

Vastuullisuus

Rakennamme kestävää huomista

SISÄLTÖ

Strategia & olennaisuus	94
Ympäristötiedot	106
Henkilöstöä ja yhteiskuntaa koskevat tiedot	114
Kestävää hallintoa koskevat tiedot	122
GRI-indeksi	131

Edistämme muutosta
kohti hyvin hallinnoituja
ja kestäviä yrityksiä ja
kiinteistöjä

Kestävyys visiomme ja strategiamme ytimessä

Kestävyysvisio ja strategia

CapManin visiona on olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa. Vision saavuttamiseksi perustamme vastuullisuusstrategiamme tieteeseen ja keskitymme olennaisiin aiheisiin sekä lähestymistapaan, joka huomioi yhteisöt ja ympäristön. Pyrimme vähentämään haitallisia vaikutuksia ja vaikuttamaan positiivisesti ihmiskuntaan maapallon kestokyvyn puitteissa luoden samalla vahvaa taloudellista tuottoa. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi työskentelemme järjestelmällisesti kehittääksemme käytännönläheisiä ja mitattavia viitekehyksiä, jotka tukevat kiinteistöjä, infrastruktuurikohteita ja yrityksiä siirtymässä kohti resurssitehokkaita, kiertotalouteen perustuvia ja luonnon kannalta myönteisiä toimintamalleja. Lisäksi edistämme osallistavia, onnellisia työympäristöjä ja ymmärrämme, kuinka varmistamme ihmisoikeuksien kunnioittamisen arvoketjujen kaikissa vaiheissa. Näin me CapManilla rakennamme arvoa yhteiskunnan hyväksi kohti vuotta 2040 ja sen jälkeen.

CapManin kestävyysstandardit

Aktiivisena omistajana ja merkittävänä pohjoismaisena yhteiskuntavaikuttajana CapManilla on ihanteelliset lähtökohdat edistää merkittäviä positiivisia muutoksia kiinteistöissä, infrastruktuurikohteissa ja yrityksissä. Olemme asettaneet ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hallintoon liittyviä pitkän aikavälin tavoitteita, jotka tukevat toimintaamme.

CAPMANIN KESTÄVYYSSTANDARDIT

- 1.** Edistämme tieteeseen perustuvia ilmastotoimia.
- 2.** Edistämme luontopositiivisia toimia, jotka turvaavat planeettamme kestokyvyn.
- 3.** Luomme vahvoja ja oikeudenmukaisia yrityksiä ja tarjoamme merkityksellistä työtä.
- 4.** Kunnioitamme kaikkien ihmisoikeuksia, mukaan lukien työntekijöidemme, sijoitustemme puolesta ja parissa työskentelevien sekä paikallisyhteisöjen jäsenten.
- 5.** Korostamme monimuotoisuutta ja läpinäkyvyyttä ja otamme toiminnassamme kokonaisvastuun.

CapManin visiona on olla vastuullisin pääomasijoittaja Pohjoismaissa

Kestävyystavoitteiden etenemissuunnitelma

CapMan on sitoutunut edistämään kehitystä kohti kestäväää tulevaisuutta. Hallinnoitavien rahastojemme kautta toimimme ilmaston hyväksi ja tuemme planeettamme kestävyä. Hallinnoimamme rahastot luovat vahvoja ja oikeudenmukaisia yrityksiä ja tarjoavat merkityksellistä työtä. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on olennainen osa vuorovaikutustamme koko arvoketjussa, ja toimimme korkeimpien hallintostandardien mukaisesti.

Olemme asettaneet CapMan-konsernille ja sijoitusalueillemme lyhyen (1–2 vuotta), keskipitkän (<10 vuotta) ja pitkän (>10 vuotta) aikavälin tavoitteita, jotka edistävät vahvaa ja monipuolista taloutta sekä kukoistavaa ympäristöä. Jatkamme lähestymistapamme kehittämistä ja siirtymistä kohti pitkän aikavälin tavoitteitamme, ja raportoimme näistä lisää myöhemmin vuoden aikana kun tietoa on saatavilla sijoituskohteista. Osa tavoitteista on sisällytetty johtoryhmän pitkän aikavälin suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan. CapManin tavoitteiden vertailuvuosi on lähtökohtaisesti 2021.

STANDARDI	SAAVUTETTU 2023	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KESKIPITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET
ILMASTOTOIMET Edistämme tieteeeseen perustuvia ilmastotoimia 	Konsernissa			
	- CapManin kasvihuonepäästövähennystavoitteet (SBT) validoitu ja niiden edistymistä seurataan vuositasolla*) - Nettonollapäästöille asetettu tavoitevuodeksi 2040 - Scope 1, 2 ja keskeisiä Scope 3 kasvihuonepäästöjä seurattu	Jatkaa päästövähennyksiä kohti keski-pitkän aikavälin tavoitteita sekä nettonollapäästöjä	- Kasvattaa uusiutuvan energian käyttöä 100%:in vuoteen 2030 mennessä - Vähentää Scope 1–2 -kasvihuonepäästöjä 51 % vuoteen 2032 mennessä (SBT) - Vähentää matkustamisesta koituvia työntekijäkohtaisia kasvihuonepäästöjä 25 % vuodesta 2023	Nettonollapäästöt saavutettu läpi toiminnan vuonna 2040
	Rahastoissa			
	- Yhteensä 16% kohdeyhtiöistä asettanut päästövähennystavoitteita - Kiinteistökohteiden päästöintensiteetti (kgCO₂e/m²/v) laski 18,7% kaupallisissa kiinteistöissä ja 11,9% asuin-kiinteistöissä vuodesta 2021	Vähintään 25% kohdeyhtiöistä asettanut päästövähennystavoitteita	54,5% soveltuvista kohdeyhtiöistä asettanut päästövähennystavoitteet (SBT) vuoteen 2027 mennessä ja 100% vuoteen 2032 mennessä - Asuinkiinteistöjen päästöintensiteettiä vähennetty 50% ja kaupallisten (palvelu) kiinteistöjen päästöjä 72% vuoteen 2032 mennessä (SBT) - Kiinteistökohteiden energiaintensiteettiä vähennetty 26% vuoteen 2032 mennessä vuodesta 2021 (pl. mandaattien kohteet)	Nettonollapäästöt kiinteistökohteiden käytön aikaisten päästöjen osalta vuonna 2035, kiinteistökohteiden rakennusvaiheen sitoutuneiden päästöjen sekä muiden sijoitusstrategioiden osalta vuonna 2040

*) Sisällytetty johtoryhmän pitkän aikavälin suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan.

STANDARDI	SAAVUTETTU 2023	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KESKIPITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET
LUONTOPOSITIIVISUUS Edistämme luontoposiitiivisia toimia, jotka turvaavat planeettamme kestäkyvyn 	Konsernissa			
	WWF Green Office -ohjelma otettu käyttöön	WWF Green Office -sertifiointi CapManin toimistoille saavutettu	WWF Green Office -sertifiointin ylläpito	CapManin toiminta pysyy maapallon kestäkyvyn rajoissa
	Rahastoissa			
	Luontoposiitiivisuutta edistävä projekti aloitettu toimintamallin ja työkalujen kehittämiseksi kiinteistöjen ja kohdeyhtiöiden keskuudessa	Luontoposiitiivinen toimintamalli kehitetty ja pilotoitu valituille kiinteistöhankkeille sekä kohdeyhtiöille, ja työkalu otettu käyttöön	- Luontoposiitiivinen siirtymäsuunnitelma kehitetty CapManille osana luontoposiitiivisuushanketta - Jätteen uusiokäyttö 70% kiinteistökohteissa joissa tietoa saatavilla vuoteen 2032 mennessä - Rakennusjätteen kierrätysaste vähintään 80% vuoteen 2032 mennessä - Kaupallisten kiinteistöjen vedenkulutusintensiteetti 4% alhaisempi vuonna 2026	Siirtää sijoituskohteet toimimaan planeettamme kestäkyvyn puitteissa
TYÖN TARKOITUKSELLISUUS Tarjoamme merkityksellistä työtä 	Konsernissa			
	Työntekijöiden nettosuositteluindeksi (eNPS) 51	eNPS yli 50 *)	eNPS vuosittain yli 50	Ylläpitää korkea työtyytyväisyys
	Rahastoissa			
	Vuokralaisten kokonaistyytyväisyys kiinteistörahastoissa 3,5 (3,6 vuonna 2022) asteikolla 1–5, jossa 5 edustaa korkeinta tyytyväisyyden tasoa	- Kohdeyhtiöiden työtyytyväisyys yli 3,5/5 tai eNPS 25 - Kiinteistökohteissa vuokralaistyytyväisyys yli 0 NPS, kokonaistyytyväisyys yli 4,0	- Säilyttää kohdeyhtiöiden työtyytyväisyys yli 3,5/5 tai eNPS yli 25 - Säilyttää kiinteistökohteissa vuokralaistyytyväisyys yli 0 NPS, kokonaistyytyväisyys yli 4,0	Ylläpitää korkea kohdeyritysten työtyytyväisyys ja vuokralaisten tyytyväisyys

*) Sisällytetty johtoryhmän pitkän aikavälin suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan.
eNPS: Employee Net Promoter Score SBT: Science Based Targets DEI: Diversity, Equity, Inclusion

STANDARDI	SAAVUTETTU 2023	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KESKIPITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET
MONIMUOTOISUUS, TASAVERTAISUUS JA OSALLISUUS (DEI) TYÖPAIKALLA Luomme vahvoja ja oikeudenmukaisia yrityksiä 	Konsernissa			
	- Nimitykset johtoryhmään 40% naisia - Partnerinimitykset 33% naisia - Rekrytoinneissa kokonaisuudessaan 33% naisia - Inklusioindeksi 81	- Johtoryhmänimitykset: Enintään 70% yhtä sukupuolta (mikäli useampi nimitys)^{*)} - Nimitykset sijoitustiimeihin: Enintään 70% yhtä sukupuolta ^{*)} - Kaikki rekrytoinnit: Enintään 60% yhtä sukupuolta ^{*)} - Inklusioindeksi vuosittain yli 70	- Johtoryhmänimitykset: Enintään 70% yhtä sukupuolta (mikäli useampi nimitys) - Nimitykset sijoitustiimeihin: Enintään 70% yhtä sukupuolta - Kaikki rekrytoinnit: Enintään 60% yhtä sukupuolta - Inklusioindeksi vuosittain yli 70	- Johtoryhmänimitykset: Enintään 60% yhtä sukupuolta (mikäli useampi nimitys) - Naispuolisten partnereiden osuus vähintään 20% vuoteen 2023 mennessä - Kaikki rekrytoinnit: Enintään 60% yhtä sukupuolta - Lisätä monimuotoisuutta ja inklusiota
IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN Kunnioitamme työntekijöidemme ja sijoitustemme puolesta ja parissa työskentelevien sekä paikallisyhteisöjen jäsenten ihmisoikeuksia 	Rahastoissa			
	- DEI-politiikka on implementoitu 87% enemmistöomisteisissa kohdeyhtiöissä joissa on yli 75 työntekijää - Kiinteistöjen esteettömyyttä arvioitiin vuosittaisilla kiinteistötarkastuksilla, ja parannusmahdollisuudet tunnistettiin	DEI-politiikka implementoitu kaikissa enemmistöomisteisissa kohdeyhtiöissä joissa yli 75 työntekijää	Tavoitteita asetetaan	Monimuotoisuus ja inklusiivisuus lisääntyneet kohdeyrityksissä
IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN Kunnioitamme työntekijöidemme ja sijoitustemme puolesta ja parissa työskentelevien sekä paikallisyhteisöjen jäsenten ihmisoikeuksia 	Konsernissa			
	- Merkittävät ihmisoikeusvaikutukset toiminnassa tunnistettu ulkopuolisen selvityksen toimesta - CapMan Supplier Code of Conduct otettu käyttöön	- Toiminnan linjaaminen YK:n ihmisoikeusperiaatteiden kanssa - Vahvistaa ihmisoikeusriskien hallinnointia CapManin konsernitoiminnoissa sekä sijoitustoiminnassa	Seurata ihmisoikeuksien toteutumista ja tiedottaa tuloksista samalla kun ihmisoikeuksien hallinnointia parannetaan jatkuvasti	Ihmisoikeuksien edistäminen koko arvoketjussa varmistettu, jäljitetty ja viestitty
IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN Kunnioitamme työntekijöidemme ja sijoitustemme puolesta ja parissa työskentelevien sekä paikallisyhteisöjen jäsenten ihmisoikeuksia 	Rahastoissa			
	Ulkopuolisen selvityksen tunnistamat merkittävät ihmisoikeusvaikutukset kaikille sijoitustiimeille	Aloitetaan ihmisoikeusprosessien yhdenmukaistaminen YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kanssa investoinneissa, varainhoidossa ja kiinteistönhoidossa	- Seurata ihmisoikeuksien toteutumista ja viestiä tuloksista samalla kun ihmisoikeuksien hallinnointia parannetaan jatkuvasti 0 kuolemantapausta - Tapaturmien vähentäminen kiinteistökohteiden rakennustyömailla - Reilut työolosuhteet koko arvoketjussa Supplier Code of Conduct -ohjeistuksen käyttöönoton kautta	Ihmisoikeuksien edistäminen koko arvoketjussa varmistettu, jäljitetty ja viestitty

^{*)} Sisällytetty johtoryhmän pitkän aikavälin suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan.

STANDARDI	SAAVUTETTU 2023		LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KESKIPITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET
MONIMUOTOISUUS, TASAVERTAISUUS JA OSALLISUUS (DEI) PÄÄTÖKSENTEOSSA Toimintamme on monimuotoista 	Konsernissa				
	Hallituksen jäsenistä 33% naisia	Hallituksen monimuotoisuusperiaatteiden mukainen toiminta (yhtiökokous valitsee hallituksen)			
	Rahastoissa				
	Kiinteistöjen esteettömyyttä edistäviä keinoja arvioitu osana tarkastuksia	Enintään 70% yhden sukupuolen edustajia nimitetään kohdeyhtiöiden hallituksiin ja johtoryhmiin	Enintään 70% yhden sukupuolen edustajia nimitetään kohdeyhtiöiden hallituksiin ja johtoryhmiin	Kohdeyhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä enintään 60% yhden sukupuolen edustajia	
VASTUUNKANTO JA LÄPINÄKYVYYS Toimintamme on läpinäkyvää, ja otamme siitä kokonaisvastuun 	Konsernissa				
	- Kestävyystavoitteet sisällytetty johtoryhmän muuttuvaan palkitsemiseen 37 kestävyysliitännäistä koulutusta pidetty	- Kestävyystavoitteita sisällytetään osaksi työntekijöiden muuttuvaa palkitsemista *) - Kestävyysasioiden hallinnoinnin koulutuksia lisätty - Kestävyysraportointi noudattaa alan standardeja, kuten TCFD, TNFD, UNGC ja PRI	- Kestävyysraportointi lakisääteisiä vaatimuksia pidemmälle keskeisten kestävyysaloitteiden mukaisesti - Sitoumuksia kestävyysaiheisiin eri sidosryhmien keskuudessa tehty ja niistä raportoitu - Kestävyysosaamisen kasvattaminen Sustainability Academyn ja järjestelmällisen koulutuksen kautta	- Kestävyystavoitteet osana CapManin työntekijöiden muuttuvaa palkitsemista - Kestävyysasioiden osaaminen korkealla tasolla - Parhaiden kestävyys- ja raportointikäytäntöjen luominen pääomasijoitusosalalla yhdessä sidosryhmien kanssa	
	Rahastoissa				
	- Kestävän kehityksen ohjeistukset kehitetty 37,6% kaikista kiinteistöistä (m²) on sertifioitu 18,0% kaikista kiinteistöistä on taksonomian mukaisia	Kestävän kehityksen ohjeistukset otettu käyttöön kaikissa uusissa kohteissa	75% kaikista kiinteistökohteista (m²) sertifioitu omistusaikana vuoteen 2032 mennessä - Taksonomian mukaisten kiinteistöjen osuutta kasvatetaan	Tavoitteita asetetaan	

*) Sisällytetty johtoryhmän pitkän aikavälin suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan.

Kestävyyssaiheiden olennaisuus

CapMan Oyj:n vastuullisuusohjelma rakentuu olennaisuus-arvioon perustuvalla viitekehyksellä. Olennaisuusarvion myötä keskitymme aiheisiin, joissa CapManin vaikutus on oletettavasti suurin. CapMan seuraa jatkuvasti liiketoiminta-alueidensa kehitystä, pitää yhteyttä sidosryhmiin ja seuraa globaalia kehitystä toimialalla. Näin voimme tunnistaa keskeiset vastuullisuusaiheet jatkoseurantaa, analysointia ja tavoitteiden asiantaa varten. Olennaiset vastuullisuusaiheet ovat tekijöitä, joilla on suora tai epäsuora taloudellinen, ympäristöllinen tai sosiaalinen vaikutus CapManiin, sen sidosryhmiin tai laajemmin yhteiskuntaan. CapMan tarkastelee sekä vaikutustaan maailmaan että ulkoisten vastuullisuusaiheiden vaikutusta toimintaansa. CapMan kehittää olennaisuusarvion täyttääkseen kaksinkertaisen olennaisuusarvion tunnusmerkit uuden EU-tason kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) mukaisesti. Raportointivelvoitteet alkavat CapManin osalta vuodelta 2025.

Keskeiset sidosryhmät

CapMan ankkuroi olennaisuusarvionsa sekä sisäisiin että ulkoisiin sidosryhmiin. Sisäisiä sidosryhmiä ovat työntekijät ja johto, ja ulkoisia sidosryhmiä ovat muun muassa osakkeenomistajat, rahastosijoittajat, kohdeyhtiöiden johto ja työntekijät, kiinteistöjen vuokralaiset ja käyttäjät, neuvonantajat ja kumppanit, toimittajat, paikallisyhteisöjen edustajat ja suuri yleisö. Merkittävimmät vastuullisuuteen liittyvät kysymykset tunnistetaan tiedonkeruun, toimialan analyysin, kyselyjen ja sidosryhmähaastattelujen sekä riskikartoituksen avulla.

CapManin viimeisin olennaisuusanalyysi tehtiin vuonna 2022 sidosryhmähaastattelujen ja kyselyjen pohjalta. Sisällytetyt sidosryhmät olivat suurimmat rahastosijoittajat

CapMan arvioi vaikutustaan yhteisöihin ja ympäristöön sekä vastuullisuus-asioiden vaikutusta toimintaansa

ja osakkeenomistajat (haastattelut ja kyselyt), hallituksen jäsenet (haastattelut), johtoryhmä (haastattelut) ja työntekijät (kyselyt). Lisäksi olennaisuusanalyysiin sisällytettiin toimialan standardien tarkastelu, sääntely ja parhaat käytännöt sekä CapManin roolin arviointi arvoketjussa ja yhteiskunnassa. Sidosryhmiä painotettiin sen mukaan, mikä on niiden suhteellinen vaikutus CapMan-konsernin toimintaan. Tutkittujen sidosryhmien olennaisiksi katsomien aiheiden määrällisen analyysin jälkeen järjestettiin sisäisiä työpajoja, joissa määritettiin olennaisen aiheiden lopullinen painotus.

KANSAINVÄLISET ALOITTEET JA SITOUMUKSET

CapMan on sitoutunut Science Based Targets initiative -aloitteeseen (**SBTi**) ja asettanut lyhyen aikavälin päästövähennystavoitteen ja nettonollasitoumuksen vuoteen 2040 mennessä. CapMan on ollut mukana kehittämässä hiilineutraaliuden tiekarttaa osana Initiative Climat International -aloitetta (**ICI**). CapMan on myös Task Force for Nature-related Financial Disclosures -aloitteen (**TNFD**) varhaisen vaiheen käyttöönottaja.

CapMan kunnioittaa, suojaa ja edistää kansainvälisesti tunnistettuja ihmisoikeuksia toiminnassaan. CapMan noudattaa ihmisoikeuksien yleismaallista julistusta (Universal Declaration of Human Rights – **UDHR**), YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – **UNGP**), Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organisation – **ILO**) julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista sekä Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (Organisation for Economic Co-operation and Development – **OECD**) ohjeistusta monikansallisille yhtiöille.

YK:n Global Compact -aloitteen (UN Global Compact - **UNGC**) tukijana CapMan sitoutuu UNGC:n periaatteisiin ja edistää sen ihmisoikeuksiin, työelämän periaatteisiin, ympäristöön ja korruption torjuntaan liittyviä perusarvoja. CapMan allekirjoitti Vastuullisen sijoittamisen periaatteet (**PRI**) vuonna 2012. CapMan on myös ILPA:n ESG Data Convergence -aloitteen jäsen. Nämä kansainväliset standardit ohjaavat toimintaamme sekä yhteistyötä kohdeyhtiöiden, sijoittajien ja muiden sidosryhmien kanssa. CapMan on vastuullista sijoittamista Suomessa ja Ruotsissa edistävien järjestöjen **Finsifin** ja **Swesifin** jäsen. CapMan edistää pääomasijoitusalan vastuullisuustyötä Pohjoismaissa Pääomasijoittajat (**FVCA**) ja **SVCA** -järjestöjen sekä eurooppalaisten kiinteistösijoittajien edunvalvontayhtiön **INREV**:in kautta.

CapMan Real Estate on Suomen ja Tanskan **Green Building Councilin** (Rådet for Bæredygtigt Byggeri) jäsen ja osallistuu alan ja yhteiskunnan kehittämiseen.

CapMan-konsernin olennaiset kestävyysaiheet

Olennaiset aiheet ovat CapManin vastuullisuusstrategian perusta, mukaan lukien vastuullisuuden prosessit ja prioriteetit. Olennaisten aiheiden hallintaa kuvataan tämän raportin ympäristöä, yhteiskuntaa ja hallintoa koskevissa osioissa.

CapManille tunnistettiin seitsemän olennaisinta aihetta vaikutusten laajuuden, niiden todennäköisyyden ja sidosryhmien suhteellisen painoarvon perusteella. Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja toteutuminen toiminnassa pidetään olennaisimpana aiheena. Seuraavaksi tärkeimpiä ovat sijoituskäytäntöjen hallinnointi, hallituksen monimuotoisuus sekä liiketoimintaetiikka. Energian käyttö, päästöt ja matkustuksen ilmastovaikutukset ovat olennaisia ympäristöaiheita. Näihin perustuva olennaisuuskartta määrittää CapManin nykyiset prioriteetit ja tavoitteet vastuullisuusaiheiden hallinnassa. CapMan asettaa vuotuisia ja pitkän aikavälin tavoitteita, joiden avulla olennaisten aiheiden edistystä seurataan.

CapMan päivittää olennaisuusarviointiaan vuoden 2024 aikana huomioidakseen kestävyysraportointidirektiivin kaksoisolennaisuusperiaatteen.

Olennaisuusarvioinnissa keskitytään CapMan-konsernin toimintaan ja sovelletaan konsernin kokonaistoiminnan olennaisimpiin vaikutuksiin perustuvaa painotusta. CapMan laajentaa tätä arviointia sisällyttämällä siihen laajemman arvioinnin arvoketjuun vaikuttavista olennaisista aiheista, mukaan lukien hallinnoitavien CapManin kiinteistö-, infrastruktuuri- ja pääomarahastojen toiminta.

OLENNAINEN AIHE		OLENNAINEN ALA-AIHE
YMPÄRISTÖ		
Tieteeseen perustuvat ilmastotoimet	Ilmastomuutos	Matkustustottumukset
Luontoposiitiiviset toimet		Energiatehokkuus
YHTEISKUNTA		
Vahvat ja oikeudenmukaiset yritykset sekä merkityksellinen työ	Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus	Työntekijöiden monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus Syrjimättömyys
	Houkutteleva työpaikka	Työntekijöiden hyvinvointi Osaamisen kehittäminen ja säilyttäminen Suoritusperusteinen palkitseminen
Ihmisoikeuksien kunnioittaminen		
HALLINTO		
Monimuotoisuus, läpinäkyvyys ja vastuu	Hyvä hallintotapa sijoituskäytännöissä	Aktiivinen omistajuus
	Hallituksen monimuotoisuus	Hallituksen monimuotoisuus
	Liiketoiminnan etiikka ja rehellisyys	Lakien ja säännösten noudattaminen Eettiset liiketoimintakäytännöt, jotka perustuvat CapManin arvoihin
	Verovastuullisuus	Verotulot ja verotuksen läpinäkyvyys

KESKEISET RISKIENHALLINTA- JA ARVONLUONTITYÖKALUT SIOJITUSTOIMINNASSA

- Kestävän sijoittamisen politiikka
- Rajoituslista
- Onboarding- ja omistusohjeistus
- ESG due diligence ja arvonluontityökalu
- Ohjeistuksia kestävyyspolitiikkojen laatimiseksi kohdeyhtiöille
- Supplier Code -ohjeistus

Vastuullisuus- ja ilmastotekoja koko sijoituksen elinkaaren ajan

CapManin rahastosijoittajat ovat yhä kiinnostuneempia rahastoista, jotka hallinnoivat vastuullisuusasioita proaktiivisesti. CapMan vastaa tähän kysyntään yhdistämällä rahastoissaan vastuullisen arvonluonnin ja taloudellisen tuoton.

CapMan arvioi potentiaalisten kiinteistöjen, infrastruktuurikohteiden ja kohdeyritysten kestävyysriskejä ja mahdollisuuksia osana arvonluonti- ja due diligence -prosessia ennen hankintaa. Osana kestävä arvonluontia CapMan sisällyttää suunnitelman kestävä siirtymän tai liiketoiminnan muutoksen toteuttamiseksi. CapManilla on oma kestävä arvonluontiin ja due diligence -prosesseihin soveltuva työkalu, jonka avulla tunnistetaan riskejä ja mahdollisuuksia säilyttää ja luoda arvoa kestävyteen liittyvillä toimilla. Kiinteistösijoitusten osalta CapMan tekee siirtymävaiheen ja fyysisten ilmastoriskien arvioinnit kaikille uusille hankinnoille ja valituille olemassa oleville kohteille noudattaen CRREM- ja EU-taksonomian teknisiä kriteerejä, mukaan lukien ilmastomuutoksen hillintää ja siihen sopeutumista koskevia suunnitelmia.

CapMan on asettanut keskipitkän aikavälin tieteeseen perustuvat tavoitteet vähentää Scope 1- ja Scope 2 -kasvihu-

nekaasupäästöjä 51 % vuoteen 2032 mennessä ja saavuttaa päästöissä nettonollataso vuoteen 2040 mennessä. CapManin tavoitteena on myös, että 54,5 % sen kohdeyhtiöistä on asettanut omat tieteeseen perustuvat tavoitteet vuoteen 2027 mennessä ja 100 % vuoteen 2032 mennessä. CapMan on myös asettanut tavoitteet vähentää kasvihuonekaasupäästöjen intensiteettiä 72 % liikekiinteistöissä ja 50 % asuinkiinteistöissä vuoteen 2032 mennessä sekä kunnianhimoisen nettollasuunnitelman käytön aikaisille päästöille vuoteen 2035 mennessä ja rakennusvaiheen sitoutuneille päästöille vuoteen 2040 mennessä kiinteistösalkuissaan. CapMan Real Estate on mukana Science Based Targets Buildings -pilottitestissä, joka on edelläkävijä rakennusten ilmastovaikutusten mittaamisen ja vähentämisen viitekehysten luomisessa.

Ilmastoriskien vaikutukset

CapMan-konserni on arvioinut ilmastoon liittyvien seikkojen vaikutusta ja sitä, voisivatko ilmastoon liittyvät riskit toteutuessaan aiheuttaa merkittävän muutoksen konsernitiilipäätökseen. Fyysiset ilmastoriskit, kuten äärimmäisten sääilmiöiden aiheuttamat riskit sekä siirtymäriskit, kuten muutokset sääntelyssä tai teknologiassa, voivat vaikuttaa

Kestävän kehityksen muutos osana arvonluontiagenda



CapManin liiketoiminnan tulokseen vaikuttamalla rahastojen sijoitusomaisuuden arvostukseen CapManin taseessa. Korkea altistuminen ilmastoon liittyville riskeille voisi myös vaikuttaa CapManin kykyyn kerätä uutta pääomaa, mikä puolestaan vaikuttaisi tuleviin hallintopalkkioihin. CapMan pyrkii pienentämään tätä riskiä asettamalla kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet sekä tukemalla kiinteistöjen, infrastruktuurikohteiden ja kohdeyhtiöiden päästövähennystavoitteiden asettamista.

CapMan Oyj:n toiminta ei ole vahvasti riippuvainen fyysisestä omaisuudesta, joten CapManin altistuminen fyysisille ilmastoriskeille on vähäistä. Mahdolliset ilmastoon liittyvät riskit liittyvät pääasiassa rahastoihin joihin CapMan on sijoittanut. Pääosaa näistä rahastoista hallinnoi CapMan ja siten CapManin sijoitusammattilaiset.

CapManin nettonollasitoutumus yhdistettynä rahastojen arvonmäärittämisprosessiin voidaan siten nähdä ottavan riittävästi huomioon CapManin omien rahastojen kiinteistöjen, infrastruktuurikohteiden ja kohdeyhtiöiden käypään arvoon vaikuttavat ilmastoon liittyvät seikat. Ulkopuolisten rahastosi-joitusten käypä arvo perustuu ulkopuolisten rahastonhoitajien arvostuksiin, eikä CapMan tee ilmastoon liittyviä oikaisuja. CapMan arvioi kuitenkin, että toimialoihin, joilla ulkopuolisten rahastosi-joitusten kohdeyritykset toimivat, ei kohdistu käypään arvoon arvostamiseen liittyviä olennaisia ilmastoriskejä.

CapMan altistuu rahoitusalan uusista ympäristö- ja vastuullisuusvaatimuksista johtuville muutosriskeille. Noudattamatta jättäminen voisi aiheuttaa kustannuksia ja mainehaittaa.

Kestävyystekijät, mukaan lukien ilmastomuutokseen liittyvät tekijät, sisältyvät CapManin kohdekohtaisiin due diligence – ja arvonluontiprosesseihin. Niiden tunnistamiseksi hyödynnetään sekä sisäistä että ulkopuolista osaamista ja toimintaan kehitettyä arvonluontityökalua.

KESTÄVYYSSASIOIDEN JOHTAMINEN JA HALLINNOINTI

- *Kestävyyssasioiden, mukaan lukien ilmastoasioiden ja riskien, hallinta ovat osa CapMan Oyj:n yleistä hallintoa.*
- *Yleinen kestävyysasioiden hallinta kuuluu CapManin hallitukselle tarkastus- ja riskivaliokunnan kautta. Merkittävät havainnot ja poikkeamat kansainvälisistä sitoumuksista käsitellään hallituksen toimesta.*
- **Johtoryhmä** toimii CapManin kestävä kehityksen ohjausryhmänä. Se sopii korkean tason toimintasuunnitelmasta hallituksen hyväksymien pitkän aikavälin strategisten kestävä kehityksen tavoitteiden ja painopisteiden toteuttamiseksi.
- **Vastuullisuusjohtajalla** (osa johtoryhmää) on kokonaisvastuu CapManin vastuullisuusstrategian kehittämisestä ja toteuttamisesta.
- **Sijoitustiimien vetäjät** (osa johtoryhmää) kantavat vastuun kestävyysasioiden arvioinnista osana sijoitus- ja arvonluontiprosessia.
- **Sijoitus- ja omaisuudenhoitotiimit sekä kestävä kehityksen tiimi** vastaavat kestävyysarviointien, myös ilmastoarviointien, integroinnista. Sijoitus- ja varainhoitotiimit toteuttavat kestävä kehityksen toimia ja arvioivat kohdeyritysten ja omaisuuserien kestävyysriskejä ja -mahdollisuuksia.
- **Risk & Valuations** -tiimi vastaa sisäisen valvonnan toteuttamisesta. **People Operations** vastaa työntekijöiden oikeuksien täyttymisestä.

CapManin rahastojen luokittelu kestävyysvaikutusten perusteella

Kestävän rahoituksen tiedonantoasetus (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR) on tuonut lisävaatimuksia vaihtoehtoisille sijoitusrahastoille sekä CapMan AIFM Oy:lle vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajana. Nämä lisävaatimukset koskevat vastuullisuusriskien ja sijoituspäätösten kielteisten vaikutusten julkistamista. CapMan arvioi jokaisen 10.3.2021 jälkeen perustetun ja uusia sitoumuksia vastaan ottavan rahaston luokituksen SFDR-asetuksen mukaisesti ja toimii niiden osalta seuraavasti:

- *Rahastot noudattavat CapManin vastuullisen sijoittamisen politiikkaa (kaikkien rahastojen SFDR-luokituksesta riippumatta on noudatettava tätä käytäntöä).*
- *Rahastot toimivat läpinäkyvästi ja raportoivat pääasialliset haitalliset vaikutukset kestävyystekijöihin sijoittajillensa.*
- *Otettava huomioon vastuullisuusriskit ja pääasialliset haitalliset vaikutukset kestävyystekijöihin kaikkien rahastojen osalta.*

CapMan AIFM Oy sisällyttää kestävä kehityksen riskit päätöksentekoprosessiinsa SFDR:n 3. artiklan mukaisesti. Ympäristöriskit voivat liittyä muun muassa ilmastoon liittyviin riskeihin (fyysisiin ja siirtymävaiheisiin), biologiseen monimuotoisuuteen tai saastumiseen. Sosiaaliset riskit voivat liittyä esimerkiksi turvallisuuteen ja hyvinvointiin, ihmisoikeuksiin toimitusketjussa sekä työntekijöiden tai vuokralaisten tyytyväisyyteen tai muihin tekijöihin. Hallintoriskit voivat liittyä esimerkiksi kestävyystekijöiden riittämättömään hallintaan, johdon kannustimiin, korruptioon, lahjontaan, kyberturvallisuuteen tai tietosuojaan.

CapMan kertoo kestävyysriskeistään ja -vaikutuksistaan kestävä sijoittamisen politiikassaan.

Ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyviä ominaisuuksia edistävät rahastot (8. artikla)

CapMan arvioi, sisältääkö rahaston strategia ympäristöön tai yhteiskuntaan liittyviä näkökohtia ja katsotaanko sen siten edistävän ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyviä ominaisuuksia.

Ympäristöä ja yhteiskuntaa koskevat näkökohdat voivat liittyä kaikkiin aiheisiin, joilla on ympäristöllinen tai yhteiskunnallinen ulottuvuus, jotka otetaan huomioon rahaston päätöksenteossa ja joita voidaan soveltaa järjestelmällisesti koko rahastoon. Aiheita voivat olla esimerkiksi johtoryhmien monimuotoisuus, energiatehokkuuden seuranta, kasvihuonepäästöt, ympäristösertifikaatit, alakohtaiset poikkeukset tai YK:n Global Compact -aloitteen tai muiden sääntöjen julkinen noudattaminen.

Ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyvät ominaisuudet on määriteltävä, ja niiden on oltava mitattavia. CapManin politiikan ja tavoitteiden mukaisiin ominaisuuksiin on liityttävä tavoitteiden mukaisia, painopiste on ylläpidossa. Jos sijoituskohteet eivät ole tavoitteen mukaisia, laaditaan toimintasuunnitelma ja sen edistymistä seurataan. Ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyvien riskien ja mahdollisuuksien analysointi ja mahdolliset poissulkemisperusteet sisältyvät sijoitusprosessiin, mukaan lukien due diligence -prosessiin.



Mahdollistamme vihreää siirtymää

Ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyviä ominaisuuksia edistävä rahasto voi tehdä myös EU-taksonomian mukaisia sijoituksia. Siinä tapauksessa siitä ilmoitetaan taksonomiakelpoisuuden ja taksonomiamukaisuuden osuudet.

CapMan-rahastot, jotka ovat 8. artiklan mukaisia:

- CapMan Residential
- Erikoissijoitusrahasto CapMan Nordic Property Income
- CapMan Hotels II
- CapMan Nordic Infrastructure II
- CapMan Growth Equity III (perustettu 2024)

	2023	2022
Osuus 10.3.2021 jälkeen kerätyistä pääomista, jotka kuuluvat Art 8 rahastoihin (%)	84 %	85 %

Uudet rahastot ovat pääasiassa 8. artiklan mukaisia

- CapMan Social Real Estate (perustettu 2024)
- Erikoissijoitusrahasto CWS Sustainable Future

Taksonomiamukaisuus

Seuraavassa taulukossa esitetään rahastojen EU-taksonomiakelpoisuus ja -taksonomiamukaisuus 31.12.2023. CapMan jatkaa vähimmäistason sosiaalisten suojoitosten vahvistamista. EU:n luokitusjärjestelmäasetuksessa säädetään, että taloudellista toimintaa voidaan pitää ympäristön kannalta kestäväenä vain, jos se artiklan 3 (3) muiden vaatimusten täyttämisen lisäksi noudattaa artiklassa 18 säädettyjä vähimmäissuojatoimia. Artiklan 18 mukaan vähimmäistason sosiaalisten suojoitosten täyttäminen tarkoittaa: 1) vastuullista liiketoimintaa

koskevien kansainvälisten normien täytäntöönpanoa. Yritysten ihmisoikeuksia koskevat keskeiset kansainväliset normit ovat tällä hetkellä OECD:n monikansallisten yritysten ohjeet ja YK:n ohjaavat periaatteet (UNGPs); ja 2) kestävä rahoituksen tiedonantoasetuksen ‘do no significant harm’ -periaatteen noudattamista. CapMan jatkaa liiketoimintakäytäntöjensä ja -prosessiensa vahvistamista näiden standardien sisällyttämiseksi täysimääräisesti. Lisätietoja ihmisoikeuksien huomioimisesta arvoketjussa löytyy sosiaaliset tiedot -osiosta.

	Taksonomiakelpoisuus			Taksonomiamukaisuus		
	Liikevaihto	CapEx	OpEx	Liikevaihto	CapEx	OpEx
CapMan Hotels II	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %
CapMan Residential	100 %	100 %	100 %	20 %	0 %	22 %
CapMan Nordic Property Income	100 %	100 %	100 %	7 %	0 %	8 %
BVK-CapMan Nordic Residential Mandate	100 %	100 %	100 %	37 %	22 %	37 %
CapMan Nordic Real Estate I	100 %	100 %	100 %	96 %	0 %	90 %
CapMan Nordic Real Estate II	100 %	100 %	100 %	18 %	1 %	15 %
CapMan Nordic Real Estate III	100 %	100 %	100 %	6 %	22 %	6 %
Kokoelmakeskus	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %
CapMan Nordic Infrastructure II	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %

Vaikuttamista kansainvälisten viitekehysten kautta

**PRI – PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT**

CapMan allekirjoitti vastuullisen sijoittamisen periaatteet vuonna 2012 ja raportoi periaatteiden toteutumisesta sijoitustoi-minnassa. Viimeisin, vuonna 2023 julkaistu raportti, antoi seuraavat arviot:

- *Policy, Governance and Strategy* ★★★★★
- *Real Estate 4/5 tähteä* ★★★★★
- *Infrastructure 4/5 tähteä* ★★★★★
- *Private Equity 4/5 tähteä* ★★★★★

Lue koko raportti CapManin verkkosivuilla
→ capman.com/sustainability

**GRESB – GLOBAL REAL ESTATE SUSTAINABILITY BENCHMARK**

CapMan raportoi kiinteistö- ja infrastruktuurirahastojensa kestävyystoiminnasta GRESB-viitekehysten mukaisesti. Viitekehyksessä rahastot pisteytetään ja niiden toimintaa verrataan eurooppalaisiin verrokkirahastoihin. Vuodelta 2022 arviointi kattoi seuraavat rahastot:

- *CapMan Nordic Infrastructure I* ★★★★★
- *CapMan Nordic Infrastructure II (management)* ★★★★★
- *CapMan Nordic Property Income* ★★★★★
- *CapMan Hotels II* ★★★★★
- *CapMan Nordic Real Estate II* ★★★★★
- *CapMan Nordic Real Estate III* ★★★★★
- *CapMan Residential* ★★★★★

**ICI – INITIATIVE CLIMAT INTERNATIONAL**

Initiative Climat International (ICI) on globaali sijoittajien yhteisö, joka pyrkii hallitsemaan ilmastomuutokseen liittyviä riskejä. CapMan on osallistunut ICI:n hiilineutraalisuustiekartan laatimiseen yhdessä muiden pääomasijoitusalan toimijoiden kanssa. Private Markets Decarbonization Roadmap (PMDR) tarjoaa pääomasijoittajille yhteisen tavan kertoa omaisuuseriensä kasvihuonekaasupäästöjen kehityksestä. Se perustuu olemassa oleviin ilmastomuutosta hillitseviin viitekehyksiin.

**UN GLOBAL COMPACT**

UN Global Compact on maailman suurin yritys vastuualoite. Se on YK:n haaste yrityksille lähtöä kehittämään liiketoimintaa vastuullisemmaksi. Se kutsuu yrityksiä mukaan kantamaan vastuuta kestävästä kehityksestä ja maapallomme tulevaisuudesta. Aloitteeseen sitoutuneet yritykset ja organisaatiot noudattavat työoloihin, ihmisoikeuksiin, ympäristöön ja lahjonnan ehkäisyyn liittyviä kansainvälisiä velvoitteita kaikissa maissa, joissa ne toimivat. Se tarjoaa yrityksille vastuullisuuden viitekehysten, joka tunnetaan kaikkialla maailmassa. CapMan osallistuu UN Global Compactiin.

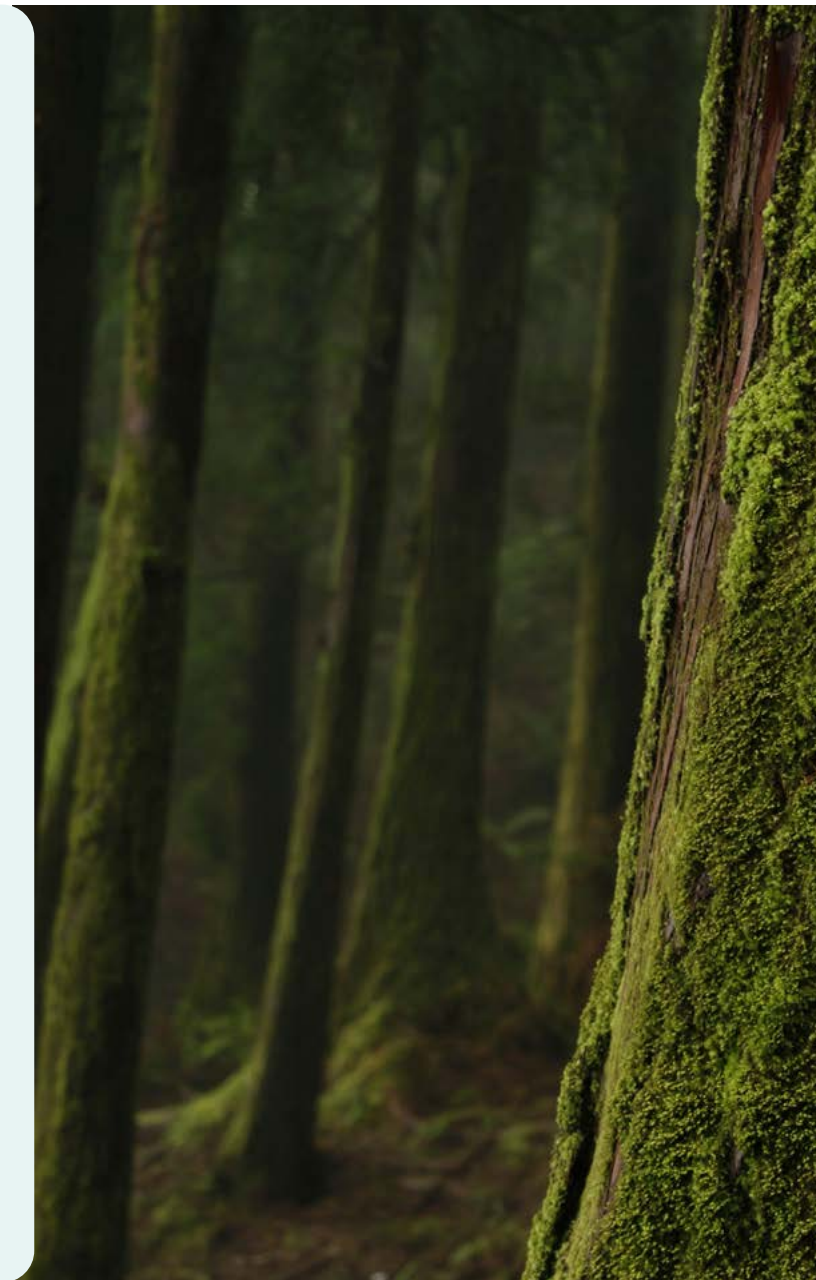
Ympäristötiedot

Ilmastokriisin vakavuuden vuoksi on ratkaisevan tärkeää, että päätökset CapManissa sekä hallinnoimienne rahastojen kiinteistöissä, infrastruktuurikohteissa ja kohdeyhtiöissä tehdään ilmastotietoisesti. Ilmastotoimet ovat erityisen tärkeitä rahastoissa jotka sijoittavat hiili-intensiivisiin strategioihin, kuten kiinteistöihin ja infrastruktuuriin CapMan sopeutuu ilmastonmuutokseen ottamalla käyttöön fyysisten ilmastoriskien arvioinnit ja sopeutumissuunnitelmat vuoden 2021 jälkeen perustetuissa rahastoissa. Aiomme laajentaa siirtymäriskien soveltamisalaa edelleen vuoden 2024 aikana. Yleisesti CapMan vähentää ilmastoon liittyviä siirtymäriskejään arvioimalla toimintansa hiilijalanjälkeä. CapMan on asettanut kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistavoitteet Science Based Targets initiative (SBTi) -aloitteen mukaisesti ja tekee CRREM-arviointeja ja toimintasuunnitelmia hallinnoimiensa rahastojen kiinteistöomaisuudesta. CapManin tavoitteena on saavuttaa nettonollapäästöt vuoteen 2040 mennessä.

SCIENCE BASED TARGETS -ALOITE

The Science Based Targets initiative (SBTi) on muodostunut kumppanuudesta WWF:n, YK:n Global Compactin, CDP:n (Carbon Disclosure Project) sekä Maailman luonnonvarainstituutin (WRI) välillä. SBTi ajaa kunnianhimoisia ilmastotoimia yksityisellä sektorilla ja pyrkii estämään ilmastonmuutoksen pahimmat vaikutukset. Aloitteen alla yritykset voivat asettaa itselleen päästövähennystavoitteita vähentääkseen omia kasvihuonekaasupäästöjään ilmastotieteen ja globaaleiden sopimusten vaatimalla tavalla. Pariisin ilmastositoumuksen puolentoista asteen mukainen toiminta tarkoittaa, että kasvihuonekaasupäästöjen on vähennettävä puoleen vuoteen 2030 mennessä. CapMan on asettanut lyhyen ja pitkän aikavälin päästövähennystavoitteet SBTi:n mukaisesti ja aikoo saavuttaa nettonollapäästöt viimeistään vuonna 2040.

CapManin tavoitteena nettonolla vuoteen 2040 mennessä



Olennaisten ympäristöaiheiden hallinta

Energiatehokkuus: ENERGIA	TODELLISET JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET	OSALLISTUMINEN VAIKUTUKSIIN	POLITIIKAT TAI SITOUKSET	TOTEUTETUT TOIMET	TEHOKKUUDEN SEURANTA	SITOUTUMINEN
	CapMan käyttää energiaa toimistotilojensa sähkönkulutukseen ja lämmitykseen. Toiminta tuottaa päästöjä ja edistää siten ilmastomuutosta käytetyn energialähteen mukaan.	CapManin oma energiankulutus on rajallista. Suurin osa vaikutuksista aiheutuu hallinnoitujen rahastojen kiinteistöjen ja kohdeyhtiöiden energiankäytöstä.	Osana sitoutumistaan SBT-aloitteeseen CapMan on asettanut tavoitteet uusiutuvan energian osuuden kasvattamiselle toimintojensa suorassa sähkönkulutuksessa. Kiinteistöille on asetettu energiantensiteetin vähentämistavoitteet.	CapMan seuraa oman toimintansa energiankäyttöä ja energialähteitä sekä sijoituksia, joissa on otettu käyttöön energiatehokkuusaloitteita ja -tavoitteita.	CapMan seuraa energiankulutusta, energiantensiteettiä ja uusiutuvan energian käyttöä sekä omassa toiminnassaan että salkussaan ja seuraa kehitystä tavoitteisiin nähden.	CapMan kerää palautetta energiankulutuksestaan ja käytetyistä lähteistä sekä sisäisiltä että ulkoisilta sidosryhmiltä, kuten työntekijöiltä, hallitukselta ja äänettömiltä yhtiömiehiltä.
Päästövähennykset: ILMASTO	CapManin toiminta vaikuttaa kasvihuonekaasupäästöihin epäsuorasti sen toimistojen sähkönkulutuksen ja lämmityksen kautta sekä sen tuotantoketjun alkua ja loppupään toimintojen kautta (esim. liikematkat, työmatkat ja sijoitukset). Vähentämällä päästöjä CapMan pyrkii yhdenmukaistamaan toimintansa 1,5 asteen tavoitteen kanssa.	Sijoitusten eli hallinnoitavien rahastojen kiinteistöjen ja kohdeyhtiöiden päästöt ovat ylivoimaisesti suurin päästöjen aiheuttaja CapManin arvoketjussa. Sijoitusstrategioiden arvonluontisuunnitelmien toteutus edellyttää usein matkustamista CapManin työntekijöiltä.	Osana sitoutumistaan SBT-aloitteeseen CapMan on asettanut tavoitteet Scope 1-, 2- ja 3 (kategoria 15) -kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi. CapManin tavoitteena nettonolla vuoteen 2040 mennessä. CapMan on myös sitoutunut kestäviin matkustuskäytäntöihin, joiden tavoitteena on vähentää liikematkustuksesta syntyviä päästöjä.	CapMan seuraa Scope 1-, 2- ja 3 -päästöjään. Osana Scope 3 -päästöjä CapMan seuraa kiinteistöjensä ja kohdeyhtiöidensä kasvihuonekaasupäästöjä. CapMan tukee sijoitustoiminnassaan siirtymistä uusiutuviin energialähteisiin sekä sijoittaa aktiivisesti uusiutuvan energian tuotantoon.	CapMan seuraa kasvihuonekaasupäästöjä ja päästöintensiteettiä sekä omassa toiminnassaan että salkussaan. Sitoutumalla Science Based Targets -aloitteeseen CapMan on sitoutunut siihen, että sen kohdeyhtiöt asettavat itselleenpäästövähennystavoitteita ja että sen kiinteistöt vähentävät Scope 2 -päästöjä Pariisin sopimuksen 1,5 asteen skenaarion mukaisesti.	CapMan kerää sisäisiltä ja ulkoisilta sidosryhmiltä (mm. työntekijöiltä, hallitukselta ja rahastosijoittajilta) palautetta toiminnan ilmastovaikutuksista. Päästöjen rajoittaminen ja/tai vähentäminen ilmastomuutoksen torjumiseksi on keskeinen tavoite monille CapManin sidosryhmille.

Mittarit ja tavoitteet

Vuotuiset arvioinnit ilmastotavoitteiden edistymisestä

CapMan seuraa oman toimintansa suoria Scope 1 -päästöjä, epäsuoria Scope 2 -päästöjä ja ostettujen tavaroiden ja palvelujen, liikematkojen ja työntekijöiden työmatkaliikenteen Scope 3 -päästöjä sekä hallinnoimiensa sijoitusten osuutta päästöistä. CapManilla ei ole Scope 1 -päästöjä. Vuoden 2023 sijoitusten päästöjä arvioidaan, ja tiedot ovat käytettävissä myöhemmin vuoden 2024 aikana.

Edistyminen kohti päästövähennystavoitteita

CapManin tavoitteena on vähentää absoluuttisia Scope 1- ja Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjä 51 % vuoteen 2032 mennessä perusvuodesta 2021. CapMan on sitoutunut lisäämään uusiutuvan sähkön vuotuista hankintaa 100 %:iin vuoteen 2030 mennessä.

Vuonna 2023 absoluuttiset Scope 1- ja Scope 2 -päästöt olivat 64 tCO₂e eli 18 % korkeammat kuin vuonna 2021.

CapMan seuraa työntekijöiden työmatkaliikenteen ja liike-matkojen Scope 3 -päästöjä, koska yritys voi matkustuspolitiikallaan ja -käytännöillään suoraan vaikuttaa näiden päästöjen kehitykseen. Näiden päästöjen vähentäminen ei kuitenkaan ole osa CapManin SBT-aloitteen alaisia päästövähennystavoitteita.

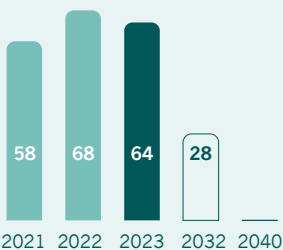
Valtaosa CapManin Scope 3 -päästöistä tulee sijoituksistamme. CapManin SBT-tavoitteet Scope 3 -päästöjen vähentämiselle on kuvattu seuraavissa kappaleissa.

Kiinteistösijoitukset

CapMan on sitoutunut vähentämään kiinteistösalkkunsu asuin-kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjä suorassa sijoitussalkussaan 50 % neliometriä kohti vuoteen 2032 mennessä vuodesta 2021. CapMan on sitoutunut vähentämään kaupallisten kiinteistöjen kasvihuonekaasupäästöjä suorassa sijoitussalkussaan 72 % neliometriä kohti vuoteen 2032 mennessä vuodesta 2021. Tavoitteet noudattavat sektorikohtaista ohjeistusta.

Vuonna 2023 kiinteistöjen päästöintensiteetti (kgCO₂e/m²) laski 18,7 % liikekiinteistöjen osalta ja 11,9 % asuin-kiinteistöjen osalta vuodesta 2021.

Scope 1–2 -kasvihuonepäästöt, tCO₂e

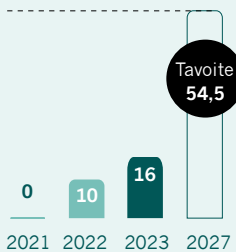


Scope 1–2 kasvihuonepäästöt, 2023, tCO₂e

64

Perustuu Science Based Targets kasvihuonepäästövähennys- sekä nettonollatavoitteeseen.

Osuus kohdeyhtiöistä, jotka ovat asettaneet tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet, %

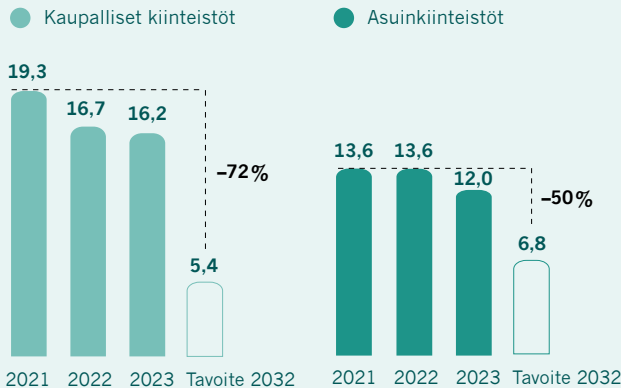


Osuus portfolio-yrityksistä, jotka ovat asettaneet tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet 2023, %

16

Tavoitteiden asettaneiden soveltuvien yhtiöiden osuus hallinnoitavista pääomista, pl. viimeisen 24 kk:n aikana tehdyt sijoitukset.

Kiinteistöjen hiili-intensiteetti, kgCO₂e/m²



Kohdeyhtiö- ja infrastruktuurisijoitukset

CapMan sitoutuu siihen, että kohdeyhtiöistä 54,5 % soveltuvien hallinnoitavien pääomien perusteella asettaa SBT-aloitteen vahvistamat päästövähennystavoitteet vuoteen 2027 mennessä ja 100 % vuoteen 2032 mennessä. Tavoitteet perustuvat kohdeyhtiöissä tehtäviin päästövähennyksiin.

Vuonna 2023 16 %:lle hallinnoitavista pääomista oli asetettu tieteeseen perustuvat tavoitteet (SBT).

Kohdeyhtiöt, jotka ovat asettaneet päästövähennystavoitteet	2021	2022	2023	2027 tavoite	2032 tavoite
Sitoutuneet asettamaan päästövähennystavoitteet (yhteensä #)	0	1			
Tavoitteet validoitu (yhteensä #)	0	2	4		
Soveltuvat koheyhtiöt (#)	0	10	14		
Osuus soveltuvista hallinnoitavista pääomista, jolle asetettu päästövähennystavoitteet	0 %	10 %	16 %	55 %	100 %

Kiinteistöjen hiili-intensiteetti (kgCO ₂ e/m ²)	2021	2022	2023	2032 tavoite
Kaupalliset kiinteistöt	19,3	16,7	16,2	5,4
Asuinkiinteistöt	13,6	13,6	12,0	6,8

CapMan-konsernin ympäristötunnusluvut

Seuraavat tiedot koskevat CapMan-konsernia.

Energiankulutus

Tietoa CapManin energiankulutuksesta on saatavilla CapManin toimintojen sähkön ja lämmön kulutuksen osalta kaikista seitsemästä toimipisteestä sekä sähkön, lämmön ja jäähdytyksen kulutuksen osalta CapManin Tukholman toimipisteestä. Tiedot perustuvat toimipisteiden todelliseen energiankulutukseen, josta on saatu tietoja CapManin Helsingin, Jyväskylän, Tukholman ja Kööpenhaminan toimipisteiden vuokranantajilta ja kiinteistönhoitajilta. Lontoon, Luxemburgin ja Oslon toimipisteiden osalta kulutus on arvioitu sijainti- ja aluetietojen perusteella. Näissä kohteissa CapManilla on alle kymmenen työntekijää toimipistettä kohti.

Energian kokonaiskulutus	2023	2022
Energian kokonaiskulutus, MWh	457,3	457,2
Sähkö yhteensä, MWh	108,6	131,5
Lämmitys yhteensä, MWh	337,7	314,1
Jäähdytys yhteensä, MWh	11,0	11,6
Uusiutuvan sähkön osuus yhteensä, %	14 %	n/a
Fossiilivapaan sähkön osuus, %	66 %	52 %
Uusiutuvan lämmityksen osuus yhteensä, %	n/a	n/a

Energialähteet ja päästökertoimet	2023	2022
Ostettu sähkö:		
Markkinaperusteinen päästökerroin, kg CO ₂ /kWh	0,292	0,065
Uusiutuva, %	14 %	0 %
Uusiutumaton, %	86 %	100 %
Sijaintiperusteinen päästökerroin, kg CO ₂ /kWh	0,115	0,375
Lämmitys:		
Markkinaperusteinen päästökerroin, kg CO ₂ /kWh	0,120	0,177
Uusiutuva, %	n/a	n/a
Uusiutumaton, %	n/a	n/a
Sijaintiperusteinen päästökerroin, kg CO ₂ /kWh	0,087	0,189

Energiaintensiteetti

Energiaintensiteetti sisältää CapManin organisaation sähkön, lämmityksen ja jäähdytyksen energiankulutuksen.

Energiaintensiteetti	2023	2022
Kokonaisenergiaintensiteetti, MWh/FTE	2,5	2,5
Kokonaisenergiaintensiteetti, MWh/liikevaihto milj. euroa	7,7	6,8

Päästöt

CapMan-konserni ilmoittaa kasvihuonekaasupäästönsä hiili-dioksidiekvivalentteina (CO₂e) GHG-protokollan mukaisesti.

CapMan-konsernin kasvihuonekaasupäästöt yhteensä	2023	2022
Suorat bruttopäästöt (tCO ₂ e) – Scope 1	0	0
Markkinaperusteinen epäsuora bruttoenergia (tCO ₂ e) – Scope 2	32	60
Sijaintiperusteinen epäsuora bruttoenergia (tCO ₂ e) – Scope 2	33	8
Muut epäsuorat bruttopäästöt (tCO ₂ e) – Scope 3, josta	443 778	197 799
Liikematkat	2 659	156
Työntekijöiden työmatkat	34	48
Ostetut tavarat ja palvelut	1 683	1 732
Polttoaine- ja energialiitännäiset toiminnot	12	
Sijoitukset	439 391	195 863
Kokonaispäästöt (tCO ₂ e)	443 842	197 867
Päästöintensiteetti: tCO ₂ e/liikevaihto milj. euroa	7 477	2 931
Päästöintensiteetti: TCO ₂ e/FTE	2 425	1 070

Scope 1:

Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt ovat päästöjä, jotka tulevat suoraan yrityksestä ja sen määräysvallassa olevista yhteisöistä. Ne jaetaan neljään ryhmään: 1) kiinteät polttolähteet, 2) liikkuvat polttolähteet, 3) hajapäästöt ja 4) prosessipäästöt. CapManilla ei ollut Scope 1 -päästöjä.

Scope 2:

Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt ovat päästöjä, jotka syntyvät epäsuorasti ostetun energian tuottamisesta. Sähkön, lämmön ja jäähdytyksen kulutus on CapManin ainoa Scope 2 -päästöjen lähde.

Markkinaperusteista menetelmää sovelletaan valtaosaan yhtiön toimipisteiden (Helsinki, Tukholma, Jyväskylä ja Kööpenhamina) päästöistä. Alle 10 työntekijän toimipisteisiin (Oslo, Lontoo ja Luxemburg) sovelletaan sijaintiperusteista menetelmää. Päästöjen laskentaan käytettiin päästökertoimia AIB:lta ja DEFRA:lta.

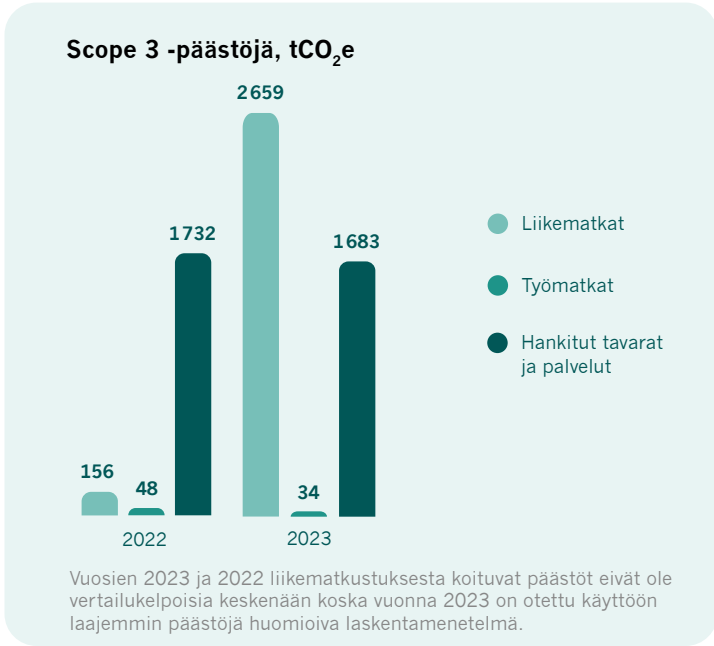
Scope 3:

Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt ovat kaikki epäsuoria päästöjä, jotka eivät sisälly Scope 2:een ja joita esiintyy raportoivan yrityksen arvoketjussa, mukaan lukien sekä tuotanto-ketjun alkupään että loppupään päästöt. Toisin sanoen ne ovat päästöjä, jotka liittyvät yhtiön toimintaan. GHG-protokollan mukaisesti Scope 3 -päästöt on jaettu 15 luokkaan, joista luokat 1–14 liittyvät yrityksen toimintaan ja luokka 15 liittyy sen tekemiin sijoituksiin.

Eri menetelmien käyttö Scope 3 - luokan 15 laskennassa johtaa siihen, että päästöintensiteettiluvut eivät ole vertailukelpoisia.

Menetelmät:

CapMan laskee suurimman osan Scope 3 -päästöistään Position Green -yhtiön ylläpitämän päästölaskenta-alustan avulla. Päästöt luokassa 1 (ostetut tavarat ja palvelut) perustuvat hankintameneihin ja lasketaan käyttämällä päästökertoimia, jotka on saatu Exiobase-tietokannasta vakiintuneiden toimiala- ja tuoteluokitusten (esim. NACE, GICS, UNSPSC ja vastaavat) pohjalta. Luokan 6 päästöt (liikematkat hotellimajoitusta



lukuun ottamatta) perustuvat toimintaan, ja niissä käytetään laajasti matkustamisesta koituvia päästöjä arvioivaa Thrust Carbon -menetelmää. Tämän vuoksi matkustamisesta koituvat päästöt eivät ole verrattavissa vuoden 2022 raportoituihin päästöihin, joiden arvioimiseen käytettiin etäisyysperusteista menetelmää ja DEFRA:n päästökertoimia. Luokan 7 päästöt (työmatkaliikenne) perustuvat toimintaan, ja niissä käytetään etäisyysperusteista menetelmää ja NTM:n sekä DEFRA:n päästökertoimia. Luokan 15 (sijoitukset) sisältää CapManin hallinnoimien rahastojen osuuden kiinteistöjen ja kohdeyhtiöiden päästöistä. Tätä raporttia varten kohdeyhtiöiden päästöt on arvioitu liikevaihdon ja päästökertoimien perusteella. Kiinteistörahastoja koskevat tiedot on saatu kiinteistöomaisuuden

hoitajilta ja kiinteistöyhtiöiltä. CapManilla ei ole tai sillä on erittäin vähäisiä päästöjä Scope 3 luokissa 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13 ja 14, minkä vuoksi niitä ei käsitellä erikseen.

Luokka 6 – liikematkat ja luokka 7 – työmatkaliikenne:

Liikematkojen päästöt kasvoivat, kun matkailu lisääntyi vuonna 2023 käynnissä olevien varainhankintaprojektien ja osittain koronarajoitusten purkautumisen seurauksena. Matkustamisesta aiheutuvien päästöjen arviointi on parantunut seurannan laajemman kattavuuden sekä tarkemman päästölaskentametodologian ansiosta, mistä johtuen vuoden 2023 päästöt eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien päästöjen kanssa. CapManin matkustuspolitiikan mukaisesti työmatkat suunnitellaan ilmastotietoisten valintojen perusteella ja lisäksi matkustamiseen kuluva aika ja matkustamisen kustannukset pidetään kohtuullisella tasolla. Työmatkaliikenteen päästöt vähenivät, kun työmatkat kuljettiin suuremmissa määrin kävellen, polkupyörällä, julkisella liikenteellä tai sähköautoilla polttomoottoreilla kulkevien autojen sijaan.

Luokka 15 – sijoitukset:

Ylivoimaisesti suurin kasvihuonekaasupäästöjen vaikutus syntyy sijoituksistamme. Vuonna 2023 salkkuumme kuului 46 kohdeyhtiötä ja infrastruktuurikohdetta sekä 220 kiinteistöä. CapMan ottaa huomioon sijoitustensa kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1–3) rahaston omistuosuuden perusteella. Arvioidakseen kiinteistösijoitusten vaikutusta CapMan suorittaa sisäisen arvioinnin kiinteistöjen Scope 1–3 -päästöistä kolmannen osapuolen konsultin avulla. Kiinteistösijoitusten päästöt sisälsivät sekä todellisia että arvioituja päästöjä. Markkinaperusteisia päästökertoimia käytettiin, kun todellista kulutustietoa oli saatavilla. Arvioidulle kulutukselle käytettiin sijaintiperusteisia päästökertoimia. Kiinteistösijoituksilla on suurin vaikutus CapManin kasvihuonekaasupäästöihin Scope 3:n luokassa 15.

Koska CapManin kohdeyhtiöt ja infrastruktuurikohteet

raportoivat kasvihuonekaasupäästönsä myöhemmin vuoden aikana, niiden vaikutus CapManin Scope 3 luokan 15 kasvihuonekaasupäästöihin on arvioitu perustuen yhtiöiden liikevaihtoon ja toimialakohtaisiin päästökertoimiin Exiobase-tietokannasta.

CapManin rahastojen sijoitukset kohdistuvat eri toimialoille ja toimintoihin monipuolisesti, minkä vuoksi kohdeyhtiöillä ja infrastruktuuriomaisuuksilla on moninainen ilmastojalanjälki. Suurin jalanjälki on kuljetus- ja energiasektoreilla toimivilla yrityksillä, joilla on korkeat Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt kiinteistä ja liikkuvista polttolähteistä, sekä resurssi-intensiivisillä rakennusmateriaaliyrityksillä, joilla on korkeat Scope 3 -päästöt hankituista tavaroista ja palveluista, kuten raaka-aineista.

Vuonna 2022 39 kohdeyhtiön päästöt perustuivat kohdeyhtiöiden ilmoittamiin Scope 1–3 -päästöihin. Näin ollen Scope 3 luokassa 15 raportoidut luvut eivät ole vertailukelpoisia. CapMan päivittää Scope 3 luokan 15 päästöt kun tietoja kohdeyhtiöiltä tulee saataville myöhemmin keväällä 2024.

Oikaisut:

Vuoden 2022 uusiutuvan sähkön osuuksia on muokattu koska uusiutuvan energian sertifikaatteja ei ollut saatavilla. Vuoden 2022 energiantensiteettilukuja on muutettu jotta ne vastaavat energiankulutusta MWh-yksikössä kWh-yksikön sijaan. Kiinteistöjen kohdalla raportoitujen tietojen kattavuus ja laatu, mukaan lukien arviot, paranivat vuosilta 2022 ja 2023. Uusiutuvan energian osuutta arvioitiin jälkikäteen valikoiduissa kohteissa.



YMPÄRISTÖAIHEITA KOSKEVA TOIMINTASUUNNITELMA

Vuoden 2023 tilanne

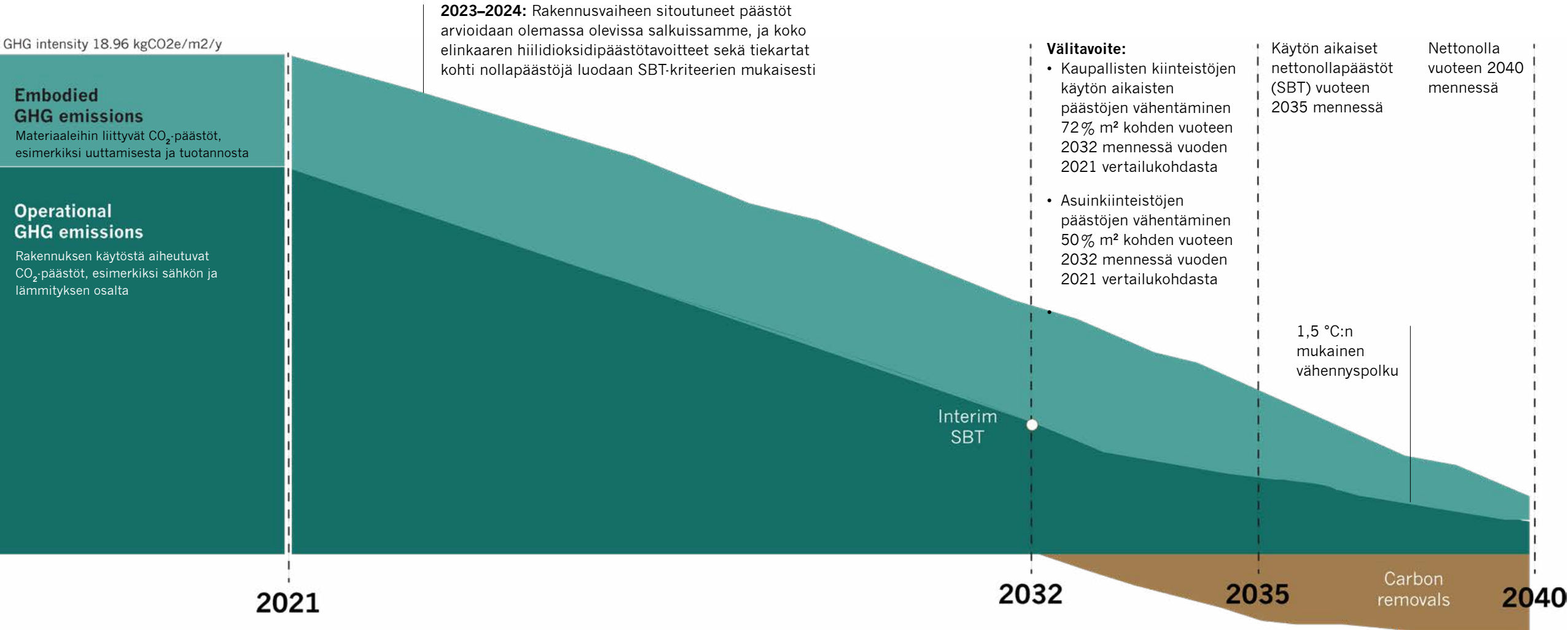
- Edistyminen tieteeseen perustuvissa tavoitteissa (Science Based Targets):
 - CapMan Scope 1–2 -päästöt +18% vuodesta 2021.
 - Scope 3 -päästöt:
 - Real Estate: Päästöintensiteetti on laskenut 18,7% kaupallisissa kiinteistöissä ja 11,9% asuinkiinteistöissä vuodesta 2021.
 - Private Equity & Infra: 16% kohdeyhtiöistä on asettanut tieteeseen perustuvat tavoitteet kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi hallinnoitavien pääomien perusteella.
- Käynnistettiin projekti, jossa arvioidaan luontoriippuvuuksia, vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia kohdeyhtiöissä ja kiinteistöissä, joissa ympäristötekijät ovat materiaalisia (perustuen kaksinkertaiseen olennaisuuteen).
- Otettu WWF Green Office -ympäristöjärjestelmä käyttöön CapManille; tavoitteena sertifiointi vuonna 2024.

Seuraavat vaiheet

- CapManin nettonollatavoitevuosi 2040 validoidaan Science Based Targets -aloitteen toimesta porrastetusti läpi toiminnan.
 - Real Estate -portfolio tähtää kiinteistötoimintojen nettonollapäästöihin vuoteen 2035 mennessä ja kiinteistöjen tuotantoketjujen nettonollapäästöihin vuoteen 2040 mennessä.
 - Pääomasijoitusten nettonollatavoitevuodeksi 2040.
 - Infrastruktuurisijoitusten nettonollatavoitevuodeksi 2040.
- Jatkaa etenemistä 1,5 °C:n polulla päästöjen vähentämiseksi kohti nettonollaa vuoteen 2040 mennessä.
- Johtaa luontoposiitivista viitekehystä ohjaamaan kestäviä siirtymiä kiinteistöissä, infrastruktuurikohteissa ja kohdeyhtiöissä.
- CapManin toimistoille WWF Green Office -sertifikaatti.

Painopiste nollanettopäästöjen validoinnissa ja luontomyönteisen kehityksen luomisessa

Kiinteistöjen käytön aikaiset päästöt nettonolla vuoteen 2035 mennessä, koko jalanjälki nettonolla 2040 mennessä



Henkilöstöä ja yhteiskuntaa koskevat tiedot

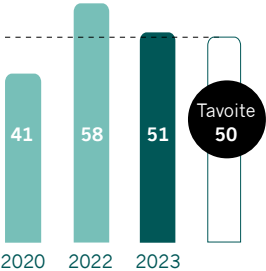
CapMan muodostaa tärkeän osan yhteiskuntaa niiden yritysten ja kiinteistöjen kautta, joihin sijoitamme. Kehitämme yrityksiä ja kiinteistöjä, joista voimme olla ylpeitä, joissa työntekijät haluavat työskennellä ja joita asiakkaat haluavat käyttää ja tukea. Näin luomme arvoa, sekä meille että koko yhteiskunnalle. Ihmiset ovat toimintamme perusta ja muodostavat CapManin menestyksen ytimen päätösten kautta, joita teemme kiinteistöissämme, infrastruktuurikohteissamme ja kohdeyhtiöissämme sekä tarjoamiemme palveluiden kautta.

CapManilaiset ovat tyytyväisiä työnantajaansa

CapMan mittaa tyytyväisyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia tasaisin väliajoin. eNPS-mittari kertoo työntekijöiden halukkuudesta suositella työnantajaansa ja kuvastaa näin tyytyväisyyttä laajasti. Inklusiota mitattiin ensimmäistä kertaa ja se oli korkealla tasolla.

Työtyytyväisyys

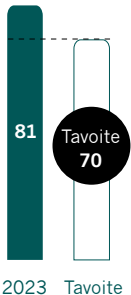
Työtyytyväisyys, eNPS



Työtyytyväisyys
2023, eNPS

51

Inklusio



Inklusio
2023

81

CAPMAN AJAA PÄÄOMASIOITUSALAN MONIMUOTOISUUTTA LEVEL 20 -VERKOSTON KAUTTA

CapManin toimitusjohtaja Pia Käll toimii Level 20 -yhdistyksen pohjoismaisen osaston perustajana sekä sen komitean puheenjohtajana. Level 20 edistää monimuotoisuutta pääomasijoitusosalalla tavoitteena, että naisten osuus alan johtotehtävistä saavuttaisi vähintään 20 prosenttia. Yhdistyksen missiona on innostaa naisia pääomasijoittamisen pariin ja työskennellä alan johtajien kanssa monimuotoisuutta ja osallisuutta edistävien muutosten aikaansaamiseksi. Yhdistys toteuttaa missiotaan mentoroinnin, tapahtumien ja verkostoitumisen, edunvalvonnan ja tutkimuksen kautta.

Olennaisten yhteiskunnallisten aiheiden hallinta

Osaamisen kehittäminen ja säilyttäminen, työntekijöiden hyvinvointi: KOULUTUS	TODELLISET JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET	OSALLISTUMINEN VAIKUTUKSIIN	POLITIIKAT TAI SITOUMUKSET	TOTEUTETUT TOIMET	TEHOKKUUDEN SEURANTA	SITOUTUMINEN
	Kaikkien työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on olennainen osa CapManin yrityskulttuuria. Kilpailukyvyyn ylläpitäminen edellyttää, että työntekijöille tarjotaan oppimismahdollisuuksia ja että he ymmärtävät sidosryhmien tarpeet. Aktiivinen ammatillinen kehitys varmistaa, että tiedot ja taidot pysyvät merkityksellisinä ja ajan tasalla. Lisäksi osaamisen kehittäminen parantaa työntekijöiden motivaatiota, mikä voi vahvistaa työntekijöiden sitoutumista.	Koulutuksen merkitys on suuri sekä CapManin omassa toiminnassa että kohteissa, joihin CapManin hallinnoimat rahastot sijoittavat.	CapMan kuvaa koulutukseen liittyvää lähestymistapaansa henkilöstöpolitiikassaan. CapMan antaa mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen tarjoamalla erityyppistä koulutusta tapauskohtaisesti. Kaiken yksilöllisen koulutuksen tai tiimikoulutuksen tavoitteena on palkita, motivoida ja aktiivisesti kannustaa työntekijöitä kehittämään taitoja ja työskentelytapoja sekä kehittämään CapMania yrityksenä.	CapMan on kehittänyt ja laajentanut saatavilla olevia koulutusmoduulejaan ja osallistumismahdollisuuksia myös etäyhteyden tai tallennettujen koulutustilaisuuksien avulla.	Kaikki uudet työntekijät käyvät läpi ennalta määrätty koulutusmoduulit, jotka koskevat organisaatiota ja prosesseja. CapMan seuraa osallistumista pakolliseen yrityskoulutukseen. Osaamisen kehittymistä seurataan henkilöstön tyytyväisyyksellä, ja se heijastuu eNPS-pistemäärään. Työn mielekkyyttä mittaava eNPS on yleisesti käytetty keskeinen suori-tuskyvyn mittari. CapManissa sen avulla seurataan sosiaalisen toiminnan tehokkuutta työpaikan houkuttelevuuden, monimuotoisuuden ja osallisuuden osalta.	CapMan kerää palautetta työntekijöiltä ja johtajilta henkilöstökyselyllä ja kehityskeskusteluilla. Ne luovat perustan osaamisen kehittämiselle.

Työntekijöiden monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus, hallituksen monimuotoisuus: MONIMUOTOISUUS JA YHTÄLÄISET MAHDOLLISUUDET 	TODELLISET JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET	OSALLISTUMINEN VAIKUTUKSIIN	POLITIIKAT TAI SITOUMUKSET	TOTEUTETUT TOIMET	TEHOKKUUDEN SEURANTA	SITOUTUMINEN
	CapManin organisaation ja toiminnan tulee heijastaa sen sidosryhmiä ja toimintamarkkinoita. CapMan uskoo, että monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden huomioon ottavat yritykset ovat myös yleensä innovatiivisempia ja kannattavampia. Tämä puolestaan vaikuttaa myönteisesti yhteiskuntiin, joissa yritykset toimivat.	Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus ovat merkittäviä sekä CapManin omassa toiminnassa että kohdeissa, joihin CapManin hallinnoimat rahastot sijoittavat.	Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. CapMan on asettanut sukupuolten monimuotoisuutta koskevat keskipitkän ja pitkän aikavälin prosenttitavoitteet, mukaan lukien tavoitteet johtoryhmän ja partner-tason nimityksille sekä uusille rekrytoinneille koko CapMan-organisaatiossa. Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion (DEI) edistäminen on osa CapManin henkilöstöpolitiikkaa.	Monimuotoisuutta ja osallisuutta mitataan iän, sijainnin ja sukupuolijakauman perusteella. Täydellistä työntekijäryhmien erittelyä ei ole esitetty, koska toimintojen työntekijämäärät jäävät tietyissä kategorioissa pieniksi.	CapMan on asettanut tavoitteita, joilla pyritään parantamaan monimuotoisuutta koko organisaatiossa, myös johtoryhmässä, sekä parantamaan raportoitua osallisuuden tunnetta, jota seurataan henkilöstön tyytyväisyyskyselyn ja hyvinvointikyselyn avulla. eNPS-pistemäärää käytetään yleisenä keskeisenä suorituskyvyn mittarina, jonka avulla seurataan CapManin sosiaalisen toiminnan tehokkuutta houkuttelevan työpaikan osalta. Osallisuutta mitataan erikseen hyvinvointikyselyssä.	CapManilla on sisäinen monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden (DEI) työryhmä, joka laatii ohjeita ja suosituksia DEI-aiheiden hallintaan koko organisaatiossa. CapManin hallitus on edustettuna työryhmässä.
Ihmisoikeuksien kunnioittaminen: SYRJIMÄTTÖMYYS 	Syrjinnän torjuminen on tärkeää ihmisoikeuksien turvaamiseksi erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien tai aliedustettujen ryhmien osalta. Syrjimättömyyspolitiikan noudattaminen auttaa myös säilyttämään osaamista. Lisäksi sillä varmistetaan, ettei yksilöllisiä kehittymähdollisuuksia jää hyödyntämättä eikä yritys menetä tulonmuodostusmahdollisuuksia.	Syrjinnän torjuminen on tärkeää sekä CapManin omassa toiminnassa että kohdeissa, joihin CapManin hallinnoimat rahastot sijoittavat.	Ikään, vammaisuuteen, etniseen alkuperään, perhesuhteisiin, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, poliittisiin mielipiteisiin, ammattiyhdistystoimintaan, uskontoon, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, sosiaaliseen taustaan tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuva syrjintä on kielletty.	CapMan on sitoutunut puolustamaan ihmisoikeuksia toiminnassaan, sijoitustoiminnassaan ja toimittajasuhteissaan.	CapMan seuraa rikkomuksia ilmiintokanavansa kautta ja raportoi niistä hallitukselle.	CapMan kannustaa sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä ilmoittamaan mahdollisista syrjintätapauksista ilmoituskanavansa kautta.

YHTEISKUNNALLISIA AIHEITA KOSKEVA TOIMINTASUUNNITELMA

Ihmisoikeusarviointi: vahvuudet ja tunnistetut kehityskohdat

Vuonna 2023 CapMan suoritti arvioinnin merkittävistä ihmis-oikeusvaikutuksista sekä arvioi konsernin politiikkoja, hallintoa ja johtamisprosesseja sijoittajana, työnantajana, neuvon-antajana ja hankkijana. Arviointia vertailtiin kansainvälisiin standardeihin, joihin kuuluvat muun muassa Yhdistyneiden kansakuntien yritysten ja ihmisoikeuksien ohjaavat periaatteet (UNGP) sekä OECD:n monikansallisten yritysten ohjeet (OECD MNE), jotka puolestaan vaikuttavat EU:n nykyisiin ja tuleviin säädöksiin.

Arvioinnin tuloksia viimeistellään ja tulokset tulevat koros-tamaan CapManin keskeisiä ihmisoikeusriskejä ja -vaiku-tuksia CapManin yhtiö-, sijoittaja- ja neuvonantajarooleissa sekä arvoketjussa. Lisäksi arvioinnissa on tunnistettu CapMan-konsernin vahvuuksia ja annettu suosituksia nykyisen ihmisoikeushallinnon, riskienhallinnan ja haitallisten vaiku-tusten jatkuvan tunnistamisen ja arvioinnin politiikkojen ja menettelytapojen vahvistamiseksi sekä CapManin valitus- ja lieventämismekanismien vahvistamiseksi, joista viestitään ja raportoidaan.

Lisätietoja tuloksista ja toteutussuunnitelmasta koko konsernissa jaetaan tulevissa, erityisesti kestäväää kehitystä koskevissa julkaisuissa.

DEI-TYÖRYHMÄ

CapMan perusti vuonna 2023 sisäisen työryhmän, joka keskittyy keskustelemaan ja tuomaan esiin konsernin kannalta olennaisia monimuotoisuuteen, tasa-arvoon ja osallisuuteen (Diversity, Equity & Inclusion – DEI) liittyviä kysymyksiä koko organisaatiossa. Työryhmä koostuu eri tiimien, toimintojen,

asemien ja maantieteellisten sijaintien jäsenistä, ja se tarjoaa käytännön ohjeita ja suosituksia johtoryhmälle puolivuosit-tain järjestettävissä työpajoissa. DEI-työryhmää sponsoroi CapManin hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnan puheen-johtaja. Tavoitteena on jatkuvasti lisätä monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta koko CapManissa, erityisesti päätöksenteko-tasolla, mukaan lukien johtoryhmässä sekä sijoitusammattilaisten ja partnereiden keskuudessa.



Lähde: OECD (2018), Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, OECD Publishing



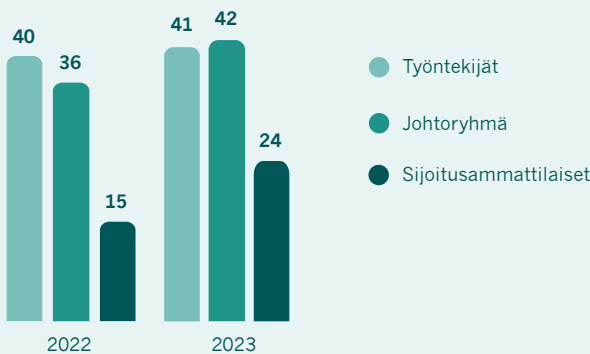
Henkilöstöön liittyvät mittarit

CapManin henkilöstö

Henkilöstömäärä kasvoi katsauskaudella 206 työntekijään (202 joulukuun 2022 lopussa). Kasvu johtui sijoitusstrategioiden ja -palvelujen laajentamisesta, jonka vaikutusta tasoitti JAY Solutionsin myynti vuoden 2023 alussa. Kokoaikavastaava henkilöstömäärä oli keskimäärin 183 (186 vuonna 2022). Vuoden 2023 aikana tai raportointikausien välillä olevat vaihtelut henkilöstömäärissä eri kategorioiden välillä johtuivat JAY Solutionsin myynnistä sekä joidenkin työntekijöiden uudeleenkategorisoinnista. Ei-vapaaehtoinen vaihtuvuus johtui JAY Solutionsin myynnistä.

Suurin osa CapManin työntekijöistä ovat vakituiseissa työsuhteessa. Muut kuin työsuhteessa olevat työntekijät ovat yleensä CapManin paikallisissa ja globaaleissa verkostoissa toimivia neuvonantajia. He suorittavat erilaisia projekteihin tai neuvontaan liittyviä tehtäviä ja työskentelevät työsopimusten sijaan konsulttisopimuksilla pääasiassa maantieteellisen sijaintinsa tai suorittamansa työn luonteen vuoksi.

Naisten osuus, %



	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Työntekijöiden määrä sukupuolittain	Nainen	Nainen	Mies	Mies	Ei julkistettu	Ei julkistettu	Yhteensä	Yhteensä
Työntekijämäärä	84	80	122	122	n/a	n/a	206	202
Vakituiset	74	73	116	118	n/a	n/a	190	191
Määräaikaiset	10	7	6	4	n/a	n/a	16	11
Nollatuntisopimuksella olevat	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Kokoaikaiset	76	74	118	115	n/a	n/a	194	189
Osa-aikaiset	n/a	6	n/a	7	12	n/a	12	13
Uudet	17	n/a	34	n/a	n/a	n/a	51	n/a
Lähteneet	13	n/a	34	n/a	n/a	n/a	47	n/a
Kokonaisvaihtuvuus							23%	n/a
Vapaaehtoinen vaihtuvuus							4%	n/a
Ei-vapaaehtoinen vaihtuvuus							19%	n/a

	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Työntekijöiden määrä alueittain	Suomi	Suomi	Ruotsi	Ruotsi	Muu	Muu	Yhteensä	Yhteensä
Työntekijämäärä	149	153	33	25	24	24	206	202
Vakituiset	135	143	31	25	24	23	190	191
Määräaikaiset	14	6	n/a	n/a	n/a	n/a	16	11
Nollatuntisopimuksella olevat	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Kokoaikaiset	140	143	32	25	22	21	194	189
Osa-aikaiset	9	10	n/a	n/a	n/a	n/a	12	13
Uudet	38	n/a	n/a	n/a	13	n/a	51	n/a

Työntekijöiden työsuhde	2023	2022
Muut kuin työntekijät	6	5
Yhteensä	206	202

Työehtosopimukset

CapMan noudattaa kaikissa maissa sovellettavaa työlainsäädäntöä, mukaan lukien työolosuhteet ja työehdot. CapMan pyrkii tarjoamaan rahoitusalan työehtosopimuksia kilpailukykyisemmät olosuhteet. CapMan kannattaa työntekijöiden oikeutta järjestäytyä.

Työehtosopimukset	2023	2022
Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden prosenttiosuus kaikista työntekijöistä	0%	0%

Syrjimättömyys

CapManilla on nollatoleranssi häirintään ja kiusaamiseen sekä toimistolla että henkilöstö- ja asiakastapahtumissa. Kaikkien työntekijöiden on tunnettava tämä politiikka ja tunnustettava jokaisen oikeus tulla kohdelluksi arvokkaasti ja kunnioitavasti. Kaikki työntekijät ovat tietoisia siitä, miten ilmoittaa epäilyistä syrjinnästä, kiusaamisesta tai häirinnästä CapManin oikeudenmukaisuusmenettelyn perusteella ja ilmoituskanavan kautta. CapMan tutkii aina kaikki syrjintään, kiusaamiseen tai häirintään liittyvät ilmoitukset luottamuksellisesti ja puolueettomasti. Kaikki ilmoitukset otetaan vakavasti, ja ne on tehtävä vilpittömästi.

Vuonna 2023 ei raportoitu syrjintätapauksia.

Koulutus ja suoritusarviointi

Keskimääräiset koulutustunnit raportointikauden aikana	2023	2022
Naiset	13,75	7,5
Miehet	13,75	7,5
Palveluammattilaiset	13,75	7,5
Sijoitusammattilaiset	13,75	7,5

Suoritusarviointi, % työntekijöistä	2023	2022
Naiset	100%	100%
Miehet	100%	100%
Palveluammattilaiset	100%	100%
Sijoitusalan ammattilaiset	100%	100%

Hallintoelinten ja työntekijöiden monimuotoisuus

Hallitus	2023	2022
Naiset	33%	33%
Miehet	67%	67%
Alle 30	0%	0%
30–50	0%	0%
Yli 50	100%	100%

Johtoryhmä	2023	2022
Naiset	42%	36%
Miehet	58%	64%
Alle 30	0%	0%
30–50	92%	82%
Yli 50	8%	18%



Työntekijät	2023	2022
Naiset	41 %	40 %
Sijoitusammattilaiset, naiset	24 %	15 %
Palveluammattilaiset, naiset	63 %	n/a
Miehet	59 %	60 %
Sijoitusammattilaiset, miehet	76 %	85 %
Palveluammattilaiset, miehet	37 %	n/a
Alle 30	21 %	n/a
30–50	67 %	n/a
Yli 50	12 %	n/a

Naisten peruspalkka ja palkitseminen miehiin verrattuna	2023	2022
Kaikki työntekijät	0,64	n/a
Sijoitusammattilaiset	0,80	n/a
Palveluammattilaiset	0,73	n/a
Suomi		
Sijoitusammattilaiset	0,86	0,64
Palveluammattilaiset	0,83	0,83
Ruotsi		
Sijoitusammattilaiset	0,70	n/a
Palveluammattilaiset	n/a	n/a

Muiden toimipaikkojen kuin Suomen ja Ruotsin tietoja ei eritellä, koska kategorioihin kuuluu alle viisi työntekijää. Merkittävä toimipaikka on maa, jossa on yli 4 henkilöä maata, sukupuolta ja työntekijäryhmää kohti. Kaikkia metriikoita ei ollut saatavilla vertailuvuotena. Naisten ja miesten väliset palkkaerot johtuvat eroista senioriteetissa. Peruspalkka ja palkitseminen sisältää kiinteän kuukausipalkan, edut sekä kannustinjärjestelmistä maksetut palkkiot.

Työntekijöiden vanhempainvapaat sukupuolittain, 2023	Naiset	Miehet
Työntekijät, jotka ovat oikeutettuja vanhempainvapaaseen	84	122
Työntekijät, jotka olivat vanhempainvapaalla	11	11
Työntekijät, jotka palasivat töihin vapaan jälkeen	6	10
Työntekijät, jotka palasivat töihin vapaan jälkeen ja olivat työllistettynä vielä 12 kk jälkeen	2	6
Osuus työntekijöistä, jotka palasivat töihin ja olivat työllistettynä	100 %	91 %



YHTEISKUNTAVASTUU CAPMAN FOR GOOD JA TUKIKUMMIT -SÄÄTIÖIDEN KAUTTA

CapMan toteuttaa yhteiskuntavastuutaan kahden hallinnoimansa säätiön kautta. **CapMan for Good** -säätiö jakaa CapManin työntekijöiden ja verkostojen osaamista ja energiaa yhteiskuntaan muun muassa mentoroinnin kautta. **Tukikummit**-säätiö puolestaan haluaa varmistaa, että jokaisella nuorella on mahdollisuus harrastaa sekä kuulua joukkoon. Jakamalla avustuksia harrastuskustannuksiin, opintojen tukemiseen, perheiden yhteisiin kokemuksiin, matkakuluihin ja yksinhuoltajaperheiden tukemiseen, säätiö tukee taloudellisen tilanteen takia syrjäytymisvaarassa olevia nuoria.

Elämän peruskustannusten kasvaessa järjestöjen merkitys yhteiskunnallisina toimijoina korostuu. Ilman tukea, monet perheet joutuvat tinkimään lasten harrastusmahdollisuuksista, tai luopumaan niistä kokonaan, jolloin suuntaa etsivän nuoren syrjäytymisriski kasvaa. Vuoden 2023 aikana CapManin hankintapalvelu CaPS verkostoieneen keräsi 215 000 euroa syrjäytymistä ehkäisevään työhön. Viimeisen kymmenen vuoden aikana CaPS on kerännyt Tukikummeille yhteensä noin 1,4 miljoona euroa. Avustukset ovat tavoittaneet yli 15 000 lasta ja nuorta Suomessa.

YHTEISKUNNALLISIA AIHEITA KOSKEVA TOIMINTASUUNNITELMA

Toteutettu vuonna 2023

- Työntekijöiden hyvinvointi on pysynyt korkealla tasolla.
 - Korkea työtyytyväisyys (eNPS 51, yli 50 tason).
 - Työntekijöiden kokemus inklusioideksi 81.
- DEI-politiikka on otettu käyttöön ja sisäinen DEI-työryhmä perustettu.
- Ihmisoikeuksien riskinarviointi ja analyysi toteutettu arvoketjussa CapMan-konsernin ja sijoitus- ja palvelutiimimme mahdollisten puutteiden korjaamiseksi.
- Keskipitkän ja pitkän aikavälin prosenttitavoitteet sukupuolten monimuotoisuudelle, myös johtoryhmän ja partner-tason nimityksille, asetettu CapManissa.

- Suoritetu suurimmalle osalle kiinteistöistä suoritettu vuotuisia kiinteistötarkastuksia, joissa arvioitiin muun muassa kiinteistöjen esteettömyyttä.

Seuraavat vaiheet

- Parannetaan palkitsemisen läpinäkyvyyttä.
- Inklusion seuraamista jatketaan vuosittain.
- Ihmisoikeusarvioinnin osoittamat kehityskohdat sisällytetään toimintaan.



Kestävää hallintoa koskevat tiedot

Kestävyys on olennainen osa CapManin hallintotapaa. CapMan pyrkii parantamaan kestäväystyön läpinäkyvyyttä ja raportoimaan siitä avoimesti sidosryhmille. CapMan pyrkii ammattimaisen hallinnon edistämiseen myös hallinnoitavien rahastojen kiinteistöissä, infrastruktuurikohteissa ja kohdeyhtiöissä.

Hallintoon liittyvien olennaisten aiheiden hallinta

Aktiivinen omistajuus, lakien ja säännösten noudattaminen, CapManin arvoihin perustuvat eettiset liiketoimintakäytännöt: KORRUPTION VASTAINEN TOIMINTA 	TODELLISET JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET	OSALLISTUMINEN VAIKUTUKSIIN	POLITIIKAT TAI SITOUMUKSET	TOTEUTETUT TOIMET	TEHOKKUUDEN SEURANTA	SITOUTUMINEN
	CapMan voi altistua korruptiolle ja lahjonnalle sijoitusten, asiakassuhteiden ja toimitusketjujen kautta. Tämä voi vaikuttaa kielteisesti erityisesti heikommassa asemassa olevien väestöryhmien ihmisoikeuksien toteutumiseen. Tehokkaat korruption vastaiset toimenpiteet, mukaan lukien eturistiriitojen hallintaprosessit, auttavat vahvistamaan oikeusturvaa sekä instituutioiden ja prosessien toimintaa. Jos CapMan ei pysty riittävästi torjumaan korruptiota toiminnassaan, CapMan voi altistua maineriskeille, oikeudellisille riskeille, liiketoimintariskeille ja mahdollisille kustannuksille.	Riittävien korruption vastaisten toimenpiteiden toteuttaminen on tärkeää sekä CapManin omassa toiminnassa että sen hallinnoimien rahastojen kautta.	CapManilla on nollatoleranssi korruptioon, ja se odottaa samaa sitoutumista työntekijöiltään, sijoittajilta, asiakailta, toimittajilta ja muilta liikekumppaneilta. Käytäntönä on, että konsernin työntekijät eivät tarjoa tai vastaanota lahjoja, vieraanvaraisuutta tai muita vastaavia etuja, jos niistä seuraa tai voi seurata sopimatonta vaikuttamista. CapManin sisäiset toimintaperiaatteet ohjaavat päättäjiä eturistiriitojen ratkaisemisessa. Prosessit on kuvattu yksityiskohtaisesti CapManin lahjonnan ja korruption vastaisessa politiikassa. Korruption vastaisen toiminnan arvioinnissa käytetyissä riskienhallintakriteereissä otetaan huomioon toiminnan sijainti ja luonne. Pohjoismaissa sijaitseva toiminta vähentää korruption riskiä.	Riskejä lievennetään esimerkiksi toimintaohjeilla, kouluttamalla henkilöstöä tunnistamaan korruption riskit ja korruption eri muodot CapManin liiketoimintaympäristössä, valvomalla sijoituksia ja asiakkaita kansainvälisten normien ja standardien mukaisesti ja varmistamalla asianmukaiset järjestelmät ja kontrollit, joiden avulla tunnistetaan, tuodaan esiin ja hallitaan eturistiriitoja, sekä toimittajien toimintaohjeissa olevien korruption vastaisten toimenpiteiden tuntemisella. Lisäksi asiakkaan tuntemisen ja tunnistamisen (know your customer, KYC) prosessit voivat auttaa tunnistamaan korruption riskejä.	Toimintaohjeita koskeva koulutus on pakollista kaikille työntekijöille. Koulutuksen menetelmiä, käytäntöjä ja alustoja tarkistetaan säännöllisesti. Erityiskoulutusta järjestetään työntekijöille, joilla on keskeinen rooli korruption vastaisen koulutuksen valvonnassa. CapMan seuraa osallistumista koulutukseen sekä vahvistettuja tapauksia.	CapMan toimittaa säännöllisiä päivityksiä hallitukselle ja johtoryhmälle. Suurten sijoittajien kanssa käydyt keskustelut ja suurten sijoittajien raportointipyyntö ovat vaikuttaneet politiikkojen, menettelyjen ja tavoitteiden muotoiluun.

Aktiivinen omistajuus, lakien ja säännösten noudattaminen, CapManin arvoihin perustuvat eettiset liiketoimintakäytännöt:

KILPAILUNVASTAISEN TOIMINNAN ESTÄMINEN



VEROVASTUULLISUUS



TODELLISET JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET	OSALLISTUMINEN VAIKUTUKSIIN	POLITIIKAT TAI SITOUMUKSET	TOTEUTETUT TOIMET	TEHOKKUUDEN SEURANTA	SITOUTUMINEN
Reilut liiketoimet ja reilu kilpailu ylläpitävät tervettä liiketoimintaympäristöä, johon kuuluvat myös työntekijöiden oikeudet, toimittajasuhteet ja innovaatiot. Tämän vuoksi CapMan ei harjoita kilpailunvastaista toimintaa. Yhtiön toiminta on organisoitu sovellettavien kartelli- ja kilpailulakien mukaisesti.	Kilpailunvastaisen toiminnan torjunta on tärkeää sekä CapManin omassa toiminnassa että sen hallinnoimien rahastojen kautta.	Kilpailunvastaista toimintaa käsitellään CapManin toimintaohjeissa ja toimintaohjeisiin liittyvää koulutusta annetaan kaikille uusille työntekijöille ja toistuvasti kaikille työntekijöille.	Aiheet sisältyvät sijoitusprosessiin, johon kuuluu koulutusta tämän aiheen kannalta erityisen merkittävälle työntekijöille.	Tapauksiin ja merkittävässä tapauksissa paikalliset kilpailuviranomaiset tarkastelevat sijoituksia varmistukseen, etteivät ne edistä kilpailunvastaista toimintaa. CapMan arvioi säännöllisesti kilpailunvastaisen toiminnan hallintaprosessejaan.	CapManin hallitus ja johtoryhmä tekevät säännöllisesti arviointeja, ja keskustelut suurten sijoittajien kanssa ja suurten sijoittajien raportointipyynnöt ovat vaikuttaneet toimintatapojen, menettelyjen ja tavoitteiden muotoiluun.
Verovelvoitteiden täyttäminen on osa CapManin yritys vastuuta ja linjassa CapManin strategian kanssa. Maksamalla ja keräämällä veroja yritykset osallistuvat yhteiskunnan toimintaan. Pääomarahastoilla, kuten CapManin hallinnoimilla rahastoilla, on Pohjoismaissa tärkeä rooli, sillä ne houkuttelevat alueelle kansainvälistä pääomaa ja tukevat siten kasvua, kehitystä ja työllisyyttä.	Lähestymistapa verotukseen on tärkeä sekä CapManin omassa toiminnassa että sen hallinnoimien rahastojen kautta. CapManin käyttämät rahastorakenteet houkuttelevat kansainvälisiä sijoittajia sijoittamaan Pohjoismaihin.	CapMan noudattaa sovellettavia verolakeja, verosopimuksia ja asiaankuuluvia kansainvälisiä ohjeita. CapManin lojaliteettivelvollisuus osakkeenomistajiamme kohtaan ulottuu veroasioiden vastuulliseen hoitamiseen.	CapMan maksaa veroja niissä maissa, joissa sen varsinainen liiketoiminta tapahtuu. Keinotekoiset tai veronkiertoon tähtäävät järjestelyt ja käytännöt ovat kiellettyjä. CapMan noudattaa läpinäkyviä viestintäkäytäntöjä osakkeenomistajiaan, rahastojensa sijoittajia ja yleisöä kohtaan. Noudatamme lakeja ja säännöksiä kaikessa toiminnassamme.	CapManilla on nollatoleranssi veronkiertoon tai veropetoksiin. CapMan tarkastelee säännöllisesti rahastojen rakenteita ja sopimuksia verotuksen näkökulmasta varmistukseen, että verokäytäntöjä noudatetaan.	CapMan pyrkii viestimään avoimesti verotuskysymyksistä kaikkien ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien kanssa ja hoitamaan asiat veroviranomaisten kanssa oikea-aikaisesti ja ammattimaisesti. Sisäiset ja ulkoiset sidosryhmät voivat ilmoittaa verotukseen liittyvistä huolenaiheista ilmoituskanavan kautta.

Aktiivinen omistajuus, lakien ja säännösten noudattaminen, CapManin arvoihin perustuvat eettiset liiketoimintakäytännöt: ASIAKKAIDEN TIETOSUOJA	TODELLISET JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET	OSALLISTUMINEN VAIKUTUKSIIN	POLITIIKAT TAI SITOUMUKSET	TOTEUTETUT TOIMET	TEHOKKUUDEN SEURANTA	SITOUTUMINEN
	Asiakkaiden, sijoittajien ja muiden sidosryhmien henkilötietojen suojaaminen on äärimmäisen tärkeää. CapMan toimii omaisuuden hoitoalalla, joka on erittäin tarkasti säännelty toimiala ja jolle on ominaista suurten henkilötietomäärien käsittely. CapMan altistuu maineriskeille, oikeudellisille riskeille, liiketoimintariskeille ja mahdollisille kustannuksille, jos se ei noudata tietosuojasäännöksiä ja -ohjeita.	Tietoturva on tärkeää sekä CapManin omassa toiminnassa että hallinnoitavien rahastojen kiinteistöissä ja kohdeyhtiöissä.	CapMan on sitoutunut pitämään kerätyt ja käsitellyt henkilötiedot turvassa ja ilmoittamaan rekisteröidyille kaikista tietojen käyttötarkoituksista sekä rekisteröidyn oikeuksista. Käytännöt on kuvattu yksityiskohtaisesti CapManin tietosuojailmoituksissa, joita on laadittu rekisteröityjen eri ryhmille.	CapMan seuraa mahdollisia tietoturvaloukkauksia ja järjestää sisäisiä koulutustilaisuuksia ja tiedotuskampanjoita kyberturvallisuudesta, yleisestä tietosuoja-asetuksesta ja tietosuojasta.	CapMan seuraa tietoturvaloukkauksia ja tietovuotoja. Tavoitteena on estää kaikki tietosuojan rikkomukset.	CapMan päivittää käytäntöjään ja prosessejaan säännöllisesti seuraamalla sääntelyn kehitystä, sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien palautetta ja mahdollisia merkittäviä tapahtumia.

Kestävyyriskit

Kestävyyriskillä tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintoon liittyviä tapahtumia tai olosuhteita, jotka toteutessaan voivat aiheuttaa olennaisen negatiivisen taloudellisen vaikutuksen tai vaikuttaa negatiivisesti ympäristöön tai CapManin toimintaan tai portfolioon osallistuviin henkilöihin ja/tai muihin sidosryhmiin.

CapManin omat suorat kestävyysriskit ovat rajalliset ja liittyvät pääosin yhtiön omaan toimintaan, kuten uusiutuvan energian käyttöön, työntekijöiden matkustustottumuksiin, houkuttelevana ja työntekijöitä yhdenvertaisesti kohtelevana työpaikkana olemiseen sekä korkean liiketoimintaetiikkaan lakeja ja määräyksiä noudattamalla.

CapManin merkittävin kestävyysriski on kuitenkin välillinen ja toteutuu pääoma-, infrastruktuuri- ja kiinteistörahastojen hallinnoinnin kautta sekä sijoitustoiminnassa CapManin omasta taseesta tehtyjen sijoitusten kautta. Sijoituskohteisiin liittyvien kestävyysriskien hallinnoimiseksi on tärkeää varmistaa, että jokainen CapManin sijoitusstrategia toimii kestävällä tavalla ja tekee sijoituksia, jotka ovat entuudestaan kestäviä, edistävät kestäviä käytäntöjä ja jotka eivät ole vaarassa kadottaa arvoaan kestävyystekijöiden takia. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että sijoitusprosessissa noudatetaan CapManin kestävien sijoitusten politiikkaa, että asiaankuuluva sijoitusta edeltävä due diligence -prosessi on riittävä ja että konsernikohtaisia ohjeistuksia noudatetaan jokaisen sijoituksen osalta. CapMan on ottanut käyttöön rajoituslistan rajoittaakseen tai sulkeakseen tiettyjä sijoitustoimia tai toimialoja sijoitustoiminnan ulkopuolelle. CapMan ohjaa kohdeyhtiötään aktiivisen omistajuuden kautta. Kaikki soveltuvat kohdeyhtiöt asettavat SBT-validoidut päästöjen vähennystavoitteet vuoteen 2032 mennessä, ja olemme asettaneet tavoitteen

saavuttaa päästövähennyksiä kiinteistösalkussamme vuoteen 2021 verrattuna.

CapMan on myös sitoutunut useisiin kestävä kehityksen raportointialotteisiin ja sisäisiin ohjeisiin sekä prosesseihin, kuten CapMania ja toimittajia sitoviin Code of Conduct -ohjeistuksiin. Lisäksi CapMan ylläpitää sisäisiä kestävyysasioita ja monimuotoisuutta edistäviä työryhmiä sekä Sustainability Academy -alustaa, jonka avulla CapMan kouluttaa työntekijöitään ja muita sidosryhmiä kestävyysasioissa läpinäkyvyyden lisäämiseksi ja kestävyysriskien hallinnoimiseksi. CapMan kouluttaa kohdeyhtiöidensä johtoa ja henkilöstöä kestävyysasioissa ja sillä on onboarding-prosessi, jossa kestävyysliittämäiset prosessit ja periaatteet otetaan käyttöön kohdeyhtiötössä.

Lue lisää: capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/riskien-hallinta/

Sukupuolijakauma, hallitus ja ylin johto	2023		2022	
	Yhteensä	joista naisia, %	Yhteensä	joista naisia, %
Hallitus	6	33 %	6	33 %
Johtoryhmä	12	42 %	11	36 %





Äänestys

Äänet puolesta/ vastaan vuoden 2023 yhtiökokouksessa	Puolesta	Vastaan	Ei äänestänyt
Ehdotetut hallituksen jäsenet	95 %	5 %	0 %

Kestävyyssasioiden hallinnointi

Hallituksen rooli ja osaaminen
vastuullisuuskysymyksissä

CapManin hallintorakennetta sekä hallitusta on kuvattu tarkemmin selvityksessä hallinto- ja ohjeusjärjestelmästä, joka on osa tätä vuosikertomusta. Hallitus on ollut mukana arvioimassa olennaisia vastuullisuusaiheita. Hallitus vastaa vastuullisuusriskien arvioinnista osana yhtiön riskienhallinnan valvontaa. Hallituksen vastuulla on arvioida kestävyysriskejä osana yhtiön riskienhallintaprosessia. Kestävyystekijöiden hallinnoinnin ja niistä raportoinnin viitekehys kehittyy kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) myötä.

CapManin hallitus on hyväksynyt yhtiön vastuullisuusohjelman ja sen keskeisistä aiheista on keskusteltu hallituksen kokouksissa. Hallitus keskittyy erityisesti ilmastonmuutokseen ja monimuotoisuuteen liittyviin aiheisiin. Vuonna 2023 tarkastus- ja riskivaliokunta on osallistunut ulkopuolisiin kestävä kehityksen koulutuksiin ja tapahtumiin. Lisäksi hallituksen jäsenet ovat osallistuneet CapManin sisäisiin vastuullisuuskoulutuksiin Sustainability Academyn kautta.

CapManin hallitus arvioi työtään vuosittain, mukaan lukien vastuullisuusteemat. Arviointi suoritetaan pääsääntöisesti sisäisenä itsearviointina. Tarvittaessa arvioinnissa voidaan käyttää ulkopuolisia konsultteja.

Eturistiriidat

Hallituksen jäseniä pyydetään jääväämään itsensä päätöksen teosta asioissa, joihin he eivät saa osallistua sovellettavien lakien mukaisesti. Hallituksen jäsenten ammateista, muista merkittävistä hallitustehtävistä, luottamustehtävistä, osakeomistuksista CapManissa ja riippumattomuusarvioinneista tiedotetaan yhtiön verkkosivuilla. CapManin suurimmat osakkeenomistajat julkistetaan myös verkkosivustolla ja tiedot päivitetään kuukausittain. Tilinpäätöksen liitetiedoissa on tietoa lähipiiristä sekä lähipiirin liiketoimista.

CapMan varmistaa, että käytössä on asianmukaiset järjestelmät ja kontrollit mahdollisten eturistiriitojen tunnistamiseksi, esiin tuomiseksi, ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi. CapManin sisäiset toimintaperiaatteet ohjaavat päättäjiä eturistiriitojen ratkaisemisessa. Liiketoimintapäätökset on aina tehtävä CapManin edun mukaisesti ja eturistiriitoja on vältettävä. Jos eturistiriitoja ilmenee, on suositeltavaa, että päätöksentekijä jäävää itsensä.

Palkitseminen

CapManin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen on kuvattu yhtiön palkitsemispolitiikassa, joka on saatavilla yhtiön verkkosivuilla osoitteessa capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muuttuvaan palkkioon sisältyy tulosperusteinen osakeohjelma, jossa on vastuullisuuteen liittyvä komponentti.

Palkitsemisen määrittäminen on kuvattu yksityiskohtaisesti hallintoelinten palkitsemispolitiikassa ja yhtiön verkkosivustolla.

Vuotuinen kokonaispalkitseminen	2023	2022
EUR		
Toimitusjohtaja, vuositulo	129 639 ja 351 486	453 125
Toimitusjohtaja, osakepalkkiot	1 468 916 ja 121 302	2 343 150
Hallituksen jäsen	42 545	49 794
Henkilöstö, keskitulo	180 060	171 204
Henkilöstö, keskimääräinen osakepalkkio	15 246	27 685
Sijoitusammattilaiset, Suomi, mediaanitulo	115 756	120 000
Palveluammattilaiset, Suomi, mediaanitulo	69 980	63 300
Sijoitusammattilaiset, Ruotsi, mediaanitulo	112 078	84 756
Palveluammattilaiset, Ruotsi, mediaanitulo	66 711	81 996

Vuotuinen kokonaispalkitseminen	2023	2022
Toimitusjohtaja, vuositulo yhteensä	2 071 343	2 796 275
Lisäys, %	-26%	643%
Henkilöstö, keskitulo yhteensä	195 306	196 047
Lisäys, %	0%	6%
Osuus toimitusjohtajan tuloista	9%	7%
Korkeimmin palkitun henkilön vuositulo henkilöstön mediaanituloon verrattuna	16,74	

Vuoden 2022 mediaanitulot eivät sisällä muuttuvaa palkitsemista.

Palkitsemispolitiikka ja vuoden 2023 palkitsemisraportti ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilla. Yhtiön vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti palkitsemispolitiikasta sekä hyväksyi yhtiön vuoden 2022 palkitsemisraportin ja hallituksen palkitsemisen.

Palkitsemisestä äänestäminen

Äänet puolesta/vastaan vuoden 2023 yhtiökokouksessa	Puolesta	Vastaan	Ei äänestänyt
Palkitsemispolitiikka	82%	11%	7%
Palkitsemisraportti	89%	11%	0%
Hallituksen palkitseminen	100%	0%	0%

Lakien ja säännösten noudattaminen, muut periaatteet

Raportointikaudella ei ilmennyt merkittäviä tapauksia lakien ja asetusten noudattamatta jättämisestä eikä tästä aiheutuneita sakkoja tai muita seuraamuksia.

Reilut liiketoimet ja reilu kilpailu

Kilpailunvastaista toimintaa käsitellään CapManin toimintaohjeissa (Code of Conduct) ja toimintaohjeisiin liittyvä koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Tammikuussa 2023 voimaan tulleiden Suomen kilpailulainsäädännön päivitysten vuoksi sijoitusprosessin kilpailunvastaiseen toimintaan liittyviä osia tarkistettiin ja sisäisiä prosesseja muutettiin vastaavasti. Sijoitusammattilaisille järjestettiin kilpailunvastaista toimintaa koskeva koulutus tammikuussa 2023.



Vuoden 2023 aikana ei ollut vireillä tai saatettu päätökseen kilpailunvastaista toimintaa tai kartelli- ja monopolilakien rikkomuksia koskevia oikeustoimia, joissa CapMan olisi ollut osallisena.

Ilmoituskanava (Whistleblowing)

CapManilla on käytössä whistleblowing-ilmoituskanava, joka mahdollistaa epäillyistä väärinkäytöksistä ilmoittamisen CapManille luottamuksellisesti ja/tai anonymisti. Ilmoituskanava on saatavilla yhtiön intranet-sivustolla. Vuoden 2023 aikana kanavan kautta tehtiin yksi ilmoitus. Ilmoitus käsiteltiin CapManin whistleblowing-prosessin mukaisesti.

Helmikuussa 2023 CapMan otti käyttöön myös ulkoisen ilmoituskanavan yhtiön verkkosivustolla kaikille sidosryhmille. Sekä sisäinen että ulkoinen kanava auttavat CapMania edistämään vastuullista liiketoimintaa. Kanavien kautta tehtävät ilmoitukset ovat suojattuja, ja ilmoituksen voi tehdä nimettömänä.

Negatiivisten vaikutusten korjaamiseen tähtäävät prosessit

CapMan pyrkii minimoimaan toimintansa negatiiviset vaikutukset. Yhtiö on ottanut käyttöön jatkuvia prosesseja toiminnan häiriöiden ja riskien seurantaan ja hallintaan. Ongelmia hallitaan aktiivisesti ja käytössä on kontrolleja, joilla minimoidaan kriittisimpiin toimintoihin kohdistuvia riskejä. CapMan tekee yhteistyötä vakuutuksenvälittäjien kanssa varmistaakseen kohtuullisen vakuutusturvan mahdolliselle vastuulle, joka voi aiheutua olennaisista tavanomaisista toimintahäiriöistä. Sisäiset ja ulkoiset sidosryhmät voivat raportoida liiketoiminnan negatiivisista vaikutuksista, mahdollisista epäkohdista ja CapManin liiketoimintaan liittyvistä huolenaiheista ilmoituskanavan kautta.

Korruption ja lahjonnan vastainen toiminta

CapMan ei hyväksy korruptiota tai lahjontaa missään muodossa. CapMan on tietoinen siitä, että tietynlainen huomaavaisuus on tavanomaista liikesuhteissa, mutta lahjojen, vieraanvaraisuuden ja muiden vastaavien etujen tarjoaminen tai vastaanottaminen on kiellettyä, jos niistä seuraa tai voi seurata sopimatonta vaikuttamista. CapMan on erityisen harkitsevainen tilanteissa, joissa vieraanvaraisuutta tarjotaan viranomaisille. Korruption vastaisen toiminnan arvioinnissa käytetyissä riskienhallintakriteereissä otetaan huomioon toiminnan sijainti ja luonne.

Korruption ja lahjonnan vastaiset prosessit on kuvattu yksityiskohtaisesti CapManin korruption ja lahjonnan vastaisessa politiikassa.

Riskinarvioinnit

Riskinarvioinnit ovat prosessipohjaisia, eikä yhtiö tee erityisesti korruptioon liittyviä riskinarviointeja. Korruptioon liittyviä riskejä ei ole tunnistettu merkittäväksi riskiluokaksi yhtiön vuotuisessa yleisessä riskinarvioinnissa. Korruptioon liittyviä riskejä hallitaan henkilöstön koulutuksen ja avointen sisäisten raportointikanavien kautta.

Koulutus

CapMan järjestää henkilöstölleen säännöllisesti korruption ja lahjonnan vastaista koulutusta. Tämä koulutus on myös osa yleistä vaatimustenmukaisuuskoulutusta, joka on pakollinen kaikille uusille työntekijöille, myös johtoryhmän jäsenille. Tietoa koulutuksesta jaetaan CapManin sisäisissä tiedotuskanavissa ja välitetään kaikille työntekijöille eri alueilla ja liiketoiminnoissa.

Korruption vastainen toiminta on myös osa CapManin toimintaohjeita. Yhtiö järjestää kaikille työntekijöille koulutusta korruption vastaisesta toiminnasta osana toimintaohjeita koskevaa koulutusta, johon kaikkien työntekijöiden on osallistuttava määräajoin. Lisäksi Compliance-toiminto järjestää erillisiä koulutuksia, joissa käsitellään korruption vastaista toimintaa.

Koko organisaatiolle (myös hallituksen jäsenille) järjestettiin koulutusta päivitetyistä toimintaohjeista vuonna 2023. Koulutukseen osallistui myös uusia työntekijöitä.

Koulutus	2023	2023	2022	2022
	Viestintä	Koulutus	Viestintä	Koulutus
Hallitus:	6/6, 100 %	0/0, 0 %	6/6, 100 %	0/0, 0 %
Suomi	5/6, 83 %	0/0, 0 %		
Työntekijät:				
Suomi	133/183, 73 %	149/206, 72 %	32/41, 78 %	32/41, 78 %
Ruotsi	28/183, 15 %	33/206, 16 %	5/41, 12 %	5/41, 12 %
Muut Pohjoismaat	12/183, 7 %	12/183, 7 %	3/41, 7 %	3/41, 7 %
Muu	10/183 5 %	10/183 5 %	1/41, 3 %	1/41, 3 %

Vuonna 2023 ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia tai liike-toimintaetiikan rikkomuksia eikä yhtään työntekijää irtisanottu tai rangaistu korruption vuoksi.

Rahanpesun torjunta

CapMan soveltaa rahanpesun vastaisia toimintatapoja ja menettelyjä, joiden tarkoituksena on ehkäistä ja havaita rahanpesua ja siihen liittyvää toimintaa. Toimintaan kuuluu asiakkaan tuntemisen ja tunnistamisen (know your customer, KYC) menettelyjä rahastosijoittajien ja kohdeyhtiöiden osalta. Näitä aiheita käsitellään säännöllisissä koulutuksissa. CapMan tarkistaa rahanpesun vastaisen strategiansa ja rahanpesun vastaiset tavoitteensa säännöllisesti. CapMan on sitoutunut torjumaan talousrikollisuutta ja toteuttamaan asianmukaisia valvontatoimia pienentääkseen riskiä, että CapMan AIFM Oy:n hoitamien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen ja niiden sijoittajien tekemät sijoitukset rikkovat rahanpesun torjuntaa koskevaa lainsäädäntöä rahanpesu-, terrorismin rahoitus-, lahjonta- ja petostarkoituksessa.

Verostrategia ja verojen hallinnointi

CapManin uusi verostrategia ja veropolitiikka hyväksyttiin vuonna 2023. CapManin verotuskäytäntöjä ohjaavat seuraavat periaatteet:

1. CapMan noudattaa soveltuvia verolakeja, -säännöksiä ja -määräyksiä, ja CapMan maksaa ja kerää oikea-aikaisesti välitömiä ja välillisiä veroja maissa, joissa sen toiminta tapahtuu.
2. CapMan edistää rahastorakenteita, jotka houkuttelevat laajaa sijoittajapohjaa ja pyrkivät kaikkien rahastosijoittajien tasapuoliseen ja neutraaliin verokohteluun. CapMan ei anna sijoittajilleen tai asiakkailleen veroneuvontaa.
3. CapMan ei hyväksy aggressiivista verosuunnittelua. Siksi keinotekoiset tai veronkiertoon tähtäävät järjestelyt ja käytännöt ovat kiellettyjä. CapManin toteuttamat yritys- ja/ tai transaktiorakenteet toteutetaan soveltuvien lakien ja säännösten edellyttämän asianmukaisen taloudellisen ja kaupallisen sisällön varmistamiseksi.
4. Veroasioihin liittyvät päätökset perustuvat liiketoiminnan tarpeisiin, ja CapMan ottaa veroasioihin liittyviä päätöksiä tehdessään huomioon sidosryhmien mielipiteet, maineriskit sekä kaupalliset, taloudelliset, oikeudelliset ja sääntelyyn liittyvät tekijät verolainsäädännön ohella.
5. CapMan varmistaa, että asiantuntevat ja koulutetut asiantuntijat tekevät kaikki CapManin veroasioita koskevat päätökset asianmukaisella hallintotasolla, tarvittaessa ulkopuolista asiantuntemusta hyödyntäen.
6. CapMan ei toimi OECD:n määrittelemillä yhteistyöhaluttomilla lainkäyttöalueilla eikä EU:n tai FATF:n ”harmaalla listalla”, ”mustalla listalla” tai ”rajatapausmaiden” luettelossa mainituilla yhteistyöhaluttomilla lainkäyttöalueilla.
7. CapMan käsittelee veroasioita riskiperusteisesti ja hyödyntää periaatteidensa mukaisesti vain sellaisia rakenteita, joissa ennakoitua verokohtelua pidetään todennäköisimpänä lopputuloksena.

8. CapManin siirtohinnoittelukäytännöt perustuvat markkinaehtoperiaatteeseen. CapManin yritysten väliset liiketoimet toteutetaan ja hinnoitellaan saman periaatteen mukaisesti.
9. CapMan pyrkii viestimään veroasioista rehellisesti ja avoimesti kaikkien ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien kanssa. CapMan ylläpitää rakentavia, yhteistyökykyisiä ja ammattimaisia suhteita veroviranomaisiin. Epävarmat veroasiat, mukaan lukien mahdolliset verotarkastukset ja riita-asiat, hoidetaan aktiivisesti ja ammattimaisesti, tarvittaessa ulkopuolista asiantuntemusta hyödyntäen.
10. CapMan kannustaa rahastojen kohdeyhtiöitä yhdenmukaistamaan verokäytäntönsä tässä esitettyjen lähestymistapojen ja periaatteiden kanssa.

CapMan edistää läpinäkyvää liiketoimintaympäristöä

CapMan-konsernin veroasioita hallinnoi konsernin taloustoiminto yhdessä veroasiantuntijan kanssa, ja ne ovat konsernin talousjohtajan vastuulla. Rahastoihin liittyviä veroja hallinnoivat pääasiassa konsernin tukitoiminnot, mukaan lukien veroasiantuntija, jotka raportoivat konsernin operatiiviselle johtajalle ja ovat kokonaisuudessaan operatiivisen johtajan vastuulla.

CapMan pitää verojen hallinnointia ja verosäännösten noudattamista tärkeänä osana valvontaansa ja laajempia riskienhallintajärjestelmiään. Veroriskien hallinta toteutetaan osana CapManin riskienhallintaprosessia. Verojen hallinnoinnin periaatteet juurrutetaan organisaatioon sisäisen ohjauksen, tiedon jakamisen ja säännöllisen koulutuksen kautta.

CapManin sisäisiä veroriskien hallintaan liittyviä prosesseja kuvataan tarkemmin erillisessä verotuksen käytännön ohjeessa, jota tarkastellaan ja kehitetään jatkuvasti.

CapMan tekee yhteistyötä Pääomasijoittajien (FVCA) ja alan muiden edunvalvontaryhmien kanssa lisätäksesi tietoisuutta ja vaikuttaakseen päättäjiin verotukseen liittyvissä asioissa.

CapManin ilmoituskanavan kautta sisäiset ja ulkoiset sidosryhmät voivat ilmoittaa huolenaiheista, jotka koskevat verotukseen liittyviä liiketoimintakäytäntöjä, laiminlyöntejä tai väärinkäytöksiä. Lisätietoja on ilmoituskanavaa käsittelevässä osiossa.

Yhtiön tilintarkastajat tarkastavat verotusta koskevat tiedot osana yhtiön tilinpäätöstä. Tarkastuskertomus on osa vuosikertomusta.

Asiakkaiden tietosuoja

Ulkopuolisilta osapuolilta tai sääntelyelimiltä ei saatu valituksia.

Tietosuoja	2023	2022
Asiakkaiden tietosuojan loukkauksia koskevien perusteltujen valitusten kokonaismäärä		
Ulkopuolisilta osapuolilta saadut valitukset	0	0
Sääntelyelimiltä saadut valitukset	0	0
Asiakastietojen tunnistettujen vuotojen, varkauksien tai menetysten kokonaismäärä	3	1

HALLINTOON LIITTYVIÄ AIHEITA KOSKEVA TOIMINTASUUNNITELMA

Toteutettu vuonna 2023

- Päivitetty veropolitiikka.
- Toimittajien toimintaohjeet (Supplier Code) päivitetty ja otettu osaksi uusia sopimuksia.
- Vuoden aikana järjestettiin 37 koulutustilaisuutta CapManin tietyille kohderyhmille, kuten koko henkilöstölle, mukaan lukien sijoitustiimeille, sekä kohdeyhtiöille. Käsitellyt aiheet vaihtelivat ESG KPI-laskelmista Net Zero -työpajoihin ja ESG due diligence -arviointiin yhdistettynä arvonaluontityökaluihin.

Seuraavat vaiheet

- Jatketaan vastuullisuusraportoinnin parantamista ja valmistaudutaan tuleviin sääntelykehyksiin.

Edistämme
kestävää
hallintoa

GRI-indeksi

Tietoa raportista

CapMan Oyj on raportoinut GRI:n (Global Reporting Initiative) standardien mukaisesti ajalta 1. tammikuuta–31. joulukuuta 2023. Tämä raportti perustuu GRI 1: Foundation 2021 -standardiin. Yksikään julkaistu GRI:n sektorikohtainen standardi ei koske CapMania. Raportissa esitetään tietoa GRI:n yleisistä standardeista olennaisuusperiaatteen perusteella. Olennaisten aiheiden ja GRI-aiheiden vertailua on kuvattu tämän raportin olennaisia kestävyysaiheita kuvaavassa osiossa, ja vertailu GRI-standardeihin kanssa on esitetty GRI-sisältöindeksissä.

Raportissa on myös tietoja siitä, miten CapMan noudattaa Global Compactin periaatteita. GRI-sisältöindeksi kuvaa, mitä GRI-indikaattoreita käytetään ihmisoikeuksien, työntekijöiden oikeuksien, ympäristöperiaatteiden ja korruptionvastaisten periaatteiden toteuttamisen osoittamiseen. Raportissa on myös tietoa ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista IFRS S2:n (aiemmin TCFD) mukaisesti.

Tämä kestävän kehityksen raportti kattaa kaikki CapMan-konsernin tytäryhtiöt, jotka on esitetty tilinpäätöksen liitetiedoissa. CapManin johtoryhmä on hyväksynyt tämän raportin menetelmät ja tiedot. Tietoja ei ole vahvistettu ulkoisesti.

Standardi & sisältö	Sijainti	Selite	UNGC-periaate	TCFD
GRI 2: Yleiset tiedot (2021)				
2-1 Organisaation tiedot	131	LEI 743700498L5THNQWVL66		
2-2 Organisaation vastuullisuusraportoinnin kattamat yksiköt	65–66,131			
2-3 Raportointijakso, julkaisutiheys ja yhteystiedot	131			
2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	111			
2-5 Ulkoinen varmennus	131			
2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	7–8, 47			
2-7 Henkilöstö	118			
2-8 Muut työntekijät	119			
2-9 Hallintomalli- ja rakenne	102, 126			
2-10 Hallituksen jäsenten nimeäminen ja valinta	15	Hallituksen jäsenten nimeämisestä vastaa osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja sen toimintaa kuvataan tarkemmin sivulla https://capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/nimitystoimikunta/		
2-11 Hallituksen puheenjohtaja	16			
2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	102, 126			



Standardi & sisältö	Sijainti	Selite	UNGC periaate	TCFD
2-13 Vastuunjako vaikutusten hallinnassa	102			
2-14 Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	126			
2-15 Eturistiriidat	126			
2-16 Merkittävien epäkohtien kommunikointi	128			
2-17 Hallituksen yritys vastuusaaminen	126			
2-18 Hallituksen suorituksen arviointi	126			
2-19 Palkitsemispolitiikat	16, 29, 126	Palkitsemispolitiikka: https://capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/		
2-20 Palkitsemisprosessit	126			
2-21 Kokonaisvuosiansion suhde	127			
2-22 Kestävän kehityksen strategiaa koskeva lausunto	10-13			
2-23 Toimintaperiaatteita koskevat sitoumukset	105		7	
2-24 Toimintaperiaatteiden vieminen käytäntöön	99		4-6, 7	
2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten välttämiseksi	128			
2-26 Neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	128			
2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	127			
2-28 Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	99			
2-29 Sidosryhmädialogi	99			
2-30 Työehtosopimukset	119		3	
GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)				
3-1 Olennaisten aiheiden määrittely	99-100			
3-2 Luettelo olennaisista aiheista	100			
GRI 205: Korruption vastaisuus (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 122			
205-1 Korruptioon liittyvien riskien varalta arvioidut toimet	128			
205-2 Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	129		10	
205-3 Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	129		10	

Standardi & sisältö	Sijainti	Selite	UNGC periaate	TCFD
GRI 206: Kilpailuoikeus (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 123			
206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	123, 127			
GRI 207: Verotus (2019)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 123		1–2, 10	
207-1 Verotuskäytäntö	123, 129		10	
207-2 Verotuksen hallinta, valvonta ja riskienhallinta	123, 129		10	
207-3 Sidosryhmien kuuleminen ja hallinnointi veroasioissa	123, 129		10	
207-4 Maakohtainen raportointi		CapMan raportoi veronsa segmenteittäin eikä maakohtaisesti.		
GRI 302: Energia (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 107			
302-1 Energiankulutus organisaatiossa	109			
302-2 Energiankulutus organisaation ulkopuolella	110	CapMan raportoi tästä myöhemmin keväällä 2024, kun tietoja kohdeyhtiöiltä on saatavilla.		
302-3 Energiaintensiteetti	109			
302-4 Energiankulutuksen vähentäminen	109			
GRI 305: Päästöt (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100		7–9	102 (Hallinto), 95&101 (Strategia), 101&102 (Riskienhallinta)
305-1 Suorat (Scope 1) kasvihuonepäästöt	110		8	110 (Mittarit)
305-2 Epäsuorat energiankulutuksen (Scope 2) kasvihuonepäästöt	110		8	110 (Mittarit)
305-3 Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	110	CapMan päivittää luokan 15 päästöt (sijoitukset) myöhemmin keväällä 2024	8	110 (Mittarit)
305-4 Kasvihuonepäästöjen intensiteetti	110		8	110 (Mittarit)
305-5 Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	110		8	110 (Mittarit)
GRI 404: Koulutus (2016)				

Standardi & sisältö	Sijainti	Selite	UNGC periaate	TCFD
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 115			
404-1 Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohti	119			
404-2 Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustusohjelmat	115		6	
404-3 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	119		6	
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasa-arvo (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 116		6	
405-1 Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	119		6	
405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisten suhde	120			
GRI 406: Syrjinnän vastainen toiminta (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 116		1–2, 6	
406-1 Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	119		6	
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja (2016)				
3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	100, 124			
418-1 Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	130			

CapMan

capman.com
CapMan Group
Ludviginkatu 6
00130 Helsinki