

VUOSIKERTOMUS 2025

Kestävyysraportti



Kestävyysraportti

SISÄLTÖ

Yleiset tiedot	3
Ympäristötiedot	11
Yhteiskunnalliset tiedot	20
Hallintotapatiedot	29

CapManin kestävyysraportti 2025

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

Vuoden 2025 kestävyysraportissamme huomioimme edelleen Euroopan kestävyysraportointistandardit (ESRS) sekä seuraamme yritysten kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) kehitystä. Suomen lainsäädäntöön tehtyjen viimeaikaisten muutosten myötä CSRD:n mukaiset raportointivelvoitteet CapManille ovat siirtyneet, ja ne koskevat aikaisintaan vuoden 2027 tilikautta. Raportoinnin laajuuteen sekä ESRS-tietopisteisiin liittyvät keskustelut ja mahdolliset muutokset ovat edelleen käynnissä, eikä lopullisia vaatimuksia ole vielä vahvistettu. Tässä tilanteessa CapMan jatkaa vuoden 2024 kestävyysraportissa käyttöönotettua raportointirakennetta. Vuoden 2025 raportissa päivitämme raportoinnin vastaamaan vuoden 2025 tietoja ja tapahtumia varmistaen raportoinnin johdonmukaisuuden ja ajantasaisuuden sekä säilyttäen valmiuden huomioida tulevat sääntelymuutokset.

Yleiset tiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuviite
ESRS 2 – Yleiset tiedot		
BP-1	Kestävyyspalvelusten yleiset laatimisperusteet	3
BP-2	Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	3
GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	4
GOV-2	Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	5
GOV-3	Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	5
GOV-5	Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	5
IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	6
IRO-2	Yrityksen kestävyyspalveluksissa huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	7
SBM-1	Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	8
SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	9
SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	9

BP-1 Kestävyyspalvelusten yleiset laatimisperusteet

CapManin kestävyysraportti laaditaan konsolidoidulla perusteella, joka on yhdenmukainen tilinpäätöksessä käytetyn konsolidointilaajuuden 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. Tunnusluvut sisältävät arvioita arvoketjun tiedoista, jotka on tehty käyttäen epäsuoria lähteitä, kuten työmatkatottumuskyselyitä, autonvuokrauksen käyttötietoja, hotelliyöpymisiä sekä jätteisiin liittyviä kasvihuonekaasupäästöarvioita. Scope 3:n osalta, kategoriassa 15 (sijoitukset), kohdeyhtiöidemme toimittamat tiedot ovat tilintarkastamattomia, mikä aiheuttaa tiettyä epävarmuutta. Keräämme nämä tiedot vuosittain olettaen, että tiedot noudattavat GHG-protokollaa. Suomen lainsäädäntöön tehtyjen viimeaikaisten muutosten myötä CSRD:n mukaiset raportointivelvoitteet CapManille ovat siirtyneet, ja ne koskevat aikaisintaan vuoden 2027 tilikautta. Raportoinnin laajuuteen sekä ESRS-tietopisteisiin liittyvät keskustelut ja mahdolliset muutokset ovat edelleen käynnissä. Tästä syystä vuoden 2025 raportti noudattaa vuoden 2024 kestävyysraportissa omaksuttua rakennetta ja lähestymistapaa. Raportoinnin tiedot on päivitetty vastaamaan vuoden 2025 tietoja ja tapahtumia, säilyttäen valmiuden huomioida tulevat muutokset ESRS-vaatimuksiin ja raportoinnin laajuuteen.

¹ Kun 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.

GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

CapManin sitoutuminen vastuullisiin liiketoimintakäytäntöihin näkyy sen hallintorakenteissa. CapMan arvostaa sitä, että hallituksen jäsenillä on monipuolinen tausta ja yhtiön liiketoiminnan kannalta olennaista osaamista, kuten rahoitussektorin tuntemusta. Tavoitteena on, että hallituksessa on edustettuna eri sukupuolia ja ikäryhmiä, jäsenillä on monipuolinen koulutus- ja työkokemustausta ja että hallituksella kokonaisuutena on riittävä kokemus kansainvälisistä toimintaympäristöistä. CapMan katsoo, että hallituksen kokoonpano on nykyisellään riittävän hyvin linjassa hallituksen monimuotoisuudelle asetettujen tavoitteiden kanssa. Hallituksen monimuotoisuus tukee laajaa näkökulmaa kestävän kehityksen mahdollisuuksiin, mukaan lukien monimuotoisuuden edistäminen ja aktiivinen omistajuus.

Hallitus koostuu kuudesta toimivaan johtoon kuulumattomasta jäsenestä, eikä hallituksessa ole työntekijöiden edustajia. Vuonna 2025 hallituksessa oli 50 % naisia ja 50 % miehiä, ja jäsenet olivat iältään 47–69-vuotiaita. Heidän koulutustaustansa oli yhtiön toiminnan kannalta relevantti, ja heillä oli kokemusta sekä kansainvälisistä että paikallisista toimintaympäristöistä. Sama koski myös vuotta 2024. Hallituksen jäsenistä 83 % 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 konsernitasoniset kestävyystavoitteet ja -prioriteetit, valvoo keskeisiä kestävyysriskejä ja hyväksyy konsernin laajuisen palkitsemispolitiikan, mukaan lukien sen kytkennän kestävyyskriteereihin. Lisäksi hallitus vastaa CapManin toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä varmistaen, että yhtiöllä on tarkoituksenmukainen organisaatio kestävyiden edistämiseksi. Hallitus on perustanut tarkastus- ja riskivaliokunnan sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tehokkaan valmistelun varmistamiseksi. Valiokunnat avustavat hallitusta sen toimivaltaan kuuluvien asioiden valmistelussa, mutta niillä ei pääsääntöisesti ole itsenäistä päätösvaltaa, vaan hallitus tekee päätökset kollektiivisesti.

Tarkastus- ja riskivaliokunta seuraa ja käsittelee tiiviisti kestävyysasioita, kuten kestävyysraportointia, tunnuslukujen seurantaa ja riskienhallintaa. Valiokunnan taloushallinnon ja liikkeenjohdon asiantuntemus tukee näiden alueiden tehokasta valvontaa. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta puolestaan avustaa hallitusta palkitsemisasioissa varmistaen, että palkitsemisperiaatteet ovat linjassa yhtiön strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden kanssa, mukaan lukien kestävyystavoitteet.

Johtoryhmä toimii CapManin kestävyysasioiden ohjausryhmänä ja sopii hallituksen hyväksymien pitkän aikavälin strategisten kestävyystavoitteiden ja -prioriteettien toteuttamista koskevasta ylätasen toimintasuunnitelmasta. Vastuullisuusjohtajan kuuluminen johtoryhmään varmistaa, että kestävyysasiat integroidaan CapManin strategiaan ja operatiiviseen toimintaan. Sijoitustiimit ovat edustettuina johtoryhmässä ja sitoutuneet CapMan-konsernissa sovittuihin kestävyystoimenpiteisiin. Sijoitustiimit vastaavat kestävän sijoittamisen politiikkojen toteuttamisesta, rahastotason kestävyysstrategioiden laatimisesta ja toimeenpanosta sekä CapManin kestävyteen liittyvien toimintatapojen ja standardien integroimisesta sijoituksiin. Jokaisessa sijoitustiimissä on nimetty vähintään yksi jäsen, jonka vastuualueeseen kuuluvat kestävyysasiat ja joka osallistuu aktiivisesti konsernin laajuisiin kestävyysaloitteisiin.

Vastuullisuusjohtaja, osana johtoryhmää, vastaa CapManin konsernitason kestävyysstrategian kehittämisestä ja toimeenpanosta, tarkempien lyhyen aikavälin kestävyystavoitteiden asettamisesta sekä kestävyystoimintojen kehittämisestä CapManissa. Vastuullisuusjohtaja vastaa myös CapManin henkilöstön kouluttamisesta kestävyysasioissa. Kestävyysasioita hallinnoi lisäksi kestävyystiimi sekä kestävyystöryhmä, joka koostuu CapManin sijoitustiimien ja tukitoimintojen edustajista.

Kestävyteen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta on olennainen osa CapManin hallinnointimallia. Mahdollisuuksia analysoidaan osana strategiatyötä ja riskejä arvioidaan vuosittain. CapManin rahastojen sijoitusten kautta yhtiö pyrkii toiminnallaan kehittämään kiinteistö- ja infrastruktuurikohteita sekä suojelemaan, säilyttämään ja vahvistamaan luontopääomaa sekä rakentamaan menestyviä yrityksiä. CapMan integroi vastuullisuusstandardinsa koko sijoitusprosessiin kestävän sijoittamisen politiikassa kuvatulla tavalla.

Hallitus yhdessä toimitusjohtajan kanssa valvoo olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvien tavoitteiden asettamista varmistaen niiden olevan linjassa yhtiön riskienhallintapolitiikan kanssa. Tämä kattaa muun muassa hyvän maineen ylläpitämisen, sääntelyn noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvien riskien minimoimisen sekä toiminnan jatkuvuuden turvaamisen kriittisiä toimintoja suojaamalla.

Kestävyysasiat huomioidaan varhaisessa vaiheessa sijoitusten ennakkovalmistelussa, ja kestävän arvon säilyttämiseen ja luomiseen liittyvät keinot sisällytetään liiketoimintasuunnitelmiin. Edistymistä seurataan useilla mekanismeilla, kuten vuosittaisella kohdetason tiedonkeruulla, kohdeyhtiöiden hallitustyöskentelyllä, neljännesvuosittaisella ja vuosittaisella rahastoraportoinnilla sijoittajille sekä laajemmin CapManin vuosi- ja kestävyysraportoinnilla sekä Taskforce for Nature-Related Financial Disclosures (TNFD) -raportoinnin ja Principles for Responsible Investment (PRI) -raportoinnin kautta.

CapManin hallitus ja toimitusjohtaja varmistavat kestävyysasioiden valvontaan tarvittavien taitojen ja asiantuntemuksen saatavuuden ja kehittämisen useiden keinojen avulla. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi hallituksen kokoa, kokoonpanoa ja monimuotoisuutta keskittyen yhtiön kannalta hyödyllisiin osaamisalueisiin, mukaan lukien kestävyysasiat. Hallitus suorittaa vuosittain itsearvioinnin toiminnastaan ja työskentelytavoistaan, johon sisältyy myös kestävyysosaamisen arviointi. Hallituksen jäsenet kutsutaan osallistumaan CapManin järjestämiin säännöllisiin vastuullisuuskoulutuksiin. Hallituksen jäsenistä koostuva tarkastus- ja riskivaliokunta on ottanut kestävyysaiheet esityslistalleen varmistaen, että kestävyysosaaminen on osa valvontaprosessia.

CapManin toimielimillä on käytössään kestävyysasioihin liittyvää asiantuntemusta, jota hyödynnetään monipuolisten, yhtiön toiminnan kannalta relevanttien koulutus- ja ammatillisten taustojen kautta. 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 sekä riskienhallintaprosessissa. Hallitus päättää riskinottohalukkuudesta ja riskinsietokyvystä varmistaakseen toiminnan jatkuvuuden ja optimoidakseen CapManin edellytykset tavoitteiden saavuttamiselle. Kaikessa päätöksenteossa huomioidaan riskinäkökulmasta muun muassa vaikutukset omavaraisuusasteeseen, omistaja-arvoon, yhtiön imagoon ja maineeseen, oikeudelliset ja poliittiset vaikutukset, turvallisuus, mahdollinen tappio- ja tuottosuhde sekä vaikutukset henkilöstöön.

Vuoden 2025 raportointijaksolla CapMan toteutti kaksoisolennaisuusarvioinnin päivityksen vastauksena vuoden 2024 ennakkovarmennuksessa saatuun palautteeseen. Päivitys keskittyi arviointiprosessin ja dokumentaation tarkentamiseen eikä vaikuttanut arvioinnin lopputuloksiin. Aiemmin tunnistetut olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet, mukaan lukien ilmastonmuutokseen sopeutuminen, kasvihuonekaasupäästöt (GHG emissions), monimuotoisuus (diversity), aktiivinen omistajuus (active ownership) ja liiketoiminnan eheys (business integrity), ovat edelleen olennaisia ja muodostavat vahvan perustan tuleville raportointijaksoille. Päivitetty arviointi ja sen tulokset esiteltiin tarkastus- ja riskivaliokunnalle.

CapManin hallintoelimet varmistavat hallituksen ja sen valiokuntien roolien avulla, että suorituskyvyn seurannalle ja raportoinnille on käytössä asianmukaiset menettelyt. Tarkastus- ja riskivaliokunta valvoo taloudellista raportointia, sisäisiä valvontajärjestelmiä ja riskienhallintaa, kun taas palkitsemisvaliokunta valvoo johdon palkitsemista ja sen yhdenmukaisuutta strategisten tavoitteiden kanssa. Näiden mekanismien tehokkuutta arvioidaan säännöllisillä sisäisillä ja ulkoisilla arvioinneilla, varmistaen lakien ja määräysten noudattamisen sekä edistään hyvää hallintotapaa.

GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

CapMan on integroinut kestävyteen 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, Tax & Compliance, HR, Marketing, Fund Management, Risk & Valuation) sekä muut avaintehtävät. Toimitusjohtaja voi hyväksyä lisää avaintehtäviä ohjelmaan, jos se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

PSP-ohjelma sisältää kolme kestävyteen liittyvää tavoitetta: ympäristöön liittyvät tavoitteet (erityisesti päästövähennykset), työntekijöiden tyytyväisyys sekä monimuotoisuus ja palkitseminen. Nämä tavoitteet ovat suoraan yhteydessä PSP-ohjelman pisteytykseen. PSP-ohjelman kestävyteen liittyvät tavoitteet on jaettu tasan siten, että kukin tavoite muodostaa 33 % kokonaisarvioinnista. Kunkin kestävyteen liittyvän tavoitteen osuus koko PSP-ohjelmaan sidotusta muuttuvasta palkitsemisesta on 7,5 %.

Lyhyen aikavälin muuttuvan palkitsemisen (STI) osalta työntekijöiden suoritusarviointi ja arvosana vaikuttavat bonuksen kokonaismäärään. Työntekijöitä arvioidaan vuoden alussa asetettujen henkilökohtaisten tavoitteiden sekä suorituskyvyn mukaan, mukaan lukien kestävyteen liittyvät mittarit. CapManin STI:n suoritusarviointiprosessi sisältää mittareita, jotka liittyvät kestävään työskentelytapaan. Arviointi perustuu siihen, miten työntekijät osoittavat eettisyyttä ja läpinäkyvyyttä päivittäisessä työssään, edistävät ja tukevat kestävien pitkän aikavälin ratkaisujen luomista, jotka vaikuttavat myönteisesti työympäristöön, sekä tukevat harkittua päätöksentekoa 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 henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta, ja lopulta hallitus hyväksyy ne.

GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta

CapMan noudattaa ISO31000-standardia riskien arvioinnissa, tunnistaa riskejä jatkuvasti ja suorittaen vuosittaisen keskeisten riskien arvioinnin. Tämä prosessi sisältää riskien tunnistamisen, analysoinnin, arvioinnin, käsittelyn, seurannan, tarkastelun ja raportoinnin. Kestävyyteen liittyvät riskit analysoidaan osana kutakin riskiä sekä erillisinä riskeinä, ja niitä arvioidaan todennäköisyyden ja vakavuuden perusteella suhteessa riskinottohalukkuuteen ja olemassa oleviin kontrolleihin. Arvioinnissa käytetään 1–7-riskimatriisia.

CapManin riskienhallinta- ja sisäisen valvonnan prosessit kestävyysraportoinnissa on suunniteltu vähentämään olennaisten virheiden riskiä, joka voi johtua inhimillisistä virheistä tai puutteellisista tiedoista, varmistaen kestävyystietojen tarkkuuden, läpinäkyvyyden ja luotettavuuden. Keskeisiä ominaisuuksia ovat raportointiohjelmisto, joka parantaa tietojen läpinäkyvyyttä ja jäljitettävyyttä, erikoistuneet raportointiyksiköt, joissa asiantuntijat vastaavat omista vastuualueistaan, sekä johtoryhmän jäsenten suorittamat sisäiset tarkistukset.

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

Riskienhallinta laatii riskiraportin ja kerää konsernitoimintojen varmistustoimenpiteisiin liittyvät tiedot neljännesvuosittain sekä raportoi havainnoistaan hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnalle neljä kertaa vuodessa. Lisäksi 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 sekä ylläpitää korkeita tarkkuuden ja luotettavuuden standardeja kestävyysraportoinnissaan.

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

Vuoden 2025 alussa CapMan toteutti päivityksen kaksoisolennaisuusarviointiinsa kartoittaakseen ja ymmärtääkseen merkittävimmät vaikutuksensa ihmisiin ja ympäristöön (vaikutuksen olennaisuus) sekä kestävyysaiheista johtuvat liiketoimintariskit ja -mahdollisuudet (taloudellinen olennaisuus). Päivitys perustui vuonna 2024 tehtyyn arviointiin. Tämä strateginen lähestymistapa mahdollistaa kestävyysvaikutusten, -riskien ja -mahdollisuuksien tehokkaan arvioinnin. Prosessi keskittyy toimintoihin, liiketoimintasuihteisiin ja maantieteellisiin alueisiin, joihin liittyy korostuneita riskejä. Tämä tehdään osallistamalla asiaankuuluvia sidosryhmiä ja tekemällä herkkyyshanalyysijä. Vaikutukset sekä CapManin omasta toiminnasta että liiketoimintasuihteista huomioidaan sidosryhmien sitouttamisen, kvantitatiivisten arviointien ja kaksoisolennaisuusmatriisiin integroinnin kautta. Konsultoinnit asianomaisten sidosryhmien ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa toteutetaan haastattelujen, kyselyjen, työpajojen sekä toissijaisten lähteiden tarkastelun avulla. Kaksoisolennaisuusarviointiprosessi tunnistaa, arvioi, priorisoi ja seuraa mahdollisia ja todellisia vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön. Vaikutukset priorisoidaan niiden vakavuuden ja todennäköisyyden perusteella käyttäen kriteereinä muun muassa laajuutta, kattavuutta ja korjattavuutta, varmistaen, että merkittävimmät vaikutukset käsitellään ensin. Samaa priorisointilähestymistapaa sovelletaan myös riskeihin ja mahdollisuuksiin. Olennaisuuden kynnysarvo määritettiin käyttämällä kerättyjen tietojen yhteenvetotilastoja ja kvartiileja.

CapMan on suorittanut toimintaansa ja arvoketjuaan koskevien merkittävien ihmisoikeusriskien arvioinnin sekä laatinut tiekartan, jossa priorisoidaan toimenpiteitä ihmisoikeuksiin liittyvän huolellisuusvelvoiteprosessin vahvistamiseksi. Arviointi toteutettiin ulkopuolisen asiantuntijan toimesta ja se kattoi 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 kasvihuonekaasupäästöjä ja energiankulutusta, seurataan ja niitä pidetään vähäisinä suhteessa kokonaisvaikutuksiin, kun sijoitukset otetaan huomioon. Jokainen CapManin arvoketjuun kuuluva sijoitus käy läpi omaisuuseräkohtaisen huolellisuusvelvoitearvioinnin mahdollisten ja todellisten vaikutusten arvioimiseksi.

CapMan tunnistaa riskejä päivittäisessä liiketoiminnassaan ja arvioi vuosittain keskeiset riskit todennäköisyyden, vaikutuksen, riskin toteutumisnopeuden, aikahorisontin ja hallittavuuden perusteella. Lisäksi riskejä verrataan määriteltuihin riskinsietotasoihin. Vuosittainen riskien arviointiprosessi tunnistaa merkittävät riskit ja analysoi muutoksia riskien toimintaympäristössä. Jokainen riski analysoidaan mahdollisten syiden ja vaikutusten osalta, ja riskimatriisia (1–7) käytetään todennäköisyyden, vaikutuksen suuruuden ja vaikutusten luonteen arvioimiseksi. Kestävyyteen liittyvät riskit priorisoidaan muiden riskityyppien rinnalla, mikä heijastaa niiden merkitystä CapManin kokonaisstrategialle ja toiminnalle.

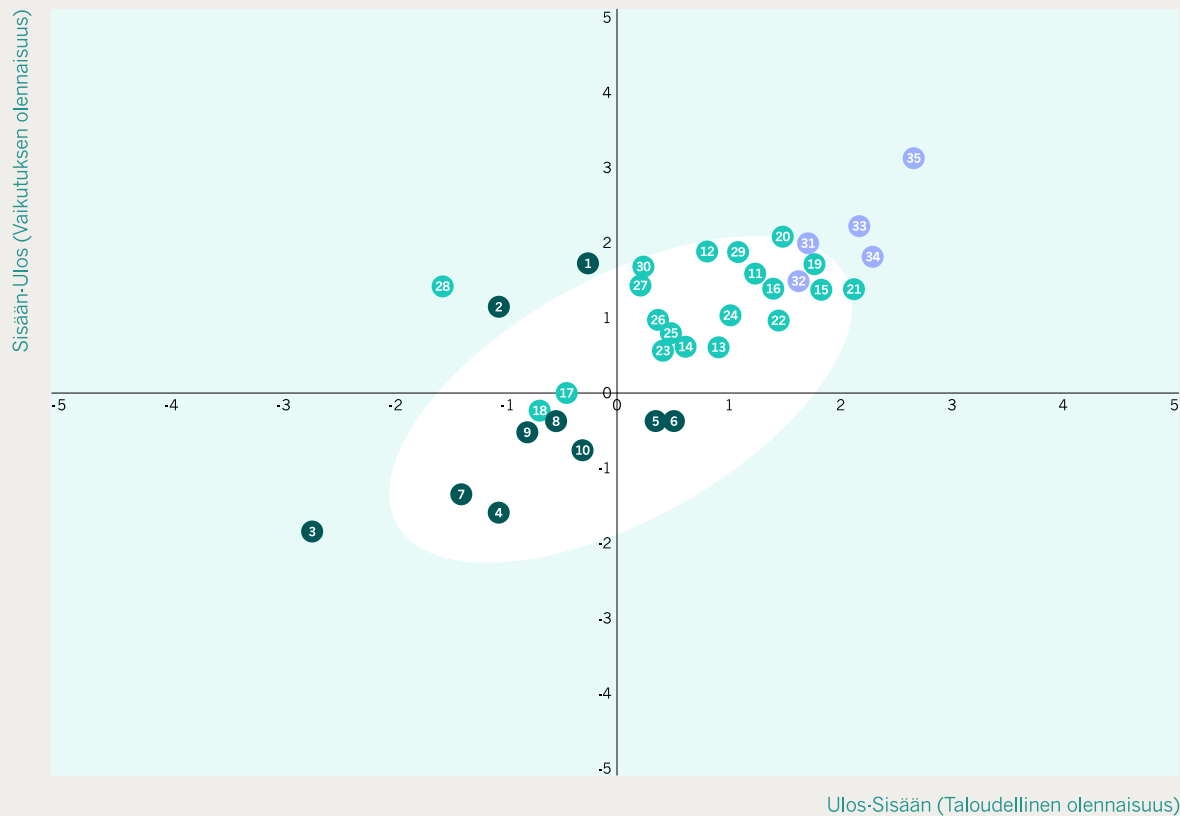
Päätöksentekoprosessiin kuuluu hallituksen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden valvonta, toimitusjohtajan ja johtoryhmän vastuu päivittäisen toiminnan johtamisesta sekä valiokunnat, kuten tarkastus- ja riskivaliokunta ja palkitsemisvaliokunta, jotka valvovat taloudellista raportointia, sisäisiä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

Vaikutusten ja riskien tunnistamis-, arviointi- ja hallintaprosessi on integroitu CapManin kokonaisriskienhallintakehykseen jatkuvan tunnistamisen ja vuosittaisen riskikartoituksen kautta. Pääasiallinen tapa tunnistaa, arvioida ja hallita sijoitusten vaikutuksia ja riskejä on sisällytetty sijoitusprosessiin, jossa huolellisuusarviointit 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 olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan, mukaan lukien aiemmat arvioinnit, analyysi puutteista, sidosryhmien sitouttaminen, määrälliset ja laadulliset tiedot sekä herkkyyshanalyysi. Prosessi pyrkii ottamaan huomioon eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS-standardit) ja yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin (CSRD).

IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä 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 vähintään kohtalainen laajuus ja alueellinen kattavuus, sisällytettiin lopulliseen arviointiin raportointia varten Euroopan kestävyysraportointistandardien (ESRS) mukaisesti.



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

Perustuen olennaisuuden arvioinnin ja herkkyyksanalyysin 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 herkkyyksanalyysin että sisäisen tarkastelun tulokset. Soikeaa aluetta voidaan siten pitää vain visuaalisena esityksenä. Monimuotoisuus omassa työvoimassa 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.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin perusteella ilmastonmuutos on CapManille olennainen aihe, mikä on linjassa aiemman kestävyysstrategiamme, mukaan lukien kestävyysprosessit ja -prioriteetit, kanssa. Sen sijaan saastuminen, vesivarat ja merten luonnonvarat, biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit, 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. Kestävyysraporttia laatiessaan CapMan pyrki noudattamaan Euroopan kestävyysraportointistandardien (ESRS) mukaisia tiedonantovaatimuksia yritysten kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) puitteissa.

- 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

Keskeiset käsitellyt ESRS-aiheet ovat ilmastonmuutos (E1), jossa keskitytään ilmastonmuutokseen sopeutumiseen ja kasvihuonekaasupäästöihin; oma työvoima (S1), jossa painopisteenä on monimuotoisuus; sekä liiketoiminnan harjoittaminen (G1), joka kattaa aktiivisen omistajuuden ja liiketoiminnan eheyden. Nämä aiheet tunnistettiin kaksoisolennaisuusarvioinnin kautta, jolloin 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 63,0, ja työntekijöiden kokonaismäärä, lukuun ottamatta urakoitsijoita, oli 238.

LIKEVAIHTO 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

LIKEVAIHTO FOSSIILISTEN POLTTOAINEIDEN (KIVIHILI, ÖLJY JA KAASU) SEKTORILTA

Liikevaihto kivihiilestä, 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, infrastruktuurin, luontopääoman, reaaliomaisuuteen liittyvän velkarahoituksen, vähemmistö- ja enemmistösijoitukset sekä luottosijoitukset yksityisiin yrityksiin. Lisäksi tarjoamme varainhoitoratkaisuja. Sijoitustoimintamme kautta vaikutamme päätöksentekoon ja muokkaamme omaisuuserien ja yritysten kehitystä, vaikuttaen pohjoismaisiin yhteisöihin ja toimintaympäristöihin, joissa ne toimivat. Samalla tarjoamme tuottoja

sijoittajillemme ja luomme arvoa osakkeenomistajillemme. Lisäksi sijoitamme omasta taseestamme yksityisten markkinoiden omaisuusluokkiin, pääasiassa omiin rahastoihimme.

CapMan kerää pääomaa hallinnoimiinsa rahastoihin globaalilta joukolta ammattimaisia sijoittajia, jotka toimivat rahastojen rajoitettuna vastuunalaisina yhtiömiehinä (LP). CapManilla on noin 200 institutionaalista LP-asiakasta. Suurimman asiakasryhmän muodostavat eläkerahastot, joita seuraavat varainhoitajat, yksityiset sijoitusyhtiöt, rahastojen rahastot, säätiöt sekä muut institutionaaliset sijoittajat. Sijoittajat sijaitsevat pääosin Pohjoismaissa ja DACH-alueella. Näiden asiakkaiden lopullisia edunsaajia ovat eläkkeensaajat, vakuutuksenottajat, kotitaloudet, akateemiset instituutiot ja muut sidosryhmät, joiden puolesta LP:t kohdentavat pääomia. Lisäksi CapManilla on noin 350 varainhoidon yksityisasiakasta.

CapManin liiketoimintamallin ja arvoketjun keskeisiä panoksia ovat sijoittajilta kerätty pääoma sekä henkilöstöresurssit, mukaan lukien työntekijöiden ja neuvonantajien asiantuntemus ja osaaminen. Rakennamme pitkäaikaisia sijoittajasuhteita läpinäkyvän viestinnän avulla, kuten vuosittaisten rahastokokousten ja neljännesvuosittaisen raportoinnin kautta, sekä tuemme työntekijöidemme kehittymistä koulutuksilla ja säännöllisillä henkilöstökyselyillä. CapMan tuottaa taloudellisia tuottoja sijoittajille ja edistää hyvin hallintoituja yrityksiä, jotka parantavat ympäristön ja yhteiskunnan tilaa, tukevat talouskasvua ja tarjoavat merkityksellistä työtä. Tuemme arkipäiväisten tuotteiden, palveluiden, infrastruktuurin ja kiinteistöjen siirtymistä kestävämpiin toimintamalleihin, edistäen toimivien ja korkealaatuisten ympäristöjen ja yhteisöjen syntymistä.

CapManin arvoketjun ylävirtaan kuuluu pääoman hankinta ammattimaisilta sijoittajilta sekä yhteistyö keskeisten ulkoisten sidosryhmien, kuten oikeudellisten neuvonantajien, konsulttien, rahoituslaitosten ja muiden palveluntarjoajien kanssa, jotka tukevat toimintaamme. Arvoketjun alavirta keskittyy arvon tuottamiseen sijoittajille, osakkeenomistajille sekä niille yrityksille, omaisuuserille, yhteisöille ja ympäristöille, joihin sijoitustoimintamme vaikuttaa. Rahastonhoitajana ja neuvonantajana yksityisten omaisuuserien sektorilla CapMan toimii sijoittajien sekä pohjoismaisten kiinteistöjen, infrastruktuurin, luontopääoman ja listaamattomien yritysten rajapinnassa.

CapManin visio on olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa. Aktiivisina omistajina vaikutamme päätöksentekoon ja toimintaan koko CapMan-konsernissa, mukaan lukien hallinnoimamme omaisuuserät ja kohdeyhtiöt. Ohjaamme sijoituksiamme kohti selkeitä kestävyystavoitteita ja pyrimme tunnistamaan mahdollisuuksia, jotka lieventävät yhteiskunnallisia ja ympäristöön liittyviä haasteita. CapMan edistää aktiivisesti kestävyysteemoja, jotka ovat olennaisia kaikissa sijoituksissa, ja soveltaa niitä omaisuus- ja yhtiökohtaiset olosuhteet huomioiden. Näihin teemoihin kuuluvat tieteeseen perustuva ilmastotoiminta, luonnon ja planetaaristen rajojen turvaaminen, monimuotoiset, oikeudenmukaiset ja osallistavat yritykset, jotka tarjoavat merkityksellistä työtä, ihmisoikeuksien kunnioittaminen koko arvoketjussa sekä vastuullisuus ja läpinäkyvyys.

Yksityisten omaisuuserien sijoittamisen pitkä aikajänne mahdollistaa sijoitussalkkumme kehittämisen kohti entistä kestävämpiä ja toimintakykyisempiä omaisuuseriä. Kaikissa sijoitusstrategioissamme – mukaan lukien kiinteistöt,

infrastruktuuri, luontopääoma, reaaliomaisuuteen liittyvä velkarahoitus ja pääomasijoitukset – sovellamme aktiivisen omistajuuden lähestymistapaa, jossa kestävyys integroidaan arvonluontiin koko sijoituksen elinkaaren ajan. Tämä lähestymistapa tukee hyvin hallintoitujen sekä ympäristön ja yhteiskunnan kannalta kestävien yritysten ja omaisuuserien kehittämistä samalla, kun tuotamme houkuttelevia tuottoja sijoittajillemme. CapManin strategia ja kestävyysteemat ovat linjassa aiemmin toteutettujen kaksoisolennaisuusarviointien kanssa CapManin sijoittajatoiminnan sekä CapMan Real Estaten osalta.

SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset

CapManin keskeisiin sidosryhmiin kuuluvat hallitus ja johtoryhmä, 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 sekä 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 kehittymisen mahdollisuudet ja hyvinvointikyselyt, tiivis yhteistyö yrittäjien ja johdon kanssa kohdeyhtiöissä sekä sidosryhmien kuulemiset ja vuokralaistyytyväisyyskyselyt reaaliomaisuuden osalta. Työntekijöitä tuetaan lisäksi ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksilla ja hyvinvointialoiteilla.

CapManin sidosryhmäyhteistyön tarkoituksena on rakentaa luottamusta, edistää pitkäaikaisia suhteita, sovittaa sidosryhmien intressit organisaation tavoitteisiin ja tukea arvonluontia. Sidosryhmäyhteistyön tulokset integroidaan päätöksentekoprosesseihin ja operatiivisiin strategioihin varmistaen, 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 painottavat kestävää arvonluontia, liiketoiminnan eheyttä, vahvaa taloudellista suorituskykyä ja eettistä liiketoimintaa. Työntekijät arvostavat ammatillista kasvua, hyvinvointia ja osallistavaa työympäristöä, kun taas vuokralaiset painottavat kohtuuhintaista asumista ja hyvin hoidettuja kiinteistöjä. CapManin hallitus ja toimitusjohtaja saavat tietoa kestävyysvaikutuksiin liittyvien sidosryhmien näkemyksistä ja intresseistä säännöllisten päivitysten ja raporttien kautta. Vastuullisuusjohtaja 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, ja ne heijastuvat sekä taloudellisiin että ei-taloudellisiin vaikutuksiin.

Tunnistetut olennaiset vaikutukset sisältävät ilmastonmuutokseen sopeutumisen ja kasvihuonekaasupäästöt. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen keskittyy arvoketjun alavirtaan, erityisesti yksityisten omaisuuserien ja kohdeyhtiöiden toimintaan, joissa toteutetaan toimenpiteitä ilmastoriskien lieventämiseksi ja kantokyvyn parantamiseksi. Kasvihuonekaasupäästöt keskittyvät sekä CapManin omiin toimintoihin että koko arvoketjuun, ja suurin osa niistä kohdistuu scope 3:n kategoriaan 15 (sijoitukset). Ilmastonmuutokseen sopeutumisen ja kasvihuonekaasupäästöjen olennaiset negatiiviset ja positiiviset vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön otetaan myös huomioon. Työllisyys ja osallisuus keskittyvät CapManin toimintoihin ja arvoketjun alavirtaan, edistään monimuotoisuutta ja osallisuutta työyhteisössä sekä kannustaen kohdeyhtiöitä omaksumaan 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, kiinteistöomaisuuserissä, infrastruktuurihankkeissa ja metsäomaisuudessa, 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 uusiutuvaan energiaan siirtymiseen. Monimuotoisuus on keskeinen mahdollisuus CapManin toiminnoissa ja arvoketjun alavirrassa kohdeyhtiöissä, mahdollistaen osallistavimmat työympäristöt ja parantaen päätöksentekoa. Aktiivinen omistajuus on keskeinen osa CapManin liiketoimintamallia, edustaen mahdollisuutta vaikuttaa positiivisesti kohdeyhtiöihin ja omaisuuseriin kestävyiden integroinnin kautta, edistään pitkäaikaista arvonluontia. Liiketoiminnan eheys on olennainen kaikissa toiminnoissa ja arvoketjun tasoilla, vähentäen epäeettiseen käyttäytymiseen liittyviä riskejä samalla rakentaen luottamusta sidosryhmiin ja varmistaen sääntelyn ja yhteiskunnallisten odotusten noudattamisen.

Näiden olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien nykyiset ja ennakoidut 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) sekä nettonollatavoitteen, integroimalla ilmastonmuutoksen näkökulmat hallintoitavien sijoitusten arvon säilyttämisen ja arvonluonnin suunnitelmiin. 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 sukupuolijakauman tavoitteita ja rekrytointiohjeita. Kohdeyhtiöitä kannustetaan omaksumaan monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta (DEI) koskevat politiikat. Aktiivinen omistajuus on kaikkien toimien perusta, tarjoten innovatiivisia ratkaisuja proaktiivisesti ja luoden kestävää arvoa tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Liiketoiminnan eheys varmistaa pitkäaikaisen arvonluonnin 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 arvonluontistrategioita.

Olennaiset vaikutukset, kuten kasvihuonekaasupäästöt, syntyvät suoraan toiminnastamme, mukaan lukien kohdeyhtiöiden sekä kiinteistö- ja infrastruktuurisijoitusten hallinta.

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

CapManilla on olennaisia vaikutuksia sekä toimintojensa että liiketoimintasuhteidensa kautta. Omien toimintojensa ja sijoitustoimintojensa kautta CapMan on suoraan yhteydessä olennaisiin vaikutuksiin, kuten kasvihuonekaasupäästöihin. Liiketoimintasuhteista johtuvat olennaiset vaikutukset syntyvät kumppanuuksien 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 infrastruktuuriomaisuuserissä ja kestävien käytäntöjen 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, voivat luoda 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 arvioinneissa. Nämä riskit liittyvät ensisijaisesti CapManin hallinnoimien tai sijoittamien yksityisten omaisuuserien rahastojen taustalla oleviin omaisuuseriin. Aktiiviseen omistajuuteen liittyvät mahdollisuudet, kuten kestävyiden integrointi arvontuontiprosesseihin, 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-julkaisuvaatimusten piiriin. Näihin kuuluvat ilmastomuutokseen sopeutuminen ja kasvihuonekaasupäästöt (scope 1, 2 ja 3) E1 -Ilmastomuutos -kohdassa, monimuotoisuus S1 - Oma työvoima -kohdassa sekä aktiivinen omistajuus ja liiketoiminnan eheys G1 - Liiketoiminnan harjoittaminen -kohdassa. Nämä julkaisut pyrkivät täyttämään Euroopan kestävyysraportointistandardit (ESRS-standardit).

Ympäristötiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuvuhte
E1 - Ilmastomuutos		
SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	11
IRO-1	Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	11
E1-1	Ilmastomuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma	11
E1-2	Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet	12
E1-3	Ilmastomuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit	14
E1-4	Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet	15
E1-6	Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 - bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	17
E1-9	Olennaisten fyysisten ja siirtymäriskien ja mahdollisten ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien ennakoitua taloudelliset vaikutukset	19

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

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

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 arvontuotusuunnitelmien avulla ennen sijoitusta ja omistuskauden 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 ilmastosiirtymäriskijä, jotka johtuvat muun muassa uusista ympäristö- ja kestävyysvaatimuksista rahoitusallalla.

Eri sijoitusalueilla on räätälöityjä 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 ilmatoriskien 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 arviointejä eri skenaarioissa, sekä arvioi mahdolliset taloudelliset vaikutukset riskialttiille omaisuuserille. CapMan Natural Capital laskee kasvihuonekaasupäästönsä ja -nielunsa ja arvioi omaisuuseriensä fyysisiä- ja siirtymäriskijä lähitulevaisuudessa. CapMan Private Equity arvioi ilmatoriskien olennaisuuden jokaiselle omaisuuserälle due diligence -prosessin aikana ja laskee säännöllisesti kasvihuonekaasupäästönsä.

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

Siirtymäriskit 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 määriteltujen 1,5 asteen vähennyspolkujen mukaisesti vuoteen 2050 asti. Arviointi ottaa huomioon kiinteistön tyyppin 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 (International Energy Agency) mukaisen skenaarion avulla, käyttäen pisteytysjärjestelmää sopeutumiskyvylle ja herkkyydelle. Salkkuyhtiöiden haastattelut arvioivat laadullisesti sopeutumiskykyä ja herkkyyttä, kun taas pöytätyöskimukseen avulla tunnistettiin lisäksi politiikkaan, teknologiaan tai markkinoihin liittyviä riskejä sekä laajempia siirtymäriskijä infrastruktuurille niissä maissa, joissa infrastruktuurisalkku toimii.

E1-1 Ilmastomuutoksen 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:n Private Equity -sektorin ohjeistuksen mukaisesti CapMan vähentää scope 2 -päästöjään käyttämällä

uusiutuvaa sähköä siten, että tavoite on 100 % vuoteen 2030 mennessä. CapManin neljä suurinta toimistoa (Helsinki, Tukholma, Jyväskylä ja Kööpenhamina) on sertifioitu WWF Green Office -ympäristöjärjestelmän mukaisesti. Scope 3 -päästöjen osalta liikematkustusta pyritään vähentämään 25 % kokopäiväistä työntekijää kohden vuoteen 2032 mennessä. Vuodesta 2025 alkaen kaikki liikematkustamisesta aiheutuvat lentojen hiilidioksidipäästöt kompensoidaan kolmannen osapuolen hiilenpoistopalveluilla. Sijoitusten osalta CapMan noudattaa SBTi:n Private Equity -sektorin ohjeistusta, jonka mukaisesti kelpoiset kohdeyhtiöt asettavat omat tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteensa. Kiinteistösalkku noudattaa omia vähennystavoitteitaan, joiden lyhyen aikavälin tavoitteena on saavuttaa 50 % päästöintensiteetin vähennys asuinkiinteistöissä ja 72 % vähennys toimitilakiinteistöissä vuoteen 2032 mennessä. Vuonna 2025 Science Based Targets -aloite vahvisti CapMan Real Estaten nettonollailmastotavoitteet rakennuksia koskevien kriteerien mukaisesti. Pitkän aikavälin yhdenmukainen tavoite on vähentää käytönaikaisia operatiivisia kasvihuonekaasupäästöjä 90,90 % bruttoneliometriä kohden vuoteen 2035 mennessä sekä rakennusvaiheen sitoutuneita päästöjä 96,59 % bruttoneliometriä kohden ja käytönaikaisia sitoutuneita päästöjä 99,80 % bruttoneliometriä kohden vuoteen 2040 mennessä. Tavoite kattaa rakennusvaiheen päästöt sekä uudisrakentamisessa että laajoissa peruskorjaushankkeissa. Edellinen lyhyen aikavälin vuoden 2032 SBT-tavoite CapMan Real Estatelle oli vähentää kasvihuonekaasupäästöintensiteettiä neliometriä kohden 72 % toimitilakiinteistöissä ja 50 % asuinkiinteistöissä vuoden 2021 lähtötasoon verrattuna. Uusi tavoite ei määrittele erikseen jakoa kiinteistötyyppien, kuten toimitila- ja asuinkiinteistöjen, välillä.

CapMan on sitoutunut hallinnoimaan sijoituksiaan nettonollatavoitteen mukaisesti vuoteen 2040 mennessä, ja CapMan Real Estate on asettanut käytönaikaisia päästöjä koskevan tavoitteen vuodelle 2035 sekä sitoutuneita käytönaikaisia ja rakennusvaiheen päästöjä koskevan 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 tavoitteet ja toimenpiteet ovat osa kohdeyhtiöiden ja kiinteistösijoitusten kokonaisvaltaista liiketoimintastrategiaa.

CapManin omiin toimintoihin liittyviä operatiivisia tai pääomakuluja ei ole laskettu, koska niitä ei pidetä merkittävänä päästövähennyksiin liittyvien toimintasuunnitelmien toteuttamisen kannalta. Kiinteistösijoitusten osalta siirtymä- ja ilmatoriskien arviointien taloudellisten vaikutusten on tarkoitus valmistua vuonna 2026, ja kiinteistösalkussa on aloitettu työ näiden vaikutusten kokonaisvaltaiseksi ymmärtämiseksi. Infrastruktuuri- ja luontopääomasalkkujen osalta painopiste on ollut riskien arvioinnissa eikä kokonaisvaltaisissa ilmastosiirtymäsuunnitelmissa. Tästä huolimatta infrastruktuurisalkun ilmatoriskien ja haavoittuvuuden arvioinnit ovat laskeneet taloudellisen riskin arvon eri skenaarioissa sekä mahdolliset sopeutumiskustannukset. Muiden sijoitustiimien osalta lähestymistapa on kohdeyhtiökohtainen ja päätetään tapauskohtaisesti.

Vaikka CapManin omat toiminnot eivät ole EU-taksonomiakelpoisia (eligible), tietyt CapManin omaisuuserät ovat. Rahastojen sijoitusstrategioista ja SFDR-luokituksesta riippuen näiden omaisuuserien on raportoitava EU-taksonomiakelpoisuus ja -mukaisuus (alignment). CapMan Real Estate on asettanut tavoitteeksi yhdenmukaistaa 40 % hallinnoimistaan kiinteistöistä EU-taksonomiakriteerien mukaisiksi vuoteen 2026 mennessä. CapMan Nordic Infrastructure II:n omaisuuserät ovat EU-taksonomiakelpoisia, mutta EU-taksonomian mukaisuus riippuu johdon päätöksistä ennen kuin kohdeyhtiöt laativat yksilölliset suunnitelmansa teknisten ja seurantakriteerien täyttämiseksi. CapMan Natural Capital on arvioinut Dasos Sustainable Forest III -rahaston EU-taksonomiakelpoisuuden ja -mukaisuuden potentiaalin.

Vuonna 2025 CapMan on laatinut ilmasto- ja luontosiirtymäsuunnitelman, joka kattaa sekä omat toiminnot että sijoitukset ja joka on laadittu Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) -suositusten mukaisesti. CapManilla ei ole merkittäviä pääomamenoja hiileen, öljyyn tai kaasuun liittyvissä taloudellisissa toiminnoissa. Siirtymälähestymistavan osia on hyväksynyt toimitusjohtaja, ja hallitus on hyväksynyt CapMan Oyj:n kestävyyspyrkimysten yleisen suunnan. Kuten edellä todetaan, CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä. CapMan seuraa vuosittain scope 2 -päästöjä sekä seuraavia olennaisia scope 3 -kategorioita: ostetut tavarat ja palvelut, polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot, liikematkustus, työntekijöiden työmatkat sekä sijoitukset. Sijoitusten osalta CapMan seuraa kiinteistö-, infrastruktuuri- ja luontopääomaomaisuuserien sekä kohdeyhtiöiden kasvihuonekaasupäästöjä, mukaan lukien niiden yhtiöiden lukumäärää, jotka ovat asettaneet SBT:t, ja julkistaa nämä tiedot vuosittain.

E1-2 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

CapMan on ottanut käyttöön ilmastonmuutokseen liittyviä politiikkoja ja ohjeita koskien sijoituksiaan, omaa toimintaansa sekä liikematkustusta. Osana visiotamme olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa, pyrimme vähentämään scope 1²- ja scope 2 -päästöjä SBTi:n Private Equity Sector SBT -ohjeistuksen mukaisesti, ja tavoitteemme on vahvistettu Science Based Targets -aloitteen (SBTi) toimesta. Lisäksi CapMan on sitoutunut hallinnoimaan omaisuuseriään nettonollatavoitteen mukaisesti vuoteen 2040 mennessä, sisältäen erityiset nettonollatavoitteet kiinteistöjen käytönaikaisille hiilipäästöille vuoteen 2035 mennessä sekä kiinteistöjen sitoutuneille käytönaikaiselle ja rakennusvaiheen hiilipäästöille vuoteen 2040 mennessä.

SBTi:n Private Equity -sektorin ohjeistuksen mukaisesti CapMan vähentää scope 2 -päästöjään lisäämällä uusiutuvan sähkön käyttöä ja tavoittelee 100 % uusiutuvaa sähköä vuoteen 2030 mennessä. CapManin neljä suurinta toimistoa on sertifioitu WWF Green Office -ohjelman mukaisesti, joka kattaa myös muita valittuja kestävyysasioita. Operatiivisten scope 3 -päästöjen osalta CapMan pyrkii vähentämään liikematkustusta 25 % kokopäiväistä työntekijää kohden vuoteen 2032 mennessä. Vuodesta 2025 alkaen liiketoimintaan liittyvistä lennoista aiheutuvat hiilidioksidipäästöt kompensoidaan kolmannen osapuolen hiilidioksidin poistopalveluilla.

Kelpoisten kohdeyhtiöiden edellytetään asettavan tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet (SBT:t) ja kehittävän suunnitelmat niiden saavuttamiseksi. Kiinteistösalkulla on voimassa oleva kestävyysstrategia vuoteen 2026 asti, ja se sisältää konkreettisia toimenpiteitä strategian toteuttamiseksi. Lisäksi Science Based Targets -aloite vahvisti CapMan Real Estaten nettonollailmastotavoitteet rakennuksia koskevien kriteerien mukaisesti vuonna 2025. Kaikki nämä aloitteet ovat olennainen osa kohdeyhtiöidemme ja kiinteistöomaisuuden kokonaisvaltaista liiketoimintastrategiaa.

Seuraamme vuosittain scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjä sekä useita scope 3 -päästökategorioita, mukaan lukien ostetut tavarat ja palvelut, polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot, liikematkustus, työntekijöiden työmatkat sekä sijoitukset. Sijoitusten osalta CapMan seuraa osana vahvistettuja SBT-tavoitteitaan kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjen vähennyksiä sekä niiden kohdeyhtiöiden lukumäärää, jotka ovat asettaneet SBT:t, ja julkistaa nämä tiedot vuosittain. CapManin vastuullisen sijoittamisen politiikka käsittelee useita kestävyysaiheita, mukaan lukien ilmastonmuutoksen hillitseminen, ilmastonmuutokseen sopeutuminen, energiatehokkuus ja uusiutuvan energian käyttöönotto.

² CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä.

ILMASTONMUUTOKSEN HILLINTÄÄN JA SIIHEN SOPEUTUMISEEN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Politiikat olennaisten riskien ja vaikutusten hallitsemiseksi, mukaan lukien ilmastomuutokseen sopeutuminen ja sen hillitseminen	Politiikan kuvaus	Politiikan soveltamisalan kuvaus tai poikkeukset	Kuvaus siitä, mikä on organisaatiossa korkein taso, joka vastaa 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 kiinteistöt, infrastruktuuri, luonnonpääoma, reaaliomaisuuteen kohdistuva velkarahoitus, pääomasijoitukset, yksityinen velkarahoitus sekä varallisuuspalvelut. Politiikka ei koske sijoituksia, jotka kuuluvat CapManin määrittelemiin rajoitettuihin alueisiin.	CapMan Oyj:n johtoryhmä vastaa politiikan toimeenpanosta sekä mahdollisten politiikan noudattamatta jättämisten tai siitä poikkeamisten käsittelystä.	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 mieltymyksensä 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 kiinteistöjen vuokrasopimuksia joulukuusta 2023 alkaen sekä kaikkia uusia infrastruktuurin pääomasijoituksia ja taseinvestointeja joulukuusta 2022 alkaen.	CapMan Oyj:n johtoryhmä vastaa politiikan toimeenpanosta sekä rajoituslistan noudattamatta jättämisten tai siitä poikkeamisten 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, kestäväää 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.
CapManin toimittajien toimintaohjeet (Supplier Code of Conduct)	Toimittajien toimintaohjeet määrittelee liiketoiminnan periaatteet ja eettiset toimintatavat, joita CapMan Oyj edellyttää liikekumppaneiltaan.	Politiikka koskee CapManin toimittajia sekä heidän palveluksessaan olevia tai heidän lukuunsa toimivia henkilöitä.	CapMan Oyj:n johtoryhmä vastaa toimintaohjeiden toimeenpanosta ja mahdollisten rikkomusten käsittelystä.	Perustuu CapManin omaan toimintaohjeeseen (Code of Conduct) ja määrittelee yleiset periaatteet kattavien, yksityiskohtaisten sääntöjen sijaan.	Toimittajien toimintaohjeet edistävät reilua toimintaa, läpinäkyvyyttä ja ihmisoikeuksien kunnioittamista sekä varmistavat, ettei CapManin toimitusketju aiheuta haitallisia vaikutuksia ympäristölle, työntekijöille tai laajemmalle yhteisölle.

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 ILMASTONMUUTOSPOLIITIKKOIHIIN LIITTYEN

Keskeiset toimet ilmastoon liittyvien politiikkatavoitteiden saavuttamiseksi	Toimi toteutettu raportointivuonna tai suunniteltu tulevaisuudessa	Hiilidioksidipäästöjen vähentämisen keino	Keskeisten toimien laajuus	Aikajänteet, joiden kuluessa yritys odottaa saavansa jokaisen keskeisen toimen päätökseen
CapMan Oyj:n nettonollatavoite	Tulevaisuudelle suunniteltu toimenpide	Tavoitteiden asettaminen	CapManin oma toiminta ja kelpoiset sijoitukset	2040
Matkustuspolitiikka	Toimi toteutettu raportointivuonna	Matkustusta koskevat ohjeistukset	Laajuus kattaa kaikki CapManin henkilöstön liikematkat	2032
Uusiutuvan sähkön käyttö toiminnassa	Toimi toteutettu raportointivuonna	Yhteistyö toimistotilojen omistajien kanssa vihreän sähkön ja uusiutuvan energian sertifikaattien (Renewable Energy Certificates; REC) hankkimiseksi.	Laajuus kattaa scope 2, sähkönkulutuksen CapManin toimistoissa	2030
CapMan Real Estaten nettonollailmasto-tavoite	SBTi:n vahvistamat pitkän aikavälin tavoitteet	Tavoitteiden asettaminen	Käytössä olevat kiinteistöt (käytönaikaiset kasvihuonekaasupäästöt) sekä merkittävät peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeet (rakennusvaiheen ja käytönajan sitoutuneet päästöt)	2035 (käytönaikaiset päästöt) 2040 (rakennusvaiheen ja käytönajan sitoutuneet päästöt)
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)	Toimi toteutettu raportointivuonna	Hiilidioksidin poisto, joka vastaa liikematkojen kokonaiskasvihuonekaasupäästöjä	Laajuus kattaa scope 3, kategoria 6 liikematkojen päästöt	2025
Useita energiatehokkuustoimenpiteitä hallinnoiduissa 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, 2035 ja 2040
Ilmasto- ja luontosiiirtymäsuunnitelma (Climate and Nature Transition Plan)	Toimi toteutettu raportointivuonna	Tiekartta toimintojen, omaisuuserien ja sijoitusten siirtymälle kohti nettonollaa kasvihuonekaasupäästöissä sekä luontokadon pysäyttämiseksi	CapManin oma toiminta ja kelpoiset sijoitukset	Vuosittainen edistymisen päivitys

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 ilmastonmuutoksen hillintä- ja sopeutumispolitiikkaamme. Tavoitteena on vähentää absoluuttisia scope 1- ja scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjä 51 % vuoteen 2032 mennessä vuoden 2021 lähtötasosta, mikä on linjassa CapManin nettonollatavoitteen kanssa vuoteen 2040 mennessä. Tämä lyhyen aikavälin tavoite on absoluuttinen ja kattaa scope 1- ja scope 2 -päästöt SBTi Private Equity Sector SBT -ohjeistuksen mukaisesti.

CapMan on sitoutunut lisäämään uusiutuvan sähkön vuosittaista hankintaa 46 %:sta vuonna 2021 100 %:iin vuoteen 2030 mennessä. Tämä scope 2 -päästöjä koskeva absoluuttinen tavoite on asetettu SBTi:n ohjeistuksen mukaisesti.

Kiinteistösalkkumme osalta tavoitteenamme on vähentää asuinrakennusten kasvihuonekaasupäästöjä 50 % neliometriä kohden vuoteen 2032 mennessä vuoden 2021 tasosta. Vastaavasti tavoittelemme 72 %:n vähennystä palvelu- (liike-)rakennusten osalta samassa aikataulussa. Nämä ovat suhteellisia tavoitteita, jotka koskevat CapManin scope 3 -päästöjä (luokka 15: sijoitukset). Lisäksi vuonna 2025 Science Based Targets -aloite (SBTi) validoi CapMan Real Estaten nettonollailmastotavoitteet Buildings Criteria -kriteeristön mukaisesti. Tavoitteisiin sisältyy kiinteistöjen käytönaikaisten operatiivisten hiilipäästöjen nettonollataso vuoteen 2035 mennessä sekä käytönaikaisen ja rakennusvaiheen sitoutuneen hiilipäästöjen nettonollataso vuoteen 2040 mennessä.

Vuoteen 2027 mennessä 54,5 % kelpoisista infrastruktuuri- ja pääomasijoituksista tulee asettamaan tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet, ja tavoitteena on saavuttaa 100 % vuoteen 2032 mennessä. Vuoden 2025 aikana Hydroware, Netox ja Innofactor saivat tavoitteensa vahvistettua, jolloin SBTi:n mukaisten yhtiöiden osuus nousi 8 %:sta 21 %iin. CapMan hallinnoi kaikkia infrastruktuuri- ja pääomasijoituksiaan nettonollatavoitteensa mukaisesti vuoteen 2040 mennessä, kattaen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -päästöt. Tämä tavoite noudattaa Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC) Net Zero Investment Framework -kehystä.

Lisäksi CapMan pyrkii vähentämään liikematkustuksesta aiheutuvia päästöjä 25 % kokopäiväistä työntekijää kohden vuoteen 2032 mennessä vuoden 2022 lähtötasosta (782 kg/FTE). Tämä scope 3 -päästöjä koskeva suhteellinen tavoite ei ole tieteeseen perustuva (ei SBTi:n mukainen), mutta sen tavoitteena on keskimääräinen 2,8 %:n vuotuinen päästövähennys.

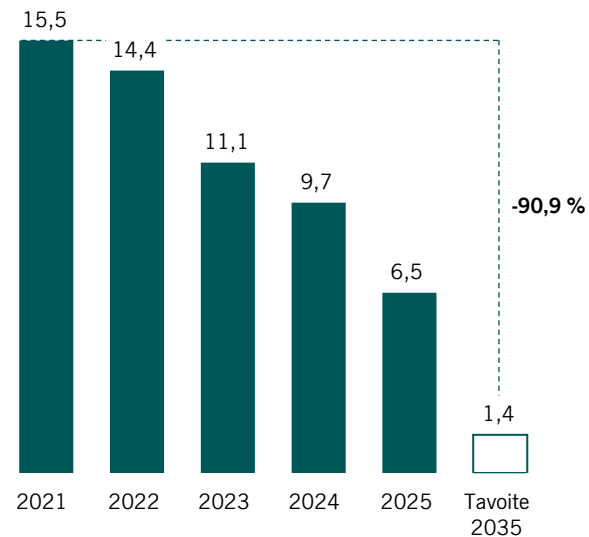
CapMan seuraa tavoitteiden edistymistä vuosittain, julkistaa tulokset ja varmistaa, että kaikki kasvihuonekaasut sisältyvät seurantaan, ylläpitäen bruttokasvihuonekaasupäästöihin perustuvaa tavoitekehikkoa.

Vuosikertomuksissamme raportoidun kehityksen perusteella scope 1–2 -päästömmme olivat 64 tCO₂e vuonna 2023 ja 69 tCO₂e vuonna 2024. Scope 3 -päästöt luokissa 1–14 (eli liikematkustus, työmatkaliikenne, ostetut tavarat ja palvelut sekä polttoaine- ja energiatoiminnot) olivat 4 399 tCO₂e vuonna 2023 ja 18 589 tCO₂e vuonna 2024. Ero selittyy vuoden 2024 osalta liikematkalennoissa käytetyillä arvioilla. Luokan 15 sijoitukset ovat luonteeltaan dynaamisia, minkä vuoksi vertailukelpoista kehitystä ei voida raportoida mielekkäällä tavalla.

Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteidemme saavuttamiseksi teemme yhteistyötä vuokrattujen toimistotilojemme vuokranantajien kanssa uusiutuvan sähkön ja lämmityksen hankkimiseksi sekä hankimme uusiutuvan sähkön alkuperätakuita scope 1- ja scope 2 -päästöjen osalta. Scope 3:n kategoriaan 6 (liikematkustus) liittyen otamme käyttöön matkustuspolitiikan ja yhdistämme sen kaikkien liikematkoihin liittyvien lentojen hiilikompensointiin. Scope 3:n kategoriaan 15 (sijoitukset) liittyen työskentelemme kelpoisten kohdeyhtiöiden kanssa, jotta ne asettavat omat tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteensa. Kiinteistösalkkumme omaisuudenhallintasuunnitelmiin sisältyy toimenpiteitä kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Kiinteistöjen käytönaikaisia kasvihuonekaasupäästöjä koskevat tavoitteet, edistyminen ja menetelmät**KIINTEISTÖPORTFOLION KASVUHUONEKAASUPÄÄSTÖINTENSITEETTI, KGCO₂E/M²**

	2021	2022	2023	2024	2025	Tavoite 2035
Yhteensä (kaikki kiinteistötyypit, kgCO ₂ e/m ² /v)	15,5	14,4	11,1	9,7	6,5	1,4

■ Käyttövaiheen kohteet, kgCO₂e/m²/v

Vuonna 2025 CapMan Real Estate sai nettonollatavoitteilleen validoinnin Science Based Targets initiative -aloitteelta (SBTi). Kiinteistösijoitusten käytönaikainen operatiivinen kasvihuonekaasupäästöintensiteetti on laskettu SBTi:n Buildings Criteria -kriteeristön mukaisesti, ja se on vähentynyt 58 % vuoteen 2021 verrattuna sekä 33 % vuoteen 2024 verrattuna.³ Vähennys voidaan selittää seuraavilla toimenpiteillä:

- Kiinteistöjen energiatehokkuuden parantaminen, mukaan lukien kiinteistöautomaatiojärjestelmien 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, erityisesti uusiutuvan lämmitysenergian osuuden lisääminen asuinkiinteistöissä. CapMan kannustaa kiinteistöjensä vuokralaisia ostamaan uusiutuvaa sähköä. Tämä kannustus on mainittu vuokrasopimusten kestävyysliitteissä sekä asuin- että toimitilavuokrasopimuksissa.

Lisäksi Tanskan sijaintiperusteiset sähkön päästökertoimet ovat vuonna 2025 merkittävästi alhaisemmat kuin vuonna 2024 (51 gCO₂/kWh verrattuna 99 gCO₂/kWh). Kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöintensiteetti (kgCO₂e/m²) kattaa käytönaikaisen energiankulutuksen sekä mahdolliset kylmäainevuodot. Energiatoimittajien arvoketjun ylävirran siirtohäviöitä ei ole sisällytetty kasvihuonekaasupäästöintensiteetin laskentaan.

Markkinaperusteisia päästökertoimia on sovellettu vuokranantajan ja liiketilavuokralaisten hankkimaan energiaan silloin, kun päästökertoimen on ollut tiedossa. Mikäli energialähde tai toimittaja ei ole ollut tiedossa, on käytetty sijaintiperusteisia päästökertoimia.

Sijaintiperusteiset päästökertoimet on saatu kolmannelta osapuolelta (lähteet: Fingrid ja AIB). Kylmäaineiden päästökertoimet on niin ikään saatu kolmannelta osapuolelta (lähde: Defra).

Kaikki kiinteistöt on sisällytetty tarkasteluun lukuun ottamatta merkittäviä peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeita. Valmistuneiden merkittävien peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeiden sitoutuneet kasvihuonekaasupäästöt raportoidaan kuitenkin seuraavassa luvussa. Tilikauden aikana hankitut tai myydyt kiinteistöt on sisällytetty lukuihin omistustajan suhteessa oikaistuina. Intensiteettiluvut perustuvat bruttolattiapinta-alaan. Bruttoala määritellään eri maissa kansallisten standardien mukaisesti, minkä vuoksi mittaukset vaihtelevat.

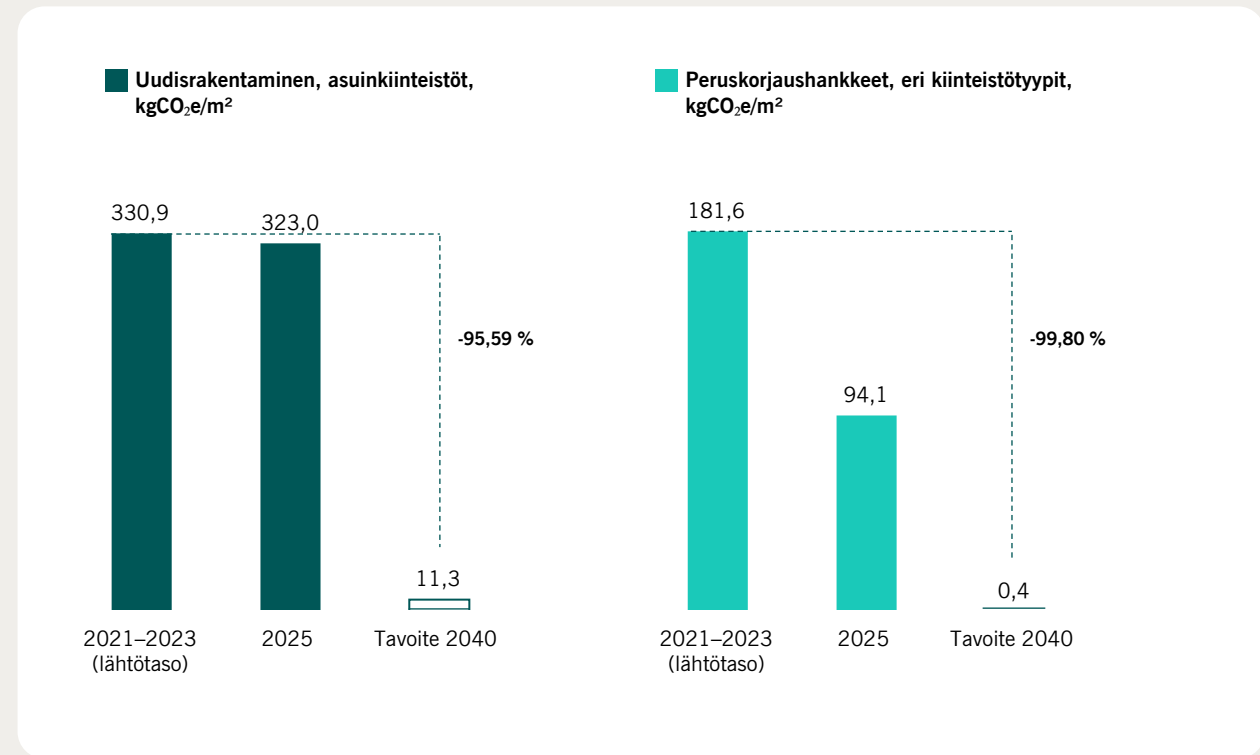
Kiinteistöissä, joissa tietoja on saatavilla ainoastaan yhteisistä tiloista eikä vuokralaistiloista, CapMan on laatinut arviot koko rakennuksen energiankulutuksen kattamiseksi. Arviot perustuvat maakohtaisiin ja kiinteistötyyppikohtaisiin energiankulutuksen intensiteettiarvoihin käyttäen kolmannen osapuolen energiatekijöitä (Motiva). CapMan Investments Sustainability Report 2025 -raportti voi sisältää lisää mitattua dataa ja vähemmän arvioita, mikä voi johtaa kiinteistöjen käytönaikaisten operatiivisten kasvihuonekaasupäästöjen päivitettymiin lukuihin.

³ CapMan Real Estaten aiempi lyhyen aikavälin vuoden 2032 SBT-tavoite oli vähentää kasvihuonekaasupäästöjen intensiteettiä neliometriä kohden 72 % toimitilakiinteistöissä ja 50 % asuinkiinteistöissä vuoden 2021 lähtötasoon verrattuna. Vuoden 2025 loppuun mennessä toimitilakiinteistöissä oli saavutettu 53 %:n ja asuinkiinteistöissä 80 %:n vähennys.

Kiinteistöjen sitoutuneita käytönaikaisia sekä rakentamisvaiheen kasvihuonekaasupäästöjä koskevat tavoitteet, edistyminen ja menetelmät

RAKENTAMISEN AIKAISET KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT, KIINTEISTÖT, KEHITYSHANKKEET, ELINKAAREN VAIHEET A1-A5

	2021–2023 (vertailuvuosi)	2025	Tavoite 2040
Uudisrakentaminen, asuinkiinteistöt, kgCO ₂ e/m ²	330,86	323,00	11,28
Peruskorjaushankkeet, eri kiinteistötyyppejä, kgCO ₂ e/m ²	181,60	94,14	0,36



Tässä raportissa CapMan raportoi ensimmäistä kertaa kiinteistösijoitustensa käytönaikaiset ja rakennusvaiheen sitoutuneet kasvihuonekaasupäästöt – merkittävien peruskorjaushankkeiden osalta käytönaikaiset sitoutuneet päästöt ja uudisrakennushankkeiden osalta rakennusvaiheen sitoutuneet päästöt.

CapMan Real Estaten sitoutuneiden kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet on validoitu Science Based Targets -aloitteen (SBTi) toimesta SBTi Buildings Criteria -kriteeristön mukaisesti. Uudisrakennushankkeissa tavoitteena on vähentää rakennusvaiheen sitoutuneita kasvihuonekaasupäästöjä 96,59 % vuoteen 2040 mennessä verrattuna vuosien 2021–2023 vertailutasoon. Merkittävässä peruskorjaushankkeissa tavoitteena on vähentää käytönaikaisia sitoutuneita kasvihuonekaasupäästöjä 99,80 % käyttäen samaa vertailujaksoa.

Vuonna 2025 rakennusvaiheen sitoutuneet päästöt vähenivät 2,4 % ja käytönaikaiset sitoutuneet päästöt 48,2 % verrattuna vertailutasoon. Käytönaikaisten sitoutuneiden päästöjen väheneminen johtuu peruskorjaushankkeiden laajuuden eroista suhteessa vertailukauteen. Raportointi kattaa elinkaaren vaiheet A1–A5 (tuotanto ja rakentaminen) kolmen vuoden aikana valmistuneen hankkeen osalta: yhden asuinrakennuksen uudisrakennushankkeen Ruotsissa sekä kaksi merkittävää hotellin peruskorjaushanketta – yhden Ruotsissa ja yhden Suomessa.

Uudisrakennushanke raportoidaan erillisenä lukuna, kun taas kaksi peruskorjaushanketta on yhdistetty ja esitetty keskiarvona, mikä heijastaa uudisrakentamisen ja merkittävien peruskorjausten erilaista luonnetta.

Edustavan ja riittävän vankan vertailutason määrittämiseksi vuosina 2021–2023 valmistuneiden, eri kiinteistötyyppejä edustavien uudisrakennus- ja peruskorjaushankkeiden elinkaariarviointien (LCA) tulokset on keskiarvoistettu. Tämä lähestymistapa varmistaa riittävän otoskoon ja kuvastaa vertailukauden tyypillisiä rakentamiskäytäntöjä salkussa.

LCA:n rajausta kattaa elinkaaren vaiheet A1–A5. Biogeenista hiiltä ei ole huomioitu laskennassa. Jatkossa CapMan Real Estate kehittää edelleen sitoutuneiden päästöjen laskentamenetelmiään ja edistää LCA-menetelmien harmonisointia Pohjoismaissa, joissa metodologisia eroja on edelleen merkittävästi.

CapMan Real Estate on vielä varhaisessa vaiheessa rakennusvaiheen päästöjen systemaattisessa hallinnassa ja tunnistaa toimialaan liittyvät haasteet. Yhtiö on kuitenkin sitoutunut vahvistamaan osaamistaan, kehittämään prosessejaan ja juurruttamaan parhaita käytäntöjä sitoutuneiden hiilen kustannustehokkaaksi ja skaalautuvaksi vähentämiseksi.

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

	2025	2024
Bruttomääräiset scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	0	0
Bruttomääräiset sijaintiperusteiset scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	70	97
Bruttomääräiset markkinaperusteiset scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	69	70
Kokonaisbruttomääräiset epäsuorat (scope 3) kasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	322 860	258 251
Ostetut tavarat ja palvelut (scope 3, tCO ₂ ekv)	1 521	1 475
Polttoaine- ja energiaan liittyvät toiminnot (ei sisälly scope 1 tai scope 2) (Scope 3, tCO ₂ ekv)	23	32
Liikematkustus (scope 3, tCO ₂ ekv)	428 ⁴	17 005
Työntekijöiden työmatkat (scope 3, tCO ₂ ekv)	67	77
Sijoitukset (scope 3, tCO ₂ ekv)	320 821 ⁵	239 662 ⁵
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	320 821	258 321
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (tCO ₂ ekv)	322 929	4 485

⁴ Päästöjen erot selittyvät sillä, että vuonna 2024 liikematkalennoista käytettiin mallinnettuja arvioita, kun taas vuonna 2025 käytössä oli toteutuneeseen dataan perustuvat tiedot.

⁵ Portfolioyhtiöiden päästötietojen julkistamisen ja CapManin vuosikertomuksen julkaisemisen välisestä viiveestä johtuen CapMan käyttää johdonmukaisesti edeltävän raportointivuoden päästötietoja, koska niiden katsotaan antavan raportointihetkellä mahdollisimman tarkan kuvan. Kiinteistösalvun sitoutuneet käytönaikaiset ja rakentamisvaiheen kasvihuonekaasupäästöt laskettiin vuonna 2025, ja ne on raportoitu edellisellä sivulla.

Tietojen kattavuus ja laatu paranevat vuosittain, mikä johtuu tietojen keruu- ja laskentaprosessien jatkuvasta kehittämisestä. Lisäksi liikematkojen päästöjen osalta CapMan sisällyttää asteittain enemmän toimintaperusteista kasvihuonekaasudataa ja parantaa työntekijöiden työmatkojen arviointeja. Koska CapMan vuokraa kaikki toimistotilansa, Scope 2 -päästöt riippuvat kiinteistöjen omistajien sopimista energian toimittajista. Tämän seurauksena vuosien väliset vaihtelut heijastavat näitä parannuksia pikemminkin kuin merkittäviä muutoksia perusprosesseihin. Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetin laskennassa käytetty nettoliikevaihto on MEUR 63,0.

CapMan huomioi omasta toiminnastaan aiheutuvat suorat scope 1 -päästöt, omasta toiminnasta aiheutuvat epäsuorat scope 2 -päästöt sekä scope 3 -päästöt ostetuista tavaroista ja palveluista, liikematkoiista, työntekijöiden työmatkoista ja hallinnoimiensa sijoitusten päästöistä. CapMan ei ole tunnistanut scope 1 -päästöjä.⁶ CapManin scope 2 -päästöjen laskenta perustuu todellisiin energiankulutustietoihin, ja päästöt lasketaan sekä sijaintiperusteisilla että markkinaperusteisilla menetelmillä käyttäen viimeisimpiä saatavilla olevia muuntokertoimia. CapManin scope 3 -päästöt (kategoriat 1–14, lukuun ottamatta kategoriaa 6) lasketaan kulutusperusteisesti käyttäen viimeisimpiä saatavilla olevia

muuntokertoimia. Scope 3 -kategoria 6, liikematkustus, saadaan CapManin matkatoimistolta, joka hyödyntää toimintaperusteista kasvihuonekaasulaskentaa. Suurin osa CapManin scope 3 -päästöistä syntyy sijoitustoiminnasta. Scope 3 -kategoria 15 -päästöt (sijoitukset) lasketaan seuraavasti: CapMan Real Estate -laajuus sisältää kiinteistöjen kylmäainevuodot sekä ostetun energian (sekä vuokranantajan että vuokralaisen). Yksityiskohtainen menetelmä on kuvattu luvussa 'Kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjen tavoitteet, edistyminen ja menetelmät'. CapMan Infra käyttää todellisen energiakulutuksen ja tuotannon sekä mallinnuksen yhdistelmää kasvihuonekaasupäästöjen määrittämiseksi. CapMan Natural Capital käyttää kolmatta osapuolta kasvihuonekaasupäästöjen ja hiilinielujen laskennassa noudattaen kansainvälisiä hyviä käytäntöjä IPCC:n kansallisen kasvihuonekaasulaskennan ohjeistuksen (2006 ja vuoden 2019 päivitys) mukaisesti. CapMan Private Equity perustaa päästölaskentansa kohdeyhtiöiden itse raportointiin tietoihin sekä mallinnukseen. Yhden uuden sijoitustiimin, (Private Asset Debt) lisääminen vaikuttaa CapManin scope 3 -kategoria 15 -päästöihin ja kasvattaa kokonaisuudessaan kyseisen kategorian päästömäärää.

KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖJEN ERITTELY

Kasvihuonekaasupäästöjen erittely	Erittelyn tyyppi	Scope	Kasvihuonekaasupäästöt (tonnia CO ₂ -ekv)
Scope 2 -päästöt	Lähde ja maa	Scope 2 sijaintiperusteiset päästöt	70
Scope 2 -päästöt	Lähde ja maa	Scope 2 markkinaperusteiset päästöt	69
Scope 3 -päästöt	Kategoria	Scope 3-päästöt	322 860

Merkittävät tapahtumat ja olosuhteiden muutokset, jotka liittyvät kasvihuonekaasupäästöihin

Koska kohdeyhtiöiden päästöraportoinnin ja CapManin vuosikertomuksen julkaisun välillä on viive, olemme käyttäneet vuoden 2024 scope 3 -kategorian 15 päästöjen toteutuneita tietoja, koska uskomme niiden tarjoavan tarkimman tilannekuvan. Vuoden 2025 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 syntyvät biogeeniset CO₂-päästöt, joita ei sisälly scope 1 -kasvihuonekaasu-päästöihin, ovat nolla. Biomassan poltosta tai biohajoamisesta syntyvät biogeeniset CO₂-päästöt, joita ei sisälly scope 2 -kasvihuonekaasupäästöihin, ovat myös nolla.

⁶ Laskemme kasvihuonekaasupäästöt kolmannen osapuolen palveluntarjoajalla, joka ei ole tunnistanut merkittäviä scope 1 -päästöjä.

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. Kategoriassa 15 kiinteistöportfolion päästölaskentatapa on kuvattu erikseen kappaleessa ”Kiinteistöjen sitoutuneita käytönaikaisia sekä rakentamisvaiheen kasvihuonekaasupäästöjä koskevat tavoitteet, edistyminen ja menetelmät”. Infrastruktuuriportfolion päästöt lasketaan markkina-, sijainti- ja kulutus pohjaisilla menetelmillä ulkopuolisen palveluntarjoajan toimesta. Luontopääomaportfolio käyttää tämän luvun alussa kuvattuja erityisiä päästölaskennan periaatteita. Pääomasijoitusportfolion 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. Vuoden 2025 sitoutuneet kasvihuonekaasupäästöt on raportoitu erikseen kappaleessa ”Kiinteistöjen käytönaikaisia kasvihuonekaasupäästöjä koskevat tavoitteet, edistyminen ja menetelmät”. 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	1 521
Tuotteen käyttövaiheen päästöt	0
Epäsuorat päästöt organisaation käyttämistä palveluista	0
Epäsuorat päästöt työntekijöiden työmatkoista	67
Epäsuorat päästöt liikematkustuksesta	428
Muut epäsuorat päästöt	320 821

E1-9 Olennaisten fyysisten ja siirtymäriskien ja mahdollisten ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien ennakoitua taloudelliset vaikutukset

Osa CapManin hallinnoimista kiinteistö- ja luontopääomasalkun omaisuuseristä altistuu merkittävälle fyysiselle ilmatoriskille ennen kuin ilmastonmuutokseen sopeutumistoimet otetaan huomioon. Infrastruktuurisalkku ei ole merkittävän fyysisen ilmatoriskin alaisena, eikä näitä arviointeja ole tehty muille omaisuusluokille. Real Asset Debt -salkulle ei ole tehty fyysisten eikä siirtymäriskien arviointia. CapManin omassa toiminnassa ei ole omaisuuseriä, jotka olisivat merkittävän fyysisen ilmatoriskin alaisena, mutta hallinnoidut omaisuuserät, joilla on merkittävä fyysinen riski, sijaitsevat Suomessa, Tanskassa, Norjassa, Ruotsissa, Baltian maissa, Espanjassa, Portugalissa ja Irlannissa. CapMan on arvioinut kiinteistö- ja infrastruktuurisalkkujensa osalta niiden omaisuuserien odotettuja taloudellisia vaikutuksia, joihin kohdistuu merkittävä fyysinen ilmatoriski, tunnistuen omaisuuserien arvon riskin sekä ilmastonmuutokseen sopeutumistoimien kustannukset. Kiinteistösijoituksissa nämä arvioinnit koskevat koko rakennusta, tunnistuen sekä pitkän että lyhyen aikavälin riskit, ja ne tehdään EU-taksonomian mukaisesti. CapMan Infra arvioi EU-taksonomian mukaisissa ilmatoriskien ja haavoittuvuuden arvioinneissaan merkittävälle fyysiselle ilmatoriskille altistuvien omaisuuseriensä odotettuja taloudellisia vaikutuksia, tunnistuen salkkuyhtiöiden arvon riskin sekä ilmastonmuutokseen sopeutumistoimien kustannukset.

CapMan altistuu siirtymäriskeille, jotka johtuvat muun muassa uusista ympäristö- ja kestävyysvaatimuksista rahoitus alalla, ja mahdolliset siirtymään liittyvät ilmatoriskit liittyvät pääasiassa taustalla olevien omaisuuserien riskeihin. Nämä riskit vaihtelevat omaisuusluokan ja yritys kohtaisten tekijöiden mukaan. Kiinteistö-, infrastruktuuri- ja pääomasijoitussalkut voivat kohdata hylättyjä omaisuuseriä (stranded assets). Kiinteistösijoitusten osalta merkittävät siirtymäriskit arvioidaan 1,5 asteen CRREM-energia- ja kasvihuonekaasupäästöpolkujen avulla, perustuen kiinteistötyyppiin ja sijaintiin. Kunkin omaisuuserän arvonmenetysvuosi (misalignment year) tunnistetaan, ja toimenpiteitä toteutetaan arvonmenetysvuoden parantamiseksi. Siirtymäriskien arvioinnit on tehty infrastruktuurisijoitustilanteille, 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 saatavuuteen 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	20
S1-1	Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	20
S1-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa	21
S1-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiin tuomiseksi	22
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	23
S1-5	Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan	24
S1-6	Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	25
S1-7	Yrityksen omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	26
S1-9	Monimuotoisuuden mittarit	27
S1-10	Riittävä palkka	27
S1-11	Sosiaalinen suojelu	27
S1-13	Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	27
S1-15	Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	27
S1-16	Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	28
S1-17	Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	28

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. Merkittäville vaikutuksille alttiita ryhmiä ovat yleiset työntekijät.

CapManin toimintaan kuuluu monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden (DEI) edistäminen, mikä on sosiaalisesta näkökulmasta olennainen aihe ja vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin.

Mahdollisuuksiin kuuluu työvoiman monimuotoisuuden edistämisestä saatavat hyödyt. CapManin siirtyminen kestävämpään toimintaan tuo mukanaan useita työntekijöihin kohdistuvia olennaisia vaikutuksia. Näihin kuuluvat kestävyteen liittyvän koulutuksen vahvistaminen, toimintatapojen muuttaminen, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen, työterveyden ja -turvallisuuden parantaminen, uusien työmahdollisuuksien luominen sekä työntekijöiden aktiivisen osallistumisen kannustaminen kestävyysaloitteisiin. Nämä muutokset ovat osa CapManin pyrkimyksiä vähentää negatiivisia ympäristövaikutuksia.

CapManin toimintaan ei liity merkittävää riskiä pakkotyön tai lapsityön esiintymiselle. CapMan pysyy kuitenkin valppaana ja varmistaa työoikeuden ja eettisten standardien noudattamisen sekä YK:n Global Compactin kymmenessä periaatteessa asetettujen työelämän normien noudattamisen kaikessa toiminnassaan ja koko arvoketjussaan tällaisten tapausten ehkäisemiseksi. Vuosina 2023 ja 2024 CapMan toteutti merkittävien ihmisoikeusriskien ja -vaikutusten arvioinnin, jossa tarkasteltiin politiikkoja, hallintorakenteita ja johtamisprosesseja. Tätä arviointia verrattiin kansainvälisiin viitekehyksiin, kuten YK:n ohjaaviin periaatteisiin, OECD:n (Organisation for Economic Co-operation and Development) toimintaohjeisiin, ILO:n (International Labour Organization) yleissopimuksiin sekä kansainväliseen ihmisoikeuksien julistukseen.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin perusteella CapMan on tunnistanut monimuotoisuuden olennaiseksi mahdollisuudeksi, joka liittyy erityisesti tiettyihin ryhmiin sen työvoimassa. Tämä sisältää muun muassa sukupuolten tasa-arvon ja samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan edistämisen sekä vammaisten henkilöiden työllistämisen ja osallisuuden lisäämisen. Näitä mahdollisuuksia pidetään hyödyllisinä organisaation osallisuuden ja tasa-arvon vahvistamiseksi.

S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

CapMan on ottanut käyttöön kattavan joukon politiikkoja ja ohjeita työvoimalleen, joita tarkistetaan ja päivitetään vuosittain. Lisäksi koulutustilaisuuksia järjestetään uusille ja nykyisille työntekijöille. CapManin henkilöstöpolitiikat kokoavat yhteen kaikki sovellettavat työvoimaa koskevat politiikat, mukaan lukien toimintaohjeet (Code of Conduct), 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, ilmoituskanavapolitiikka (whistleblowing) sekä henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet. Nämä politiikat korostavat työntekijöiden oikeudellista kehystä, kuvaillen periaatteita, käytäntöjä ja velvoitteita työvoimaa ja toisiaan kohtaan. Politiikat hyväksyy yhtiön hallitus tai johtoryhmä. Lisäksi CapManilla on toimittajien toimintaohjeet sisäisiä hankintaprosesseja varten.

Yrityksen palkitsemispolitiikka määrittelee yhtiön palkitsemisfilosofian ja selventää palkitsemisen eri osatekijät korostaen oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta palkkarakenteissa ja -järjestelmissä. Politiikka tukee CapManin strategiaa houkutella, sitouttaa, kehittää ja palkita työntekijöitä, jotka edistävät osakkeenomistajien ja rahastosijoittajien

arvonluontia, ja vahvistaa suorituskyykyyn perustuvaa yrityskulttuuria. Palkitsemispolitiikka varmistaa palkitsemiskäytäntöjen uskottavuuden, tehokkuuden, kestävyiden ja oikeudenmukaisuuden tasapainottamalla kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen. Kestävyysnäkökulmasta politiikka korostaa vastuullisia liiketoimintakäytäntöjä ja kestävyysmittareiden huomioimista sekä tukee asianmukaista riskienhallintaa ehkäisemällä liiallista riskinottoa, mukaan lukien kestävyysriskit. Palkitsemisrakenne on linjassa CapManin rahastojen sijoituspolitiikkojen kanssa. Lisäksi palkitsemispolitiikka varmistaa, ettei muuttuva kokonaispalkitseminen ei vaaranna vakaan pääomapohjan ylläpitämistä. Palkitsemispolitiikan hyväksyy yhtiön hallitus.

Suomen, Ruotsin ja Tanskan paikalliset työntekijäkäsikirjat ovat yrityksen henkilöstöpolitiikan osakokonaisuuksia, joissa käsitellään paikallisia erityispiirteitä. Käsikirjat sisältävät tiedot muun muassa lomista, arkipyhistä, paikallisista vakuutuksista, eduista ja muusta. CapManin johtoryhmä hyväksyy henkilöstöhallinnon (HR) laatimat päivitykset.

Toimintaohjeiden tarkoituksena on määritellä päätöksentekoa ja toimintaa ohjaavat peruseriaatteet, varmistaa sovellettavan lainsäädännön noudattaminen ja edistää eettistä käyttäytymistä. Jokainen CapManin työntekijä on vastuussa toimintaohjeiden noudattamisesta, ja esihenkilöiden odotetaan osoittavan niiden tärkeyttä omalla toiminnallaan ja ohjauksellaan. Toimintaohjeet eivät ole tyhjentyviä, ja mahdolliset rikkomukset on käsiteltävä ja korjattava viipymättä.

YK:n Global Compactin ja vastuullisen sijoittamisen periaatteiden jäsenenä CapMan edistää ympäristö- ja sosiaalista kestävyyttä kaikissa liiketoimintakäytännöissään ja sijoituksissaan. Noudatamme kansallisia ja kansainvälisiä standardeja, jotka suojelevat ihmisoikeuksia, työoikeutta, työympäristöä, yksityisyyttä, oikeudenmukaista palkkaa ja työaikoja. Sisäiset politiikkamme vahvistavat ja selventävät käytäntöjä palkitsemisen, työturvallisuuden, syrjimättömyyden ja tietosuojan osalta. Ylimmän johdon tasolla on nimetty vastuu yhdenvertaisesta kohtelusta ja yhtäläisistä mahdollisuuksista työllistymisessä, yhdistäen etenemisen haluttuun suoritukseen tällä alueella. Henkilöstölle tarjotaan koulutusta syrjimättömyyttä koskevista politiikoista ja käytännöistä, ja työympäristöä mukautetaan tarvittaessa terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi kaikille.

CapMan noudattaa toimipaikkojensa kiinteistönomistajien laatimia turvallisuussuunnitelmia ja tapaturmien ehkäisyä koskevia käytäntöjä. Lisäksi kaikille uusille työntekijöille annetaan perehdytys toimistokäytäntöihin ja turvallisuusohjeisiin. Työsuojelutoimikunnat käsittelevät säännöllisesti työympäristöön, turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä asioita ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin.

CapMan on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa konsernitason tilaisuuksien, tiimikohtaisten keskustelujen ja yksilöllisten tapaamisten kautta. Vuosittaisilla työntekijäkyselyillä kerätään palautetta kehittämistoimenpiteiden tueksi, ja suoritus- ja kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti. Työsuojelutoimikunnat mahdollistavat työntekijöille kanavan vuoropuheluun työnantajan edustajien kanssa työympäristöön, turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa.

CapMan noudattaa korkeita ihmisoikeusstandardeja ja sovellettavaa eurooppalaista ja kansallista lainsäädäntöä. Politiikat, kuten henkilöstöpolitiikat, palkitsemispolitiikat, väärinkäytösten paljastamispolitiikka, korruption ja lahjonnan

vastainen politiikka sekä toimittajien toimintaohjeet, suojelevat ihmisoikeuksia organisaation sisällä. CapManin politiikat ovat linjassa kansainvälisten viitekehysten, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden sekä 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 liiketoimintaansa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti ja edellyttää vastaavaa noudattamista toimittajiltaan. Tällaiset tavoitteet varmistetaan toimittajien toimintaohjeissa kuvattujen sisäisten hankintaprosessien avulla. Tietosuoja- ja yksityisyyspolitiikkamme noudattaa Euroopan unionin yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR), varmistaen 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. Politiikat 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 jatkuvaa tiivistä yhteistyötä työntekijöidensä ja heidän edustajiensa kanssa, kun se on tarkoituksenmukaista. Vaikka CapMan ei ole osa paikallista työehtosopimusta eikä pidä säännöllisiä ammattiliittokonsultaatioita, se on vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa eri tavoin. Näihin kuuluvat säännölliset henkilöstötietotilaisuudet, vuosittaiset työntekijäkyselyt, työsuojelutoimikunnat sekä paikalliset turvallisuusedustajat. Esimerkiksi Suomessa työsuojelutoimikunta on virallinen edustuselin, johon kuuluu valitut työntekijöiden edustajat ja nimetyt työnantajan edustajat. Komitea tekee yhteistyötä työterveys- ja turvallisuusasioissa oman työvoiman keskuudessa.

CapMan osallistaa työntekijöitään myös erilaisiin työryhmiin, kuten DEI-työryhmään, jossa on edustajia useimmista CapManin toimistoista ja jota sponsoroi yksi hallituksen jäsen. DEI-työryhmä keskustelee aloitteista, projekteista tai ideoista, jotka voivat lisätä monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta konsernitason tasolla, ja antaa käytännön ohjeita ja suosituksia johdolle neljännesvuosittaisissa keskustelufoorumeissa. Lisäksi CapManilla on työntekijöiden

suorituskykyprosessi, joka alkaa vuoden tavoitteiden asettamisella, jatkuu virallisella välikeskustelulla kolmannella vuosineljänneksellä ja päättyy suorituskykykeskusteluun. Lisäksi suoritetaan johtajuus- ja esihenkilöarvioinnit, joissa työntekijät arvioivat esihenkilöidensä johtamistyyliä ja -taitoja.

Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa tapahtuu rakenteellisten vuosittaisten prosessien, kuten työntekijäkyselyjen, johtajakyselyjen ja suorituskykykeskustelujen kautta. Säännöllisiä kokouksia pidetään Suomen työsuojelutoimikunnan 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, kestävä kehityksen johtaja sekä kaikki hallinnoivat partnerit, ovat operatiivisesti vastuussa siitä, että vuorovaikutusta tapahtuu ja että tulokset ohjaavat yrityksen lähestymistapaa. Konserninlaajuisia 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, kun se on sovellettavissa. Vuorovaikutuksen tehokkuutta työntekijöiden kanssa arvioidaan eri muodoissa, mukaan lukien vuosittaiset työntekijäkyselyt, suorituskykykeskustelut, tapahtumien jälkeiset palautekyselyt sekä viralliset työsuojelutoimikunnan 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. Toimitusjohtajatason osallistuminen ulkoisiin verkostoihin, kuten L20-verkostoon, tukee markkinatutkimusten ja parhaiden käytäntöjen jakamista.

CapMan edistää avointa palautetta ja on säännöllisesti vuorovaikutuksessa työvoimansa kanssa käsitelläkseen mahdollisia esteitä vuorovaikutukselle. Tämä tapahtuu vuosittaisten työntekijäkyselyjen, sisäisten tapahtumien yhteydessä toteutettavien kyselyjen, henkilöstötietotilaisuuksien, fokusryhmien ja lähtöhaastattelujen kautta. Työsuojelutoimikunta 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 uusien politiikkojen käyttöönoton yhteydessä.

Työntekijöiden keskinäiset ristiriidat hallitaan politiikkakoulutuksella, vuosittaisilla omistusten ilmoituksilla, sivutoimien rajoituksilla ja vankoilla prosesseilla mahdollisten eturistiriitojen käsittelemiseksi. Käytössä on myös väärinkäytösten ilmoituskanava.

CapMan on sitoutunut kunnioittamaan kaikkien työvoimaan liittyvien sidosryhmien ihmisoikeuksia. 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 edellytetään noudattavan ihmisoikeuspolitiikkaa. Käytössä on ilmoituskanava huolenaiheiden raportoimiseksi, ja kaikki ilmoitukset tutkitaan viipymättä ja perusteellisesti.

Työvoiman kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen prosessien tehokkuutta arvioidaan CapManin HR-järjestelmien ja asiaankuuluvien kyselyalustojen mittareiden avulla, joita hallinnoivat tarkistettut kolmannen osapuolen palveluntarjoajat

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 asianmukaisiin 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 palautemekanismien, 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 pitkäaikaisia 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 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 käsittelymiseksi. Työntekijät voivat myös ottaa yhteyttä henkilöstöosastoon (HR), jos asia vaatii lisäeskalaatiota tai jos he tuntevat olonsa epämukavaksi keskustellessaan huolistaan esihenkilönsä kanssa.

Varhaisen tuen politiikan tavoitteena on tunnistaa ja reagoida työntekijöiden hyvinvointiin liittyviin huolen merkkeihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämä sisältää huolen esiin tuomisen, varhaisen puuttumisen sekä varhaisen tuen vuoropuhelun esihenkilön ja työntekijän välillä työntekijöiden tukemiseksi ja heidän työkykynsä ylläpitämiseksi. CapMan edistää jaetun vastuun kulttuuria. Vaikka esihenkilöillä on keskeinen rooli varhaisen tuen tarpeiden tunnistamisessa ja niihin vastaamisessa, työntekijöiltä odotetaan yhtä lailla aktiivista roolia oman hyvinvointinsa ylläpitämisessä. Varhaisen tuen prosessissa tämä tarkoittaa avoimuutta vuoropuhelulle, osallistumista tukikeskusteluihin sekä sovittuihin toimenpiteisiin ja seurantaan sitoutumista. Jos työntekijällä on huoli kollegan hyvinvoinnista, hän voi ottaa asian esille HR:n 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 HR:lle 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, yritykseemme, yhteiskuntaan tai ympäristöön. Ilmoituksen voi tehdä kuka tahansa henkilö, 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 terveyskomiteat kokoontuvat säännöllisesti suunnittelemaan ja seuraamaan ajankohtaisia asioita, kuten työterveyspalveluja, palotarkastuksia, ensiapukoulutusta ja työympäristöasioita, ja jokaisesta kokouksesta pidetään pöytäkirjaa. Kattava koulutus väärinkäytösten paljastamisesta tarjotaan kaikille uusille työntekijöille sekä kertauskoulutuksina (sekä lähi- että verkkokoulutuksina) koko työvoimalle. Poliitikat, jotka koskevat suojelua kostotoimilta henkilöille, jotka käyttävät kanavia huolenaiheiden tai tarpeiden esittämiseen, ovat käytössä. CapManilla on vakiintuneet kanavat työvoimansa huolenaiheiden esittämiseen väärinkäytösten paljastamiskanavan (kaikille saatavilla), vuosittaisten työntekijäkyselyjen ja työntekijöiden edustajien kanssa tehtävän yhteistyön kautta, 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 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 kollektiivisten huolenaiheiden ja ehdotusten esiin tuomiseksi johdolle. Säännöllisiä kokouksia pidetään johdon ja työvoiman välillä operatiivisten muutosten, terveys- ja turvallisuuskysymysten, ympäristövaikutusten ja muiden olennaisten työasioiden käsittelymiseksi. Erilaisia palautemekanismeja, kuten työntekijäkyselyjä, tarjotaan anonyymisti tai avoimesti. CapMan on perustanut väärinkäytösten paljastamispolitiikan, joka suojaa työntekijöitä, jotka raportoivat epäeettisestä tai laittomasta toiminnasta, varmistaen, että merkittäviä vaikutuksia koskevia huolenaiheita voidaan tuoda esiin ilman pelkoa kostotoimista. Säännöllisiä koulutustilaisuuksia järjestetään työntekijöiden oikeuksista ja käytettävissä olevista kanavista merkittävien vaikutusten käsittelymiseksi, mukaan lukien ohjeet kanavien tehokkaaseen käyttöön.

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. Osaamisen kehittämisen osalta CapMan suunnittelee vahvistavansa johtajuutta ja kriittisiä taitoja sekä edistävänsä osallistavaa ja kestävää yrityskulttuuria vuosina 2026–2027. Rekrytoinnissa painopiste on monimuotoisemman hakijajoukon houkuttelemisessa hyödyntämällä moderneja järjestelmiä rekrytointiharhan minimoimiseksi, kouluttamalla rekrytoivia esihenkilöitä harhasta sekä uudistamalla rekrytointimateriaalien kieltä, niin ikään vuosina 2026–2027. Monimuotoisuus-, tasa-arvo- ja osallisuusstrategiamme (DEI) sisältää sisäisen DEI-työryhmän perustamisen ajankohtaisten toimien ja suunnitelmien käsittelemiseksi, Rooney-säännön⁷ soveltamisen rekrytoinnissa ylimpien ehdokkaiden sukupuolijakauman osalta sekä perhevapaakäytäntöjen yhdenmukaistamisen työntekijöiden tukemiseksi. Tämä on käynnissä oleva pitkän aikavälin kokonaisuus, joka alkoi vuonna 2024, tavoitteena juurruttaa DEI-ajattelutapa organisaatioon.

⁷ Rooney-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 kehyksen monipuolisemman ehdokasjoukon tavoittelulle rekrytointiprosessin loppuvaiheessa.

CapMan noudattaa jäsennellyä lähestymistapaa hallitakseen omaan työvoimaansa liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Tämä sisältää vuorovaikutuksen työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa, jotta palautetta ja näkemyksiä saadaan suoraan niiltä, joihin vaikutukset kohdistuvat. CapManilla on käytössä erityiset prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi, jotta mahdolliset kielteiset vaikutukset käsitellään ja ratkaistaan viipymättä. Olennaisiin vaikutuksiin vastataan tunnistamalla ja lieventämällä olennaisia riskejä sekä hyödyntämällä mahdollisuuksia arvioimalla vaikutusten vakavuutta, laajuutta ja kattavuutta sopivan vasteen määrittämiseksi. CapMan asettaa tavoitteita olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan, mikä tukee toimien vaikuttavuuden seuranta ja jatkuvaa parantamista.

Olennaisten riskien vähentämiseksi CapMan keskittyy osaamisen kehittämiseen, monimuotoisuuteen ja osallisuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin, teknologiaan ja automaatioon sekä seuraajasuunnitteluun. Jatkuva seuranta esihenkilöiden ja tiimivastaavien kanssa sekä vuosittaiset arvioinnit ja kyselyt tukevat suorituskyvyn ja hyvinvoinnin, DEI-tavoitteiden sekä teknologia- ja automaatioprojektien vaikutusten seuranta. Suunnitelmana on jatkaa kohdennettujen koulutusohjelmien ja urakehityspolkujen käyttöönottoa kaikilla organisaatiotasolla, kehittää johtajuusohjelmia tulevien johtajien kasvattamiseksi, terävöittää rekrytointia laajemman kohderyhmän saavuttamiseksi sekä järjestää työpajoja ja tilaisuuksia monimuotoisuuden ja osallisuuden merkityksestä. 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 parantamiseksi sekä tunnistamme toistuvat tehtävät, jotka voidaan automatisoida, vapauttaen työntekijöitä strategisempaan työhön.

CapManin toimintaohjeet ja toimittajien toimintaohjeet määrittelevät sitoumuksemme ihmisoikeuksiin, työoikeuksiin, ympäristönhallintaan ja liiketoimintaetiikkaan ja varmistavat, että käytäntömme ovat arvojemme mukaisia eivätkä aiheuta tai myötävaikuta kielteisiin vaikutuksiin. CapMan toteuttaa vuosittain työntekijäkyselyjä kerätäkseen palautetta työhyvinvoinnista, yrityskulttuurista ja muista asiaankuuluvista teemoista ja käyttää tuloksia kehityskohteiden tunnistamiseen sekä työntekijöiden tarpeiden ja odotusten huomioimisen varmistamiseen. Strategia- ja budjettisuunnitteluprosessin yhteydessä resursseja kohdennetaan tulevien vuosien toimenpiteisiin, mukaan lukien HR-järjestelmät ja -toiminnot, oppimis- ja kehitysohjelmat, DEI-toimet sekä kyselytyökalujen kehittäminen tiedonhallinnan ja seurannan parantamiseksi.

Teemme jatkuvaa yhteistyötä henkilöstömme ja henkilöstön edustajien kanssa työympäristöön, työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa sekä seuraamme aktiivisesti poissaoloja ja ylityötunteja tukeaksemme henkilöstöä ennakoivasti. Tarkistamme ja päivitämme sisäisiä toimintapolitiikkojamme vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä ja lainsäädännön vaatimuksia sekä lisäämme avoimuutta soveltuvin osin. Kohdennettu koulutus tukee osaamisen kehittämistä ja vaatimustenmukaisuuden ymmärtämistä, ja DEI-työtä edistävät DEI-työryhmä, HR, johto ja hallitus. Säännölliset terveystarkastukset, vuosittaiset influenssarokotukset, hyvinvointiohjelmat ja työterveyshuollon vakuutukset tukevat työvoiman terveyttä

CapMan tarjoaa ohjelmia ja kannustimia myönteisten olennaisten vaikutusten vahvistamiseksi, mukaan lukien työntekijöiden terveys ja hyvinvointi, perhevapaakäytännöt, ergonomiakartoitukset ja yhteisölliset tapahtumat. Työntekijäkyselyt työtyytyväisyydestä, työkuormasta, johtamisesta ja ICT-järjestelmistä varmistavat tarvittavien työkalujen saatavuuden, ja Legal, Tax & Compliance -toiminto kartoittaa politiikkojen ymmärrystä ja koulutustarpeita. Vuonna 2025 CapManin eNPS oli 51 ja osallisuusindeksi 81 (vastaten arvosanaa 4,15), mikä osoittaa korkeaa työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista. CapMan jatkaa toimien kehittämistä, ja vuoden 2026 strategiset aloitteet keskittyvät työvoiman kehittämiseen, urapolkujen selkeyttämiseen, DEI-ymmärryksen vahvistamiseen sekä parempiin järjestelmiin ja työkaluihin.

CapMan toteuttaa yhteiskuntavastuuta hallinnoimiensa kahden säätiön kautta. CapMan for Good -säätiö jakaa työntekijöiden osaamista ja verkostoja yhteiskunnalle muun muassa mentoroinnin kautta. Tukikummit-säätiö tukee nuoria, joilla on taloudellisista syistä kohonnut syrjäytymisriski, rahoittamalla harrastuksia, opintoja, perheiden yhteisiä kokemuksia ja matkakuluja sekä tukemalla yksinhuoltajaperheitä. Vuonna 2025 Tukikummit keräsi noin 300 000 euroa ja jakoi avustuksia 300 000 eurolla. Yksi vuoden 2025 keskeisistä kampanjoista oli Steps4Tukikummit, johon CapManin työntekijät osallistuivat. Vuodesta 2007 lähtien Tukikummit on jakanut yhteensä 7,8 miljoonaa euroa ja tukenut yli 23 000 lasta ja nuorta Suomessa. Terveysluennot, aamiaiset ja muut inspiroivat tilaisuudet tukevat fyysistä aktiivisuutta ja hyvinvointia. Työntekijät ja heidän edustajansa osallistuvat myönteisiä vaikutuksia tuottavien ohjelmien suunnitteluun ja toteutukseen, ja työsuojelutoimikunta sekä DEI-työryhmät kokoontuvat säännöllisesti edistämään hyvinvointia sekä turvallista ja osallistavaa työympäristöä.

CapManin vaikutusten hallintaan osallistuvat sisäiset toiminnot ovat henkilöstöhallinto, Legal, Tax & Compliance, kestävä kehitys ja IT. Toimenpiteisiin kuuluvat vuosittaiset työntekijöiden sitouttamisprosessit, uusien työntekijöiden perehdytys, toistuvat esihenkilöiden foorumit, IT-koulutus, työsuojelutoimikunnan 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 ovat osa sen kestävä kehityksen strategian tiekarttaa, ja niiden tarkoituksena on hallita olennaisia kielteisiä vaikutuksia, edistää myönteisiä vaikutuksia sekä vastata olennaisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin. Määritellyt tavoitetasot sisältävät eNPS-luvun saavuttamisen yli 50:n, monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden (DEI) lisäämisen CapManissa perustamalla DEI-työryhmä, osallisuusindeksin saavuttamisen yli 70:n (vastaten pistemäärää 3,50 CapManin uuden kyselytyökalun ja päivitetyn raportointimenetelmän mukaisesti), monimuotoisuuden varmistamisen päätöksentekijöiden keskuudessa siten, että minkään sukupuolen osuus uusissa johtoryhmän nimityksissä ei ylitä 70 prosenttia, sekä monimuotoisuuden edistämisen rekrytoinneissa soveltamalla Rooney-sääntöä parhaiden ehdokkaiden sukupuolijakaumaan. Näitä tavoitteita mitataan absoluuttisina numeerisina arvoina, ja ne kattavat työntekijöiden tyytyväisyyden, osallisuuden kokemuksen työvoimassa sekä uudet rekrytoinnit.

Vertailuarvoina, joihin edistystä verrataan, ovat eNPS-luku 58 ja se, että 43 % johtoryhmän jäsenistä on naisia, ja vertailuvuotena käytetään vuotta 2022. DEI-työryhmä perustettiin vuonna 2023, ja tavoitteita seurataan ja tarkistetaan vuosittain. eNPS mitataan kysymällä työntekijöiltä, kuinka todennäköisesti he suosittelevat CapMania asteikolla 0–10, ja pistemäärä lasketaan vähentämällä arvostelijat suosittelijoista. Osallisuusindeksi mittaa työntekijöiden kokemusta ainutlaatuisuudesta ja yhteenkuuluvuudesta, ja pistemäärä perustuu myönteisten vastausten prosenttiosuuteen. Rooney-säännön tavoitteena on lisätä vähemmistösukupuolen ehdokkaiden määrää vakituisiin tehtäviin haastateltavien joukossa.

Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittaisilla työntekijäkyselyillä, ja tulosten perusteella suunnitellaan jatkotoimia. DEI-työryhmä, joka koostuu eri tiimien, toimintojen, senioriteettien ja maantieteellisten sijaintien edustajista, antaa käytännön ohjeita ja suosituksia johdolle neljännesvuosittaisissa keskustelufoorumeissaan. Ryhmää sponsoroi CapManin hallituksen jäsen, joka on myös henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen ja osallistuu kaikkiin ryhmän keskustelufoorumeihin. Tavoitteena on lisätä jatkuvasti monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta CapManissa, erityisesti päätöksenteon tasolla. Osallisuusindeksin pistemäärä mitataan vuosittain, ja tulosten perusteella toteutetaan toimenpiteitä. 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. Vuosittainen työntekijäkysely sisältää eNPS-, osallisuus- ja yhteenkuuluvuusteemoja sekä muita ajankohtaisia teemoja, kuten terveyttä ja hyvinvointia. Suomessa työsuojelutoimikunta, joka koostuu työntekijöiden ja työnantajan edustajista, kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työvoimaan liittyviä teemoja. Työntekijöiden edustajat valitaan kahden kalenterivuoden ajaksi kerrallaan. Pienemmissä toimistoissa nimetty maajohtaja tapaa säännöllisesti henkilöstön keskustellakseen ajankohtaisista asioista. CapManin konsernitason DEI-työryhmä, jota sponsoroi CapManin hallituksen jäsen, kokoontuu neljännesvuosittain käsittelemään DEI-teemoja ja edistämään muutosta. Sisäisiä tavoitteita, kuten Rooney-säännön soveltamista rekrytoinneissa, seuraa HR-tiimi.

Vaikka työvoima tai heidän edustajansa eivät osallistu suoraan tavoitteiden toteutumisen seurantaan, he osallistuvat parhaiden käytäntöjen ja parannuskohteiden tunnistamiseen yrityksen suorituskyvyn perusteella. DEI-työryhmä on tunnistanut kehityskohteita rekrytointeihin liittyen, ja työsuojelutoimikunta keskittyy toimiin, kuten varhaisen tuen koulutukseen, ensiapuun, toimistoympäristöön ja työterveyshuoltoon.

CapManin työntekijöille tarkoitetut odotetut tulokset sisältävät työskentelyn kestävässä, osallistavassa ja elinvoimaisessa työympäristössä, jossa he kokevat sitoutumista ja yhteenkuuluvuutta sekä merkityksellisyyttä osana paremman pohjoismaisen yhteiskunnan rakentamista. Nämä korkean tason tavoitteet on sisällytetty CapManin yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, jota tukevat sovellettavat politiikat sekä 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 (määräaikaiset työsuhteet) työntekijöiden lukumäärän. Työntekijätietoja hallinnoidaan keskitetysti, ja ne noudattavat yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) ohjeita. Työntekijätiedot raportoidaan henkilöstömääränä, ja raportointiajankohta on 31.12.2025. Vammaisuuteen ja ”riskiryhmiin” liittyviä tietoja ei ole saatavilla, koska CapMan ei kerää tällaisia henkilötietoja. Raportissa esitetty työntekijöiden kokonaismäärä sisältää kaikki CapManin kanssa työsuhteessa olevat työntekijät, sekä vakituiset että määräaikaiset. Raportointijaksolla CapManilla oli 221 vakituista työntekijää ja 17 määräaikaista työntekijää, ja vakituisten työntekijöiden vuosittainen vaihtuvuus oli 6,2 %. Sukupuolijakaumataulukoissa käytetty määritelmä ”muu” on tällä hetkellä tyhjä, koska CapManilla ei ole tätä määritelmää käytössä pääasiallisessa HR-järjestelmässään. Määritelmä voidaan lisätä myöhemmin sen jälkeen, kun on arvioitu, mitä tietoja voidaan kerätä eri toimintamaissa. Maajakaumassa käytetty määritelmä ”muu” sisältää Tanskan, Saksan, Luxemburgin, Norjan ja Ison-Britannian. Näissä maissa työskentelee yhteensä alle 10 % CapManin työvoimasta, minkä vuoksi ne raportoidaan yhdistettynä ”muut”-luokkaan.

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄN JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN^a

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä
Mies	147
Nainen	91
Muu	0
Ei raportoitu	0
Yhteensä	238

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄN JAKAUTUMINEN MAAN MUKAAN

Maa	Työntekijöiden lukumäärä
Suomi	157
Ruotsi	34
Muu	47
Yhteensä	238

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

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ (HENKILÖSTÖMÄÄRÄ)⁹

Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu	Yhteensä
Työntekijöiden lukumäärä				
91	147	0	0	238
Vakituisten työntekijöiden määrä				
87	134	0	0	221
Määräaikaisten työntekijöiden määrä				
4	13	0	0	17
Muiden kuin taattua työaika tekevien työntekijöiden määrä				
0	0	0	0	0
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä				
82	139	0	0	221
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä				
9	8	0	0	17

⁹ Taulukko, joka esittää tietoja työntekijöistä sopimustyypin mukaan, jaoteltuna sukupuolen mukaan. Raportointiajankohta 31.12.2025.

TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄINEN LUKUMÄÄRÄ (HENKILÖSTÖMÄÄRÄ)

Vakituiset työntekijät			
Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu
82,8	131,1	0	0
Määräaikaiset työntekijät			
Nainen	Mies	Muu	Ei raportoitu
3,6	9,7	0	0
Työntekijät, joilla ei ole taattua työaika			
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)¹⁰

Suomi	Ruotsi	Muu	Yhteensä
Työntekijöiden lukumäärä			
157	34	47	238
Vakituisten työntekijöiden määrä			
148	32	41	221
Määräaikaisten työntekijöiden määrä			
9	2	6	17
Muiden kuin taattua työaika tekevien työntekijöiden määrä			
0	0	0	0
Kokoaikaisten työntekijöiden määrä			
149	32	40	221
Osa-aikaisten työntekijöiden määrä			
8	2	7	17

¹⁰ Taulukko, joka esittää tietoja työntekijöistä sopimustyypin mukaan, jaoteltuna alueittain. Raportointiajankohta 31.12.2025.

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

CapManin työvoimaan kuuluu 10 ei-työsuhteista henkilöä, jotka kaikki ovat itsenäisiä ammatinharjoittajia. Yrityksiltä, jotka toimivat ensisijaisesti henkilöstöpalveluiden alalla, ei ole käytössä ei-työsuhteisia henkilöitä. Ei-työsuhteisia henkilöitä, kuten konsultteja, koskevat tiedot ylläpidetään CapManin pääasiallisessa HR-järjestelmässä.

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

Konsultteja koskevia tietoja hallinnoivat CapManin laki- ja HR-tiimit. Lakitiimi vastaa sopimuksista, jotka solmitaan yritysten välisinä (B2B) sopimuksina eikä niitä pidetä työsuhteina. HR-tiimi seuraa tarvittavia tietoja pääasiallisessa HR-järjestelmässä valvontatarkoituksiin. Konsulttisopimukset tehdään tyypillisesti kolmansien osapuolten yhtiöiden kautta. Palvelukonsultit suorittavat väliaikaisiin, projekti- tai palvelutarpeisiin liittyvää työtä, kun taas sijoituskonsultit tarjoavat

neuvontaa ja tukea tietyillä osa-alueilla tai maantieteellisillä alueilla, joilla heidän panoksensa on tarpeen. Tämä jäsennelty lähestymistapa varmistaa, että CapMan hallinnoi ja hyödyntää ei-työsuhteisten henkilöiden asiantuntemusta tehokkaasti osana työvoimaansa.

S1-9 Monimuotoisuuden mittarit

CapMan Oyj:n työvoima on monipuolinen eri ikäryhmissä. Yhtiöllä on 51 alle 30-vuotiasta työntekijää, mikä edustaa 21 % koko työvoimasta. 30–50-vuotiaita työntekijöitä on 148, mikä muodostaa 62 % työvoimasta. Lisäksi yli 50-vuotiaita työntekijöitä on 39, 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, kestäväen kehityksen johtajasta sekä sijoitustiimien hallinnoivista kumppaneista.

Työntekijöiden sukupuolten edustus ylimmässä johdossa	Ylimpään johtoon kuuluvien työntekijöiden määrä	%
Nainen	4	33
Mies	8	67
Ei-binäärinen	0	0
Tietoja ei ole saatavilla	0	0
Ylimmän johdon työntekijöiden kokonaismäärä	12	

S1-10 Riittävä palkka

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

S1-11 Sosiaalinen suojele

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, loukkaantumisen, 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 suoriutumista ja urakehitystä koskeviin arviointeihin osallistuneiden työntekijöiden prosenttiosuus	Koulutustuntien keskimääräinen määrä (työntekijät)	Säännöllisesti suoriutumista ja urakehitystä koskeviin arviointeihin osallistuneiden ei-työsuhteisten työntekijöiden prosenttiosuus	Koulutustuntien keskimääräinen määrä (muut kuin työntekijät)
Nainen	100 %	8	0 %	0,5
Mies	100 %	8	0 %	0,5
Muu	0 %	0	0 %	0
Tietoja ei saatavilla	0 %	0	0 %	0
Yhteensä	100 %	8	0 %	0,5

TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTUMINEN SUORITUSKYVYN JA URAKEHITYKSEN ARVIOINTIIN LUOKITTAIN

Työntekijäluokka	Säännöllisesti suoriutumista ja urakehitystä koskeviin arviointeihin osallistuneiden työntekijöiden prosenttiosuus	Säännöllisiin suoriutumisarviointeihin ja urakehitysarviointeihin osallistuneiden työntekijöiden keskimääräinen määrä	Koulutustuntien keskimääräinen määrä työntekijää kohden
Työntekijät	100 %	239	8

Ei-työsuhteisten työntekijöiden osuus, jotka osallistuivat säännöllisiin suoriutumis- ja urakehitysarviointeihin, on 0%. Ei-työsuhteiset työntekijät osallistuvat suoriutumis- 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 palkansaaajien prosenttiosuus sukupuolen mukaan jaoteltuna	Perhevapaaseen oikeutettujen ja perhevapaalle jääneiden työntekijöiden prosenttiosuus
Nainen	10 %
Mies	8 %
Muu	0 %
Ei ilmoitettu	0 %

S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

CapMan on pieni ja keskiuuri yritys (PK-yritys), joka koostuu 152 sijoitusammattilaisesta ja 86 palveluammattilaisesta. Suurin osa CapManin työvoimasta sijaitsee Suomessa (66 %), ja loput Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Isossa-Britanniassa, Saksassa ja Luxemburgissa. Palkat vaihtelevat näiden sijaintien välillä, ja Suomessa keskipalkkat ovat yleensä alhaisemmat verrattuna muihin maihin.

Eurostatin sukupuolten välisen palkkaeroanalyysin vuodelta 2023 mukaan 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 noin 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 64 %.

Palkkaeron laskentamenetelmä sisältää vakituisissa tehtävissä olevat työntekijät, lukuun ottamatta toimitusjohtajaa ja kumppaneita (81 % henkilöstöstä käytetään otoksena), ja ottaa huomioon roolikohtaisen STI-bonuksen enimmäispotentiaalin. Syynä STI-bonuksen enimmäispotentiaalin käyttämiseen todellisen maksun sijasta on se, että jokaisella tiimillä on tiimikohtainen bonustavoite, joka liittyy niiden taloudelliseen suorituskyykyyn, ja toteutuneet bonukset vaihtelevat vuosittain. Muissa valuutoissa kuin euroissa maksetut palkkiot on muunnettu euroiksi vertailua varten. Suhdeluku korkeimman palkan ja mediaanipalkan välillä on 5,2.

Maa / Segmentti	Työllisyysluokka	Sukupuolten välinen palkkaero (%)
CapMan Kaikki	Vakituinen ¹¹	31,5
Suomi	Vakituinen	32,1
Ruotsi	Vakituinen	20,0
Sijoitusalan ammattilainen	Vakituinen	17,6
Palveluammattilainen	Vakituinen	25,9

¹¹ Yllä olevassa taulukossa vakituksilla työntekijöillä tarkoitetaan kaikkia CapManin vakituisia työntekijöitä, lukuun ottamatta toimitusjohtajaa ja kumppaneita. Toimitusjohtajan ja osakkaiden poissulkemisen perusteluna on heidän erilainen asemansa ja palkitsemisrakenteensa verrattuna tavallisiin työntekijöihin.

S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Vuonna 2025 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 2025 aikana ei raportoitu tai käsitelty valituksia tai tapauksia, eikä syrjintätapauksia esiintynyt.

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

Hallintotapatiedot

Luettelo tiedonantovaatimuksista		Sivuviite
G1 - Liiketoiminnan harjoittaminen		
GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	29
G1-1	Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	29
G1-2	Suhteet toimittajiin	30
G1-3	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	30
G1-4	Korruptio- tai lahjontatapaukset	30
G1-5	Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta	30

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 strategisten tavoitteiden kytkeminen vastuullisuustavoitteisiin.

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

Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta, mutta sisäinen valvonta toteutetaan kaikilla organisaation tasoilla sekä kaikissa liiketoiminta- ja tukitoiminnoissa. Jokainen työntekijä on henkilökohtaisesti vastuussa politiikkojen ja ohjeiden noudattamisesta sekä virheiden ja väärinkäytösten raportoinnista esihenkilölleen tai muille nimetyille tahoille. CapManin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa, että yhtiön toiminta on tehokasta, asianmukaista, luotettavaa ja säädösten mukaista sekä että yhtiön liiketoimintaan ja tavoitteisiin liittyvät riskit tunnistetaan ja niitä seurataan ja hallitaan asianmukaisesti. Konsernin sisäinen valvontajärjestelmä on olennainen osa CapManin johtamisjärjestelmää ja koostuu organisaatorakenteesta, politiikoista, prosesseista, työohjeista, tehtävien ja vastuiden jaosta, hyväksyntävaltuuksista, manuaalisista ja automatisoiduista valvontatoimista, seurantaraporteista sekä tarkastuksista.

Hallituksen ja toimitusjohtajan asiantuntemus liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvissä asioissa on kuvattu CapManin selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

CapManin yrityskulttuuri määrittyy sen perusteella, miten toimimme organisaationa. Se kattaa sen, miten rekrytoimme, sitoutamme ja palkitsemme työntekijöitämme sekä käytössämme olevat järjestelmät ja prosessit. Yrityskulttuuria vahvistaa edelleen CapManin yritysbrändi-identiteetti, joka on luotu yhdessä ylimmän johdon, keskeisten liiketoimintasidosryhmien sekä työntekijöistä koostuvien fokusryhmien kanssa toteutettujen syvähaastattelujen pohjalta. CapMan toteuttaa vuosittain työntekijäkyselyn kulttuuriin liittyvien teemojen arvioimiseksi ja mittaa eNPS:ää sekä osallisuutta (ainutlaatuisuus ja yhteenkuuluvuus) vuosittain. Kyselyn jälkeen käydään keskusteluja lisäpalautteen keräämiseksi ja tiimikohtaisten jatkotoimien suunnittelemiseksi. Suorituskyvyn hallintaprosessimme, joka sisältää tavoitteiden asettamisen ja työntekijäkeskustelut, toimii seurantamekanismina varmistaen, että työntekijät keskittyvät olennaisiin asioihin ja ymmärtävät roolinsa, vastuunsa ja velvollisuutensa. Organisaation sisäistä yhteyttä vahvistavia sosiaalisia tapahtumia järjestetään säännöllisesti, mukaan lukien koko konsernin yhteinen vuosittainen tapahtuma, jossa on työpajoja, luentoja ja palkintoseremonioita.

Liiketoiminnan käytäntöihin liittyvät politiikat on määritelty Code of Conduct -ohjeistuksessa sekä korruption ja lahjonnan vastaisessa politiikassamme. Laitonta toimintaa tai Code of Conduct -ohjeisuksemme 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 sekä väärinkäytösten ilmoituskanava. Ilmoitukset voidaan tehdä nimettömästi, ja vastatoimet ilmoittajaa kohtaan ovat kiellettyjä whistleblowing-politiikassa kuvatulla tavalla. CapMan on sitoutunut tutkimaan liiketoiminnan käytäntöihin liittyvät tapaukset viipymättä, itsenäisesti ja objektiivisesti. CapManilla on suunnitelmia toteuttaa YK:n korruption vastaisen yleissopimuksen mukaisia korruption ja lahjonnan vastaisia politiikkoja, mutta aikataulua toteutukselle ei ole annettu. Lisäksi CapManilla on whistleblowing-ilmoituskanavaa koskeva politiikka ja ilmoituskanava käytössä, joten väärinkäytösten ilmoittajien suojelua koskevat politiikat ovat jo käytössä. Noudatamme väärinkäytösten ilmoittajien suojaa koskevaa sääntelyä, ja politiikassamme kuvataan suojaustoimet sekä ilmoitusten käsittely.

Vuosittainen Code of Conduct -koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille, ja uudet työntekijät saavat lisäkoulutusta aloittaessaan CapManilla. Korruptioon ja lahjontaan liittyen eniten riskialttiita toimintoja ei kuitenkaan ole tunnistettu. CapManiin sovelletaan väärinkäytösten ilmoittajien suojelua koskevia lakisääteisiä vaatimuksia. Code of Conductin ja toimittajien Code of Conductin lisäksi CapManilla on käytössä korruption ja lahjonnan vastaiset politiikat sekä whistleblowing-politiikka. Eläinten hyvinvointiin liittyviä politiikkoja ei ole käytössä.

G1-2 Suhteet toimittajiin

CapManin lähestymistapa toimittajasuhteiden hallintaan on kuvattu sen Supplier Code of Conduct -ohjeistuksessa. Ohjeistus kuvaa yhtiön lähestymistapaa toimittajasuhteisiin ottaen huomioon toimitusketjuun liittyvät riskit sekä kestävytyteen liittyvät vaikutukset. CapMan edellyttää toimittajiensa olevan tietoisia toimintansa ympäristövaikutuksista ja ympäristöriskeistä sekä minimoivan toimintansa haitalliset vaikutukset.

Supplier Code of Conduct liitetään kaikkiin toimittajasopimuksiin, joiden vuotuinen arvo ylittää 15 000 euroa. CapMan edellyttää toimittajiensa sitoutuvan täysimääräisesti toimintaohjeessa määriteltyihin liiketoiminnan peruseriaatteisiin ja eettisiin standardeihin omassa toiminnassaan ja toimitusketjuissaan. Mikäli toimittaja ei pysty hyväksymään CapManin Supplier Code of Conduct -ohjeistusta, CapMan ei voi jatkaa liiketoimintasuhdetta kyseisen toimittajan kanssa.

CapMan on ottanut käyttöön useimmissa konserniyhtiössään sähköisiä ostolaskujen käsittelyjärjestelmiä myöhästyneiden maksujen ehkäisemiseksi, erityisesti pk-yritysten osalta. Järjestelmät lähettävät automaattisia muistutuksia käsittelemättömistä laskuista varmistaen oikea-aikaisen käsittelyn. Kaikkien laskujen käsittelijöiden on nimettävä sijainen poissaolonsa ajaksi, ja paikalliset kirjanpitäjät yhdessä CapMan Group Finance & Accounting -toiminnon kanssa seuraavat säännöllisesti erääntyneitä ja maksamattomia laskuja. Tarvittaessa he muistuttavat yksittäisiä henkilöitä tai nimeävät sijaisia laskujen käsittelijöille tapauskohtaisesti. Menettely koskee kaikkia ostolaskuja, eikä pk-yritysten laskuille ole erillistä, erikseen määriteltyä politiikkaa.

G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

CapManin toimintaohjeet määrittelevät peruseriaatteet, jotka ohjaavat päätöksentekoamme ja toimintaamme sekä CapManin työntekijöiden vastuut liiketoimintaympäristössä. Toimintaohjeet toimivat 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 noudattamiseksi.

Korruption tai lahjonnan väitteiden tai tapausten ehkäisemiseksi, havaitsemiseksi ja käsittelemiseksi CapMan on ottanut käyttöön lahjonnan ja korruption vastaisen politiikan (Anti-Bribery and Corruption, ABC) ja tarjoaa ABC-koulutusta työntekijöille. Näitä asioita käsittelevät tutkijat tai tutkintakomitea ovat erillään korruption tai lahjonnan ehkäisyyn ja havaitsemiseen osallistuvasta komentoketjusta, mikä varmistaa riippumattomuuden ja objektiivisuuden. Compliance-toiminto vastaa ABC-asioista sekä tutkinta- ja raportointiprosesseista, joita toteutetaan tapauskohtaisesti.

ABC-politiikka on kaikkien CapManin henkilöstön saatavilla intranetissä, ja säännöllinen ABC-verkkokoulutus, mukaan lukien siihen liittyvä kysely, on suoritettava kahden vuoden välein. Koulutus on pakollinen myös kaikille uusille työntekijöille. Korruption ja lahjonnan vastaisen koulutuksen luonne, laajuus ja syvyys on kuvattu sisäisessä ABC-politiikassa. Sama koulutus tarjotaan koko henkilöstölle, mukaan lukien hallituksen jäsenet ja toimitusjohtaja.

CapMan on sitoutunut kehittämään koulutustoimintaansa jatkuvasti, ja käytössä on koulutusten seurantaan tarkoitettu työkalu. Tämä mahdollistaa koulutustoiminnan analysoinnin alueittain ja 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. Sisäisiin menettelyihin liittyvät rikkomukset ovat olleet ainoastaan vähäisiä, ja ne on käsitelty tapausraportoinnin, prosessien korjausten sekä lisättyjen 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 korruptioon tai lahjontaan liittyvien tapausten vuoksi. Vastaavasti ei ole ollut vahvistettuja tapauksia, joissa liikekumppaneiden kanssa tehtyjä sopimuksia olisi irtisanottu tai jätetty uusimatta korruptioon tai lahjontaan liittyvien rikkomusten vuoksi. CapMania tai sen työntekijöitä vastaan ei ole nostettu julkisia oikeustapauksia korruptioon 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, puoluevirikailjoille 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 asianmukaisessa valvonnassa. 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 vaikuttaa aiheisiin, jotka ovat tärkeitä koko pääomasijoituslalle. CapMan ei kuitenkaan ole rekisteröitynyt EU:n avoimuusrekisteriin eikä mihinkään vastaavaan kansalliseen avoimuusrekisteriin jäsenvaltioissa.

CapManin hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan ei ole raportoitu toimineen vastaavissa tehtävissä julkishallinnossa kahden vuoden aikana ennen heidän nimitystään. Yksi CapManin hallituksen jäsen toimii kuitenkin vastaavassa tehtävässä julkishallinnossa (Yhdistyneen kuningaskunnan Financial Reporting Council). Muita vastaavia tapauksia hallituksen jäsenten tai toimitusjohtajan osalta ei ole raportoitu. Jäsenmaksut lobbausjärjestöille tammikuusta joulukuuhun 2025 oli 158 945 euroa. CapManilla ei ole lakisääteistä velvollisuutta olla kauppakamarin tai minkään muun sen etuja ajavan organisaation jäsen.

CapMan

capman.com
CapMan Group
Ludviginkatu 6
00130 Helsinki