

Vastuullisuusraportti 2025

Sisältö

YLEISET TIEDOT	3
ORGANISAATIOKUVAUS	3
KPY RAKENTAA LIIKE-ELÄMÄNVOIMAA.....	4
KPY-KONSERNI.....	5
VASTUULLISUUSTYÖ PORTFOLIOYHTIÖISSÄ	6
VASTUULLISUUSTAVOITTEET	9
VASTUULLISUUDEN HALLINTAMALLI JA KESKEISET OSA-ALUEET.	10
KESTÄVYYSRISKIEN HALLINTAMALLI KPY-KONSERNISSA ..	11
HALLINTOMALLI JA ESG-VASTUUT.....	12
RISKIENHALLINTA JA SISÄINEN VALVONTA	13
SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS.....	14
OLENNAISUUSARVIOINTI.....	15
OLENNAISET KESTÄVYYSAIHEET	16
OLENNAISUUSARVIOINNIN TULOKSET.....	17

ELINVOIMAINEN YHTEISKUNTA.....	19
CASE: PITKÄJÄNTEISESSÄ OMISTAJUUDESSA KAHDEKSI VAHVAKSI YHTIÖKSI.....	21
TOIMINNAN LAAJUUS JA MAANTIETEELLINEN ULOTTUVUUS	22
CASE: NOVAPOLIKSELTA MERKITTÄVÄ KASVUINVESTOINTI KUOPION KESKUSTAAN	23
TUKEA LASTEN JA NUORTEN HYVINVOINTIIN JA OPPIMISEEN	24
CASE: VOIMATEL TUKEE VERENLUOVUTUSTA.....	25
CASE: SPORTS FOR CHARITY -ALOITE	25
KESTÄVÄ YMPÄRISTÖ	26
PÄÄSTÖLASKENNAN TULOKSET.....	27
PÄÄSTÖLASKENNAN KEHITYS 2023-2025.....	28
ILMASTOSIIRTYMÄSUUNNITELMA	29
SIIRTYMÄSUUNNITELMAN TIEKARTTA	30
YHTIÖKOHTAISET PÄÄSTÖTAVOITTEET JA TOIMENPITEET	31
YMPÄRISTÖRISKIEN HALLINTA JA SOPEUTUMINEN.....	33
TAKSONOMIA	34
RESURSSIEN KÄYTTÖ JA KIERTOTALOUS	35
JÄTTEET.....	36

VAHVA YRITYSKULTTUURI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS.....	37
TAVOITEKULTTUURI.....	38
YRITYSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN	39
KPY TYÖNANTAJANA	40
KONSERNIN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE	41
SUKUPUOLIJAKAUMA JA IKÄRAKENNE	42
MONIMUOTOISUUS JA TASA-ARVO	42
TYÖHYVINVOINTI, TERVEYS JA TURVALLISUUS	43
CASE: TYÖHYVINVOINNIN OHJAUSRYHMÄ SYNTYI HENKILÖSTÖN ALOITTEESTA	45
KONSERNIN SÄÄNNÖLLISESTI SEURATTAVAT HENKILÖSTÖTAVOITTEET	46
CASE: MERKITYKSELLINEN TYÖ RAKENTUU ARJESSA ..	47
TYÖELÄMÄN PERIAATTEET	48
TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTAMINEN JA VUOROPUHELU.....	49
KOULUTUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	50
CASE:YLI YHTIÖRAJOJEN TOTEUTETTU GROOW- VALMENNUS VAHVISTI ESIHENKILÖTYÖTÄ	51
HALLINNOLLINEN VASTUU	52
OSUUSKUNNAN HALLINTO.....	53
YHTIÖKOHTAISET HALLINNOLLISET VASTUUT.....	54
TOIMITTAJASUHTEIDEN HALLINTA	56
KONSERNIN KORRUPTION JA LAHJONNAN VASTAINEN OHJEISTUS	56
WHISTLEBLOWING.....	56



Yleiset tiedot

Johdanto

KPY-konserni julkaisee tämän vapaaehtoisen vastuullisuusraportin osana vuosikertomustaan vahvistaakseen vastuullisuustyönsä läpinäkyvyyttä ja strategista merkitystä. Raportti kokoaa yhteen konsernin emoyhtiön sekä tytäryhtiöiden – Novapoliksen, Voimatelin ja Epicalin (tytäryhtiö 3.10.2025 saakka) – keskeiset ympäristö-, sosiaaliset ja hallinnolliset kestävyystiedot vuodelta 2025. Emoyhtiö Osuuskunta KPY:n liiketoiminta muodostuu sijoittamisesta, ja varsinainen operatiivinen liiketoiminta tapahtuu konsernin omistusyhtiöissä. Raportissa tuodaan esille soveltuvien osien lisäksi vastuullisuuden toteutumista Osuuskunta KPY:ssä, mutta kokonaisuus painottuu omistusyhtiöiden vastuullisuustyön ja -tulosten esittämiseen.

Raportin keskeisenä tavoitteena on tarjota sidosryhmille – erityisesti omistajille, rahoittajille, asiakkaille ja henkilöstölle – selkeä ja visuaalisesti jäsennelty kokonaiskuva siitä, miten KPY-konsernissa edistetään vastuullisuutta käytännössä. Vaikka raportointi ei ole sääntelyn edellyttämää, KPY haluaa toimia läpinäkyvästi. Raportti tuo esiin konsernin vastuullisuusteemojen integroinnin osaksi liiketoimintaa, johtamista ja arvoketjun kehittämistä.

Tämä vuoden 2025 vastuullisuusraportti toimii lähtökohtana konsernin vastuullisuustyölle ja raportoinnin kehittämiseksi. Raportin sisältöä ja rakennetta tullaan jatkossa päivittämään konsernin strategisen kehittämisen mukaisesti, jotta se palvelee entistä paremmin konsernin raportointitarpeita, strategista ohjausta ja liiketoimintojen kehittämistä.

KPY-konsernissa vastuullisuus muodostuu jatkuvana kehittämisenä, vuoropuheluna ja vaikuttamisena. Raportti havainnollistaa konkreettisten toimenpiteiden ja tulosten kautta, miten vastuullisuus on osa KPY:n arvoja ja toimintaa.

Organisaatiokuvaus

Tämän vastuullisuusraportoinnin piiriin kuuluvat KPY:n konsernitilinpäätökseen yhdisteltävät tytäryhtiöt. KPY-konserni muodostuu emoyhtiö Osuuskunta KPY:stä sekä kolmesta tytäryhtiöstä – Novapoliksesta, Voimatelista ja Epicalista (tytäryhtiö 3.10.2025 saakka).

KPY:n sijoitustoiminta jakautuu kolmeen sijoitussalkkuun: infrastruktuurisijoituksiin, private equity- ja tasesijoituksiin. Novapolis kuuluu infrastruktuurisalkkuun, pääomasijoitusyhtiö Sentica Partners (Sentica) private equity -salkkuun. Voimatel ja Epical kuuluvat tasesijoitussalkkuun.

Sentica liittyi KPY-konserniin tytäryhtiönä 22.12.2025, mutta yhtiötä ei vielä huomioida osana vuoden 2025 vastuullisuusraporttia yhtiön hankinnan tapahtuduttua vasta aivan vuoden 2025 lopussa.

Konsernin rakenne mahdollistaa strategisen omistajuuden, jossa tytäryhtiöt toimivat itsenäisesti omilla toimialoillaan, mutta yhteisten vastuullisuusperiaatteiden ja raportointikäytäntöjen mukaisesti.

KPY lukuina

1883

PERUSTAMIS-
VUOSI

~ 19 000

OSUUDEN-
OMISTAJAA

~ 2 500

OMISTUSYHTIÖT
TYÖLLISTÄVÄT
HENKILÖÄ

167,4

LIKEVAIHTO
MILJOONAA EUROAA

246,3

OMAISUUDEN NAV
MILJOONAA EUROAA

9,65

OSUUSKOHTAINEN
OMAISUUDEN NAV
EUROAA

KPY rakentaa liike-elämänvoimaa

Yli 140-vuotias KPY on arvopohjainen osuuskunta, jonka omistaa noin 19 000 osuudenomistajan muodostama yhteisö. KPY:n juuret ovat Pohjois-Savossa, mutta tänä päivänä sen toiminta ulottuu laajalle. Omistusyhtiöiden toimipisteet sijaitsevat eri puolilla Suomea ja myös Suomen rajojen ulkopuolella.

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa, eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista.

KPY:n tavoitteena on kasvattaa pitkäjänteisesti omistustensa arvoa ja mahdollistaa pysyvää liike-elämänvoimaa suomalaisiin kasvaviin ja kansainvälistyviin yrityksiin. Tätä strategista tavoitetta KPY toteuttaa infrastruktuuri-, private equity- ja tasesijoituksillaan.

Kolme sijoitussalkkua

Infrastruktuurisalkussa KPY on tällä hetkellä kiinnostunut esimerkiksi infraan kytkeytyvistä yrityksistä, energia-, akku- ja verkkoprojekteista ja yritysten toimintaympäristöistä. Sijoituksilla haetaan vakaata kassavirtaa, joka mahdollistaa vakaan osuuskoron KPY:n omistajille. Sijoituksia tehdään tasesijoituksina, mutta tulevaisuudessa toimintaa kehitetään

rahastojen suuntaan. KPY:n tytäryhtiö Novapolis on keskeinen osa infrastruktuurisalkkua.

Private equity -salkku muodostuu tällä hetkellä Senticasta. Sijoitukset keskittyvät ensisijaisesti kotimaisiin keski-suuriin ja kasvuhaluisiin yrityksiin, joilla on todennettu liiketoimintamalli. Tavoitteena on pitkän aikavälin arvonnousu, joka realisoituu pääasiassa irtautumisten yhteydessä. Rahastorakenne tuo KPY:n sijoituksiin hajautusta sekä tulovirtaa mahdollisina tuottopalkkioina ja Sentican saamina hallinnointipalkkioina. Tulevaisuudessa myös muut rahastot ovat mahdollisia.

Tasesijoitussalkussa ovat KPY:n nykyiset portfolioyhtiöt Voimatel, Epical, Gebwell, Osuma Henkilöstöpalvelut ja Aurilo (aik. Tietokeskus). KPY:n tavoitteena on kehittää näitä yhtiöitä, kasvattaa niiden arvoa ja sen jälkeen irtautua niistä hallitusti. KPY:n tavoitteena on jatkossa sijoittaa taseestaan Sentican hallinnoimiin rahastoihin. Tasesijoituksilla haetaan tuottoja sekä arvonnousun että kassavirran kautta. Irtautumisista on tavoitteena jakaa omistajille lisäosuuskorkoa.

KPY-konserni

OSUUSKUNTA KPY

66.19 Rahoitusta palveleva omistaja- ja sijoitustoiminta

INFRASTRUKTUURI		PRIVATE EQUITY		TASESIJOITUKSET		
96,53 %* Novapolis 68.20: Kiinteistöjen vuokraus ja hallinta 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 27,1 m€ Liiketulos: 8,2 m€		100 % Sentica 64.99 Pääomasijoitus-toiminta 1.1.–31.12.2025** Liikevaihto: 2,5 m€ Liiketulos: 0,7 m€		100 % Voimatel 42.22: Sähkö -ja telekommuni-kaatioverkkojen rakentaminen 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 107,7 m€ Liiketulos: 2,4 m€	50 %*** Epical 62.02: Tietojenkäsittelyyn liittyvien konsultointipalve-luiden tuottaminen 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 44,9 m€ Liiketulos: 0,2 m€	28,6 % Osuma Henkilös- töpalvelut 1.1.–31.12.2025**** Liikevaihto: 18,1 m€ Liiketulos: -0,1 m€
				24,21 % Gebwell 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 47,4 m€ Liiketulos: -0,04 m€	13,7 % Aurilo (aik. Tietokeskus) 1.1.–31.12.2025 Tilinpäätösluvut saatavilla myöhemmin	

*KPY:n omistusosuus oli 100 % vuonna 2025. ** Sentican tuloslaskelmaa ei yhdistelty KPY:hyn vuodelta 2025. ***Epical oli KPY:n tytäryhtiö 3.10.2025 saakka. ****Osuman luvut ovat alustavia tilinpäätöslukuja.

Vastuullisuustyö portfolioyhtiöissä



Novapolis

Novapolis on noin 250 yrityksen ja tuhansien ihmisten työympäristö. Modernia työpäiväkokemusta ja yhteisöä rakentava Novapolis tarjoaa yrityksille muokattavia, monipuolisia toimitiloja sekä kokous- ja cowork- palveluita Kuopion Savilahdessa sekä Siilinjärven Toivalassa.

Novapoliksen vastuullisuustyö keskittyy kestävään toimitilatoimintaan ja asiakaslähtöisiin ratkaisuihin. Yritys panostaa energiatehokkuuteen, hiilineutraaliin sähköön ja kierrätykseen, sekä tarjoaa tiloja, joissa huomioidaan sisäilman laatu ja ympäristöystävällisyys. Lisäksi Novapolis tukee asiakkaidensa vastuullisuustyötä tarjoamalla raportointiin soveltuvaa dataa ja edistää yhteisöllisyyttä sekä alueellista elinvoimaa osana Savilahden kestävä kehitystä.

Novapolis tekee lähes 30 miljoonan euron kasvuinvestoinnin rakennuttamalla Kuopion keskustaan Vuorikadulle uuden, noin 8 000 bruttoneliömetrin toimitilakiinteistön. Kohde rahoitetaan vihreällä lainalla, ja se toteutetaan LEED-sertifioinnin vaatimusten mukaisesti. Investointi vahvistaa Novapoliksen laajentumista Kuopion keskustaan ja tukee koko alueen kehitystä.

www.novapolis.fi

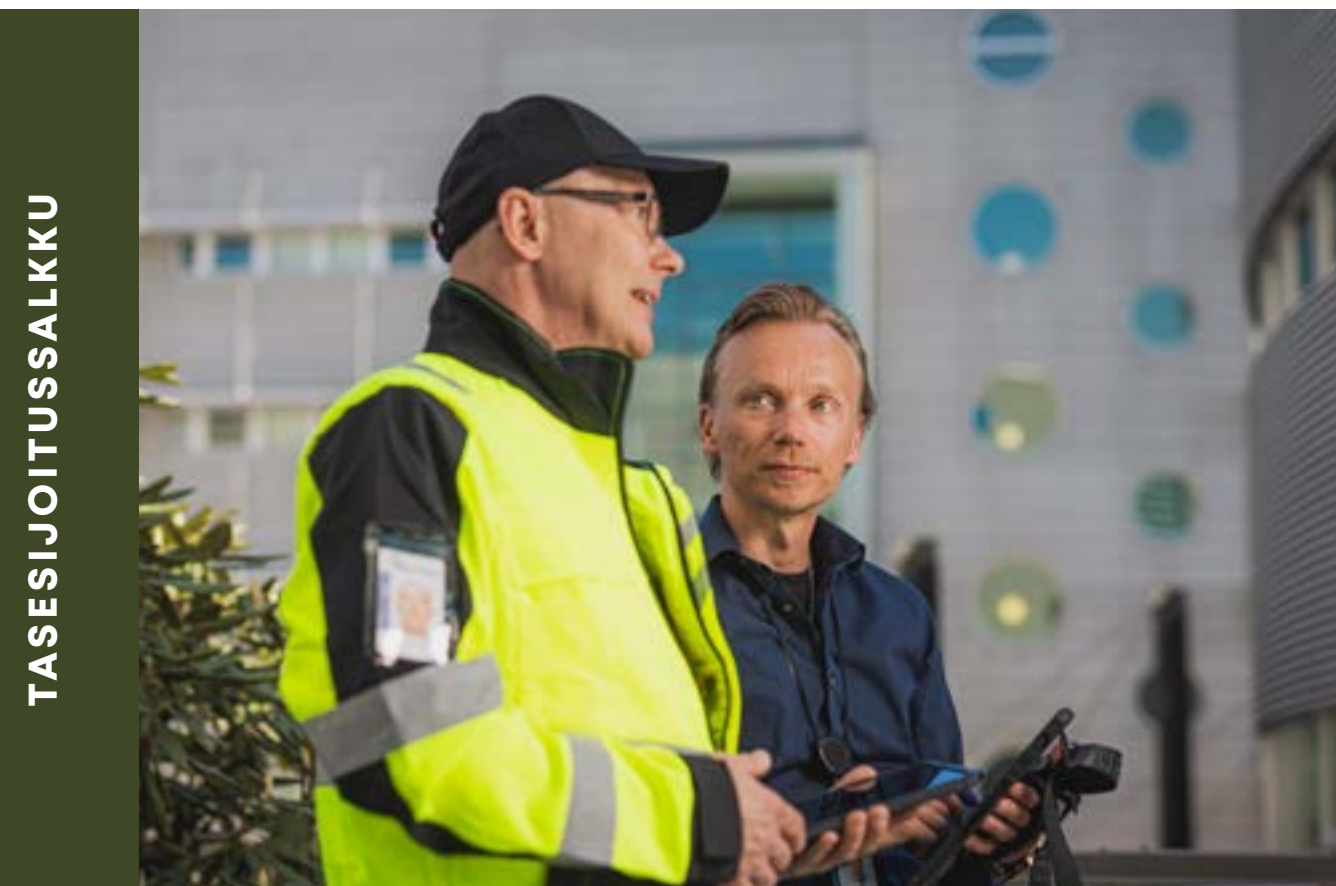


Sentica

Sentica on suomalainen pääomasijoitusyhtiö, joka keskittyy keskisuuren kotimaisten yritysten omistamiseen sekä niiden kehittämiseen ja kasvattamiseen. Yhtiön ensisijaisena tavoitteena on tuottaa sijoittajilleen houkuttelevaa tuottoa suhteessa otettuun riskiin aktiivisen omistajuuden ja pitkäjänteisen arvonaluonnin kautta.

Sijoitustoiminnassa huomioidaan vastuullisuustekijät osana sijoitusprosessia, riskienhallintaa ja arvonaluontia. Sentica huomioi toiminnassaan vastuullisen sijoittamisen keskeisiä viitekehyksiä, kuten YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UN PRI) sekä YK:n Global Compact -periaatteet, ja ottaa huomioon soveltuvat toimialasuositukset, kuten Invest European ja Finnish Venture Capital Association -yhdistyksen ohjeistukset.

Sentican vastuullisuustyö perustuu vastuullisen sijoittamisen politiikkaan ja sitä tukeviin sisäisiin ohjeisiin, joiden avulla vastuullisuustekijät integroidaan koko sijoitusprosessiin keskittyen arvonaluonnin kannalta olennaisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin. Omistusaikana vastuullisuutta edistetään osana strategista ohjausta, ja keskeisiä teemoja käsitellään säännöllisesti kohdeyhtiöiden hallituksissa. Lisäksi Sentica tunnistaa ja seuraa sijoitustensa mahdollisia haitallisia kestävyysvaikutuksia SFDR-asetuksen (EU) 2019/2088 mukaisesti osana riskienhallintaa ja kestävä arvonaluontia. www.sentica.fi



Voimatel

Voimatel suunnittelee, rakentaa, operoi ja pitää yllä kriittistä digitaalista infrastruktuuria. Voimatelin tehtävä on varmistaa, että tietoverkoissa liikkuva data yhdistää ihmiset, paikat ja mahdollisuudet toisiinsa kaikissa ympäristöissä. Alan suurimpiin kuuluvana tietoverkkoliiketoimijana Voimatelin asiakkaisiin kuuluu merkittävimmät teleoperaattorit, globaalit laitevalmistajat sekä monet teollisuusyritykset. Voimatelin yli 750 palveluammattilaisen organisaatio palvelee asiakkaita Suomesta ja Virosta käsin.

Voimatelin vastuullisuustyö on strategisesti johdettua ja läpileikkaava osa yhtiön toimintaa kattaen ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan. Yhtiö on sitoutunut Science Based Targets -aloitteeseen ja pyrkii vähentämään kasvihuonekaasupäästöjään 42 % vuoteen 2030 mennessä sekä saavuttamaan nettonollapäästöt vuoteen 2050. Vastuullisuustavoitteet on integroitu ESG-ohjelmaan, joka ohjaa investointeja, asiakkuuksien hoitoa ja kansainvälistymistä.

www.voimatel.fi



Epical

Epical on pohjoismainen datakonsultointiin keskittyvä yritys, jonka palveluiden ytimessä ovat tiedon suojaus, järjestelmien välinen integraatio ja datan analysointi. Palveluita tarjotaan monialaisesti sekä yksityisen että julkisen sektorin asiakkaille. Epicalilla työskentelee noin 400 data-asiantuntijaa, ja toimipaikkoja on 10 Suomessa ja Ruotsissa.

Epicalin vastuullisuusmissio on olla ensisijainen valinta vastuullisen digitaalisen kehittämisen ja liiketoiminnan kumppanina sekä työnantajana. Vastuullisuudella tarkoitetaan kestävän arvon luomista omassa toiminnassa ja asiakkaiden liiketoiminnan tukemisessa, huomioiden ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen liittyvät mahdollisuudet ja riskit.

www.epicalgroup.com



Osuma Henkilöstöpalvelut

Osuma on kotimainen henkilöstöpalvelualan ja vuokratyövoiman välityksen ammattilainen, joka tuottaa luotettavia rekrytointipalveluja koko Suomeen. Osuma toimii ketterästi kaikilla aloilla, suurimpina rakennus- ja konepajateollisuus sekä ICT- ja kaupan alat.

Osuma näkee vastuullisuuden osana kestävää kasvua ja panostaa erityisesti henkilöstön hyvinvointiin, työkykyyn ja osaamisen kehittämiseen. Yhtiö pyrkii varmistamaan työelämän sujuvuuden myös muuttuvissa olosuhteissa, kuten talouden heilahteluissa, ja kehittää toimintaansa vastaamaan yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeisiin. Vastuullinen henkilöstöpolitiikka ja eettinen johtaminen ovat keskeisiä Osuman toimintakulttuurissa.

www.ohp.fi



Gebwell

Gebwell on erikoistunut ympäristöystävällisiin ja energiatehokkaisiin kiinteistöjen lämmitys- ja jäähdytysratkaisuihin. Tuotevalikoimaan kuuluu kaukolämmönjakokeskukset, lämpöpumput ja varaajat sekä käyttövedenlämmittimet. Konsernin palveluksessa on noin 200 työntekijää. Yhtiöllä on tehtaات Leppävirralla ja Puolan Chwaszczynossa. Gebwellillä on myös tytäryhtiö Ruotsissa.

Gebwellin vastuullisuus perustuu ympäristöystävällisten ratkaisujen kehittämiseen ja jatkuvaan parantamiseen. Yhtiö on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin ja raportoi hiilijalanjälkensä vuosittain GHG-protokollan mukaisesti. Gebwellin lämpöpumput ovat vähentäneet hiilidioksidipäästöjä merkittävästi vuodesta 2009 lähtien, ja yritys pyrkii siirtymään päästöttömään sähkөөn ja kaukolämpöön vuoteen 2035 mennessä.

Sosiaalisen vastuun osalta Gebwell panostaa henkilöstön hyvinvointiin, turvallisuuteen ja tasa-arvoon, ja hallinnollisessa vastuussaan se korostaa läpinäkyvyyttä ja eettistä toimintaa. Gebwell julkaisee vuosittain oman vastuullisuusraporttinsa.

www.gebwell.fi



Aurilo (aik. Tietokeskus)

Nykyisin Aurilo-brändinimellä toimiva Tietokeskus on Suomen johtava ICT-infrastruktuuripalveluiden tarjoaja, joka on erikoistunut palvelemaan etenkin pk-yrityksiä ja julkisen hallinnon toimijoita. Sen palvelut kattavat koko maan. Turussa pääkonttoriaan pitävä Aurilo työllistää noin 800 asiantuntijaa eri puolilla Suomea. Yritys toimii valtakunnallisesti, mutta panostaa vahvasti paikalliseen läsnäoloon 17 toimipisteensä kautta.

Aurilon vastuullisuus keskittyy kestävään liiketoimintaan, jossa huomioidaan ympäristö, ihmiset ja asiakkaat. Yritys pyrkii vähentämään ympäristövaikutuksia, edistämään eettisiä toimintatapoja ja varmistamaan palveluiden tietoturvallisuuden osana kokonaisvastuullista toimintaa.

www.aurilo.fi

Vastuullisuustavoitteet

KPY on syksyllä 2025 asettanut vastuullisuustavoitteet, jotka ohjaavat konsernin toimintaa ja vastuullisuustyötä. Tavoitteet pohjautuvat KPY:n arvoihin ja korostavat konkreettisia tekoja, joilla tähdätään positiiviseen vaikuttavuuteen kolmessa vastuullisuuden ydinteemassa: elinvoimainen yhteiskunta, kestävä ympäristö sekä vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus.



Elinvoimainen yhteiskunta

KPY vauhdittaa yritysten kasvua ja vahvistaa edellytyksiä sille, että yritykset voivat kasvaa kotimaisessa omistajuudessa. Samalla KPY tarjoaa yksityishenkilöille mahdollisuuden sijoittaa kauttaan listaamattomiin yrityksiin ja infrakohteisiin.



Kestävä ympäristö

Tavoitteena on, että kaikki KPY:n omistusyhtiöt ovat tietoisia toimintansa ympäristövaikutuksista. KPY tukee heitä ympäristötavoitteiden asettamisessa ja niiden toteuttamisessa.



Vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus

KPY kehittää yrityskulttuuriaan systemaattisesti. Tavoitteena on motivoitunut ja innostunut henkilöstö, ja tämän eteen tehdään toimenpiteitä sekä yhtiötasolla että yhteisesti. Työntekijäkokemuksen kehittymistä seurataan säännöllisesti.

Vastuullisuuden hallintamalli ja keskeiset osa-alueet

KPY-konsernin vastuullisuustyötä ohjaa rakenteellinen ja käytännönläheinen kestävyysriskien hallintamalli, joka perustuu OECD:n ohjeistukseen ja toimii koko konsernin yhteisenä viitekehyksenä vastuullisuuden johtamiselle. Hallintamallin tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuus on systemaattisesti sisällytetty osaksi konserniyhtiöiden strategiaa, päätöksentekoa ja operatiivista toimintaa. Malli (kuva sivulla 84) muodostaa perustan konsernin vastuullisuusstrategian toimeenpanolle, riskienhallinnalle ja kestävyysraportoinnille.

Kestävyysriskien hallintamalli toimii vastuullisuuden johtamisen ytimenä. Se mahdollistaa konsernin ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuustavoitteiden jalkauttamisen, riskien hallinnan ja sidosryhmien odotuksiin vastaamisen. Se tukee myös kestävyysraportoinnin tietopohjaa ja varmistaa, että raportoivat tiedot ovat luotettavia, vertailukelpoisia ja johdonmukaisia.

Vastuullisuuden osa-alueet

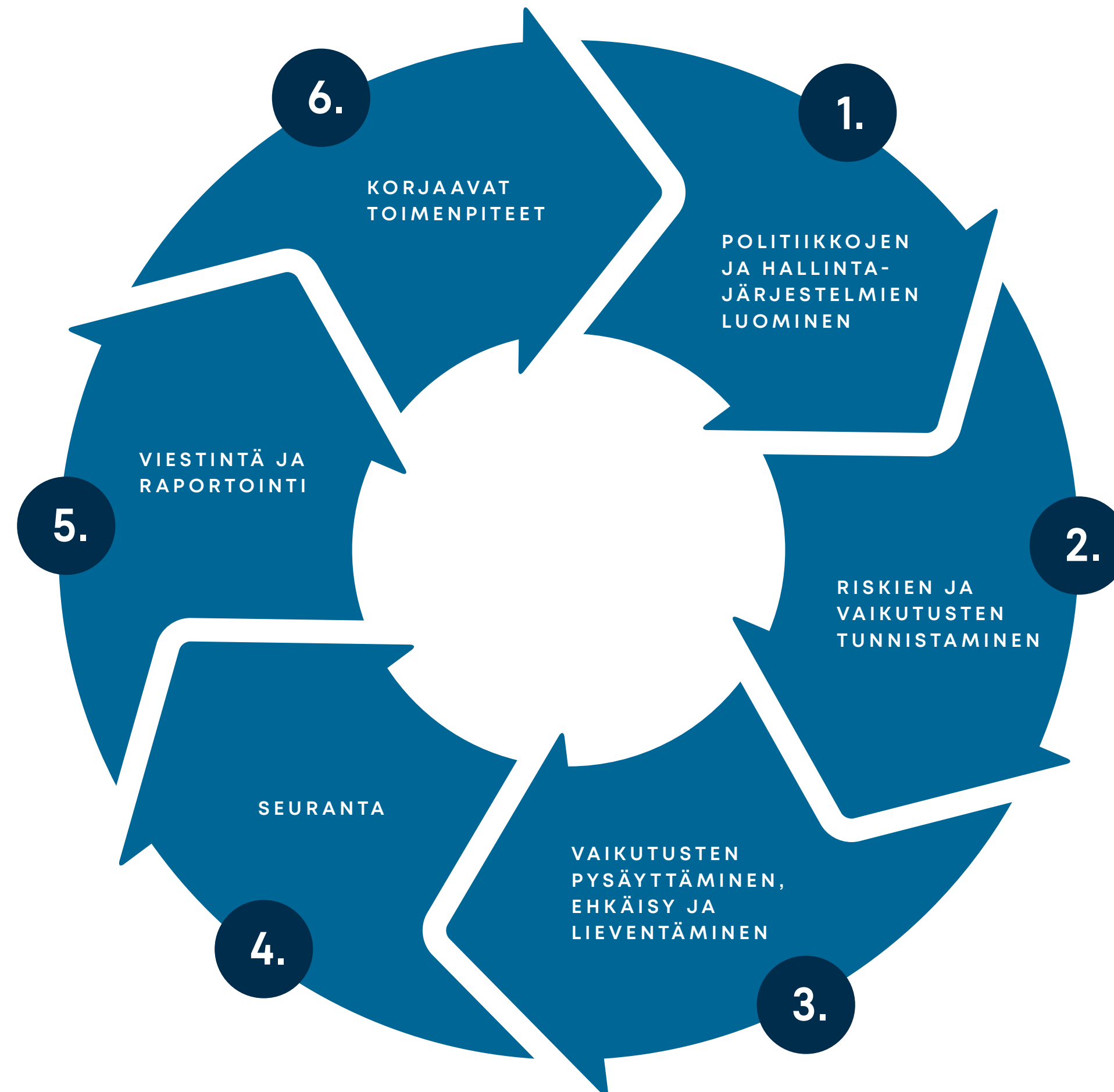
Konsernin yhteiset vastuullisuuden osa-alueet kattavat ilmastonmuutoksen hillinnän ja siihen sopeutumisen, resurssitehokkuuden ja kiertotalouden, henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen sekä hyvän hallintotavan ja eettisen liiketoiminnan. Näiden osa-alueiden toteutumista seurataan konsernitasolla asetettujen tavoitteiden ja mittareiden avulla.

Tytäryhtiöt ovat määrittäneet omat vastuullisuusstavoitteet, jotka pohjautuvat konsernin tavoitteisiin, mutta huomioivat myös yhtiökohtaisten toimialojen erityispiirteet. Vieressä olevassa taulukossa on esitetty KPY-konsernin ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuuden osa-alueiden painopisteet.

KPY-KONSERNI (YHTEISET VASTUULLISUUDEN OSA-ALUEET)	NOVAPOLIS	VOIMATEL	EPICAL
Ilmastonmuutoksen hillintä, päästöjen vähentäminen, vuosittainen päästölaskenta	Rakennusten energiatehokkuus, ilmastonmuutokseen sopeutuminen	SBTi-sitoumus, energia- tehokkuus	Energiatehokkuus IT-palveluissa
Resurssien käytön optimointi, kiertotalouden edistäminen, materiaalitehokkuus	Rakennusmateriaalien kierrätys, jätehuollon kehittäminen	Kaapeliratkaisujen materiaalitehokkuus, arvoketjun resurssit ja kierrätysasteen kasvattaminen	Resurssitehokkuus, vastuullinen hankinta
Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, työturvallisuus, yrityskulttuurin kehittäminen ja vahvistaminen	Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, henkilöstön osallistaminen	Työterveys, turvallisuus ja -hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, henkilöstön sitouttaminen	Osaamisen jatkuva kehittäminen, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen, yrityskulttuurin kehittäminen, monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistäminen, henkilöstöohjelmat
ESG-hallintomalli, eettiset toimintaperiaatteet, kestävyysriskien hallintamalli	ESG-strategian kehittämisen ja jalkauttaminen	Laatu- ja johtamisjärjestelmät, compliance, toimitusketjun vastuullisuus	ESG-strategian kehittäminen ESG Core teamin toimesta, tietoturvallisuus, vastuullinen datan käyttö
Sidosryhmävuorovaikutus, palautteen hyödyntäminen	Henkilöstökyselyt, vuokralaisten ja henkilöstön osallistaminen, asiakaspalautteen hyödyntäminen, jatkuva vuoropuhelu toimittajien kanssa	Henkilöstökyselyt, asiakkaiden ja toimittajien osallistaminen, jatkuva vuoropuhelu	Asiakas- ja henkilöstökyselyt, eri sidosryhmien osallistaminen, ihmislähtöisyys strategatyössä.

Kestävyyriskien hallintamalli KPY-konsernissa

Hallintamalli koostuu kuudesta vaiheesta, jossa määritellään minimivaatimukset tytäryhtiöille:



1. Yhtiöllä on dokumentoidut vastuullisuuslinjaukset, eettiset ohjeistukset sekä hallintamalli, joka mahdollistaa vastuullisuustoimien toteuttamisen, seurannan ja kehittämisen. Hallintamallien tulee kattaa ESG-vastuut, resurssit ja mittarit, ja se on osa yhtiön johtamisrakennetta.
2. Yhtiöt tunnistavat ja arvioivat vastuullisuuteen liittyvät riskit ja haittavaikutukset sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa. Arviointi on osa vähintään vuosittaista riskienhallintaa. Riskikartoitus kattaa muun muassa ympäristövaikutukset ja eettiset riskit.
3. Yhtiöllä on määritellyt toimintatavat haitallisten vaikutusten pysäyttämiseksi, ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi. Toimet ovat dokumentoituja ja riskiperusteisia. Toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi toiminnan keskeytys, sopimussuhteiden uudelleenarviointi, henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet tai tietoturvaloukkauksiin puuttuminen. Ennaltaehkäisyä korostavat esimerkiksi yhteistyökumppaneiden arvioinnit, henkilöstön koulutus tai ilmoituskanavien käyttö.
4. Vastuullisuustoimien toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti. Yhtiöllä on käytössään mittarit, raportointikäytännöt ja poikkeamien hallinta osana sisäistä valvontaa.
5. Yhtiöt viestivät vastuullisuustoimistaan sisäisesti ja ulkoisesti. Tavoitteena on, että viestintä on dokumentoitua, läpinäkyvää ja linjassa konsernin raportointivaatimusten kanssa. Jokainen yhtiö raportoi prosessin etenemisestä ja keskeisistä vaikutuksista osana konsernin vastuullisuusraportointia.
6. Mikäli vastuullisuuspuutteita havaitaan, yhtiöiden on toteutettava korjaavat toimet, kuten prosessien muuttaminen, hyvitykset tai sisäiset seuraamukset. Ilmoituskanavien kautta tulleet tapaukset käsitellään järjestelmällisesti ja luottamuksellisesti. Korjaavat toimet dokumentoidaan ja niiden vaikuttavuutta seurataan osana jatkuvaa kehittämistä.

Hallintomalli ja ESG-vastuut

Osuuskunta KPY:n vastuullisuutta käsittelevä hallintorakenne muodostuu hallituksesta, tarkastusvaliokunnasta, johtoryhmästä sekä konsernin vastuullisuustiimistä. KPY:n hallitukseen kuuluvat hallituksen puheenjohtaja Juha Yrjänheikki, varapuheenjohtaja Pekka Loikkanen sekä hallituksen jäsenet Karoliina Malmi ja Mikko Junttila. Hallitus vastaa konsernin strategisesta ohjauksesta ja vastuullisuustyön valvonnasta. Hallituksen apuna toimii Osuuskunta KPY:n tarkastusvaliokunta, jonka jäsenenä toimivat samat jäsenet kuin hallituksessa. Tytäryhtiöiden hallituksen muodostivat vuonna 2025 KPY:n johtoryhmän jäsenet, mikä vahvisti ohjaus- ja valvontaroolia koko konsernissa.

ESG-vastuut on jaettu konsernissa ja tytäryhtiöissä selkeästi. Konsernitasolla vastuullisuustyötä ohjaa hallitus ja tarkastusvaliokunta, ja operatiivisesta toteutuksesta vastaa johtoryhmä.

Konserni edellyttää, että vastuullisuustavoitteet on yhtiöissä määritelty, mutta jokainen yhtiö määrittelee tavoitteensa omista lähtökohdistaan huomioiden esimerkiksi toimialan ja sidosryhmät. Konsernitasolla varmistetaan, että tytäryhtiöt toimivat tavoitteidensa mukaisesti, huomioivat vastuullisuuden liiketoiminnassaan ja tuottavat vastuullisuuden raportointia varten tarvittavat tiedot. Tytäryhtiöissä ESG-vastuut on jaettu johtoryhmän ja vastuuhenkilöiden kesken.



Osuuskunta KPY

Osuuskunta KPY:n vastuullisuutta käsittelevä hallintorakenne muodostuu hallituksesta, tarkastusvaliokunnasta, johtoryhmästä sekä konsernin vastuullisuustiimistä. Vastuullisuustyön omistajuus on KPY:ssä talousjohtajalla.

Novapolis

ESG-vastuut jakautuvat talousjohtajan ja muun johdon kesken. Vastuullisuustyötä tuetaan tarvittaessa ulkopuolisilla asiantuntijoilla.

Voimatel

Voimatelin ESG Manager raportoi vastuullisuusasioista johtoryhmälle, ja ESG-vastuut on jaettu johtoryhmän kesken. Vastuullisuustyötä tuetaan yhtiön laatu- ja johtamisjärjestelmillä sekä tarvittaessa ulkopuolisilla asiantuntijoilla. Lisäksi jokaisella henkilöstöryhmällä on oma pääluottamushenkilö, joista yksi osallistuu johtoryhmän työskentelyyn.

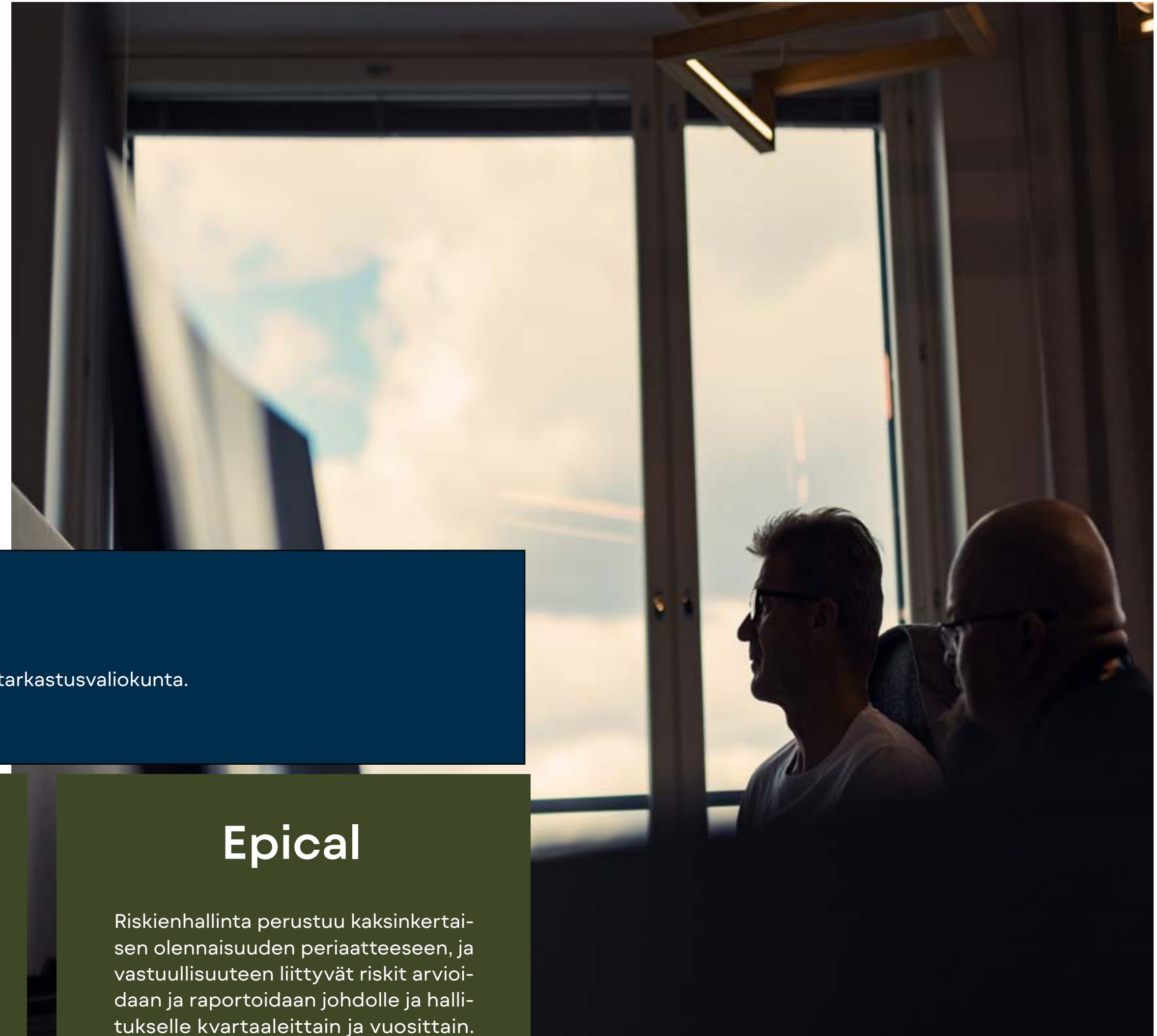
Epical

ESG-vastuut on määritelty sisäiselle ESG Core teamille, jossa on edustajia markkinoinnista, People & Culture -toiminnosta sekä talousosastolta. Epicalin talous-/operatiivisella johtajalla on omistajuus yhtiön vastuullisuustyöstä.

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta

Vastuullisuuteen liittyvien riskien tunnistaminen, arviointi ja hallinta on integroitu osaksi konsernin ja tytäryhtiöiden johtamisjärjestelmää. Niiden valvonnasta vastaavat KPY:n hallitus ja tarkastusvaliokunta. Arviointi on integroitu vuosittaiseen kaksoisolennaisuusanalyysiin sekä riskikartoitukseen. Konsernin talousjohtaja raportoi konserni- ja tytäryhtiötasolla tehtyjen arviointien tuloksista vähintään vuosittain tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle, mikä varmistaa johdonmukaisen tiedonkulun ja päätöksenteon vastuullisuuskysymyksissä.

Tytäryhtiöiden riskienhallinta ja sisäinen valvonta toteutetaan yhtiökohtaisesti, mutta konsernin ohjauksen ja valvonnan alla.



Osuuskunta KPY

Riskien hallinnasta ja sisäisestä valvonnasta vastaa KPY:n hallitus ja tarkastusvaliokunta.

Novapolis

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta perustuvat dokumentoituun prosessiin, jossa vastuullisuustiedot tarkastetaan vastuuhenkilöittäin ja hyväksytään johdon toimesta. Riskienarvioinnin ja sisäisen valvonnan tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä, raportointiohjeistusten päivityksessä ja vastuujakojen selkeyttämisessä.

Voimatel

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta ovat osa johtamisjärjestelmää. Vastuullisuuteen liittyvät riskit käsitellään osana vuosittaista riskikartoitusta ja vastuullisuusosaamista kehitetään säännöllisesti koulutuksilla ja johdon katselmuksilla.

Epical

Riskienhallinta perustuu kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteeseen, ja vastuullisuuteen liittyvät riskit arvioidaan ja raportoidaan johdolle ja hallitukselle kvartaaleittain ja vuosittain. Havainnot sisällytetään sisäisiin prosesseihin, kuten vastuullisuusraportointiin ja johdon päätöksentekoon.

Sidosryhmä- vuorovaikutus

Sidosryhmien odotukset ja palaute heijastuvat KPY-konsernin vastuullisuustyöhön. Vuoropuhelu asiakkaiden, henkilöstön, omistajien ja sijoittajien kanssa mahdollistaa sen, että konsernin vastuullisuustoimet vastaavat aidosti toimintaympäristön tarpeisiin ja tukevat kestäväää arvonluontia. Vuorovaikutuksen tavoitteena on paitsi tunnistaa olennaiset vastuullisuusteemat myös varmistaa, että vastuullisuusraportointi ja kehitystoimet ovat ymmärrettäviä, vertailtavia ja sidosryhmien kannalta relevantteja.

Sidosryhmätyö nähdään KPY:llä jatkuvana prosessina. Konsernin keskeiset sidosryhmät muodostuvat konsernin yhteisistä sekä tytäryhtiöiden toimialakohtaisista ryhmistä. Yhteiset sidosryhmät muodostuvat asiakkaista, omasta henkilöstöstä, omistajista ja sijoittajista, toimittajista ja alihankkijoista sekä viranomaisista. Näiden odotukset liittyvät muun muassa toiminnan läpinäkyvyyteen, vastuulliseen liiketoimintaan, ilmastonmuutoksen hillintään, työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, riskienhallintaan, toimitusketjun vastuullisuuteen sekä sääntelyn noudattamiseen.



Olennaisuusarviointi

KPY-konserni toteutti vuonna 2024 kaksoisolennaisuus-arvioinnin riippumattoman kolmannen osapuolen avustuksella. Olennaisuusarviointia uudelleentarkasteltiin vuoden 2025 aikana konsernin strategisten muutosten myötä.

Arvioinnin tavoitteena oli tunnistaa konserniyhtiöiden suoria ja epäsuoria vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön sekä kartoittaa kestävyysliittymiä riskejä ja mahdollisuuksia liiketoiminnalle. Kunkin tytäryhtiön oma analyysi yhdistettiin konsernitason olennaisuudeksi.

Arvioinnissa käytettiin kaksoismatriisia, jossa tarkasteltiin vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön sekä yrityksen taloudelliseen asemaan. Menetelmällisesti arviointi perustui tarkkaan vaikutusten rajaukseen datapisteiden tasolla, esimerkiksi kohdistamalla vaikutukset ainoastaan omistettuihin rakennuksiin tai IT-palveluihin. Arvoketjun osalta arvioinnissa sovellettiin riskikeskittymiin perustuvaa lähestymistapaa ja mukaan otettiin myös teemoja, jotka eivät olleet olennaisia kaikissa yhtiöissä, mutta täydensivät konsernin kokonaiskuvaa.

OSALLISTAMINEN JA SIDOSRYHMIEN KUULEMINEN

Kaksoisolennaisuusanalyysien arviointiin osallistettiin laajasti asiantuntijoita ja johtoa eri yhtiöiden toiminoista, kuten taloushallinnosta, henkilöstöhallinnosta, viestinnästä, hankinnasta ja operatiivisesta toiminnasta. Lisäksi arviointiin sisältyi sidosryhmähaastatteluja ja työpajoja, joissa kuultiin muun muassa asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja palveluntoimittajien näkemyk-

siä olennaisista vastuullisuusteemoista. Sidosryhmien osallistamisella pyrittiin varmistamaan, että analyysissa huomioitiin sekä organisaation sisäiset että ulkoiset näkökulmat.

Arvioinnissa tunnistetut vaikutukset asetettiin tärkeysjärjestykseen arvioimalla niiden vakavuutta, laajuutta ja korjattavuutta. Näiden perusteella määriteltiin, mitkä kestävyysseikat olivat olennaisia yhtiöiden ja niiden sidosryhmien kannalta. Prosessissa käytettiin kynnysarvoja, joiden avulla varmistettiin, että raporttiin sisältyvät vaikutukset olivat merkittävä joko konserniyhtiöiden toiminnan tai niiden arvoketjun kautta.

VAIKUTUSTEN ARVIINTI JA OLENNAISUUDEN MÄÄRITTELY

Arviointiprosessi keskittyi erityisesti niihin toimintoihin, liikesuhteisiin ja arvoketjun osiin, joissa haittavaikutusten riski on suurin. Arvoketjun osalta tarkastelu kohdistui ensisijaisesti suoraan sopimussuhteessa oleviin toimittajiin, joihin konsernilla tai tytäryhtiöillä on vaikutusmahdollisuus. Arvioinnissa keskityttiin aiheisiin, joiden vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön ovat konkreettisia ja seurattavissa.

Arvioinnin tulosten perusteella konsernin olennaiset kestävyysaiheet liittyivät ilmastonmuutokseen, resursien käyttöön, kiertotalouteen, omaan henkilöstöön ja hyvään hallintotapaan. Näiden teemojen osalta tunnistettiin sekä suoria että epäsuoria vaikutuksia sekä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia, jotka vaikuttavat konsernin ja yhtiöiden toimintaan ja arvoketjuun.



Olennaiset kestävyysaiheet

E1 Ilmastonmuutos

Ilmastonmuutos tunnistettiin erityisesti Voimatelin ja Novapoliksen kaksoisolennaisuusarvioinnissa olennaiseksi sekä taloudellisesta että vaikutusnäkökulmasta. Ilmastonmuutokseen liittyvät vaikutukset koskevat muun muassa kasvihuonepäästöjä, energiankulutusta sekä rakennusten ja infrastruktuurin sopeutumista muuttuvaan ilmastoon. Epicalin osalta ilmastonmuutosta ei tunnistettu yhtä olennaiseksi kuin muissa raportoivissa yhtiöissä, koska sen toiminta perustuu asiantuntija- ja konsulttityöhön.

Olennaisiksi riskeiksi tunnistettiin esimerkiksi sääolosuhteiden aiheuttamat vauriot kiinteistöille ja verkostoille sekä mahdolliset kustannukset, jotka liittyvät päästövähennystavoitteiden saavuttamiseen. Toisaalta ilmastonmuutoksen hillintään ja sopeutumiseen liittyvät toimenpiteet voivat tuoda myös taloudellisia mahdollisuuksia, kuten energiatehokkuuden parantamista tai uusiutuvan energian hyödyntämistä.

E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous

Konsernin toiminnassa resurssien käyttö ja kiertotalous ovat keskeisiä teemoja, jotka liittyvät sekä ympäristövaikutuksiin että taloudellisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin. Toiminnassa käytetään luonnonvaroja, kuten rakennusmateriaaleja (esim. hiekka ja asfaltti), kiinteistöjen ylläpidon ja kunnostuksen materiaaleja sekä harvinaisia raaka-aineita (esim. voimakapeleissa ja IT-laitteissa).

Novapoliksen rakennushankkeissa esimerkiksi materiaalivalinnat vaikuttavat suoraan resurssien kulutukseen ja jätevirtoihin. Jätettä syntyy sekä yhtiöiden omassa toiminnassa että arvoketjussa (esim. rakennusjäte, kiinteistöjen käytönaikainen jäte sekä IT-laitteiden elinkaaren lopussa syntyvät jätteet). Kiertotalouden edistäminen, kuten materiaalien uudelleenkäyttö ja kierrätys, tarjoavat mahdollisuuksia kustannussäästöihin ja ympäristövaikutusten pienentämiseen.

Voimatelin kaapelijätteiden kierrätys esimerkiksi vähentää sekä ympäristökuormaa että jätehuoltokustannuksia. Riskinä on, että resurssien käytön tehon hallinta kasvattaa kustannuksia ja lisää ympäristövaikutuksia.



S1 Oma henkilöstö

Konsernin henkilöstöön kohdistuvat vaikutukset liittyvät erityisesti työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, monimuotoisuuteen sekä työturvallisuuteen. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa mielekkäät työtehtävät, yrityskulttuuri, johtaminen ja esihenkilötyö, työn ja vapaa-ajan tasapaino, mahdollisuudet joustavaan työskentelyyn sekä henkilöstöedut. Osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat keskeisiä, sillä osaamisvaje voi heikentää konsernin kilpailukykyä ja kasvattaa henkilöstökuluja.

Monimuotoisuuden edistäminen tukee innovatiivisuutta ja päätöksenteon laatua, kun taas sen puute voi lisätä vaihtuvuutta ja heikentää työntekijäkokemusta. Kaksoisolennaisuusarvioinnissa monimuotoisuusnäkökulmiin liitettiin erityisesti ikä, sukupuoli ja työkieli.

Työturvallisuus tunnistettiin tärkeäksi erityisesti kenttätöitä tekevissä yksiköissä, ja konserni panostaa ennaltaehkäiseviin toimiin sekä turvallisuuskoulutuksiin.

S2 Arvoketju

Arvoketjun työntekijöihin kohdistuvat vaikutukset liittyvät työoloihin, työterveyteen ja sosiaaliseen vuoropuheluun. Puutteellinen vuoropuhelu toimittajien kanssa voi johtaa liialliseen työkuormitukseen ja heikkoihin työoloihin arvoketjussa. Työturvallisuus ja työehtojen varmistaminen on keskeistä erityisesti alihankkijoiden ja toimittajien osalta.

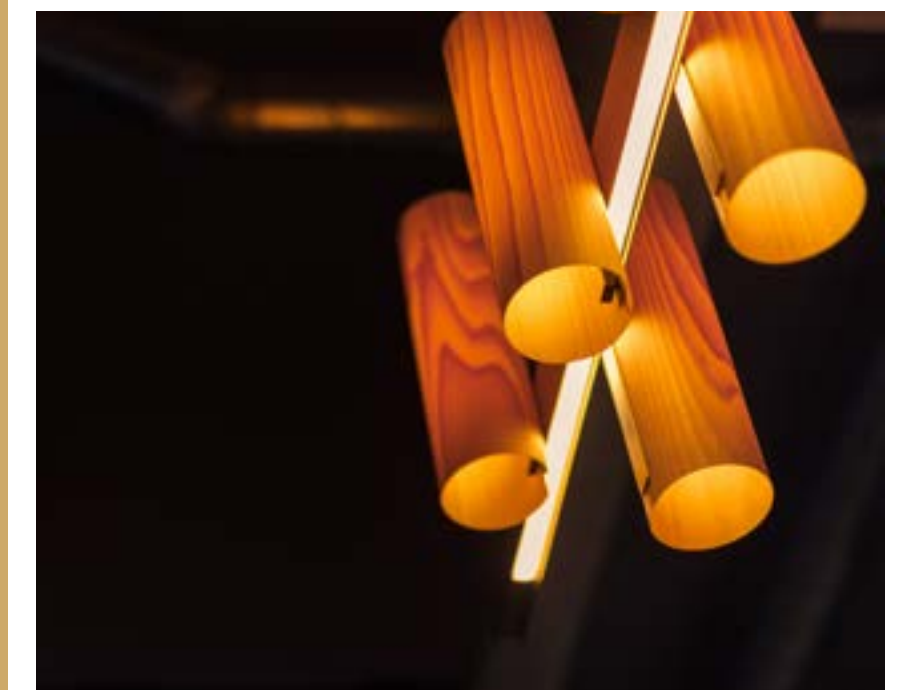
Arvoketjun laajuuden ja monimuotoisuuden vuoksi konsernin vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset, mutta vastuullisuutta edistetään asettamalla vaatimuksia toimittajille ja seuraamalla niiden toteutumista. Ensimmäisessä kaksoisolennaisuusarvioinnissa koko arvoketjua ei vielä kattavasti arvioitu, ja raportoinnissa korostetaan politiikkatason tunnistamista sekä vaikutusmahdollisuuksien rajaamista.

G1 Hallintotapa

Konsernin hallintotapaan liittyy olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Toimittajasuhteiden hallinta ja maksukäytännöt vaikuttavat konsernin maineeseen ja arvoketjun toimivuuteen. Esimerkiksi maksuehtojen noudattamatta jättäminen voi heikentää toimittajasuhteita ja johtaa toimitusketjun häiriöihin.

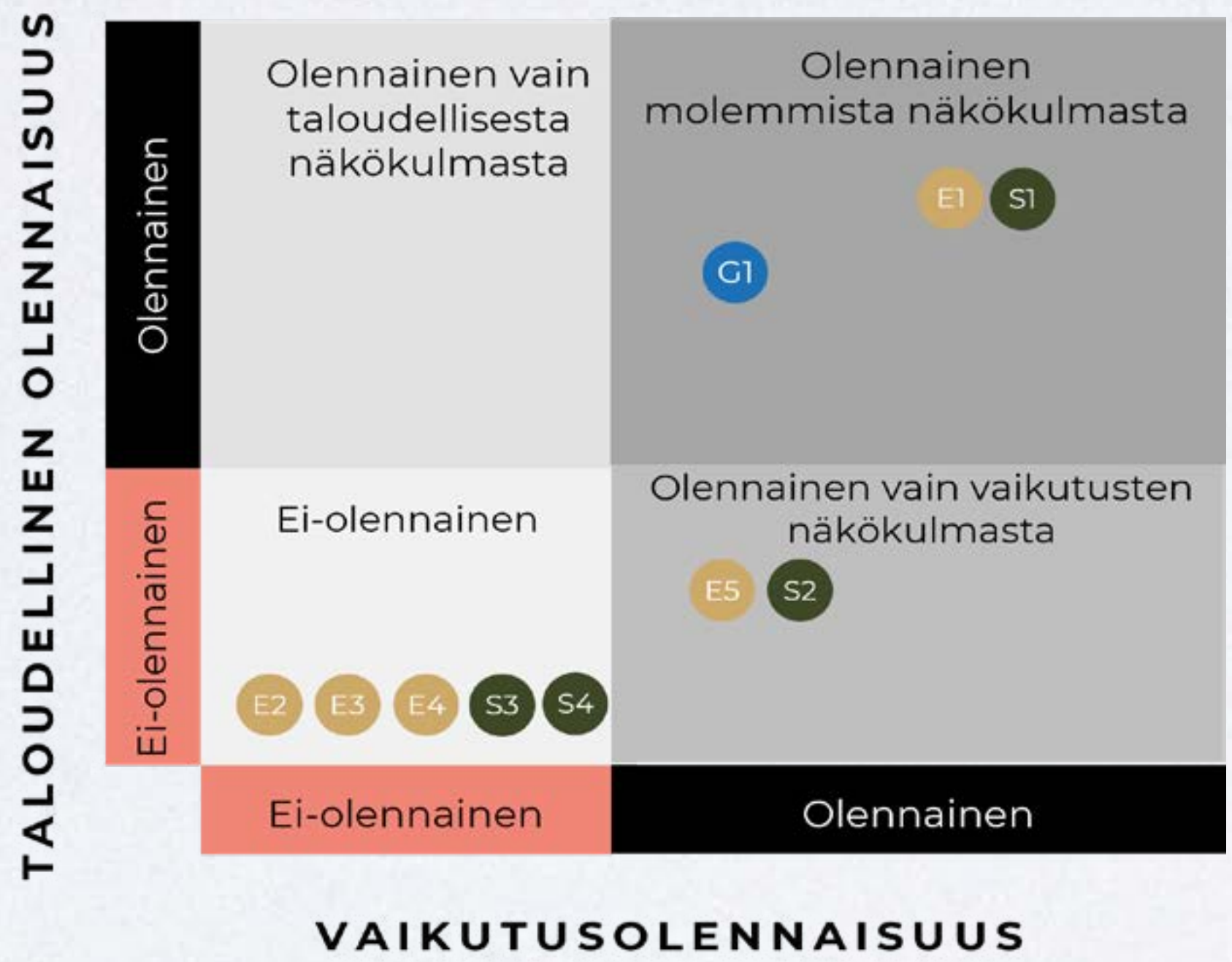
Sisäinen yrityskulttuuri voi edistää yhteistyötä ja hyvinvointia, mutta heikko kulttuuri voi heikentää sitoutumista ja pitkän aikavälin työsuhteita. Ilmiantajien suojelun puutteet voivat johtaa väärinkäytösten jäämiseen raportoimatta, mikä heikentää yrityksen vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä.

Korruptio- ja lahjontariskit liittyvät erityisesti sensitiivisen tiedon, kuten asiakashinnoittelun, hallintaan. Riittämättömät ehkäisy- ja valvontakeinot voivat johtaa taloudellisiin seuraamuksiin ja mainehaittoihin. Puutteellinen valvonta voi esimerkiksi mahdollistaa epäasiallisen kilpailukäyttäytymisen tai väärinkäytökset tarjouskilpailuissa.



Olennaisuusarvioinnin tulokset

KPY-konserni toteutti vuonna 2024 kaksoisolennaisuusarvioinnin, jossa tarkasteltiin vaikutusolennaisuutta (eli kuinka merkittäviä vaikutuksia konsernin toiminnalla on ympäristöön ja ihmisiin) sekä taloudellista olennaisuutta (eli kuinka merkittäviä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia kestävyysliittävät tekijät aiheuttavat taloudelliselle asemalle, tulokselle ja tulevaisuuden näkymille). Arviointi yhdisti tytäryhtiöiden analyysit ja sidosryhmien näkemykset, ja sen perusteella tunnistettiin konsernin toiminnan kannalta keskeisimmät teemat, joihin vastuullisuustyössä ja raportoinnissa keskitytään.



KONSERNILLE OLENNAISET KESTÄVYYSAIHEET

Ympäristövastuu

- E1 Ilmastonmuutos
- E2 Pilaantuminen
- E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat
- E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit
- E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous

Sosiaalinen vastuu

- S1 Oma työvoima
- S2 Arvoketjun työntekijät
- S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt
- S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät

Hallinnollinen vastuu

- G1 Liiketoiminnan eettisyys

TEEMA	VAIKUTUS- OLENNAISUUS	TALOUDELLINEN OLENNAISUUS	VAIKUTUS	RISKI	MAHDOLLISUUS	YHTIÖKOHTAINEN EROTTELU
E1 ILMASTONMUUTOS	✓	✓	Kasvihuonepäästöt, energian kulutus, infrastruktuurin sopeuttaminen ilmastonmuu- tokseen	Asiakas- ja sjoittajamenetykset	Energiatehokkuus, SBT-si- tous, EU-taksonomian mukaisuus	Voimatel: energiankulutus Novapolis: rakennusten sopeuttaminen ilmastonmuu- tokseen
E5 RESURSSIEN KÄYTTÖ JA KIERTOTALOUS	✓		Luonnonvarojen käyttö, jätteet, materiaalivirrat	Resurssien niukkuus, säänte- lyriskit	Kiertotalous, materiaalitehok- kuus, brändin vahvistaminen	Voimatel: verkon rakentamisen materiaalit Novapolis: rakennusmateriaalit
S1 OMA TYÖVOIMA	✓	✓	Työkuormitus, osaaminen, mo- nimuotoisuus, työterveys ja turvallisuus, yrityskulttuuri	Työuupumus, osaamisen puute, monimuotoisuuden puute, löyhä yrityskulttuuri	Hyvinvointi, osaamisen kehitys, innovatiivisuus, vahva yrityskulttuuri	Voimatel: työturvallisuusriskit Novapolis: yrityskulttuurin ke- hittäminen Epical: henkilöstön osaamisen kehittäminen
S2 ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÄT	✓		Työolosuhteet, terveys -ja turvallisuusstandardit	Mainehaitat, tiedonpuute syvemmästä arvoketjusta	Toimittajasopimusten kehitys, läpinäkyvyyden vahvistami- nen	Kaikki yhtiöt: vaikutusmahdolli- suudet suoriin toimittajiin
G1 LIIKETOIMINNAN EETTISYYS	✓	✓	Toimittajasuhteet, ilmiantajien suoja, yrityskulttuuri	Epäeettinen toiminta, ilmiantajien suojaamattomuus, korruptioriskit	Vahva kulttuuri, eettisyys, sidosryhmäsuhteiden vahvis- taminen	Epical: datan hallintaan liittyvät riskit Kaikki yhtiöt: eettisten toimin- tapojen kehittäminen

Elinvoimainen yhteiskunta

Elinvoimainen yhteiskunta rakentuu kasvavista yrityksistä, vahvasta osaamisesta ja hyvinvoinnista. KPY edistää kestävästä kasvusta aktiivisena sijoittajana sekä panostaa alueen osaamispohjaan ja oppimiseen. Samalla KPY tukee pitkäjänteisesti esimerkiksi Pohjois-Savon lasten ja nuorten yhdenvertaisia mahdollisuuksia harrastaa luoden perustaa tulevaisuuden elinvoimalle.

Elinvoimainen yhteiskunta syntyy kasvavista yrityksistä ja osaamisesta

Elinvoimainen yhteiskunta tarkoittaa KPY:lle ympäristöä, jossa yrityksillä on parhaat mahdolliset edellytykset kasvaa ja kehittyä. KPY vauhdittaa yritysten kasvua ja vahvistaa edellytyksiä sille, että yritykset voivat kasvaa kotimaisessa omistajuudessa. Kasvua edistetään strategian mukaisilla sijoituksilla, aktiivisella omistajuudella ja yhteistyöllä yritysten johdon ja muiden omistajien kanssa.

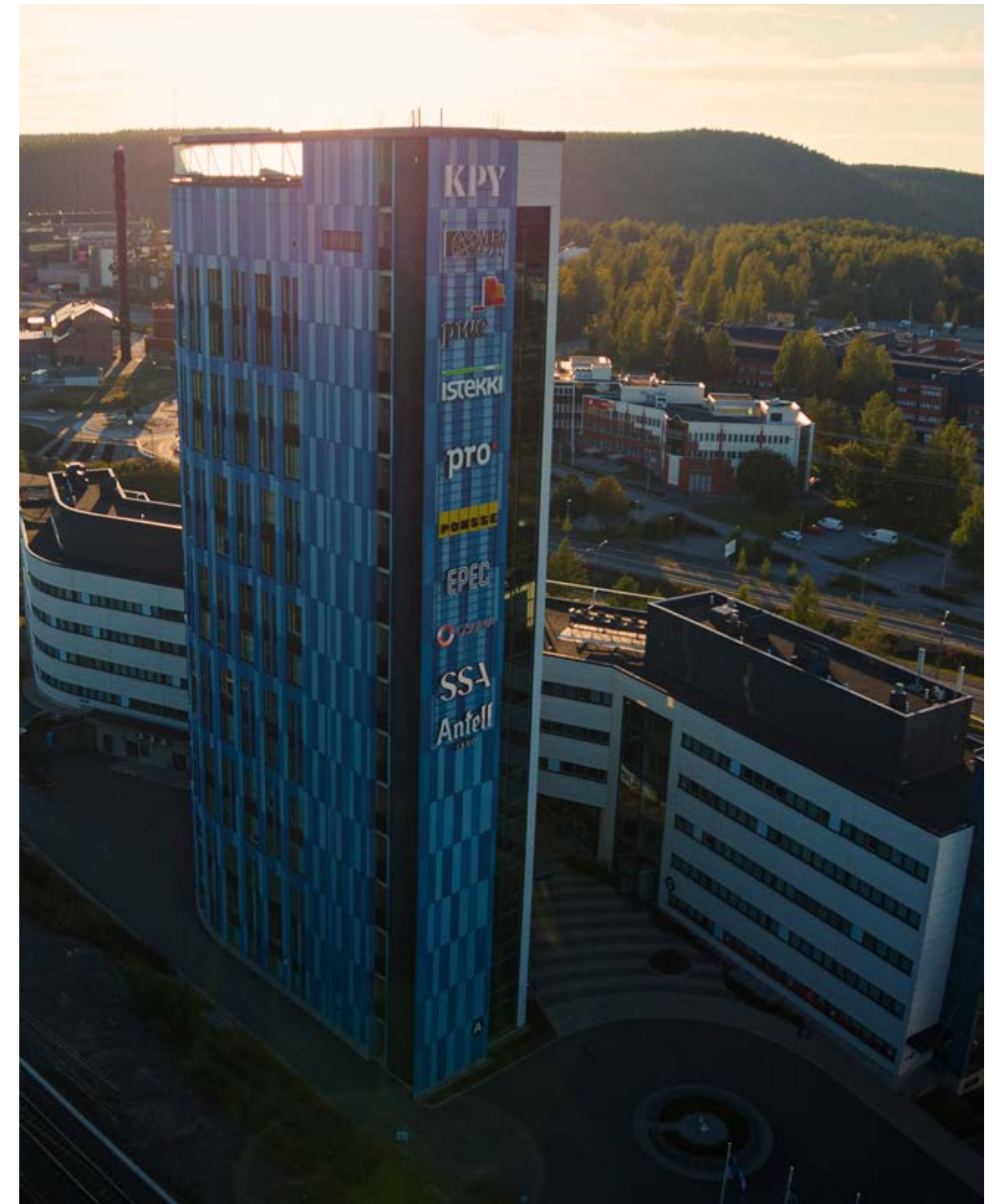
Elinvoimaa rakennetaan myös osaamisen kautta. KPY panostaa koulutukseen ja oppimisen edistämiseen. Konkreettisia esimerkkejä tästä ovat yhteistyö Novapoliksen oppilaitosverkoston kanssa, osallistuminen Itä-Suomen yliopiston laskennallisen tekniikan lahjoitusprofessuuriin sekä yhdessä yritysverkoston kanssa perustettu koodikoulu kood/Sisu. Nämä toimet vahvistavat alueen osaamispohjaa ja luovat kestävästä pohjaa tulevaisuuden kasvulle.

Aktiivinen omistajuus kasvun moottorina

KPY on aktiivinen ja pitkäjänteinen omistaja. Omistajuus perustuu kumppanuuteen, avoimeen vuoropuheluun ja vastuuseen yritysten pitkäjänteisestä kehittämisestä.

KPY:n tehtävänä on luoda arvoa omistajilleen ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa, eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista. Kun yritykset menestyvät ja kasvavat, syntyy omistajille arvoa ja samalla työpaikkoja, investointeja ja uutta osaamista – ja sitä kautta vahvistuu myös yhteiskunnan elinvoima.

Liike-elämänvoimaa rakennetaan kolmen sijoitussalkun kautta, joita ovat infrastruktuuri-, private equity- ja tase-sijoitukset.



Pitkäjänteinen omistajuusmalli luo arvoa

KPY:n omistajuusmalli perustuu pitkäjänteiseen ja aktiiviseen tapaan kehittää yrityksiä. Malli yhdistää syvällisen liiketoiminta-analyysin, tiiviin kumppanuuden ja huolellisesti suunnitellun irtautumisprosessin. Sen tavoitteena on luoda arvoa.

HUOLELLINEN SIOITUSPROSESSI LUO KESTÄVÄN PERUSTAN

Jokainen sijoitushanke käynnistyy perusteellisella due diligence -prosessilla jossa arvioidaan kohdeyhtiön taloudellinen tilanne, kasvupotentiaali ja vastuullisuuden näkökulmat. Keskeistä on muodostaa syvälinen ymmärrys yrityksestä ja sen arvopotentiaalista.

Avoin vuoropuhelu yrittäjien, omistajien ja johdon kanssa luo vahvan perustan yhteistyölle. Samalla arvioidaan, tukevatko johtamisrakenteet, osaaminen ja kannustimet asetettuja kasvutavoitteita.

AKTIIVINEN OMISTAJUUS TUKEE KEHITYSTÄ

KPY toimii portfolioyhtiöidensä aktiivisena kumppanina, joka sparraa johtoa keskeisissä strategisissa kysymyksissä ja muutostilanteissa.

Yhteistyö ulottuu muun muassa yritysjärjestelyiden arviointiin, kilpailukyvyyn vahvistamiseen sekä johdon sparraukseen.



Yrityksiä tuetaan myös osaamisen kehittämisessä esimerkiksi yhteisten koulutusten ja verkostoitumistilaisuuksien kautta. Samalla luodaan synergioita yhtiöiden välillä.

SUUNNITELMALLINEN IRTAUTUMINEN MAKSIMOI TUOTOT

Irtautumista suunnitellaan pitkäjänteisesti, jotta sekä sijoituksen arvo että yrityksen tulevaisuuden edellytykset vahvistuvat. KPY:llä on yhdessä Sentican kanssa laaja kokemus irtautumisista, ja prosessissa kiinnitetään erityistä huomiota ajoitukseen, positiointiin ja sopivimman irtautumisvaihtoehdon valintaan. Vakiintunut yhteistyö luotettavien neuvonantajien kanssa tukee sujuvia prosesseja.

Pitkäjänteisessä omistajuudessa kahdeksi vahvaksi yhtiöksi

Osuuskunta KPY toimi Enfon pääomistajana lähes kahden vuosikymmenen ajan ja tuki yhtiötä sen kehittämisessä muuttuvassa IT-markkinassa. Pitkäjänteinen omistajuus ja tiivis yhteistyö johdon kanssa loivat pohjan järjestelyille, joiden lopputuloksena syntyi kaksi erillistä, vahvaa yhtiötä.

Omistajuuden aikana KPY osallistui aktiivisesti Enfon kehittämiseen: strategiaa kirkastettiin, liiketoimintoja selkeytettiin ja kannattavuutta vahvistettiin samalla kun myyntiä ja johtamista kehitettiin. Yhdessä johdon kanssa vietiin läpi myös rakenneuudistuksia sekä merkittäviä järjestelyjä. KPY osallistui aktiivisimmassa muutosvaiheessa yhtiön operatiiviseen johtamiseen. KPY:n toimitusjohtaja toimi järjestelyiden aikana vajaan vuoden ajan myös Enfon toimitusjohtajana.

Vuonna 2023 Enfon toiminta jäsennettiin kahteen itsenäiseen liiketoimintoon. Enfon konsultointiliiketoiminta sai uuden Epical-brändin, ja yhtiön IT-palveluliiketoiminta jatkoi Enfo-brändin alla. Yhtiörakenteen uudistaminen selkeytti kokonaisuutta ja loi pohjan seuraavalle kehitysvaiheelle.

SUOMEN SUURIN KOTIMAINEN IT-PALVELUYHTIÖ SYNTYI

Lokakuussa 2024 KPY ja IT-palveluyhtiö Tietokeskus Finland sopivat järjestelystä, jossa Tietokeskuksesta tuli Enfon omistaja. Kaupan myötä Tietokeskus ja Enfo yhdistivät voimansa muodostaen Suomen suurimman kotimaisen IT-palveluyhtiön – noin 800 asiantuntijan ja noin 200 miljoonan euron liikevaihdon kokonaisuuden. Tietokeskus käyttää nykyisin brändinimeä Aurilo.

Kauppa toteutui joulukuussa 2024, ja samalla KPY:stä tuli Tietokeskuksen vähemmistöomistaja 13,7 prosentin omistusosuudella.

KPY jatkoi Epicalin omistajana, mikä loi vahvan perustan yhtiön kehittämiseksi ja seuraavalle kasvuvaiheelle.

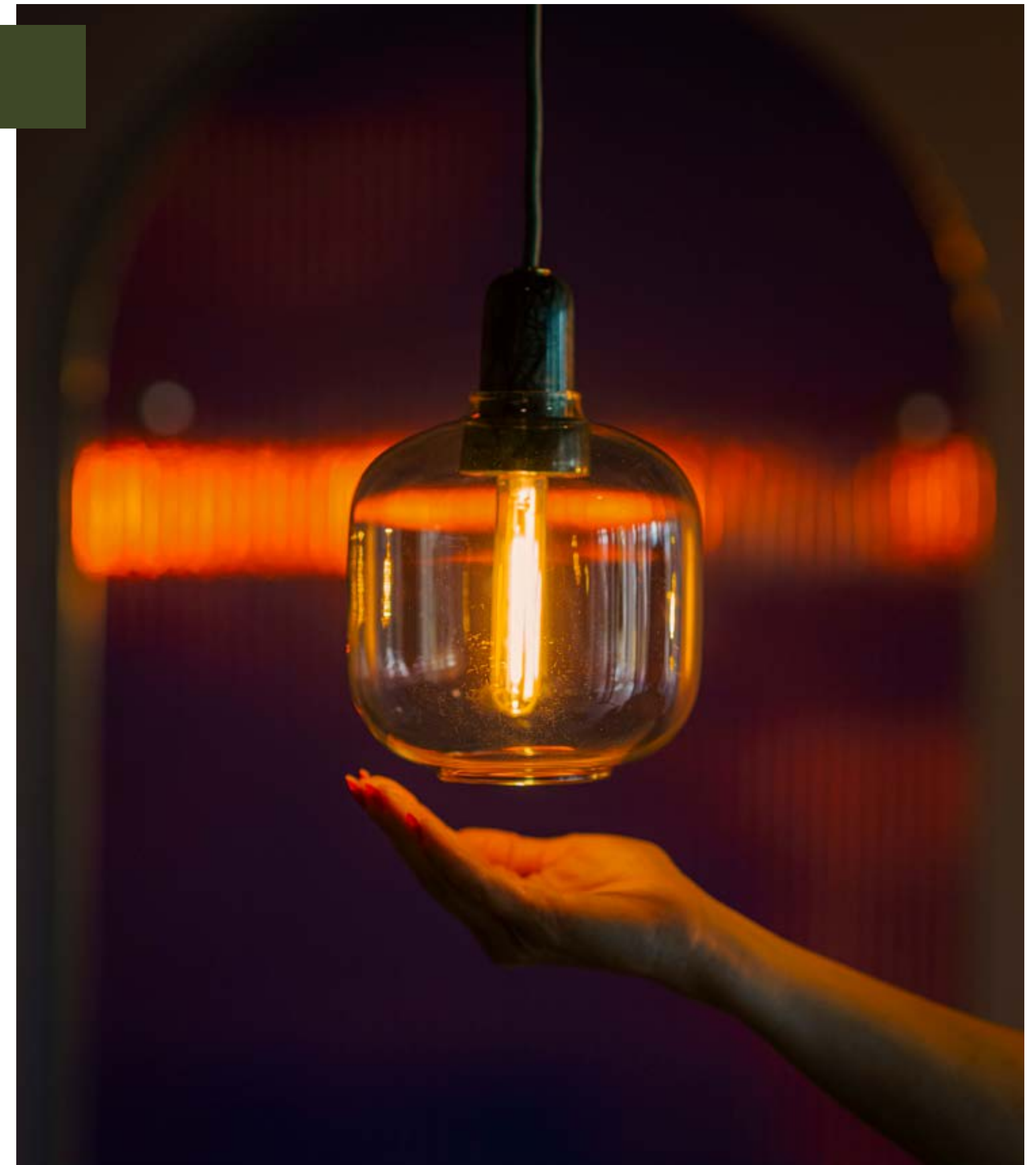
EPICALIIN MERKITTÄVÄ SIJOITUS

Seuraava askel otettiin lokakuussa 2025, kun Mandatum Asset Managementin Growth Equity II -rahasto sijoitti Epicaliin. Rahoituskierron kooltaan 22,5 miljoonaa euroa, tukee Epicalin tavoitetta kasvaa Pohjoismaiden luotetuimpien ja innovatiivisimpien datakonsultointiyhtiöiden joukkoon. KPY jatkoi Epicalin toisena pääomistajana 50 prosentin omistusosuudella.

KATSE KOHTI SEURAAVIA KEHITYSVAIHEITA

Järjestelyiden lopputuloksena syntyi kaksi vahvaa ja kannattavaa yhtiötä, joilla on selkeä strateginen fokus ja vahva omistajatuki. Enfo ja Epical ovat nyt asemassa, josta niiden on mahdollista edetä seuraaviin kehitysvaiheisiin: Enfo osana Auriloa ja Epical merkittävän sijoituksen vauhdittamana.

CASE



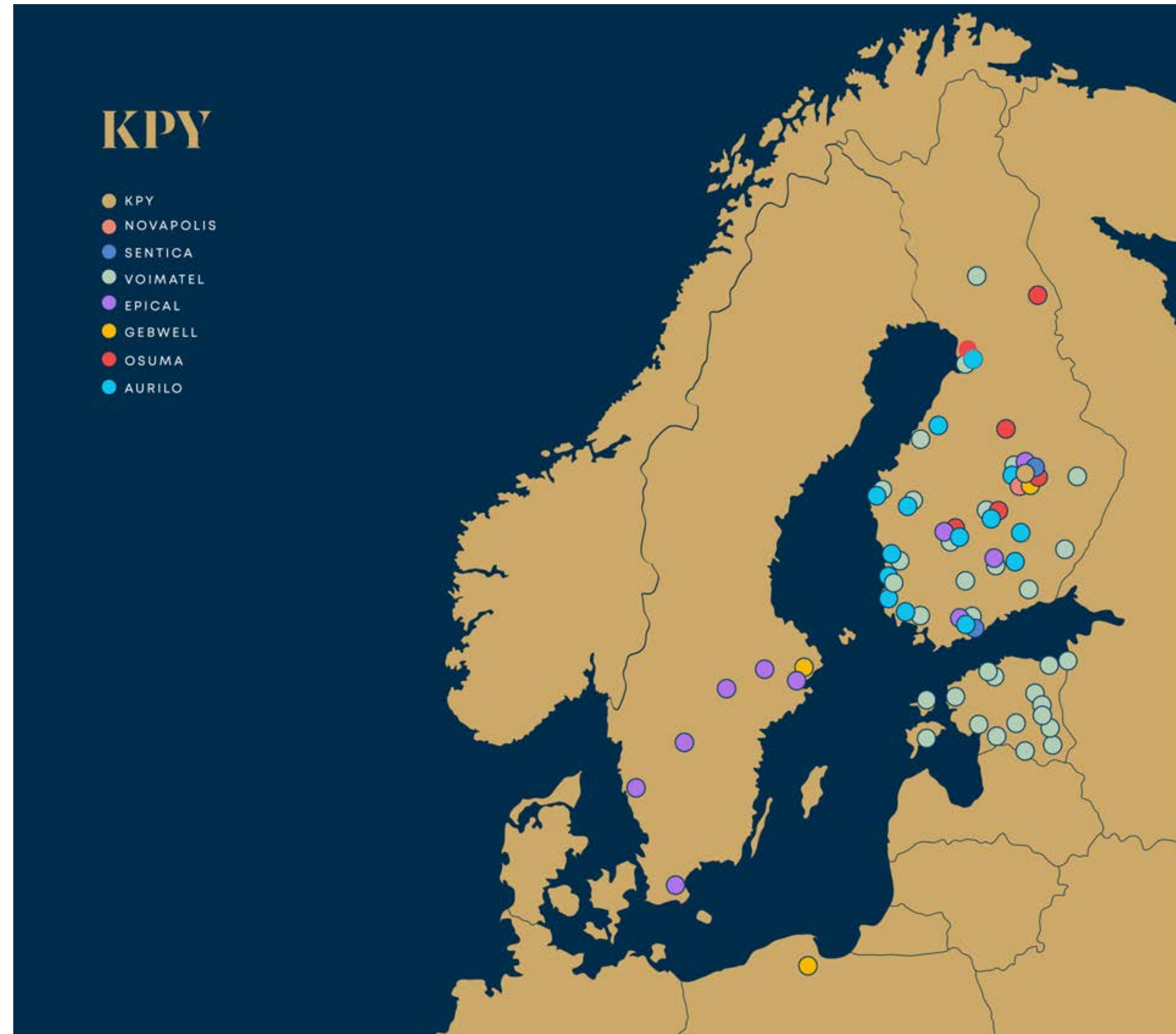
KPY:n toiminnan laajuus ja maantieteellinen ulottuvuus

KPY:n juuret ovat Pohjois-Savossa, mutta nykyisin toiminta ulottuu laajasti eri puolille Suomea ja kansainvälisille markkinoille. KPY toimii seitsemän portfolioyhtiön kautta useilla toimialoilla. Konserniyhtiöt työllistävät asiantuntijoita ja ammattilaisia eri puolilla Suomea sekä Suomen rajojen ulkopuolella.

KPY:n toimisto sijaitsee Kuopiossa, mutta omistusyhtiöiden toimipisteet sijaitsevat eri puolella Suomea ja ulkomailla. Epical toimii kuudella paikkakunnalla Ruotsissa. Voimatelin tytäryhtiö toimii Virossa, ja Gebwell-konsernin tytäryhtiöt sijaitsevat Ruotsissa ja Puolassa.

KPY rakentaa liike-elämänvoimaa vahvistamalla yhtiöiden kilpailukykyä, tukemalla osaamisen kehittämistä ja mahdollistamalla kehittämistoimenpiteitä, jotka luovat kestäväää kasvua. Konsernin sisäistä yhteistyötä kehitetään systemaattisesti, jotta yhtiöiden välistä osaamista, verkostoja ja synergioita voidaan hyödyntää entistä tehokkaammin.

Sijoitustoiminta kattaa koko Suomen, ja se jakautuu kolmeen sijoitussalkkuun: infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitukset.



CASE

Novapolikselta merkittävä kasvuinvestointi Kuopion keskustaan

Novapoliksen uudisrakennushanke Kuopion keskustassa on merkittävä askel yhtiön kasvussa ja kaupunkikehityksessä. Investoinnissa yhdistyvät arvon luonti, pitkäjänteinen omistajuus, vastuullinen rakentaminen ja alueen elinvoiman vahvistaminen.

Novapolis on käynnistänyt noin 30 miljoonan euron uudisrakennushankkeen Kuopion keskustaan Vuorikadulle. Noin 8 000 bruttoneliömetrin kiinteistö on yhtiölle merkittävä kasvuinvestointi ja laajentaa toimintaa keskustaan. Samalla investointi vahvistaa keskustan elinvoimaa ja kaupunkirakenteen kehitystä. Hanke sai rakennusluvan tammikuussa 2026.

Kyseessä on tärkeä panostus koko Kuopion alueen kehitykseen. Hanke osoittaa Novapoliksen kyvykkyyden kehittää ja investoida pitkäjänteisesti tulevaisuuteen.

VASTUULLISUUS OHJAA SUUNNITTELUA

Vastuullisuus on hankkeen keskeinen lähtökohta jo suunnitteluvaiheessa. Vuorikadun kohde rahoitetaan vihreällä

lainalla, ja se toteutetaan LEED-sertifioinnin vaatimusten mukaisesti.

Suunnittelussa painotetaan energiatehokkuutta, vähäisiä ympäristövaikutuksia sekä käyttäjien hyvinvointia. Sertifiointi ohjaa hyödyntämään kestäviä ratkaisuja muun muassa energian ja veden käytössä sekä materiaalivalinnoissa.

Vihreä rahoitus tukee Novapoliksen ympäristötavoitteita ja varmistaa, että investointi kohdistuu aidosti kestäväan kiinteistökehitykseen. Hanke edistää Novapoliksen ilmastotavoitteita ja toimii esimerkkinä siitä, miten vastuullisuus integroidaan osaksi nykyaikaista rakentamista.



Tukea lasten ja nuorten hyvinvointiin ja oppimiseen

KPY on tukenut lasten ja nuorten hyvinvointia Pohjois-Savossa avustuksin jo lähes kahden vuosikymmenen ajan osana konsernin yhteiskuntavastuuta. Avustusten tavoitteena on vahvistaa lasten ja nuorten yhdenvertaisia mahdollisuuksia harrastaa, tukea heidän hyvinvointia ja oppimista sekä alueen pitkäjänteistä elinvoimaa.

Vuonna 2025 avustuksia myönnettiin lähes 50 000 euroa 31 toimijalle. Tuki kohdistui lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksien, hyvinvoinnin ja oppimisen edellytysten vahvistamiseen sekä syrjäytymisen ehkäisyyn. Merkittävä osa avustuksista suunnattiin seurojen ja yhdistysten tuki- ja stipendirahastoihin, joiden kautta madalletaan harrastamisen taloudellisia esteitä.

Vuoden 2025 avustushaun uutena painopisteenä oli oppimisen vahvistaminen. Oppilaitoksille myönnetyt avustukset kohdistuivat toimintaan, joka tukee oppilaiden arkea, hyvinvointia ja oppimista ja jota ei olisi voitu toteuttaa ilman ulkopuolista rahoitusta.

Lisää aiheesta:
www.kpy.fi/avustukset



Voimatel tukee verenluovutusta

Voimatelilla on pitkään toiminut aktiivinen verenluovuttajaryhmä, joka on ollut osa yrityksen yhteiskunnallista vastuuta jo noin kahdeksan vuoden ajan. Yritys on sijoittunut säännöllisesti Suomen 200 eniten verta luovuttaneen työyhteisön joukkoon, kun vuosittaiset luovutusmäärät ovat asettuneet 40–50 luovutuskerran tasolle.

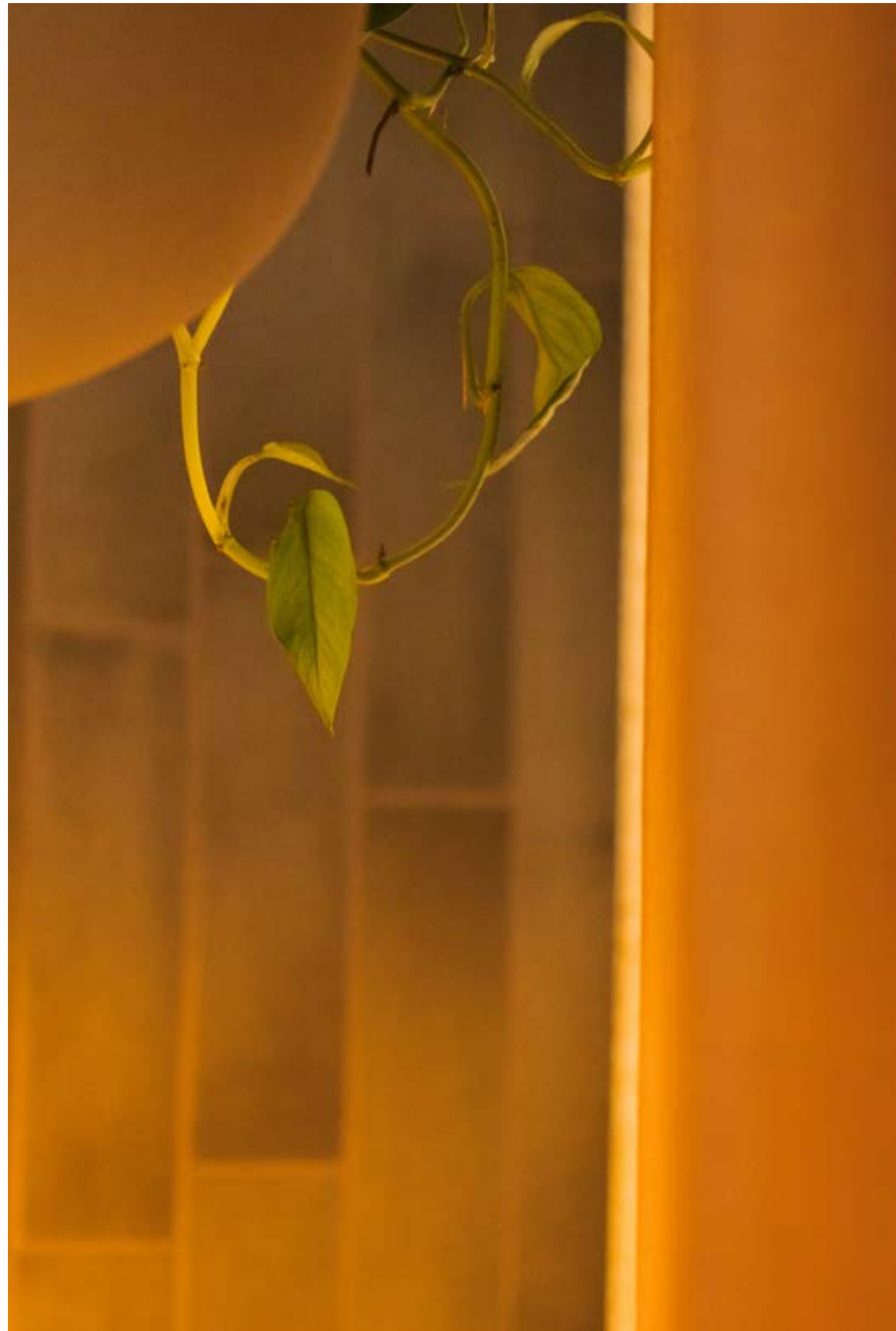
Verenluovutustoiminnan kehittämiseksi Voimatel ottaa käyttöön Veripalvelun työpaikkasertifikaatin vuoden 2026 alussa. Sertifikaatin myötä työntekijöillä on mahdollisuus luovuttaa verta työajalla kerran vuodessa. Toimenpiteellä tuetaan henkilöstön mahdollisuuksia osallistua turvallisuutta ja huoltovarmuutta edistävään toimintaan sekä vahvistetaan yrityksen roolia vastuullisena kumppanina yhteiskunnassa.



Sports for Charity -aloite

Epical toteutti vuonna 2025 Sports for Charity -aloitteen, jossa henkilöstön hyvinvointia edistävä toiminta muutettiin konkreettiseksi yhteiskunnalliseksi tueksi. Jokainen kirjattu hyvinvointitunti kasvatti lahjoitussummaa. Aloitteeseen osallistui työntekijöitä eri puolilta organisaatiota.

Kampanjan päätteeksi kerätty summa lahjoitettiin henkilöstön äänestämille hyväntekeväisyyskohteille. Aloite on esimerkki siitä, miten yhteisöllinen tekeminen voi yhdistää hyvinvoinnin ja konkreettisen yhteiskunnallisen hyödyn.



Kestävä ympäristö

Kestävä ympäristö on olennainen osa KPY-konsernin vastuullisuustyötä. KPY edellyttää, että sen kaikki omistusyhtiöt tunnistavat toimintansa ympäristövaikutukset ja kehittävät toimintaansa niiden pohjalta. Konserni tukee omistusyhtiötään ympäristötavoitteiden asettamisessa, toteuttamisessa ja seurannassa. Ympäristönäkökulmat huomioidaan myös osana sijoituspäätöksiä. Ympäristövastuun käytännön toteutusta ja kehityksen seuranta tukee muun muassa konsernin päästölaskenta.

Päästölaskenta

KPY-konsernin kasvihuonepäästöjen laskenta perustuu kansainvälisesti tunnustettuun Greenhouse Gas -protokollaan (GHG), ja se kattaa konsernin operatiivisessa mää räysvallassa olevat toiminnot sekä niihin liittyvät olennaiset arvoketjun päästöt.

Laskennassa konsernin Scope 1 -päästöt muodostuvat omien ja hallittujen ajoneuvojen polttoaineenkulutuksesta. Scope 2 -päästöt koostuvat ostetusta sähköstä ja lämmöstä. Suurin osa ilmastovaikutuksista syntyy kuitenkin yhtiöiden arvoketjusta.

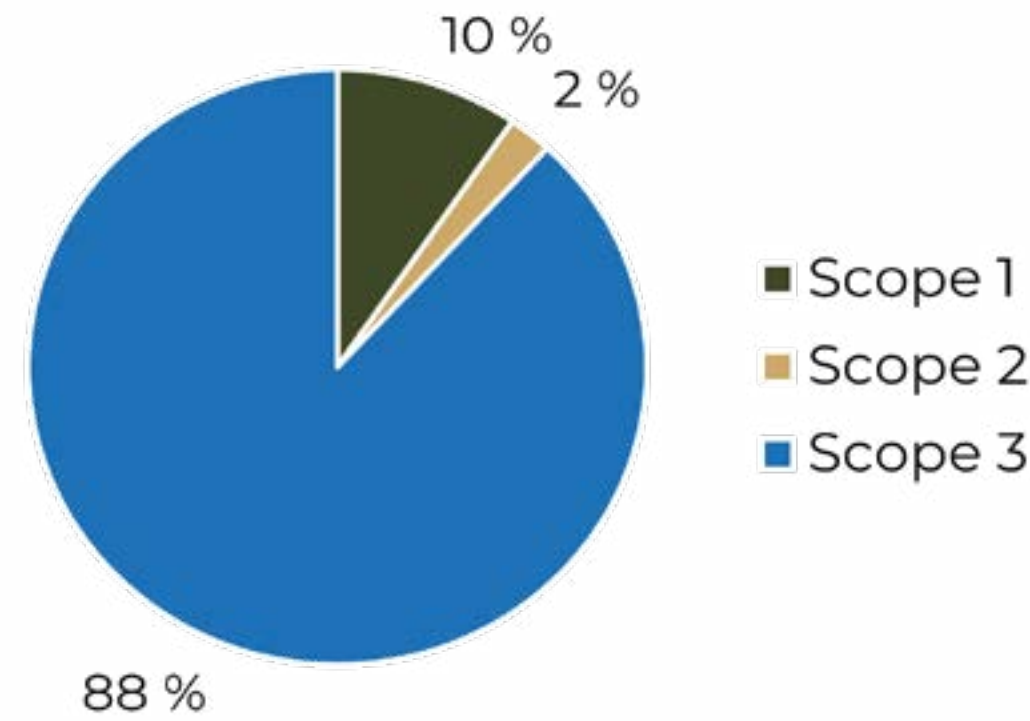
Scope 3 -laskentaan sisällytetään konsernin toiminnan kannalta keskeiset kategoriat, kuten ostetut tuotteet ja palvelut, pääomahyödykkeet, energian tuotannon välilliset päästöt sekä henkilöstön liikematkustus ja työmatkaliikenne. Lisäksi mukana ovat yrityksen jälkeiset kuljetus ja jakelupalvelut silloin, kun niistä on käytettävissä toimittajakohtaista dataa, sekä ulospäin vuokrattuun omaisuuteen ja Osuuskunta KPY:n sijoituksiin liittyvät päästöt.

Laskennasta on jätetty pois sellaiset Scope 3 -luokat, jotka eivät liity KPY-konsernin toimintaan tai joissa ei synny päästöjä konsernin liiketoimintamallin vuoksi. Poissuljettuja kategorioita ovat esimerkiksi myytyjen tuotteiden prosessointiin, käyttöön ja käytöstä poistoon liittyvät luokat, sillä konserni ei valmista fyysisiä tuotteita eikä siten aiheuta näihin elinkaarivaiheisiin liittyviä päästöjä. Samasta syystä myöskään franchising-toiminta ja muut vastaavat kategoriat eivät kuulu konsernin päästölaskentaan.

Laskenta pohjautuu ensisijaiseen, kerättyyn dataan, kuten kulutus- ja hankintatietoihin. Puuttuvan tai epätarkan datan osalta hyödynnetään luotettavia keskiarvoja tai rahaperusteisia arvioita. Näiden menetelmien avulla muodostetaan johdonmukainen ja vertailukelpoinen kokonaiskuva KPY-konsernin ilmastovaikutuksista ja pohja konsernin jatkotoimenpiteiden suunnittelulle.

Päästölaskennan tulokset 2025

Konsernin laskennan tulokset osa-alueittain



**14,50
tCO2e
Päästöt/hlö**

Scope 1 – Suorat päästöt

Yrityksen omista tai hallituista lähteistä syntyvät päästöt, kuten omien ajoneuvojen polttoaineen kulutus ja kiinteistöjen oma energiantuotanto.

Scope 2 – Ostetun energian epäsuorat päästöt

Sähkön ja lämmön tuotannossa syntyvät päästöt, jotka aiheutuvat yrityksen kuluttamasta ostetusta energiasta.

Scope 3 – Arvoketjun epäsuorat päästöt

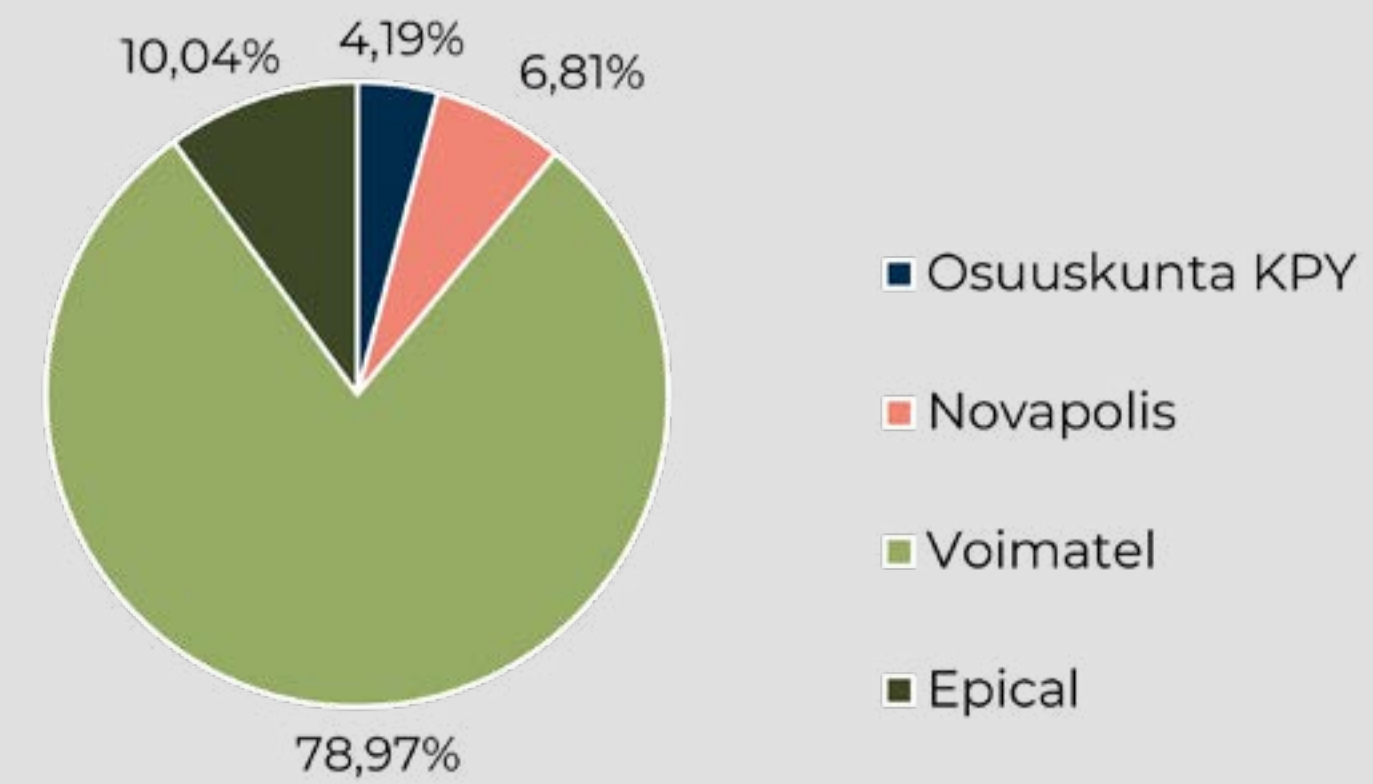
Scope 3 kattaa kaikki muut yrityksen toimintaan liittyvät epäsuorat päästöt sen oman toiminnan ulkopuolella. Ne syntyvät yrityksen toimitusketjussa, palveluissa, hankinnoissa, logistiikassa sekä tuotteiden ja palveluiden käytössä ja elinkaareissa.

Scope 3 tarjoaa kokonais kuvan yrityksen laajemmasta ilmastovaikutuksesta, ja se on useimmille organisaatioille suurin ja vaikutuksiltaan merkittävin päästöluokka.

Yhtiökohtaiset tulokset

	KPY-konserni	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical
Scope 1	1588,6	9,8	0,00	1564	14,9
Scope 2	379,8	0,00	0,00	375	4,7
Scope 3	14 631,7	686,2	1129,8	11 169,3	1646,4
Yhteensä	16 600,1	696	1129,8	13 108,3	1666

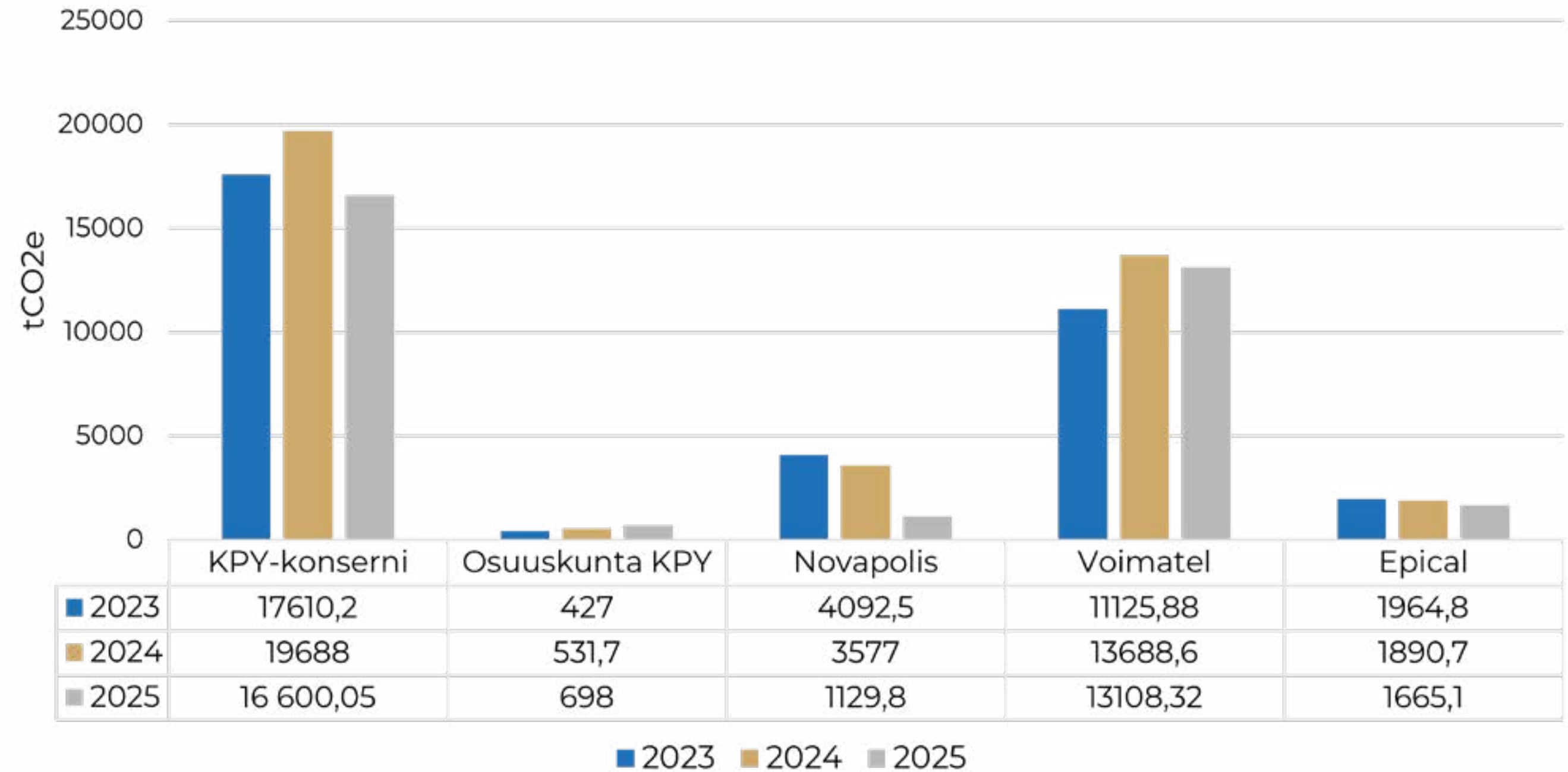
Konsernin päästöjakauma yhtiöittäin



Päästölaskennan kehitys 2023-2025

KPY konsernin päästölaskentaa on vuosina 2023–2025 tarkennettu ja yhdenmukaistettu, mikä parantaa tulosten luotettavuutta ja vertailtavuutta. Laskentaa on kehitetty muun muassa päivittämällä päästökertoimia, täydentämällä arvoketjun (Scope 3) tietoja sekä erittelemällä päästölähteitä tarkemmin GHG-protokollan mukaisesti. Samalla konserniyhtiöiden päästövähennystoimia on vahvistettu: uusiutuvan energian käyttöä on lisätty, energiatehokkuutta parannettu ja hankintoihin liittyviä päästötietoja tarkennettu.

- Novapolis: Vuodesta 2025 lähtien kaikki Novapoliksen käyttämä kaukolämpö perustuu uusiutuvan energian direktiivin (RED II) mukaisiin alkuperätakuihin, mikä on huomioitu päästölaskennassa.
- Voimatel: Vuoden 2023 päästöt laskettiin uudelleen syksyllä 2025 SBTi prosessin vuoksi, koska vuoden 2023 ja 2024 päästökertoimet erosivat; päivitys parantaa päästöjen vertailtavuutta, ja näinä laskentavuosina päästöt ovat vähentyneet erityisesti Scope 2 luokassa vihreän sähkön ja lämmön käytön vuosittaisen kasvattamisen ansiosta.
- Epical: Epical on vähentänyt päästöjään lisäämällä uusiutuvan energian käyttöä toimipisteissään sekä parantamalla IT laitteiden energiatehokkuutta ja elinkaaren hallintaa leasing ja kierrätysmallien avulla.

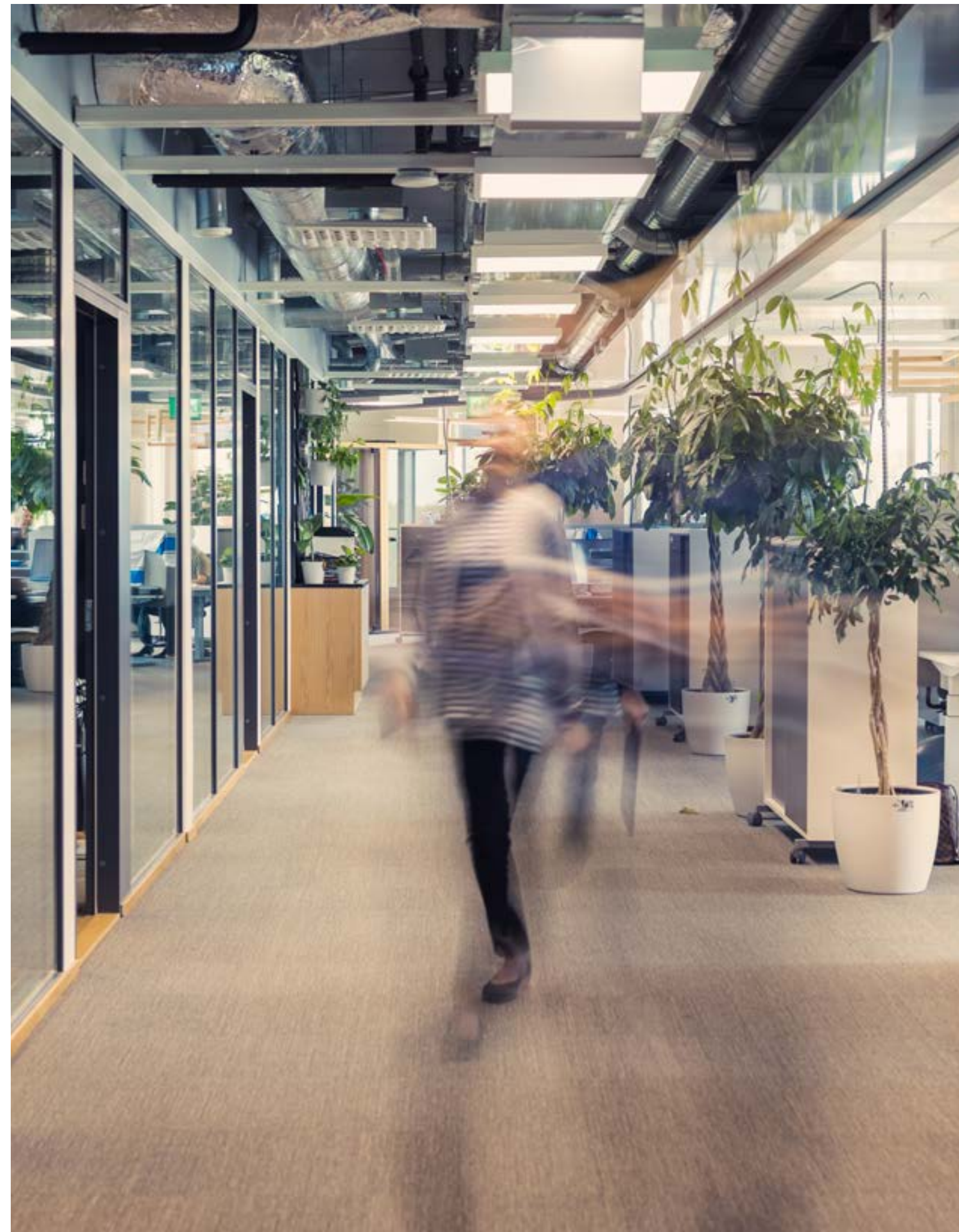


Ilmastosiirtymä- suunnitelma

KPY-konserni suoritti ensimmäisen hiilijalanjälkilaskentansa vuonna 2023, ja kyseinen vuosi toimii perusvuotena konsernitason ilmastosiirtymäsuunnitelmalle. Vuonna 2023 konsernin kokonaispäästöt olivat 17 610 tCO₂e. Suurin osa päästöistä (81,48 %) syntyi epäsuorista Scope 3 -lähteistä, erityisesti ostetuista tuotteista ja palveluista.

Ilmastosiirtymäsuunnitelma on laadittu osana konsernin strategista vastuullisuustyötä ja se kattaa sekä emoyhtiön että kaikki tytäryhtiöt. Arvioinnissa hyödynnettiin laajasti organisaation asiantuntijoita ja sidosryhmiä, ja sen tuloksena muodostettiin konsernitason tiekartta kohti vähähiilistä toimintaa yhteistyössä riippumattoman asiantuntijatahon kanssa.

Suunnitelman tavoitteena on osoittaa, miten konserniyhtiöiden ilmastotoimet tukevat Pariisin ilmastopöytäkirjan 1,5 asteen tavoitetta sekä varmistaa, että siirtymä vähähiiliseen liiketoimintaan on integroitu osaksi konsernin hallintoa ja operatiivista päätöksentekoa. Suunnitelmassa on varmistettu tavoitteiden yhteensopivuus 1,5 asteen tavoitetaso- n kanssa, ja siihen sisältyy kokonaisuus konkreettisista toimenpiteistä, investoinneista ja resursseista, joilla päästövähennykset saavutetaan. Lisäksi ilmastosiirtymätyön etenemistä seurataan konsernin hallintoelinten ohjauksessa, jotta toimenpiteet toteutuvat suunnitelmallisesti ja tukevat konsernin pitkän aikavälin strategiaa.



CASE

SBTi:n tavoitteiden mukainen ilmasto- siirtymäsuunnitelma

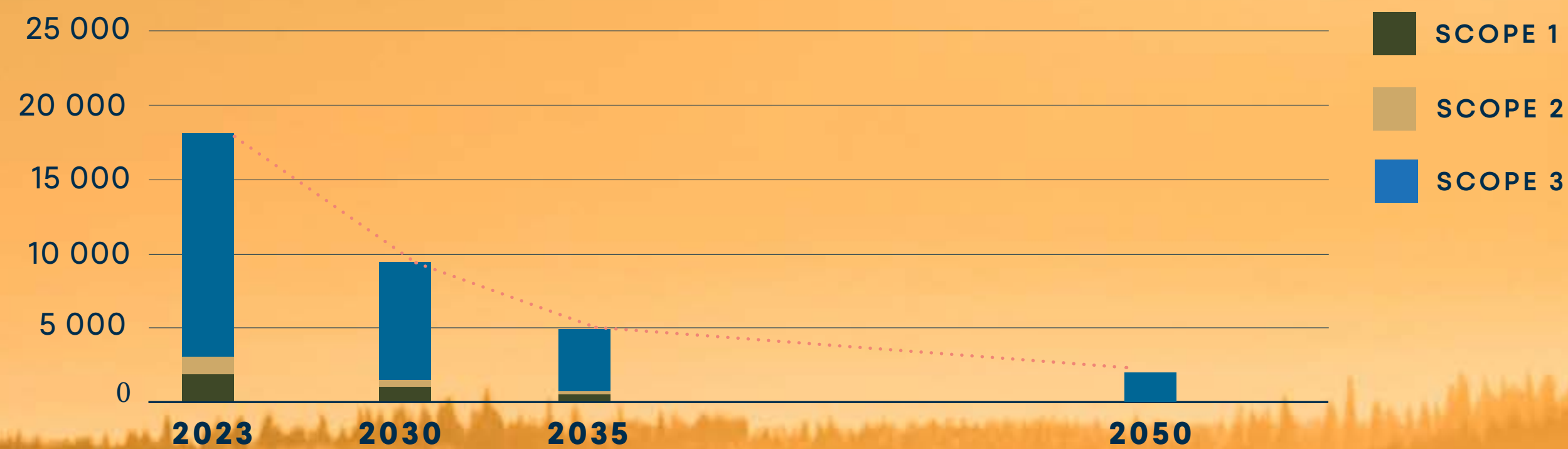
Voimatel on sitoutunut kansainvälisen yhteistyöhankkeen SBTi (Science Based Targets initiative) mukaisiin päästövähennyksiin, jonka tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaisesti (1,5 asteen tavoite). Voimatelin päästövähennystavoitteet on lähetetty joulukuussa 2025 SBTi validointiin ja ne validoidaan kevään 2026 aikana.

Päästäkseen päästövähennystavoitteisiin Voimatel tulee tulevina vuosina haastamaan oman henkilöstönsä ja arvoketjunsä toimijoita mukaan vastuulliseen toimintaan.

SBTi-sitoutuminen vahvistaa Voimatelin tahtotilan toimia vastuullisena, läpinäkyvänä ja ilmastovaikutuksiaan aktiivisesti vähentävänä toimijana.

Siirtymäsuunnitelman tiekartta

KPY-konserni suoritti ensimmäisen hiilijalanjälkilaskentansa vuonna 2023, ja kyseinen vuosi toimii perusvuotena konsernitason ilmastosiirtymäsuunnitelmalle. Vuonna 2023 konsernin kokonaispäästöt olivat 17 610 tCO₂e. Suurin osa päästöistä (81,48 %) syntyi epäsuorista Scope 3 -lähteistä, erityisesti ostetuista tuotteista ja palveluista.



Huomioitavaa:



Kaikki päästövähennystavoitteet on asetettu siten, että ne tukevat 1,5 °C:n ilmastotavoitteita.



Ilmastosiirtymäsuunnitelma on integroitu konsernin strategiaan ja sen toteutumista seurataan hallintoelinten tuella.



Suunnitelmassa on määritelty konkreettiset toimenpiteet, investoinnit ja resurssit, joilla päästövähennykset saavutetaan.



Vähennystavoitteet (2023 tasosta):
2030 -42 %, 2035 -72 %

Yhtiökohtaiset päästötavoitteet ja toimenpiteet

Novapolis

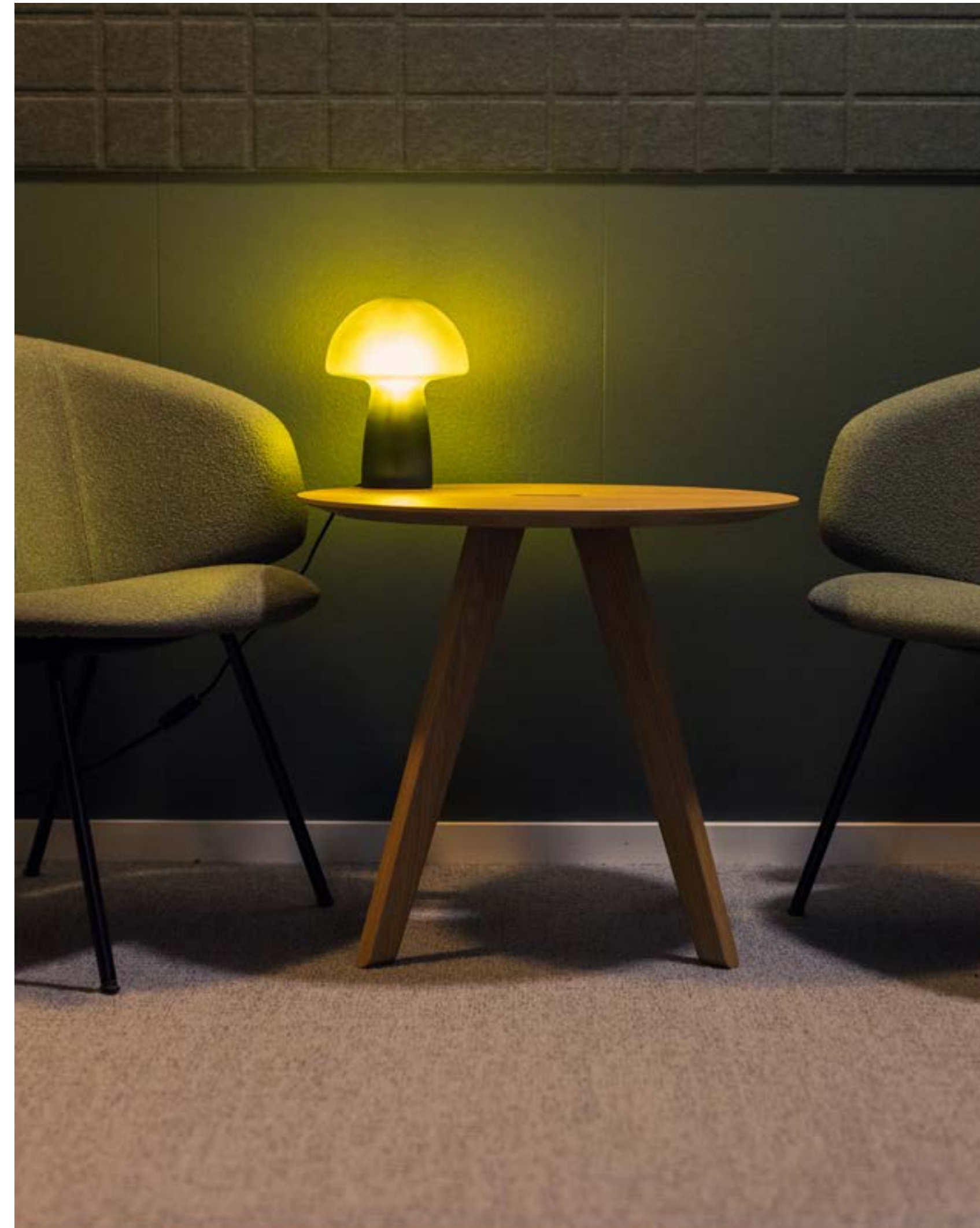
Novapoliksen ilmastosiirtymäsuunnitelman tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2023 tasosta. Tavoitteet kohdistuvat erityisesti kiinteistöliiketoiminnalle olennaisiin epäsuoriin päästöihin, eli kiinteistöjen energiankulutuksesta aiheutuviin päästöihin sekä arvoketjun päästöihin, jotka syntyvät ostetuista tuotteista ja palveluista.

Energiankulutukseen liittyviä päästöjä vähennetään ottamalla käyttöön uusiutuva kaukolämpö kaikissa kiinteistöissä vaihteittain vuosina 2025–2028. Arvoketjun päästöjä pienennetään systemaattisesti kehittämällä kunnossapidon hankintoja ja palveluita, pienentämällä investointien kuten korjaus- ja muutostöiden ilmasto-vaikutuksia sekä vähentämällä syntyvän jätteen määrää ja parantamalla kierrätystä osana kiinteistöjen ylläpitoa. Lisäksi Novapolis tarkentaa säännöllisesti lähtötietojaan, selvittää vähähiilisiä vaihtoehtoja hankinnoissa ja arvioi mahdollisuuksia hyödyntää uusia energiaratkaisuja, jotta päästövähennykset voidaan kohdistaa entistä täsmällisemmin kiinteistöjen elinkaaren kannalta keskeisiin osa-alueisiin.

Novapolis seuraa päästövähennysten toteutumista vuosittain ja raportoi edistymisestä osana konsernin vastuullisuusraportointia, mikä varmistaa tavoitteiden läpinäkyvän seurannan ja jatkuvan kehittämisen.

Voimatel

Voimatelin siirtymäsuunnitelma on laadittu Science Based Targets initiative (SBTi) -periaatteiden mukaisesti, ja sen tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2023 tasosta. Tavoitteet kattavat kaikki päästöluokat, ja niiden



saavuttamiseksi yhtiö siirtyy käyttämään kokonaan uusiutuvilla energialähteillä tuotettua sähköä ja lämpöä, korvaa fossiilipohjaiset polttoaineet biodieselillä sekä lisää sähköajoneuvojen käyttöä toiminnassaan. Muutoksessa on huomioitava, että Voimatel on huoltovarmuuskriittinen toimija, jolla tulee olla kaikkia käyttövoimia käyttäviä ajoneuvoja, jotta verkkojen toimivuus voidaan turvata kaikissa tilanteissa.

Lisäksi kuljetuksissa arvioidaan hiilineutraaleja vaihtoehtoja, kierrätysastetta kasvatetaan ja sekajätteen määrää vähennetään. Arvoketjun päästöjä pienennetään keräämällä alihankkijoiden päästötietoja, edellyttämällä heiltä asteittain biopolttoaineiden käyttöä sekä selvittämällä vähähiilisiä vaihtoehtoja hankinnoissa ja käyttöomaisuudessa. Käyttöikää pidennetään huoltojen ja oikeaoppisen käytön avulla, ja uusissa hankinnoissa huomioidaan ennakoitu käyttöikä. Arvoketjun päästöjen osalta tavoitteena on saavuttaa 51,6 %:n suhteellinen vähennys taloudelliseen intensiteettiin nähden.

Tavoitteiden saavuttamiseksi henkilöstön liikkumista tuetaan kohti vähäpäästöisiä vaihtoehtoja esimerkiksi ohjaamalla matkustusta ensisijaisesti junaan ja kannustamalla jaettuihin kyyteihin tilanteissa, joissa junayhteyttä ei ole saatavilla. Yhteisten tilaisuuksien sijainnit valitaan hyvien julkisten liikenneyhteyksien varrelta, ja työmatkoilla suositetaan julkista liikennettä aina kun mahdollista.

Etätyömahdollisuudet ovat kaikkien toimihenkilöiden käytettävissä, ja uusien toimipisteiden sijainnit pyritään valitsemaan siten, että ne ovat saavutettavissa vähäpäästöisin kulkumuodoin. Päästövähennyssuunnitelma on toimitettu SBTi-validointiin joulukuussa 2025, ja validoitujen tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain. Suunnitelma päivitetään viimeistään vuonna 2030.

Epical

Epical kehittää päästölaskentaansa ja tunnistaa päästö-
vähennysmahdollisuuksia osana konsernin ilmastotyötä.
Painopiste on erityisesti Scope 3 -päästöjen ymmärtä-
misessä ja datan laadun parantamisessa. Epical tavoit-
telee 42 % päästövähennystä vuoteen 2030 mennessä
vuoden 2023 tasosta.

Keskeisiä toimenpiteitä ovat uusiutuvan energian käytön
lisääminen toimipisteissä, laitteiden energiatehokkuu-
den parantaminen ja arvoketjun päästöjen hallinta.



Ympäristöriskien hallinta ja sopeutuminen

Ilmastonmuutokseen liittyvien riskien hallinta ja siihen sopeutuminen ovat konsernin vastuullisuustyön keskeisiä osa-alueita. Konsernin monipuolinen liiketoimintaympäristö asettaa erilaisia vaatimuksia riskien tunnistamiselle ja hallinnalle, minkä vuoksi riskienhallinnan käytännöt ja sopeutumistoimenpiteet on suunniteltu tytäryhtiökohtaisesti. Kaksoisolennaisuusanalyysin perusteella ilmastonmuutoksen hillintä ja siihen sopeutuminen tunnistettiin olennaisiksi sekä vaikutusten että taloudellisten riskien näkökulmasta. Riskienhallinnan tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja hallita niitä ilmastoon liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa liiketoimintaan, palveluihin, kiinteistöihin ja digitaalisiin ratkaisuihin.

Tässä osiossa kuvataan, miten raportoivat yhtiöt tunnistavat ja arvioivat ilmastoriskejä sekä millaisin toimenpitein ne sopeutuvat muuttuvaan toimintaympäristöön. Kunkin yhtiön riskienhallinnan painopisteet ja sopeutumiskeinot perustuvat niiden omiin liiketoimintamalleihin ja toimintaympäristöihin. Yhtenäisenä tavoitteena on varmistaa konsernin resilienssi ja kyky vastata ilmastonmuutoksen tuomiin haasteisiin sekä hyödyntää mahdollisuuksia vastuullisen kasvun tukemiseksi.

NOVAPOLIS

Novapoliksen riskienhallinta ja sopeutuminen ilmastonmuutokseen perustuvat

kiinteistöliiketoiminnan erityispiirteisiin sekä jatkuvaan toimintaympäristön arviointiin. Keskeiset ilmastoriskit liittyvät rakennusten käyttövarmuuteen, energiatehokkuuteen, ylläpidon kustannuksiin sekä vuokralaisten ja käyttäjien turvallisuuteen. Sään ääri-ilmiöt kuten tulvat, helleaallot ja myrskyt voivat lisätä kiinteistöjen korjaus- ja investointitarpeita sekä vaikuttaa kiinteistöjen käyttöympäristöön. Novapolis arvioi riskejä kiinteistökohtaisesti hyödyntämällä paikkatietoaineistoja, kuten tulvariskikarttoja ja helleindeksejä, sekä seuraamalla säännöllisesti lainsäädännön muutoksia. Riskikartoituksia päivitetään säännöllisesti, ja niiden tuloksia hyödynnetään päätöksenteossa ja kiinteistöjen kehittämisessä.

Sopeutumistoimenpiteet kohdistuvat erityisesti energiatehokkuuden parantamiseen, uusiutuvan energian hyödyntämiseen ja kiinteistöjen resilienssin vahvistamiseen. Novapolis pyrkii käyttämään vähäpäästöisiä materiaaleja sekä seuraa ja kehittää kiinteistöjen sisäolosuhteita ja niiden laatua. Uusimmissa kiinteistöissä on käytössä Kuopion Energian toimittama ympäristöystävällinen kaukojäähdytys, joka perustuu Kallaveden syvän veden käyttöön, mikä vähentää ympäristön rasitusta verrattuna tavanomaisiin jäähdytysmenetelmiin. Myös osa tiloista on sertifioitu LEED-Gold -ympäristöluokituksella. Näillä ratkaisuilla pyritään vähentämään ympäristön rasitusta ja varmistamaan kiinteistöjen kilpailukyky myös muuttu-

vissa ilmasto-olosuhteissa. Novapoliksen riskienhallinnan erityispiirteenä on aktiivinen vuoropuhelu yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa. Yhtiö kehittää yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa palveluita, jotka tukevat asiakkaiden tarpeita ja kiinteistöjen energiatehokkuutta sekä seuraavat jätahuollon ja kierrätyksen toimivuutta. Edistymistä seurataan säännöllisesti, ja kehystoimenpiteet kohdistetaan havaittujen riskien ja mahdollisuuksien perusteella.

VOIMATEL

Voimatelin ilmastonmuutokseen sopeutumiseen liittyvä riskienhallinta perustuu järjestelmälliseen arviointiin, jossa huomioidaan sekä toiminnan laajuus että kriittinen rooli yhteiskunnan infrastruktuurissa. Ilmastoriskien tunnistaminen ja arviointi on integroitu osaksi yhtiön vuosittaista riskienhallintaprosessia, ja sitä ohjaa sekä konsernin kaksoisolennaisuusarviointi että Voimatelin oma sisäinen asiantuntijaryhmä.

Voimatelin riskienhallinnan erityispiirteenä on huoltovarmuuden ja operatiivisen jatkuvuuden varmistaminen kaikissa olosuhteissa. Voimatel on huoltovarmuuskriittinen toimija, minkä vuoksi riskienhallinnassa painotetaan varautumista erilaisiin käyttövoimiin ajoneuvoissa. Riskienhallintaa kehitetään jatkuvasti, ja aineiston keruusta sekä arvioinnin koordi-

noinnista vastaa ESG-Manager yhdessä liiketoimintojen asiantuntijoiden kanssa.

Sopeutumistoimenpiteet kohdistuvat erityisesti energian käytön optimointiin, sähköajoneuvoihin siirtymiseen sekä fossiilivapaiden energiaratkaisujen käyttöönottoon. Lisäksi Voimatel edellyttää arvoketjussaan toimivilta suurilta alihankijoilta polttoaine- ja materiaalitietoja, jotta päästövähennystoimenpiteet voidaan kohdistaa tehokkaasti koko toimintaketjuun. Yhtiö seuraa riskienhallinnan ja sopeutumisen edistymistä vuosittain ja tarkentaa toimenpiteitä tarpeen mukaan.

Voimatelin riskienhallinta ja sopeutuminen ovat kiinteä osa yhtiön vastuullisuusstrategiaa ja tukevat konsernin yhteisiä tavoitteita ilmastonmuutoksen hillinnässä ja siihen sopeutumisessa. Yhtiön toimintamalli mahdollistaa nopean reagoinnin muuttuviin olosuhteisiin ja varmistaa, että kriittinen infrastruktuuri pysyy toimintakykyisenä myös tulevaisuudessa.

EPICAL

Riskienhallinta ja ilmastonmuutokseen sopeutuminen perustuvat digitaalisen palveluliiketoiminnan erityispiirteisiin sekä arvoketjun laajaan tarkasteluun. Epical tunnistaa, että ilmastonmuutoksen vaikutukset kohdistuvat erityisesti energiankulutukseen ja asiakkaiden vastuullisuus-

odotuksiin. Riskien arviointi ja hallinta on integroitu osaksi Epicalin strategista suunnittelua ja vastuullisuusjohtamista.

Epical hyödyntää kaksoisolennaisuusanalyysiprosessia tunnistakseen sekä omien toimintojen että koko arvoketjun ilmastoriskejä. Keskeisinä riskeinä tunnistettiin datakeskusten ja toimistojen energiankulutuksen kasvu. Lisäksi yhtiö tunnistaa, että asiakkaiden ja sidosryhmien vaatimukset vastuullisuudesta voivat aiheuttaa sekä taloudellisia että maineeseen liittyviä riskejä, mikäli niihin ei vastata ennakoivasti.

Ilmastonmuutokseen sopeutumisen näkökulmasta Epical panostaa erityisesti energiatehokkuuteen ja uusiutuvan sähköön käyttöön. Yhtiö on siirtynyt käyttämään uusiutuvaa sähköä noin 90 prosentissa toimitiloistaan ja priorisoi LEED -ja BREEAM-sertifioituja toimitiloja. Epicalin toimintamalli perustuu jatkuvaan kehittämiseen ja ennakoivaan riskienhallintaan. Yhtiö näkee ilmastonmuutokset tuomat vaatimukset myös mahdollisuutena kehittää uusia vastuullisia palveluita ja vahvistaa kilpailukykyä digitaaliselle palveluyhtiölle ominaisin keinoin.

Taksonomia

KPY-konsernin taksonomiakartoitus toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2024 yhtiöittäin kolmannen osapuolen avustuksella, ja sitä päivitettiin itsenäisesti vuoden 2025 taloustiedoilla.

Kartoitus sisälsi yhteisen perehdytyksen arviointikehikkoon, yhtiöiden liiketoimintojen ja taloustietojen läpikäynnin sekä taloudellisten tunnuslukujen suhteuttamisen niihin osa-alueisiin, joilla konsernilla on potentiaalisesti kestävyysvaikutuksia. Kartoituksen tuloksena raportoivissa yhtiöissä tunnistettiin useita eri ympäristötavoitteita tukevia taloudellisia toimintoja, jotka muodostavat perustan taksonomiaraportoinnille ja sen kehittämiselle.

Yhtiöissä ei tarkastelujaksolla ollut sellaista toimintaa, jota olisi voitu raportoida taksonomiatekijöiden mukaisena. Vaikka useissa liiketoiminta-alueissa havaittiin selkeää potentiaalia toimenpiteitä, vaatimuksena oleva kattava näyttö kriteerien täyttymisestä puuttui. Erityisesti yksityiskohtaisen dokumentaation, vaikutusarvioiden ja vastuullisuutta koskevien vähimmäis-

vaatimusten osoittaminen ei vielä ollut sillä tasolla, että toimintaa olisi voitu luokitella täysin vaatimusten mukaiseksi. Lisäksi osassa toimintoja ei ollut raportointiin soveltuvia taloudellisia eriä, mikä osaltaan esti toiminnan luokittelun kestävyyskriteerit täyttäväksi.

KPY-konserni kehittää taksonomiaraportointiaan vastaamaan muuttuvaa sääntelyä sekä vahvistaa taksonomiamukaisuutta. KPY seuraa aktiivisesti EU-taksonomian päivittyviä vaatimuksia ja varmistaa, että raportointiprosessit tukevat pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteita ja liiketoiminnan kehittymistä.

Tulevina vuosina konsernin investoinnit voivat vaikuttaa arviointien lopputuloksiin - esimerkiksi Novapoliksen Vuorikatu 21 -kiinteistöhankeen toteutustapa, energiaratkaisut ja ympäristötehokkuus voivat määrittää, voidaanko hanketta pitää jatkossa kriteerit täyttävänä kokonaisuutena.

Kelpoista			
	%-osuus liikevaihdosta	CapEx (Pääoma- menot)	OpEx (Toiminta- menot)
Novapolis			
Olemassa olevien rakennusten korjaus (CCM 7.2) • Novapolis toteuttaa rakennusten korjaus- ja parannustoimia, jotka parantavat kiinteistöjen energiatehokkuutta ja pidentävät niiden elinkaarta.	1,6 %	✗	✓
Sähköajoneuvojen latausasemien asennus, huolto ja korjaus (CCM 7.4) • Novapolis laajentaa ja ylläpitää sähköajoneuvojen latausinfrastruktuuria tukien vähäpäästöistä liikkuamista.	0,1 %	✓	✗
Rakennusten hankinta ja omistaminen (CCM 7.7) • Kiinteistöjen omistaminen ja hallinnointi kuuluu EU-taksonomian piiriin, kun toiminta täyttää energiatehokkuutta ja ympäristövaikutuksia koskevat vaatimukset	30,4 %	✓	✓
Voimatel			
Rakennusten energiatehokkuuden mittaamisessa, säätelyssä ja valvonnassa käytettävien välineiden asennus, huolto ja korjaus (CCM 7.5) • Voimatel toteuttaa energiatehokkuutta parantavien teknisten järjestelmien asennuksia ja huoltopalveluita.	0,45 %	✗	✗
Korjaus, kunnostaminen ja uudelleenvalmistus (CE 5.1) • Voimatel kunnostaa ja uudelleenvalmistaa laitteita ja infrastruktuuria tukien kiertotalouden periaatteita.	9,56 %	✗	✗
Epical			
Datavetoisten IT/OT-ratkaisujen tarjoaminen (CE 4.1) • Epical tarjoaa palveluita, jotka tukevat resurssitehokkuutta ja digitaalista optimointia asiakkaiden prosesseissa.	6 %	✗	✗

Resurssien käyttö ja kiertotalous

Raportoivat yhtiöt kehittävät resurssitehokkuutta ja kiertotalouden käytäntöjä osana omaa vastuullisuustyötään. Kukin yhtiö etenee omista toimialalähtöisistä tarpeistaan, mutta yhteisenä tavoitteena on vähentää ympäristövaikutuksia, parantaa materiaalien hyödyntämistä ja vahvistaa kestäväää toimintaa koko arvoketjussa.

NOVAPOLIS

Kiinteistöjen ylläpitoon ja käyttäjäpalveluihin keskittyvänä toimijana Novapolis korostaa vastuullista hankintaa, materiaalien uudelleenkäyttöä ja resurssien mahdollisimman pitkää käyttöikää. Toiminnan tavoitteena on vähentää jätteen kokonaismäärää tehostamalla kierrätystä sekä edistämällä ratkaisuja, jotka pienentävät kiinteistöjen ylläpidon ympäristövaikutuksia. Poliitikat ohjaavat toimintaa kohti kustannustehokkuutta, materiaali-tehokkuutta ja sidosryhmien odotuksiin vastaamista.

Novapolis edistää resurssitehokkuutta ja kiertotaloutta kehittämällä ratkaisuja, jotka vähentävät materiaalihukkaa erityisesti kiinteistöjen ylläpidossa ja remonttihankkeissa. Yhtiö hyödyntää laajasti lajittelu- ja kierrätysjärjestelmiä, ja korjaustoissa suositaan uudelleenkäytettäviä ja kierrätettäviä materiaaleja, kuten modulaarisia väliseinäelementtejä. Lisäksi Novapolis tekee tiivistä yhteistyötä huolto-, jätehuolto- ja rakennuskumppaneiden kanssa

varmistaa kierrätyskäytäntöjen toimivuuden ja kehittääkseen niitä edelleen. Asiakkaita ohjeistetaan jätehuollon käytännöistä ja heitä rohkaistaan antamaan palautetta järjestelmien sujuvuudesta.

Näillä toimilla pyritään pienentämään rakennusten elinkaaren aikaisia ympäristövaikutuksia sekä vahvistamaan konsernin resurssitehokkuustavoitteiden toteutumista.

VOIMATEL

Voimatelin resurssien käytön ja kiertotalouden politiikka perustuu ISO 14001-standardin mukaisiin ympäristöperiaatteisiin, jotka ohjaavat toimintaa kohti kustannustehokkuutta, materiaali-tehokkuutta ja ympäristövaikutusten vähentämistä. Poliitikat korostavat kattavaa jätehuollon ja materiaalivirtojen hallintaa sekä jatkuvaa kehittämistä, joilla pyritään pienentämään loppukäsittelyyn ohjautuvan jätteen määrää ja edistämään kierto-

talouden periaatteita osana yhtiön vastuullisuus- ja kilpailukykytyötä.

Käytännön toimenpiteissään Voimatel hyödyntää keskitettyjä ja läpinäkyviä kierrätysmenettelyjä, jotka mahdollistivat kierrätyspalveluiden valtakunnallisen kilpailutuksen myötä vuonna 2025.

Kaikki yhtiön toiminnassa syntyvät jätteet lajitellaan ja kierrätetään, ja jätevirtojen seuranta toteutetaan yhteistyössä kierrätyskumppanin kanssa raportoinnin luotettavuuden varmistamiseksi. Lisäksi Voimatel edellyttää suurilta alihankkijoiltaan materiaalitietoja toimitusketjun vastuullisuuden arvioimiseksi ja kehittämiseksi.

Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain muun muassa kierrätysasteen ja materiaalitietojen kattavuuden avulla, ja mittaristoa kehitetään vaihteittain vastaamaan sidosryhmien odotuksia sekä konsernin vastuullisuuslinjauksia.

EPICAL

Epicalin resurssien käytön ja kiertotalouden kokonaisuus rakentuu vastuullisen hankinnan periaatteille, IT-laitteiden elinkaaren hallinnalle sekä materiaalien uudelleenkäytön ja kierrätyksen edistämiseksi.

Laitteiden uudelleenkäyttö ja kierrätys varmistetaan yhteistyössä leasing-kumppaneiden kanssa, mikä pienentää neitseellisten raaka-aineiden tarvetta ja tukee materiaalien vastuullista hyödyntämistä. Tavoitteena on samalla vähentää ympäristövaikutuksia, vahvistaa riskienhallintaa ja edistää konsernin kestävä kehityksen linjauksia. Osana tätä työtä Epical kehittää myös henkilöstön ohjeistusta, jotta laitteiden käyttö ja poistoprosessit toteutuvat vastuullisesti ja kiertotalouden periaatteiden mukaisesti.

Epical toteuttaa kiertotaloutta ja resurssienhallintaa käytännössä keskittymällä IT-laitteiden koko elinkaaren hallintaan



sekä vastuullisiin poistokäytäntöihin. Laitteet ohjataan järjestelmällisesti uudelleenkäyttöön tai kierrätykseen sisäisen IT-koordinaation kautta, ja prosessin läpinäkyvyyttä vahvistetaan hyödyntämällä leasing-malleja ja kierrätyskumppaneita.

Kiertotalouden etenemistä seurataan muun muassa IT-laitteiden uudelleenkäyttö- ja kierrätysosuuksien, toimistojen jätteiden määrän sekä materiaalien elinkaarta kuvaavien indikaattorien avulla. Kiertotalouden ja resurssienhallinnan käytäntöjä seurataan osana vastuullisuustyön kehittämistä ja raportointia.

Jätteet

Raportoivien yhtiöiden jätevirrat ja niiden seuranta vaihtelevat toimialoittain. Epicalille ei raportoida jätetietoja, koska yhtiön materiaalivirta on hyvin vähäinen ja toimistokiinteistöissä syntyvä jäte jää pääosin vuokranantajan vastuulle, eikä kattavaa dataa ole saatavilla.

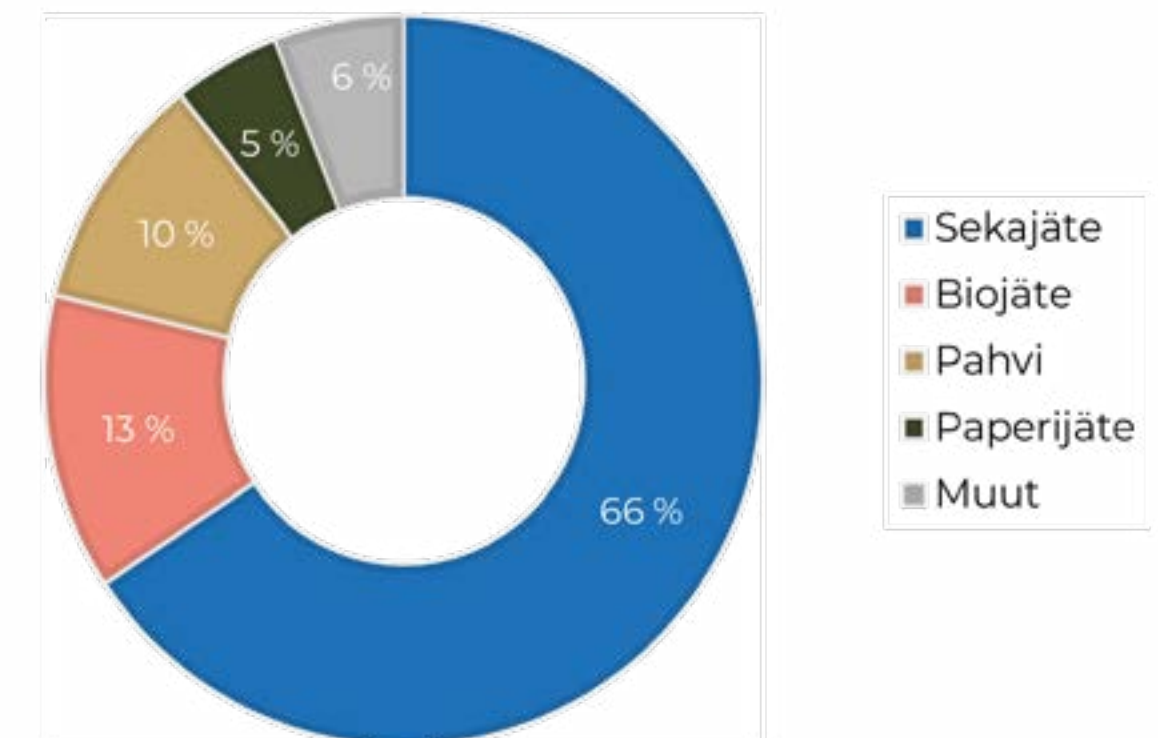
Novapoliksen jätevirrat muodostuvat kiinteistöjen päivittäisen käytön yhdyskuntajätteestä sekä ylläpidon ja remonttien tuottamasta rakennus- ja purkujätteestä, ja vaaralliset jätteet syntyvät pääasiassa loisteputkista ja valaisimista. Jäteseuranta perustuu kierrätyskumppaneiden toimittamiin raportteihin, joita Novapolis kerää kiinteistöittäin ja hyödynittää kierrätysasteen ja jätejakauman seuraamiseen. Lisäksi yhtiö tekee yhteistyötä huolto- ja jätehuoltopalveluiden kanssa varmistaakseen lajittelun toimivuuden.

Voimatelin tavallinen jäte syntyy tietoliikenneverkkojen rakentamisen ja purkamisen materiaaleista sekä työmaatoiminnasta, ja vaaralliset jätteet liittyvät asentamis- ja huoltotöiden akkuihin, öljyihin ja kemikaaleihin. Jäteseuranta toteutetaan yhteistyössä valtakunnallisen kierrätyskumppanin kanssa, joka tuottaa yhtiölle kattavat jäte raportit jättejakeiden määrästä ja käsittelystä. Lisäksi Voimatel seuraa alihankkijoiden materiaalitietoja varmistaakseen toimitusketjun vastuullisuuden ja jätehuollon laadun osana ISO 14001-järjestelmään perustuvaa ympäristöohjausta.

Vaarallisella jätteellä tarkoitetaan jätettä, joka sisältää terveydelle tai ympäristölle haitallisia tai vaarallisia aineita, ja joka voi väärin käsiteltynä aiheuttaa tulipalo-, räjähdys-, myrkytys-, syövytys- tai ympäristövahinkoriskin. Novapoliksen vaaralliset jätteet syntyvät pääasiassa loisteputkista ja muista valaisimista, joita kiinteistöjen ylläpidossa poistetaan. Voimatelin vaaralliset jätteet liittyvät yhtiön asennus- ja huoltotoimintoihin, ja niitä syntyy muun muassa paristoista ja akuista, aerosolipurkeista sekä öljypitoisista jätteistä.

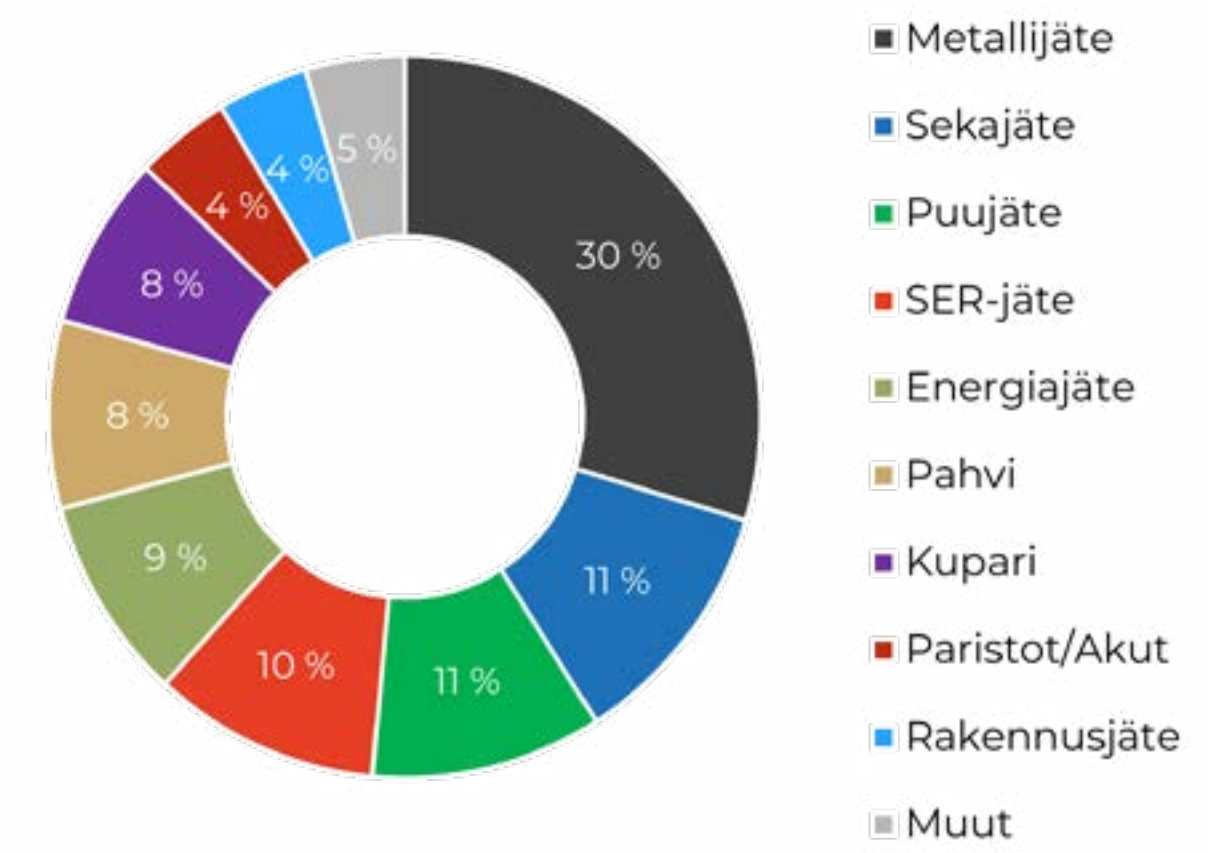
Novapoliksen jätteet 2025

Yhtiö	Jättemäärä (t)	t	Kierrätysaste
Novapolis	2025 kokonaisjäte	408,10	70,27 %
	Vaarallinen jäte	0,21	84,51 %
	Tavanomainen jäte	407,89	70,26 %



Voimatel jätteet 2025

Yhtiö	Jättemäärä (t)	t	Kierrätysaste
Voimatel	2025 kokonaisjäte	512,57	59,95 %
	Vaarallinen jäte	24,74	9,94 %
	Tavanomainen jäte	487,83	62,48 %



Vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus

Vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus nähdään konsernissa menestyksen ja vastuullisen toiminnan perustana. Yrityskulttuuria kehitetään systemaattisesti. Tavoitteena on motivoitunut ja innostunut henkilöstö sekä vahva ja erottuva kulttuuri. Työntekijäkokemuksen kehittymistä seurataan säännöllisesti, ja havaintoja hyödynnetään johtamisen, toimintatapojen ja yhteisen tekemisen kehittämisessä.

Yrityskulttuuri strategisena voimavarana

Yrityskulttuurin kehittäminen on KPY:ssä strateginen valinta ja yksi konsernin keskeisistä kehittämistavoitteista. Motivoinut ja osallistava työyhteisö nähdään strategisena voimavarana, joka vaikuttaa suoraan konsernin menestykseen, työntekijöiden tyytyväisyyteen, työpaikkojen vetovoimaisuuteen sekä kykyyn toteuttaa strategiaa ja saavuttaa tavoitteet.

Yrityskulttuuri näkyy arjessa konkreettisina tekoina. KPY seuraa säännöllisesti portfolioyhtiöidensä työntekijäkokemusta sekä kehittää johtamista, esihenkilötyötä ja työyhteisöjen toimintatapoja. Tavoitteena on innostunut ja osallistava työympäristö, jossa jatkuva kehittyminen on luontevaa ja jokainen voi olla oma itsensä.

Vahva yrityskulttuuri rakentaa sitoutumista, kasvua ja tuloksia

Yrityskulttuuri ei synny sattumalta, vaan se rakentuu arjen valinnoista ja toimintatavoista. Sen kehittäminen nähdään konsernissa tärkeäksi, koska se:

- mahdollistaa strategian toteuttamisen arjen toiminnassa
- vahvistaa työntekijäkokemusta ja sitoutumista sekä lisää työtyytyväisyyttä
- parantaa asiakastyytyväisyyttä ja tuloksia innostuneen henkilöstön kautta
- luo vetovoimaa ja erottuvuutta työnantajana ja yhteistyökumppanina

KPY:llä yrityskulttuurin ja työntekijäkokemuksen kehittäminen ei ole yksittäinen projekti, vaan jatkuvaa, koko konsernin läpileikkaavaa työtä. KPY panostaa yhteisiin arvoihin, avoimeen vuorovaikutukseen ja oppimiseen yli yhtiö- ja tiimirajojen. Näin varmistetaan, että kulttuuri tukee sekä henkilöstön että koko konsernin kasvua ja uudistumista.



Tavoitekulttuuri

Konsernin HR keskittyy strategiseen HR-työhön, jonka ytimessä on kulttuurin kehittäminen ja systemaattinen johtaminen. Tavoitekulttuuri toimii koko konsernin yhteisenä viitekehyksenä ja sateenvarjona, joka ohjaa yhdessä tekemistä ja luo puitteet kulttuurin johtamiselle. Samalla se mahdollistaa yhtiökohtaiset, liiketoimintaa tukevat ja erottuvat alakulttuurit. Kulttuuria rakennetaan ja jalkautetaan yhdessä, yhteisesti sovituilla toimenpiteillä, osana arjen johtamista.

Yhdessä määritelty tavoitekulttuuri rakentuu konsernin yhteisistä painotuksista: arvoista, suunnannäyttäjyydestä, yhdessä tekemisestä, onnistumisten jakamisesta, kulttuurin ja esihenkilötyön merkityksestä, tavoitteellisuudesta, odotusten ymmärtämisestä, kaikki myy -asenteesta sekä rennosta, hyvästä ilmapii-ristä.

TAVOITEKULTTUURI: LIIKE-ELÄMÄNVOIMAA YHDESSÄ



CASE

Kohti modernia työpäiväkokemusta

KPY:n tytäryhtiö Novapolis käynnisti yrityskulttuurin kehittämistyön syksyllä 2022 osana strategista panostusta työntekijä- ja asiakaskokemuksen vahvistamiseen. Työn lähtökohtana oli laaja-alainen nykytilan kartoitus, joka sisälsi johdon ja henkilöstön haastattelua, arjen havainnointia sekä kyselyjä. Kartoituksen avulla tunnistettiin työntekijöille merkityksellisiä tekijöitä, vahvuuksia ja keskeisiä kehittämiskohteita.

Yhteisten keskustelujen ja analyysin pohjalta Novapoliksen tavoitekulttuuriksi määriteltiin modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijyys. Asiakkaille tarjottava moderni työpäiväkokemus nähdään samalla oman työntekijäkokemuksen perustana.

Novapoliksen kulttuuri nojaa arvoihin, avoimeen keskusteluun ja erilaisten näkökulmien arvostamiseen. Kokeilukulttuuri on luonteva osa arkea, ja uusia toimintatapoja ja ratkaisuja uskalletaan testata matalalla kynnyksellä. Myös rennot kohtaamiset, yhteisöllisyys ja vuorovaikutus nähdään tärkeänä osana kulttuuria.

TEOT TAVOITEKULTTUURIN TUKENA

Tavoitekulttuurin tueksi Novapoliksessa on tehty useita konkreettisia muu-

toksia arjen käytäntöihin. Palaverikäytäntöjä on selkeytetty ja tehostettu, sisäistä viestintää kehitetty, organisaatorakennetta uudistettu ja esihenkilötyöhön panostettu aiempaa suunnitelmallisemmin. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on ollut sujuvoittaa arkea, lisätä työn selkeyttä ja vahvistaa yhteistä suuntaa. Kehittämistyöllä on ollut myönteinen vaikutus työntekijäkokemukseen.

Työn tueksi on laadittu koko työyhteisölle suunnattu kulttuuriopas, joka tekee tavoitekulttuurista näkyvää ja ymmärrettävää arjen tasolla. Opas tukee erityisesti uusien työntekijöiden perehtymistä ja nopeaa kiinnittymistä Novapoliksen toimintatapaan sekä yhteisiin odotuksiin.

Yrityskulttuurin kehittämistyö jatkuu edelleen. Kulttuurin rakentaminen nähdään pitkäjänteisenä prosessina, joka vaatii aikaa, sitoutumista ja jatkuvaa tekemistä. Kulttuuri ei ole erillinen projekti, vaan osa jokapäiväistä johtamista, yhteistyötä ja työntekoa.

Lisää aiheesta:
Novapoliksen kulttuuriopas (pdf)

Yrityskulttuurin kehittäminen

KPY tukee tytäryhtiöidensä kulttuuri-kehitystä omistajaohjauksen, yhteisten linjausten sekä konsernitasoisten kehittämisohjelmien kautta. Tavoitteena on varmistaa, että johtaminen, päätöksenteko ja arjen toimintatavat tukevat strategian toteutumista, henkilöstön hyvinvointia ja vastuullista liiketoimintaa kaikissa konserniyhtiöissä.

Henkilöstökokemusta ja kulttuurin kehittymistä seurataan konsernitasolla säännöllisesti, ja tuloksia hyödynnetään jatkuvan parantamisen pohjana.

Seuraavassa kuvataan, miten yhtiöt edistävät yrityskulttuuria omissa toimintaympäristöissään.

NOVAPOLIS

Yrityskulttuurin kehittäminen on olennainen osa Novapoliksen vastuullisuustyötä, ja sitä edistetään tukemalla työyhteisön avoimuutta, vastuullista johtamista ja päätöksentekoa. Näitä vahvistetaan vuosittaisilla koulutuksilla ja esihenkilövalmennuksilla.

Yrityskulttuurin suuntaviivat määritellään johdon ja henkilöstön yhteisessä prosessissa, ja arvot sekä käyttäytymisperiaatteet on sisällytetty osaksi rekrytointia, perehdytystä, koulutuksia ja esihenkilövalmennuksia. Yrityskulttuurin tilaa arvioidaan säännöllisesti, puolivuositain toteutettavan henkilöstökyselyn avulla, mikä varmistaa jatkuvan kehittämisen ja henkilöstön osallistamisen.

VOIMATEL

Voimatelissa yrityskulttuurin kehittäminen on olennainen osa strategiaa, ja sen

toteutumista seurataan säännöllisesti kuukausittain. Kulttuurin kehittämisen keskiössä ovat teemat, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä, osaamista ja asiakasläh- töistä toimintaa. Nämä teemat ovat:

Ykkösjoukkue: kyvykkyyksien kehittäminen, tiimihenki, asiakasrajapinnassa toimiminen ja johtamistapojen jatkuva parantaminen

Kehityshankkeet ja operatiivinen johtaminen: kulttuurin vahvistaminen osana arjen johtamista ja strategisia kehitystoimia

Turvallisuuskulttuuri ja aloitteellisuus: turvallisuuden ja toiminnan kehittämisestä palkitaan, ja tuotanto- sekä tulospalkkiot kannustavat tuottavuuteen ja taloudellisuuteen kaikessa toiminnassa.

Yrityskulttuurin kehittäminen ei ole Voimatelilla yksittäinen projekti, vaan jatkuva prosessi, joka tukee henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja yhtiön strategisia tavoitteita.

EPICAL

Epicalin organisaatiokulttuurin kehittämisen perusajatuksena on "Our expertise is data, our product is trust". Tämä näkyy siinä, miten yhtiössä tehdään päätöksiä, johdetaan ja tehdään yhteistyötä arjessa. Kulttuurityötä tehdään konsernitason tavoitteiden pohjalta ja sitä viedään käytäntöön One Epical -toimintamallin kautta.

One Epical tarkoittaa sitä, että Epical toimii yhtenä kokonaisuutena kaikissa Pohjoismaissa — yhteisellä suunnalla, yhteisellä vastuulla ja yhdenmukaisilla toimintatavoilla. Malli ohjaa yhteistyötä

yli maiden, tiimien ja roolien, ja vahvistaa yhtenäistä tapaa toimia koko yhtiössä.

Tavoitteena on vahvistaa yhteistä tekemisen tapaa ja vastuuta koko Epicalissa sekä sitoutumista yhteisiin hyveisiin: Curiosity, Empathy, Empowerment ja Accountability. Epicalin hyveet on muotoiltu yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja niiden toteutumista tuetaan johdon avoimella viestinnällä, esimerkillä ja selkeillä strategisilla painopisteillä.

Kulttuuriin ja vastuullisuuteen liittyvistä teemoista, kuten vastuullisesta datan käsittelystä, eettisistä toimintatavoista, työhyvinvoinnista ja jatkuvasta oppimisesta, viestitään säännöllisesti sisäisissä tilaisuuksissa, digitaalisilla sisäisillä alustoilla sekä Pohjoismaiden laajuisissa yhteisöissä.

Epicalissa kulttuurin kehittymistä ja henkilöstön kokemusta seurataan palautekanavien ja henkilöstökyselyiden avulla. Saatua tuloksia hyödynnetään konkreettisesti työn arjen ja työympäristön kehittämisessä. Kulttuurin toteutumista tuetaan tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, osallistavaan tekemiseen ja joustaviin työjärjestelyihin. Yhteistyötä ja osallisuutta vahvistetaan myös eri yksiköiden ja maiden välisen työn kautta.

Tavoitteena on, että Epicalin kulttuuri näkyy käytännön työssä eikä jää pelkäksi arvolistaukseksi, vaan muodostaa koko organisaatiota yhdistävän toimintatavan One Epical -periaatteen mukaisesti.



KPY työnantajana

Osuuskunta KPY toimii konsernin emoyhtiönä ja vastaa konsernin strategisesta ohjauksesta, omistajaohjauksesta ja sijoitustoiminnan toteutuksesta. KPY vastaa konsernin pitkän aikavälin kehityksestä ja varmistaa, että toiminta tukee osuuskunnan jäsenten etuja.

Raportointivuonna KPY työllisti kuusi vakituista työntekijää, joista kolme oli naisia ja kolme miehiä. Lisäksi KPY:llä työskenteli yksi kolmannen osapuolen palveluksessa oleva henkilö, joka täydensi organisaation osaamista. Enemmistö (4/6) KPY:n henkilöstöstä kuuluu konsernin johtoryhmään, jonka jäsenten työ perustuu tavoitteisiin sidottuun työskentelytapaan ilman työajanseurainta.

Johtoryhmän roolit ovat luonteeltaan kokonaisvaltaisia ja strategisia, ja niihin sisältyy laaja vastuu konsernin pitkäjänteisestä kehittämisestä. Loput KPY:n henkilöstöstä ovat palkattuja asiantuntijoita, jotka tukevat konsernin toimintoja varmistuen, että konsernin operatiivinen ja strateginen ohjaus toimii sujuvasti. Pienen organisaation rakenteessa kaikki työntekijät toimivat tiiviissä yhteistyössä ja lähellä päätöksentekoa.

KPY:n työntekijäkokemus rakentuu luottamuksesta, avoimuudesta ja asiantuntijuudesta. Henkilöstöltä edellytetään kykyä toimia itseohjautuvasti, priorisoida strategisia tehtäviä ja tehdä päätöksiä, jotka vaikuttavat konsernin pitkän aikavälin kehitykseen. Vastavuoroisesti organisaatio tarjoaa mahdollisuuden olla aidosti mukana vaikuttamassa konsernin suuntaan ja kehitykseen.

Työhyvinvoinnin keskiössä ovat työn selkeä priorisointi ja säännölliset keskustelut esihenkilön kanssa työn sujumisesta ja henkilöstön jaksamisesta. Pienessä organisaatiossa hyvinvointia tukevat suora vuorovaikutus, nopea reagointi tarpeisiin sekä matala hierarkia.



Hyvinvointia edistävät toimet sisältävät työterveyshuollon, joustavat työskentelytavat, työympäristön jatkuvan kehittämisen sekä esihenkilötyön selkeän vastuunjaon. Työntekijäkokemusta kartoitetaan säännöllisesti osana KPY-konsernin henkilöstökyselyä.

Koska KPY:n henkilöstön tehtävät ovat konsernin toimintaa läpileikkaavia, osaamisen jatkuva kehittäminen on keskeistä KPY:n suorituskyyvylle. Osaamisen ydinalueita ovat muun muassa omistajaohjaus ja konsernin strateginen johtaminen, sijoitustoiminta ja taloudellinen analyysi, riskienhallinta ja sisäinen valvonta, vastuullisuusosaaminen ja kestävyysraportointi, juridinen osaaminen ja hallintomallien kehittäminen sekä viestintä ja sidosryhmätyö.

Raportointivuonna henkilöstön osaamista kehitettiin erityisesti konsernin strategisen uudistamisen, vastuullisuusosaamisen laajentamisen sekä konsernirakenteeseen liittyvien kyvykkyyksien kehittämisessä. Osaamisen kehittämistä tuettiin myös konsernin sisäisillä tapahtumilla, konsernin johtoryhmätyöskentelyllä ja tiiviillä yhteistyöllä omistusyhtiöiden kanssa.

KPY-konsernin henkilöstömäärä ja -rakenne

KPY-konsernin henkilöstörakenne kehittyy yhtiöittäin erilaisten toimialojen, osaamistarpeiden ja työmarkkinadynamiikan mukaisesti. Työsuhteiden tyyppien ja henkilöstörakenteen kehitystä seurataan säännöllisesti yhtiöissä esimerkiksi HR-järjestelmien kautta. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstörakenne tukee liiketoiminnan tarpeita, työvoiman saatavuutta ja henkilöstön hyvinvointia kaikissa tilanteissa.

Kaikissa yhtiöissä henkilöstödata raportoidaan henkilömäärinä raportointikauden lopussa ja tiedot kattavat vakituiset, määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät.

NOVAPOLIS

Novapoliksessa henkilöstörakenne on vakaa ja vaihtuvuus vähäistä. Työsuhteet ovat pääosin toistaiseksi voimassa olevia, mutta yhtiö hyödyntää myös vuokratyövoimaa täydentämään omaa henkilöstöä vaihtelevien palvelutarpeiden mukaan. Vuokratyöntekijät työskentelevät erityisesti asiakaspalvelutehtävissä, ja heidän määränsä vaihtelee kausittain ja liiketoiminnan tarpeiden mukaan.

VOIMATEL

Voimatel on konsernin suurin työnantaja, ja sen toiminta painottuu tietoverkkourakointiin, operointiin ja valvontaan. Valtaosa henkilöstöstä työskentelee vakituisissa kokoaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaissuusia hyödynnetään lähinnä projektiluonteisissa töissä, sijaisuuksien kattamisessa sekä sesonkikausina touko-marraskuun välissä. Osa-aikaisuudet koskevat pääasiassa opiskelijoita ja eläkeiän saavuttaneita työntekijöitä.

Vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään tarpeen mukaan, pääsääntöisesti henkilön omasta toiveesta, esimerkiksi opintojen ja työn yhteensovittamisen tueksi. Työsuhdemuotojen tilannetta seurataan yhtiössä kvartaaleittain vuoropuhelutoimikunnassa. Voimatelin henkilöstöpolitiikan tavoitteena on varmistaa vakaat ja turvalliset työsuhteet sekä työvoiman saatavuus vaihtelevissa liiketoimintatilanteissa.

Voimatelin osalta henkilöstölukuihin on sisällytetty yhtiön Suomen toiminnot sekä Virossa toimivan tytäryhtiö Boftelin henkilöstöluvut. Voimatelissa työskentelee 646 henkilöä ja Boftelissa 135 henkilöä.

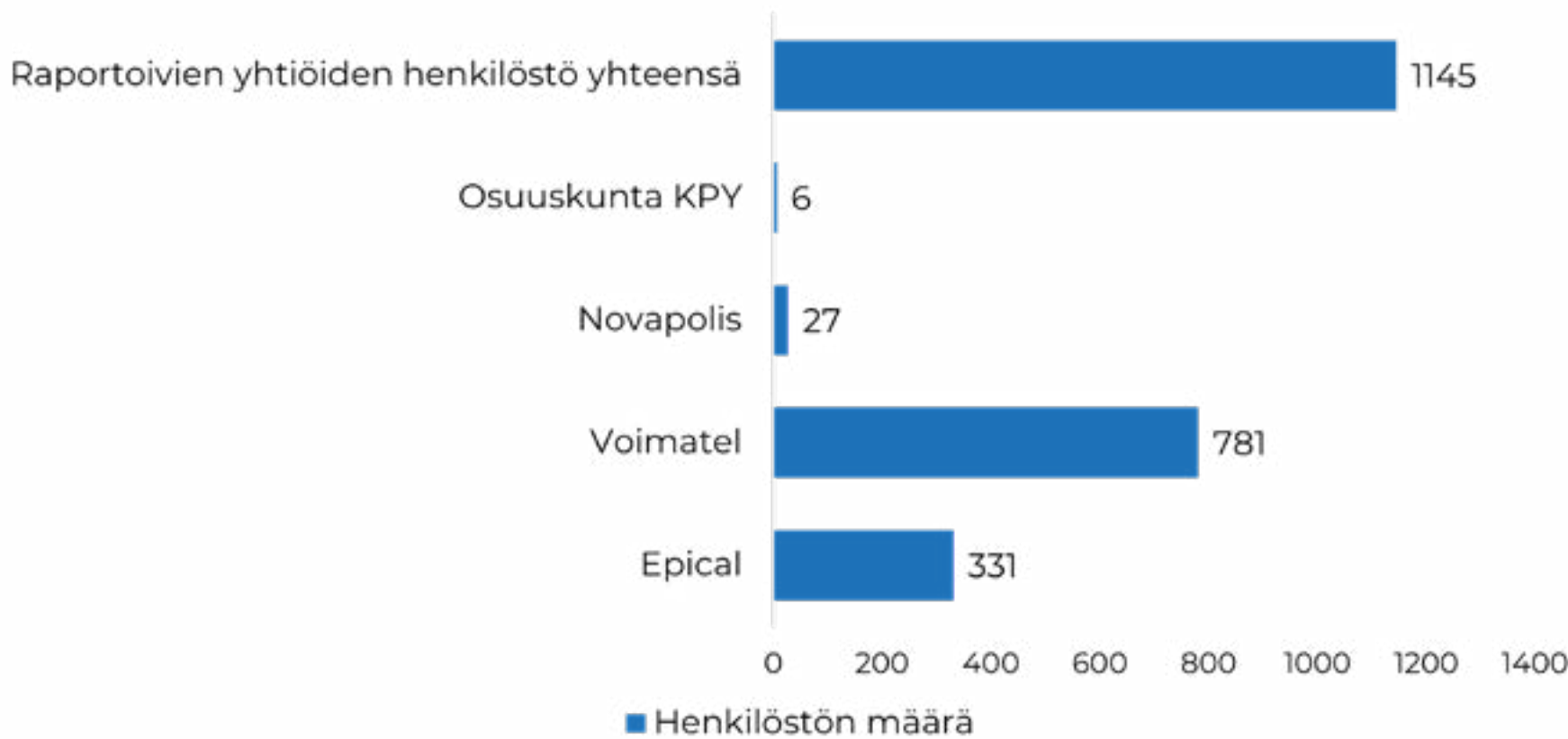
EPICAL

Epical on asiantuntijaorganisaatio, jonka toiminta perustuu pääosin datakonsultointiin ja asiakasprojekteissa tehtävään vaativaan asiantuntijatyöhön. Yhtiö työllistää henkilöstönsä pääasiassa toistaiseksi voimassa olevilla, kokoaikaisilla työsuhteilla.

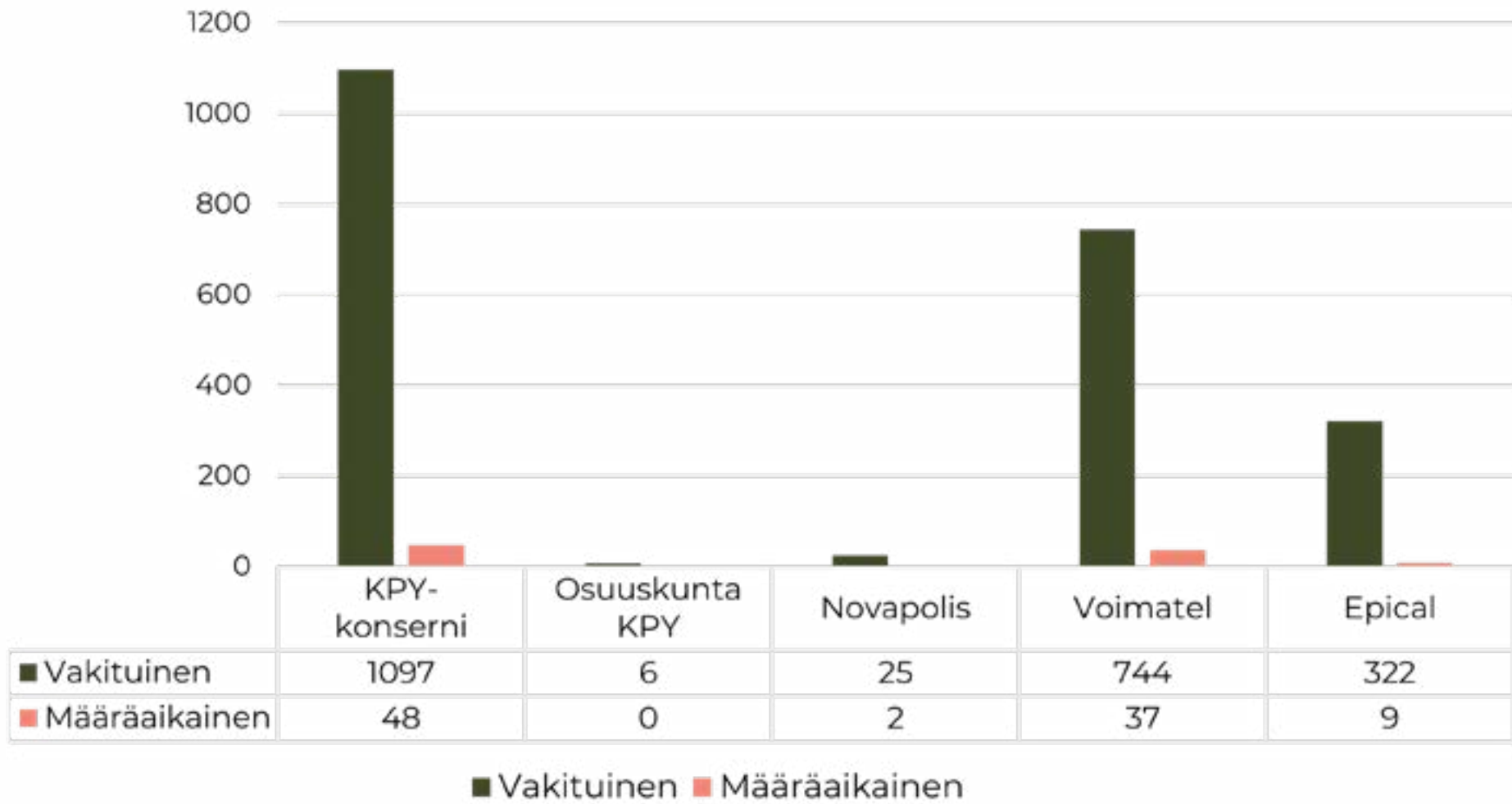
Henkilöstömäärä ja resurssien kohdentaminen seuraavat liiketoiminnan ja asiakasprojektien kehitystä. Oma osaaminen täydentyy tarvittaessa ulkopuolisilla asiantuntijoilla ja kumppaneilla erityisosaamista vaativissa tehtävissä.

Joustavat työjärjestelyt ja mahdollisuus etätyöhön tukevat osaamisen tehokasta hyödyntämistä sekä Epicalin tavoitetta houkutella ja sitouttaa korkeatasoista asiantuntijahenkilöstöä.

RAPORTOIVIEN YHTIÖIDEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT VUODEN 2025 LOPUSSA



TYÖSUHTEIDEN TYYPIT



Sukupuolijakauma ja ikärakenne

Konsernin henkilöstöjakauma heijastaa yhtiöiden erilaisia toimialarakenteita. Novapoliksen henkilöstöstä enemmistö (59 TUUR%) on naisia. Yhtiön tasapainoinen ikärakenne ja työntekijöiden keski-ikä kuvastavat vakaata henkilöstödynamiikkaa. Henkilöstön vaihtuvuus on Novapoliksessa vähäistä ja tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöstrategiaa.

Voimatelissa työskentelee noin 90 % miehiä ja 10 % naisia. Sukupuolijakauma on erityisesti kenttätöissä miesvaltainen, kun taas toimihenkilö- ja hallinnollisissa tehtävissä jakauma on tasapainoisempi. Miesvaltaisuus selittyy alan työmarkkinoiden rakenteella, jossa toimialan tehtäviin hakeutuvat pääosin miehet.

Epicalin sukupuolijakaumasta on 76 % miehiä ja 24 % naisia. Yhtiön henkilöstön ikäjakauma on laaja, painottuen 30–50-vuotiaisiin. Epical tavoittelee sukupuolten välistä tasapainoa johtotehtävissä ja haluaa parantaa inklusiivisuutta yhtiössä. Tämän lisäksi Epical tavoittelee naispuolisten IT-osaajien osuuden kasvattamista miespainotteisella IT-alalla.

Monimuotoisuus ja tasa-arvo

KPY-konserni edistää yhdenvertaista ja monimuotoista työyhteisöä, jossa jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet toimia, kehittyä ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Monimuotoisuuden ja tasa-arvon systemaattinen seuranta sekä niiden jatkuva kehittäminen tukevat konsernin sitoutumista sosiaaliseen vastuuseen ja kestävään työelämään kaikissa yhtiöissä.

NOVAPOLIS

Novapolis on kirjannut syrjimättömyyden ja tasa-arvon periaatteet omaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, joka ohjaa henkilöstöjohtamista.

Suunnitelmassa korostetaan työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, vammaisuudesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista.

Käytännön tasolla yhdenvertaisuusperiaatteet näkyvät rekrytoinnissa, urakehityksessä ja palkitsemisessa, joissa arviointi perustuu työn vaativuuteen ja pätevyyteen. Henkilöstöä kannustetaan tuomaan esiin kehitysehdotuksia ja mahdollisia epäkohtia luottamuksellisesti esihenkilöiden tai HR:n kautta.

VOIMATEL

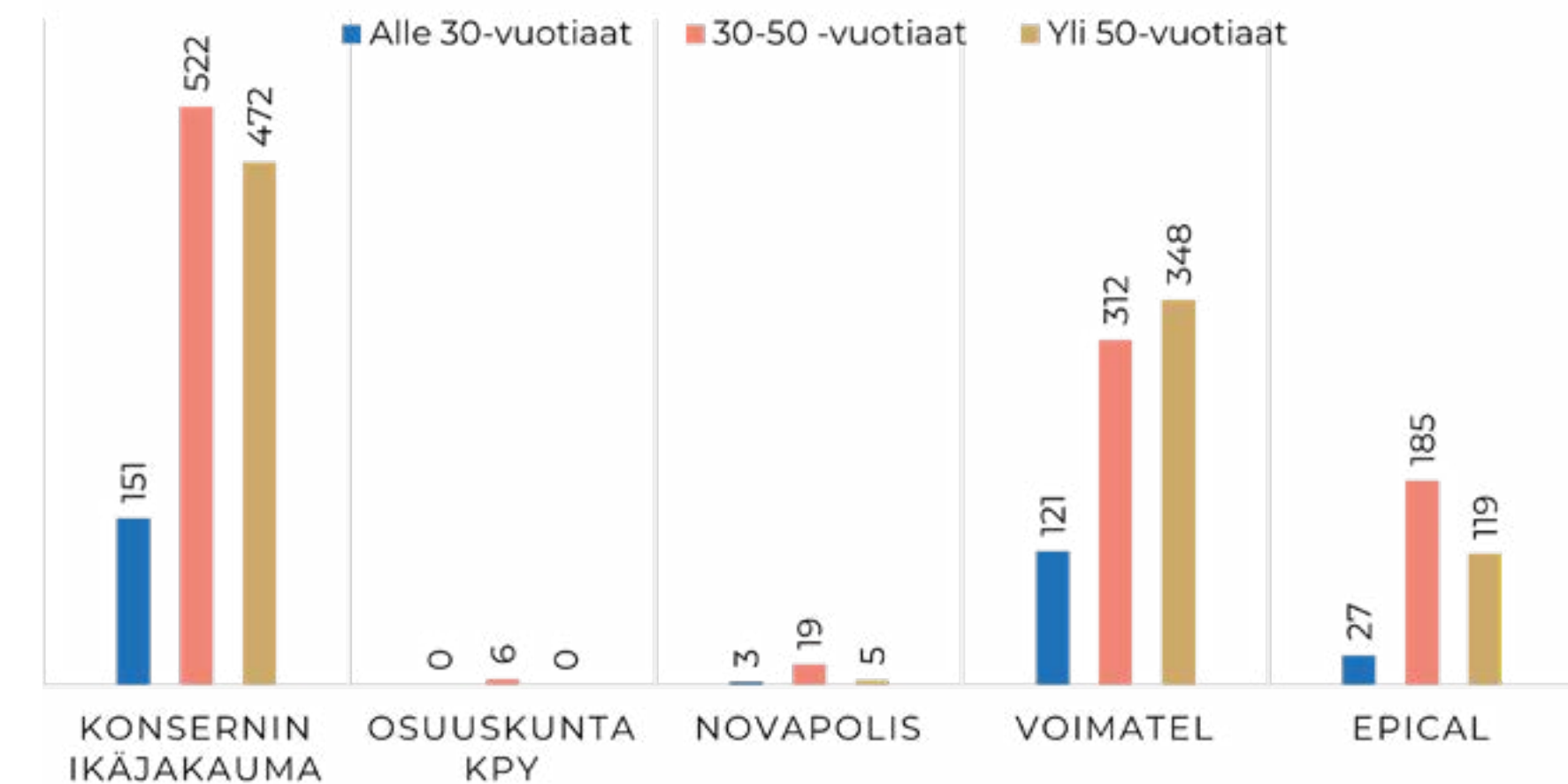
Voimatel on sisällyttänyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet osaksi Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa sekä eettisiä ohjeita (Code of Conduct). Näiden periaatteiden tavoitteena on varmistaa syrjimättömät ja läpinäkyvät käytännöt kaikissa työsuhteen vaiheissa. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa arvioidaan vuosittain yhdenvertaisuuden toteutumista eri syrjintäperusteiden näkökulmasta (mm. sukupuoli, ikä, etninen alkuperä, sukupuoli-identiteetti ja vammaisuus), ja tuloksia käytetään toimenpiteiden suunnittelun perustana.

Voimatel on myös käynnistänyt vuonna 2025 palkkarakenteen ja tehtäväkuvien uudistamishankkeen, jolla vastataan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksiin. Hankkeen tavoitteena on varmistaa palkkauksen läpinäkyvyys ja poistaa mahdolliset selittämättömät palkkaerot. Samalla rakennetaan henkilökohtaisen pätevyyden arviointimalli (HPO), joka liitetään osaksi vuosittaisia kehityskeskusteluja. Näin tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkitseminen saadaan osaksi jatkuvaa johtamis- ja seurantaprosessia.

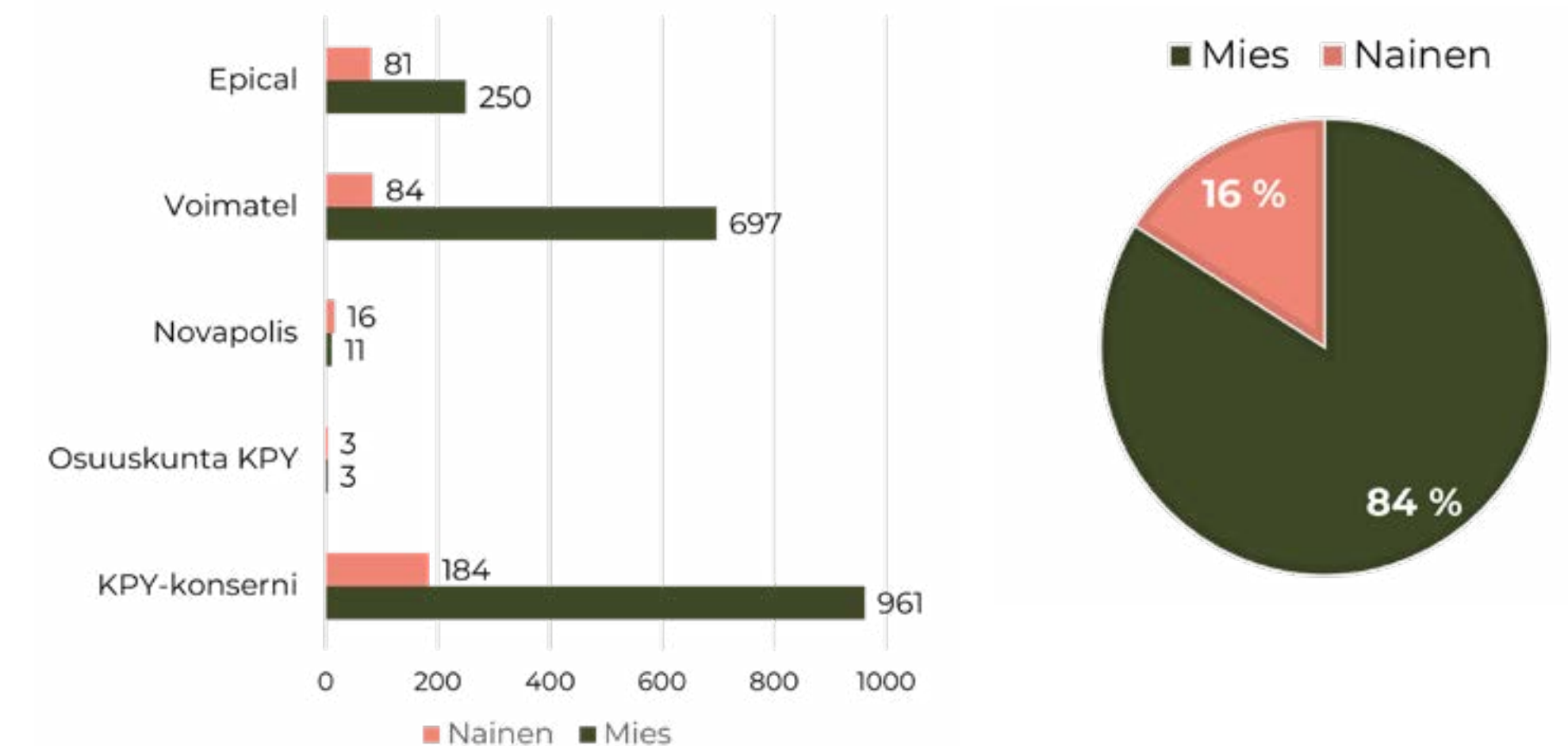
EPICAL

Epical korostaa monimuotoisuutta ja inklusiota osana globaalia HR-strategiaansa. Yhtiön pian jalkautettava Diversity & Inclusion -politiikka kieltää kaikenlaisen syrjinnän ja tukee yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikissa työsuhteen vaiheissa. Epicalin lähestymistapa pohjautuu kansainvälisiin viitekehyksiin, kuten YK:n ihmisoikeuksien julistukseen ja ILO:n ydinsopimukseen. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa, että rekrytoinnit, palkkaus ja urakehitys perustuvat työntekijän pätevyyteen, osaamiseen ja suoritukseen.

KONSERNIN IKÄJAKAUMA



YHTIÖIDEN SUKUPUOLIJAKAUMA



Työhyvinvointi, terveys ja turvallisuus

KPY-konserni edistää henkilöstön hyvinvointia kokonaisvaltaisesti, yhdistäen työterveyden, työturvallisuuden ja henkisen jaksamisen osaksi strategista henkilöstöjohtamista. Konsernitasolla työhyvinvoinnin painopisteinä ovat ennakoiva työkyvyn tukeminen, turvallisuuskulttuurin vahvistaminen, laadukas esihenkilötyö sekä avoimen vuoropuhelun ja vastuullisen johtamisen kehittäminen. Henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta koskevat käytännöt kattavat koko oman työvoiman ja soveltuvien osin myös vuokratyöntekijät ja alihankkijat.

Henkisen hyvinvoinnin tukeminen on keskeinen osa konserniyhtiöiden työkykyjohtamista. Yhtiöissä toteutetaan erilaisia toimenpiteitä työkuorman hallintaan, palautumiseen, sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyen. Esimerkiksi Voimatel tarjoaa työntekijöilleen työterveyden kautta matalan kynnyksen mielenterveys- ja kriisipalveluita sekä varhaisen tuen mallin mukaisia keskusteluja esihenkilön kanssa. Epical on ottanut käyttöön palautumista tukevia käytäntöjä, kuten työkuormaa tasaavia työaikajärjestelyjä ja hybridimallin mahdollistamia joustoja. Novapolis puolestaan korostaa yhteisöllisyyttä, avointa keskustelukulttuuria ja yhteisiä hyvinvointipahtumia osana henkisen jaksamisen tukemista.

Jokaisessa yhtiössä on työnkuvan tarjoamien mahdollisuuksien mukaan erilaisia työaikajoustoja mahdollistamaan työntekijöille parhaalla mahdollisella tavalla työn ja vapaa-ajan yhdistämisen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Konserniyhtiöt kehittävät työturvallisuutta yhteisten periaatteiden ja systemaattisen johtamisen kautta, jotta työympäristöt pysyvät turvallisina erilaisissa toimintaympäristöissä ja tehtävissä. Työturvallisuuden hallinta perustuu ennakoivaan riskien tunnistamiseen, selkeisiin vastuurakenteisiin ja jatkuvaan parantamiseen, jotka

tukevat konsernin tavoitteita varmistaa turvalliset ja terveelliset työolosuhteet kaikille työntekijöille.

NOVAPOLIS

Novapoliksessa työturvallisuuden seurantaan osallistuu työsuojelutoimikunta, jonka muodostaa työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Toimikunta seuraa turvallisuusasioita säännöllisesti. Riskien arviointi ja työympäristöön liittyvien parannusehdotusten toteuttaminen ovat yhtiössä jatkuvia prosesseja. Kaikki työntekijät perehdytetään turvallisuuskäytäntöihin työsuhteen alussa, ja myös vuokratyövoima kuuluu samojen turvallisuusperiaatteiden piiriin.

Työturvallisuuteen liittyvät havainnot ja kehitystarpeet käsitellään säännöllisesti, ja henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esiin turvallisuuteen liittyviä huomioita matalalla kynnyksellä. Lisäksi työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön kuuluu työolosuhteiden jatkuva parantaminen.

VOIMATEL

Voimatelin toimialalla työturvallisuus on erityisen tärkeää, sillä työympäristöihin liittyy monenlaisia riskejä, kuten rakennus- ja asennustyöt, mastotyöskentely sekä työskentely ympäri vuoden vaihtelevissa sääolosuhteissa. Yhtiöllä on käytössään laaja työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka on sertifioitu ISO 45001- standardin mukaisesti. Sertifioitu järjestelmä kattaa työterveys- ja turvallisuusperiaatteet (TTT-periaatteet), joilla ohjataan riskien tunnistamista, vaarojen arviointia ja turvallisuustoimien toteutumista kaikilla organisaatiotasoilla.

Voimatelilla työsuojelutoiminta on järjestelmällistä ja yhteistyöhön perustuvaa. Yhtiössä toimii työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuina työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto. Työsuojelutoimintaa tukee lisäksi alueellinen työsuojeluasiamiesverkosto, joka kattaa

useita toimipaikkoja eri puolilla Suomea.

Työturvallisuutta kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteella. Turvallisuushavaintojen järjestelmä on keskeinen osa riskienhallintaa ja ennakoivaa työsuojelua. Jokainen työntekijä voi ilmoittaa läheltä piti -tilanteista, turvallisuuspuutteista tai hyvistä käytännöistä sähköisen kanavan kautta. Havainnot käsitellään tiimitasolla kuukausittain ja ne raportoidaan johdolle.

Voimatel ylläpitää Nolla tapaturmaa -kulttuuria, jossa turvallisuus on jokaisen yhteinen vastuu. Yhtiö panostaa erityisesti työmenetelmien ja suojavälineiden turvallisuuteen. Työntekijöitä perehdytetään kattavasti työmaan riskeihin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja putoamissuojainten tarkistuksiin. Kaikissa rakentamis- ja asennustöissä noudatetaan turvallisuusohjeita, jotka perustuvat sekä kansallisiin määräyksiin että tilaajien turvallisuusvaatimuksiin. Kaikilla kenttätöitä tekevillä on voimassa ensiapu- ja työturvallisuuskoulutukset ja tehtävien mukaan myös SFS6002-sähkötyöturvallisuus-, tulityöturvallisuus ja turvakoulutukset. Mastotyötä tekevillä on erillinen mastotyölupa, jonka edellytyksenä on terveystarkastus ja mastotyöhön liittyvä turvallisuuskoulutus.

Jokaisessa Voimatelin projektissa päätoteuttaja laatii työmaakohtaisen riskiarvion ja turvallisuussuunnitelman, joissa määritellään yksityiskohtaisesti työturvallisuuden vaatimukset. Kaikki työmaalla työskentelevät perehdytetään näihin suunnitelmiin ja mahdollisiin vaaroihin ennen töiden aloittamista. Työmaakohtaisia riskiarvioita ja turvallisuuskäytäntöjen noudattamista seurataan säännöllisesti sisäisissä auditoinneissa ja pistotarkistuksissa.

Henkilökohtaiset turvavälineet ovat pakollisia kaikissa työtehtävissä, ja niiden kunto tarkastetaan säännöllisesti. Lisäksi työpaikkaselvitykset toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa, ja mahdollisiin kehitystarpeisiin reagoidaan viipymättä. Näin varmistetaan, että työturvallisuus on kiinteä osa Voimatelin

arkea ja jatkuvaa kehittämistä.

EPICAL

Epicalilla työterveys- ja työturvallisuustoiminta perustuu ennakoivaan riskienhallintaan, säännöllisiin riskinarviointeihin sekä lainsäädäntöön perustuviin työsuojelun toimintamalleihin. Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat osa normaalia päivittäistä toimintaa ja esihenkilötyötä.

Henkilöstö perehdytetään työterveys- ja työturvallisuusohjeisiin, ja käytössä on selkeät toimintamallit tapaturmien, vaaratilanteiden ja kuormitustekijöiden ilmoittamiseen sekä käsittelyyn. Työturvallisuuden toteutumista seurataan osana jatkuvaa seurantaa ja yhteistyössä työsuojelutoimikunnan sekä työterveyshuollon kanssa.

Työympäristöjä kehitetään ergonomia, turvallisuus ja työssä jaksaminen huomioiden, ja tavoitteena on tukea henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työkyvyn säilymistä.

TYÖTAPATURMAT JA NIISTÄ JOHTUVAT POISSAOLOT

	Työtapaturmat	Näistä johtuvat poissaolot (pv)
Novapolis	0	0
Voimatel	37*	229
Epical	Alle 5	20

*Joista 19 aiheutti poissaoloja

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

Työhyvinvointia ja terveyttä edistetään yhtiöissä kunkin toiminnan erityispiirteet huomioivilla käytännöillä, joilla tuetaan henkilöstön jaksamista, työkykyä ja arjen sujuvuutta. Yhtiökohtaiset ratkaisut perustuvat ennakoivaan hyvinvoinnin johtamiseen, varhaiseen tukeen ja jatkuvaan vuoropuheluun henkilöstön kanssa, jotta työympäristö pysyy terveellisenä ja työntekijöiden tarpeita vastaavana kaikissa tilanteissa.

Kaikissa yhtiöissä työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisen vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti henkilöstökyselyillä, henkilöstödatalla sekä kehityskeskusteluissa. Kehitystoimenpiteitä suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan palautteen ja mittareiden avulla. Tällä tavoin varmistetaan, että työhyvinvointi on kiinteä osa arkea ja tukee sekä henkilöstön että liiketoiminnan tavoitteita.

NOVAPOLIS

Novapolis on modernin työpäiväkokeimuksen edelläkävijä, ja työn merkityksellisyys sekä henkilöstön hyvinvointi muodostavat perustan henkilöstölle tarjottavalle nykyaikaiselle työpäiväkokeukselle. Tavoitekulttuurin mukaisesti työntekijäkokemusta kehitetään osana päivittäistä toimintaa avoimen vuorovaihtuuden, yhteisöllisyyden ja työn merkityksellisyyden vahvistamisen kautta. Kehittämisen tukena toimivat säännölliset yhteiset kuukausikohtaiset, joissa organisaation tavoitteet tehdään näkyviksi ja joissa henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja tuoda esiin näkemyksiään.

Yrityskulttuuri näkyy arjen kohtaamisissa, tavoitteiden asetannassa, tiimipalaverissa ja sisäisessä viestinnässä, mikä vahvistaa yhteistä suuntaa ja toimintamalleja.

Työhyvinvoinnin kehittymistä seurataan henkilöstötyytyväisyystutkimuksilla sekä tiiviillä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, joka toteuttaa työpaikkaselvityksiä ja hyvinvointia koskevia kartoituksia. Näiden pohjalta kehitetään työergonomiaa, työaikajärjestelyjä ja henkisen jaksamisen tukea. Työolosuhteita mukautetaan yksilöllisten tarpeiden mukaan muun muassa muokkaamalla työnkuva ja työvälineitä terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi, ja tilojen esteettömyys huomioidaan yhdenvertaisesti työntekijöiden, asiakkaiden ja vierailijoiden tarpeet huomioiden. Lisäksi esihenkilötyön jatkuva kehittäminen, säännölliset tiimitapaamiset ja joustavat työjärjestelyt tukevat henkilöstön hyvinvointia sekä työn ja muun elämän tasapainoa.

Novapolis hyödyntää toiminnassaan työturvallisuusseurantaa ja työterveyshuollon raportteja tunnistaaakseen kehitystarpeita. Riskien arviointi ja turvallisuuskoulutus ovat osa säännöllistä toiminnan seurantaa.

VOIMATEL

Voimatelilla työhyvinvoinnin johtaminen on strategista ja järjestelmällistä. Yhtiön työterveydenhuolto on lakisääteistä huomattavasti laajempaa ja se kattaa ennaltaehkäisevän työkykyseurannan, mielenterveyden tukipalvelut, työhön paluuta tukevat toimenpiteet sekä erikoislääkäritasoiset palvelut.

Henkilöstön hyvinvointia seurataan säännöllisillä kyselyillä, joiden tuloksia hyödynnetään johdon ja tiimien palaverissa kehitystoimenpiteiden suunnittelussa. Vuonna 2025 perustettu Työhyvinvoinnin ohjausryhmä vastaa työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen strategisesta koordinoinnista sekä toimii linkkinä johdon, henkilöstön ja ulkopuolisten palveluntarjoajien välillä.

Voimatelilla on käytössä varhaisen tuen malli sekä korvaavan työn mahdollisuudet, joilla tuetaan työkykyä ja ehkäistään pitkiä poissaoloja. Työhyvinvointia vahvistetaan myös laajoilla henkilöstöeduilla, kuten liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointieduilla, polkupyöräedulla sekä laajalla vakuutusturvalla. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työaikajoustoilla sekä tehtäväkohtaisesti etätyömahdollisuuksilla. Henkilöstöä kannustetaan myös yhteiskunnallisesti hyvin tekoihin, kuten huoltovarmuuden kannalta tärkeään verenluovutukseen.

Voimatel ylläpitää toiminnassaan järjestelmällistä tapaturmatutkintaprosessia, joka päivitettiin vuoden 2025 aikana. Prosessin painopiste on esihenkilöiden vastuussa ja nopeassa reagoinnissa, mikä korostuu esimerkiksi tapaturmien tutkimisena välittömästi tapahtuman jälkeen. Tutkinnassa hyödynnetään Voimatelin työsuojeluorganisaation asiantuntemusta ja vakavammat tapaukset käsitellään yhdessä työterveyshuollon ja johdon kanssa. Turvallisuustiedot, kuten tapaturmat, läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot, julkaistaan yhtiön intranetissä koko henkilöstölle oppimisen ja avoimuuden lisäämiseksi.

EPICAL

Epicalilla työhyvinvointia ja asiantuntija-työssä jaksamista tuetaan osana yhtiön Work Environment -ohjelmaa, joka sisältää työkuorman hallinnan, palautumisen tukemisen ja työnohjauksen mahdollisuudet. Yhtiö tarjoaa mielenterveyttä ja hyvinvointia tukevia palveluita, kuten erilaisia valmennusohjelmia ja joustavia työjärjestelyjä. Työhyvinvoinnin kehittämistä tuetaan säännöllisillä henkilöstökyselyillä ja yhtiön palautekanavalla, joiden avulla tunnistetaan kehitystarpeita ja suunnitellaan toimenpiteitä yhdessä henkilöstön kanssa.

Epical panostaa osaamisen kehittämiseen, johtamiskoulutuksiin sekä monimuotoisuutta ja osallisuutta vahvistaviin hankkeisiin. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen, sisäisiin urapolkuihin ja joustaviin työskentelymalleihin, jotka tukevat sekä yksilön että organisaation resilienssiä.

Epical seuraa turvallisuustilannetta säännöllisten HR- ja HSE-katsausten avulla. Tapaturmien ja poikkeamien käsittelyyn sovelletaan korjaavia toimenpiteitä ja prosessien auditointeja, joiden avulla ehkäistään toistuvia riskejä.

Työhyvinvoinnin ohjausryhmä syntyi henkilöstön aloitteesta

Voimatelissa työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti ja yhteistyössä henkilöstön kanssa. Vuonna 2025 perustettu työhyvinvoinnin ohjausryhmä tuo eri henkilöstöryhmät mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sitä koskevaan päätöksentekoon.

Voimatelissa työhyvinvointi ei ole yksittäisiä toimenpiteitä, vaan sitä rakennetaan systemaattisesti myös strategisella tasolla. Henkilöstön toiveesta vuonna 2025 aloitti toimintansa yrityksen sisäinen työhyvinvoinnin ohjausryhmä, jossa on edustettuna Voimatelin henkilöstöä laaja-alaisesti. Ryhmässä on mukana työnantajan edustajia henkilöstöpalveluista, liiketoiminnasta ja työsuojelusta sekä luottamushenkilöitä.

Ohjausryhmä kokoontuu vähintään kvartaaleittain. Ryhmässä on muun muassa tehty päätös laajentaa koko henkilöstöä koskevaa vakuutusturvaa ottamalla leikkausvakuutuksen laajan tason työterveyshuollon lisäksi.

Ohjausryhmän toiminnan kautta työhyvinvoinnin kehittämistä on pystytty vahvistamaan Voimatelissa, ja toimintaa on päätetty laajentaa ja tehdä näkyvämmäksi vuonna 2026.

Loppuvuodesta 2025 ohjausryhmän henkilöstöedustusta kasvatettiin avaamalla koko henkilöstölle avoin haku, jossa kaikki saivat ilmaista halukkuutensa osallistua työhyvinvoinnin päätöksiin ja linjauksiin. Jatkossa ohjausryhmässä on laajempi edustus myös liiketoiminnasta sekä kiertävä henkilöstön edustaja työntekijöiden keskuudesta.

CASE



Konsernin säännöllisesti seurattavat henkilöstötavoitteet

KPY-konsernissa työntekijäkokemuksen kehittäminen on keskeinen osa henkilöstöstrategiaa. KPY panostaa henkilöstön osallistamiseen, avoimeen vuorovaikutukseen ja työyhteisön hyvinvoinnin jatkuvaan parantamiseen.

Tavoitteena on rakentaa työyhteisö, jossa jokainen kokee tulevansa kuulluksi ja jossa henkilöstön hyvinvointi, merkityksellisuuden kokemus ja yhteisöllisyys ovat arjen johtamisen ytimessä.

Henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia kartoitetaan säännöllisesti koko konsernissa henkilöstökyselyjen avulla, joiden tuloksia hyödynnetään kehitystoimenpiteiden suunnittelussa sekä konserni- että yhtiötasolla. Vuosina 2024-2025 mittarina on käytetty Siqni-kyselyä, joka mittaa henkilöstön kokemusta kolmella keskeisellä mittarilla: eNPS (Employee Net Promoter Score), kokonaistyytyväisyys ja liekki-indeksi, joka kuvaa työn merkityksellisuuden ja motivaation tasoa.

Novapolis

Keskeisiä seurattavia mittareita ovat:

- Sairauspoissaolo %
- Henkilöstötyytyväisyyskyselyt, joiden pohjalta päivitetään seurattavia mittareita vuosittain
- Työtapaturmat

Vuonna 2025 henkilöstötyytyväisyys eNPS-arvo oli 19 ja henkilöstön kokonaistyytyväisyys 76/100.

Sairauspoissaoloprosentti oli 4 %, ja sitä seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työtapaturmia ei sattunut vuonna 2025, ja tavoitteena on nollataso myös jatkossa. Lisäksi seurataan työmatka- ja etätyötapaturmia, ja henkilöstöllä on vapaa-ajan tapaturmavakuutus rajanvetotilanteiden varalta.

Vuoden 2026 tavoitteena on vakiinnuttaa eNPS-arvo vähintään tasolle 20-40. Työntekijäkokemusta kehitetään kohti tavoitteellista ja liiketoimintalähtöistä ajattelutapaa. Osaamisen kehittämisen painopistealueet liittyvät vuorovaikutukseen ja prosessien kehittämiseen sekä esihenkilötyöhön.

Voimatel

Keskeisiä seurattavia mittareita ovat:

- Sairauspoissaolo %
- Sairauspoissaolopäivät/henkilö
- Poissaoloon johtaneet työtapaturmat
- Tapaturmalaaajuus LTIF (lost time injury frequency) ja tapaturmataajuus TRIF (total recordable injury frequency)
- Turvallisuushavainnot

Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 4,1 %, ja poissaoloja kertyi 12,8 päivää henkilöä kohden.

Työtapaturmia sattui 37, joista 19 johti poissaoloihin; tapaturmataajuudet olivat LTIF 16,3 ja TRIF 31,6.

Vuoden 2026 tavoitteena on nolla tapaturmaa, jota edistetään vahvistamalla ennakoivaa turvallisuustyötä nostamalla havaintotavoite viiteen havaintoon per työntekijä ja ottamalla käyttöön Turvallisuusvartti-toimintamalli, jolla pyritään lisäämään riskien varhaista tunnistamista ja vahvistamaan turvallisuuskulttuuria.

Epical

Keskeisiä seurattavia mittareita ovat:

- Hyvinvointi- ja henkilöstökyselyt
- Stressiin liittyvät tapaukset
- Työtapaturmat ja ergonomiariskit
- Koulutuksiin osallistuminen
- Monimuotoisuus- ja DEI-mittarit

Vuonna 2025 työntekijät hyödynsivät aktiivisesti Auntie-palvelua, ja työterveyden selvityksen mukaan ergonomia oli pääosin kunnossa (yli 80 % tyytyväisiä).

Osaamista vahvistettiin leadership- ja tietoturvakoulutuksilla sekä Greenhouse-ohjelmalla.

Monimuotoisuustyössä johtoryhmän sukupuolijakauma tasapainottui hetkellisesti, mutta hallituksen laajennus muutti tilanteen.

DEI-suunnitelma etenee ESG-core-tiimin tuella, ja vuonna 2026 painopisteinä ovat psykologinen turvallisuus sekä palkka-avoimuuden ja -tasa-arvon kehittäminen.

Merkityksellinen työ rakentuu arjessa

KPY-konsernissa työntekijäkokemusta seurataan systemaattisesti, jotta ymmärretään, mitkä tekijät ovat työntekijöille aidosti merkityksellisiä ja miten ne toteutuvat arjessa. Tulosten avulla kehittämistä suunnataan niihin asioihin, joilla on suurin vaikutus työhyvinvointiin, motivaatioon ja sitoutumiseen.

Henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia kartoitetaan säännöllisesti koko konsernissa henkilöstökyselyjen avulla. Saatua tietoa hyödynnetään kehitystoimenpiteiden tukena sekä konserni- että yhtiötasolla.

MERKITYKSELLISIMMÄT TEKIJÄT HENKILÖSTÖN KOKEMANA

KPY-konsernissa henkilöstökokemusta on selvitetty vuosina 2024–2025 Siqni-henkilöstökyselyn avulla. Siqni mittaa työntekijäkokemusta kolmella keskeisellä mittarilla: eNPS:llä (Employee Net Promoter Score), joka kuvaa suosittelemisluottamusta, kokonaistyytyväisyydellä sekä liekki-indeksillä, joka kertoo työn merkityksellisyyden ja motivaation tasosta.

Siqni-kyselyssä työntekijä valitsee viisi itselleen merkityksellisintä asiaa työssä ja arvioi, miten ne tällä hetkellä toteutuvat. Näin muodostuu kokonaiskuva

niistä tekijöistä, joilla on suurin vaikutus henkilöstön työntekijäkokemukseen – ja jotka samalla nousevat konsernin yhteisiksi TOP 10 merkityksellisemmäksi asiaksi.

Tulosten perusteella suuri osa konsernin henkilöstölle tärkeimmistä tekijöistä toteutuu hyvällä tasolla. Erityisen vahvoiksi nousevat kokemus vapaudesta tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta, ammattitaitoiset ja osaavat kollegat, oikeudenmukainen ja kyvykäs esihenkilötyö sekä mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista päivittäin.

Kehityskohteita tunnistetaan erityisesti niissä teemoissa, joissa henkilöstön odotukset ja nykyinen toteutuma eivät vielä täysin kohtaa. Näitä havaintoja hyödynnetään systemaattisesti sekä konsernin yhteisissä kehityshankkeissa että yhtiökohtaisissa toimenpiteissä.

CASE

TOP10 MERKITYKSELLISIMMÄT ASIAT – TOTEUTUMINEN TYÖPAIKALLA



Taulukosta selviää KPY-konsernin työntekijöille merkityksellisimmät asiat ja niiden toteutuminen. Tulokset ovat vuodelta 2025. Kyselyyn osallistui työntekijöitä seuraavista yhtiöistä: Osuuskunta KPY, Novapolis, Voimatel, Epical, Gebwell ja Osuma Henkilöstöpalvelut.

Työlämän periaatteet

Raportoivissa yhtiöissä ihmisoikeudet ja työelämän periaatteet ovat henkilöstöpolitiikan ja arjen johtamisen keskiössä. Yhtiöissä kunnioitetaan työntekijöiden perusoikeuksia, kuten yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä, järjestäytymisvapautta ja turvallisia työoloja. Kaikenlainen syrjintä, pakkotyö, lapsityövoima ja ihmiskauppa ovat kielletty kaikissa työsuhteen vaiheissa, ja nämä periaatteet on kirjattu eettisiin ohjeistuksiin sekä henkilöstöpolitiikkaan.

Työehdot perustuvat kansalliseen lainsäädäntöön ja soveltuviin työehtosopimuksiin. Työntekijöillä on oikeus perhevapaisiin ja sosiaaliturvaan, ja työolosuhteiden turvallisuutta kehitetään jatkuvasti. Työyhteisöissä korostetaan avointa keskustelukulttuuria, ja työntekijöillä on useita kanavia tuoda esiin huoliaan – esimerkiksi esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, työyhteisön edustajien ja anonyymien ilmoituskanavien kautta. Ilmoituskanavien ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja mahdollisia ilmoittajia suojellaan vastatoimilta.

Mahdollisiin epäkohtiin pyritään puuttumaan viipymättä, ja korjaavat toimenpiteet toteutetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työyhteisöissä on nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän suhteen. Työelämän periaatteiden toteutumista seurataan henkilöstökyselyillä, palautekanavilla ja säännöllisillä auditoinneilla.

Yhtiöiden välillä ei ole merkittäviä eroja työelämäperiaatteiden toteutuksessa, mutta käytännön painotuksissa voi olla eroja esimerkiksi koulutusten laajuuden osalta. Kaikissa yhtiöissä tavoitteena on varmistaa, että jokainen työntekijä kokee työympäristönsä turvalliseksi, oikeudenmukaiseksi ja yhdenvertaiseksi. Raportointikaudella ei ole ilmennyt ihmisoikeuksiin liittyviä rikkomuksia omassa työvoimassa.

TOIMINTAPERIAATTEET ARVOKEJTUN TOIMIJOILLE

Konsernin vastuullisuustyö ulottuu myös soveltuvin osin arvoketjun työntekijöihin. Arvoketjun laajuuden ja monimuotoisuuden vuoksi konserniyhtiöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset. Yhtiöt edellyttävät alihankkijoilta ja palvelutoimittajilta eettisten ohjeiden, syrjimättömyyden, turvallisten työolojen ja työelämän perusoikeuksien noudattamista. Kaikkien yhtiöiden Supplier Code of Conduct -dokumentit määrittelevät vähimmäisvaatimukset, joita kaikkien alihankkijoiden ja toimittajien on noudatettava. Näihin vaatimuksiin kaikilla yhtiöillä sisältyvät nollatoleranssi pakkotyölle, lapsityövoimalle ja ihmiskaupalle sekä velvoite kunnioittaa työntekijöiden perusoikeuksia.

Arvoketjun työntekijäryhmät muodostuvat monipuolisesti eri toimialojen ja palveluiden kautta. Olennaisia ryhmiä ovat erityisesti alihankkijoiden ja palvelutoimittajien henkilöstö, joiden työpanos on keskeinen yhtiöiden liiketoiminnan toteutumiselle:

Novapoliksessa arvoketjuun kuuluvat työntekijät painotuvat rakentamispalveluiden alihankkijoihin sekä kiinteistöhuollon ja siivouksen palvelutoimittajiin. Nämä henkilöt eivät ole yhtiön omia työntekijöitä, mutta heidän työolosuhteisiinsa ja hyvinvointiinsa voidaan vaikuttaa merkittävästi. Ryhmiin liittyviä riskejä ovat muun muassa palkkaustaso, työaikojen hallinta, työturvallisuus, järjestäytymisoikeudet ja syrjinnän ehkäisy.

Voimatelin arvoketjuun kuuluu laaja alihankintaverkosto, joka kattaa maanrakennus-, asennus- ja suunnittelupalvelut. Lisäksi Voimatel käyttää erilaisia palveluntuottajia, kuten järjestelmätoimittajia ja työterveyspalveluita, joiden henkilöstö työskentelee osana yhtiön projekteja ja operatiivista toimintaa.

Epicalin arvoketjuun sisältyvät IT-palveluiden alihankkijat, ohjelmistokehityksen ja infrastruktuurin tukihenkilöstö, konsultit ja projektiasiantuntijat, kiinteistöjen ylläpidosta vastaavat kolmannen osapuolen työntekijät sekä logistiikan ja laitehankinnan henkilöstö. Nämä työntekijät ovat Epicalin toimintaan kytköksissä sopimussuhteiden kautta, ja heidän työolojaan ohjaavat toimittajien eettiset ohjeet sekä kestävän kehityksen vaatimukset.

Kaikissa tytäryhtiöissä arvoketjun työntekijöiden oikeudet pyritään varmistamaan sopimusvaatimuksilla, eettisillä ohjeilla ja tarvittaessa auditoinneilla. Raportointikaudella ei ole ilmennyt ihmisoikeuksiin liittyviä rikkomuksia arvoketjun työntekijöiden osalta.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS VUONNA 2025

	Vaihtuvuus yhteensä	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical
Alkaneet työsuhteet	113	0	5	70	38
Päätyneet työsuhteet	194	1	5	101	87

MUUT KUIN TYÖSUHTEISET TYÖNTEKIJÄT

	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical	Konserni yhteensä
Itsenäiset ammatinharjoittajat	0	0	0	31	31
Kolmannen osapuolen palveluksessa olevat henkilöt	1	3	2	12	18

KUULUU TYÖEHTOSOPIMUSTEN PIIRIIN

Osuuskunta KPY	0
Novapolis	0
Voimatel	646
Epical	331
Yhteensä	977

Työntekijöiden osallistaminen ja vuoropuhelu

Raportoivissa yhtiöissä henkilöstön osallistaminen ja vuoropuhelu rakentuvat järjestelmällisten, läpinäkyvien ja eri henkilöstöryhmiä tavoittavien rakenteiden varaan. Yhtiöissä painotetaan avointa keskustelukulttuuria, henkilöstön mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, sekä sitä, että henkilöstön näkemykset ja huolenaiheet tavoittavat johdon ja henkilöstöhallinnon tehokkaasti. Lähestymistavat vaihtelevat yhtiöittäin, mutta niissä on yhteisiä elementtejä, kuten säännölliset tapaamiset, useat vuorovaikutuskanavat sekä säännölliset henkilöstökyselyt.

Raportointikaudella tavoitteena on ollut vahvistaa vuoropuhelun rakenteita ja lisätä henkilöstön osallistumismahdollisuuksia entistä systemaattisemmin. Kehitystoimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan yhtiöissä henkilöstökyselyjen, palautekanavien ja säännöllisten keskustelujen avulla, ja tulosten pohjalta toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. Työntekijöiden osallistaminen sekä vuoropuhelun mahdollistaminen ja ylläpitäminen ovat olennainen osa konsernin vastuullista henkilöstöjohtamista ja kestäväen työyhteisön rakentamista.

NOVAPOLIS

Novapoliksella vuorovaikutus rakentuu säännöllisten kuukausipalaverien, tiimipalaverien ja 1-to-1-keskustelujen ympärille. Henkilöstöä kannustetaan esittämään näkemyksiään ja antamaan palautetta matalalla kynnyksellä. Sisäiset viestintäkanavat tukevat jatkuvaa tiedonkulkua, ja

henkilöstötyytyväiskyselyt tarjoavat anonyymien ja systemaattisen tavan nostaa esiin kehityskohteita. Lisäksi henkilöstö voi tuoda huolia esille työsuojelutoimikunnan kautta.

VOIMATEL

Voimatelilla on konsernin laajin ja rakenteellisesti jäsentynein vuoropuhelujärjestelmä. Yhtiössä noudatetaan yhteistoimintalakia, jonka tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen työntekijöiden yhteistoimintaa. Työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva vuoropuhelutoimikunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa ja käsittelee yhtiötä koskevia teemoja. Vuoropuhelutoimikunnan pöytäkirjat ja yhteenvedot ovat henkilöstön nähtävillä yhtiön intranetissä.

Kvartaalittaisen virallisen vuoropuhelutoimikunnan lisäksi yhtiössä järjestetään kuukausittaisia vapaamuotoisia vuoropuhelun keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista asioista. Henkilöstöllä on myös edustus johtoryhmässä kiertävässä hallintoedustajan roolissa. Lisäksi työsuojelutoimikunta, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiesverkosto muodostavat rakenteen, jonka kautta turvallisuuteen ja työoloihin liittyviä asioita käsitellään kvartaaleittain virallisissa työsuojelutoimikunnissa sekä vapaamuotoisissa kuukausittaisissa palaverissa.

Voimatelin operatiivinen johtamisjärjestelmä tukee arjen vuoropuhelua. Johtoryhmä-, tiimi- ja esihenkilö-alais-keskustelut on määritelty osaksi

johtamiskäytäntöjä. Intranet ja esihenkilöinfot, sekä tarvittaessa järjestettävät tiedotustilaisuudet täydentävät kokonaisuutta. Yhtiö kerää palautetta myös säännöllisillä henkilöstökyselyillä, ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa asioiden esiin nostamisen kautta, sekä sisäisten koulutusten ja kehityskeskustelujen muodossa.

EPICAL

Epical hyödyntää monikanavaista henkilöstövuoropuhelua, joka sisältää säännölliset hyvinvointikyselyt, palautekanavat, kehityskeskustelut ja avoimen vuorovaikutuksen eri sidosryhmien välillä. Yhtiössä järjestetään dialogisessioita ja käytetään sekä suorien esihenkilökeskustelujen että HR-tuen yhdistelmää. Henkilöstön näkemyksiä hyödynnetään aktiivisesti työympäristön, hyvinvoinnin ja inklusiivisen kulttuurin kehittämisessä.

Osallistamisen tavoitteena on varmistaa, että henkilöstö kokee tulevansa kuulluksi ja voi vaikuttaa työyhteisönsä kehitykseen. Yhtiöiden politiikoissa korostetaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua ja tuoda esiin omia näkemyksiä riippumatta henkilön asemasta, työsuhteen muodosta tai taustasta. Henkilöstön osallistuminen näkyy myös kehityskeskusteluissa, osaamisen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämisessä.



Koulutus ja osaamisen kehittäminen

KPY-konsernissa osaamisen ja johtamisen kehittämistä edistetään konsernin yhteisillä koulutuksilla ja valmennuksilla, joihin osallistuu henkilöstöä eri yhtiöistä. Yhteiset oppimiskokonaisuudet tukevat konsernin strategisia tavoitteita, vahvistavat yhteistä toimintakulttuuria ja mahdollistavat osaamisen jakamisen yli yhtiö- ja toimialarajojen.

Yhteiset koulutukset ja valmennukset kohdistuvat keskeisiin osaamisalueisiin, kuten myynnin ja asiakkuuksien kehittämiseen sekä esihenkilötyöhön ja johtamiseen. Esimerkkejä näistä ovat myyjille suunnattu asiakkuuksien johtamisen -koulutusohjelma sekä esihenkilöille tarkoitettu Groow-valmennusohjelma. Yhteiset kehittämiskokonaisuudet tukevat yksilöiden ammatillista kasvua ja samalla koko konsernin kykyä kehittyä, uudistua ja toteuttaa strategiaansa. Konsernin yhteisten koulutusten lisäksi yhtiöt panostavat yhtiökohtaisiin koulutuksiin.

NOVAPOLIS

Novapoliksessa koulutuksen ja osaamisen kehittämisen periaatteet on kirjattu yhtiön koulutussuunnitelmaan. Koulutuksiin osallistuminen perustuu työn vaatvuuteen, pätevyYTEEN, henkilökohtaisiin taitoihin ja henkilön motivaatioon. Osaamisen kehittämistä tuetaan monipuolisesti perehdytyksen, työssä oppimisen ja yhteistyöllä oppimisen keinoin.

Novapolis suosii ketteriä ja joustavia

osaamisen kehittämisen muotoja, kuten webinaareja, verkostoitumista ja tarpeen mukaan henkilöstölle järjestettäviä koulutuksia. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua ulkoisiin ja sisäisiin koulutuksiin, ja osaamisen kehitystä tuetaan myös tiimivalmennusten ja mentoroinnin avulla.

Urakehitystä tuetaan kehityskeskustelujen ja 1to1-keskustelujen kautta, joissa kartoitetaan työntekijän tavoitteita, osaamistarpeita ja uratoiveita. Novapoliksessa pyritään tunnistamaan henkilöstön vahvuudet ja osaamisalueet, ja työnkuvia sekä työtehtäviä voidaan muokata yksilöllisten tarpeiden ja kehityspolkujen mukaan. Sisäiset urasiirrot ja osaamisen laajentaminen ovat mahdollisia, ja henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen.

VOIMATEL

Voimatelilla koulutuksen ja osaamisen kehittämisen lähtökohtana on henkilöstön ammatillisen pätevyyden ja työkyvyn ylläpitäminen sekä liiketoiminnan jatkuva kehittäminen. Koulutustarpeet kartoitetaan vuosittain kehityskeskusteluissa, joissa huomioidaan sekä yksilölliset että tiimikohtaiset osaamistarpeet. Osaamisen kehittämisen malli perustuu 70–20–10-periaatteeseen, jossa 70 % oppimisesta tapahtuu käytännön työssä, 20 % muilta oppimalla ja 10 % perinteisissä luokkakoulutuksissa.

Lakisääteisten korttikoulutusten voi-

massaoloa seurataan järjestelmällisesti, ja henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua oppisopimuskoulutuksiin sekä ammatillisiin lisäkoulutuksiin työtehtävien vaatimusten mukaisesti. Voimatel panostaa myös projektikoulutuksiin, kielikoulutuksiin ja esihenkilövalmennuksiin, joiden avulla tuetaan sekä teknistä osaamista ja johtamistaitoja.

Sisäisiä urapolkuja tuetaan aktiivisesti tekemällä avainhenkilöille seuraajasuunnittelua HR-järjestelmässä, sekä uralla etenemistä mahdollistetaan kehityskeskustelujen ja sisäisten rekrytointien kautta.

Henkilöstön motivaatiota ja kehittymishaluisuutta arvostetaan, ja uratarinoita nostetaan esiin intranetissä ja muissa sisäisissä viestintäkanavissa. Lisäksi Voimatelilla henkilöstä kannustetaan osallistumaan asiakaskohtaisiin koulutuksiin ja alan ajankohtaisiin kehitysohjelmiin, jotka tukevat osaamisen ajantasaisuutta ja kilpailukykyä.

EPICAL

Epicalilla osaamisen kehittäminen ja urapolkujen tukeminen ovat osa yhtiön HR-politiikkaa, jossa korostetaan jatkuvaa oppimista, yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osaamisen monipuolista kehittämistä. Yhtiössä toteutetaan rakenteellisia ohjelmia, kuten roolikohtaisia koulutuksia, verkkoympäristökoulutuksia ja urakehityssuunnitelmia, jotka tukevat sekä teknistä että henkilökohtaista kasvua. Henki-

löstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua johtamiskoulutuksiin, monimuotoisuutta ja inklusiota edistäviin kehitysohjelmiin sekä kansainvälisiin oppimisprojekteihin.

Epicalilla urapolkujen kehitystä seurataan HR-järjestelmän avulla, jossa rekrytointi, koulutus ja urasiirrot dokumentoidaan läpinäkyvästi. Sisäiset urasiirrot ja roolinvaihdot ovat mahdollisia, ja henkilöstölle tarjotaan tukea urakehityksen suunnitteluun kehityskeskustelujen ja mentoroinnin kautta. Osaamisen kehitystä tuetaan

myös ulkoisilla koulutuksilla ja sertifioinneilla, jotka vahvistavat henkilöstön kilpailukykyä ja valmiuksia toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä.

Epicalilla kannustetaan aktiivisesti osaamisen jakamiseen, tiimityöhön ja verkostoitumiseen, jotka tukevat sekä yksilön että organisaation oppimista ja kehittämistä.

TYÖ -JA KOULUTUSTUNNIT

	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical
Henkilön työtunnit/viikko	*	34,50	38,65	41,45
Koulutustunnit/henkilö 2025	15	13,63	15,40	89,43

* Valtaosa (4/6) Osuuskunta KPY:n työntekijöistä kuuluu konsernin johtoryhmään, joilla ei ole työajanseurantaa.

Yli yhtiörajojen toteutettu Groow- valmennus vahvisti esihenkilötyötä

Esihenkilötyö on keskeisessä roolissa KPY-konsernin strategian toteuttamisessa ja yrityskulttuurin kehittämisessä. Yhteinen Groow-esihenkilövalmennus kokosi yhteen konsernin eri yhtiöiden esihenkilöitä kehittämään johtamistyötä, jakamaan kokemuksia ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä esihenkilötyön roolista muuttuvassa toimintaympäristössä.

KPY-konsernissa toteutettiin syksyllä 2025 konsernin yhteinen Groow-esihenkilövalmennuksen pilottiohjelma. Valmennus kokosi yhteen 29 esihenkilöä konsernin eri yhtiöistä ja liiketoiminoista, ja sen tavoitteena oli vahvistaa esihenkilötyötä sekä luoda yhteistä johtamisen suuntaa yli yhtiörajojen.

VERTAISOPPIMINEN OSANA VALMENNUSTA

Valmennuksesta saatu palaute oli erittäin hyvää. Osallistujat arvioivat kokonaisuuden korkealle, ja suosittelevuudeksi (NPS 84) osoitti selkeää tarvetta konsernin yhteiselle, arkeen kytkeytyvälle esihenkilövalmennukselle. Erityistä kiitosta saivat käytännönläheinen toteutus, korkeatasoiset valmentajat sekä sisältöjen tiivis kytkeä KPY-konsernin tavoitteisiin ja arvoihin.

Yksi Groow-valmennuksen keskeisinä vahvuuksina nähtiin myös vertaisoppiminen yli yhtiörajojen. Eri toimialojen ja liiketoimintojen esihenkilöiden kohtaamiset mahdollistivat kokemusten vaihdon, yhteisen oppimisen ja konsernin sisäisten verkostojen vahvistumisen. Samalla osallistujien ymmärrys konsernin yhtiöiden toimintaympäristöistä syveni.

POHJA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMISELLE

Esihenkilöiden rooli nähdään KPY-konsernissa keskeisenä strategian toteuttamisessa, yrityskulttuurin vahvistamisessa ja työntekijäkokemuksen kehittämisessä. Groow-pilotin aikana oppeja vietiin jo käytäntöön, ja valmennus loi vahvan pohjan esihenkilötyön systemaattiselle kehittämiselle myös tulevana vuosina.

CASE



Hallinnollinen vastuu

Osuuskunta KPY on sitoutunut eettisiin ja kestäviin liiketoimintatapoihin ja edellyttää samaa kaikilta konsernin yhtiöiltä. KPY:n työntekijöiden, asiakkaiden, toimittajien ja muiden yhteistyökumppaneiden odotetaan toimivan yhtiöiden Code of Conduct -toimintaohjeiden, sovellettavan lainsäädännön sekä kansainvälisesti tunnustettujen hyvien liiketoimintatapojen mukaisesti.

Code of Conduct

KPY:n Code of Conduct määrittelee eettiset periaatteet ja toimintatavat, jotka perustuvat lainsäädäntöön, kansainvälisiin sopimuksiin ja niiden edellyttämiin vaatimuksiin. Näiden periaatteiden tarkoituksena on ohjata tapaa, jolla KPY:ssä harjoitetaan liiketoimintaa, suojataan omaisuutta ja suhtaudutaan ympäröivään toimintaympäristöön. Toimintaohjeen tavoitteena on varmistaa, että tehtävät päätökset ovat kestäviä, vastuullisia ja eettisesti perusteltuja.

Code of Conductia täydentävät KPY:n arvot – omistautuminen, yhteisöllisyys ja rohkeus – jotka ohjaavat kaikkea päätöksentekoa ja toimintaa. Arvot konkretisoivat sitä, mitä eettisyys tarkoittaa KPY:ssä käytännössä: omistautuminen näkyy vastuullisena ja pitkäjänteisenä tekemisenä, yhteisöllisyys vahvistaa luottamukseen perustuvaa yhteistyötä koko konsernissa ja rohkeus kannustaa kehittämään toimintaa sekä tekemään päätöksiä, jotka tukevat KPY:n pitkää omistajatarinaa. Arvojen mukainen toiminta varmistaa, että KPY toteuttaa eettiset periaatteensa aidosti arjessa ja toiminta rakentuu osuuskunnan perustehtävän ja arvopohjan varaan.

Lisäksi konsernitasolla korostetaan johdonmukaisia ja läpinäkyviä toimintaperiaatteita, joilla varmistetaan, että eettiset velvoitteet toteutuvat kaikissa konsernin toiminnoissa. KPY:n ohjausmalli edellyttää, että liiketoiminnan vastuullisuutta arvioidaan säännöllisesti ja että eettisten periaatteiden noudattaminen sisältyy osaksi valvontaa ja päätöksentekoa. Näin toimintaympäristö pysyy yhdenmukaisena, ja KPY:n omistajarakenteen edellyttämä luottamus ja pitkäjänteisyys vahvistuvat.

Yhdenmukaiset hallinnointiperiaatteet, avoin raportointi ja läpinäkyvät toimintatavat vahvistavat sekä sidosryhmien luottamusta että konsernin edellytyksiä vastata kestävä liiketoiminnan vaatimuksiin. Hallinnollinen vastuu ulottuu näin yksittäisen yhtiön sisäisestä valvonnasta konsernin laajuiseen ohjaukseen, jossa tavoitteena on rakentaa kestäviä käytäntöjä, ehkäistä väärinkäytöksiä sekä tukea vastuullista ja eettistä yrityskulttuuria.



Osuuskunnan hallinto

KPY:n hallinto ja johto on jaettu jäsenten valitseman edustajiston, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken.

OSUUSKUNNAN OMISTAJA

KPY:llä on noin 19 000 osuuden omistajaa. Osuudenomistajaksi voi tulla hankkimalla Osuuskunta KPY:n osuuden.

EDUSTAJISTO

Omistajia päätöksenteossa edustaa jäsenistön vaaleilla valitsema 30-henkinen edustajisto. Edustajisto päättää KPY:n hallituksen jäsenet ja määrittää omistajapolitiikan, joka asettaa allokatiiorajat sijoituksille. Lisäksi edustajiston tehtäviä ovat muun muassa edustajiston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajien valinta sekä osuuskunnan hallituksen jäsenten, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta. Edustajisto vahvistaa tilinpäätöksen ja päättää osuuskorosta hallituksen esityksen perusteella.

Edustajiston puheenjohtajistolla on oikeus olla saapuvilla ja käyttää puhevaltaa KPY:n hallituksen kokouksissa. Heillä ei kuitenkaan ole äänioikeutta hallituksen kokouksissa.

Osuuskunta KPY:n edustajiston puheenjohtajana on 17.1.2023 alkaen toiminut Antti Haapakorva. Edustajiston varapuheenjohtajina toimivat Aleksi Eskelinen, Tuula Väättäinen ja Markku Söderström.



HALLITUS

Hallitus päättää KPY:n strategian, seuraa sen toteuttamista ja nimittää KPY:n toimitusjohtajan. Hallitus tekee päätökset KPY:n sijoituksista ja niistä irtautumisista omistajapolitiikan asettamien raamien puitteissa sekä tekee edustajistolle esityksen jaettavasta osuuskorosta.

Juha Yrjänheikki toimii KPY:n hallituksen puheenjohtajana ja Pekka Loikkanen hallituksen varapuheenjohtajana. Heidän lisäksi hallituksen jäseniä ovat Mikko Junttila ja Karoliina Malmi.

JOHTORYHMÄ

Johtoryhmä vastaa konsernin strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehittämisestä ja toimii tiivissä yhteistyössä omistusyhtiöiden kanssa.

Johtoryhmän muodostavat toimitusjohtaja Anssi Lehtikoinen, varatoimitusjohtaja, operatiivinen johtaja Silja Huhtiniemi, talousjohtaja Jenni Ahava ja lakiasiainjohtaja Teemu Pieviläinen.

Yhtiökohtaiset hallinnolliset vastuut

NOVAPOLIS

Novapoliksen hallitus vastaa vastuullisen liiketoiminnan ja eettisten periaatteiden strategisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaavat politiikkojen toimeenpanosta ja varmistavat, että liiketoiminnan käytännöt ovat linjassa eettisten periaatteiden kanssa kaikissa toiminnoissa. Yhtiön hallintoelimet korostavat avoimuutta, vastuullista johtamista ja päätöksentekoa, joita vahvistetaan vuosittaisilla koulutuksilla ja esihenkilövalmennuksilla.

Novapolis arvioi liiketoiminnan eettisyyteen liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia osana vuosittaista riskienhallinta -ja due diligence-prosessiaan. Riskejä arvioidaan aikajänteen, vaikutusten (eurot) ja todennäköisyyden (asteikko 1–5) suhteen. Riskirekisteri päivitetään yhtiössä vuosittain osana KPY:n riskiarviointia.

Novapoliksen kumppanien Code of Conduct ohjaa yhtiön yhteistyökumppaneita toimimaan vastuullisesti ja eettisesti koko toimitusketjussa. Ohjeistuksessa kumppaneilta edellytetään lainsäädännön, ihmisoikeuksien ja ympäristövastuun kunnioittamista sekä syrjinnän, korruption ja lahjonnan vastaista toimintaa.

Eettinen ohjeistus eli Code of Conduct muodostaa perustan Novapoliksen vastuulliselle ja eettiselle liiketoiminnalle. Ohjeistus määrittää yleiset periaatteet, joiden mukaan sekä Novapolis että sen kumppanit toimivat toimitusketjussa. Code of Conduct korostaa lainmukaisuutta, ihmisoikeuksien ja ympäristövastuun kunnioittamista sekä syrjinnän, korruption ja lahjonnan torjuntaa. Lisäksi ohjeistuksessa painotetaan tietosuojan, kilpailulainsäädännön ja liikesalaisuuksien suojamista sekä jatkuvaa osaamisen ja palvelun kehittämistä. Novapoliksen tavoitteena on varmistaa, että kaikki sen verkoston toimijat sitoutuvat vastuullisuuteen ja eettisyyteen, mikä luo pohjan luottamukselle ja pitkäjänteiselle yhteistyölle.

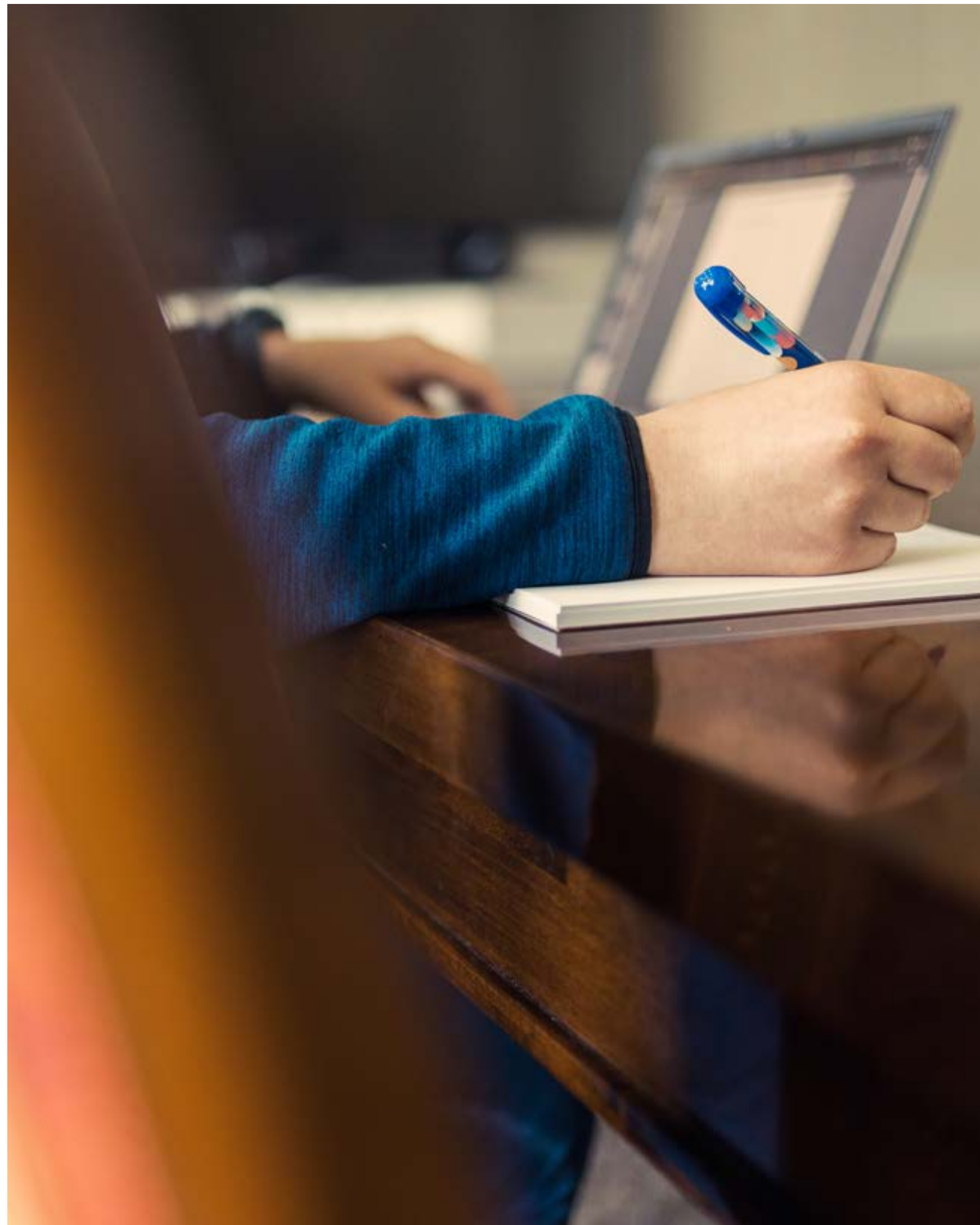
VOIMATEL

Voimatelin hallitus ja johtoryhmä vastaavat liiketoiminnan eettisten periaatteiden määrittämisestä ja niiden toteutuksen valvonnasta. Johtoryhmä hyväksyy yhtiön keskeiset ohjeistukset, kuten vastuullisen liiketoimintatavan ohjeen (Code of Conduct), joka sisältää yhtiön sisäiset suunta- viivat esimerkiksi tasa-arvosta, korruption ja lahjonnan torjunnasta, reilusta kilpailusta, verotuksesta, kauppapapotteista ja ympäristövastuusta. Ohjeistus koskee koko henkilöstöä, ja on osa perehdytystä ja uusia työsuojimuk- sia sekä sisältyy vuosittaiseen verkkokoulutukseen. Johtoryhmä käsittelee mahdolliset eettisten periaatteiden rikkomukset ja päättää tarvittavista jatkotoimenpiteistä ESG-Managerin ja KPY:n lakiasiainjohtajan tuella.

Eettiset toimintatavat on juurrutettu arjen päätöksentekoon osaksi Voimatelin johtamisjärjestelmää, valmentavaa johtamisen mallia ja työhyvinvoinnin rakenteita. Henkilöstön osallistumista ja läpinäkyvää toimintakulttuuria vahvistavat toimivat vuoropuhelurakenteet, kuten vuoropuhelutoimikunta, työsuojeluorganisaatiot sekä johtoryhmään osallistuva luottamushenkilöedustus. Näiden avulla yhtiö varmistaa, että eettiset ja turvalliset toimintatavat ovat osa päivittäistä johtamista ja päätöksentekoa.

Voimatelin vastuullista hankintaa ohjaa yhtiön hankintapolitiikka, joka perustuu läpinnäkyviin ja yhdenmukaisiin ohjeisiin ja prosesseihin. Laatujärjestelmä tukee toimitaja-arviointia, ja yhtiön hallitus valvoo merkittävien hankintojen toteutumisesta ohjeiden mukaisesti. Vuonna 2025 käyttöön otettu Supplier Code of Conduct -ohjeistus vahvistaa vastuullisuuden toteutumista koko arvoketjussa, sillä se velvoittaa toimittajat noudattamaan Voimatelin vastuullisuusvaatimuksia ja se sisältyy kaikkiin sopimuksiin. Ohjeistus tukee konsernin tavoitteita kestävästä ja vastuullisesta hankintaketjusta sekä toimittajahallinnan jatkuvasta kehittämisestä.





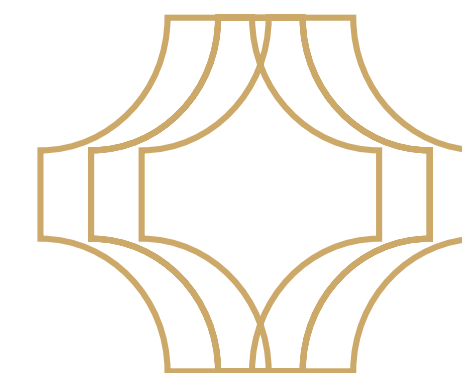
EPICAL

Epicalin hallitus ja johtoryhmä ohjaavat yhtiön liiketoiminnan eettisyyttä ja vastuullista liiketoimintaa. Johtoryhmän rooliin kuuluu muun muassa Code of Conductin hyväksyminen, sen noudattamisen valvonta sekä vastuullisuuden ja eettisten periaatteiden integrointi osaksi yhtiön strategiaa. Johtoryhmää varmistaa, että politiikat korruption, ihmisoikeuksien ja reilun liiketoiminnan osalta toteutuvat ja että ne viestitään koko organisaatiolle. Hallintoelimet arvioivat myös riskejä ja toteuttavat tarvittavia toimenpiteitä liiketoiminnan vastuullisuuden varmistamiseksi.

Epical tunnistaa liiketoiminnan eettisyyteen liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana vuositaitaista vastuullisuustyötä ja riskienhallintaa. Arvioinnissa huomioidaan toiminnan luonne, toimintaympäristö, toimialan erityispiirteet sekä sidosryhmien odotukset. Lisäksi arvioinnissa huomioidaan vaikutusten todennäköisyys, laajuus, mittakaava ja korjaamattomuus, sekä sidosryhmien odotukset ja linjaus Epicalin Code of Conductiin.

Epicalin Code of Conduct määrittää periaatteet rehellisyydestä, läpinäkyvyydestä ja vastuullisesta toiminnasta kaikessa yhtiön toiminnassa. Poliitiikan tavoitteisiin kuuluu korruption ja lahjonnan ehkäisy, tietosuojan varmistaminen sekä yrityskulttuurin vahvistaminen siten, että se tukee henkilöstön hyvinvointia ja monimuotoisuutta. Ohjeistus koskee kaikkia Epicalin liiketoiminta-alueita ja työntekijöitä. Arvoketjun toimittajilla ja kumppaneilla on myös oma Supplier Code of Conduct -ohjeistus, jossa määritetään minimivaatimukset luottamukselliseen ja vastuullisuuteen perustuvalle liikesuhteelle. Ohjeistuksien toimeenpanosta vastaa Epicalin johtoryhmä. Toteutusta seurataan HR-toiminnon ja johdon yhteistyönä, ja havainnoista raportoidaan osana normaalia johtamis- ja kehityskäytäntöä.

Code of Conductin kehittämisessä on huomioitu sidosryhmien näkemykset, ja epäkohtien ilmoittamiseksi on käytössä Whistleblower-kanava ja avoimet viestintäkäytännöt. Ohjeistus on julkisesti saatavilla Epicalin verkkosivuilla ja intranetissä, ja siitä viestitään sidosryhmille sopimusten ja koulutusten kautta.



Toimittajasuhteiden hallinta

Raportoivissa yhtiöissä toimittajasuhteiden hallinta perustuu vastuullisuuteen, läpinäkyvyyteen ja reiluihin käytäntöihin.

Novapoliksella ei ole erillistä kirjattua maksupolitiikkaa, mutta yhtiön Code of Conductissa korostetaan hyvän myyntitavan noudattamista ja epärehellisten käytäntöjen torjumista. Yhtiössä seurataan laskujen maksatusta ja maksut suoritetaan lähtökohtaisesti ajallaan eräpäivänä.

Voimatelin laskujen maksaminen ja maksuaika perustuvat toimittajien kanssa tehtyihin hankintasopimuksiin ja niissä määriteltyihin sopimusehtoihin. Voimatel pyrkii maksamaan kaikki laskut sovittuna eräpäivänä, riippumatta toimittajan koosta, ja varmistaa riittävät resurssit reskontrassa maksujen ajantasaisuuden takaamiseksi.

Epicalin hankintapolitiikka sisältää useita toimenpiteitä myöhästyneiden maksujen ehkäisemiseksi, erityisesti pienten ja keskisuurten toimittajien osalta. Käytännöt sisältävät selkeät maksuehdot sopimuksissa, ERP-järjestelmien avulla seurattavat maksut, automatisoidut prosessit viivästysten minimoimiseksi sekä hankintahenkilöstön koulutuksen reiluista käytännöistä ja avoimesta vuoropuhelusta toimittajien kanssa. Riskienhallintaa toteutetaan säännöllisillä toimitusketjun ja taloudellisten riskien arvioinneilla, ja toteutusta seurataan toimittajapalautteen ja auditointien avulla.

Sosiaaliset ja ympäristökriteerit on huomioitu myös toimittajien ja sopimuskumppaneiden valinnassa kaikissa yhtiöissä.

Novapolis huomioi sosiaaliset ja ympäristökriteerit toimittajien ja sopimuskumppaneiden valinnassa sekä hankintapäätöksissä. Kriteerit sisältyvät toimittajien Code of Conductiin ja yhtiön hankintaohjeistukseen, ja ne täydentävät taloudellisia ja laadullisia arviointiperusteita.

Voimatel ottaa sopimuksissa huomioon materiaalitoyimittajien hiilijalanjälkitiedot, sekä vaatii maaurakoinnin toimijoilta päästöraportointia ja työturvallisuuden noudattamista samoilla kriteereillä kuin yhtiön omilta työntekijöiltä.

Epical on integroinut sosiaaliset ja ympäristökriteerit hankintaprosessiin ja toimittajien Code of Conductiin. Arvioinnissa huomioidaan työolojen ja ihmisoikeuksien toteutuminen, ympäristöpolitiikka, ISO 14001 -sertifiointi sekä tuotteiden elinkaari vaikutukset.

Näiden käytäntöjen avulla raportoivat yhtiöt varmistavat, että toimittajasuhteet ovat vastuullisia, reiluja ja tukevat kestävä kehityksen tavoitteita koko arvoketjussa.

Konsernin korruption ja lahjonnan vastainen ohjeistus

KPY-konsernissa korruption ja lahjonnan torjunta on olennainen osa vastuullista

liiketoimintaa. Konsernilla on nollatoleranssi korruptiota ja lahjontaa kohtaan kaikissa sen ilmenemismuodoissa, ja tämä periaate koskee kaikkia työntekijöitä, johtoa, hallitusta sekä yhteistyökumppaneita. Konsernin korruption ja lahjonnan vastaisen ohjeistuksen tavoitteena on ehkäistä, tunnistaa ja käsitellä kaikki korruption ja lahjonnan muodot sekä antaa selkeät käytännön ohjeet koko henkilöstölle.

KPY ei hyväksy lahjontaa, korruptiota tai muuta epäasiallista vaikuttamista missään liiketoiminnan vaiheessa. Ohjeistuksessa on luotu periaatteet muun muassa lahjojen ja vieraanvaraisuuden antamiseen ja vastaanottamiseen, hyväntekeväisyyslahjoituksiin ja sponsorointiin.

Kaikki mahdolliset viitteet lahjonnasta tai korruptiosta käsitellään henkilön asemasta tai suhteesta konserniin riippumatta. Ohjeet täydentävät konsernin muita politiikkoja ja ovat voimassa kaikissa tämän kestävyysraportin piirissä olevissa yhtiöissä ja niiden kaikissa toiminnoissa.

Erityisen alttiita korruptionriskeille kaikissa yhtiöissä ovat henkilöstöryhmät, jotka osallistuvat hankinta- ja asiakassopimusten solmimiseen, toimivat suoraan viranomaisten, toimittajien, asiakkaiden tai muiden ulkoisten sidosryhmien kanssa, sekä he, joiden tehtäviin kuuluu päätöksenteko liiketoiminnan kannalta merkittävissä asioissa. Näihin ryhmiin kuuluvat esimerkiksi hankinta- ja myyntihenkilöstö, projektipäälliköt, johtoryhmien jäsenet sekä asiakasrajapinnassa toimivat henkilöt. Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevaa ohjeistusta koulutetaan edellä

mainituille henkilöstöryhmille säännöllisesti ja ohjeistus käydään myös läpi osana uusien työntekijöiden perehdytystä. Lisäksi henkilöstölle tiedotetaan ilmoituskanavista, joiden kautta on mahdollista väärinkäytöksistä voi ilmoittaa nimettömästi ja luottamuksellisesti.

Ohjeistuksen vastuut on määritelty konsernissa selkeästi: hallitus vastaa periaatteiden valvonnasta, johto niiden toimeenpanosta ja jokainen työntekijä on velvollinen toimimaan ohjeistuksen mukaisesti sekä ilmoittamaan mahdollisista rikkomuksista. Lisäksi konsernissa on käytössä sisäiset prosessit ja toimintamallit, jotka varmistavat ohjeiden noudattamisen ja mahdollistavat epäilyjen käsittelyn asianmukaisesti.

Whistleblowing-kanava

KPY-konsernissa on käytössä EU:n ilmoittajasuojadirektiiviin ja tietosuoja-asetukseen mukainen Whistleblowing-ilmoituskanava, jonka avulla konsernin henkilöstö sekä ulkoiset sidosryhmät voivat ilmoittaa luottamuksellisesti epäilyistä väärinkäytöksistä, kuten rikoksista, taloudellisista epäselvyyksistä, korruptiosta, lahjonnasta, eturistiriidoista, työterveyden ja -turvallisuuden laiminlyönnistä, vakavasta syrjinnästä tai häirinnästä tai epäilyistä ympäristörikoksista. Kaikki kanavaan tulleet ilmoitukset käsitellään salattuihin ja vain nimetyt, valtuutetut henkilöt voivat avata ja käsitellä niitä. Ilmoittajan anonymiteetti ja tietosuoja on turvattu, eikä ulkopuolinen palveluntarjoaja tal-

lenna tunnistetietoja kuten ilmoittajan IP-osoitteita.

Mahdollisten ilmoitusten käsittelyprosessi on vaiheittainen: ilmoituksen vastaanottaminen vahvistetaan ilmoittajalle seitsemän päivän kuluessa, ja ilmoituksen tutkinta käynnistetään tarvittaessa. Tutkinta suoritetaan puolueettomasti ja luottamuksellisesti, ja ilmoittajalle annetaan palautetta prosessin etenemisestä. Tutkinnan päätyttyä henkilötiedot poistetaan, ellei niiden säilyttämiselle ole lakisääteistä perustetta. Ilmoituksen käsittelyssä noudatetaan EU:n tietosuoja-asetusta ja hyviä tietosuojakäytäntöjä.

Ilmoituskanavan tarkoituksena on edistää läpinäkyvyyttä, riskienhallintaa ja luottamusta konsernin toiminnassa. Kanava rohkaisee henkilöstä ja sidosryhmiä raportoimaan havaitsemistaan väärinkäytöksistä ilman pelkoa kostotoimista tai syrjinnästä. Mahdollisten ilmoitusten pohjalta konserni voi tunnistaa ja hallita riskejä sekä kehittää prosessejaan ja yrityskulttuuriaan entistä vastuullisempaan suuntaan.

Whistleblower-ilmoituskanavat löytyvät kunkin tämän kestävyysraportin piiriin kuuluvan yhtiön internetsivuilta. On hyvä huomioida, että yhtiöiden ilmoituskanavien kautta ei käsitellä esimerkiksi asiakasreklamaatioita, häiriöilmoituksia tai yleisiä HR-asioita.

Vastuullisuus osana taloudellista kestävyyttä

Tämä raportti on konsernimme ensimmäinen vastuullisuusraportti. Sen kokoaminen on ollut meille tärkeä askel – ei siksi, että vastuullisuustyö olisi alkanut nyt, vaan siksi, että haluamme tehdä jo tehdyn työn näkyväksi ja vahvistaa sen systemaattista johtamista.

Raportti on syntynyt tiiviissä yhteistyössä raporttoivien yhtiöidemme kanssa. Yhteinen työskentely on vahvistanut tilannekuvaamme siitä, missä olemme nyt ja mihin suuntaan haluamme kehittyä, sekä syventänyt ymmärrystä vastuullisuuden kytkeytymisestä eri yhtiöiden liiketoimintaan. Samalla olemme vahvistaneet vastuullisuuteen liittyvää sisäistä yhteistyötä: kun jaamme osaamista, kehitämme toimintatapoja yhdessä ja hyödynnämme synergioita, rakennamme kokonaisuutta, joka on entistä vahvempi ja kestävämpi.

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista. Vastuullisuus on olennainen osa tätä tehtävää. Hyvä hallinto, läpinäkyvä raportointi ja huolellinen riskienhallinta luovat perustan vakaalle taloudelle. Ympäristö- ja henkilöstönäkökulmien huomioiminen puolestaan vahvistaa yritystemme kilpailukykyä ja uudistumiskykyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Omistajana haluamme varmistaa, että yrityksillemme on edellytykset menestyä myös tulevaisuudessa.

Ensimmäinen raportti on lähtöpiste. Työ jatkuu tavoitteiden täsmenämisenä, mittareiden kehittämisenä ja käytäntöjen vahvistamisena yhdessä yhtiöidemme kanssa. Näin rakennamme taloudellisesti vahvaa ja vastuullista konsernia – ja osaltamme suomalaista liike-elämänvoimaa myös tuleville sukupolville.

Kiitämme lämpimästi kaikkia raportin valmisteluun osallistuneita sekä henkilöstöämme ja yhtiöitämme sitoutumisesta yhteiseen kehittämiseen. Vastuullisuus rakentuu teoista ja ennen kaikkea yhteistyöstä.

Jenni Ahava, Talousjohtaja, KPY-konserni
Tuure Sinkkonen, ESG-koordinaattori, KPY-konserni





KPY

KPY

OSUUSKUNTA KPY

Viestikatu 7 A, 70600 Kuopio

www.kpy.fi