

# Yritysvastuu- raportti 2018



## SISÄLTÖ

PÖYRYN LIIKETOIMINTA JA OLENNAISUUS	3
EI-TALOUDELLISEN TOIMINNAN OHJEISTUS	5
RISKIENHALLINTA JA DUE DILIGENCE	6
TOIMINTAPERIAATTEET JA KORRUPTION TORJUNTA	7
PÖYRYLÄISET	9
TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS	13
YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET	14
ALLEKIRJOITUKSET	15
LISÄTIETOA	15

Tämä selvitys muusta kuin taloudellisesta tiedosta on laadittu EU-direktiivi 2014/95/EU:sta sovelletun Suomen kirjanpitolain 1336/1997 3a luvun mukaisesti. Pöyryn velvollisuus julkaista tämä raportti perustuu Suomen arvopaperimarkkinalakiin (495/1989). Raportti on julkaistu Pöyry Oyj:n hallituksen toimintakertomuksesta erillisenä tilikaudelta 1.1.–31.12.2018. Hallituksen toimintakertomus ja tämä raportti ovat saatavilla osoitteessa [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi).

Ei-taloudelliset tiedot raportoidaan ja konsolidoidaan konsernitasolla ("Yhtiö" tai "Pöyry") silloin kun ne ovat saatavilla ja sovellettavissa. Ne kuuluvat Pöyry Oyj:n yritys vastuun piiriin, ja termi "yritysvastuu" kattaa ei-taloudelliset tiedot, jotka raportoidaan Suomen kirjanpitolain 1336/1997 3a luvun mukaisesti.

Tämän raportin ei-taloudelliset tiedot kattavat Pöyryn oman toiminnan sekä yhtiön asiakasprojektit siinä määrin kuin Pöyry pystyy niihin suoraan vaikuttamaan.

# Pöyryn liiketoiminta ja olennaisuus

## PÖYRYN LIIKETOIMINTA

Pöyry on konsultointi- ja suunnittelu-yhtiö, jolla on noin 5 500 työntekijää noin 40 maassa. Yhtiö palvelee asiakkaitaan maailmanlaajuisesti energia-, teollisuus- ja infrasektoreilla. Pöyryn asiantuntijat tarjoavat lämpö- ja sähkövoiman tuotantoon, siirtoon ja jakeluun, metsäteollisuuteen, biojalostukseen ja kemianteollisuuteen, kaivos- ja metalliteollisuuteen sekä infraan, vesihuoltoon ja ympäristöön liittyviä palveluja.

Lisätietoa Pöyryn liiketoiminnasta ja liiketoimintamallista saa hallituksen toimintakertomuksesta vuodelta 2018 osoitteessa [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi).



## SIDOSRYHMIEN ODOTUKSET

Pöyryn yritys vastuun kannalta merkittävimmät sidosryhmät ovat asiakkaat, osakkeenomistajat ja työntekijät. Lisäksi sidosryhmiin kuuluvat muut liiketoimintakumppanit, potentiaaliset työntekijät, laajempi sijoittajayhteisö, valtion organisaatiot, yhteiskunta, media, kauppajärjestöt ja kilpailijat.

Pöyryn vastuuta työntekijöille ja asiakkaille on käsitelty sivuilla 9 (Pöyryläiset), 13 (Työterveys ja -turvallisuus) ja 4 (Olennaisuus asiakkaille). Vastuuta omistajille hoitavat toimitusjohtaja ja talousfunktio, ja sitä käsitellään muun muassa vuoden 2018 hallituksen toimintakertomuksessa ja selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

AVAIN-SIDOSRYHMÄT	PÖYRYYN KOHDISTUVAT PÄÄODOTUKSET
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arvoa sijoitukselle</li> <li>• Osaaminen, kokemus</li> <li>• Projektiakataulu, yhteistyö, menetelmät</li> <li>• Ks. sivu 4</li> </ul>
Osakkeenomistajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kannattavuus, taloudellinen asema, tuottoa sijoitukselle</li> <li>• Maine ja imago</li> <li>• Läpinäkyvä viestintä</li> </ul>
Työntekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mielekäs työ ja ura</li> <li>• Työolosuhteet</li> <li>• Yhtiön arvot</li> <li>• Kilpailukykyinen palkka ja edut</li> </ul>

Pöyry on aktiivinen jäsen paikallisissa ja kansainvälisissä yhteisöissä sekä sidosryhmäverkostoissa useiden liiketoiminnalleen tärkeiden aloitteiden, organisaatioiden ja intressiryhmien kautta.

## PROJEKTIT OLENNAISUUDEN YTIMESSÄ

Pöyryllä yritys vastuuta lähestytään kahdesta näkökulmasta: yhtiön sisäinen toiminta sekä asiakkaille tarjottava konsultointi ja projektityö.

Pöyryn konsultointipalvelut ja projektityö energia-, teollisuus- ja infrasektoreilla voivat tyypillisesti varmistaa energia-, materiaali- ja operatiivisen tehokkuuden, energian ja uusiutuvan energian saannin, ympäristösäädösten ja -standardien vaatimustenmukaisuuden sekä puhtaan veden saannin, vähentää

päästöjä ja jätteitä, kehittää liikenteen infrastruktuuria sekä työterveyttä ja -turvallisuutta operatiivisessa toiminnassa, arvioida asiakkaiden toiminnan sosiaalisia vaikutuksia sekä soveltaa digitaalisia ratkaisuja yllä mainittuihin.

Pöyryn noin 10 000 vuotuista asiakasprojektiä ovat yhtiön yhteiskunnallisten ja ympäristövaikutusten ytimessä. Olennaisuuden näkökulmasta ne edustavat Pöyryn merkittävintä vaikutusta kestäväan kehitykseen ympäri maailman.

Pöyryn keskeisin panos kestäväan kehitykseen on Pöyryn toimintaperiaatteiden (Code of Conduct) mukainen korkeatasoinen projektien suunnittelu ja hallinta, operatiivisen toiminnan tuki sekä asiakkaiden konsultointi. Ne toteutetaan tarkasti asiakkaiden lopullisten investointipäätösten sekä Pöyryn ja asiakkaiden välisten sopimusten puitteissa. Tapa, jolla asiakkaat esimerkiksi operoivat Pöyryn toimittamia laitoksia, siirtyy heidän omien vastuullisuusohjelmiansa piiriin.

Asiakastyöhön verrattuna Pöyryn oman toiminnan vaikutus yhteiskuntaan ja ympäristöön ei ole merkittävä; se liittyy lähinnä työntekijöihin ja matkustamiseen.



Pöyryn 100 suurimmasta yksityisestä asiakkaasta toimii uusiutuvien luonnonvarojen sektoreilla

### OLENNAISUUS ASIAKKAILLE

Vuonna 2017 Pöyry keskittyi yhä enenevässä määrin asiakkaisiin kaikissa toiminnoissaan ja aloitteissaan sekä korosti asiakkaita merkittävimpana ulkoisena sidosryhmänä. Pöyryn yritys vastuuta kehitettiin vastaavasti.

Asiakaspalaute on yksi yhtiön suorituskyky mittareista vuonna 2017 käynnistetyssä globaalissa ISO 9001 -sertifiointiprojektissa.

Vuoden 2018 aikana Pöyry ryhtyi kehittämään ja yhtenäistämään asiakaspalauteprosessiaan pilottiprojektilla Suomessa. Heinäkuussa uusi asiakaspalautetyökalu otettiin käyttöön koko yrityksen laajuisesti.

Yhtiö toteutti vuonna 2017 myös sisäisen yritys vastuukyselyn laajasti eri liiketoiminta-alueilla ja maissa. Kyselyyn vastasi 76 asiakassuhteista vastaavaa avainhenkilöä. Lisäksi haastateltiin seitsemää valikoidua avainasiakasta tulosten varmentamiseksi. Näiden perusteella määriteltiin asiakkaiden kymmenen olennaisinta vaatimusta Pöyrylle:

- Pöyryn ratkaisut auttavat parantamaan asiakkaiden taloudellista suorituskykyä
- Pöyryllä on nollatoleranssi korruptioon ja lahjontaan
- Pöyry käy järjestelmällistä vuoropuhelua asiakkaiden kanssa parantaakseen toimintaansa
- Pöyryn ratkaisut auttavat parantamaan asiakkaiden energia-, materiaali-, resurssi- tai operatiivista tehokkuutta
- Pöyryllä on nollatoleranssi lapsi- ja pakko-työvoiman käyttöön
- Pöyry noudattaa eettistä ohjeistusta projektitoimittajien valinnassa
- Pöyry kunnioittaa projektihenkilöstön ja projektien vaikutuspiirissä olevien paikallisyhteisöjen ihmisoikeuksia
- Pöyryn ratkaisut ovat ympäristösäädösten ja -standardien vaatimusten mukaisia
- Pöyry noudattaa korkeatasoisia työterveys- ja -turvallisuuskäytäntöjä projekteissaan
- Pöyryn ratkaisut auttavat vähentämään asiakkaiden päästöjä, jätevesiä, jätteitä tai muita haitallisia ympäristövaikutuksia

# Ei-taloudellisen toiminnan ohjeistus

## OHJEISTUS KOOTTU OSAKSI GLOBAALIA JOHTAMISJÄRJESTELMÄÄ

Pöyryn ei-taloudellista toimintaa ohjataan kokoelmalla erilaisia ohjeita ja menettelytapoja. Raportointivuoden alussa niihin kuuluivat Pöyryn toimintaperiaatteiden noudattamisohjeet (Code of Conduct), projektinhallinnan ohjeet sekä sisäisen valvonnan, riskienhallinta-, työterveys-, työturvallisuus-, laatu-, ympäristö- ja yritys vastuupolitiikat. Pöyryllä oli tietyissä maissa lisäksi laatu-, työterveys-, työturvallisuus- sekä ympäristösertifikaatit.

Vuonna 2018 saatiin valmiiksi perusteellinen globaalin menettelytapojen ja ohjeistusten arviointi. Tavoitteena oli vähentää niiden määrää ja laajuutta prosessien yksinkertaistamiseksi ja henkilöstön valtuuttamiseksi. Vuoden 2018 alussa myös päivitettiin ja yksinkertaistettiin Pöyryn toimintaperiaatteiden noudattamisohjeet (Code of Conduct).

Kaikki, mukaan lukien ei-taloudellista toimintaa koskeva ohjeistus, linjattiin Pöyryn uuden globaalin johtamisjärjestelmän alle. Se kattaa Pöyryn strategian, vision, mission, ohjeistuksen sekä globaalit toiminnot ja prosessit. Järjestelmä tukee Pöyryn strategisten tavoitteiden saavuttamista keskittymällä asiakkaisiin, ohjaamalla toimintaa hallitusti ja käytännönläheisesti sekä kehittämällä toimintaa jatkuvasti. Järjestelmää täydentävät paikalliset prosessit. Johtamisjärjestelmän globaali sertifiointi ISO 9001-, ISO 14001- ja OHSAS 18001 -standardien mukaisesti käynnistyi vuonna 2017, ja sen on tarkoitus päättyä vuonna 2019. Projektissa korvataan kaikki paikalliset johtamisjärjestelmien sertifikaatit.

Uudistus teki mahdolliseksi yritys vastuun systematisemman sisällyttämisen ja linjauksen muuhun ohjeistukseen.

## KEHITYSKOHTTEITA VUONNA 2019:

- Alihankkija-arvioinnin ohjeiden kehittäminen
- Project Charterin kehittäminen
- Valikoitu yritys vastuun auditointi
- Raportointikäytännön kehittäminen

## UUDISTETTU JA UUSI OHJEISTUS

Vuonna 2017 käynnistettiin projekti konsernitason menettelytapojen yksinkertaistamiseksi ja linjaamiseksi. Yhdessä Pöyryn toimintaperiaatteiden kanssa ne siirrettiin osaksi johtamisjärjestelmää. Vuoden lopussa merkittävin ei-taloudellinen ohjeistus kattoi seuraavat:

- Pöyryn toimintaperiaatteiden noudattamisohjeet
- Yritys vastuupolitiikka
- Riskienhallintapolitiikka
- Projektinhallintaohjeet
- Laatu politiikka
- Työterveys- ja -turvallisuuspolitiikka
- Sisäisen valvonnan politiikka
- Globaali ISO 9001:2015 -järjestelmä
- Paikalliset ISO 14001- ja OHSAS 18001 -järjestelmät

Lisäksi muun muassa eettinen toiminta, kestävä kehitys, riskienhallinta, työterveys- ja -turvallisuus sekä asiakas keskeisyys kerättiin globaaleiksi yksinkertaisiksi "Must know" -ohjeiksi, joita kaikkien pöyryläisten tulee noudattaa.

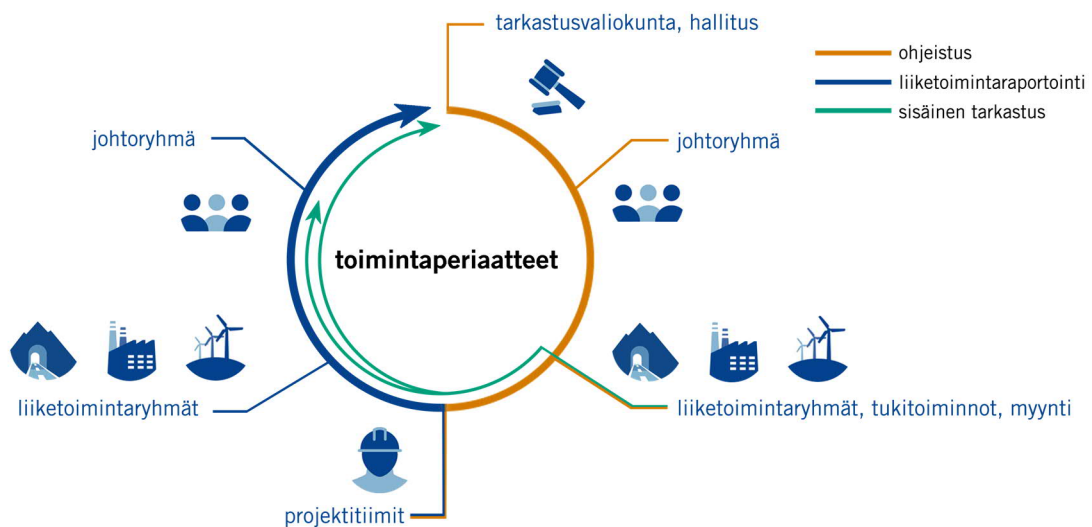
## PROJEKTITOTEUTUKSEN OHJEET

Projektityön tärkeimpiä ohjeita ja työkaluja ovat Pöyryn toimintaohjeet, projektinhallintaohjeet (mukaan lukien projektitehtävän määrittelevä Project Charter), työterveys- ja -turvallisuuspolitiikka sekä projektiriskien hallintatyökalut. Näiden yksinkertaistamista ja muun muassa selkeämpää linjaamista yritys vastuun kanssa jatkettiin raportointivuonna.

Projektien alihankkijoihin liittyvä ohjeistus on annettu Pöyryn projektinhallintaohjeissa. Lisäksi konsortio-kumppaneilta ja alihankkijoilta edellytetään Pöyryn toimintaperiaatteiden noudattamista. Järjestelmällisen alihankkijoihin liittyvän toimintatavan jatkosuunnittelu on käynnissä.

# Riskienhallinta ja Due Diligence

## YRITYSVASTUUN HALLINNOINTI



Pöyry määritteli vuonna 2017 sisäiset yritysvastuun verkostot ja tehtävät.

Hallituksen tarkastusvaliokunnassa ja konsernin johtoryhmässä on nimetyt yritysvastuun edustajat. Yritysvastuu sisältyy Pöyryn johtamisjärjestelmän säännöllisiin hallinnointiprosesseihin. Hallitus arvioi ja johtaa yritysvastuuta lähinnä osana riskienhallintaprosessia (ERM).

Pöyryn liiketoimintaryhmiä, tukitoimintoja ja projektityötä, mukaan lukien projektien riskienhallintaa, ohjataan johtamisjärjestelmän mukaisesti. Kaikki projektit luokitellaan ja käsitellään niihin liittyvien riskien mukaisesti sekä myynti- että toteutusvaiheessa.

Organisaatio raportoi johtamisjärjestelmän mukaisesti vuosineljänneksittäin johtoryhmälle ja säännöllisesti laajennetulle johtoryhmälle. Jälkimmäinen kattaa johtoryhmän lisäksi avainmaiden ja -toimintojen johdon.

Pöyryn sisäinen tarkastus auttaa johtoa ja hallitusta arvioimaan Pöyryn riskienhallinnan sekä valvonta- ja

kontrolliprosessien riittävyyttä ja vaikuttavuutta sekä tunnistamaan mahdollisuuksia parantaa johtamisen kontrollointia ja tehokkuutta. Sisäisestä tarkastuksesta vastaa sisäisen tarkastuksen ja compliancen johtaja, joka raportoi toimitusjohtajalle ja hallituksen tarkastusvaliokunnalle.

Tarkastuksesta laadittava virallinen raportti jaetaan johdolle, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja toimitusjohtajalle. Suositeltuja korjaavia toimenpiteitä seurataan.

Lisätietoja Pöyryn riskienhallintaprosessista ja sisäisen valvonnan järjestelmästä on vuoden 2018 hallituksen toimintakertomuksessa ja selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä osoitteessa [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi).

Yhtiön globaalin johtamisjärjestelmän sertifiointi, joka toteutetaan arviolta vuosien 2017–2019 aikana, merkitsee myös ulkoisen auditoinnin ulottamista valikoituihin yritysvastuun osa-alueisiin kuten ympäristö- sekä työterveys- ja -turvallisuusasioihin vuodesta 2018 alkaen.

# Toimintaperiaatteet ja korruption torjunta

## IHMISTEN TOIMINTA – LUOTTAMUKSEN PERUSTA

Pöyryn toimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittelevät käyttäytymisen normit jokaiselle, joka työskentelee Pöyryllä tai Pöyryn kanssa. Periaatteet kertovat asiakkaille, sijoittajille ja yhteisöille, joissa Pöyry työskentelee, yhtiön sitoutuvan vaativimpien eettisten normien noudattamiseen. Pöyry edellyttää vastaavia standardeja myös alihankkijoiltaan ja konsortioyhteisöiltään.

Pöyryllä on maine rehellisenä ja tinkimättömänä toimijana, ja sitä rakennetaan sisäisten eettisten ohjeistusten ja menettelytapojen jatkuvalla vahvistamisella. Pöyryn maine perustuu luottamukseen, jonka yhtiö on ansainnut asiakkailtaan; se on keskeistä liiketoiminnalle ja yksi yhtiön merkittävimmistä vahvuuksista.

Pöyryllä on nollatoleranssi korruption, lahjontaan, kilpailunvastaisiin käytäntöihin, syrjintään ja kaikkien häirintään työpaikalla. Yhtiö soveltaa toimintaperiaatteita poikkeuksetta kaikkialla maailmassa ja vertaa niitä muiden toimijoiden periaatteisiin varmistaakseen niiden tason. Toimintaperiaatteet ovat olennainen osa Pöyryn johtamisjärjestelmää ja kuuluvat siten sisäisen valvonnan, raportoinnin ja valitusprosessin piiriin.

## TIETOISUUTTA SEURATAAN

Pöyryn sisäinen tarkastus seuraa tietoisuutta ja ymmärrystä yhtiön toimintaperiaatteista osana jatkuvia kuukausittaisia tarkastuskäyntejä.

## IHMISOIKEUDET

Pöyryn toimintaperiaatteet kattavat myös ihmisoikeusasiat. Yhtiö ei suvaitse ihmisoikeuksien rikkomuksia kuten orjuutta ja on sitoutunut noudattamaan Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen periaatteita.

Lisäksi Pöyryllä on nollatoleranssi ihmissalakuljetukseen sekä lapsi- ja pakkotyöhön kaikissa muodoissa, ja yhtiö on sitoutunut noudattamaan niihin liittyviä periaatteita Kansainvälisen työjärjestön (ILO) konventioiden mukaisesti. Pöyryn toimintaperiaatteita yksinkertaistettiin ja päivitettiin, ja ne lanseerattiin uudelleen maaliskuussa 2018.

Pöyryn liiketoiminta perustuu korkeasti koulutettujen ja erikoistuneiden suunnittelijoiden ja konsulttien osaamiseen. Sen vuoksi pakko- ja lapsityötä, modernia orjuutta ja ihmissalakuljetusta ei nähdä olennaisina haasteina Pöyryn sisäisessä toiminnassa tai asiakasprojekteissa.

Pöyry tukee työntekijöidensä kokoontumisvapautta ja työehtosopimuksia paikallisten lakien mukaisesti.

## EETTISYYS JA COMPLIANCE YTIMESSÄ

Pöyryn toimintaperiaatteiden uudistaminen ja linjaaminen saatiin päätökseen alkuvuonna 2018 osana konserninlaajuisia ohjeiden ja politiikkojen yksinkertaistamista. Toimintaperiaatteet korostavat eettisyydelle ja compliancen mukaiselle toiminnalle asetettavia standardeja. Lisäksi Pöyryn ”Must know” -ohjeissa, jotka ovat nopea ja helppo tarkistuslista kaikille työntekijöille, on selkeä osuus eettisille periaatteille ja noudattamisohjeille (Compliance). Se kattaa toimintaperiaatteet, toimintaperiaatteiden eLearning-koulutuksen, korruption vastaisen politiikan ja SpeakUp@Pöyry-palvelun (ks. alla).

## SÄÄNNÖLLISTÄ KOULUTUSTA

Toimintaperiaatteiden ja korruption vastaisen toiminnan ymmärtämistä ja noudattamista varmistetaan vaatimalla eLearning-koulutuksen suorittamista kaikilta uusilta työntekijöiltä osana virallista perehdytystä. Vuodesta 2016 alkaen kaikilta työntekijöiltä on lisäksi vaadittu toimintaperiaatteiden eLearning-koulutuksen läpikäymistä joka toinen vuosi. Vuosina 2012–2015 se toteutettiin vuosittain. Seuraava globaali eLearning-koulutus toteutetaan joulukuun 2018 ja tammikuun 2019 välisenä aikana.

## EPÄKOHTIEN ESILLE TUOMINEN

Pöyry odottaa henkilöstön raportoivan kaikki ongelmat ja huolenaiheet, jotka liittyvät mahdollisiin eettisiin ja toimintatavan rikkomuksiin. Tähän myös kannustetaan aktiivisesti. Henkilöstö voi ensisijaisesti raportoida linjajohdolle, lakiasioista vastaavalle yhteyshenkilölleen tai Chief Compliance Officerille. Lisäksi he voivat käyttää Pöyryn SpeakUp-palvelua.

SpeakUp@Pöyry-palvelu käynnistyi vuoden 2012 lopulla, ja se on tarkoitettu helpottamaan epäkohtien raportointia. Niitä voi tuoda esille viikon jokaisena päivänä ympäri vuorokauden käyttäjän omalla kielellä joko verkossa tai puhelimitse soittamalla ilmaiseen SpeakUp-puhelinpalveluun. Soittaja voi halutessaan pysyä nimettömänä.

Chief Compliance Officer tutkii kaikki raportoidut tapaukset ja esittää niistä säännöllisesti yhteenvedon Pöyryn hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Tapaukset ratkaistaan asianmukaisin toimenpitein. Niihin voi kuulua kurinpidollisia toimia, jotka johtavat erottamiseen.

SpeakUp@Pöyry-palvelun kautta ei raportoitu ihmisoikeusrikkomuksia vuosina 2013–2018. Kaikki raportoidut tapaukset ratkaistiin.

MITTARIT	2018	2017	2016	2015	2014
eLearning suoritettu, % henkilöstöstä	94 %	- *	93 %	90 %	89 %
Raportoidut SpeakUp-tapaukset	9	8	12	6	10



# Pöyryläiset

## OHJEISTUS JA TAVOITTEET

Vuonna 2016 Pöyry lanseerasi globaalin "10 kohdan ohjelman". Sen tavoitteena on entisestään keskittyä asiakkaisiin sekä innostaa ja valtuuttaa henkilöstöä toimimaan "sisäisinä yrittäjinä" (intrapreneur). Vuonna 2018 ohjelma jatkoj samoilla periaatteilla, että kaikki kehittämishankkeet on suunnattu tukemaan ohjelman toteutusta. Pöyry on määrätietoisesti kehittänyt huippusuoriutuvuuteen perustuvan organisaation rakentamista (High Performance Organisation), ja ihmisten ja kulttuurin jatkuva kehittäminen on osa tätä työtä.

Pöyryn konsernitason menettelytavoissa kuvataan tärkeimmät eettiseen käyttäytymiseen, hallinnointiin ja työskentelytapoihin liittyvät normit. Pöyryn tärkeimmät politiikat ja ohjeet, Guiding Directives, joita sovelletaan kaikkiin liike- ja muihin toimintoihin, otettiin käyttöön vuonna 2018. Pöyry myös jatkoi politiikkojen yksinkertaistamista keskeisimpien "Must know"-ohjeiden pohjalta.

Osana jatkuvaa kehittämistä Pöyryn globaalin HR-organisaation vastuulla oli sen varmistaminen, että henkilöstöprosesseja toteutetaan yhtiön globaalien prosessien ja paikallisten lakisäateisten vaatimusten mukaisesti. Prosesseihin kuuluivat muun muassa rekrytointi, perehdyttäminen sekä muut työsuhteen elinkaareen kuuluvat toiminnot.

Vuonna 2018 pääpainopisteinä olivat HR-järjestelmien ja palveluiden kehittäminen toiminnan tehostamiseksi prosesseja automatisoimalla ja yksinkertaistamalla sekä itsepalveluun perustuvien toimintojen käyttäjäturvallisuuden ja käyttökokemuksen parantaminen.

Vuonna 2018 Pöyry myös päivitti henkilökohtaisen tiedon käsittelyä koskevat prosessinsa, käytäntönsä ja ohjeistuksensa vastaamaan EU:n yleistä tietosuojasetusta (GDPR).

HR vastasi seuraavista prosesseista ja ylläpiti niitä:

- Palkitseminen ja edut
- Kansainväliset komennukset
- Rekrytointi
- Matkustus

## HUIPPUSUORIUTUVUUTEEN PERUSTUVA KULTTUURI

Osana huippusuoriutuvan organisaation rakentamista Pöyry edisti suoriutuvuuteen perustuvaa kulttuuria, joka vahvistaa korkeaa motivaatiota ja palkitsee jatkuvasta parantamisesta ja odotusten ylittämisestä. Suoriutumisperusteinen palkitseminen vahvistaa kulttuuria, joka kytkee henkilöstön osaksi yrityksen menestystä. Sen ansiosta Pöyry pystyy myös tarjoamaan kilpailukykyisiä ja motivoivia palkitsemiskäytäntöjä, joilla voidaan houkutella ja pitää tarvittavat osaajat yhtiössä. Vuonna 2018 Pöyry otti käyttöön uuden lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän, joka palkitsee poikkeuksellisista yksilö- tai tiimisuorituksista todellisten mitattavien tulosten pohjalta ja huomioi siten ne, joiden suoritukset vaikuttavat eniten.

Suoriutumisperusteinen palkitseminen edellyttää vahvaa johtamis- ja palautteenantokulttuuria, jossa suoriutumisen ja palkitsemisen johtamisen välillä on selkeä yhteys. Asettamalla selkeät odotukset ja varmistamalla, että jokainen ymmärtää, kuinka hänen työnsä ja tavoitteensa liittyvät yhtiön kannattavuuteen, luodaan perusta Pöyryn menestykselle. Suoriutumiseen perustuva palkitseminen edellyttää yhteistä käsitystä hyvästä suoriutumisesta, jota määrittävät aikaansaannokset ja tulokset sekä yksilö- että organisaatitasolla.

Pöyry korostaa suoriutumisen johtamista jatkuvana vuoropuhelu- ja palauteprosessina työntekijän ja linjaesimiehen välillä. Vuonna 2018 kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus vähintään yhteen Pöyry Dialogi -keskusteluun esimiehensä kanssa. Siinä keskityttiin odotusten asettamiseen ja suoriutumisen arviointiin, huippusuoritusten tunnustamiseen,

yksilöiden innostamiseen ja huippusuoritukseen kannustamiseen. Lisäksi Pöry Dialogissa laadittiin suunnitelma uran ja ammatillisen kehittymisen tueksi ja tarvittaessa tukemaan oikealle suoritustasolle palaamista.

Kulttuurisen muutoksen tukemiseksi suoritusten arvioinnissa keskityttiin paitsi saavutettuihin tuloksiin ("mitä") myös siihen, saavutettiinkö tulokset Pöryyn henkilöstölle ja johtajille asetettujen odotusten mukaisesti ("miten").

## HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN

Asiakasprojekteissa menestyminen vaatii motivoituneita ja energisiä ihmisiä, joita tuetaan innostavalla ja modernilla johtamisella. Henkilöstö kutsuttiin avoimeen keskusteluun johdon ja kollegoiden kanssa aktiivisen palautteen ja kehitysideoiden jakamiseksi.

## PALAUTETTA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI

Yhtiö mittaa säännöllisesti henkilöstön sitoutuneisuutta "Quick Pulse" -henkilöstökyselyillä. Niistä saadaan tärkeää palautetta johtamisesta ja ideoita liiketoiminnan kasvattamiseksi. Lisäksi ne energisoivat ja valtuuttavat tiimejä, tuovat yhteen osaavat ammatillaiset sekä nostavat esiin mahdollisuuksia yksinkertaistaa toimintoja ja toimia kustannustietoisesti.

Vuonna 2018 järjestettiin kaksi kyselyä. Vuoden 2018 ensimmäisen kyselyn vastausaste oli 89,2 prosenttia ja toisen 91 prosenttia. Konsernitasolla tulokset osoittivat parannusta kaikilla mitatuilla osa-alueilla.

## JATKUVA KEHITTYMINEN JA UUSIUTUMINEN

Kilpaillussa toimintaympäristössä menestyminen sekä uusiin haasteisiin ja asiakkaiden odotuksiin vastaaminen edellyttää, että Pöry pystyy houkuttelemaan ja kehittämään huippuosaajia. Vastuullisena työnantajana Pöry vaalii kulttuuria, joka pyrkii jatkuvaan kehittämiseen ja uudistumiseen sekä auttaa jokaista yltämään parhaimpaan suoritukseensa.

Pöry kannustaa työntekijöitään käyttämään luovuut-taan ja innovoimaan ja tarjoaa useita mahdollisuuksia henkilökohtaisen ja ammatillisen osaamiseen kehittämiseen. Vuonna 2018 Pöry otti käyttöön Innovation Platform -nimisen työkalun, jonka kautta työntekijät voivat esittää ideoitaan uusien, innovatiivisten asiakkaita ja yhteiskuntia hyödyttävien älykkäiden ratkaisujen kehittämiseksi, globaalien megatrendien tarjoamien liiketoimintamahdollisuuksien hyödyntämiseksi ja kes-kävän arvon luomiseksi.

Yhtiö on sitoutunut koko henkilöstönsä kehittämiseen, jotta jokainen voi saavuttaa potentiaalinsa ja hankkia itselleen sellaiset liiketoiminnan kannalta olennaiset osaamiset, joita tarvitaan digitalisoituvassa maailmassa.

Suomen  
14.

houkuttelevin työnantaja suunnittelualan ja luonnontieteiden ammattilaisten mukaan.

*Lähde: Universum 2018.*

Pöry Dialogissa sovittujen kehityssuunnitelmien lisäksi henkilöstöä kannustettiin ottamaan vastuuta omasta ammatillisesta ja urakehityksestään sekä toimimaan aloitteellisesti niihin liittyvissä asioissa. Asiakasprojekteissa onnistuminen edellyttää motivoituneita ja energisiä ihmisiä, joita tuetaan inspiroivalla ja nykyaikaisella johtamisella. Työntekijöitä kannustettiin keskustelemaan avoimesti linjaesimiestensä ja kollegoidensa kanssa palautteen ja kehitysideoiden jakamiseksi.

Pöyry tarjosi henkilöstölle monipuolisia mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä. Kehittäminen perustuu 70-20-10-malliin. Muodollisen koulutuksen lisäksi se korostaa oppimista mielenkiintoisissa ja haastavissa projekteissa sekä oppimista muilta verkostojen ja mentoroinnin avulla.

Paikallisten kehitysohjelmien ja koulutuksen lisäksi Pöyry tarjoaa henkilöstölleen nykyaikaista verkko-koulutusta eri aiheista varmistaakseen niiden globaalin saatavuuden.

Pöyry toteutti vuonna 2018 lukuisia kehitysohjelmiä, joissa valmennettiin johtajia, projektipäälliköitä ja osaajia tulevaisuuden rooleihin ja haasteisiin. Niillä pyrittiin myös varmistamaan, että työntekijöitä johdetaan Pöyryn johtajille asetettujen odotusten mukaisesti ja että monitahoista liiketoimintaa ja projekteja johdetaan ammattimaisesti.

Kehitysohjelmat olivat käytännönläheisiä, jotta opitut asiat voitiin ottaa käytäntöön viivytyksettä. Niillä varmistettiin, että osallistujat saivat tarvittavan teoreettisen taustatiedon ja että parhaat käytännöt liittyivät välittömästi henkilökohtaiseen ja organisaation arkiseen työhön.

Osasto- ja ryhmäpäälliköiden osaamisen kehittämiseksi suunniteltiin ja otettiin käyttöön konsernin laajuinen Pöyry Leadership Accelerator -ohjelma, jota konsernin johtoryhmä tuki vahvasti. Ohjelma pyrki viemään linjajohtamisen seuraavalle tasolle kehittämällä osallistujien ajattelua, taitoja ja käytäytymistä Pöyryn kulttuurisen muutoksen ja 10 kohdan ohjelman edistämiseksi ja huippusuoriutuvan organisaation rakentamiseksi. Sen tavoitteena on edistää todellista intrapreneur-henkeä, joka on vahvasti asiakasorientoitunut ja edistää liiketoimintaa ja tulosta.

Vuonna 2018 Pöyry toteutti globaaleja kehitysohjelmiä, kuten Pöyry Business Academy -ohjelman, useita Leadership Accelerator -ohjelmiä ja liiketoimintakohtaisia projektijohtamisen koulutuksia. Yhtiö suunnittelee jatkavansa näitä myös vuonna 2019.

## HYVINVOINTI

Pöyryllä työntekijöiden hyvinvointia ja kehittämistä pidetään erittäin tärkeänä. Työhyvinvointia seurattiin ja kehitettiin vuonna 2018 yhdessä esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Pöyryn johtajien odotetaan varmistavan, että tasapaino optimaalisen aktiiviteettitason ja hyvinvoinnin välillä säilyy.

## MONIMUOTOISUUS JA TASA-ARVOISET MAHDOLLISUUDET

Pöyry uskoo kaikkien työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Parhaan lopputuloksen varmistamiseksi on olennaista, että jokaisessa projektitiimissä on asiantuntijoiden taustoista riippumatta paras mahdollinen yhdistelmä erikoisammattiosaamista. Projektitiimit vaihtelevat pienistä paikallisista suuriin kansainvälisiin kokoonpanoihin, joissa on erilaisia ihmisiä ja osaamista ja joissa pyritään yhdistämään jokaiseen asiakasprojektiin parhaiten sopivat kyvyt.

Pöyry tuki sisäistä liikkuvuutta myös raportointivuonna. Tavoite oli kasvattaa oman alansa moniosaavia asiantuntijoita eri asiakassektoreiden toimeksiantoihin ja projekteihin.

70

eri kansallisuuden edustajaa, jotka työskentelevät noin 40 maassa noin 50 kielellä

Lisäksi sisäiset hakijat otettiin huomioon avoimien työpaikkojen täyttämiseksi. Työntekijöitä myös rohkaistiin keskustelemaan sisäiseen liikkuvuuteen ja uudelleensijoittumiseen liittyvistä toiveistaan Pöyry Dialogeissa.

MITTARIT 31.12.2018	2018	2017	2016
Työntekijöiden määrä	5,653	5 326	5 387
Naisia johtotehtävissä, %	19,76	19,25	12,32
Työntekijät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, %	82,16	83,08	84,29
Sairasloma, % käytetyistä tunneista	2,5	2,2	2,3
Työntekijöiden ikä keskimäärin	42	43	43

Lisätietoa Pöyryn työntekijöistä löytyy hallituksen toimintakertomuksesta vuodelta 2018 osoitteessa [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi). Työntekijöiden määrä on ilmoitettu henkilömäärinä. Yllä olevien mittareiden lähteet voivat erota hallituksen toimintakertomuksessa käytetyistä lähteistä, minkä vuoksi luvut eivät välttämättä ole suoraan vertailukelpoisia.

# Työterveys ja -turvallisuus

## TYÖTERVEYS- JA TURVALLISUUS SITOUMUS

Ihmisten suojelu on Pöyryllä etusijalla. Pöyry on vahvasti sitoutunut suojelemaan kaikkien työntekijöiden, tiloissaan työskentelevien henkilöiden sekä kaikkien niiden tahojen terveyttä ja turvallisuutta, joihin yhtiön toiminnalla voi olla vaikutusta.

Pöyry on sitoutunut noudattamaan olennaisia paikallisia lakeja ja standardeja sekä proaktiivisesti tunnistamaan, arvioimaan ja minimoimaan työterveys- ja -turvallisuusriskejä. Johto ja henkilöstön edustajat tekevät läheistä yhteistyötä varmistaakseen turvallisen työympäristön. Pöyry edistää ja ylläpitää turvallisuutta erottamattomana osana työntekoa, jossa jokaisen odotetaan noudattavan THINK–ALERT–ACT–CARE-periaatetta (harkitse-ole valppaana-toimi-välitä).



Jokainen työntekijä on henkilökohtaisesti vastuussa sitoutumisesta ja myötävaikuttamisesta turvalliseen työympäristöön, toimintansa turvallisuudesta sekä reagoimisesta ympäristön puutteisiin ja riskikäyttäytymiseen. Pöyryllä työtovereista huolehtiminen on perustavanlaatuisen periaate.

Asiakasprojekteissa Pöyryltä vaaditaan asiakkaiden työterveys- ja -turvallisuusohjeiden noudattamista ja niihin sitoutumista projektinhallinnan suunnitelmien soveltuvin osin. Pöyry odottaa myös alihankkijoiden ja liiketoimintakumppanien sitoutuvan Pöyryn ja viime kädessä asiakkaiden työterveys- ja -turvallisuusvaatimuksiin. Tätä seurataan sisäisessä tarkastuksessa.

## MENETELMÄ JA TOTEUTUS

Työterveys ja -turvallisuus ovat erityisen olennaisia

työmaiden projektitiimeille teollisuus-, energia- ja infrasektoreilla. Keskimäärin 95 % Pöyryn työntekijöistä työskenteli asiakasprojekteissa vuonna 2018.

Vuonna 2018 Pöyry jatkoi työterveys- ja -turvallisuusorganisaationsa ja -menettelyjen kehittämistä. Vuorovaikutteisen turvallisuusaiheisen verkkokoulutuksen kehittäminen aloitettiin. Myös raportointia kehitettiin kattamaan myös projektitoimipaikat Suomessa. Vuoden lopussa käynnistettiin projekti globaalin HSEQ-raportointijärjestelmän kehittämiseksi. Globaalin OHSAS 18001/ISO 45001 -standardin mukainen sertifiointiprojekti jatkui raportointivuonna käsittäen muun muassa keskeisimpien liiketoimintojen ja maiden seurannan. Avainmittareita olivat kaikkien raportoitujen tapaturmien taajuus (TRIF) ja poissaoloon johtaneiden raportoitujen tapaturmien taajuus (LTIF).

MITTARIT 1-12/2018	2018	2017	2016	2015	2014
TRIF <sup>(1)</sup>	3,1	2,52	1,27	1,59	1,79
LTIF <sup>(2)</sup>	2,2	1,07	0,55	0,95	0,53

Mittarit ilmoittavat raportoitujen tapauksien määrän miljoonaa työtuntia kohden Pöyry-konsernissa. <sup>(1)</sup> Data v. 2014–2015 kerättiin Suomesta, Brasiliasta ja Sveitsistä; v. 2016 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta ja Sveitsistä; v. 2017 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta, Venäjältä, Puolasta ja Sveitsistä; ja v. 2018 Suomesta, Brasiliasta, Norjasta, Saksasta, Sveitsistä, Italiasta, Puolasta, Unkarista ja Thaimaasta. <sup>(2)</sup> Data v. 2014–2015 kerättiin Suomesta ja Brasiliasta; v. 2016 Suomesta, Ruotsista ja Brasiliasta; v. 2017 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta, Venäjältä ja Puolasta; ja v. 2018 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta, Norjasta, Saksasta, Itävallasta, Sveitsistä, Isosta-Britanniasta, Italiasta, Turkista, Venäjältä, Puolasta, Unkarista, Thaimaasta, Yhdistyneistä Arabiemiirikunnista ja Saudi-Arabiasta.

Tulevina vuosina tavoite on laajentaa raportointi vähitellen kaikkiin Pöyryn yksiköihin globaalin OHSAS 18001/ISO 45001 -sertifiointin myötä. Tapaturmien ja loukkaantumisten riskiä pienennetään jatkuvalla kartoituksella, analysoinnilla ja arvioinnilla työn joka vaiheessa. Tavoite on minimoida riskit mahdollisimman varhain. Toimintaa hallitaan ja arvioidaan säännöllisesti paikallisesti, liiketoiminnoissa ja ylimmässä johdossa.

# Ympäristö- vaikutukset

## PÖYRYN YMPÄRISTÖJÄLKI

Pöyryn oma ympäristöjalan- ja -kädenjälki koostuu projekti- ja muusta päivittäisestä työstä. Merkittävin ympäristövaikutus syntyy työmatkoista. Erityisesti projektityö on liikkuvaa, ja sitä tehdään usein asiakkaiden tiloissa tai rakennustyömailla.

Pöyryn olennainen ympäristövaikutus ei kuitenkaan synny yhtiön omasta toiminnasta vaan asiakastyöstä. Pöyryn ratkaisut tekevät mahdolliseksi asiakkaiden toiminnan optimoinnin energia- tai kustannustehokkailla ratkaisuilla ja vähentämällä negatiivisia ympäristövaikutuksia. Työ toteutetaan Pöyryn ja asiakkaiden välisten sopimusten sekä Pöyryn sisäisten ohjeistusten puitteissa. Valmiit projektit siirtyvät luovutuksen jälkeen asiakkaiden omien vastuullisuusohjelmien piiriin.

## MENETELMÄ JA TOTEUTUS

Pöyryn globaalien toimintojen ympäristöraportointi käynnistyi vuonna 2017 olennaisen työmatkustustiedon keräämisellä kahdeksasta ISO 14001 -sertifioidusta maatoiminnosta eli Itävallasta, Brasiliasta, Suomesta, Unkarista, Puolasta, Ruotsista, Sveitsistä ja Isosta-Britanniasta, ISO 9001 -sertifioiduista toiminnoista Saksassa ja Venäjällä sekä Norjasta. Maat työllistivät yhteensä 73 % Pöyryn henkilöstöstä vuonna 2018.

Raportin lentokilometrit toimitti Pöyryn käyttämä globaali matkatoimisto. Autolla ajettavan työmatkustuksen tiedot kerättiin sisäisestä kulukorvausjärjestelmästä. Lisäksi kerättiin saatavilla olevaa maakohtaista matkustustietoa ISO-sertifioituista maista. Vuonna 2018 ei kerätty energian- tai vedenkulutusta koskevia tietoja.

Työmatkuksesta johtuvat kasvihuonekaasupäästöt (CO<sub>2</sub>-ekvivalentti) lisääntyivät Suomessa edellisvuoteen nähden kuten vuotta aiemminkin. Henkilöstömäärän kasvusta johtuen työmatkustuksen aiheuttamat hiilidioksidipäästöt työntekijää kohden kuitenkin vähenivät.

Hiilidioksidipäästöjen kokonaismäärä kasvoi Suomessa noin 9 % vuoteen 2017 nähden. Päästömääriä laskettiin myös muissa maissa, mutta laskenta-

MITTARIT 1-12/2018	2018	2017	2016	2015	2014
Työmatkustus autolla, milj. km <sup>(1)</sup>	7,2	8,0	6,3	2,1	–
Työmatkustus lentäen, milj. km <sup>(2)</sup>	23,7	23,6	24,5	–	–

Data ei ole täysin vertailukelpoista vuositasona. <sup>(1)</sup> Data kerättiin Itävallasta, Suomesta, Saksasta, Unkarista, Ruotsista ja Sveitsistä. Data v. 2015 kattaa ainoastaan Suomen ja Sveitsin, v. 2017 lisäksi Puolan ja Venäjän ja v. 2018 lisäksi Norjan mutta ei Puolaa. Data kattaa henkilökohtaisen auton käytön sekä osittain Pöyryn autokannan ja vuokra-autot. <sup>(2)</sup> Data kattaa Itävallan, Suomen, Saksan, Norjan, Ruotsin, Sveitsin ja Ison-Britannian ja v. 2018 lisäksi Unkarin.

rajauksia koskevien erojen ja varmentamattomien menetelmien takia vertailuja tai koko konsernia koskevaa hiilidioksidipäästöjen määrää ei voida määrittää.

Yksi Pöyryn matkustukseen liittyvistä päätavoitteista on vähentää tarpeetonta matkustamista ja käyttää verkkoviestintävälineitä sen sijaan. Lisäksi matkustajia ohjeistetaan suosimaan julkista liikennettä, kun se on järkevää, saatavilla ja turvallista. Tietoa projekteihin liittyvistä matkakuluista ei kerätty vuonna 2018, joten vertailua vuoteen 2017 ei voida tehdä. Verkon kautta pidettävien neuvottelupuheluiden määrää seurataan ja siihen liittyvää raportointia kehitetään.

Vuonna 2018 kaikki muut ympäristöaloitteet päätettiin ja toteutettiin paikallisesti. Tavoite on kehittää ympäristöraportointia edelleen. Pöyryn ympäristövaikutusten arviointia koskeva uudistus alkoi vuoden 2018 lopussa ja otetaan käyttöön 2019. Sen tavoitteena on yksinkertaistaa raportointia ja tehdä keskeisimpiä projektityön ja työtilojen ympäristövaikutuksia näkyvämmiksi ISO-sertifioituissa maissa.

# Allekirjoitukset

## Lisätietoa

### ALLEKIRJOITUKSET

Vantaa, 6.2.2019

Pöyry Oyj  
Hallitus ja toimitusjohtaja

Henrik Ehrnrooth

Teuvo Salminen

Helene Biström

Michael Rosenlew

Martin à Porta

### LISÄTIETOA

Alla oleva ei-taloudellinen tieto on saatavilla vuoden 2018 hallituksen toimintakertomuksesta osoitteessa [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi):

- Liiketoimintamallin kuvaus
- Riskien ja riskienhallinnan kuvaus (ERM)
- Muut henkilöstötunnusluvut

Alla oleva ei-taloudellinen tieto on saatavilla vuoden 2018 selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä osoitteessa [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi):

- Hallituksen monimuotoisuus
- Riskien ja riskienhallinnan kuvaus (ERM)
- Sisäisen valvontajärjestelmän kuvaus

Valikoidut ei-taloudellisiin seikkoihin liittyvät menettelytavat ja ohjeet ovat saatavilla osoitteesta [www.poyry.fi](http://www.poyry.fi).