

Yritysvastuu- raportti 2017



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	12
YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET	13
ALLEKIRJOITUKSET	14
LISÄTIETOA	14

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.-31.12.2017. Hallituksen toimintakertomus ja tämä raportti ovat saatavilla osoitteessa 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.

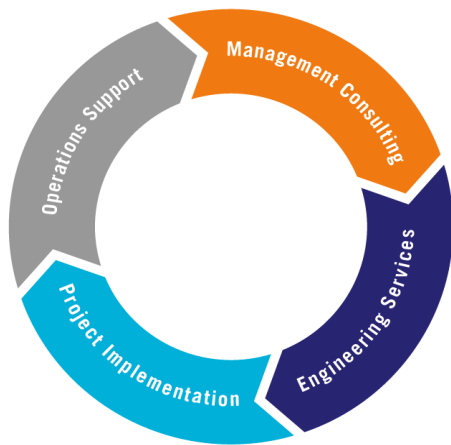
Tämän raportin ei-taloudelliset tiedot kattavat Pöyryn oman toiminnan sekä yhtiön asiakasprojektit siinä määrin kuin Pöyry pystyy niihin suoraan vaikuttamaan.

Pöyryn liiketoiminta ja olennaisuus

PÖYRYN LIIKETOIMINTA

Pöyry on konsultointi- ja suunnitteluyhtiö, jolla on noin 5 300 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 2017 osoitteessa 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), 11 (Työterveys ja -turvallisuus) ja 4 (Olennaisuus asiakkaille). Vastuuta omistajille hoitavat toimitusjohtaja ja talousfunktio, ja sitä käsitellään muun muassa vuoden 2017 hallituksen toiminta-

AVAIN-SIDOSRYHMÄT	PÖYRYYN KOHDISTUVAT PÄÄODOTUKSET
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none">Arvoa sijoitukselleOsaaminen, kokemusProjektiakataulu, yhteistyö, menetelmätKs. sivu 4
Osakkeenomistajat	<ul style="list-style-type: none">Kannattavuus, taloudellinen asema, tuottoa sijoitukselleMaine ja imagoLäpinäkyvä viestintä
Työntekijät	<ul style="list-style-type: none">Mielekäs työ ja uraTyöolosuhteetYhtiön arvotKilpailukykyinen palkka ja edut

kertomuksessa ja selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

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 vastuullisuusohjelmien piiriin.

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

Noin
70%

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 merkittävimpänä ulkoisena sidosryhmänä. Pöyryn yritys vastuuta kehitettiin vastaavasti.

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

Vuoden aikana Pöyry ryhtyi kehittämään ja yhtenäistämään asiakaspalauteprosessejaan pilottiprojektilla Suomessa. Prosessin globaali käyttöönotto on tarkoitus käynnistää vuonna 2018.

Yhtiö toteutti myös sisäisen yritysvaluuttakyselyn laajasti eri liiketoiminta-alueilla ja maissa. Kyselyyn vastasi 76 asiakassuhteista vastaavan avainhenkilöä. Lisäksi haastateltiin seitsemää valikoitua 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 and Compliance Guidelines), projektinhallinnan ohjeet sekä sisäisen valvonnan-, riskienhallinta-, työterveys- ja -turvallisuus-, laatu-, ympäristö- ja yritys vastuupolitiikat. Pöyryllä oli tietyissä maissa lisäksi laatu-, työterveys- ja -turvallisuus- sekä ympäristösertifikaatit.

Vuonna 2017 käynnistettiin perusteellinen globaalin menettelytapojen ja ohjeistusten arviointi. Tavoitteena oli vähentää niiden määrää ja laajuutta prosessien yksinkertaistamiseksi ja henkilöstön valtuuttamiseksi.

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. 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.

KEHITYSKOhteita Vuonna 2018:

- Pöyryn toimintaperiaatteiden päivitys
- 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.

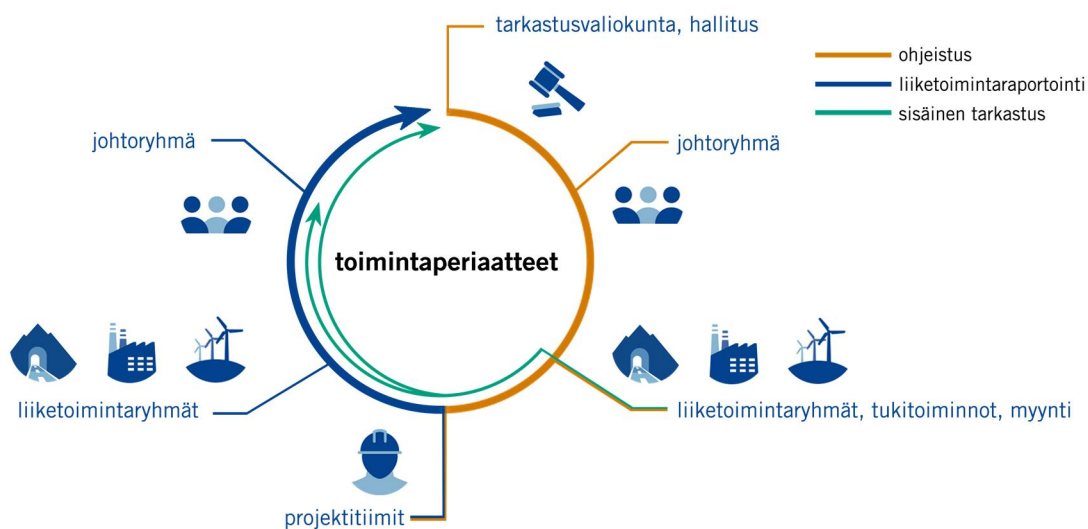
PROJEKTITOTEUTUKSEN OHJEET

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

Projektien alihankkijoihin liittyvä ohjeistus on annettu Pöyryn projektinhallintaohjeissa. Lisäksi konsortio-kumppaneilta ja alihankkijoilta edellytetään Pöyryn toimintaperiaatteiden noudattamista. Järjestelmällisen alihankkijoihin liittyvän toimintatavan ja arvioinnin edelleen suunnittelu alkoi vuoden aikana.

Riskienhallinta ja Due Diligence

YRITYSVASTUUN HALLINNOINTI



Raportointivuonna Pöyry määritteli sisäiset yritys vastuun verkostot ja tehtävät.

Hallituksen tarkastusvaliokunnassa ja konsernin johtoryhmässä on nimetyt yritys vastuun edustajat. Yritysvastuu sisältyy Pöyryn johtamisjärjestelmän säännöllisiin hallinnointiprosesseihin. Hallitus arvioi ja johtaa yritys vastuuta 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, ja lisäksi 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 2017 hallituksen toimintakertomuksessa ja selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä osoitteessa www.poyry.fi.

Yhtiön globaalinen johtamisjärjestelmän sertifiointi, joka toteutetaan arviolta vuosien 2017-2019 aikana, merkitsee myös ulkoisen auditoinnin ulottamista valikoituihin yritys vastuun 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 konsortiokumppaneiltaan.

Pöyryllä on maine rehellisenä ja tinkimättömänä toimijana, mitä 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 uudistetaan vuoden 2018 alkupuolella kattamaan muun muassa yllä mainitut asiat.

Pöyryn liiketoiminta perustuu korkealle 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 käynnistyi vuonna 2017 osana konserninlaajuista ohjeiden ja politiikkojen yksinkertaistamista. Periaatteisiin lisätään uusia yritys vastuusäilyttäjä vuoden 2018 alkupuolella. Lisäksi Pöyryn syyskuussa julkaistuissa "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 vuonna 2018.

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 kurinpidolliset toimet, jotka johtavat erottamiseen.

SpeakUp@Pöyry-palvelun kautta ei raportoitu ihmisoikeusrikkomuksia vuosina 2013- 2017. Kaikki raportoidut tapaukset ratkaistiin.

MITTARIT 31.12.2017	2017	2016	2015	2014	2013
eLearning suoritettu, % henkilöstöstä	- *	93 %	90 %	89 %	87 %
Raportoidut SpeakUp-tapaukset	8	12	6	10	16

* Joka toinen vuosi järjestettävä globaali toimintaperiaatteiden eLearning-koulutus toteutetaan seuraavaksi vuonna 2018.

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". Lanseerauksesta lähtien kaikki kehittämishankkeet on suunnattu tukemaan ohjelman toteutusta.

Pöyryn konsernitason menettelytavoissa kuvataan tärkeimmät eettiseen käyttäytymiseen, hallinnointiin ja työskentelytapoihin liittyvät normit. Vuonna 2017 keskeisimmät ohjeistukset kiteytettiin "Must know" -ohjeiksi, jotka jokaisen työntekijän tulee tietää ja joiden mukaan heidän tulee toimia voidakseen keskittyä asiakkaisiin ja tukea kannattavaa ja vastuullista liiketoimintaa. Ohjeet julkaistiin Pöyryn globaalissa intranetissä usealla eri kielellä.

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. HR omisti ja ylläpiti seuraavia prosesseja:

- Palkitseminen ja edut
- Kansainväliset komennukset
- Rekrytointi
- Matkustus

HUIPPUSUORIUTUVUUTEEN PERUSTUVA KULTTUURI

Osana huippusuoriutuvan organisaation rakentamista Pöyry on vahvasti sitoutunut kehittämään suoriutumiskeskistä kulttuuria, joka puolestaan vahvistaa korkeaa motivaatiota. Tämä mahdollisti vuonna 2017 henkilöstön suoriutumisen ja tuloksentekevyyden ja kannusti jatkuvaan parantamiseen ja odotusten ylittämiseen. 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.

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 organisaatiotasolla.

Pöyry korostaa suoriutumisen johtamista jatkuvana vuoropuhelu- ja palauteprosessina työntekijän ja linjaesimiehen välillä. Vuonna 2017 kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus vähintään yhteen Pöyry Dialogue -keskusteluun esimiehensä kanssa. Siinä keskityttiin odotusten asettamiseen ja suoriutumisen arviointiin, huippusuoritusten tunnustamiseen, yksilöiden innostamiseen ja huippusuoritukseen kannustamiseen. Lisäksi Pöyry Dialogissa laadittiin suunnitelma uran ja ammatillisen kehittymisen tueksi ja tarvittaessa tukemaan oikealle suoritus-alle palaamista.

Kulttuurisen muutoksen tukemiseksi suoritusten arvioinnissa keskityttiin paitsi saavutettuihin tuloksiin ("mitä") myös siihen, saavutettiinkö tulokset Pöyryn 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 saamiseksi.

PALAUTETTA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI

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

Vuonna 2017 järjestettiin kaksi kyselyä. Tavoite oli saavuttaa vähintään 90 prosentin vastausaste, johon päästiin vuoden 2016 viimeisessä kyselyssä. Vuoden 2017 ensimmäisen kyselyn vastausaste oli 82 prosenttia ja toisen 90 prosenttia.

Myönteisten vastausten määrää mittaava keskimääräinen sitoutumisindeksi kasvoi vuoden 2016 viimeisen kyselyn 77 prosentista vuoden 2017 jälkimmäisen kyselyn 84 prosenttiin.

JATKUVA KEHITTÄMINEN JA UUSIUTUMINEN

Kilpaillussa toimintaympäristössä menestyminen sekä uusiin haasteisiin ja asiakkaiden odotuksiin vastaaminen edellyttää, että Pöry pystyy houkuttelemaan ja kehittämään huippuosaajia. Vastuullisena työnantajana Pöry vaalii kulttuurista, joka pyrkii jatkuvaan kehittämiseen ja uudistumiseen sekä auttaa jokaista yltämään parhaimpaan suoritukseensa. Yhtiö on sitoutunut koko henkilöstönsä kehittämiseen, jotta jokainen voi saavuttaa potentiaalinsa ja hankkia itselleen sellaiset liiketoiminnan kannalta olennaiset osaamiset, joita tarvitaan digitalisoituvassa maailmassa.

Suomen
7.

haluttavin työnantaja suunnittelualan ja luonnontieteiden ammattilaisten mukaan.

Lähde: Universum 2017.

Pöry Dialogissa sovittujen kehityssuunnitelmien lisäksi henkilöstöä kannustettiin ottamaan vastuuta omasta ammatillisesta ja urakehityksestään sekä toimimaan aloitteellisesti niihin liittyvissä asioissa.

Pöry 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.

Ruotsin
6.

haluttavin työnantaja tutkimukseen osallistuneiden yhtiöiden työntekijöiden mukaan.

Lähde: Universum 2017.

Varmistaakseen globaalin koulutustarjonnan Pöry täydentää paikallisia kehitysohjelmia ja koulutuksia tarjoamalla työntekijöille moderneja sähköisiä oppimisalustoja useista aiheista.

Pöry toteutti vuonna 2017 useita kehitysohjelmia, joissa valmennettiin johtajia, projektijohtoa ja osaa- jia tulevaisuuden rooleihin ja haasteisiin. Niillä ha- luttiin varmistaa, että henkilöstöä johdetaan Pöryn johtajille asetettujen odotusten mukaisesti ja että monitahoista liiketoimintaa ja projekteja johdetaan ammattimaisesti.

Käytännönläheisten ohjelmien opit pantiin toimeen välittömästi. Näin varmistettiin, että osallistujat sa- avat vaadittavan teoreettisen taustatiedon ja että parhaat käytänteet näkyvät heti sekä henkilöko- hteisessa toiminnassa että organisaation päivittäisessä työssä.

Vuonna 2017 Pöryn ohjelmiin kuuluivat muun muassa Pöry Business Academy, Global Leadership Development Program ja projektinhallintakou- lutus. Tarkoitus on jatkaa niitä myös vuonna 2018.

HYVINVOINTI

Työhyvinvointia seurattiin ja kehitettiin vuonna 2017 yhdessä esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Pöyryllä työntekijöiden hyvinvointia ja kehittämistä pidetään erittäin tärkeänä. 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 keskimäärin 50 kielellä.

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

MITTARIT 31.12.2017	2017	2016	2015
Työntekijöiden määrä	5 326	5 387	5 752
Naisia johtotehtävissä, %	15,8	8,3	9,0
Työntekijät toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, %	83,1	84,3	84,8
Sairasloma, % käytetyistä tunneista	2,2	2,3	2,3
Työntekijöiden ikä keskimäärin	43	43	43

Lisätietoa Pöyryn työntekijöistä löytyy hallituksen toimintakertomuksesta vuodelta 2017 osoitteessa 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 TURVALLISUUSBITOUMUS

Ihmisten suojeleminen on Pöyryllä etusijalla. Pöyry on vahvasti sitoutunut suojelemaan kaikkien työntekijöidensä, 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-välillä).



Jokainen työntekijä on henkilökohtaisesti vastuussa sitoutumisesta ja myötävaikuttamisesta turvalliseen työympäristöön, toimintansa turvallisuudesta sekä reagoimisesta ympäristön puutteisiin ja riskikäyttäytymiseen. Pöyryllä työtovereista huolehtiminen on perustavanlaatuinen 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 on erityisen olennaista työmaiden projektitiimeille teollisuus-, energia- ja infrasektoreilla. Keskimäärin 92 % Pöyryn työntekijöistä työskenteli asiakasprojekteissa vuonna 2017.

Pöyry ryhtyi kehittämään työterveys- ja -turvallisuusorganisaatiotaan vuonna 2016 edistääkseen ja seuratakseen toimintaansa globaalisti. Vuonna 2017 globaali OHSAS 18001-standardin mukainen sertifiointiprojekti käynnisti prosessin yhtenäisten mittarien raportoimiseksi. Vuoden lopussa ensimmäiset mittarit yhtenäistettiin ja niitä seurattiin keskeisissä liiketoiminnoissa ja maissa, mukaan lukien Suomi, Ruotsi, Brasilia, Venäjä, Puola ja Sveitsi. Maat edustivat yhteensä 61 % Pöyryn työntekijöistä. Avainmitareita olivat kaikkien raportoitujen tapaturmien taajuus (TRIF) ja poissaoloon johtaneiden raportoitujen tapaturmien taajuus (LTIF).

MITTARIT 1-12/2017	2017	2016	2015	2014	2013
TRIF ⁽¹⁾	2,52	1,27	1,59	1,79	1,53
LTIF ⁽²⁾	1,07	0,55	0,95	0,53	0,73

Mittarit ilmoittavat raportoitujen tapausten lukumäärän miljoonaa työtuntia kohden Pöyry-konsernissa. ⁽¹⁾ Data w. 2013- 2015 kerättiin Suomesta, Brasiliasta ja Sveitsistä; v. 2016 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta ja Sveitsistä; ja v. 2017 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta, Venäjältä, Puolasta ja Sveitsistä. ⁽²⁾ Data w. 2013- 2015 kerättiin Suomesta ja Brasiliasta; v. 2016 Suomesta, Ruotsista ja Brasiliasta; ja v. 2017 Suomesta, Ruotsista, Brasiliasta, Venäjältä ja Puolasta.

Tulevina vuosina tavoite on laajentaa raportointi vähitellen kaikkiin Pöyryn yksiköihin globaalin OHSAS 18001-sertifiointiprojektin 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 välisen sopimusten sekä Pöyryn sisäisten ohjeistusten puitteissa. Valmiit projektit siirtyvät luovutuksen jälkeen asiakkaiden oman vastuullisuusohjelmien piiriin.

MENETELMÄ JA TOTEUTUS

Pöyryn globaalien toimintojen ympäristöraportointi käynnistyi vuonna 2017 olennaisen työmatkustustiedon keräämisellä kahdeksasta ISO 14001 -sertifioidusta maatoiminnasta eli Itävallasta, Brasiliasta, Suomesta, Unkarista, Puolasta, Ruotsista, Sveitsistä ja Isosta-Britanniasta, ISO 9001 -sertifioiduista toiminnoista Saksassa ja Venäjällä sekä Norjasta. Maat työllistivät yhteensä 81 % Pöyryn henkilöstöstä.

Raportin lentokilometrit toimitti Pöyryn käyttämä globaali matkatoimisto. Autolla ajettavan työmatkustuksen tiedot kerättiin sisäisestä kulukorvausjärjestelmästä. Lisäksi kerättiin saatavilla olevaa maakohtaista matkustustietoa ISO-sertifioituista maista.

Muu kerätty tieto kattoi energian- ja vedenkulutuksen, joka on pysynyt pääpiirteissään samalla tasolla vuosina 2013- 2017. Pöyry on investoinut energiatehokkuuteen erityisesti pääkonttorissa ja suunnittelee sen kehittämistä edelleen.

Kasvihuonepäästöt (KHK) laskettiin Suomessa ja Ruotsissa. CO₂-ekvivalenttipäästöt ovat vähentyneet Suomessa huomattavasti, mikä johtuu lähinnä

MITTARIT 1-12/2017	2017	2016	2015	2014	2013
Työmatkustus autolla, milj. km ⁽¹⁾	8,0	6,3	2,1	-	-
Työmatkustus lentäen, milj. km ⁽²⁾	23,6	24,5	-	-	-

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

pääkonttorin siirtymisestä vesivoimalla tuotettuun energiaan vuonna 2014. Päästöt Ruotsissa ovat pienentyneet hieman vuodesta 2013. Suomessa, joka edustaa 31 % Pöyryn henkilöstöstä, lentokilometrit kasvoivat noin 10 % vuonna 2017 lähinnä liiketoiminnan vahvistumisen seurauksena. Siitä huolimatta Pöyryn kokonaislentomäärä ja Suomen toimintojen hiilijalanjälki pienenevät hieman.

-36%

Pöyryn CO₂-päästöt Suomessa ovat pienentyneet noin 36 % vuodesta 2013.

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. Konsernitasolla projekteihin liittyvät matkakulut ovat vähentyneet lähes puolella vuodesta 2013 samalla kun internetpuhelimet ovat lisääntyneet. Puheluiden määrää seurataan systemaattisesti vuodesta 2018 alkaen.

Vuonna 2017 kaikki muut ympäristöaloitteet päätettiin ja toteutettiin paikallisesti. Tavoite on kehittää ympäristöraportointia globaalin ISO 14001-sertifiointiprojektin etenemisen myötä.

Allekirjoitukset

Lisätietoa

ALLEKIRJOITUKSET

Vantaa, 8.2.2017

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 2017 hallituksen toimintakertomuksesta osoitteessa www.poyry.fi:

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

Alla oleva ei-taloudellinen tieto on saatavilla vuoden 2017 selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä osoitteessa 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.