



VASTUULLISUUS- OHJELMA

Tampereen Energia -
konserni

2025-2027

SISÄLLYSLUETTELO

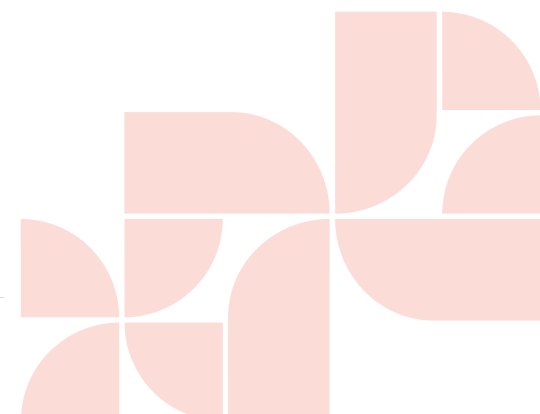
Vastuullisuusohjelma

1. Johdanto	3
1.1. Tämän asiakirjan tarkoitus	3
1.2. Kestävyys pähkinänkuoressa	3
1.3. Muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden velvoitteet	4
1.4. Kestävyytyö Tampereen Energia -konsernissa	5
1.5. Kytkös konsernin yhtiöiden strategioihin ja muihin ohjelmiin	9
2. Kestävyystavoitteet ja mittarit	10
2.1. Ympäristövastuu	11
2.1.1. Päästöjen pienentäminen	11
2.1.2. Luontotyö	13
2.1.3. Kiertotalous, hiilikädenjälki ja kestävät asiakasratkaisut	15
2.2. Sosiaalinen vastuu	18
2.2.1. Oman työvoimamme työolot	18
2.2.3. Toimitusketjumme työntekijöiden työolot	20
2.2.4. Palveluiden saavutettavuus, turvallisuus ja toimitusvarmuus	22
2.3. Hyvä hallinto	24
2.3.1. Liiketoiminnan vastuullisuus	24
2.3.2. Kestävä yrityskulttuuri	27
3. Kestävyyden edistäminen	30
3.1. Vastuutahot ja -henkilöt	30

3.2. Prosessit ja toimenpiteet	31
3.3. Kestävyyssvaikutusten tunnistaminen ja hallinta (due diligence)	31
4. Edistymisen seuranta ja raportointi.....	32
5. Viestintä ja vuorovaikutus	32
5.1. Sidosryhmät ja sidosryhmäyhteistyö	33
5.2. Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus	35
5.3. Ulkoinen viestintä ja vuorovaikutus.....	35
6. Osaamisen kehittäminen	35
7. Ohjelman ylläpito ja kehittäminen	35

Vastuullisuusohjelma on konsernimme yhteinen. Tampereen Energia -konsernin emoyhtiönä toimii Tampereen Energia Oy. Tampereen Energia Oy harjoittaa energiantuotantoa, kaukolämmön ja kaukojäähdytyksen loppuasiakasmyyntiä, sähkön pörssimyyntiä, sekä kaasun siirtoliiketoimintaa ja loppuasiakasmyyntiä. Tampereen Energia Oy:n tytäryhtiöitä ovat Tampereen Energia Sähköverkko Oy, joka vastaa luvanvaraisista sähkön jakeluverkkopalveluista verkkovastuualueellaan, sekä Tampereen Vera Oy, joka tarjoaa asiakkailleen sähkö- ja infraverkkojen rakentamis- ja kunnossapitopalveluita alueellisesti ja valtakunnallisesti. Lisäksi se omistaa 51 prosenttia jätteenhyödyntämispalvelua sekä sähköä ja kaukolämpöä osakkailleen tuottavasta Tammervoima Oy:stä.

Ohjelma sisältää sekä konserni että yhtiötason välitavoitteita ja mittareita. Merkintä TAE koskee pääsääntöisesti emoyhtiöömme ja Tammervoimaan liittyvää tavoitetta tai mittaria.



1. Johdanto

1.1. Tämän asiakirjan tarkoitus

Mitä?

Tämä vastuullisuusohjelma kokoaa Tampereen Energia -konsernin kestävyystavoitteet, mittarit ja keskeiset vastuullisuustoimet. Ohjelma suuntaa konkreettisten toimenpiteiden suunnittelua ja toteuttamista koko konsernissa ja toimeenpanee strategian kestävyyspainotuksia.

Miksi?

Olemme laatineet asiakirjan kuvaamaan konsernimme kestävyyskehityssuuntaa ja varmistamaan, että kestävyystyötä edistetään ja kehitetään suunnitelmallisesti. Lisäksi se tukee Euroopan unionin kestävyysraportointidirektiivin mukaista raportointia*.

Kenelle?

Asiakirja on tarkoitettu koko konsernille ohjenuoraksi ja työkaluksi kaikille, jotka osallistuvat strategian mukaisten kestävyystavoitteiden edistämiseen sekä kestävyystyön toimenpiteiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja jatkuvaan kehittämiseen eri rooleissa ja toiminnoissa.

Miten?

Asiakirja kuvaa Tampereen Energia -konsernin kestävyystyöhön liittyvän viitekehyksen ja tavoitteiston mittareineen. Lisäksi se sisältää suunniteltuja toimia tavoitteiden edistämiseksi sekä viestintään ja vuorovaikutukseen, raportointiin ja osaamisen kehittämiseen liittyvät osiot. Lisäksi asiakirja määrittää vuosittaisen tarkastelu- ja päivityssyklin sekä konsernin kestävyystyön koordinoinnin ja seurannan vuosikellon.

Vastuullisuusohjelmassa käytämme termiä **kestävyys** yläkäsitteenä ja termiä **vastuullisuus** käytämme ohjelman nimessä sekä sen kolmessa osa-alueessa: ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja hyvä hallinto.

* Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti.

1.2. Kestävyys pähkinänkuoressa

Kestävyys yritystoiminnassa tarkoittaa ympäristöön (E), ihmisiin ja yhteiskuntaan (S) sekä hallintotapaan (G) liittyvien vaikutusten järjestelmällistä huomiointia ja hallintaa päätöksenteossa ja käytännön toiminnassa. Tavoitteenamme on minimoida kielteiset vaikutukset, vahvistaa myönteisiä ja varmistaa läpinäkyvyys.

Energia-alalla tämä konkretisoituu ennen kaikkea päästövähennyksissä ja resurssien käytössä (E), ihmisiin kohdistuvissa vaikutuksissa koko arvoketjussa (S) sekä eettisessä hallinnossa (G). Tässä ohjelmassa nämä ESG-ulottuvuudet muutetaan tavoitteiksi, mittareiksi ja toimiksi.

1.3. Muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden velvoitteet

Energiamarkkina muuttuu nopeasti, mikä vaikuttaa sekä kestävyystyöhön että liiketoiminnan mahdollisuuksiin.

Ilmastomuutos, luonnonvarojen niukkuus ja yhteiskunnalliset odotukset ohjaavat energian tuotantoa ja jakelua kohti entistä kestävämpiä ja innovatiivisempia ratkaisuja.

Kestävyyden eri osa-alueet kytkeytyvät toimintaamme monin tavoin. Ilmastomuutoksen hillinnän rinnalla korostuvat luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, pilaantumisen ehkäisy ja ekosysteemien tasapainon huomioiminen. Sosiaalinen vastuu näkyy työympäristön turvallisuudessa, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä, jatkuvassa osaamisen kehittämisessä sekä kestävien käytäntöjen vahvistamisessa koko arvoketjussa. Energian saatavuus, kustannustaso ja vähäpäästöisten teknologioiden kehitys muokkaavat edelleen sidosryhmien odotuksia.

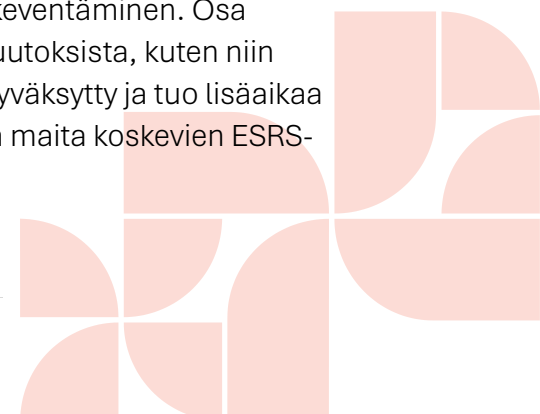
Hyvä hallintotapa ja ennakoiva reagointi sääntelyn muutoksiin luovat perustan kestäväälle liiketoiminnalle. Asiakkaiden kasvava kiinnostus uusiutuvaa energiaa kohtaan ohjaa investointejamme, sijoittajat painottavat kestävyttä rahoituspäätöksissään, ja henkilöstön sekä kumppaneiden sitoutuminen tukee toimintavarmuutta. Jatkuva vuoropuhelu sidosryhmien kanssa auttaa ennakoimaan muutoksia, kehittämään ratkaisuja ja varmistamaan pitkän aikavälin kilpailukykyä. Lisäksi yhteistyö tutkimus- ja teknologiatoimijoiden kanssa vauhdittaa energiatehokkuuden ja päästövähennysten edistämistä.

Kaiken kaikkiaan energiayhtiöiden on jatkuvasti mukautettava ja kehitettävä kestävyystoimiaan vastaamaan ilmastomuutoksen, luonnonvarojen niukkuuden, sääntelyn ja yhteiskunnallisten odotusten asettamiin haasteisiin. Globaalit kestävä kehityksen sitoumukset ja Euroopan vihreän kehityksen ohjelma tarjoavat selkeät raamit, mutta tavoitteiden saavuttaminen edellyttää strategista sopeutumista ja aktiivisia toimenpiteitä. Samalla kestävyys avaa mahdollisuuksia innovaatioille ja liiketoiminnan kasvuille.

Sääntelykehys tiivistetysti

Kestävyystyötämme ohjaa ja osin velvoittaa EU:n laaja ja nopeasti kehittyvä sääntelykehys, jonka sisältö ja soveltaminen tarkentuvat vaiheittain osana EU:n päätöksentekoa.

Keskeisiä kokonaisuuksia ovat CSRD ja ESRS-standardit, joiden soveltamisalaan kuulumme tilikaudesta 2027 alkaen. ESRS-viitekehys määrittelee yleiset raportointiperiaatteet (ESRS 1 ja ESRS 2) sekä ympäristö-, sosiaali- ja hallintoaiheita koskevat raportointivaatimukset. CSRD- ja ESRS-vaatimuksia koskeva Omnibus-kokonaisuus on edennyt loppuvuonna 2025 EU:n päätöksenteossa, mutta ei ole vielä kaikilta osin lopullisesti hyväksytty. Kokonaisuuden tavoitteena on raportointivaatimusten selkeyttäminen ja hallinnollisen taakan keventäminen. Osa Omnibus-kokonaisuuteen kuuluvista muutoksista, kuten niin sanottu Stop-the-clock direktiivi, on jo hyväksytty ja tuo lisää aikaa erityisesti sektorikohtaisten ja kolmansia maita koskevien ESRS-standardien käyttöönottoon.



Lisäksi EFRAG on joulukuussa 2025 toimittanut komissiolle päivityksen ja teknisen neuvonantonsa ESRS-standardien yksinkertaistamisesta, mukaan lukien raportointirakenteen selkeyttäminen ja päällekkäisyyksien vähentäminen. Näiden muutosten lopullinen sisältö ja voimaantulo määräytyvät EU:n jatkopäätösten ja mahdollisten säädösmuutosten perusteella.

Kestävyytyöhön vaikuttaa myös CSDDD-direktiivi, joka tuo vaihteittain voimaan laajennetun huolellisuusvelvoitteen toimitusketjuihin, sekä kuluttajansuojaa ja ympäristövaihteita koskeva sääntely, mukaan lukien Empowering Consumers -direktiivi ja valmisteilla oleva Green Claims -sääntely.

Seuraamme sääntelyn etenemistä ja päätöksentekoa aktiivisesti ja päivitämme raportointiamme sekä kestävyysprosessejamme vastaamaan ajantasaisia ja lopullisesti hyväksytyjä vaatimuksia. Lainsäädännön ohella kestävyystyötämme ohjaavat myös omistajamme sekä keskeisten sidosryhmiemme tarpeet ja odotukset.

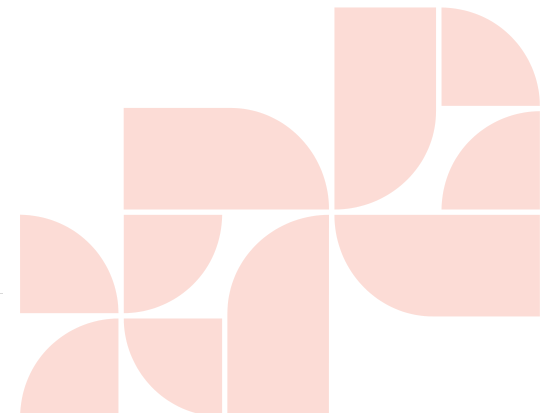
Muissa tämän ohjelman luvuissa sääntelyyn viitataan tiiviisti muodossa “ks. Luku 1.3, Sääntelykehys” ilman, että kaikkia yksityiskohtia toistetaan.

1.4. Kestävyytyö Tampereen Energia -konsernissa

Konsernissamme on jo pitkään kehitetty kestävyden eri osa-alueita – ympäristö-, sosiaali- ja hallintotavoitteita. Toimintaamme ohjaavat alan sääntely sekä konsernille asetetut tavoitteet, joissa

painottuvat ilmastomuutoksen hillintä, liiketoiminnan eettisyys ja yhteiskunnallinen vastuu. Nämä periaatteet muodostavat johtamisjärjestelmämme perustan ja strategiamme ytimen.

Olemme investoineet ilmastomuutoksen hillintään ja saavuttaneet merkittäviä päästövähennyksiä. Kestävyyden edistämässä keskitymme varmistamaan oman toimintamme eettisyyden sekä kehittämään uusia energiainnovaatioita. Jatkossa huomioimme entistä vahvemmin niin oman toimintamme kuin arvoketjumme vaikutukset, panostamme muun muassa uusiutuvaan energiaan ja hukkalämpöjen hyödyntämiseen sekä edistämme kaukolämpöverkossamme valtakunnallisesti merkittäviä sektori-integraation vetyinvestointeja. Näiden toimenpiteiden myötä vähennämme päästöjä, kasvatamme hiilikädenjälkeämme esimerkiksi liikenteen fossiilisten polttoaineiden korvaamisessa ja houkuttelemme alueelle vastuullisia investointeja.



Olemme viestineet kestävyystyöstämme monin tavoin ja julkaisseet vuodesta 2022 lähtien vastuullisuusraportin tilinpäätöksen yhteydessä. Vuonna 2024 aloitimme valmistautumisen eurooppalaisen kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) mukaiseen raportointiin, jonka vaatimusten piiriin siirrymme tämänhetkisen lainsäädännön mukaan virallisesti vuonna 2027.* Vuoden 2024 kestävyysraporttimme oli CSRD-vaatimuksiin pohjautuva harjoitusraportti.

* Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti.

Arvoketjumme ja sen merkitys kestävyystyössä

Arvoketjumme kattaa koko energiantuotannon, jakelun ja loppukäytön. Jokainen arvoketjun osa vaikuttaa kestävyystyöhömmme.

Energialiiketoimintamme alkaa raaka-aineiden ja tuotantopanosten hankinnasta, kuten polttoaineista, materiaaleista, kemikaaleista ja prosessivedestä. Raaka-aineiden alkutuotanto, jalostus ja logistiikka ulottuvat globaalisti, ennen kuin tuotantopanokset virtaavat suorien kumppaneidemme kautta prosesseihimme. Tähän liittyvät raaka-aineiden tuottajat, jalostajat, logistiikkatoimijat sekä hankinnan kautta

prosesseihimme liittyvät toimittajat ja palveluntarjoajat. Lisäksi vaikutuksen kohteena ovat arvoketjumme työntekijät näissä yrityksissä.



Oma toimintamme keskittyy kaukolämmön, kaukojäähdytyksen ja sähkön tuotantoon sekä niiden siirtoon ja jakeluun ja tätä tukevaan infrastruktuuriin. Tuotanto perustuu teollisuuden sivuvirtoihin, hukkalämpöihin, biomassaan ja tuulivoimaan. Tässä vaiheessa vaikutukset kohdistuvat henkilöstöömme, urakoitsijoihin, verkko- ja laitosten rakentajiin, logistiikkatoimijoihin sekä jäte- ja sivuvirtojen hallintaan osallistuviin osapuoliin.

Arvoketjumme loppupäässä toimitamme energiaa taloyhtiöille, teollisuudelle, julkiselle sektorille ja kuluttajille. Lisäksi vaikutuksen kohteena ovat kotitaloudet, yritykset ja yhteisöt, jotka eivät ainoastaan hyödynnä energiaamme ja palveluitamme arjessaan ja toiminnassaan, vaan myös asuvat ja työskentelevät toiminta-alueellamme, missä rakennamme, huollamme ja kehitämme energian tuotanto- ja jakeluinfrastuktuuria.

Arvoketjumme kestävyiden vaikutukset ulottuvat siis laajasti eri toimintoihin ja sidosryhmiin, mikä korostaa yhteistyön merkitystä niin toimittajien, asiakkaiden kuin muidenkin kumppaneiden kanssa.

Vastuullisuusohjelman perustana olennaisuudet ja yhteinen näkemys

Vastuullisuusohjelmamme ja raportointimme perustuvat kaksinkertaiseen olennaisuusarviointiin*, jonka avulla tunnistamme konsernimme keskeiset vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön sekä kestävyteen liittyvät taloudelliset riskit ja mahdollisuudet. Ensimmäinen vaatimusten mukainen arviointi toteutettiin vuonna 2024 ja se toimii ohjelman lähtökohtana.

Olennaisuusarviointi elää toimintaympäristön mukana ja sitä tarkastellaan vuosittain osana konsernin raportointia ja vastuullisuustyötä. Näin varmistamme, että olennaiset kestävyysaiheet heijastavat toimintaympäristön, sääntelyn, liiketoiminnan sekä sidosryhmien odotusten muutoksia.

Arviointi on tehty laajassa yhteistyössä koko konsernin kanssa. Työhön on osallistunut asiantuntijoita eri yksiköistä, ja

henkilöstöllä sekä keskeisillä sidosryhmillä on ollut tärkeä rooli näkökulmien tunnistamisessa. Kyselyiden ja muun vuorovaikutuksen avulla olemme kuulleet laajasti kokemuksia, näkemyksiä ja odotuksia.

Tämä yhteinen työ muodostaa kestävä ja ajassa elävän perustan konsernimme vastuullisuusohjelmalle. Sen ansiosta ohjelma heijastaa niitä kestävyysaiheita, joita pidämme yhdessä merkityksellisinä ja joihin voimme vaikuttaa omalla toiminnallamme. Olennaisuusarvioinnin tuloksena tunnistetut keskeiset kestävyysaiheet ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallinnon näkökulmista on koottu alla olevaan taulukkoon.

YMPÄRISTÖVASTUU**

ESRS-standardi	Kestävyysaihe	Tarkentavat osa-alueet
ESRS E1 Ilmastonmuutos	Ilmastonmuutoksen hillintä, Energia, ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
ESRS E2 Pilaantuminen	Ilman ja veden pilaantuminen	
ESRS E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat	Vesi	Vedenotto
ESRS E4 Biologinen	Biologisen monimuotoisuuden vähenemisen suorat	Ilmastonmuutos, Maankäytön muutokset,

monimuotoisuus ja ekosysteemit	vaikutustekijät, Vaikutukset ekosysteemeihin	makean veden ja merten käytön muutokset, Suora hyödyntäminen
ESRS E5 Kiertotalous	Resurssien sisäänvirtaukset, mukaan lukien resurssien käyttö, Jäte	

	inkluusio, Tietoihin liittyvät vaikutukset	palvelujen saanti, Syrjimättömyys, Yksityisyys
--	--	--

SOSIAALINEN VASTUU*

ESRS-standardi	Kestävyysaihe	Tarkentavat osa-alueet
ESRS S1 Oma työvoima	Työolot, Yhdenvertaisuus, Työhön liittyvät oikeudet	Terveys ja turvallisuus, Työllisyysturva, Ammattitaidon kehittäminen, Sukupuolten välinen tasa-arvo, Yksityisyys
ESRS S2 Arvoketjun työntekijät	Työolot, Työhön liittyvät oikeudet	
ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Kuluttajien ja loppukäyttäjien turvallisuus, Sosiaalinen	Terveys ja turvallisuus, Vastuullinen markkinointi, Tuotteiden ja

HYVÄ HALLINTOTAPA*

ESRS-standardi	Kestävyysaihe	Tarkentavat osa-alueet
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Poliittinen vuorovaikutus ja lobbaustoiminta Suhteet tavarantoimittajiin, mukaan lukien maksukäytännöt, Yrityskulttuuri, Korruptio ja lahjonta	Korruption ja lahjonnan ehkäisy ja havaitseminen, koulutus

*Kaksinkertainen olennaisuusarviointi on osa yritysten eurooppalaista kestävyysraportointisääntelyä ja toimii pohjana raportoinnille. Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti.

**Taulukon sisällöt pohjautuvat vuonna 2024 voimassa olleiden ESRS 1 AR 16 mukaisiin kestävyysaiheisiin, -osa-aiheisiin ja osaosa-aiheisiin, joita on jonkin verran tiivistetty ja sanoituksia selkeytetty.

Jatkuva kehitys ja tulevaisuuden näkymät

Kehitämme kestävyystyötämme edelleen tämän vastuullisuusohjelman avulla. Työmme keskiössä on

- ✓ Myönteisten kestävyysvaikutusten ja mahdollisuuksien edistäminen
- ✓ Kielteisten vaikutusten ja riskien ehkäiseminen ja hallinta

- ✓ Pitkän aikavälin kestävyystavoitteiden asettaminen ja toteuttaminen

1.5. Kytkös konsernin yhtiöiden strategioihin ja muihin ohjelmiin

Yhteisen konsernistrategiamme ytimessä ovat kumppanuus, edelläkävijyys ja ilmastonmuutoksen hillitseminen. Tampereen Energia -konsernin emo- ja tytäryhtiöt uudistivat liiketoimintastrategiansa vuonna 2025. Strategiaprosessit etenivät samanaikaisesti vastuullisuusohjelman valmistelun kanssa, mikä tuki kestävyysnäkökulmien huomioimista ja vahvisti vastuullisuusohjelman roolia strategioiden kestävyyspainotusten toimeenpanon tukena.

Strategiakokonaisuus kytkeytyy laajasti olennaisiin kestävyysaiheisiin ja antaa niille selkeän suunnan. Strategioissa korostuvat päästöjen vähentäminen ja hiilikädenjäljen kasvattaminen, asiakkaiden kestävyystyön tukeminen sekä kiertotalouden ja luonnon monimuotoisuuden edistäminen. Lisäksi strategioissa painottuvat työhyvinvointi ja turvallisuus, toimitus- ja huoltovarmuus, taloudellinen vastuu sekä kestävä, turvallinen, oppiva ja kehittyvä työyhteisö.

Vastuullisuusohjelma toimii liiketoimintastrategioita tukevana ja niiden kestävyyspainotusten toimeenpanoa rytmittävänä kokonaisuutena. Ohjelman tehtävänä ei ole korvata liiketoimintastrategioita tai yksikkökohtaisia suunnitelmia, vaan luoda yhteinen viitekehys, joka varmistaa kestävyystyön

johdonmukaisuuden ja priorisoinnin koko konsernissa. Samalla ohjelma vahvistaa strategioiden käytännön toteutusta ja täydentää niitä laajemman yritysvastuullisuuden näkökulmasta, erityisesti hyvän hallinnon osalta. Strategioiden painopisteet konkretisoituvat kokonaisuutena konsernin eri tasoilla laadittavien ohjelmien ja suunnitelmien kautta, joilla on toisiaan täydentävät roolit.

Kestävyytyö on luonteeltaan poikkileikkaavaa ja kehittyvää. Vastuullisuusohjelma kokoaa yhteen konsernitason kestävyystavoitteet sekä lähivuosille vuosittain tarkentuvat välitavoitteet ja toimii näiden yhteisenä ohjaus- ja seurantarakenteena. Osa uusista kestävyysaiheista ja toimenpiteistä nousee alkuvaiheessa esiin vastuullisuusohjelman kautta. Ohjelma toimii tällöin aktiivisena koordinoivana välineenä, jonka avulla teemat viedään eteenpäin ja jalkautetaan osaksi konsernin yksiköiden ja liiketoimintojen omistamia toimintasuunnitelmia. Näissä suunnitelmissa tavoitteet tarkentuvat konkreettisiksi toimenpiteiksi, vastuunjaoksi ja aikatauluiksi.

Tavoitteena on, että vastuullisuusohjelma toimii kokoavana ja eteenpäin ohjaavana rakenteena, joka tukee kestäväystyön systemaattista integroimista konsernin johtamiseen, suunnitteluun ja päivittäiseen toimintaan, samalla kun vastuu konkreettisesta toteutuksesta säilyy liiketoiminnoilla ja yksiköillä.

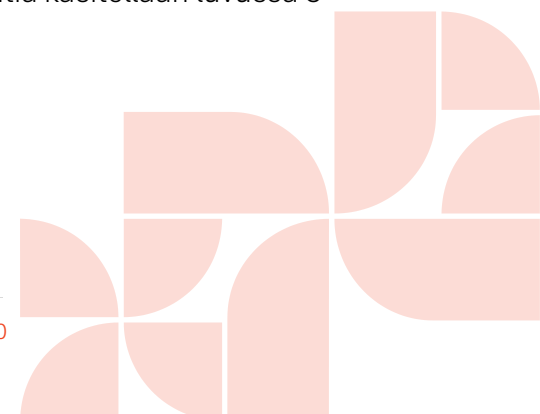
2. Kestävyystavoitteet ja mittarit

Tässä luvussa kuvataan Tampereen Energia -konsernin kestävyystavoitteet, niihin liittyvät välitavoitteet ja edistymisen seurannassa käytettävät mittarit. Tavoitteet on ryhmitelty kolmeen osa-alueeseen: ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja hyvä hallinto. Jokainen tavoite esitellään omassa alaluvussaan yhdessä siihen liittyvien välitavoitteiden ja mittareiden kanssa.

Tavoitteista osa pohjautuu pitkäjänteiseen työhömmä ja on olennainen osa sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnitelmia. Näitä edistetään järjestelmällisesti osana päivittäistä toimintaa. Toiset tavoitteet käsittelevät meille uusia kestävyysteemoja, jotka edellyttävät uuden tiedon hankkimista, ymmärryksen syventämistä ja toimintatapojen kehittämistä vaihteittain.

Välitavoitteet ja mittarit on määritelty joko koko konsernia tai tiettyjä konserniyhtiöitä koskeviksi sen mukaan, missä vaikutus kyseiseen teemaan on merkittävin. Mittarit on valittu sen perusteella, mitä on tällä hetkellä tarkoituksenmukaista ja mahdollista seurata. Tavoitteita ja mittareita kehitetään ja täsmennetään työn edetessä sekä kestävyysintegraation syntyessä konsernin eri yhtiöiden toimintaan.

Tavoitteiden toimeenpanoa ja organisointia käsitellään luvussa 3 Kestävyyden edistäminen.



2.1. Ympäristövastuu

Ympäristövastuu (E) tarkoittaa yrityksen vastuuta minimoida toimintansa haitalliset vaikutukset ympäristöön ja edistää kestävää kehitystä. Se kattaa muun muassa ilmastomuutoksen hillinnän, luonnonvarojen kestävä käytön, biologisen monimuotoisuuden turvaamisen, kiertotalouden edistämisen ja pilaantumisen ehkäisyn. Tavoitteena on säilyttää ympäristön elinkelpoisuus nykyisille ja tuleville sukupolville.

Energia-ala on keskeisessä roolissa ilmastomuutoksen torjunnassa. Me olemme tarttuneet tähän haasteeseen määrätietoisesti jo vuodesta 2010 lähtien, tehneet vahvoja valintoja ja toteuttaneet konkreettisia toimia ilmastomuutoksen hillitsemiseksi. Se, miten energiaa tuotetaan, jaellaan ja käytetään, määrittää, millaisessa tulevaisuudessa elämme.

Uskomme, että yhdessä asiakkaidemme kanssa voimme vaikuttaa paikallisesti globaaleihin ympäristöhaasteisiin.

2.1.1. Päästöjen pienentäminen

Tavoite 1: Päästömme pienenevät Pariisin ilmastopimuksen mukaisesti

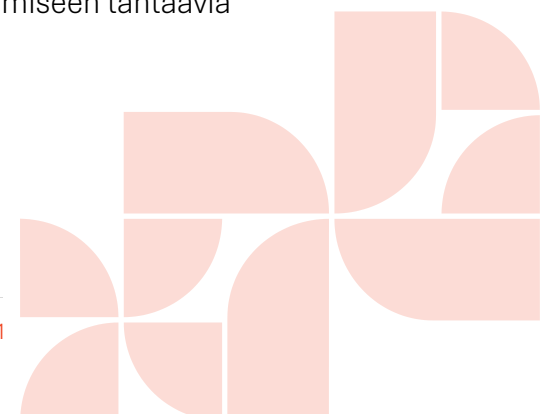
Tavoitteenamme on vähentää toiminnastamme aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä järjestelmällisesti siten, että päästömme vähenevät Pariisin ilmastopimuksen 1,5 asteen

tavoitteen mukaisesti vuoteen 2031 mennessä verrattuna vuoteen 2023. Tämä tarkoittaa sitä, että asetamme päästövähennystavoitteet, jotka perustuvat tieteellisesti määriteltyihin vaatimuksiin. Toteutamme konkreettisia toimia koko arvoketjussa, optimoimme resurssienkäyttöä sekä siirrymme vähähiilisiin teknologioihin ja prosesseihin. Sitoudumme seuraamaan ja raportoimaan edistymistämme läpinäkyvästi varmistaaksemme, että toimemme ovat linjassa ilmastopimuksen tavoitteiden kanssa.

Päästövähennystavoitteemme edistäminen liittyy pitkän tähtäimen suunnitteluun. Tulemme huomioimaan osana pitkän tähtäimen suunnitelmaa päästötavoitteiden saavuttamiseksi vaadittavat investoinnit, polttoaineet ja tuotantorakenteen.

Lisäksi olennainen osa päästötavoitteen edistämistä on jatkuva tuotannon optimaalinen ajo, jossa yhdistyvät nykyisten voimalaitosten käynnissä- ja kunnossapito sekä tuotannon taloudellisuuden ja päästövaikutusten yhteensovittaminen.

Selvitämme jatkossa myös entistä tarkemmin toimintamme välillisiä päästöjä (Scope 2 ja 3) ja edistämme näihin liittyviä päästövähennyksiä. Lisäämme ymmärrystämme, asetamme tavoitteita ja tuemme päästöjen vähentämiseen tähtääviä toimenpiteitä.



Välitavoitteet

2025	2026	2027
Uusiutuvan energian osuus tuotannosta 70 % (TAE)*	Uusiutuvan energian osuus tuotannosta 75 % (TAE)*	Uusiutuvan energian osuus tuotannosta 78 % (TAE)*
Tieteeseen ja Pariisin ilmastopimukseen pohjautuva ilmastotavoite (SBTi) määritetty (Konserni/TAE)**	Tieteeseen ja Pariisin ilmastopimukseen pohjautuva ilmastotavoite (SBTi) validoitu (Konserni/TAE)**	Tieteeseen ja Pariisin ilmastopimukseen pohjautuva ilmastotavoite (SBTi) seurannassa (Konserni/TAE)**
Scope 2 ja 3 päästöt laskettu vuodelta 2025 (Konserni)		
TAES Scope 2 omakäyttö- ja häviösähkö fossiiliton (TAES)		
Energiatehokkuussopimukseen 2026–2035 liittyminen ja seurannan asettaminen (konserni)		

Mittarit edistymisen seurantaan

- SBTi-validoitujen tavoitteiden toteutuminen (%) (Konserni/TAE**)
- Kokonaispäästövähennys (%) (Konserni/TAE)
- Fossiilisten tuontipolttoaineiden käytön väheneminen kaukolämmön tuotannossa (%) (TAE)

Tukevat mittarit

- Energiatohotusasteen toteutuminen (MWh, %) (Konserni)
- Turpeen poltto on päätynyt Tampereella vuonna Q1/2025 (TAE)
- Turpeen poltto päätynyt myös erillisverkoissamme vuonna Q2/2028 (TAE)

*Uusiutuvan energian osuus lasketaan CSRD:n mukaisesti sisältäen vesivoiman, tuulivoiman, bioenergian, jätteen uusiutuvan osuuden, uusiutuvan sähkön käytön, hukkalämmön ja ostoenergian.

**SBTi-mukaisen tiedepohjaisen "Near Term" -ilmastotavoitteen näkökulmasta merkittäviksi muodostuvat konsernimme oman energiantuotannon päästöt eli Scope 1 -päästöt. Tavoitteen validoinnin myötä sitoudumme edistämään konsernimme SBTi-tavoitetta viitekehyksen mukaisesti, johon sisältyy koko GHG-protokollan mukainen päästölaskenta (Scope 1-3).

2.1.2. Luontotyö

Tavoite 2: Kehitämme toimintaamme osana energiatoimialan luontotyötä ehkäistäksemme haitallisia ympäristövaikutuksia ja edistääksemme luonnon monimuotoisuutta.

Keskitymme toiminnassamme pilaantumisen ehkäisyyn ja vähentämiseen, erityisesti ilman ja veden laadun osalta. Huomioimme samalla veden kestävä käytön. Viemme tarkentavat tavoitteet osaksi ympäristöohjelmiamme ja edistämme niitä osana ISO 14001 -sertifioitua ympäristöjärjestelmäämme.

Selvitämme entistä tarkemmin toimintamme vaikutuksia biologiseen monimuotoisuuteen ja ekosysteemeihin. Laadimme suunnitelmat, jotta edistämme biologisen monimuotoisuuden säilymistä ja torjumme ilmastonmuutoksen, maankäytön muutosten ja resurssien suoran hyödyntämisen kielteisiä vaikutuksia ekosysteemeihin.

Edistämme tavoitettamme osana energiatoimialan luontotyötä. Energiatoimialan ry:n vision mukaisesti tavoitteena on luonnon monimuotoisuuteen liittyvä alan yhteinen nettopositiivinen luontovaikutus vuonna 2035. Tavoitteen edistäminen vaatii sekä ymmärryksemme lisäämistä että tämän myötä tarkempien suunnitelmien laatimista. Jo osa-alueen kehittyessä näemme tärkeänä myös konkreettisten toimien toteuttamisen tunnistetuilla vaikutusalueillamme.

Välitavoitteet

2025	2026	2027
Haitallisia ympäristövaikutuksia ehkäisty ja vähennetty (ISO 14001) (Konserni)	Haitallisia ympäristövaikutuksia ehkäisty ja vähennetty (ISO 14001) (Konserni)	Haitallisia ympäristövaikutuksia ehkäisty ja vähennetty (ISO 14001) (Konserni)
Turpeen poltto on päättynyt Tampereella Q1/2025 (TAE)	Puupolttoaineiden alkuperätiedon näkyvyyttä sisäistä raportointia varten parannettu (TAE)	Biologiseen monimuotoisuuteen ja ekosysteemeihin liittyvät tarkemmat toimintaperiaatteet, mittarit ja seuranta määritetty ja mahdollinen siirtymäsuunnitelma laadittu (Konserni)
Biopolttoaineen sertifiointitavoite on määritetty (TAE)	Biologisen monimuotoisuuden kannalta herkäät alueet tunnistettu, tehty riskien ja mahdollisuuksien arviointia ja lievennyskeinojen tunnistamista (Konserni)	Konkreettisia luonnon monimuotoisuutta vahvistavia toimenpiteitä toteutettu suunnitelman mukaisesti (Konserni)
Suunnitelma konkreettisista luonnon monimuotoisuutta vahvistavista toimenpiteistä lähivuosille tehty ja ensimmäinen suunnitelman mukainen toimenpide toteutettu (Konserni)	Vaatimusten mukainen raportointivalmius biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit -aiheen osalta (Konserni)*	Turpeen poltto päättyminen erillisverkoissamme Q2/2028 varmistettu (TAE)
	Konkreettisia luonnon monimuotoisuutta vahvistavia toimenpiteitä toteutettu suunnitelman mukaisesti (Konserni)	

Kehitämme luonnon monimuotoisuuteen liittyviä mittareita. Tällä hetkellä tavoitteen edistymisen seurantaan liittyviä mittareita ovat:

- Ympäristöpoikkeamien lukumäärä (TAE Energiantuotanto)
- Muuntajien öljyvuodot (kpl TAES)
- Sertifioidun biopolttoaineen osuus (%) (TAE)
- Uhanalaisten lajien elinolosuhteiden elinkelpoisena säilymiseen liittyvät toimet (kpl) (TAES)

Tukevat mittarit

- ISO 14001 Ympäristöohjelmien toteutuminen, haitallisia ympäristövaikutuksia koskevat osiot (konserni TAE, TAES, Vera)
- Puupolttoaineiden alkuperätiedon hallintajärjestelmäselvitys tehty (kyllä/ei) (TAE)

Kehittyvät mittarit

- Konkreettisten luonnon monimuotoisuustoimien budjetti ja toteuma (euroa/vuosi) (konserni)
- Siirtymäsuunnitelmavalmiuden taso (konserni)

* Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti. Tarkastelemme välitavoitetta tarvittaessa tältä pohjalta siten, että huomioimme sekä kestävyystyön edistämisen että meitä koskevan kestävyysraportoinnin viitekehyksen.

2.1.3. Kiertotalous, hiilikädenjälki ja kestävät asiakasratkaisut

Tavoite 3: Parannamme toimintamme resurssitehokkuutta ja kehitämme ratkaisuja, jotka tukevat asiakkaidemme ja muiden toimialojen päästövähennyksiä.

Kiertotalouden tavoitteena on minimoida jätteen synty, hyödyntää resursseja mahdollisimman tehokkaasti ja sulkea materiaalkiertoja.

Meille kiertotalouden ydin on resurssitehokkuudessa, joka kattaa niin energiantuotannon polttoaineet, tuotanto- ja jakeluinfran materiaalit kuin syntyvien jätteiden kierrätettävyyden ja hyötykäytön. Lisäksi hyödynnämme kaukolämmön tuotannossa kierrätykseen kelpaamatonta jätettä ja hukkalämpöä sekä kehitämme tulevaisuudessa hiilidioksidin hyötykäyttöä.

Uusissa sektori-integraation ratkaisuissa kaukolämpöverkko toimii alustana uudentulevalle kiertotaloudelle. Se mahdollistaa hiilidioksidin hyödyntämisen teollisuusprosessien raaka-aineena sekä prosesseista syntyvän hukkalämmön käytön kaupunkien lämmittämiseen. Tämä luo samalla hiilikädenjälkivaikutusta eli tukee päästövähennyksiä muilla toimialoilla.

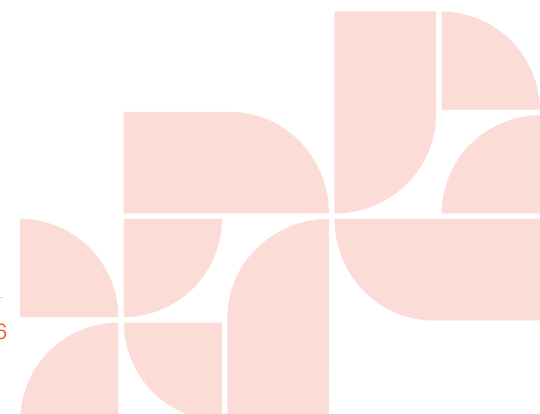
Asiakkaidemme kestävyystyön edistämisen ytimessä on vastuullisesti tuotetun ja jaellun energian tarjoaminen. Suunnitelmallinen päästöjemme vähentäminen tukee asiakkaidemme Scope 2 -päästöjen pienentämistä. Tarjoamme jo nyt asiakkaillemme alkuperätakuin varmennettua, uusiutuvalla energialla tuotettua kaukolämpöä, jonka markkinaperusteisesti

lasketut päästöt ovat nolla. Lisäksi kehitämme ja tarjoamme ratkaisuja, jotka tukevat asiakkaidemme siirtymää uusiutuvaan energiaan sekä parantavat heidän energiatehokkuuttaan.

Hiilikädenjälki kuvaa positiivista ilmastovaikutusta eli toimia, joiden avulla voidaan aikaansaada päästövähennyksiä muualla. Edistämässämme hiilidioksidin hyötykäyttöratkaisuissa muut toimijat voivat jatkossa hyödyntää voimalaitostemme tuottamaa hiilidioksidia voidaan uusien tuotteiden raaka-aineena. Tämä vähentää neitseellisten raaka-aineiden tarvetta erityisesti liikennesektorilla ja teollisuudessa ja tukee päästövähennyksiä kyseisillä toimialoilla. Edelleen prosesseista syntyviä hukkalämpöjä on mahdollista hyödyntää kaukolämmön tuotannossa. Hukkalämpöä syntyy myös muissa teollisuusprosesseissa ja datakeskuksissa, joissa ilman energian kierrätystä lämpö menisi hukkaan.

Edistämme tavoitetta tällä hetkellä kasvattamalla puuteollisuuden sivutuotteiden ja hakkuuprosessin sivuvirtojen sekä hukkalämpöjen osuutta lämmöntuotannossa, parantamalla verkon materiaalien kierrätettävyyttä ja edistämällä prosessijätteen hyödyntämisen ratkaisuja. Lisäksi edistämme strategisia kumppanuuksia hiilidioksidin talteenoton ja hyötykäytön sekä hukkalämpöjen hyödyntämisen osalta. Käymme aktiivista vuoropuhelua asiakkaidemme kanssa ymmärtääksemme yhä paremmin heidän tarpeitaan ja tavoitteitaan kestävyysedistämässä.

Tavoitteemme edistäminen vaatii oman toimintamme kehittämisen lisäksi vahvoja kumppanuuksia, jatkuvaa yhteistyötä ja innovatiivisia ratkaisuja. Olemme asettaneet tavoitteeksemme saavuttaa vuonna 2035 oman toimintamme elinkaaripäästöjä vastaava hiilikädenjälkivaikutus muilla toimialoilla.



Välitavoitteet

2025	2026	2027
Tutustumme hiilikädenjäljen laskentamenetelmiin ja päätämme miten ja missä laajuudessa (konserni vai osa) arvioimme hiilikädenjälkemme vuonna 2026 (konserni).	Luomme ensimmäisen tavoitteen ja toimintasuunnitelman hiilikädenjäljelle PTS 2026 yhteydessä (konserni).	Vähintään yksi uusi hankekehityskumppanuus on solmittu hiilidioksidin talteenoton ja hyötykäytön tai hukkalämpöjen hyödyntämisen saralla. (TAE)
Lisäämme puun sivutuotteiden ja bioperäisten kierrätyspolttoaineiden osuutta biopolttoaineista (TAE)	Lisäämme puun sivutuotteiden ja bioperäisten kierrätyspolttoaineiden osuutta biopolttoaineista (TAE)	Lisäämme puun sivutuotteiden ja bioperäisten kierrätyspolttoaineiden osuutta biopolttoaineista (TAE)
	Selvitämme materiaali- ja resurssitehokkuuden mahdollisuuksia tuotanto- ja jakeluinfran osalta (TAE)	
	Selvitämme keinoja kehittää ja varmistaa tuotantolaitoksilla syntyvien sivuvirtojen laatu sekä kiertotalouden mukainen optimaalinen jatkokäyttö (TAE)	

Mittarit edistymisen seurantaan

- Hukkalämpöjen osuus (%) (TAE)
- Puun sivutuotteiden ja bioperäisten kierrätyspolttoaineiden osuus biopolttoaineista (%) (TAE)
- Verkon materiaalien kierrätettävyyys (kierrätetyt massat) (TAES)

Tukevat mittarit

- ISO 14001 Ympäristöohjelmien toteutuminen, kiertotaloutta koskevat osiot (TAE, TAES)

Kehittyvät mittarit

- Strategiset kumppanuudet (CCU ja hukkalämmöt) (arvioitu vaikutus: päästöt ja eurot) (TAE)
- Asiakkaiden päästövähennyksiä ja kestävyttä tukevat palvelut
- Verkon kierrätysmateriaalien käyttöaste (TAE)
- Polttoprosesseissa syntyvien sivuvirtojen laadun kehittäminen ja jatkokäyttökelpoisuuden varmistaminen (TAE)
- Tuotanto- ja jakeluinfran materiaalitehokkuus (TAE)

2.2. Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu (S) tarkoittaa yrityksen vastuuta edistää ihmisten hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta omassa toiminnassaan ja koko arvoketjussa. Se kattaa työntekijöiden turvallisuuden ja tasa-arvon, eettiset hankintakäytännöt, yhteiskunnan tukemisen sekä kuluttajien ja loppukäyttäjien tarpeiden huomioimisen. Tavoitteena on luoda myönteisiä vaikutuksia ihmisiin ja yhteisöihin.

Tampereen Energian menestys perustuu ihmisten tekemään työhön, ja siksi pidämme huolta henkilöstöstämme, asiakkaistamme ja kumppaneistamme. Haluamme, että jokainen kokee olevansa osa yhteisöä, jossa on hyvä olla. Toimintamme vaikuttaa päivittäin satojen tuhansien ihmisten arkeen ja hyvinvointiin, mikä tekee teoistamme aidosti merkityksellisiä.

2.2.1. Oman työvoimamme työolot

Tavoite 4: Turvaamme työntekijöidemme hyvät työolot ja tarkastelemme niitä erityisesti turvallisuuden, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja ammatillisen kehittymisen näkökulmasta

Varmistamme, että oman työvoimamme työolot ovat turvalliset ja oikeudenmukaiset. Pyrimme jatkuvasti edistämään terveyttä ja turvallisuutta kaikissa työympäristöissä. Edistämme työntekijöidemme yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja sukupuolten tasa-arvoa varmistamalla, että samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Lisäksi luomme työympäristön, jossa yksityisyyden suoja on keskeinen periaate. Lisäksi edistämme työntekijöiden oikeuksia työllisyysturvaan ja huolehdimme työantajavastuistamme. Panostamme työntekijöidemme osaamisen jatkuvaan kehittämiseen tarjoamalla koulutusta ja muita oppimismahdollisuuksia. Näin tuemme heidän ammatillista kasvuaan ja vahvistamme organisaatiomme osaamista.

Varmistamme kriittisten osaamistemme kehittämisen tekemällä vuosittain työyhteisön kehittämisen suunnitelman, joka koskee kaikkia liiketoiminnan osia. Teemme myös jokaiselle työntekijälle henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat osana suorituksen arviointiprosessia. Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kahden vuoden välein. Osana tätä suunnitelmaa tarkastelemme palkkaeroja ja teemme tarvittaessa suunnitelman perusteettomien palkkaerojen korjaamiseksi. Meillä

on yhteinen turvallisuus-, terveys- ja työhyvinvointisuunnitelma, jota päivitämme vuosittain. Kehitämme suunnitelmiamme osana työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa.

Välitavoitteet

2025	2026	2027
Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa (Konserni)	Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa (Konserni)	Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa (Konserni)
Naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja (Konserni)	Naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja (Konserni)	Naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja (Konserni)
Tavoite- ja osaamiskeskustelut on käyty vuosittain 100 %	Tavoite- ja osaamiskeskustelut on käyty vuosittain 100 %	Tavoite- ja osaamiskeskustelut on käyty vuosittain 100 %
	Tavoitteenamme on nolla häirintä- ja epäasiallisen käytöksen tapausta organisaatiossa (Konserni)	Tavoitteenamme on nolla häirintä- ja epäasiallisen käytöksen tapausta organisaatiossa (Konserni)
	Häirintään ja epäasialliseen käytökseen liittyvä nopean puuttumisen ohjeistus on laadittu ja koulutettu henkilöstölle (Konserni)	

Mittarit edistymisen seurantaan

- Tapaturmat (LTA) (Konserni)
- Sisäinen eNPS (Konserni)
- Ulkoisen työnantajamielikuvan kehittyminen (T-median tutkimus) (Konserni)
- Palkkaerokehitys (keskiarvopalkka/tehtävä) (Konserni)

Tukevat mittarit

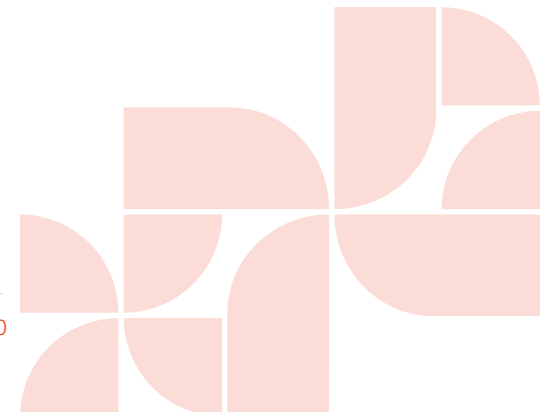
- Turvallisuushavaintoja tehneiden henkilöiden määrä (%) (Konserni)
- Turvavarttien pitäminen tiimeissä (%) (Konserni)
- Puuttuminen epäkohtiin (Myötävoimatutkimus) (Konserni)

2.2.2. Toimitusketjumme työntekijöiden työolot

Tavoite 5: Toimimme aktiivisesti sen puolesta, että toimitusketjumme työntekijöillä on hyvät, ihmisoikeuksia kunnioittavat työolot

Tavoitteenamme on varmistaa, että työolot ovat turvalliset ja oikeudenmukaiset sekä omassa toiminnassamme että toimitusketjussamme. Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme kansainvälisten työelämän oikeuksien ja tasa-arvostandardien noudattamista varmistaaksemme, että työolosuhteet tukevat oikeudenmukaisuutta ja hyvinvointia kaikilla tasoilla.

Edistämme tavoitetta omissa työympäristöissämme edellyttämällä toimittajiltamme ja heidän alihankkijoiltaan turvallisuusvaatimustemme noudattamista. Omalla vastuullamme on varmistaa hallinnoimiemme tilojen turvallisuus siten, että siellä on myös ulkopuolisten turvallista toimia. Olemme iso hankintayksikkö ja toimitusketjumme ulottuvat globaaleiksi. Teemme aktiivisia toimia taataksemme turvalliset ja oikeudenmukaiset työolot arvoketjumme työntekijöille myös ulompana toimitusketjussamme. Hankintatoimintamme ja toimittajasuhteidemme hallinta ovat tässä keskeisessä roolissa. Ne pitävät sisällään vaatimuksia, auditointeja, yhteistyötä ja vuoropuhelua.



Välitavoitteet

2025	2026	2027
Eettiset toimintaohjeet toimittajille jalkautettu suunnitellusti (Konserni/TAE*)	Eettiset toimintaohjeet toimittajille jalkautettu suunnitellusti (Konserni)	Eettiset toimintaohjeet toimittajille jalkautettu suunnitellusti (Konserni)
Toimittaja-auditointeja on toteutettu suunnitellusti (Konserni/TAE*)	Toimittaja-auditointeja on toteutettu suunnitellusti (Konserni)	Toimittaja-auditointeja on toteutettu suunnitellusti (Konserni)
Toimittajahallinnassa ja sen kehityksessä on huomioitu arvoketjun työntekijöiden työoloihin liittyvät näkökulmat toimitusketjussa. (Konserni/TAE*)	Toimittajahallinnassa ja sen kehityksessä on huomioitu arvoketjun työntekijöiden työoloihin liittyvät näkökulmat toimitusketjussa. (Konserni)	Toimittajahallinnassa ja sen kehityksessä on huomioitu arvoketjun työntekijöiden työoloihin liittyvät näkökulmat toimitusketjussa. (Konserni)
Vaikutuksen kohteena olevien sidosryhmien kannalta keskeiset ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset on tunnistettu ja päätetty sitoutumisesta (Konserni)	Arvoketjun ihmisoikeusriskien tarkastelu on toteutettu ja jatkotoimenpiteitä suunniteltu (Konserni)	Vaatimusten mukainen raportointivalmius arvoketjun työntekijät -aiheen osalta (Konserni**)

Mittarit edistymisen seurantaan

- Toimittajien eettisten toimintaohjeiden sitoumusten kattavuus (%) (Konserni/TAE*)
- Auditointikattavuus (%) (Konserni/TAE*)

Kehittyvät mittarit

- Ihmisoikeusrikkomukset arvoketjussa (Konserni)

*Käynnistämme kehityksen TAE:n osalta ja tarkastelemme samalla soveltamista ja jatkosteppejä koko konsernia koskien.

** Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti. Tarkastelemme välitavoitetta tarvittaessa tältä pohjalta siten, että huomioimme sekä kestävyystyön edistämisen että meitä koskevan kestävyysraportoinnin viitekehyksen.

2.2.3. Palveluiden saavutettavuus, turvallisuus ja toimitusvarmuus

Tavoite 6: Palvelemme syrjimättömästi, luotettavasti ja turvallisesti

Panostamme energian toimitusvarmuuteen ja huoltoon, jotta varmistamme palveluidemme jatkuvan saatavuuden kaikissa olosuhteissa. Huolehdimme toimintamme turvallisuudesta toiminta-alueellamme. Varmistamme, että energijärjestelmämme ja -ratkaisumme ovat turvallisia sekä asukkaiden että ympäristön kannalta. Sähköverkkotoimintaamme ohjaava lainsäädäntö ja kaukolämmön määräävä markkina-asema määrittävät palveluidemme syrjimättömyyttä. Perustamme viestintämme tietoon ja avoimuuteen ja huolehdimme asiakkaidemme, kuluttajien ja loppukäyttäjien yksityisyydestä ja tietosuojasta.

Tavoitteen edistämisessä pitkän aikavälin huoltovarmuuden takaaminen on yksi Tampereen Energia konsernin tärkeimmistä vastuista. Konsernimme tehtävä on pitää sekä sähkön että lämmönjakelun toimitusvarmuus korkealla tasolla. Samalla huolehdimme siitä, että ihmiset, yritykset ja yhtiöt voivat toimia normaalisti – niin normaali- kuin poikkeusoloissakin. Huoltovarmuutemme perustuu hajautettuun energiantuotantoon, monipuolisiin energialähteisiin ja toimintavarmaan siirto- ja jakelujärjestelmään. Ylläpidämme varautumis- ja valmiussuunnitelmiamme jatkuvasti sekä harjoittelemmme erilaisten poikkeustilanteiden varalle. Toimitusvarmuuteen liittyviä toimintaperiaatteitamme ovat varallaolokäytännöt sekä

jakeluverkoille että tuotantolaitoksille. Lisäksi meillä on hälytyskäytäntöjä, ennakko-ohjelmia ja kattava varaosavarasto voimalaitoksille sekä varmuusvarastot energianjakeluverkoille. Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö sekä kattavat urakkasopimukset usean palveluntarjoajan kanssa ovat tärkeimmät resurssit toimintavarmuuden takaamiseksi.

Edistämme tavoitetta myös varmistamalla palveluidemme asiakkaiden, kuluttajien ja loppukäyttäjien yksityisyyttä ja turvallisuutta tietosuojapolitiikkamme tietosuojaperiaatteiden mukaisesti. Syrjimättömyyttä edistämme sähköverkkoyhtiön toiminnassa sähkömarkkinalain mukaisesti tasapuolisen ja syrjimättömän kohtelun varmistavan toimenpideohjelman avulla. Osa luotettavuutta on markkinointimme, jota toteutamme vastuullista markkinointia koskevan lainsäädännön ja ohjeistuksien pohjalta. Tarjoamme asiakkaillemme selkeää ja ymmärrettävää tietoa energiaratkaisujen kestävydestä ja mahdollisista ympäristövaikutuksista. Painotamme samalla markkinoinnissamme luotettavuutta, turvallisuutta ja asiakastytyvääsyyttä. Seuraamme asiakastytyvääsyytemme muutoksia ja kehitämme asiakkuustyötämme jatkuvasti tältä pohjalta.

Varmistamme työmaidemme turvallisuutta toiminta-alueella. Toimintaperiaatteemme lähtevät urakkaohjelmista ja sopimuksista, joissa määritellään turvallisuuteen liittyvät vaatimukset. Työmailla toteutamme turvallisuusmittauksia, seuraamme poikkeamia ja raportoimme niistä. Käytössämme on Tuumaa tovi -käytäntö. Keräämme aktiivisesti työmaihimme

liittyviä turvallisuushavaintoja, jotka kirjataan tätä varten olemassa olevaan järjestelmään. Samaan järjestelmään kirjataan myös suurin osa urakoitsijoiden tekemistä havainnoista.

Ulkopuolisten havainnot työmaistamme kerätään erillisen palautekanavan kautta.

Välitavoitteet

2025	2026	2027
Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa toiminta-alueellamme (Konserni)	Tavoitteenamme on nolla onnettomuutta toiminta-alueellamme asiakkaille ja sivullisille sekä nolla poissaoloon johtanutta työtapaturmaa aliurakoitsijoille konsernin töissä. (Konserni)	Tavoitteenamme on nolla onnettomuutta toiminta-alueellamme asiakkaille ja sivullisille sekä nolla poissaoloon johtanutta työtapaturmaa aliurakoitsijoille konsernin töissä. (Konserni)
Lämmön keskeytysaika < 5,0 h/asiakas/vuosi (TAE)	Lämmön keskeytysaika < 5,0 h/asiakas/vuosi (TAE)	Lämmön keskeytysaika < 5,0 h/asiakas/vuosi (TAE)
Sähkönjakelun keskimääräinen keskeytysaika < 11 min/asiakas/vuosi (TAES)	Sähkönjakelun keskimääräinen keskeytysaika < 10 min/asiakas/vuosi (TAES)	Sähkönjakelun keskimääräinen keskeytysaika < 9 min/asiakas/vuosi (TAES)
Sähköinen syrjimättömyyskoulutus (TAES)	Asiakkuustyön yhdenvertaisuuden periaatteet määritelty ja keskeiset asiakkuuspolut kuvattu (Konserni)	Asiakkuuspolkuja kehitetty asiakkuustyön yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti (Konserni)
		Vaatimusten mukainen raportointivalmius kuluttajat ja loppukäyttäjät -aiheen osalta (Konserni)*

Mittarit edistymisen seurantaan

- Lämmön keskeytysaika (TAE)
- Saidi (asiakkaan kokemus keskeytysaika, TAES)
- Aliurakoitsijoille, asiakkaille ja sivullisille toiminta-alueella tapahtuneet onnettomuudet ja konsernin töissä poissaoloon johtaneet työtapaturmat. (Konserni, kpl)
- Syrjimättömyyssuunnitelman ja sen raportoinnin toteutuminen TAES (kyllä, ei, poikkeamat ja käsittely)

Kehittyvät mittarit

- Asiakkuustyön yhdenvertaisuus (Konserni)

* Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti. Tarkastelemme välitavoitetta tarvittaessa tältä pohjalta siten, että huomioimme sekä kestävyystyön edistämisen että meitä koskevan kestävyysraportoinnin viitekehyksen.

2.3. Hyvä hallinto

Hyvä hallinto (G) tarkoittaa yrityksen vastuullista ja läpinäkyvää johtamista, päätöksentekoa ja toimintaa. Ne perustuvat eettisiin periaatteisiin, kestävän kehityksen tavoitteisiin ja sääntelyn vaatimuksiin. Hyvä hallinto sisältää muun muassa korruption torjunnan, arvoketjujen vastuullisuuden valvonnan, sidosryhmävuorovaikutuksen sekä kestävyysnäkökulmien integroinnin yrityksen strategiaan ja raportointiin. Tavoitteena on edistää kestävyyttä, vahvistaa luottamusta ja varmistaa pitkäaikainen arvo sidosryhmille. Kun toimimme kestävästi ja

kannattavasti, luomme monella tavalla arvoa yhteiskunnalle niin Tampereella kuin myös laajemmin Pirkanmaalla.

2.3.1. Liiketoiminnan vastuullisuus

Tavoite 7: Johdamme liiketoimintaamme vastuullisesti, noudattaen korkeimpia eettisiä periaatteita ja lainsäädäntöä sekä luoden kestävä, pitkäjänteistä arvoa

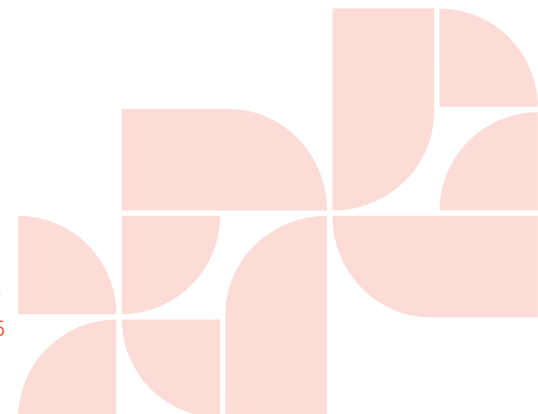
Sitoudumme ehkäisemään korruptiota ja lahjontaa sekä edistämään avoimuutta poliittisessa vuorovaikutuksessa ja lobbaustoiminnassa. Varmistamme, että liiketoimintamme noudattaa eettisiä periaatteita ja ylläpidämme reiluja, oikeudenmukaisia suhteita tavarantoimittajien ja palveluntoimittajien, mukaan lukien vastuulliset maksukäytännöt. Tunnistamme, ehkäisemme ja hallitsemme liiketoimintaamme kohdistuvia riskejä systemaattisesti. Vuositason tavoitteenamme on 50 MEUR liike-tulos ja 40 MEUR tilikauden tulos, mikä mahdollistaa vastuullisen hinnoittelun, toimitusvarmuuden ylläpidon ja omistajastrategian mukaisen osingon maksamisen omistajalle. Osinkojen maksaminen mahdollistaa Tampereen kaupungille investointien tekemisen ja kaupungin hyvinvoinnin kehittämisen. Lisäksi kaukolämmön ja sähkön siirron hintavakaus ja kilpailukyky luovat toimintaedellytyksiä kaupungin elinvoimalle ja kasvu- l le.

Liiketoimintamme johtamisen pohjana toimii johtamisjärjestelmämme. Järjestelmä vastaa liiketoiminnalle asettamiimme vaatimuksiin sekä konsernin johtamisjärjestelmään kuuluvien standardien vaatimuksiin. Tällä varmistamme meitä koskevan lainsäädännön noudattamisen.

Johtamisjärjestelmämme pohjautuu omistajamme antamiin, Tampereen kaupunginvaltuuston hyväksymiin ohjeisiin hyvästä hallinto- ja johtamistavasta. Ohjeet määrittävät eettiset periaatteemme. Lisäksi konsernin johtamisjärjestelmä täyttää standardien ”ISO 9001:2015 - Laadunhallintajärjestelmät”, ”ISO 14001:2015 - Ympäristöjärjestelmä” ja ”ISO 45001:2018 - Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät” sisältämät vaatimukset. Käytännössä asetamme selkeät tavoitteet, suunnittelemme toimintamme huolellisesti ja kehitämme sitä jatkuvasti. Näin varmistamme, että etenemme strategiaamme

mukaisesti, toimimme tehokkaasti ja rakennamme kestävää ja vaatimusten mukaista liiketoimintaa pitkällä aikavälillä.

Edistämme tavoitetta ylläpitämällä ja kehittämällä johtamisjärjestelmäämme. Lisäksi edistämme tavoitetta varmistamalla liiketoimintamme taloudellisen kannattavuuden ja luomalla arvoa omistajallemme samalla kun kehitämme vastuullisia ja kestäviä ratkaisuja. Edistämme toimittajasuhteiden hallintakäytäntöjämme.



Välitavoitteet

2025	2026	2027
Liikevoittotavoitteemme 50 MEUR, tilikauden tulostavoitteemme 40 MEUR, maksettava osinko 20 MEUR (Konserni)	Liikevoittotavoitteemme 56 MEur, tilikauden tulostavoitteemme 39 MEur, maksettava osinko 25 MEur (Konserni)	Liikevoittotavoitteemme 56 MEur, tilikauden tulostavoitteemme 39 MEur, maksettava osinko 25 MEur (Konserni)
Kyberturvallisuusriskit tunnistetaan, arvioidaan ja hallitaan samalla tavalla kuin muut liiketoimintariskit, osana yrityksen kokonaisvaltaista riskienhallintaa (Konserni)	Kartoitamme mahdollisuutta yhdistää riskienhallinta ja IRO-analyysi yhtenäiseksi, päätöksentekoa tukevaksi prosessiksi (Konserni).	Riskienhallinta on vakiintunut osa operatiivista toimintaa ja päätöksentekoa; riskienhallintaa ylläpidetään vuosikellon mukaan.
Toimitusketjun ja hankinnan vaatimustenmukaisuutta on kehitetty (Konserni/TAE*)	Riskienhallinnan koulutus on sisällytetty osaksi työntekijöiden perehdytystä, vahvistaen koko organisaation riskitietoista toimintakulttuuria (Konserni)	Vaatimusten mukainen vuotta 2026 koskeva kestävyysraportti julkaistu 2027 (Konserni)
Konsernin Hyvä hallintotapa kuvattu osana uutta intranetiä (Konserni)	Vaatimusten mukainen vuotta 2025 koskeva kestävyysraportti julkaistu 2026 (Konserni)	Toimittajien arviointiin on määritelty kestävyyskriteerit. (Konserni)
	Vaatimustenmukaisuutta ja vastuullisuutta tukeva toimittajahallinta käytössä (Konserni)	
	Johtamisjärjestelmä päivitetty vastuullisuusnäkökulmat huomioiden (Konserni)	

	Toimittajarekisteri on auditoitu ja tunnistettu mahdolliset riskitoimittajat ja -maat. (Konserni)	
--	---	--

Mittarit edistymisen seurantaan

- Osingon maksu omistajastrategian määrittelemän tulostavoitteen mukaisesti (Konserni)
- Vastuullisuus mainetutkimuksessa (Konserni)
- Korruptio- ja lahjontatapausten määrä (Konserni)

Tukevut mittarit

- ISO 9001, ISO 14001 ja ISO 45001 -sertifikaattien toteuma (poikkeamat ja käsittely) (Konserni)

Kehittyvät mittarit

- Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan mittari (Konserni)

*Käynnistämme kehityksen TAE:n osalta ja tarkastelemme samalla soveltamista ja jatkosteppejä koko konsernia koskien.

2.3.2. Kestävä yrityskulttuuri

Tavoite 8: Edistämme yhdessä eettistä ja kestävää yrityskulttuuria

Edistämme eettistä ja kestävää yrityskulttuuria kehittämällä osaamista, johtamiskäytäntöjä sekä vuoropuhelua koko

konsernissa. Tavoitteena on yhteinen ymmärrys vastuullisista toimintatavoista ja arvoista sekä niiden näkyminen arjen työssä, päätöksenteossa ja yhteistyössä.

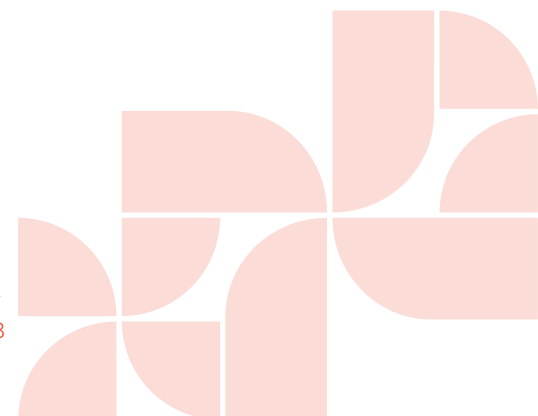
Yrityskulttuurimme rakentuu ja kehittyy yhteisistä periaatteista, toimintatavoista ja ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Kulttuuri kehittyy pitkäjänteisesti henkilöstön osallistumisen, avoimen keskustelun ja yhteisten oppimiskokemusten kautta. Avoimuus, luottamus ja yhteinen suunta tukevat kulttuurisesti hyvinvointia, turvallisuutta ja yhdenvertaisia työoloja.

Tavoitteen keskiössä on organisaatiomme osaamisen vahvistaminen vastuullisuuteen liittyvissä teemoissa. Järjestämme konsernitasoisia vastuullisuuskoulutuksia ja varmistamme, että keskeiset vastuullisuusteemat tunnistetaan ja huomioidaan vuosittaisessa koulutussuunnittelussa. Vastuullinen työkäyttäytyminen ja eettiset toimintaperiaatteet tehdään näkyviksi kaikille työntekijöille.

Yrityskulttuurin kehittämistä tuetaan aktiivisella sisäisellä vuoropuhelulla ja viestinnällä. Henkilöstön kanssa käydään keskustelua konsernin kestävyystavoitteista ja -työstä, ja viestintä- ja vuorovaikutuskäytäntöjä kehitetään rakenteellisesti. Arvokeskustelut ja yhteinen vuoropuhelu tukevat osallisuutta, innovatiivisuutta ja kestävyiden juurtumista osaksi arkea.

Johtamiskäytännöillä on keskeinen rooli eettisen ja kestävän yrityskulttuurin edistämässä. Esihenkilöiden osaamisen kehitystä tuetaan, ja yhteiset johtamisen periaatteet ja lupaukset tukevat oikeudenmukaista, ihmislähtöistä ja yhdenmukaista johtamista konsernissa.

Eettinen ja kestävä yrityskulttuuri vahvistaa henkilöstön sitoutumista, tukee työhyvinvointia ja luo edellytyksiä pitkäjänteiselle menestykselle. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta toiminnastaan ja yhteisen kulttuurin kehittämisestä, ja organisaatio tukee tätä toimintaperiaatteiden, koulutusten, osallistumismahdollisuuksien ja aktiivisen vuoropuhelun avulla.



Välitavoitteet

2025	2026	2027
Vastuullisuuteen liittyviä koulutuksia on järjestetty työyhteisölle (Konserni)	Henkilöstön kanssa on käyty vuoropuhelua konsernin kestävyystavoitteista ja -työstä (Konserni)	Vastuullisuuteen liittyvät keskeiset koulutusteemat vuodelle 2027 on tunnistettu ja koulutuksia on toteutettu suunnitellusti (Konserni)
100 % henkilöstöstä on suorittanut vastuullisen työkäyttämisen koulutuksen (Konserni)	Vastuullisuuteen liittyvät keskeiset koulutusteemat vuodelle 2026 on tunnistettu ja koulutuksia on toteutettu suunnitellusti (Konserni)	
Yhteistoiminnan rakennetta kehitetään entistä enemmän rakentavaa vuoropuhelua tukevaksi (Konserni)	100 % esihenkilöistä on suorittanut inhimillisen johtamisen sertifikaatin (Konserni)	
	Työyhteisöviestinnän kehityshanke 2025-2026 on valmistunut (Konserni)	
	Arvokeskustelua henkilöstön kanssa käyty (Konserni)	

Mittarit edistymisen seurantaan

- Kokemus vastuullisuuden toteutumisesta osana henkilöstökyselyä (vastuullisuusindeksi Myötävoimatutkimuksessa) (Konserni)
- Henkilöstölle järjestetyt vastuullisuuteen liittyvät koulutukset ja koulutuskattavuus (Konserni)

Kehittyvät mittarit

- Osallistuminen vastuullisuuteen liittyvään toimintaan (esimerkiksi vapaaehtoistyö) (Konserni)
- Vastuullisuuteen liittyvä aktiivisuus (esimerkiksi henkilöstöltä tulevat vastuullisuusaloitteet) (Konserni)

3. Kestävyyden edistäminen

Tässä luvussa kuvataan, miten kestävyys toteutuu konsernissamme. Luvussa esitellään kestävyystyöhön liittyvät vastuut, resurssit ja johtamiskäytännöt.

3.1. Vastuutahot ja -henkilöt

Kestävyys on olennainen osa konsernin liiketoimintaa ja strategioita. Sen toteutumisesta vastaavat liiketoimintojen ja yhtiöiden johto, konsernijohtoryhmä sekä viime kädessä hallitus ja toimitusjohtaja.

Uusi eurooppalainen kestävyysraportointisääntely (CSRD*) edellyttää, että kestävyystiedot käsitellään hallituksen toimintakertomuksessa samoin painoarvoin kuin taloudellinen informaatio. Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat raportoinnista kollektiivisesti.

Emoyhtiömme hallitus vastaa kestävyysasioiden ylimmästä päätöksenteosta. Hallitus hyväksyy vuosittaiset kestävyystavoitteet, seuraa merkittäviä riskejä ja valvoo raportointia. Nämä käsittelyt sisältyvät hallituksen vuosikelloon.

Konsernin johtoryhmää johtaa toimitusjohtaja. Johtoryhmään kuuluu liiketoiminta- sekä tytäryhtiöjohto. Johtoryhmä asettaa ja seuraa kestävyystavoitteita, valmistelee tarvittaessa esityksiä hallitukselle ja käsittelee kestävyysasiat säännöllisesti vuosikellonsa mukaisesti. Jokaiselle ohjelman pitkän aikavälin kestävyystavoitteelle on nimetty vastuullinen johtaja, joka huolehtii edistymisestä suhteessa sovittuihin välitavoitteisiin ja mittareihin.

Yksiköt määrittävät omat kestävyystavoitteensa tukemaan konsernitason tavoitteita ja sisällyttävät ne toiminnan suunnitteluun. Toteutumista seurataan sovitulla syklillä, ja kestävyysasiat käsitellään yksiköiden omissa kokouskäytännöissä ja vuosikelloissa.

Vastuullisuusohjelman suunnittelu ja päivitys, toteutusvaiheen koordinointi sekä edistymisen seuranta ja raportointi on kuvattu osana konsernin johtamisen tukiprosesseja. Kokonaisuutta koordinoidaan konsernitasolla, ja käytännön valmistelua sekä seurantaa tehdään osana säännöllistä prosessityöskentelyä. Konsernijohtoryhmä toimii kestävyystyön ohjaavana tahona. Tarvittaessa hyödynnetään ulkopuolista asiantuntijatukea esimerkiksi raportoinnin ja kehittämisen tukena.

Esihenkilöt ja johtajat vastaavat kestävyysnäkökohtien toteutumisesta omilla vastuualueillaan, mukaan lukien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta konsernin riskienhallintaperiaatteiden mukaisesti. ESG-riskienhallintaa kehitetään osana kokonaisvaltaista riskienhallintaa.

Kaikkien työntekijöiden velvollisuutena on noudattaa konsernin politiikkoja ja toimintatapoja. Vuonna 2024 käyttöön otettujen toimittajien eettisten periaatteiden myötä myös toimittajilta edellytetään sitoutumista konsernin kestävyysperiaatteisiin.

Vastuullisuusohjelma näkyy päivittäisessä työssä – niin kestävien energiaratkaisujen ja toimivan infrastruktuurin kehittämisessä kuin myös arjen käytännöissä. Jokaisen työpanos vaikuttaa kokonaisuuteen, ja toimintatapojen kehittämisellä sekä osaamisen vahvistamisella edistämme kestävyyttä.

* Ks. luku 1.3, Sääntelykehys: EU:n kestävyysraportointisääntely (CSRD/ESRS) on muutostilassa ja sen kehittymistä seurataan jatkuvasti.

3.2. Prosessit ja toimenpiteet

Kestävyystyö on luonteeltaan poikkileikkaavaa. Osa uusista kestävyysaiheista ja toimenpiteistä näkyy aluksi vain vastuullisuusohjelmassa, mutta pääosin kestävyystavoitteita edistetään konsernin eri yksiköiden ja liiketoimintojen omistamien toimintasuunnitelmien kautta, joihin tarkemmat tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet sisällytetään.

Tavoitteiden toteutusta viedään eteenpäin jatkuvien prosessien avulla ja täydennetään määräaikaaisilla kehittämistoimilla.

Kestävyystyön vaihe vaihtelee aihealueittain: osassa painopiste on vakiintuneissa käytännöissä, toiset ovat kehittämisvaiheessa, jossa aktiivinen vuoropuhelu varmistaa, että keskeiset toimet

sisällytetään tulevien vuosien suunnitelmiin ja että uusia aloitteita syntyy koko organisaatiossa.

3.3. Kestävyysvaikutusten tunnistaminen ja hallinta (due diligence)

Due diligence on yritystoiminnassa järjestelmällinen tarkastus- ja arviointiprosessi, jolla varmistetaan päätöksenteon kannalta olennaiset tiedot ja hallitaan riskejä.

Kestävyystyöhön kuuluu organisaation toiminnan ja arvoketjun kestävyysvaikutusten tunnistaminen, merkittävyyden arviointi sekä vaikutusten hallinta. Tämä kattaa sekä negatiivisten vaikutusten ehkäisyn ja lieventämisen että positiivisten vaikutusten vahvistamisen. Työtä ohjaa kansainvälinen due diligence -lähestymistapa, joka perustuu OECD:n vastuullisen liiketoiminnan ohjeisiin ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin (UNGPs), jotka täydentävät toisiaan.

Tavoitteena on tunnistaa, ehkäistä ja minimoida ympäristöön, ihmisiin ja hyvään hallintotapaan liittyviä haitallisia vaikutuksia sekä toimia korjaavasti ja hyvittää vaikutukset, mikäli niitä on jo syntynyt tai niihin on myötävaikutettu. UNGP-periaatteiden mukaisesti yritys korjaa haitat, jos se aiheuttaa tai myötävaikuttaa niihin, ja käyttää vaikuttavuusvipua, jos haitta on liitännäinen liiketoimintasuhteiden kautta ('directly linked'). Tämä ohjaa korjaavia toimenpiteitä ja sidosryhmäyhteistyötä.

Due diligence -prosessi on meillä kehitysvaiheessa: rakennamme sitä vaiheittain kohti OECD:n mallia ja kehitämme sitä osana koko

konsernin kestävyystyötä myös omistajuuden, vastuiden ja päivitysten osalta, toimintaympäristön muutokset huomioiden.

OECD:n ohjeistuksen mukaiset due diligence -prosessin vaiheet ja sisältö:

1. Sitoudu ja integroi – Kestävyysnäkökulmat sisällytetään päätöksentekoon, toimintaperiaatteisiin ja sopimuksiin. Vastuut ja roolit määritellään selkeästi.
2. Tunnista ja arvioi vaikutukset – Tunnistetaan oman toiminnan ja arvoketjun riskit ja haitalliset vaikutukset. Esimerkiksi vuosittaisessa arvoketjun riskikartoituksessa huomioidaan sekä ympäristö- että ihmisoikeusnäkökulmat.
3. Ehkäise ja lievennä – Toteutetaan toimenpiteitä vaikutusten estämiseksi tai haittojen vähentämiseksi.
4. Seuraa ja arvioi – Arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta ja päivitetään arvioinnit sekä toimet tarvittaessa.
5. Viestitä avoimesti – Kerrotaan sidosryhmille tunnistetuista riskeistä, tehdyistä toimenpiteistä ja niiden tuloksista.
6. Hyvitä haitat – Osallistutaan haittojen korjaamiseen ja hyvittämiseen, mikäli niitä on aiheutettu tai niihin on myötävaikutettu.

Due diligence näkyy käytännössä esimerkiksi:

- Kestävyyspolitiikoissa ja toimittajien Code of Conduct -ohjeistuksessa
- Olennaisuusanalyysien ja riskikartoitusten toteutuksessa
- ESG-toimien vaikuttavuuden seurannassa ja mittareissa
- Säännöllisessä vuoropuhelussa sidosryhmien kanssa
- Poikkeamien käsittelyssä ja korjaavissa toimenpiteissä

4. Edistymisen seuranta ja raportointi

Johtoryhmä tarkastelee ohjelman etenemistä ja kehittämistä säännöllisesti vuosikellon mukaisesti. Kestävyystavoitteisiin liittyvä KPI-mittareiden seuranta toteutetaan osana konsernin tulokorttiprosessia.

Kehitämme edelleen mittareiden ja toimenpiteiden edistymisen seurantaa. Tavoitteenamme on varmistaa kokonaiskuva, tukea toiminnan suunnittelua ja mahdollistaa tehokas raportointi.

Kestävyysraportointiin liittyvä sääntely kehittyy nopeasti sekä sisältöjen että velvoitteiden osalta. (ks. Luku 1.3, Sääntelykehys) Seuraamme lainsäädännön kehitystä ja mukautamme raportointiamme tarkoituksenmukaisin osin sen pohjalta.

5. Viestintä ja vuorovaikutus

Viestintä ja vuorovaikutus ovat osa päivittäistä tekemistä. Tavoite on, että sidosryhmät tietävät kanavat, saavat ymmärrettävää tietoa ja voivat antaa palautetta, jota hyödynnetään palvelujen ja kestävyiden kehittämisessä.

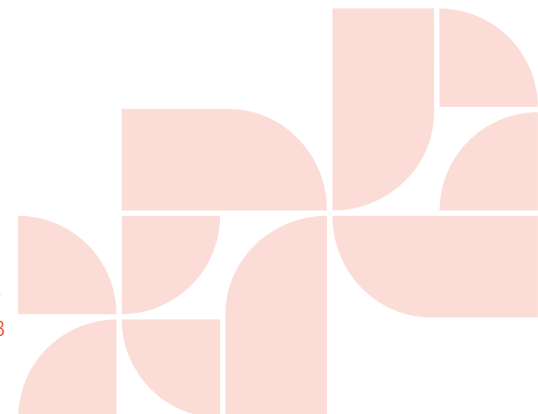
Konsernin sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehityksestä ja koordinoinnista vastaa Brändi- ja asiakaskokemus -tiimi. Päivittäinen sidosryhmävuorovaikutus tapahtuu monikanavaisesti kumppanuuksien, yhteiskehittämisen, palautteen ja muiden kohtaamisten kautta.

5.1. Sidosryhmät ja sidosryhmäyhteistyö

Konsernimme sidosryhmäyhteistyö perustuu johtamisjärjestelmäämme. Sitä henkilöstömme ja yksikkömme toteuttavat monin eri tavoin. Yhteistyö kattaa niin strategiset liikeneuvottelut kuin päivittäiset kohtaamiset, kuten asiakasvuorovaikutuksen tai kaupunkilaisten kanssa käytävät keskustelut.

Vuonna 2024 toteutimme kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin tunnistaksemme meille keskeiset kestävyysaiheet. Työhön sisältyi sidosryhmäanalyysi ja vuoropuhelu eri sidosryhmien kanssa. Tunnistimme kestävyystyöhömme liittyvän laajan joukon sidosryhmiä, joihin kuuluu sekä toimintamme vaikutuspiirissä olevia tahoja että kestävyYTEEN liittyvien tietojen käyttäjiä.

Seuraavat kappaleet kuvaavat konsernimme kannalta keskeisiä sidosryhmiä ja niiden kanssa tehtävän vuorovaikutuksen merkitystä.



Keskeiset sidosryhmämme ja vuorovaikutuksen periaatteet

Keskeiset sidosryhmät	Vuorovaikutuksen periaatteet
Asiakkaat ja palveluidemme käyttäjät	Vuorovaikutamme asiakkaidemme kanssa, koska haluamme ymmärtää heidän tarpeitaan, kehittää parempia palveluita ja vahvistaa asiakassuhteita. Asiakaspalaute auttaa meitä parantamaan tuotteitamme ja toimintatapojamme sekä reagoimaan nopeasti muuttuviin odotuksiin. Aktiivinen vuorovaikutus rakentaa luottamusta, lisää asiakastyytyväisyyttä ja vahvistaa brändiämme vastuullisena ja helposti lähestyttävänä toimijana.
Henkilöstö ja arvoketjumme työntekijät	Haluamme varmistaa, että henkilöstömme ja arvoketjumme työntekijöiden ääni tulee kuuluviin ja heidän oikeutensa huomioidaan. Oma työvoimamme on liiketoimintamme ytimessä, ja heidän hyvinvointinsa ja sitoutumisensa ovat keskeisiä yhteisen menestyksemme kannalta. Kehitämme yhdessä turvallisia, reiluja ja motivoivia työoloja sekä innovatiivisia ratkaisuja toimintamme parantamiseksi.
Omistajat ja rahoittajat	Omistajavuorovaikutuksen tavoitteena on varmistaa, että toimintamme luo pitkän aikavälin arvoa kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti. Tarjoamme läpinäkyvyyttä ja vastuullista päätöksentekoa, jotka tukevat omistajien strategisia tavoitteita. Rahoittajien ja luotonantajien kanssa tehtävä vuoropuhelu keskittyy vastuullisten investointien ja kestävän kasvun varmistamiseen.
Viranomaiset ja sääntelyelimet	Varmistamme sääntelyn noudattamisen ja ennakoimme muutoksia yhteistyössä viranomaisten ja julkishallinnon kanssa. Edunvalvonnalla ja osallistumisella tuomme esiin toimintamme ja asiakkaittemme tarpeita koskevat näkökulmat.
Liikekumppanit ja toimittajat	Pyrimme rakentamaan pitkäaikaisia, luottamukseen perustuvia ja vastuullisia kumppanuuksia. Tavoitteenamme on varmistaa, että arvoketjumme täyttää kestävän kehityksen periaatteet ja että tuotteemme ja palvelumme tuotetaan eettisesti ja tehokkaasti.
Ympäristö	Toimimme vastuullisessa suhteessa ympäristöön ja pyrimme vähentämään toimintamme ympäristövaikutuksia. Teemme yhteistyötä sidosryhmien kanssa edistääksemme kestäviä ratkaisuja ja luonnonvarojen kestäväää käyttöä.
Media ja yleisö	Pidämme yhteyttä mediaan ja viestimme avoimesti ja läpinäkyvästi yleisön kanssa rakentaaksemme luottamusta ja lisätäksemme ymmärrystä toiminnastamme ja kestävyystavoitteistamme.

5.2. Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus

Kestävyystyömme sisäisen viestinnän keskeinen kanava on intranet, johon rakennamme vastuullisuusohjelmaan kytkeytyvän osion. Intranetin sisällön lisäksi toteutamme ja kehitämme sisäistä viestintää ja vuorovaikutusta siten, että kestävyysnäkökulma nivotaan mukaan erilaisiin uutisiin, tilaisuuksien agendaan sekä keskustelufoorumeille, esimerkiksi erilaisten uutisjuttujen, tilaisuuksien ja keskustelufoorumien muodossa.

5.3. Ulkoinen viestintä ja vuorovaikutus

Ulkoista kestävyystyömme viestintää toteutamme osana markkinointiviestintää ja sen vuosisuunnitelmaa. Lisäksi kestävyysraportoinnin yhteydessä viestimme kohdennetusti eri sidosryhmillemme. Vuorovaikutusta edistämme esimerkiksi sidosryhmätapahtumilla ja kyselyillä.

6. Osaamisen kehittäminen

Kestävyysosaamista kehitämme osana konsernin henkilöstön kehittämissuunnitelmaa, jonka valmistelua HR-yksikkö koordinoi.

Suunnitelmassa otetaan huomioon myös kestävyysnäkökulma, kun hiotaan osaamisen kehittämiseen liittyviä rakenteita, rooleja, vastuita, dokumentointia, käytäntöjä sekä tekemisen ja johtamisen tapoja.

Kestävyysosaamisen kasvua tukevat erilaiset koulutukset, joita järjestetään sekä työntekijöille että johdolle. Koulutusten ja muiden kehittämistoimien suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat liiketoiminnot, osastot ja tiimit. Osaamisen kehittämiseen liittyy kiinteästi myös rekrytointien suunnittelu.

7. Ohjelman ylläpito ja kehittäminen

Seuraamme vastuullisuusohjelman toteutumista vuosittain. Seurannan yhteydessä arvioimme ohjelman päivitys- ja kehittämistarpeet. Vuosittaisessa tarkastelussa päivitämme vähintään välitavoitteet ja mittarit, arvioimme sääntelymuutosten vaikutukset (ks. Luku 1.3) sekä kirjaamme päivityslogin (päiväys, muutos, vastuuhenkilö). Sisällytämme seurannan ja päivityksen konsernin johtoryhmän vuosikelloon.

