaa työympäristöä, kun taas vuokralaiset keskittyvät kohtuuhintaiseen asumiseen ja hyvin hoidettuihin kiinteistöihin. CapManin hallitus ja toimitusjohtaja saavat tietoa sidosryhmien näkemyksistä ja intresseistä kestävyysvaikutuksiin liittyen säännöllisten päivitysten ja raporttien kautta. Kestävyysjohtaja on osa johtoryhmää, joka toimii CapManin kestävyysohjausryhmänä.

SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

CapManin kaksoisolennaisuusarviointi tunnisti useita keskeisiä ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintoon (ESG) liittyviä aiheita, mukaan lukien ilmastonmuutos (E1), oma työvoima (S1), liiketoiminnan harjoittaminen (G1) sekä yleiset tiedot (ESRS 2). Nämä aiheet ovat olennainen osa CapManin strategiaa ja liiketoimintamallia, vaikuttaen sekä taloudellisiin että ei-taloudellisiin vaikutuksiin.

Tunnistetut olennaiset vaikutukset sisältävät ilmastonmuutokseen sopeutumisen ja kasvihuonekaasupäästöt. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen keskittyy arvoketjun alavirtaan, erityisesti kohdeyhtiöiden ja yksityisten omaisuuserien toimintaan, joissa toteutetaan toimenpiteitä ilmatoriskien lieventämiseksi ja kantokyvyn parantamiseksi. Kasvihuonekaasupäästöt keskittyvät sekä CapManin omiin toimintoihin että koko arvoketjuun, ja suurin osa niistä tapahtuu Scope 3:n kategoria 15 sijoituksissa. Ilmastonmuutokseen sopeutumisen ja kasvihuonekaasupäästöjen olennaisten negatiivisten ja positiivisten vaikutusten vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön otetaan myös huomioon. Työllisyys ja osallisuus keskittyvät CapManin toimintoihin ja arvoketjun alavirtaan, edistäen monimuotoisuutta ja osallisuutta työyhteisössä ja kannustuen kohdeyhtiöitä omaksuma osallistavia työllisyyskäytäntöjä.

Tunnistetut olennaiset riskit ja mahdollisuudet sisältävät ilmastonmuutokseen sopeutumisen, kasvihuonekaasupäästöt, monimuotoisuuden, aktiivisen omistajuuden ja liiketoiminnan eheyden. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen edustaa sekä riskiä että mahdollisuutta alavirran arvoketjussa, erityisesti kohdeyhtiöissä, hallinnoidun kiinteistövarallisuuksissa, infrastruktuurihankkeissa ja metsämailla, joissa ilmastovaikutuksiin sopeutuminen on olennaista kantokyvyn ja arvonluonnin kannalta. Kasvihuonekaasupäästöt aiheuttavat riskejä arvoketjun ylä- ja alavirrassa, mukaan lukien sääntely-, maine- ja operatiiviset riskit, mutta tarjoavat myös mahdollisuuksia energiatehokkuuden parantamiseen ja siirtymiseen uusiutuvaan energiaan. Monimuotoisuus on keskeinen mahdollisuus CapManin toiminnoissa ja arvoketjun alavirrassa kohdeyhtiöissä, mahdollistaen osallistavammat työympäristöt ja parantaen päätöksentekoa. Aktiivinen omistajuus on keskeinen osa CapManin liiketoimintamallia, edustaen mahdollisuutta vaikuttaa positiivisesti kohdeyhtiöihin ja omaisuuseriin kestävyden integroinnin kautta, edistäen pitkäaikaista arvonluontia. Liiketoiminnan eheys on olennainen kaikissa toiminnoissa ja arvoketjun tasoilla, vähentäen epäeettiseen käyttäytymiseen liittyviä riskejä samalla rakentaen luottamusta sidosryhmiin ja varmistuen sääntelyn ja yhteiskunnallisten odotusten noudattamisen.

Näiden olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien nykyiset ja ennakoitavat vaikutukset CapManin liiketoimintamalliin, arvoketjuun, strategiaan ja päätöksentekoon ovat merkittäviä. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen sisältää siirtymä- ja fyysisiä riskejä arvoketjussa, joilla voi olla vaikutuksia toimintoihin ja sijoituksiin. CapMan on asettanut ja vahvistanut lyhyen aikavälin tieteeseen perustuvat tavoitteet (SBT) ja ilmastopäästöjen nettonollatavoitteen, integroimalla ilmastomuutoksen näkökulmat hallinnoitavien sijoitusten liiketoimintasuunnitelmiin. Kasvihuonekaasupäästöt vaikuttavat sekä toimintoihin että arvoketjuun, ja pyrkimykset keskittyvät Scope 2:n ja Scope 3:n päästöjen vähentämiseen, sillä CapMan ei ole tunnistanut Scope 1 päästöjä. CapManin monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja osallisuustyöryhmä toimii foorumina monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseksi, asettaen sukupuolitavoitteita ja rekrytointiohjeita. Kohdeyhtiötä kannustetaan omaksumaan DEI-politiikat. Aktiivinen omistajuus on kaikkien toimien perusta, tarjoten innovatiivisia ratkaisuja proaktiivisesti ja luoden kestäväää arvoa tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Liiketoiminnan eheys varmistaa pitkäaikaisen arvonnun ylläpitämällä korkeita eettisiä standardeja ja läpinäkyvyyttä toiminnoissa ja sijoituksissa.

CapManin olennaiset vaikutukset ovat tiiviisti yhteydessä strategiaamme ja liiketoimintamalliimme. Kestävyys on keskeinen osa CapManin aktiivisen omistajuuden lähestymistapaa, sijoitusprosesseja ja arvonnun strategioita. Olennaiset vaikutukset, kuten kasvihuonekaasupäästöt, syntyvät suoraan toiminnastamme, mukaan lukien kohdeyhtiöiden, kiinteistöjen ja infrastruktuurisijoitusten hallinta.

CapManin olennaisia vaikutuksia käsitellään lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin tavoitteiden kautta, jotka on esitetty kestävyystiekartassamme. Nämä tavoitteet sisältävät välittömiä toimia kestävyden integroimiseksi sijoitusprosesseihin, keskipitkän aikavälin tavoitteita päästöjen vähentämiseksi ja monimuotoisuuden parantamiseksi sekä pitkän aikavälin tavoitteen saavuttama nettonollapäästöt vuoteen 2040 mennessä.

CapManilla on olennaisia vaikutuksia sekä toimintojensa että liiketoimintasuhteidensa kautta. Omien toimintojensa ja sijoitustoimintojensa kautta CapMan vaikuttaa suoraan olennaisiin vaikutuksiin, kuten kasvihuonekaasupäästöihin. Liiketoimintasuhteista johtuvat olennaiset vaikutukset syntyvät kumppanuuk-sien ja valvonnan kautta, kuten kohdeyhtiöiden toiminnasta, kiinteistöjen vuokralaisten energiankäytöstä ja suhteista toimittajiin.

CapManin olennaiset riskit ja mahdollisuudet vaikuttavat tällä hetkellä taloudelliseen asemaamme, suorituskykyymme ja kassavirtoihimme ensisijaisesti ohjaamalla sijoituksiimme kohti kestävyystavoitteita, kuten energiatehokkuuden parantamista kiinteistö- ja infrastruktuuriomaisuuksissa ja kestävien käytän-töjen integroimista kohdeyhtiöiden toimintaan. Nämä pyrkimykset voivat lisätä operatiivisia kustannuksia lyhyellä aikavälillä, mutta niiden odotetaan parantavan omaisuuserien arvoa ja tuottavan pitkäaikaisia taloudellisia tuottoja. Lisäksi ilmastoon liittyvät riskit, kuten sääntelymuutokset tai äärimmäiset sääilmiöt,

voivat vaikuttaa salkun suorituskykyyn, kun taas mahdollisuudet, kuten siirtyminen uusiutuvaan energiaan, luovat uusia tulovirtoja ja kustannussäästömahdollisuuksia.

Seuraavan vuosiraportointijakson aikana olennaiset riskit, kuten ilmastomuutokseen sopeutumiseen tai päästöihin liittyvät sääntelymuutokset, voivat johtaa omaisuuserien kirjanpitoarvojen muutoksiin. Kestäviin sijoituksiin kohdistuvan kysynnän lisääntymisestä johtuvat mahdollisuudet voivat johtaa omaisuuserien uudelleenhinnoitteluun.

Nykyisen raportointijakson aikana tunnistettujen olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien katsotaan olevan linjassa edellisen raportointijakson aikana tunnistettujen kanssa. Ilmastoon liittyvät riskit, mukaan lukien fyysiset riskit, kuten äärimmäiset sääilmiöt, ja siirtymäriskit, jotka johtuvat sääntely- tai teknologisista muutoksista, ovat edelleen keskeisiä CapManin arvoinneissa. Nämä riskit liittyvät ensisijaisesti CapManin hallinnoimien tai sijoittamien yksityisten omaisuuserien rahastojen taustalla oleviin omaisuuseriin. Aktiiviseen omistajuuteen liittyvät mahdollisuudet, kuten kestävyden integrointi arvonnun prosesseihin, ja liiketoiminnan eheys, mukaan lukien uusien sääntelyvaatimusten noudattaminen, tunnistettiin myös olennaisiksi edellisenä vuonna.

CapMan on julkistanut useita kestävyteen liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia, jotka kuuluvat ESRS-julkaisuvaatimukset piiriin. Näihin kuuluvat ilmastomuutokseen sopeutuminen ja kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1, 2 ja 3) E1 – Ilmastonmuutos -kohdassa, monimuotoisuus S1 – Oma työvoima -kohdassa sekä aktiivinen omistajuus ja liiketoiminnan eheys G1 – Liiketoiminnan käytännöt -kohdassa. Nämä julkaisut pyrkivät täyttämään Euroopan kestävyysraportointistandardit (ESRS-standardit).

Ympäristötiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuviite
E1 - Ilmastonmuutos		
SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	106
IRO-1	Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	106
E1-1	Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma	107
E1-2	Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet	107
E1-3	Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit	109
E1-4	Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet	109
E1-6	Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 - bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	111
E1-9	Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma	112

SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

CapManin strategia ja liiketoimintamalli ovat luontaisesti mukautuvia ilmastonmuutokseen sijoitusportfoliomme dynaamisen luonteen ansiosta. Tämä joustavuus mahdollistaa sopeutumisen ja reagoinnin ilmastoon liittyviin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin kaikilla aikajänteillä.

IRO-1 Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

CapMan arvioi ilmastoon liittyvien asioiden vaikutusta ja sitä, voisivatko ilmastoon liittyvät riskit johtaa merkittäviin muutoksiin konsernin tilinpäätöksissä. Fyysiset ilmatoriskit, kuten äärimmäiset sääolosuhteet, ja siirtymäriskit, kuten sääntely- tai teknologiset muutokset, voivat vaikuttaa CapManin taloudelliseen suorituskykyyn sijoitussalkun arvostusten kautta.

CapManin omalla toiminnalla on vähäisiä ilmastoon liittyviä vaikutuksia verrattuna arvoketjuun, joten painopiste on sijoitussalkun vaikutusten tunnistamisessa ja arvioinnissa. Tämä toteutetaan kohdekohtaisen due diligence -prosessin ja arvonluontisuunnitelmien avulla ennen sijoitusta ja omistuskauten aikana. Lisäksi CapManin oma toiminta ei ole voimakkaasti riippuvainen fyysisistä omaisuuseristä, mikä johtaa vähäiseen altistumiseen fyysisille ilmatoriskeille, joita seurataan sisäisten tiimien toimesta. Sisäiset tiimit seuraavat myös ilmastosiiirtymäriskejä, jotka johtuvat muun muassa uusista ympäristö- ja kestävyysvaatimuksista rahoituslalla.

Eri sijoitusalueilla on räätelöityjä lähestymistapoja fyysisiin- ja siirtymäriskeihin sekä mahdollisuuksiin. CapMan Real Estate ottaa kasvihuonekaasuihin ja energiaan liittyvät siirtymäriskit huomioon osana Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM) -arviointeja ja soveltaa EU-taksonomiaan perustuvaa lähestymistapaa fyysisiin ilmatoriskeihin. Lisäksi fyysiset ja siirtymäriskit huomioidaan due diligence -prosessissa kaikissa uusissa kiinteistöhankinnoissa, ja fyysisten riskien arvioinnit päivitetään 5–10 vuoden välein. CRREM-arviointi energia- ja hiiliriskeille (siirtymäriskeille) tehdään vuosittain olemassa oleville sijoituksille. CapMan Infra laskee kasvihuonekaasupäästönsä ja suorittaa EU-taksonomiaan perustuvia ilmatoriskien ja haavoittuvuuden arviointeja eri skenaarioissa, sekä arvioi mahdolliset taloudelliset vaikutukset riskialttiille omaisuuserille. CapMan Natural Capital laskee kasvihuonekaasupäästönsä ja -nielunsa ja arvioi omaisuuseriensä fyysisiä- ja siirtymäriskejä lähitulevaisuudessa. CapMan Private Equity arvioi ilmatoriskien olennaisuuden jokaiselle omaisuuserälle due diligence -prosessin aikana ja laskee säännöllisesti kasvihuonekaasupäästönsä.

Skenaarioanalyysiä käytetään fyysisten ilmatoriskien tunnistamiseen ja arviointiin lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Lyhyellä aikavälillä tarkoitetaan alle 12 kuukauden jaksoja ja pitkällä aikavälillä yli 12 kuukauden jaksoja, ilman määriteltyä keskipitkän aikavälin horisonttia kirjanpidon näkökulmasta. CapMan käyttää EU-taksonomian mukaisia ilmatoriskiskenaarioita hallinnoidulle kiinteistö- ja infrastruktuurisijoitussalkulle, käyttäen yhdestä neljään fyysistä riskiskenaariota riskien määrittämiseksi ja arvioimiseksi, merkittävien riskien tunnistamiseksi sekä lieventämis- ja sopeutumistoimien tarjoamiseksi. Jos herkkyys riskille arvioidaan korkeaksi tai keskikorkeaksi, sopeutumisratkaisut integroidaan omaisuuserän liiketoimintasuunnitelmaan. Kaikki EU-taksonomiassa listatut 28 ilmatoriskeihin liittyvää uhkaa arvioidaan. Kiinteistöille yleisimpiä uhkia ovat helleaallot sekä rankkasateet tai tulvat, kun taas infrastruktuuriomaisuuden kohdalla riskit vaihtelevat.

Siirtymätapahtumat on myös tunnistettu lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä kiinteistö- ja infrastruktuurisijoituksille. Kiinteistösalkun osalta siirtymäriskit tunnistetaan ja arvioidaan CRREM-työkalun avulla, joka arvioi kiinteistöjen energiatehokkuutta ja kasvihuonekaasupäästöintensiteettiä CRREM:n ennalta määriteltyjen 1,5 asteen vähennyspolkujen mukaisesti vuoteen 2050 asti. Arviointi ottaa huomioon kiinteistön tyypin ja sijainnin ja se tehdään vuosittain kaikille hallinnoidun kiinteistösalkun kiinteistöille. Energiatehokkuuden parantamiseksi ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi tehdään jatkuvaa työtä. Infrastruktuurisalkun osalta sidosryhmille tehtiin olennaisuuskysely, jolla tunnistettiin merkittävimmät siirtymäriskit, arvioiden kokonaisvaltaiset siirtymäriskit (politiikka, teknologia, markkinat, maine) ja kunkin riskin elementit TCFD-suositusten mukaisesti. Kolmannen osapuolen tekemä lisäanalyysi arvioi kokonaisvaltaisen haavoittuvuuden salkku- ja omaisuuserätasolla kolmen IEA:n mukaisen skenaarion avulla, käyttäen pisteytysjärjestelmää sopeutumiskyvylle ja herkkyydelle. Salkkuyhtiöiden haastattelut arvioivat laadullisesti sopeutumiskykyä ja herkkyyttä, kun taas selvityksessä tunnistettiin lisäpolitiikkaan, teknologiaan tai markkinoihin liittyviä riskejä ja laajempia siirtymäriskejä infrastruktuurille niissä maissa, joissa infrastruktuurisalkku toimii.

E1-1 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

CapManin lyhyen aikavälin kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet noudattavat Private Equity Sector Science Based Target (SBT) -ohjeistusta ja ne on vahvistanut Science Based Targets -aloite (SBTi). CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä. SBTi Private Equity Sector SBT -ohjeistuksen mukaisesti CapMan vähentää scope 2 -päästöjään käyttämällä uusiutuvaa sähköä, jonka tavoite on 100 % vuoteen 2030 mennessä. CapManin neljä suurinta toimistoa on sertifioitu WWF Green Office -ohjelman mukaisesti. Scope 3 -päästöjen osalta liikematkustusta pyritään vähentämään 25 % per kokopäiväinen työntekijä vuoteen 2032 mennessä. Vuodesta 2025 alkaen kaikki liikematkojen hiilidioksidipäästöt kompensoidaan kolmannen osapuolen hiilidioksidin poistopalveluilla. Sijoitusten osalta CapMan noudattaa SBTi Private Equity Sector SBT -ohjeistusta, jossa kelpoiset kohdeyhtiöt asettavat omat tieteeseen perustuvat tavoitteensa. Kiinteistösalkku noudattaa omia vähennystavoitteitaan, pyrkien 50 % päästöintensiteetin vähennykseen asuinkiinteistöissä ja 72 % vähennykseen toimitilakiinteistöissä vuoteen 2032 mennessä. Tiekartat päästöjen vähentämiseksi on otettu käyttöön, ja kelpoiset omaisuusluokat seuraavat prosessiaan vuosittain tavoitteiden saavuttamiseksi.

CapMan on asettanut nettonollatavoitteen vuodelle 2040 sekä kiinteistöille käytönaikaisten nettonollapäästöjen tavoitteen vuodelle 2035 ja rakennusvaiheen sitoutuneiden nettonollapäästöjen tavoitteen vuodelle 2040. Kelpoiset kohdeyhtiöt asettavat SBT:t ja kehittävät suunnitelmia niiden saavuttamiseksi, ja kiinteistösalkulla on kestävyysstrategia vuosille 2023–2026 konkreettisine toimenpiteineen. Kaikki edellä mainitut ovat osa kohdeyhtiöiden ja kiinteistöjen kokonaisvaltaista liiketoimintastrategiaa.

CapManin omiin toimintoihin liittyviä operatiivisia tai pääomakuluja ei ole laskettu, koska niitä ei pidetä merkittävänä toimintasuunnitelmien toteuttamisen kannalta. Kiinteistösijoitusten osalta siirtymä- ja ilmatoriskien arviointien taloudelliset vaikutukset on tarkoitus saattaa päätökseen vuonna 2025. Kiinteistösalkun osalta olemme aloittaneet työn näiden vaikutusten kokonaisvaltaiseksi ymmärtämiseksi. Infrastruktuuri- ja luontopääomasalkun osalta painopiste on ollut riskien arvioinnissa eikä kokonaisvaltaisissa ilmastosuunnitelmissa. Tästä huolimatta infrastruktuurisalkun ilmatoriskien ja haavoittuvuuden arvioinnit ovat laskeneet taloudellisen riskin arvon eri skenaarioissa sekä mahdolliset sopeutumiskustannukset. Muiden sijoitustiimien osalta tämä on kohdeyhtiökohtaista ja päätetään tapauskohtaisesti.

Vaikka CapManin toiminnot eivät ole EU-taksonomiakelpoisia (eligible), tietyt CapManin omaisuuserät ovat. Riippuen rahastojen sijoitusstrategioista ja rahastojen SFDR-luokituksista, näiden omaisuuserien on ilmoitettava EU-taksonomiakelpoisuus ja -mukaisuus (alignment). CapMan Real Estate on asettanut tavoitteeksi yhdenmukaistaa 40 % hallinnoimistaan omaisuuseristä (GAV) EU-taksonomiakriteerien mukaisesti vuoteen 2026 mennessä. CapMan Infrastructure II -omaisuuserät ovat EU-taksonomiakelpoisia, mutta EU-taksonomianmukaisuus riippuu johdon päätöksistä ennen kuin nämä kohdeyhtiöt laativat yksilölliset suunnitelmansa teknisten kriteerien täyttämiseksi. CapMan Natural Capitalin osalta taksonomian kelpoisuuden ja mukaisuuden arviointi on vielä tekemättä.

Tällä hetkellä CapMan Oyj:n lähestymistapa omaisuuserien siirtymäprosessiin koostuu useista erillisistä komponenteista. Nämä kootaan yhdeksi asiakirjaksi vuonna 2025, jolloin meillä on kokonaisvaltainen siirtymäsuunnitelma. CapManilla ei ole merkittäviä pääomamenoja hiileen, öljyyn tai kaasuun liittyvissä taloudellisissa toiminnoissa. Toimitusjohtaja on hyväksynyt siirtymäsuunnitelman yksittäiset komponentit, kun taas hallitus on hyväksynyt CapMan Oyj:n kestävyyspyrkimysten yleisen suunnan. Kuten edellä mainittiin, CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä. Seuraamme vuosittain scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjä sekä seuraavia scope 3 -kategorioita: ostetut tavarat ja palvelut, polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot, liikematkustusta, työntekijöiden työmatkat ja sijoitukset. Seuraamme myös sijoitustemme kasvihuonekaasupäästöjä, eli hallinnoitavia kiinteistö-, luontopääoma-, ja infrastruktuuriomaisuuseriä sekä kohdeyhtiöitä (mukaan lukien SBT:t asettaneiden yhtiöiden lukumäärä), ja julkistamme nämä tiedot vuosittain.

E1-2 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

CapMan on ottanut käyttöön ilmastonmuutokseen liittyviä politiikkoja ja ohjeita koskien sijoituksiimme ja liikematkustusta. Osana visiotamme olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa, pyrimme vähentämään scope 1²- ja 2-päästöjämme SBTi Private Equity Sector SBT -ohjeistuksen mukaisesti, ja tavoitteemme on vahvistettu SBTi:n toimesta. Lisäksi CapMan on asettanut nettonollatavoitteen vuodelle 2040, sisältäen erityiset tavoitteet kiinteistöjen käytönaikaisille hiilipäästöille vuoteen 2035 mennessä sekä rakennusvaiheen sitoutuneille hiilipäästöille vuoteen 2040 mennessä.

SBTi Private Equity Sector SBT -ohjeistuksen mukaisesti vähennämme scope 2 -päästöjämme käyttämällä uusiutuvaa sähköä, jonka tavoite on 100 % vuoteen 2030 mennessä. Neljä suurinta toimistoamme on sertifioitu WWF Green Office -ohjelman mukaisesti, joka kattaa myös muita valittuja kestävyysasioita. Operatiivisten scope 3 -päästöjen osalta pyrimme vähentämään liikematkustusta 25 % per kokopäiväinen työntekijä vuoteen 2032 mennessä. Vuodesta 2025 alkaen kaikki liikematkojen hiilidioksidipäästöt kompensoidaan kolmannen osapuolen hiilidioksidin poistopalveluilla.

Kelpoisten kohdeyhtiöiden on asetettava SBT:t ja kehitettävä suunnitelmia niiden saavuttamiseksi. Kiinteistösalkulla on voimassa oleva kestävyysstrategia vuoteen 2026 asti, ja se sisältää konkreettisia toimenpiteitä toteutettavaksi. Kaikki nämä aloitteet ovat olennainen osa kohdeyhtiöidemme ja kiinteistöjemme kokonaisvaltaista liiketoimintastrategiaa.

Seuraamme vuosittaisia scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjämme sekä useita scope 3 -kategorioita, mukaan lukien ostetut tavarat ja palvelut, polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot, liikematkustusta, työntekijöiden työmatkat ja sijoitukset. Sijoitustemme osalta seuraamme myös kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjen vähennyksiä sekä SBT:t asettaneiden yhtiöiden lukumäärää ja niiden päästöjä, ja julkistamme nämä tiedot vuosittain. Vastuullisen sijoittamisen politiikkamme käsittelee erilaisia kestävyysasioita, mukaan lukien ilmastonmuutoksen hillitseminen, ilmastonmuutokseen sopeutuminen, energiatehokkuus ja uusiutuvan energian käyttöönotto.

²CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä.

ILMASTONMUUTOKSEN HILLINTÄÄN JA SIIHEN SOPEUTUMISEEN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Politiikat olennaisten riskien ja vaikutusten hallitsemiseksi, mukaan lukien ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja sen hillitseminen	Politiikan kuvaus	Politiikan soveltamisalan kuvaus tai poikkeukset	Kuvaus siitä, miten hallitus tai vastaava elin on vastuussa politiikan toteuttamisesta	Jos olennaista, kuvaus siitä, miten tämä politiikka on yhdenmukainen kansallisten tai kansainvälisten standardien tai sääntelyvaatimusten kanssa	Jos olennaista, kuvaus siitä, miten sidosryhmät ovat mukana politiikan kehittämisessä
CapManin kestävän sijoittamisen politiikka (Sustainable Investment Policy)	CapManin kestävän sijoittamisen politiikka määrittelee ympäristö-, sosiaalisten- ja hallintokriteerien (ESG) integroinnin sijoitusprosesseihin. Se sisältää yksityiskohtaiset standardit ja sitoumukset, kuten YK:n Global Compactin ja Science Based Targets -aloitteen noudattamisen.	Politiikka koskee kaikkia CapMan AIFM Oy:n hallinnoimien rahastojen sijoituspäätöksiä ja omistuskäytäntöjä, mukaan lukien pääomasijoitukset, kiinteistöt, infrastruktuuri, yksityiset velat ja varallisuuspalvelut. Se ei koske sijoituksia, jotka kuuluvat CapManin määrittelemiін rajoitettuihin alueisiin.	CapMan Oyj:n hallitus on korkein taso, joka vastaa politiikan toteuttamisesta, ja erityiset tehtävät on delegoitu tarkastus- ja riskivaliokunnalle sekä johtoryhmälle.	CapMan sitoutuu useisiin kolmannen osapuolen standardeihin ja aloitteisiin, mukaan lukien YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UN PRI), YK:n Global Compact, YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ja Science Based Targets -aloite.	Politiikka ottaa huomioon keskeisten sidosryhmien, kuten sijoittajien, kohdeyhtiöiden, vuokralaisten ja paikallisyhteisöjen, edut integroimalla heidän mielipiteensä ja palautteensa kestävyyttä koskeviin käytäntöihin ja raportointiin.
Rajoituslista (Restriction list)	CapManin rajoituslista määrittelee rajoitetut sijoitusalueet, mukaan lukien kiistanalaiset aseet, fossiiliset polttoaineet, uhkapelit ja kansainvälisen humanitaarisen oikeuden rikkomukset.	Politiikka koskee kaikkia uusia pääomasijoituksia, infrastruktuuri- ja taseinvestointeja joulukuusta 2022 alkaen ja uusia kiinteistöjen vuokrasopimuksia joulukuusta 2023 alkaen.	CapMan Oyj:n johtoryhmä vastaa rajoituslistan noudattamatta jättämisen tai poikkeamien käsittelystä.	Politiikka on yhdenmukainen kansainvälisen humanitaarisen oikeuden ja ihmisoikeuksia, ympäristöä ja korruption vastaista toimintaa koskevien standardien kanssa.	Politiikka varmistaa, että sijoitukset eivät tue yhteiskunnalle tai ympäristölle haitallisia toimintoja, mikä heijastaa sijoittajien, vuokralaisten ja paikallisyhteisöjen etuja.
CapManin toimintaohjeet (Code of Conduct)	CapManin toimintaohjeet määrittelevät päätöksenteon ja toiminnan periaatteet, korostaen lakien noudattamista, eettistä käyttäytymistä, kestävä sijoittamista, lahjonnan ja korruption vastaista toimintaa sekä ihmisoikeuksien kunnioittamista.	Ohjeet koskevat kaikkia CapManin työntekijöitä ja kattavat kaikki liiketoimintatoiminnot, varmistaen, että päätökset ja toimet ovat CapManin arvojen ja eettisten standardien mukaisia.	CapMan Oyj:n hallitus vastaa toimintaohjeiden toteuttamisesta.	Ohjeet ovat yhdenmukaisia YK:n Global Compactin, vastuullisen sijoittamisen periaatteiden, Yleismaailmallisen ihmisoikeuksien julistuksen ja muiden kansainvälisten standardien kanssa.	Ohjeet ottavat huomioon sidosryhmien edut edistämällä reilua toimintaa, läpinäkyvyyttä ja ihmisoikeuksien kunnioittamista, varmistaen, että CapManin toiminta vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin, sijoittajiin, kohdeyhtiöihin ja laajempaan yhteisöön.

E1-3 Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

CapManin kyky toteuttaa ilmastonmuutoksen hillitsemis- ja sopeutumistoimia riippuu täysin resurssien saatavuudesta ja kohdentamisesta.

TOIMENPITEET JA RESURSSIT ILMASTONMUUTOSPOLITIIKKOIHIN LIITTYEN

Keskeiset toimet ilmastoon liittyvien politiikkatavoitteiden saavuttamiseksi	Toimi toteutettu raportointivuonna tai suunniteltu tulevaisuudessa	Hiilidioksidipäästöjen vähentämisen keino	Keskeisten toimien laajuus	Aikajänneet, joiden kuluessa yritys odottaa saavansa jokaisen keskeisen toimen päätökseen
Matkustuskäytäntö	Toimi toteutettu raportointivuonna	Matkaohjeistus	Laajuus kattaa kaikki CapManin henkilöstön liikematkat	2032
Uusiutuva sähkö toiminnassa	Toimi toteutettu raportointivuonna	Yhteistyö toimistojen omistajien kanssa uusiutuvan sähkön hankkimiseksi	Laajuus kattaa Scope 2, sähkönkulutuksen CapManin toimistoissa	2030
Tieteeseen perustuvien tavoitteiden asettaminen kohdeyhtiötasolla	Toimi toteutettu raportointivuonna	Kohdeyhtiöt asettavat tieteeseen perustuvia tavoitteita	Laajuus kattaa Scope 3, kategoria 15 sijoitukset, SBTi PE -ohjeistuksen mukaisesti	2032
Hiilidioksidin poisto liikematkojen päästöistä (lentäminen)	Tulevaisuudelle suunniteltu toimenpide	Hiilidioksidin poisto, joka vastaa liikematkojen kokonaiskasvihuonekaasupäästöjä	Laajuus kattaa Scope 3, kategoria 6 liikematkojen päästöt	2025
Useita energiatehokkuustoimenpiteitä hallinnoituissa kiinteistöissä, paikan päällä tuotetun uusiutuvan energian asennus ja uusiutuvan energian hankinta	Toimi toteutettu raportointivuonna	Energiatehokkuuden parantaminen, paikan päällä tuotetun uusiutuvan energian määrän lisääminen ja siirtyminen fossiilittomaan/ uusiutuvaan energiaan	Laajuus kattaa Scope 3, kategoria 15 sijoitukset, SBTi-ohjeistuksen mukaisesti	2032

E1-4 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet

CapMan on sitoutunut seuraamaan kasvihuonekaasupäästöjä (GHG) ja on asettanut tieteeseen perustuvat tavoitteet (SBT) Pariisin sopimuksen 1,5 asteen tavoitteen mukaisesti ohjaamaan hillintä- ja sopeutumispolitiikkaamme. Tavoitteenamme on vähentää absoluuttisia scope 1³- ja 2 -päästöjä 51 % vuoteen 2032 mennessä vuoden 2021 lähtötasosta, mikä on linjassa nettonollatavoitteemme kanssa vuoteen 2040 mennessä. Tämä tavoite on absoluuttinen ja kattaa scope 1- ja 2 -päästöt, noudattaen SBTi Private Equity Sector SBT -ohjeistusta.

Olemme sitoutuneet lisäämään uusiutuvan sähkön vuosittaista hankintaa 46 %:sta vuonna 2021 100 %:iin vuoteen 2030 mennessä. Tämä absoluuttinen tavoite scope 2 -päästöille on myös SBTi:n ohjeistama.

Hallinnoitavan kiinteistösalkun osalta pyrimme vähentämään asuinkiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjä 50 % neliometriä kohden vuoteen 2032 mennessä vuoden 2021 lähtötasosta. Vastaavasti tavoittelemme 72 %:n vähennystä toimitilakiinteistöille samassa aikataulussa. Nämä suhteelliset tavoitteet CapManin scope 3 -päästöille (kategoria 15 sijoitukset) ovat osa laajempaa nettonollastrategiaamme, jossa kiinteistöt tavoittelevat nettonollaa käytönaikaisille hiilipäästöille vuoteen 2035 mennessä sekä rakennusvaiheen sitoutuneille hiilipäästöille vuoteen 2040 mennessä.

Vuoteen 2027 mennessä 54,5 % kelpoisista pääomasijoituksista tulee asettamaan tieteeseen perustuvat tavoitteet, ja tavoitteena on saavuttaa 100 % vuoteen 2032 mennessä. Hallitsemme kaikkia pääoma- ja infrastruktuurisijoituksiamme nettonollatavoitteemme mukaisesti vuoteen 2040 mennessä, kattaen scope 1-, 2- ja 3 -päästöt. Tämä tavoite on ohjattu Institutional Investors Group on Climate Change Net Zero Investment Framework -kehityksen mukaisesti.

Lisäksi pyrimme vähentämään liikematkojen päästöjä 25 % per työntekijä vuoteen 2032 mennessä, lähtötasona vuoden 2022 taso 782 kg/työntekijä. Tämä suhteellinen tavoite scope 3 -päästöille on laskettu ei-tieteellisesti (eli ei SBTi:n mukaan), mutta tavoitteena on vuosittainen 2,8 %:n vähennys.

Seuraamme edistymistä vuosittain, julkistamme sen ja varmistamme, että kaikki kasvihuonekaasut ovat huomioitu, ylläpitäen bruttokasvihuonekaasupäästötavoitetta.

Aiempi edistymisemme, kuten vuosikertomuksissamme on ilmoitettu, osoittaa, että vuoden 2022 scope 1–2 -päästöt olivat 68 tCO₂e ja 64 tCO₂e vuonna 2023. Scope 3 -kategorioiden 1–14 (esim. liikematkat, työntekijöiden työmatkat, ostetut tavarat ja palvelut, polttoaine- ja energiatoiminnot) päästöt olivat 1 934 tCO₂e vuonna 2022 ja 4 399 tCO₂e vuonna 2023, kun taas kategoria 15 sijoitukset pysyvät dynaamisina eikä edistymistä voida julkistaa.

Saavuttaaksemme kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteemme, teemme yhteistyötä vuokrattujen toimitilajemme vuokranantajien kanssa hankkiaksemme uusiutuvaa sähköä ja lämmitystä sekä

³CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä.

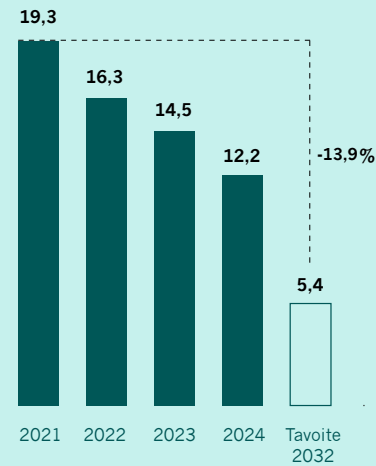
ostamme uusiutuvan sähkön alkuperätakuut scope 1- ja 2 -päästöille. Scope 3 -kategorian 6 liikematkojen osalta otamme käyttöön matkustuskäytännön ja yhdistämme sen hiilikompensatioon kaikille liikematkakoille. Scope 3 -kategorian 15 sijoitusten osalta teemme yhteistyötä kelpoisten kohdeyhtiöiden kanssa asettaaksemme omat tieteesen perustuvat tavoitteet (SBT). Kiinteistösalkkumme omaisuudenhallintasuunnitelmat sisältävät toimenpiteitä kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi tavoitteiden mukaisesti.

KIINTEISTÖJEN KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖJEN TAVOITTEET, EDISTYMINEN JA MENETELMÄT

	2021	2022	2023	2024	Target 2032
Toimitilakiinteistöt (kgCO ₂ e/m ² /v)	19,3	16,3	14,54	12,20	5,4
Asuin kiinteistöt (kgCO ₂ e/m ² /v)	13,6	13,6	7,92	5,98	6,8

KIINTEISTÖJEN PÄÄSTÖINTENSITEETTI, KGCO₂E/M²

● Toimitilakiinteistöt



● Asuin kiinteistöt



Hallinnoidun kiinteistövarallisuuden kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti on laskettu Science Based Targets -aloitteen menetelmän mukaisesti ja on vähentynyt 16% toimitilakiinteistöissä ja 25% asuin kiinteistöissä verrattuna vuoteen 2023. Vähennys voidaan selittää seuraavilla toimenpiteillä:

- Kiinteistöjen energiatehokkuuden parantaminen, mukaan lukien kiinteistöautomaatiojärjestelmien-järjestelmien optimointi, LED-valaistuksen asentaminen, kiinteistöjen käyttöaikojen optimointi, lämpöpumppujen päivitykset ja ikkunoiden vaihto energiatehokkaampiin versioihin.
- Paikan päällä tuotetun uusiutuvan energian lisääminen, mukaan lukien maalämpöpumppujen ja aurinkosähköjärjestelmien asennus.
- Uusiutuvan ja/tai fossiilivapaan energian hankinnan lisääminen. Uusiutuvan tai fossiilivapaan energian osuus vuonna 2024 oli 41% kokonaisenergiankulutuksesta.
- CapMan kannustaa kiinteistöjensä vuokralaisia ostamaan uusiutuvaa sähköä. Tämä kannustus on mainittu vuokrasopimusten kestävyysliitteissä sekä asuin- että toimitilavuokrasopimuksissa.
- Lisäksi Tanskan sijaintiperusteiset päästökertoimet ovat merkittävästi alhaisemmat vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023 (99 verrattuna 163 gCO₂/kWh). Tämä johtuu tarkemmasta lähteestä, jota käytettiin vuonna 2024 (Tanskan energiajärjestö) verrattuna vuoteen 2023 (AIB).

Kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti (kgCO₂e/m²) kattaa kiinteistöjen operatiivisen energiankulutuksen ja mahdolliset kylmäainevuodot, lukuun ottamatta sitoutunutta hiiltä. Markkinaperusteisia päästökertoimia on sovellettu vuokranantajan ja toimitilavuokralaisten ostamaan energiaan, jos kerroin on tiedossa. Asuinvuokralaisten ostamaan energiaan tai silloin, kun energian toimittaja on tuntematon, on sovellettu sijaintiperusteisia päästökertoimia. Sijaintiperusteiset päästökertoimet on toimittanut kolmas osapuoli (lähteet: Fingrid, Tanskan energiajärjestö, AIB ja Noregs vassdrags- og energidirektorat). Kaikki kiinteistöt on sisällytetty, lukuun ottamatta kiinteistöjä, joista ei ole saatavilla tietoja: pääasiassa vähemmistöomistuksessa olevat pysäköintihallit, suuret peruskorjaukset tai uudisrakennushankkeet. Vuoden aikana hankitut tai myydyt kiinteistöt on sisällytetty, mutta mukautettu omistusjaksoon. Intensiteettiluvut perustuvat bruttopinta-aloihin. Bruttoala mitataan eri tavoin eri maissa, noudattaen kansallisia standardeja. Kiinteistöissä, joissa tietoja on saatavilla vain yhteisistä tiloista, mutta ei vuokralaisten tiloista, CapMan on laskenut arviot koko rakennuksen energiankulutuksen arvioimiseksi. Arviot on laskettu maakohtaisten ja kiinteistötyyppikohtaisten energiankulutusarvioiden perusteella. CapMan on tehnyt arviot soveltamalla kolmannen osapuolen energiakertoimia (Motiva). Vuonna 2024 asuin kiinteistöjen energiankulutustietojen kattavuus ja laatu parantuivat. Mitatun tiedon määrä kasvoi ja arvioiden määrä väheni. Tämä saavutettiin useimmissa Tanskan asuin kiinteistöissä ja joissakin Suomen asuin kiinteistöissä

kolmansien osapuolten palveluntarjoajien (esim. Comundo ja energiansiirtoyhtiöt) avulla. Scope 1 -päästöt on laskettu kiinteistöjen kylmäainevuotojen perusteella, ja kylmäaineiden päästökertoimet on toimittanut kolmas osapuoli (lähde: Defra). Mahdollisia energian toimittajien arvoketjun ylävirran siirtöhyönteitä ei ole sisällytetty kasvihuonekaasupäästöjen intensiteettilukuihin.

E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 - bruttopäästöt ja kokonaispäästöt

CapMan-konserni ilmoittaa kasvihuonekaasupäästönsä hiilidioksidiekvivalentteina (CO₂ekv) GHG-protokollan mukaisesti.

BRUTTOMÄÄRÄISET SCOPE 1, 2, 3 JA KOKONAISKASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT

	2024	2023
Bruttomääräiset Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	0	0
Bruttomääräiset sijaintiperusteiset Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	97	33
Bruttomääräiset markkinaperusteiset Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	70	32
Kokonaisbruttomääräiset epäsuorat (Scope 3) kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	258,251	244,050
Ostetut tavarat ja palvelut (Scope 3, tCO ₂ ekv)	1,475	1,683
Polttoaine- ja energiaan liittyvät toiminnot (ei sisälly Scope 1 tai Scope 2) (Scope 3, tCO ₂ ekv)	32	12
Liikematkustus (Scope 3, tCO ₂ ekv)	17,005	2,659
Työntekijöiden työmatkat (Scope 3, tCO ₂ ekv)	77	34
Sijoitukset (Scope 3, tCO ₂ ekv)	239,662 ⁴	239,662
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	258,321	244,114
Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti, sijaintiperusteinen	4,485	
Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti, markkinaperusteinen	4,485	

⁴Koska kohdeyhtiöiden päästöjen ilmoittamisessa ja CapManin vuosikertomuksen julkaisun välillä on viive, vuoden 2024 sijoitustietojen osalta olemme käyttäneet vuoden 2023 toteutuneita tietoja, koska uskomme niiden tarjoavan tarkimman tilannekuvan.

Tietojen kattavuus ja laatu paranevat vuosittain, johtuen jatkuvasta tietojen keruu- ja laskentaprosessien parantamisesta. Lisäksi liikematkojen päästöjen osalta CapMan sisällyttää vähitellen enemmän toimintaperusteisia kasvihuonekaasupäästötietoja ja parantaa työntekijöiden työmatkojen arviointeja. Koska CapMan vuokraa kaikki toimistotilansa, Scope 2 -päästöt riippuvat omistajien sopimista energian toimittajista. Tämän seurauksena vuosien väliset vaihtelut heijastavat näitä parannuksia pikemminkin kuin merkittäviä muutoksia perusprosesseihin. Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetin laskennassa käytetty nettotulo on MEUR 57.6.

CapMan ottaa huomioon omasta toiminnastaan aiheutuvat suorat Scope 1 -päästöt, omasta toiminnastaan aiheutuvat epäsuorat Scope 2 -päästöt sekä Scope 3 -päästöt ostetuista tavaroista ja palveluista, liikematkasta, työntekijöiden työmatkoista ja hallinnoimiensa sijoitusten päästöistä. CapManilla ei ole Scope 1 -päästöjä⁵. CapManin Scope 2 -päästöjen laskelmat perustuvat todellisiin energiankulutustietoihin. Nämä Scope 2 -päästöt lasketaan sekä sijaintiperusteisilla että markkinaperusteisillä menetelmillä, käyttäen viimeisimpiä saatavilla olevia muuntokertoimia. CapManin Scope 3 -päästöt (kategoriat 1-14, lukuun ottamatta 6) perustuvat kulutukseen, käyttäen viimeisimpiä saatavilla olevia muuntokertoimia. Scope 3 -kategoria 6, liikematkat, saadaan CapManin matkatoimistolta, joka käyttää toimintaperusteista kasvihuonekaasujen laskentaa. Suurin osa CapManin Scope 3 -päästöistä syntyy sijoituksistamme. Scope 3 -kategoria 15 -päästöt (sijoitukset) lasketaan seuraavasti: CapMan Real Estate -laajuus sisältää kylmäainevuodot ja ostetun energian (sekä vuokranantajan että vuokralaisen). Yksityiskohtainen menetelmän kuvaus löytyy luvusta 'Kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjen tavoitteet, edistyminen ja menetelmät'. CapMan Infra käyttää todellisen energiakulutuksen ja tuotannon sekä mallinnuksen yhdistelmää kasvihuonekaasupäästöjen määrittämiseksi. CapManin pääomasijoitukset perustuvat kohdeyhtiöiden itse ilmoittamiin tietoihin ja mallinnukseen kasvihuonekaasupäästöjen määrittämiseksi. Yhden uuden sijoitustiimin (Natural Capital) lisääminen vaikuttaa CapManin Scope 3 (kategoria 15) -päästöihin. Nämä muutokset lisäävät kokonaisuudessaan Scope 3 -kategoria 15 -päästöjä.

KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖJEN ERITTELY

Kasvihuonekaasupäästöjen erittely	Erittelyn tyyppi	Scope	Kasvihuonekaasupäästöt (tonnia CO ₂ -ekv)
Scope 2 -päästöt	Lähde ja maa	Scope 2 sijaintiperusteiset päästöt	97
Scope 2 -päästöt	Lähde ja maa	Scope 2 markkinaperusteiset päästöt	70
Scope 3 -päästöt	Kategoria	Scope 3 -päästöt	258,251

⁵Laskemme kasvihuonekaasupäästöt kolmannen osapuolen palveluntarjoajalla, joka ei ole tunnistanut merkittäviä Scope 1 -päästöjä.

Merkittävät tapahtumat ja olosuhteiden muutokset, jotka liittyvät kasvihuonekaasupäästöihin

Koska kohdeyhtiöiden päästöjen ilmoittamisessa ja CapManin vuosikertomuksen julkaisun välillä on viive, olemme käyttäneet vuoden 2023 Scope 3 -kategorian 15 päästöjen toteutuneita tietoja, koska uskomme niiden tarjoavan tarkimman tilannekuvan. Vuoden 2024 Scope 3 -kategorian 15 päästöt ilmoitetaan vuosikertomuksen jälkeisessä julkaisussa.

Jos merkittäviä muutoksia tapahtuu, vuosikertomuksen jälkeinen julkaisu sisältää tarkempia tietoja. Muussa tapauksessa julkaistut tiedot pysyvät samoina molemmissa raporteissa.

Biogeeniset päästöt

Biomassan poltosta tai biohajoamisesta aiheutuvat CO₂-päästöt, jotka eivät sisälly Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöihin, ovat nolla. Sopimuksellisten instrumenttien osuus irrotettujen energian ominaisuusväitteiden myynnissä ja ostossa suhteessa Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöihin on nolla. Biomassan poltosta tai biohajoamisesta aiheutuvat CO₂-päästöt, jotka eivät sisälly Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöihin, ovat myös nolla.

BRUTTOMÄÄRÄISET SCOPE 1, 2, 3 JA KOKONAISKASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT - SCOPE 3 KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT (GHG-PROTOKOLLA)

Scope 3 -kategoriat	Syy(t) miksi Scope 3 -kategoria on merkittävä
Ostetut tavarat ja palvelut	Taloudelliset menot, arvioitujen kasvihuonekaasupäästöjen suuruus, vaikutus
Polttoaine- ja energiaan liittyvät toiminnot (ei sisälly Scope 1 tai Scope 2)	Muut, taloudelliset menot
Liikematkustus	Arvioitujen kasvihuonekaasupäästöjen suuruus, taloudelliset menot, sidosryhmien näkemykset
Työntekijöiden työmatkat	Muut
Sijoitukset	Arvioitujen kasvihuonekaasupäästöjen suuruus, taloudelliset menot, vaikutus, liittyvät siirtymäriskit ja mahdollisuudet, sidosryhmien näkemykset, sektoriohjeistus

CapManin lähestymistapa kasvihuonekaasupäästöjen (GHG) laskemiseen ja raportointiin sisältää yksityiskohtaiset menetelmät ja erityiset rajat eri kategorioille. Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöjen osalta kategorioissa 1–14 CapMan käytti kolmatta osapuolta suorittamaan kulutukseen perustuvia laskelmia. Kategoriasa 15 kiinteistöportfolion päästölaskentatapa on kuvattu kappaleessa kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjen tavoitteet, edistyminen ja menetelmät. Infrastruktuuriportfolion päästöt lasketaan markkina-, sijainti- ja kulutusperusteisilla menetelmillä ulkopuolisen palveluntarjoajan toimesta. Pääomasi- jousportfolion osalta mallinnusta käytetään, kun kohdeyhtiöt eivät pysty toimittamaan omia kasvihuonekaasupäästölaskelmiaan.

Tietyt Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöjen kategoriat on jätetty pois CapManin laskelmista, koska niitä ei pidetty olennaisina. Erityisesti kategoriassa 15 kiinteistösijoitusten sitoutunut hiili on jätetty pois nykyisistä Scope 3 -laskelmista, mutta se sisällytetään tuleviin laskelmiin. Tämä kattava lähestymistapa varmistaa, että CapManin kasvihuonekaasupäästöjen raportointi on perusteellista ja alan standardien mukaista, tarjoten selkeän ja tarkan kuvan niiden ympäristövaikutuksista.

BRUTTOMÄÄRÄISET SCOPE 1, 2, 3 JA KOKONAISKASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT - SCOPE 3 KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT (ISO 14064-1)

ISO 140641 Scope 3 -kategoria	Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt (tonnia CO ₂ -ekvivalenttia)
Epäsuorat päästöt kuljetuksesta ja jakelusta alavirtaan	0
Epäsuorat päästöt ostetuista tuotteista	1,475
Tuotteen käyttövaiheen päästöt	0
Epäsuorat päästöt organisaation käyttämistä palveluista	0
Epäsuorat päästöt työntekijöiden työmatkoista	77
Epäsuorat päästöt liikematkuksesta	17,005
Muut epäsuorat päästöt	239,649

E1-9 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Osa organisaatiomme hallinnoiman kiinteistöalkun omaisuudesta on merkittävän fyysisen ilmatoriskin alaisena ennen ilmastonmuutokseen sopeutumistoimien huomioon ottamista. Infrastruktuuriportfoliolla ei ole merkittävää fyysistä ilmatoriskistä, eikä näitä arviointeja ole tehty muille omaisuusluokille. CapManin toiminnassa ei ole omaisuutta merkittävässä ilmatoriskissä, mutta hallinnoidut omaisuudet, joilla on merkittävä fyysinen riski, sijaitsevat Suomessa, Tanskassa, Norjassa tai Ruotsissa. CapMan on arvioinut kiinteistö- ja infrastruktuurisalkkunsu osalta joidenkin omaisuuserien odotettuja taloudellisia vaikutuksia, joissa on merkittävä fyysinen riski, tunnistuen omaisuuserien arvon riskin ja ilmastonmuutokseen sopeutumisen kustannukset. Kiinteistöissä nämä arvioinnit koskevat koko rakennusta, tunnistuen sekä pitkän että lyhyen aikavälin riskit, ja ne tehdään EU-taksonomian mukaisesti. CapMan Infra arvioi EU-taksonomian mukaisissa ilmatoriskin ja haavoittuvuuden arvioinneissaan omaisuuseriensä odotettuja taloudellisia vaikutuksia, joissa on merkittävä fyysinen ilmatoriski, tunnistuen salkkuyhtiöiden arvon riskin ja ilmastonmuutokseen sopeutumisen kustannukset.

CapMan altistuu siirtymäriskeille, jotka johtuvat muun muassa uusista ympäristö- ja kestävyysvaatimuksesta rahoituslalla, ja mahdolliset siirtymään liittyvät ilmatoriskit liittyvät pääasiassa perustana olevien omaisuuserien riskeihin. Nämä riskit vaihtelevat omaisuusluokan ja yrityskohtaisten tekijöiden mukaan. Kiinteistö- ja pääomasijoitusportfoliot voivat kohdata hylättyjä omaisuuseriä (stranded assets). Kiinteistö- ja pääomasijoitusten osalta merkittävät siirtymäriskit arvioidaan 1,5-asteen CRREM-energia- ja kasvihuonekaasupäästöpolkujen avulla, perustuen kiinteistötyyppiin ja sijaintiin. Kunkin omaisuuden hylkäysvuosi (stranding year) tunnistetaan, ja toimenpiteitä tehdään hylkäysvuosien parantamiseksi. Siirtymäriskien arvioinnit on tehty infrastruktuurisijoitustimille, arvioiden siirtymätilanteista johtuvan arvon riskin kolmen eri skenaarion mukaan (International Energy Agency Net Zero Emissions by 2050 Scenario, International Energy Agency Sustainable Development Scenario, ja International Energy Agency Beyond 2°C Scenario) lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Mallinnuksessa käytettyjen tietojen saatavuteen ja laatuun voi liittyä rajoituksia.

Yhteiskunnalliset tiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuviite
S1 - Oma työvoima		
SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	114
S1-1	Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	114
S1-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa	116
S1-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiin tuomiseksi	116
S1-4	Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	118
S1-5	Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan	119
S1-6	Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	120
S1-7	Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	121
S1-9	Monimuotoisuuden mittarit	121
S1-10	Riittävä palkka	122
S1-11	Sosiaalinen suojelu	122
S1-13	Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	122
S1-15	Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	122
S1-16	Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	122
S1-17	Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	123

SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

CapMan sisällyttää ESRS 2 -raportointivelvoitteiden piiriin oman työvoimansa, joka voi kokea merkittäviä vaikutuksia toiminnan seurauksena. Merkittävillä vaikutuksilla alttiita ryhmiä ovat yleiset työntekijät.

CapManin toiminta, joka tuottaa positiivisia vaikutuksia, sisältää monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden (DEI) edistämisen. Tämä on sosiaalisesta näkökulmasta merkittävä vaikutus, joka vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin.

Mahdollisuuksiin kuuluu työvoiman monimuotoisuuden edistämisestä saatavat hyödyt. CapManin siirtyminen kestävämpään ja ilmastovaikutuksiltaan nettonollaan toimintaan vaikuttaa merkittävästi työntekijöihin. Näihin vaikutuksiin kuuluu kestävyteen liittyvän koulutuksen parantaminen, toimintatapojen muuttaminen, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen, terveyden ja turvallisuuden parantaminen, uusien työmahdollisuuksien luominen sekä työntekijöiden aktiivisen osallistumisen kannustaminen kestävyysaloitteisiin. Nämä muutokset ovat osa CapManin pyrkimyksiä vähentää negatiivisia ympäristövaikutuksia ja tavoitella ilmastovaikutuksiltaan nettonollaa toimintaa.

CapManin toiminta ei ole merkittävässä riskissä pakkotyön, pakollisen työn tai lapsityön esiintymiselle. CapMan kuitenkin pysyy valppaana ja varmistaa tiukan työoikeuden ja eettisten standardien noudattamisen sekä YK:n Global Compactin työstandardeihin sitoutumisen kaikessa toiminnassa ja arvoketjussa estääkseen tällaiset tapaukset. Vuonna 2023 ja 2024 CapMan suoritti merkittävien ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten arvioinnin, jossa arvioitiin politiikkoja, hallintoa ja johtamisprosesseja. Tätä arviointia vertailtiin kansainvälisiin standardeihin, kuten YK:n ohjaaviin periaatteisiin, OECD:n toimintaohjeisiin, Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksiin ja kansainväliseen ihmisoikeuksien julistukseen.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin raportin perusteella CapMan on tunnistanut monimuotoisuuden merkittäväksi mahdollisuudeksi, joka liittyy erityisesti tiettyihin ryhmiin sen työvoimassa. Tämä sisältää sukupuolten tasa-arvon ja samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan edistämisen sekä vammaisten henkilöiden työllistämisen ja osallisuuden. Näitä mahdollisuuksia pidetään hyödyllisinä osallisuuden ja tasa-arvon parantamiseksi organisaatiossa.

S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

CapMan on ottanut käyttöön kattavan joukon politiikkoja ja ohjeita työvoimalleen, joita tarkistetaan ja päivitetään vuosittain, ja koulutustilaisuuksia järjestetään uusille ja nykyisille työntekijöille. CapManin yrityksen henkilöstöpolitiikat yhdistävät kaikki sovellettavat työvoimapolitiikat, mukaan lukien toimintaohjeet, matkustus- ja kulukorvauspolitiikka, poissaolokäytännöt, ulkomaankomennuspolitiikka, sosiaalisen median ohjeet, rekrytointi ja perehdytys, työympäristö, terveys ja turvallisuus, koulutus ja kehitys, syrjimättömyys ja yhtäläiset mahdollisuudet, häirinnän ja kiusaamisen vastainen politiikka,

oikeudenmukaisuusmenettely, väärinkäytösten paljastamispolitiikka ja henkilötietojen käsittely. Nämä politiikat korostavat työntekijöiden oikeudellista kehystä, kuvaillen periaatteita, käytäntöjä ja velvoitteita työvoimaa ja toisiaan kohtaan. Poliitiikat hyväksyy yhtiön hallitus tai johtoryhmä. Lisäksi CapManilla on toimittajien toimintaohjeet sisäisiä hankintaprosesseja varten.

Yrityksen palkitsemispolitiikka määrittelee yhtiön palkitsemisfilosofian, selventäen palkitsemisen osatekijät ja korostaen oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta palkkarakenteissa ja -järjestelmissä. Tämä politiikka tukee CapManin strategiaa houkutellessa, pitää, kehittää ja palkita työntekijöitä, jotka lisäävät osakkeenomistajien ja rahastosijoittajien arvoa, edistäen suorituskykykulttuuria. Se varmistaa palkitsemiskäytäntöjen uskottavuuden, tehokkuuden, kestävyuden ja oikeudenmukaisuuden, tasapainottaen kiinteän ja muuttuvan palkan. Kestävyysnäkökulmasta politiikka korostaa CapManin sitoutumista vastuullisiin liiketoimintakäytäntöihin ja kestävyysmittareihin. Se sovittaa palkitsemisrakenteen järkevään riskienhallintaan, torjuen liiallista riskinottoa, mukaan lukien kestävyysriskit, ja noudattaen CapManin rahastojen sijoituspolitiikkoja. Poliitiikka varmistaa myös, että muuttuva kokonaispalkitseminen ei vaaranna vakaan pääomapohjan ylläpitämistä. Tämä politiikka hyväksytään yhtiön hallituksessa.

Suomen, Ruotsin ja Tanskan paikalliset työntekijäkäsikirjat ovat yrityksen henkilöstöpolitiikan osakokonaisuuksia, joissa käsitellään paikallisia erityispiirteitä. Nämä käsikirjat määrittelevät työntekijöihin sovellettavat paikalliset käytännöt, kattaen tiedot lomista, yleisistä vapaapäivistä, paikallisista vakuutuksista, eduista ja muusta. CapManin johtoryhmä hyväksyy henkilöstöhallinnon (HR) laatimat päivitykset.

Toimintaohjeiden tarkoituksena on luoda peruseriaatteet päätöksenteolle ja toiminnalle, varmistaa lakien ja määräysten noudattamisen samalla edistäen eettistä käyttäytymistä. Jokainen CapManin työntekijä on vastuussa toimintaohjeiden noudattamisesta, ja johtajien odotetaan osoittavan sen tärkeyttä käyttäytymisellään ja ohjauksellaan. Toimintaohjeet eivät ole tyhjentiäviä, ja kaikki rikkomukset on korjattava viipymättä.

YK:n Global Compactin ja vastuullisen sijoittamisen periaatteiden jäsenenä CapMan edistää ympäristö- ja sosiaalista kestävyttä kaikissa liiketoimintakäytännöissään ja sijoituksissaan. Noudatamme kansallisia ja kansainvälisiä standardeja, jotka suojelevat ihmisoikeuksia, työoikeuksia, työympäristöä, yksityisyyttä, oikeudenmukaista palkkaa ja työaikoja. Sisäiset politiikkamme vahvistavat ja selventävät käytäntöjä, jotka liittyvät palkitsemiseen, työturvallisuuteen, syrjimättömyyteen ja yksityisyyteen. CapMan on nimennyt ylimmän johdon tasolla vastuun yhdenvertaisesta kohtelusta ja mahdollisuuksista työllistymisessä, yhdistäen etenemisen haluttuun suoritukseen tällä alueella. Henkilöstölle tarjotaan koulutusta syrjimättömyyspolitiikoista ja -käytännöistä, ja fyysiseen ympäristöön tehdään mukautuksia terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi kaikille.

CapMan on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa konsernitason tiedotustilaisuuksien, tiimitason keskustelujen ja yksilöllisten tapaamisten kautta. Vuosittaiset työntekijäkyselyt keräävät palautetta toimintasuunnitelmien laatimiseksi, ja suoritus- ja kehityskeskusteluja pidetään säännöllisesti. Työterveys- ja turvallisuuskomiteat mahdollistavat työntekijöiden suoran vuorovaikutuksen työnantajan edustajien kanssa työympäristöön, turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa.

CapMan noudattaa korkeimpia ihmisoikeusstandardeja, noudattaen Euroopan ja paikallisia lakeja ja määräyksiä. Poliitiikkamme, mukaan lukien yrityksen henkilöstöpolitiikka, palkitsemispolitiikat, väärinkäytösten paljastamispolitiikka, korruption ja lahjonnan vastainen politiikka ja toimittajien toimintaohjeet, suojelevat ihmisoikeuksia organisaation sisällä. CapManin politiikat ovat linjassa kansainvälisesti tunnustettujen instrumenttien, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden ja ILO:n periaatteiden ja oikeuksien julistuksen kanssa. Suoritamme ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoitteeseen liittyviä tarkastuksia tunnistaaksemme ja lieventääksemme haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia ja olemme perustaneet valitusmekanismin (whistleblowing-ilmoituskanavaa koskevassa politiikassa) YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Korruption ja lahjonnan vastainen politiikkamme heijastaa PRI:n ja YK:n Global Compactin standardeja, ja siinä on tiukat noudattamismenettelyt korruption ja lahjonnan estämiseksi.

CapMan harjoittaa liiketoimintaa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti ja odottaa vastaavaa noudattamista toimittajiltaan. Tällaiset tavoitteet varmistetaan toimittajien toimintaohjeissa kuvattujen sisäisten hankintaprosessien avulla. Tietosuoja- ja yksityisyyspolitiikkamme noudattaa Euroopan unionin yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR), varmistaa henkilötietojen laillisen ja läpinäkyvän käsittelyn.

CapManin yrityksen henkilöstöpolitiikka hahmottaa yleiset toimintaohjeemme, korostaen kunnioitusta ja osallisuutta. Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja osallisuuspyrkimyksemme (DEI) korostuvat rekrytointiperiaatteiden, työympäristöpolitiikan, syrjimättömyys- ja yhtäläisten mahdollisuuksien politiikan, häirinnän ja kiusaamisen vastaisen politiikan sekä oikeudenmukaisuusmenettelyn osioissa. Poliitiikat pannaan täytäntöön erityisillä menettelyillä syrjinnän ehkäisemiseksi, lieventämiseksi ja käsittelemiseksi sekä monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseksi.

CapMan pitää ajan tasalla rekrytointi-, koulutus- ja ylennystietoja, tarjoten läpinäkyvän näkymän työntekijöiden mahdollisuuksiin. Valitusmenettelyt ovat käytössä valitusten käsittelemiseksi ja muutoksenhakujen hoitamiseksi, edistäen pääsyä taitojen kehittämiseen. Merkittävät muutokset politiikkoihin viestitään perehdytysseisioiden, verkkokoulutuskurssien, intranet-kirjastojen, ajankohtaisten kampanjoiden ja sisäisen viestinnän kautta.

S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa

CapMan kannustaa jatkuvasti tiivistä yhteistyötä työntekijöidensä ja heidän edustajiensa kanssa, jos se on sovellettavissa. Vaikka CapMan ei ole osa paikallista työehtosopimusta eikä pidä säännöllisiä ammattiliittokonsultaatioita, se on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa eri tavoin. Näihin kuuluvat vuosittaiset työntekijäkyselyt, työterveys- ja turvallisuuskomiteat sekä paikalliset turvallisuusedustajat. Esimerkiksi Suomessa työterveys- ja turvallisuuskomitea on virallinen edustuselin, jossa on valitut työntekijöiden edustajat ja nimetyt työnantajan edustajat. Komitea tekee yhteistyötä työterveys- ja turvallisuusasioissa oman työvoiman keskuudessa.

CapMan osallistaa työntekijöitä myös erilaisiin työryhmiin, kuten DEI-työryhmään, jossa on edustajia useimmista CapManin toimistoista ja jota johtaa yksi hallituksen jäsen. DEI-työryhmä keskustelee aloitteista, projekteista tai ideoista, jotka voivat lisätä monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallistamista konsernitasolla, ja antaa käytännön ohjeita ja suosituksia johdolle puolivuositaisissa työpajoissa. Lisäksi CapManilla on työntekijöiden suorituskykyprosessi, joka alkaa vuoden tavoitteiden asettamisella, jota seuraa virallinen tarkistus kolmannella vuosineljänneksellä ja päättyy suorituskykykeskusteluun. Johtajuus- ja esihenkilöarvioinnit suoritetaan myös, joissa työntekijät arvioivat esihenkilöidensä johtamistyyliä ja -taitoja.

Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa tapahtuu rakenteellisten vuosittaisten prosessien, kuten työntekijäkyselyjen, johtajakyselyjen ja suorituskykykeskustelujen kautta. Säännöllisiä kokouksia pidetään Suomen työterveys- ja turvallisuuskomitean sekä DEI-työryhmän kanssa. Työryhmiä tai fokusryhmiä muodostetaan tilanteen mukaan erityisissä asioissa, kuten yrityksen brändi-identiteetin uudistamisessa tai toimistomuutoksissa. Säännölliset tiimi- ja esihenkilökohtaiset keskustelut käsittelevät jatkuvia asioita, jolloin esihenkilöt voivat ottaa vastaan palautetta ja toimia sen mukaisesti.

CapManin ylin johto, mukaan lukien toimitusjohtaja, talousjohtaja, operatiivinen johtaja, rahastosijoittajasuhteiden johtaja, kestävän kehityksen johtaja ja kaikki hallinnoivat kumppanit, ovat operatiivisesti vastuussa siitä, että vuorovaikutusta tapahtuu ja että tulokset ohjaavat yrityksen lähestymistapaa. Konsernin laajuisia toimia voidaan toteuttaa käsiteltävien asioiden mukaan, mutta tehokkain tapa on käsitellä haasteita suoraan niissä tiimeissä, joissa ne syntyvät.

CapManilla ei ole maailmanlaajuisia puitesopimusta työntekijöidensä edustajien kanssa, mutta se noudattaa paikallisia lakeja ja määräyksiä täyttääkseen yhteistyön työntekijöiden edustajien kanssa, jos se on sovellettavissa. Vuorovaikutuksen tehokkuutta työntekijöiden kanssa arvioidaan eri muodoissa, mukaan lukien vuosittaiset työntekijäkyselyt, suorituskykykeskustelut, palautekyselyt tapahtumien jälkeen ja viralliset työterveys- ja turvallisuuskomitean kokoukset. Paikkakohtaisia istuntoja, vuorovaikutteisia henkilöstötietokanavia ja fokusryhmiä käytetään myös palautteen keräämiseen ja toimien suunnitteluun sen mukaisesti.

Saadakseen näkemyksiä haavoittuvassa asemassa olevien tai syrjäytyneiden työntekijöiden näkökulmista, CapMan käyttää työntekijäkyselyjä ja järjestää konsernikohtaisia työpajoja tai fokusryhmiä kyselyjen tulosten perusteella. Vuonna 2023 toteutettiin hyvinvointikysely, ja yksittäiset ”riskissä” olevat vastaukset lähetettiin automaattisesti työterveydenhuollon tarjoajalle. DEI-työryhmä keskittyy aliedustettuihin vähemmistöihin ja toimiin, jotka voivat luoda osallistavamman työpaikan. Ulkoiset verkostot, kuten L20-verkosto, auttavat myös jakamaan markkinatutkimuksia ja parhaita käytäntöjä.

CapMan edistää avointa palautetta ja on säännöllisesti vuorovaikutuksessa työvoimansa kanssa käsitelläkseen mahdollisia esteitä vuorovaikutukselle. Tämä tapahtuu vuosittaisten työntekijäkyselyjen, sisäisten tapahtumien säännöllisten kyselyjen, työntekijätietotilaisuuksien, fokusryhmien ja lähtöhaastattelujen kautta. Työterveys- ja turvallisuuskomitea osallistuu myös tähän prosessiin.

CapMan edistää läpinäkyvää ja tehokasta viestintäsuunnitelmaa kaikelle sisäiselle materiaalille, käyttäen intranetiä ja tiimikanavia tiedon jakamiseen. Säännöllisiä henkilöstötietotilaisuuksia pidetään, jotta työvoima pysyy ajan tasalla liiketoiminta-asioista. Koulutustilaisuuksia ja fokusryhmiä järjestetään tarvittaessa, erityisesti jos otetaan käyttöön uusi politiikka.

Työntekijöiden keskinäiset ristiriidat hallitaan koulutuksella politiikoista, vuosittaisilla omistusten ilmoituksilla, toissijaisen työllisyyden rajoituksilla ja vankoilla prosesseilla mahdollisten eturistiriitojen käsittelemiseksi. Käytössä on myös väärinkäytösten paljastamismekanismi.

CapMan on sitoutunut kunnioittamaan kaikkien sidosryhmien ihmisoikeuksia, jotka osallistuvat sen työvoimaan. Yritys on ottanut käyttöön joukon politiikkoja, jotka ovat linjassa kansainvälisten standardien ja parhaiden käytäntöjen kanssa. Ihmisoikeudet on sisällytetty yrityksen politiikkoihin, ja johtoryhmä tukee täysin näitä politiikkoja. Työntekijät saavat koulutusta ihmisoikeusperiaatteista, ja toimittajien on noudatettava ihmisoikeuspolitiikkaa. Käytössä on kanava huolenaiheiden ilmoittamiseksi, ja kaikki raportit tutkitaan nopeasti ja perusteellisesti.

Työvoiman kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen prosessien tehokkuutta arvioidaan CapManin HR:n ja asiaankuuluvien kyselyalustojen mittareilla, joita hallinnoivat tarkistetut kolmannen osapuolen tarjoajat.

S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiin tuomiseksi

CapMan on sitoutunut ylläpitämään vastuullista ja eettistä lähestymistapaa työvoiman johtamiseen. Jos havaitsemme tilanteen, jossa olemme aiheuttaneet tai myötävaikuttaneet merkittävään kielteiseen vaikutukseen työvoimaamme, noudatamme jäsennellyä lähestymistapaa tarjotaksemme tai myötävaikuttaaksemme tehokkaaseen korjaustoimenpiteeseen. Tunnustamme viipymättä osallisuutemme kielteiseen vaikutukseen ja sitoudumme ryhtymään asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin. Olemme

vuorovaikutuksessa asianomaisten työntekijöiden ja tarvittaessa heidän edustajiensa kanssa ymmärtääksemme vaikutuksen koko laajuuden ja heidän näkemyksensä sopivista korjaustoimenpiteistä. Korjaustoimenpiteet suunnitellaan suhteessa vaikutukseen ja ne pyrkivät palauttamaan tilanteen mahdollisimman pitkälti ennalleen.

Korjaustoimenpiteidemme tehokkuuden varmistamiseksi olemme perustaneet arviointiprosessin. Tämä prosessi sisältää palautemekanismin, kuten työntekijäkyselyjen ja lähtöhaastattelujen, hyödyntämisen alueiden tunnistamiseksi, joissa työvoimamme saattaa kokea kielteisiä vaikutuksia. Kun kielteinen vaikutus on tunnistettu, kehitämme ja toteutamme kohdennettuja korjaustoimenpiteitä, jotka voivat sisältää politiikan muutoksia, lisäkoulutusta tai prosessien parantamista.

Seuraamme vuosittain sekä yrityksemme eNPS-pistemäärää että osallisuusindeksiä ja valvomme jatkuvasti poissaolojen määrää, vaihtuvuusastetta ja mahdollisia jatkuvia sairauksia. Haemme aktiivisesti palautetta työntekijöiltämme korjaustoimenpiteiden koetusta tehokkuudesta seurantakyselyjen ja fokusryhmien kautta. Kerätyn palautteen ja tietojen perusteella tarkennamme ja parannamme jatkuvasti korjaustoimenpiteitämme käsitelläksemme kielteisiä vaikutuksia paremmin.

CapMan on sitoutunut edistämään avointa ja tukevaa ympäristöä, jossa työntekijät tuntevat olonsa mukavaksi tuoda esiin huolensa tai tarpeensa. Useita kanavia on käytössä, jotta varmistetaan, että työntekijät voivat tehokkaasti ilmaista huolensa ja saada ajankohtaista tukea. Näihin kanaviin kuuluu suora viestintä esihenkilöiden kanssa, jossa työntekijöitä rohkaistaan raportoimaan huolensa tai tarpeensa suoraan esihenkilöilleen, jotka aloittavat asianmukaiset toimet esiin tuotujen asioiden käsittelemiseksi. Työntekijät voivat myös ottaa yhteyttä henkilöstöosastoon, jos asia vaatii lisäeskalatiota tai jos he tuntevat olonsa epämukavaksi keskustellessaan huolistaan esihenkilönsä kanssa.

Varhaisen tuen politiikan tavoitteena on havaita ja vastata työntekijöiden hyvinvointiin liittyviin huolenaiheisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mukaan lukien varhaiset puuttumiset ja keskustelut työntekijöiden tukemiseksi ja heidän työkykynsä ylläpitämiseksi. Jos työntekijällä on huoli kollegan hyvinvoinnista, hän voi ottaa asian esille henkilöstöosaston tai esihenkilön kanssa.

Jokaisessa toimipaikassa on paikallinen työturvallisuusedustus tai komitea paikallisen lainsäädännön mukaisesti, jossa työntekijät voivat ottaa yhteyttä paikalliseen edustajaansa työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Näitä huolenaiheita käsitellään paikallisten menettelyjen ja lainsäädännön mukaisesti. Työntekijöiden tulisi ensin yrittää ratkaista valitukset epävirallisesti esihenkilönsä kanssa. Jos asiaa ei ratkaista, he voivat eskaloida asian oikeudenmukaisuusmenettelyn mukaisesti henkilöstöosastolle virallista kokousta varten, jota seuraa tarvittaessa kuuleminen toisen linjan esihenkilön kanssa. Jos asiaa ei vieläkään ratkaista, lopullinen valitus voidaan tehdä toimitusjohtajalle, joka tekee lopullisen päätöksen.

CapMan on perustanut standardoidun väärinkäytösten paljastamiskanavan ja järjestänyt asianmukaisen käsittelyprosessin väärinkäytösten paljastamisraporteille, joka sisältää kostotoimien kiellon kanavaa käyttävää henkilöä kohtaan. Väärinkäytösten paljastamiskanavaa voidaan käyttää ilmoittamaan CapManille vakavista väärinkäytöksistä tai väärinkäytöksistä, jotka vaikuttavat yksilöihin, yrityksemme/organisaatioomme, yhteiskuntaan tai ympäristöön. Väärinkäytösten paljastamisen voidaan tehdä kuka tahansa avoimesti tai nimettömästi väärinkäytösten paljastamiskanavan kautta tai henkilökohtaisesti.

CapMan tukee näiden kanavien saatavuutta eri prosessien kautta. Väärinkäytösten paljastamiskanava seuraa kaikkia raportoituja tapauksia, ja jokainen tapaus tutkitaan asianmukaisesti, raportoidaan johtoryhmälle, hallitukselle ja tarvittaessa ulkoisille valvontaviranomaisille. Vuosittaisten kyselyjen tulokset käsitellään konserni-, toiminto- ja tiimitasolla, jossa sopivat toimet keskustellaan, sovitaan ja toteutetaan tiiviissä yhteistyössä asianomaisen tiimin tai ryhmän kanssa.

Paikalliset työturvallisuus- ja terveystoimikomiteat kokoontuvat säännöllisesti suunnittelemaan ja seuraamaan ajankohtaisia asioita, kuten työterveyspalveluja, palotarkastuksia, ensiapukoulutusta ja ympäristöasioita, ja jokaisesta kokouksesta pidetään pöytäkirjaa. Vahva koulutus väärinkäytösten paljastamisesta kaikille uusille työntekijöille sekä kertauskurssit (sekä luokkahuoneessa että verkossa) tarjotaan koko työvoimalle. Poliitikot, jotka koskevat suojelua kostotoimilta henkilöille, jotka käyttävät kanavia huolenaiheiden tai tarpeiden esittämiseen, ovat käytössä. CapManilla on hyvin vakiintuneet kanavat työvoimansa huolenaiheiden esittämiseen väärinkäytösten paljastamiskanavan (kaikkien saatavilla), vuosittaisten työntekijäkyselyjen ja tiiviin yhteistyön kautta työntekijöiden edustajien kanssa, jos se on sovellettavissa. Kolmannen osapuolen mekanismit ovat kaikkien omien työntekijöiden käytettävissä, ja työntekijät ja heidän edustajansa voivat käyttää kanavia sen yrityksen tasolla, jonka palveluksessa he ovat tai jonka kanssa he ovat sopimussuhteessa.

CapMan ylläpitää matalaa hierarkiaa, joka rohkaisee työntekijöitä puhumaan suoraan esihenkilöidensä tai minkä tahansa johtoryhmän jäsenen kanssa työasioihin liittyvistä huolenaiheista, ehdotuksista tai havainnoista, jotka koskevat merkittäviä vaikutuksia. Vaikka CapMan ei ole sidottu työehtosopimukseen, se tukee työntekijöiden edustajien valintaa tai nimittämistä, jotka voivat tuoda esiin kollektiivisia huolenaiheita ja ehdotuksia johdolle. Säännöllisiä kokouksia pidetään johdon ja työvoiman välillä operatiivisten muutosten, terveys- ja turvallisuuskysymysten, ympäristövaikutusten ja muiden työtehtävien merkittävien näkökohtien käsittelemiseksi. Erilaisia palautemekanismeja, kuten työntekijäkyselyjä, tarjotaan anonyymisti tai avoimesti, jotta näkemyksiä ja huolenaiheita pystytään jakamaan. CapMan on perustanut väärinkäytösten paljastamispoliitiikan, joka suojaa työntekijöitä, jotka raportoivat epäeettisestä tai laittomasta toiminnasta, varmistuen, että työntekijät voivat tuoda esiin merkittäviä vaikutuksia koskevia huolenaiheita ilman pelkoa kostotoimista. Säännöllisiä koulutustilaisuuksia järjestetään kouluttamaan työntekijöitä heidän oikeuksistaan ja käytettävissä olevista kanavista merkittävien vaikutusten käsittelemiseksi, mukaan lukien tiedot siitä, miten näitä kanavia käytetään tehokkaasti.

S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus

CapMan on sitoutunut käsittelemään olennaisia vaikutuksia, hallitsemaan riskejä ja hyödyntämään työvoimaansa liittyviä mahdollisuuksia. Vuodesta 2025 vuoteen 2026 suunnittelemme vahvistavamme johtajuutta, kriittisiä taitoja ja edistämään osallistavaa ja vastuullista kulttuuria. Rekrytoinnissa keskitymme houkuttelemaan monipuolisempia ehdokkaita käyttämällä moderneja järjestelmiä rekrytointiharhan minimoimiseksi, kouluttamalla rekrytointipäälliköitä harhasta ja soveltamalla uutta kieltä rekrytointimateriaaleissa. Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja osallisuusstrategiamme (DEI) sisältää sisäisen DEI-työryhmän perustamisen keskustelemaan ajankohtaisista toimista ja suunnitelmista, Rooney-säännön⁶ soveltamisen sukupuolijakauman osalta rekrytoinnissa ja perhevapaakäytäntöjen yhdenmukaistamisen työntekijöiden tukemiseksi. Tämä on pitkäaikainen hanke, joka alkoi vuonna 2024 DEI-ajattelutavan juurruttamiseksi organisaatioon.

CapMan noudattaa jäseneltyä lähestymistapaa hallitakseen työvoimaansa liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Tämä sisältää vuorovaikutuksen työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, jotta saadaan suoraan tietoa ja palautetta niiltä, joihin vaikutukset kohdistuvat. Meillä on erityisiä prosesseja kielteisten vaikutusten korjaamiseksi, varmistaen, että kaikki kielteiset vaikutukset käsitellään ja ratkaistaan viipymättä. Toimimme olennaisten vaikutusten osalta tunnistamalla ja lieventämällä olennaisia riskejä ja hyödyntämällä mahdollisuuksia, arvioimalla vaikutuksen vakavuutta, laajuutta ja kattavuutta määrittääksemme sopivan vastauksen. Asetamme tavoitteita, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan, mikä auttaa meitä mittaamaan toimiemme tehokkuutta ja varmistamaan jatkuvan parantamisen.

Vähentääksemme työvoimaamme kohdistuvista vaikutuksista ja riippuvuuksista johtuvia olennaisia riskejä keskitymme osaamisen kehittämiseen, monimuotoisuuteen ja osallisuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin, teknologiaan ja automaatioon sekä seuraajasuunnitteluun. Jatkuva seuranta esihenkilöiden ja tiimipäälliköiden kanssa sekä vuosittaiset arvioinnit ja kyselyt auttavat meitä seuraamaan suorituskykyä ja hyvinvointia, monimuotoisuus- ja osallisuustavoitteita sekä teknologia- ja automaatiohankkeiden vaikutuksia. Suunnittelemme jatkavamme kohdennettujen koulutusohjelmien ja urakehityspolkujen käyttöönottoa kaikilla tasoilla, rakentaen johtajuuden kehittämistä seuraavan sukupolven yritysjohtajien kasvattamiseksi, terävöittäen rekrytointiponnisteluja laajemman kohderyhmän saavuttamiseksi ja järjestäen työpajoja ja istuntoja monimuotoisuuden ja osallisuuden tärkeydestä. Hyvinvointiohjelmamme sisältävät mielenterveyden tuen, kuntoilun ja terveystarkastukset, ja edistämme joustavaa työympäristöä, joka tukee työn ja yksityiselämän tasapainoa. Investoimme digitaalisiin työkaluihin ja alustoihin yhteistyön ja tehokkuuden

⁶Rooney-sääntö edellyttää vähintään yhden vähemmistöehdokkaan sisällyttämistä haastatteluprosessiin. CapMan pyrkii noudattamaan Rooney-sääntöä kaikissa rekrytointiprosesseissaan ja pyytää myös ulkopuolisia rekrytointikumppaneita noudattamaan samaa standardia. Rooney-sääntö ei määrää, mikä ehdokas valitaan, mutta se tarjoaa paremman kehityksen monipuolisemman ehdokasjoukon tavoittelulle rekrytointiprosessin loppuvaiheessa.

parantamiseksi sekä tunnistamme toistuvat tehtävät, jotka voidaan automatisoida, vapauttaen työntekijöitä strategisempaan työhön.

CapManin toimintaohjeet ja toimittajien toimintaohjeet määrittelevät sitoumuksemme ihmisoikeuksiin, työoikeuksiin, ympäristönhallintaan ja liiketoiminnan etiikkaan, varmistaen, että käytäntömme ovat arvojemme mukaisia eivätkä aiheuta tai edistä kielteisiä vaikutuksia. Suoritamme vuosittaisia työntekijäkyselyjä kerätäksemme palautetta työpaikan hyvinvoinnista, kulttuurista ja muista asiaankuuluvista aiheista, käyttäen tuloksia parannuskohteiden tunnistamiseen ja varmistaaksemme, että ne vastaavat työntekijöiden tarpeita ja odotuksia. Strategia- ja budjettisuunnitteluprosessimme yhteydessä varoja ja resursseja kohdennetaan tulevien vuosien toimiin, mukaan lukien HR-järjestelmät ja -toiminnot, oppimis- ja kehitysohjelmat, DEI-toimet ja päivitetty kyselytyökalut paremman tiedonhallinnan ja seurannan mahdollistamiseksi.

Teemme jatkuvasti yhteistyötä työvoimamme ja työntekijöiden edustajien kanssa työympäristöön, työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa, seuraten aktiivisesti poissaoloja ja ylityötä tukeaksemme työvoimaa ennakoivasti. Tarkistamme ja päivitämme sisäisiä käytäntöjämme vastaamaan muuttuvia olosuhteita ja lakisääteisiä vaatimuksia, lisäten läpinäkyvyyttä tarvittaessa. Kohdennettu koulutus varmistaa asianmukaisen osaamisen kehittämisen ja sääntöjen ymmärtämisen, kun taas DEI-työryhmämme, HR, johto ja hallitus edistävät kehitystä DEI-alueella. Säännölliset terveystarkastukset, vuosittaiset influenssarokotukset ja hyvinvointiohjelmat sekä työterveysvakuutukset auttavat ylläpitämään työvoiman terveyttä.

CapMan tarjoaa ohjelmia ja kannustimia myönteisten olennaisten vaikutusten lisäämiseksi, mukaan lukien työntekijöiden terveys, hyvinvointi, perhevapaakäytännöt, ergonomiatarkastukset ja sosiaaliset tapahtumat. Työntekijäkyselyt tyytyväisyydestä, työkuormasta, johtamisesta ja ICT:stä varmistavat, että työvoimalla on tarvittavat järjestelmät ja työkalut, kun taas lakiasiat ja Compliance-organisaatio seuraa työvoiman ymmärrystä käytännöistä ja koulutustarpeista. Vuonna 2024 eNPS-pistemäärämme oli 49 ja osallisuusindeksimme 85, mikä osoittaa korkeaa työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista. Pyrimme jatkuvasti parantamaan toimiamme työvoimaa kohtaan, strategisilla aloitteilla vuosille 2025–2026 keskittyen työvoiman kehittämiseen, urapolkujen selkeyttämiseen, DEI-ymmärrykseen sekä parempiin järjestelmiin ja työkaluihin tehokasta työtä ja tiedonhallintaa varten.

CapMan toteuttaa yhteiskuntavastuunsa hallinnoimiensa kahden säätiön kautta. CapMan for Good -säätiö jakaa CapManin työntekijöiden ja verkostojen osaamista ja energiaa yhteiskunnalle muun muassa mentoroinnin kautta. Tukikummit-säätiö puolestaan haluaa varmistaa, että jokaisella nuorella on mahdollisuus harrastaa ja olla osa sosiaalista yhteisöä. Jakamalla apurahoja harrastuskustannusten kattamiseen, opintojen tukemiseen, yhteisiin perhekokemuksiin, matkakuluihin ja yksinhuoltajaperheiden

taloudelliseen tukemiseen säätiö tukee nuoria, jotka ovat vaarassa syrjäytyä taloudellisen tilanteensa vuoksi. Vuonna 2024 Tukikummit keräsi 300 000 euroa syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja jakoi apurahoja 400 000 euron edestä. Yksi vuoden 2024 pääkampanjoista, johon CapManin työntekijät osallistuivat, oli ”Steps4Tukikummit”, joka edisti fyysistä aktiivisuutta työpäivän aikana ja keräsi varoja Tukikummit-säätiölle. Yhteensä Tukikummit on jakanut 7 miljoonaa euroa ja myöntänyt apurahoja yli 20 000 lapselle ja nuorelle Suomessa vuodesta 2007 lähtien.

Terveyslunnot, aamiaiset ja muut inspiroivat tilaisuudet tukevat edelleen fyysistä aktiivisuutta ja hyvinvointia. Työntekijät ja heidän edustajansa osallistuvat päätöksentekoon ohjelmien suunnittelussa ja toteutuksessa, joiden tavoitteena on tuottaa myönteisiä vaikutuksia, ja työterveys- ja turvallisuuskomiteat sekä DEI-työryhmät kokoontuvat säännöllisesti keskustelemaan ja suunnittelemaan toimia, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia ja turvallista, osallistavaa työpaikkaa.

CapManin sisäiset toiminnot, jotka osallistuvat vaikutusten hallintaan, sisältävät henkilöstöhallinnon, lakiasiat ja Compliance-osaston, kestävän kehityksen ja tietotekniikan. Toimenpiteisiin kuuluvat vuosittaiset työntekijöiden sitouttamisprosessit, uusien työntekijöiden perehdytys, toistuvat esihenkilöiden foorumit, IT-koulutus, työterveys- ja turvallisuuskomitean kokoukset sekä DEI-työryhmän aloitteet. Nämä toimet varmistavat turvallisen työympäristön, terveen työvoiman ja käsittelevät työntekijöiden esiin tuomia huolenaiheita.

S1-5 Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan

CapManin tavoitteet hallita olennaisia kielteisiä vaikutuksia, edistää myönteisiä vaikutuksia ja hallinnoida olennaisia riskejä ja mahdollisuuksia ovat sisällytetty osaksi sen kestävän kehityksen strategiaa. Määritellyt tavoitetasot sisältävät eNPS:n saavuttamisen yli 50:n, monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden (DEI) lisäämisen CapManissa perustamalla DEI-työryhmä, osallisuusindeksin saavuttamisen yli 70:n, monimuotoisuuden varmistamisen päätöksentekijöiden keskuudessa siten, että minkään sukupuolen edustus uusissa johtoryhmän nimityksissä ei ylitä 70 prosenttia, ja monimuotoisuuden edistämisen rekrytoinneissa soveltamalla Rooney-sääntöä sukupuolijakauman osalta parhaiden ehdokkaiden joukossa. Näitä tavoitteita mitataan absoluuttisina numeerisina arvoina ja ne kattavat työntekijöiden tyytyväisyyden, osallisuuden kokemuksen työvoimassa ja uudet rekrytoinnit.

Vertailuarvoina, joihin edistystä verrataan, ovat eNPS-luku 58 ja 43 prosenttia johtoryhmän jäsenistä naisia, ja vertailuvuotena käytetään vuotta 2022. DEI-työryhmä perustettiin vuonna 2023, ja tavoitteita seurataan ja tarkistetaan vuosittain. eNPS mitataan kysymällä työntekijöiltä, kuinka todennäköisesti he

suosittelisivat CapMania asteikolla 0-10, ja pisteet lasketaan vähentämällä arvostelijat suosittelijoista. Osallisuusindeksi mittaa työntekijöiden kokemusta ainutlaatuisuudesta ja yhteenkuuluvuudesta, ja pisteet perustuvat myönteisten tulosten prosenttiosuuteen. Rooney-säännön tavoitteena on lisätä vähemmistö-sukupuolten ehdokkaiden määrää pysyviin tehtäviin haastateltavien joukossa.

Näiden tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittaisilla työntekijäkyselyillä, ja tulosten perusteella suunnitellaan lisätoimia. DEI-työryhmä, joka koostuu eri tiimien, toimintojen, senioriteettien ja maantieteellisten sijaintien jäsenistä, antaa käytännön ohjeita ja suosituksia johdolle puolivuositaisissa työpajoissa. Ryhmää sponsoroi CapManin hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja, ja sen tavoitteena on jatkuvasti lisätä monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta CapManissa, erityisesti päätöksenteon tasolla. Osallisuusindeksin pisteitä mitataan myös vuosittain, ja tulosten perusteella ryhdytään toimenpiteisiin. Parhaiden ehdokkaiden sukupuolijakaumaa arvioidaan jokaisessa rekrytointiprosessissa, ja keskipitkän aikavälin tavoitteena on saavuttaa vähintään 60/40 sukupuolijakauma johtoryhmissä.

CapMan tekee tiivistä yhteistyötä työvoimansa ja heidän edustajiensa kanssa tavoitteiden asettamisessa, ja vuosittainen työntekijäkysely sisältää elementtejä, kuten eNPS, osallisuus, yhteenkuuluvuus ja muita ajankohtaisia teemoja, kuten terveys ja hyvinvointi. Suomessa työterveys- ja turvallisuuskomitea, joka koostuu työntekijöiden ja työnantajien edustajista, kokoontuu säännöllisesti keskustelemaan erilaisista työvoimaan liittyvistä aiheista. Työntekijöiden edustajat valitaan kahden kalenterivuoden ajaksi kerrallaan. Pienemmissä toimistoissa nimetty maajohtaja tapaa säännöllisesti henkilöstön keskustellakseen ajankohtaisista asioista. CapManin konsernin laajuinen DEI-työryhmä, jota sponsoroi CapManin hallituksen jäsen, kokoontuu kahden kuukauden välein käsittelemään DEI-aiheita ja edistämään muutosta. Sisäisiä tavoitteita, kuten Rooney-sääntöä rekrytoinnissa, seuraa HR-tiimi.

Vaikka työvoima tai heidän edustajansa eivät ole suoraan mukana tavoitteiden toteutumisen seurannassa, he osallistuvat tunnistamaan oppeja tai parannuksia, jotka johtuvat yrityksen suorituskyvystä. DEI-työryhmä on tunnistanut parannusalueita rekrytointien osalta, ja työterveys- ja turvallisuuskomitea keskittyy toimiin, kuten varhaisen puuttumisen koulutukseen, ensiapuun, toimistoympäristöön ja työterveydenhuoltoon.

CapManin työntekijöille tarkoitetut odotetut tulokset sisältävät työskentelyn kestävällä, osallistavalla ja elinvoimaisella työpaikalla, jossa he tuntevat olevansa sitoutuneita ja yhteenkuuluvia ja jossa he kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä paremman pohjoismaisen yhteiskunnan hyväksi. Nämä korkean tason asiat on sisällytetty CapManin yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, jota tukevat sovellettavat politiikat ja hyvä yhteistyö työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa.

S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

CapManin työntekijätiedot johdetaan pääasiallisesta HR-järjestelmästä, joka sisältää mittareita, kuten vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden lukumäärän. Työntekijätietoja hallinnoidaan keskitetysti ja ne noudattavat yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) ohjeita. Työntekijätiedot raportoidaan henkilöstömääränä, ja raportointijakso on 31.12.2024. Vammaisuuteen ja ”riskiryhmiin” liittyviä tietoja ei ole saatavilla, koska CapMan ei kerää tällaisia henkilötietoja. Raportissa esitettyjen työntekijöiden kokonaismäärä sisältää kaikki CapManin työsuhteessa olevat työntekijät, sekä vakituiset että määräaikaiset. Raportointijaksolla CapManilla oli 193 vakituista työntekijää ja 10 määräaikaista työntekijää, ja vuosittainen vaihtuvuus oli 11 %. Sukupuolijakaumataulukoiden määritelmä ”muu” on tällä hetkellä tyhjä, koska CapManilla ei tällä hetkellä ole tätä määritelmää pääasiallisessa HR-järjestelmässään. Vaihtoehto voidaan lisätä myöhemmin, riippuen siitä, mitä tietoja se voi kerätä eri toimintamaissa. Määritelmä ”muu” maajakaumassa sisältää Tanskan, Luxemburgin, Norjan ja Yhdistyneen kuningaskunnan. Näissä paikoissa työskentelee alle 10 % CapManin työvoimasta, joten ne yhdistetään ”muut”-luokkaan.

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄN JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN⁷

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä
Mies	122
Nainen	81
Muu	0
Ei raportoitu	0
Yhteensä	203

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄN JAKAUTUMINEN MAAN MUKAAN

Maa	Työntekijöiden lukumäärä
Suomi	148
Ruotsi	27
Muu	28
Yhteensä	203

⁷(50+ työntekijää maissa, jotka edustavat ≥10% kokonaismäärästä)

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ (HEADCOUNT)⁸

Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu	Yhteensä
Työntekijöiden lukumäärä				
81	122	0	0	203
Vakituisten työntekijöiden määrä				
75	118	0	0	193
Määräaikaisten työntekijöiden määrä				
6	4	0	0	10
Muiden kuin taattua työaikaa tekevien työntekijöiden määrä				
0	0	0	0	0
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä				
78	120	0	0	198
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä				
3	2	0	0	5

⁸Taulukko, joka esittää tietoja työntekijöistä sopimustyyppin mukaan, jaoteltuna sukupuolen mukaan. Raportointijakso 31. joulukuuta 2024.

TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄINEN LUKUMÄÄRÄ (HENKILÖSTÖMÄÄRÄ)

Vakituiset työntekijät			
Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu
77,9	119,5	0	0
Määräaikaiset työntekijät			
Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu
7,7	5,4	0	0
Työntekijät, joilla ei ole taattua työaikaa			
Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu
0	0	0	0

Yllä olevassa taulukossa keskiarvo perustuu CapManin kuukausittaisen raportointijakson lopussa työskennelleeseen henkilöstömäärään, ja siinä on esitetty 12 kuukauden ajanjakson keskiarvo.

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKONAISMÄÄRÄ SEKÄ JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN JA ALUEEN MUKAAN (HENKILÖSTÖMÄÄRÄ)⁹

Suomi	Ruotsi	Muu	Yhteensä
Työntekijöiden lukumäärä			
148	27	28	203
Vakituisten työntekijöiden määrä			
141	25	27	193
Määräaikaisten työntekijöiden määrä			
7	2	1	10
Muiden kuin taattua työaikaa tekevien työntekijöiden määrä			
0	0	0	0
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä			
146	26	26	198
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä			
2	1	2	5

⁹Taulukko, joka esittää tietoja työntekijöistä sopimustyyppin mukaan, jaoteltuna alueittain. Raportointijakso 31. joulukuuta 2024.

S1-7 Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

CapManin työvoimaan kuuluu 12 ei-työsuhteista työntekijää, jotka kaikki ovat itsenäisiä ammatinharjoittajia. Yrityksiltä, jotka toimivat ensisijaisesti henkilöstöpalveluiden alalla, ei ole käytössä ei-työsuhteisia työntekijöitä. Ei-työsuhteinen työntekijöiden, kuten konsulttien, tiedot ylläpidetään CapManin pääasiallisessa HR-järjestelmässä.

CapManilla ei-työsuhteisia työntekijöitä kutsutaan konsulteiksi, ja heidät luokitellaan kahteen tyyppiin: palvelukonsultit ja sijoituskonsultit. Palvelukonsultit suorittavat väliaikaisia, projekti- tai palvelutyöhön liittyviä tehtäviä CapMan Oyj:lle, usein liittyen ad-hoc-tehtäviin tai uusien tuotteiden tai palveluiden lanseerauksiin, jotka vaativat lisäresursseja tai -osaamista. Heidän työtään ohjaa nimetty CapManin työntekijä tai johtaja. Sijoituskonsultit puolestaan toimivat neuvonantajina tai verkostoedustajina lainkäyttöalueilla CapManin toiminta-alueen ulkopuolella. He tarjoavat tukea ja neuvontaa laajan paikallisen tietämyksensä ja sijoittajaverkostojensa avulla, ja heidän työtään ohjaa sijoitustiimin hallinnoiva kumppani tai muut asiaankuuluvat kumppanit.

Konsulttitiedot hallinnoidaan CapManin lakiasiain- ja HR-tiimeissä. Lakitiimi käsittelee sopimukset, jotka tehdään yritysten välisinä (B2B) sopimuksina, eikä niitä pidetä työsuhteina. HR-tiimi seuraa tarvittavia tietoja pääasiallisessa HR-järjestelmässä valvontatarkoituksia varten. Konsulttisopimukset tehdään tyyppillisesti kolmansien osapuolten yritysten kautta. Palvelukonsultit suorittavat työtä, joka liittyy väliaikaisiin, projekti- tai palvelutarpeisiin, kun taas sijoituskonsultit tarjoavat neuvontapalveluja ja tukea tietyillä alueilla tai paikoissa, joissa heidän panostaan tarvitaan. Tämä jäsenneily lähestymistapa varmistaa, että CapMan hallinnoi ja hyödyntää tehokkaasti ei-työsuhteisten työntekijöiden asiantuntemusta työvoimassaan.

S1-9 Monimuotoisuuden mittarit

CapMan Oyj:n työvoima on monipuolinen eri ikäryhmissä. Yhtiöllä on 37 alle 30-vuotiasta työntekijää, mikä edustaa 18 % koko työvoimasta. 30–50-vuotiaita työntekijöitä on 134, mikä muodostaa 66 % työvoimasta. Lisäksi yli 50-vuotiaita työntekijöitä on 32, mikä vastaa 16 % koko työvoimasta. Tämä monipuolinen ikäjakauma heijastaa CapManin sitoutumista edistämään osallistavaa ja monipuolista työympäristöä. CapMan Oyj määrittelee ylimmän johdon koostuvan toimitusjohtajasta, talousjohtajasta, operatiivisesta johtajasta, rahastosijoittajasuhteiden johtajasta, kestävän kehityksen johtajasta ja sijoitustiimien hallinnoivista kumppaneista.

Työntekijöiden sukupuolten edustus ylimmässä johdossa	Ylimpään johtoon kuuluvien työntekijöiden määrä	%
Nainen	4	36
Mies	7	64
Ei-binäärinen	0	0
Tietoja ei ole saatavilla	0	0
Ylimmän johdon työntekijöiden kokonaismäärä	11	

S1-10 Riittävä palkka

CapMan varmistaa, että kaikille työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa, joka on linjassa sovellettavien vertailuarvojen kanssa.

S1-11 Sosiaalinen suojelu

CapMan varmistaa, että kaikki työntekijät ja ei-työsuhteiset työntekijät sen työvoimassa ovat sosiaaliturvan piirissä joko julkisten ohjelmien tai yhtiön tarjoamien etujen kautta. Tämä kattaa suojan tulonmenetykseltä sairauden, työttömyyden, työtapaturman, hankitun vamman, vanhempainvapaan ja eläkkeen vuoksi. CapMan ei toimi maissa, joissa sosiaaliturva julkisten ohjelmien tai vastaavien etujen kautta ei ole saatavilla. Siksi kaikille työntekijöille taataan sosiaaliturva niissä maissa, joissa CapMan toimii. Tämä sitoutuminen sosiaaliturvaan korostaa CapManin omistautumista työntekijöidensä hyvinvoinnille ja turvallisuudelle, varmistaen, että heitä tuetaan erilaisissa olosuhteissa, jotka voivat vaikuttaa heidän tuloihinsa.

S1-13 KOULUTUSTA JA TAITOJEN KEHITTÄMISTÄ KOSKEVAT MITTARIT

KOULUTUSTA JA TAITOJEN KEHITTÄMISTÄ KOSKEVAT MITTARIT

Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit sukupuolen mukaan	Säännöllisesti suoritusta ja urakehitystä koskeviin arviointeihin osallistuneiden työntekijöiden prosenttiosuus	Koulutustuntien keskimääräinen määrä (työntekijät)	Säännöllisesti suoritusta ja urakehitystä koskeviin arviointeihin osallistuneiden ei-työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus	Koulutustuntien keskimääräinen määrä (muut kuin työntekijät)
Nainen	100	12	0	8
Mies	100	12	0	8
Muu	0	0	0	0
Tietoja ei ole saatavilla	0	0	0	0
hteensä	100	12	0	8

TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTUMINEN SUORITUSKYVYN JA URAKEHITYKSEN ARVIOINTIIN LUOKITTAIN

Työntekijäluokka	Säännöllisesti suoritusta ja urakehitystä koskeviin arviointeihin osallistuneiden työntekijöiden prosenttiosuus	Säännöllisiin suoritusarviointeihin ja urakehitysarviointeihin osallistuneiden työntekijöiden keskimääräinen määrä	Koulutustuntien keskimääräinen määrä työntekijää kohden
Työntekijät	100	203	12

Ei-työsuhteisten työntekijöiden osuus, jotka osallistuivat säännöllisiin suoritus- ja urakehitysarviointeihin, on 0%. Ei-työsuhteiset työntekijät osallistuvat suoritus- ja urakehitysarviointeihin, jotka heidän työnantajansa, esimerkiksi kolmannen osapuolen toimittajat, tarjoavat.

S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

CapMan varmistaa, että 100% sen työntekijöistä on oikeutettu perhevapaaseen. Tämä oikeus tarjotaan sosiaalipolitiikan kautta, varmistaen, että kaikilla työntekijöillä on pääsy perhevapaisiin.

Perhevapaata pitäneiden palkansaajien prosenttiosuus sukupuolen mukaan jaoteltuna	Perhevapaaseen oikeutettujen ja perhevapaalle jääneiden työntekijöiden prosenttiosuus
Nainen	15
Mies	10
Muu	0
Ei ilmoitettu	0

S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

CapMan on pieni ja keskisuuri yritys (PK-yritys), joka koostuu 123 sijoitusammattilaisesta ja 80 palveluammattilaisesta. Suurin osa CapManin työvoimasta sijaitsee Suomessa (73%), ja loput Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Luxemburgissa. Palkat vaihtelevat näiden sijaintien välillä, ja Suomessa keskipalkat ovat yleensä alhaisemmat verrattuna muihin maihin.

Eurostatin sukupuolten välisen palkkaeroanalyysin mukaan vuodelta 2022 CapManin palkkaero on linjassa rahoitusalan kanssa niissä maissa, joissa se toimii. CapMan ylläpitää läpinäkyvää palkitsemispolitiikkaa, joka korostaa peruspalkkaa, muuttuvia osia ja etuja. Palkitseminen on sidottu senioriteettiin ja rooleihin, varmistaen oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden. Sukupuolijakauma organisaatiossa on 40% naisia ja 60% miehiä, ja sijoitusammattilaisten ja kumppaniryhmien ollessa miesvaltaisia, mikä vaikuttaa kokonaispalkkaeroon. Sijoitusammattilaisten ryhmissä muuttuva palkka (STI) on korkeampi verrattuna palveluammattilaisiin, joissa naiset edustavat 65%.

Palkkaeron laskentamenetelmä sisältää vakituisissa tehtävissä olevat työntekijät, lukuun ottamatta toimitusjohtajaa ja kumppaneita (79,3% henkilöstöstä käytetään otoksena), ja ottaa huomioon rooli-kohtaisen STI-bonuksen enimmäispotentiaalin. Syynä STI-bonuksen enimmäispotentiaalin käyttämiseen todellisen maksun sijasta on se, että jokaisella tiimillä on tietty bonustavoite, joka liittyy niiden taloudelliseen suorituskykyyn, ja toteutuneet bonukset vaihtelevat vuodesta toiseen. Muissa valuutoissa kuin euroissa maksetut palkkiot on muunnettu euroiksi vertailua varten. Suhdeluku korkeimman palkan ja mediaanipalkan välillä on 4,3.

Maa / Segmentti	Työllisyysluokka	Sukupuolten välinen palkkaero (%)
CapMan Kaikki	Vakituinen ¹⁰	28,3
Suomi	Vakituinen	32,8
Ruotsi	Vakituinen	28,3
Sijoitusalan ammattilainen	Vakituinen	12,9
Palveluammattilainen	Vakituinen	22,1

¹⁰Yllä olevassa taulukossa vakituisilla työntekijöillä tarkoitetaan kaikkia CapManin vakituisia työntekijöitä, lukuun ottamatta toimitusjohtajaa ja kumppaneita. Toimitusjohtajan ja kumppaneiden poissulkemisen perusteluna on heidän erilainen asemansa ja palkitsemisrakenteensa verrattuna tavallisiin työntekijöihin.

S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Vuonna 2024 CapMan ei raportoinut yhtään valitusta, joka olisi tehty niiden kanavien kautta, joiden kautta sen oma työvoima voi ilmaista huolensa, eikä yhtään valitusta tehty OECD:n monikansallisten yritysten kansallisille yhteyspisteille. CapManin työvoimaan ei liittynyt vakavia ihmisoikeusongelmia tai -tapauksia, eikä YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n monikansallisten yritysten ohjeiden noudattamatta jättämistä havaittu. Näin ollen CapManin työvoimaan ei ole liittynyt vakavia ihmisoikeusongelmia. Lisäksi ei ollut sakkoja, rangaistuksia tai korvauksia, jotka liittyisivät vakaviin ihmisoikeusongelmiin ja -tapauksiin työvoiman osalta. Vuoden 2024 aikana ei raportoitu tai käsitelty valituksia tai tapauksia, eikä syrjintä-tapauksia esiintynyt.

Sijainti	Syrjinnän määrä	Syrjinnän määrä	Tapahtumat yhteensä
Kaikki CapManin toimipaikat: Suomi, Ruotsi, Tanska, Norja, Luxemburg ja Iso-Britannia.	0	0	0

Hallintotap tiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuviite
G1 - Liiketoiminnan harjoittaminen		
GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	124
G1-1	Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	124
G1-2	Suhteet toimittajiin	125
G1-3	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	125
G1-4	Korruptio- tai lahjontatapaukset	125
G1-5	Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta	125
G1-6	Maksukäytännöt	126

GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

CapManin hallinnointimalli koostuu yhtiökokouksesta, hallituksesta ja toimitusjohtajasta. Yhtiön operatiivisessa johtamisessa toimitusjohtajaa tukee johtoryhmä. Suomen osakeyhtiölain ja CapManin yhtiöjärjestyksen mukaan hallitus vastaa yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus vastaa lisäksi siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Yksi hallituksen keskeisistä tehtävistä on hyväksyä strategiset tavoitteet ja seurata niiden edistymistä, mukaan lukien niiden yhdistäminen vastuullisuustavoitteisiin.

Toimitusjohtaja johtaa ja valvoo yhtiön liiketoimintaa osakeyhtiölain mukaisesti ja hallituksen antamien ohjeiden ja valtuutusten mukaisesti. Toimitusjohtaja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Pääsääntöisesti toimitusjohtaja vastaa itsenäisesti yrityksen operatiivisesta toiminnasta sekä tavanomaiseen liiketoimintaan kuuluvista päätöksistä ja niiden toteuttamisesta.

Hallituksella ja toimitusjohtajalla on vastuu sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta, mutta sisäinen valvonta toteutetaan kaikilla organisaation tasoilla, kaikissa liiketoiminta- ja tukitoiminnoissa. Jokainen työntekijä on henkilökohtaisesti vastuussa politiikkojen ja ohjeiden noudattamisesta sekä virheiden ja väärinkäytösten raportoinnista esihenkilöilleen tai muille nimetyille henkilöille. CapManin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa, että yhtiön toiminta on tehokasta, asianmukaista, luotettavaa ja säädösten mukaista, ja että yhtiön liiketoimintaan ja tavoitteisiin liittyvät riskit tunnistetaan ja niitä seurataan ja hallitaan asianmukaisesti. Konsernin sisäinen valvontajärjestelmä on olennainen osa konsernin johtamisjärjestelmää ja koostuu organisaatorakenteesta, politiikoista, prosesseista,

työohjeista, tehtävien ja vastuiden jaosta, hyväksyntävaltuutuksista, manuaalisista ja automatisoiduista valvontatoimista, seurantaraporteista ja tarkastuksista.

Hallituksen ja toimitusjohtajan asiantuntemus liiketoiminnan harjoittamisessa on kuvattu CapManin hallinnointiperiaatteissa.

G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

CapManin yrityskulttuuri määritellään sen perusteella, miten toimimme organisaationa. Se kattaa sen, miten rekrytoimme, pidämme ja palkitsemme työntekijöitämme sekä järjestelmät ja prosessit, jotka meillä on käytössä. Tätä kulttuuria vahvistaa edelleen yrityksen brändi-identiteetti, joka luotiin yhdessä ylimmän johdon, keskeisten liiketoimintojen sidosryhmien ja työntekijöistä koostuvien fokusryhmien kanssa tehtyjen syvähaastattelujen avulla. CapMan suorittaa vuosittaisen työntekijäkyselyn arvioidakseen kulttuuriin liittyviä kysymyksiä, mitaten eNPS:ää ja osallisuutta (ainutlaatuisuus ja yhteenkuuluvuus) sisäisesti vuosittain. Kyselyn jälkeiset esitykset ja työpajat järjestetään lisäpalautteen keräämiseksi ja jatkotoimien suunnittelemiseksi tiimikohtaisesti. Suorituskyvyn hallintaprosessimme, joka sisältää tavoiteasetannan ja työntekijäkeskustelut, toimii seurantakeinona varmistaen, että työntekijämme keskittyvät olennaisiin asioihin sekä ymmärtävät roolinsa, vastuunsa ja velvollisuutensa. Sosiaalisia tapahtumia järjestetään säännöllisesti organisaation yhteyksien lisäämiseksi, mukaan lukien koko konsernin vuosittainen tapahtuma, jossa on innostavia työpajoja, luentoja ja palkintosereonioita.

Liiketoiminnan käytäntöihin liittyvät politiikat on esitetty Code of Conduct -ohjeistuksessamme ja lahjonnan ja korruption vastaisessa politiikassamme. Laitonta toimintaa tai Code of Conduct -ohjeistuksemme tai muiden sisäisten politiikkojemme vastaista käytöstä koskevien epäilyjen tunnistamiseen, raportointiin ja tutkintaan tarkoitetut mekanismit mahdollistavat ilmoitusten tekemisen sekä sisäisiltä että ulkoisilta sidosryhmiltä. Näihin mekanismeihin kuuluvat Code of Conduct, muut sisäiset politiikat ja valvontatoimet, tapausraportointi ja väärinkäytösten ilmoituskanava. Ilmoitukset voidaan tehdä nimettömästi, ja vastatoimet ovat kiellettyjä, kuten väärinkäytösten whistleblowing-ilmoituskanavaa koskevassa politiikassa on kuvattu. CapMan on sitoutunut tutkimaan liiketoiminnan käytäntöihin liittyvät tapaukset nopeasti, itsenäisesti ja objektiivisesti. Meillä on suunnitelmia toteuttaa Yhdistyneiden Kansakuntien korruption vastaisen yleissopimuksen mukaisia korruption ja lahjonnan vastaisia politiikkoja, mutta aikataulua toteutukselle ei ole annettu. Meillä on whistleblowing-ilmoituskanavaa koskeva politiikka ja ilmoituskanava käytössä, joten väärinkäytösten paljastajien suojeluun liittyvät politiikat ovat jo käytössä. Noudatamme sääntelyyn perustuvaa väärinkäytösten paljastajien suojelua, ja politiikkamme sisältää kuvauksen suojelusta ja siitä, miten raportit käsitellään.

Vuosittainen Code of Conduct -koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille, ja lisäkoulutusta annetaan uusille työntekijöille aloittaessaan CapManilla. Korruption ja lahjonnan osalta eniten riskialttiita toimintoja ei kuitenkaan ole tunnistettu. CapManiin sovelletaan väärinkäytösten paljastajien suojelua koskevia oikeudellisia vaatimuksia. Vaikka emme ole ottaneet käyttöön erityisiä politiikkoja liiketoiminnan käytäntöihin liittyen, meillä on korruption ja lahjonnan vastaisia politiikkoja sekä ilmoituskanavaa koskeva politiikka käytössä. Eläinten hyvinvointiin liittyviä politiikkoja ei ole käytössä.

G1-2 Suhteet toimittajiin

CapManin lähestymistapa toimittajasuhteiden hallintaan on kuvattu sen Supplier Code of Conduct -ohjeistuksessa. Tämä ohje kuvaa yhtiön lähestymistapaa toimittajasuhteisiin, ottaen huomioon toimitusketjuun liittyvät riskit ja vaikutukset kestävyteen. Sosiaalisia ja ympäristökriteerejä ei kuitenkaan oteta huomioon toimituspuolen sopimuskumppaneiden valinnassa, eikä toimittajien ympäristö- tai sosiaalikäytäntöjä arvioida.

Toimittajien toimintaohje lisätään kaikkiin toimittajasopimuksiin, joiden vuotuinen arvo ylittää 15 000 euroa. CapMan edellyttää toimittajiensa noudattavan ohjeistuksen peruseriaatteita ja liiketoiminnan eettisiä standardeja omassa toiminnassaan ja toimitusketjuissaan. Jos toimittaja ei pysty noudattamaan CapManin Supplier Code of Conduct -ohjeistusta, CapMan ei voi jatkaa liiketoimintasuhdetta kyseisen toimittajan kanssa.

CapMan on ottanut käyttöön erilaisia sähköisiä ostolaskujen käsittelyjärjestelmiä useimmissa konserniyhtiöissään myöhästyneiden maksujen estämiseksi, erityisesti pk-yrityksille. Nämä järjestelmät lähettävät automaattisia muistutuksia käsittelemättömistä laskuista, varmistaen oikea-aikaisen käsittelyn. Kaikkien laskujen käsittelijöiden on asetettava sijainen poissaolonsa ajaksi, ja paikalliset kirjanpitäjät yhdessä CapMan Group Finance & Accounting -tiimin kanssa seuraavat säännöllisesti erääntyneitä ja maksamattomia laskuja. He muistuttavat yksilöitä tai nimeävät sijaisia laskujen käsittelijöille tapauskohtaisesti tarvittaessa. Tämä politiikka koskee kaikkia ostolaskuja, eikä pk-yritysten laskuille ole erillistä politiikkaa.

G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

CapManin toimintaohjeet määrittelevät peruseriaatteet, jotka ohjaavat päätöksentekoamme ja toimintaamme, sekä CapManin työntekijöiden vastuut liiketoimintaympäristössä. Tämä ohje toimii ohjaavana työkaluna, varmistaen, että toimimme paitsi lakien ja määräysten mukaisesti myös eettisesti oikein. Tarkemmat periaatteet ja käytännön ohjeet esitetään erilaisissa yrityksen politiikoissa ja menettelytavoissa, ja työntekijöitä koulutetaan säännöllisesti näiden standardien ylläpitämiseksi.

Korruption tai lahjonnan väitteiden tai tapausten ehkäisemiseksi, havaitsemiseksi ja käsittelemiseksi CapMan on ottanut käyttöön lahjonnan ja korruption vastaisen (Anti-Bribery and Anti-Corruption, ABC)

politiikan ja tarjoaa ABC-koulutusta työntekijöille. Näitä asioita käsittelevät tutkijat tai tutkintakomitea ovat erillään korruption tai lahjonnan ehkäisyyn ja havaitsemiseen osallistuvasta komentoketju, mikä varmistaa riippumattomuuden ja objektiivisuuden. Compliance-toiminto vastaa ABC-asioista sekä tutkinta- ja raportointiprosesseista, jotka suoritetaan tapauskohtaisesti.

ABC-politiikka on kaikkien CapManin henkilöstön saatavilla intranetissä, ja säännöllinen ABC-verkkokoulutus, mukaan lukien kyselylomake, on suoritettava kahden vuoden välein. Tämä koulutus on myös pakollinen kaikille uusille työntekijöille. Korruption tai lahjonnan vastaisen koulutusohjelman luonne, laajuus ja perusteellisuus on kuvattu sisäisessä ABC-politiikassa. Sama koulutus tarjotaan koko henkilöstölle, mukaan lukien hallituksen jäsenet ja toimitusjohtaja.

CapMan on sitoutunut jatkuvasti parantamaan koulutustoimintaansa, ja uusi työkalu koulutusten seurantaan on otettu käyttöön. Tämä parantaa koulutustoiminnan analysointia alueittain tai kategorioittain. Korruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisista ei ole tuomioita, mikä heijastaa käytössä olevien toimenpiteiden tehokkuutta.

G1-4 Korruptio- tai lahjontatapaukset

CapMan on ryhtynyt toimiin korruption ja lahjonnan vastaisten menettelyjen ja standardien rikkomusten käsittelemiseksi. Sisäisissä menettelyissä on ollut vain vähäisiä rikkomuksia, jotka on käsitelty tapausraportoinnin, prosessien korjausten ja ABC-lisäkoulutusten avulla. Vahvistettuja korruptio- tai lahjontatapauksia ei ole ollut. Näin ollen ei ole ollut tapauksia, joissa CapManin omia työntekijöitä olisi irtisanottu tai heihin olisi kohdistettu kurinpidollisia seuraamuksia korruptio- tai lahjontatapauksen vuoksi. Samoin ei ole ollut vahvistettuja tapauksia, joissa liikekumppaneiden kanssa tehdyt sopimukset olisi irtisanottu tai jätetty uusimatta korruption tai lahjonnan rikkomusten vuoksi. CapMania tai sen työntekijöitä vastaan ei ole nostettu julkisia oikeustapauksia korruption tai lahjontaan liittyen, joten raportoitavia tuloksia ei ole. Korruptiotapauksia ei ole raportoitu, eikä korruption ja lahjonnan vastaisten lakien rikkomisista ole määrätty sakkoja.

G1-5 Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

CapMan Oyj:n hallitus vastaa poliittisen vaikuttamisen ja lobbaustoiminnan valvonnasta organisaatiossa. CapManin lahjonnan ja korruption vastaisen (ABC) politiikan mukaan yhtiö ei tee poliittisia lahjoituksia poliittisille puolueille, puoluevirkeilijöille tai ehdokkaille, ellei CapMan Oyj:n hallitus ole hyväksynyt tällaisia lahjoituksia etukäteen. Tämä politiikka varmistaa, että kaikki rahana tai luontoissuorituksina annetut poliittiset lahjoitukset tehdään avoimesti ja asianmukaisella valvonnalla. Lisäksi hyväntekeväisyyslahjoituksia ei saa tehdä vastaanottajan epäasianmukaiseksi vaikuttamiseksi tai minkään liiketoiminnallisen tai muun kaupallisen edun saamiseksi. Hyväntekeväisyyslahjoituksia ja sponsorointia ei voida käyttää korruption tai lahjusten kiellon kiertämiseen.

CapMan osallistuu aktiivisena ja vastuullisena yhteiskunnallisena toimijana päätöksentekijöiden kanssa keskusteluihin yleistä etua koskevista asioista. Yhtiö ilmoittaa avoimesti kaikki lobbaustoimintansa ja on jäsenenä asiaankuuluvissa toimialajärjestöissä. Näiden jäsenyyksien kautta CapMan voi lobata aiheista, jotka ovat tärkeitä koko pääomasijoitusalueelle. CapMan ei kuitenkaan ole rekisteröitynyt EU:n avoimuusrekisteriin tai vastaavaan avoimuusrekisteriin missään jäsenvaltiossa.

CapManin hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan ei ole raportoitu toimineen vastaavissa tehtävissä julkishallinnossa kahden vuoden aikana ennen heidän nimitystään. Jäsenmaksut lobbausjärjestöille tammikuusta joulukuuhun 2024 olivat 129 647 euroa. CapManilla ei ole lakisääteistä velvollisuutta olla kauppakamarin tai minkään muun sen etuja ajavan organisaation jäsen.

G1-6 Maksukäytännöt

CapManilla ei ole vireillä oikeudenkäyntejä myöhästyneistä maksuista.