



Yritysvastuuraportti 2017

Liiketoimintamalli.....	3
Ympäristövastuu	3
Sosiaalinen vastuu ja henkilöstö	5
Henkilöstöasioiden johtaminen ja ohjaavat politiikat.....	5
Henkilöstöasioihin liittyvät avainluvut ja tavoitteet.....	6
Henkilöstöön liittyvät riskit ja niiden hallinta	8
Ihmisoikeudet, korruption ja lahjonnan torjunta	8
Vastuullisuuden painopistealueet.....	9

Lehto Group Oyj

Innovatiivinen rakennusalan uudistaja

Liiketoimintamalli

Rakentamisessa liikkuu valtava määrä materiaaleja, maa-aineksista erilaisiin tuotteisiin ja pinnoitteisiin. Rakennustoimialalla onkin merkittävä rooli hiilidioksidijalanjäljen pienentämisessä sekä jätemäärien vähentämisessä. Lehto Groupin tavoitteena on rakentaa tehokkaasti resursseja säästään, ja vähentää rakentamisessa syntyvää materiaalihukkaa. Keskeisiä kilpailukykytekijöitä ovat suunnittelun ohjaaminen, vakioitujen ratkaisujen käyttö ja omista tehtaista esivalmistetut rakennuselementit ja -moduulit.

Lehto Groupin liiketoiminta on jaettu neljään palvelualueeseen, joita ovat Toimitilat, Asunnot, Hyvinvointitilat ja Korjausrakentaminen. Lehdolla on kahdeksan eri tehdasta, joissa rakennetaan katto- ja seinäelementtejä, kylpyhuone- ja keittiömoduuleja, asuntomoduuleja, talotekniikkakeskuksia, saneerauselementtejä sekä ovia ja ikkunoita. Kaikki tehtaat sijaitsevat Suomessa ja merkittävä osa alihankinnoista tehdään Suomesta sekä Euroopan unionin alueelta.

Rakennustyömailla käytetään aliurakointia ja vuokratyövoimaa tietyissä työvaiheissa sekä toimintaa aloittaessa ja lyhytaikaisissa, kiireellisissä töissä.

Rakennettu ympäristö vaikuttaa merkittävästi kaupunkikuvan kehitykseen. Kaupunkikehityksen suunta on kohti kestävä kehityksen mukaista asumista, liikkumista ja pal-

veluja. Yhdessä muiden kaupunkikehitykseen vaikuttavien toimijoiden kanssa luomme myös parempaa kaupunkikuvaa esimerkiksi korjausrakentamisen kautta, kun vanhoja tehdaskiinteistöjä muutetaan asuinpaikoiksi.

Tehokkaan tehdasrakentamisen ansiosta pystymme alentamaan rakennus- ja asumiskustannuksia ja tarjoamaan siten ihmisille kohtuuhintaisia asuntoja myös kasvukeskuksissa hyvien kulkuyhteyksien varrella. Vuonna 2017 sai noin 3000 ihmistä Lehdon kautta uuden asunnon.

Lehto Groupin vastuullisuuden painopistealueita on neljä. Ne ovat vastuullinen rakentaminen, henkilöstön hyvinvointi, ympäristöstä huolehtiminen ja liiketapojen vastuullisuus. Näille painopistealueille yhtiö määrittelee tarkemat mittarit ja tavoitteet vuoden 2018 aikana.

Tämä on Lehto Groupin ensimmäinen muista kuin taloudellisista tiedoista tehty selvitys. Kehitämme vastuullisuusraportointiamme vuoden 2018 aikana, jotta pystymme vastaamaan entistä paremmin sekä sidosryhmiemme että uusien markkina-alueiden vaatimuksiin.

Ympäristövastuu

Rakennusten suurimmat ympäristövaikutukset muodostuvat niiden käyttövaiheen aikana, mutta niihin vaikuttavat ratkaisut tehdään jo suunnittelu- ja rakentamisvaiheessa. Ympäristövaikutusten pienentämisessä tärkeässä asemassa ovat energian ja vedenkulutuksen mittaust- ja





säätömahdollisuudet, mutta myös rakennusten käyttäjien koulutus energiaa ja ympäristöä säästäviin käytäntöihin.

Keskeisiä rakentamisen aikaisia ympäristövaikutuksia ovat:

- luonnonvarojen, kuten energian, materiaalien ja veden kulutus
- vaikutukset ihmisten terveyteen ja luonnon monimuotoisuuteen (esim. kemikaalien haitalliset vaikutukset ihmisiin, eliöihin, maaperään ja vesistöihin)
- jätteet ja päästöt, joihin kuuluvat nestemäiset ja kaasumaiset päästöt (kuten hiilidioksidi)

Lehto Groupin ympäristöasioista vastaa aina viime kädessä toimitusjohtaja. Käytännön ympäristöasioista vastaavat rakentamisen osalta palvelualueiden johtajat, tehdastuotannon osalta tehdastuotannon johtaja ja keskitettyjen hankintojen osalta konsernin hankintojohtaja. Ympäristöasioita käsitellään johtoryhmissä osana normaalia liiketoiminnan johtamista ja kehittämistä.

Tavoitteita

Sekajätteen vähentäminen esivalmistuksen, hankintatoimen, tuotannon suunnittelun ja kierrätysasteen lisäämisen avulla.

Lehto Groupin keskeiset tavoitteet ja toimenpideohjelmat ympäristövaikutusten alueella ovat:

- Sekajätteen vähentäminen esivalmistuksen, hankintatoimen, tuotannon suunnittelun ja kierrätysasteen lisäämisen avulla. Jäte, joka on hyödynnettävissä uudelleen materiaalina, viedään uusiokäyttöön paikallisista uusiokäytön mahdollisuuksista riippuen.

- Kulutetun sähköenergian ympäristövaikutusten pienentäminen käyttämällä uusiutuvilla energialähteillä tuotettua sähköä ja lisäämällä esivalmistuksen astetta rakentamisessa.
- Uusiutuvien energialähteiden hyödyntäminen rakennettavien rakennusten lämmityksessä, kun se on taloudellisesti ja teknisesti mahdollista.
- Omien toimistotilojen ympäristötehokas käyttö.
- Matkustamisen aiheuttamien kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen video- ja skype-neuvottelujen avulla.

Yhtiön tavoitteena on vuoden 2018 aikana määritellä ympäristöasioiden johtamiseen konsernin yhteiset vakioidut prosessit, sekä tavoitteet ja mittarit. Ensimmäiset ympäristöasioita koskevat avainluvut julkaistaan vuoden 2018 vuosiraportoinnin yhteydessä.

Lehto Groupin liiketoiminnassa riskit merkittäville ympäristövahingoille ovat pienet. Paikallisia vahinkoja voi tapahtua rajatun määrän kemikaaleja joutuessa ympäristöön tai esimerkiksi työmaalla toimivan koneen polttoainevuodon sattuessa. Tehtailla ja työmailla on olemassa käytännöt tällaisten riskien välttämiseen ja hallintaan.

Uhanalaisten lajien erityissuojelua tehdään hankekohtaisesti ja yhteistyössä viranomaisten kanssa, jotta vältetään rakentamisen aikaiset negatiiviset vaikutukset ympäristölle.

Kaavoitusta ja rakentamista ohjaa luonnonsuojelulaki. Jo kaavoitusvaiheessa viranomaiset antavat mahdolliset määräykset luonnon suojelemiseksi. Jos suunnitellulla alueella esiintyy uhanalaisten eläinten ja/tai kasvien kanta, niin aluetta ei saada kaavoittaa rakennuskäyttöön.

Sosiaalinen vastuu ja henkilöstö

Henkilöstö on Lehto Groupin kasvustrategian perusta ja voimavara. Yrityksen kasvustrategian mukaisesti henkilöstön lukumäärän arvioidaan kasvavan lähivuosina kaikissa liiketoimintayksiköissä, erityisesti tehdastuotannossa.

Yrityksen strategiaan perustuvalla henkilöstösuunnitelmalla huomioidaan konsernin toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään ja ammatilliseen osaamiseen. Pääosa rekrytointitarpeesta syntyy uusien työtehtävien kautta, vain osa rekrytoinneista on korvaavia.

.....

Uralupaus-harjoittelijaohjelma, jonka tavoitteena on mm. kasvustrategian edellyttämän henkilöstömäärän varmistaminen alan opiskelijoiden avulla.

.....

Lehto Groupissa on Uralupaus-harjoittelijaohjelma, jonka tavoitteena on mm. kasvustrategian edellyttämän henkilöstömäärän varmistaminen alan opiskelijoiden avulla. Harjoitteluohjelmalla myös vahvistetaan talousohjatun toimintafilosofian jalkauttamista henkilöstön keskuudessa. Konserni sitoutuu ottamaan vuosittain 5 % henkilöstövahvuudesta eri koulutusalojen opiskelijoita ja tarjoamaan heille opiskeluaikaiset harjoittelu- ja kesätyöpaikat sekä mahdollisuuksien mukaan opinnäyte- ja diplomitöiden aiheet. Konserni myös sitoutuu palkkaamaan harjoitteluohjelman kautta tulleet työntekijät heidän valmistuessaan, jos yrityksen tuotannollinen ja taloudellinen tilanne sallii ja he ovat menestyksekkäästi suorittaneet harjoitteluohjelman.

Lehto Group toimii alalla, joka on suhdannevaihtelulle herkkä. Suhdannevaihtelusta aiheuttaman työvoiman tarpeen vähentäminen arvioidaan tarkasti ja kokonaisvaltaisesti. Työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten henkilöiden kohdalla yritys pyrkii hyödyntämään koulutussuunnitelman mukaista ammatillista koulutusta. Mahdollisissa lomautus- ja irtisanomistilanteissa pyritään hyödyntämään muutosturvan mahdollisuuksia, jotka auttavat työttömyysuhan alaisten työntekijöiden asemaa.

Yrityksen talousohjattuun toimintamalliin perustuen oman työvoiman osuus kattaa huomattavan osan suoritettavista töistä, erityisesti tehdastuotannossa. Lehto-konsernissa käytetään aliurakointia ja vuokratyövoimaa pääasiassa työmailla tietyissä työvaiheissa sekä toimintaa aloittaessa ja lyhytaikaisissa, kiireellisissä töissä.

HENKILÖSTÖASIOIDEN JOHTAMINEN JA OHJAAVAT POLITIIKAT

Lehto Groupissa on konsernitasoinen johtoryhmä, jossa on edustettuna ylin johto, ja joka asettaa vuosittain strategiaan pohjautuvat avaintavoitteet konsernin operatiiviselle toiminnalle. Palvelualuekohtaisissa kuukausittain järjestävissä ohjausryhmäkokouksissa käsitellään tarkemmin operatiiviseen toimintaan liittyviä asioita. Laajennettu johtoryhmä tapaa kahdesta neljään kertaa vuodessa.

Henkilöstöhallinto on konsernitasoinen toiminto, joka tukee, ohjaa ja palvelee liiketoimintayksiköitä. Henkilöstöjohtajan toimesta henkilöstöasioita käsitellään säännöllisesti liiketoimintayksiköiden ohjausryhmissä, joissa erityisesti kasvustrategian tavoitteiden mukaisesti tarkastellaan henkilöstöresurssien riittävää määrää. Henkilöstöhallinto vastaa Lehto-konsernissa, että lainsäädäntö,



henkilöstöpolitiikat, paikalliset sopimukset ja toimintamallit sekä henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenmukainen kohtelu toteutuvat ja niitä noudatetaan konsernin jatkaisessa liiketoimintayksikössä. Lehdon arvot (tehokkuus, rohkeus, vastuullisuus, asiakaskeisyys ja yhteisöllisyys) ovat kaiken toiminnan perustana ja ohjaavat konsernin liiketoimintaa.

Keväisin osa Lehto Groupin johtoryhmästä vierailee jokaisessa toimipisteessä ja tehtailla ja viestivät henkilöstötoimissa konsernin strategiaa, taloudellisia avainlukuja sekä henkilöstöpolitiikkaa yrityksen henkilöstölle. Lisäksi johto viestii edellämäinuituista asioista yhtiön sisäisen viestintäkanavan (intran) kautta.

Lehto Groupissa henkilöstöä johdetaan johtamisen vuosikellon mukaisesti, jossa on tarkemmin kuvattu johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä toimenpiteitä, jotka koskevat koko konsernia. Kaksi kertaa vuodessa pidettävissä kehityskeskusteluissa henkilökohtaiset avaintavoitteet, jotka perustuvat strategiaan, määritellään ja dokumentoidaan sähköiseen HR-järjestelmään. Lisäksi esimiehet seuraavat säännöllisesti tavoitteiden toteutumista lyhyen aikavälin keskusteluissa.

Lehto Groupissa on tällä hetkellä yhdeksän paikallista sopimusta, joita tarkastellaan ja päivitetään tarvittavilta osin kerran vuodessa. Paikallisissa sopimuksissa on kuvattu Lehto Groupin tapaa toimia sekä linjattu henkilöstöpolitiikkaa aihealueittain. Työskentely Lehdossa perustuu joustavaan yhteistyöhön, luottamukseen ja yhteisesti sopimiseen. Lehto Groupin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään vuosittain ja ne toimivat osana toiminnan suunnittelua.

HENKILÖSTÖASIOIHIN LIITTYVÄT AVAINLUVUT JA TAVOITTEET

Lehto Groupin kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2017 1 184 henkilöä. Konsernin henkilöstömäärä kasvoi 59 % edellisvuoteen verrattuna. Konsernin henkilöstöstä on 46 % toimihenkilöitä, 26 % tehdastyöntekijöitä ja 28 % työmaatyöntekijöitä. Lehto Groupin palkkasumma vuonna 2017 48,3 miljoonaa euroa ilman sivukuluja. Lehto Groupissa 31.12.2017 yli 90 % henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja alle 10 % määräaikaissa työsuhteessa. Määräaikaisten työsuhteiden perusteena ovat pääsääntöisesti projekti, sijaisuus, kesätyö tai harjoittelu.

Henkilöstö 2017

Kokonaishenkilöstömäärä 1 184 hlö 31.12.2017

Kasvu edellisvuoteen 59 %

Toimihenkilöitä 46 %

Tehdastyöntekijöitä 26 %

Työmaatyöntekijöitä 28 %

Lehto Groupin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma perustuu yrityksen kasvustrategiaan ja toimii pohjana henkilöstösuunnittelulle sekä luo suuntaviivat konsernin henkilöstön osaamisen ylläpidolle ja kehittämiselle. Teollinen valmistus, toistettava konsepti ja suunnittelun ohjaus vaativat henkilöstöltä innovatiivista toimintatapaa ja sitoutumista talousohjattuun rakentamiseen.

Lehto Groupissa suhtaudutaan myönteisesti henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja sitä tuetaan monin tavoin.





Lehto Group tarjoaa konsernitasoisia valmennusohjelmia kuten Johtamisen akatemia I:sen, jonka suorittavat kaikki toimihenkilöt. Johtamisen akatemia II on suunnattu esimiesasemassa ja projektin vetovastuussa oleville henkilöille. Vuoden 2018 aikana toteutetaan Tuotannon akatemia, jonka suorittavat kaikki tuotannon tehtävissä olevat henkilöt. Lisäksi Lehto Group järjestää työturvallisuuskortti-, ensiapu- ja työsuojelukoulutuksia henkilöstölle.

Henkilöstöhallinto suunnittelee vuositasolla konsernintasoisia koulutuksia kehityskeskustelukierroksen päätyttyä.

Lehto Groupin työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteena on

- terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö,
- työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy,
- työntekijän omatoiminen terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta,
- sairauksien ennaltaehkäisy työuran eri vaiheissa.

Toimintasuunnitelmaan kuuluvat ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sekä lakisääteistä laajempi yleislääkäritasoinen, työterveyspainoitteinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on ennaltaehkäisevä toiminta (60 %) ja sairaanhoito (40 %). Yhtiö panostaa sairauspoissolojen seurannan toimintamallin käyttöön ottoon ja varhaisen tuen toimintamallin jalkauttamiseen koko konsernissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Lehto Groupissa työturvallisuus nostettiin erityiseksi painopistealueeksi vuonna 2017 ja edelleen johtamisessa

kiinnitetään erityistä huomiota työturvallisuuteen. Konsernin tavoitteena on, että jokainen päivä on tapaturmaton päivä ja työmaat ja tehtaات ovat siistit ja turvalliset. Vuonna 2017 koko konsernin tapaturmataajuus oli 28. (1 tai useampi poissaolopäivä/milj. työtuntia)

Lehdossa on linjattu, että kaikilla tuotannon kanssa tekemisissä olevilla henkilöillä täytyy olla voimassa oleva työturvallisuuskortti. Lisäksi konserni järjestää työsuojeluun liittyviä koulutuksia. Ennaltaehkäisevän toiminnan ja koulutusten kautta Lehto Group pyrkii ehkäisemään työtapaturmia ja vaikuttamaan työntekijöiden asenteisiin.

Lehto Groupin henkilöstö on sitoutunutta ja vaihtuvuus ei ole erityisen suurta. Lehto Groupin palkkapolitiikka ja henkilöstöedut ovat kilpailukykyiset. Yhtiössä on peruspalkan lisäksi erilaisia provisio-, bonus- ja tulospalkkiomalleja, jotka konsernin hallitus vuosittain vahvistaa. Konsernin avainhenkilöille on kaksi erilaista osakepohjaista kannustinjärjestelmää, joiden tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiöiden osakkeiden ansaintaan perustuvat palkkiojärjestelmät. Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä on suunnattu vain valikoiduille avainhenkilöille.

HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT RISKIT JA NIIDEN HALLINTA

Lehto Groupin strategiaan perustuva kärkihanke LEKA (liiketoimintalähtöinen toimintatavan uudistaminen) edellyttää henkilöstöltä innovatiivista asennetta ja uusien työtapojen omaksumista. Hankkeella pyritään luomaan pohja rakentamisessa tulevaisuuden digikehitykselle ja kilpailukyvyille. LEKA-hankkeen tarkoituksena on, että tietomallipohjainen toimintatapa on projektitoiminnan punainen lanka koko tuotantoketjussa. Uuden toimintamallin oppiminen vaatii henkilöstöltä osaamisen kehittämistä ja siksi Lehto järjestää yhteistyössä Metropolian kanssa tietomallintamisen peruskoulutusta keväällä 2018 omille työntekijöille.

LEKA-hankkeella pyritään luomaan pohja rakentamisessa tulevaisuuden digikehitykselle ja kilpailukyvyille.

Konsernin liiketoiminnan ja henkilöstömäärän kasvu on ollut erittäin nopeaa viime vuodet, joten se asettaa haasteita erityisesti henkilöstön jaksamiselle. Henkilöstöhallinto käy säännöllisesti sairauspoissaolaporotteja ja poissaolojen syitä läpi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä toteuttaa niihin suunnattuja toimenpiteitä. Lehto Groupin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kuvattu varhaisen tuen toimintamalli. Tämän lisäksi järjestetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työterveysneuvotteluja, joissa käsitellään luottamuksellisesti, kuinka työn-

antaja voi tukea työntekijän jaksamista ja työssäkäynnin edellytyksiä.

Henkilöstöön liittyvä riski on myös ammattitaitoisen työvoiman saatavuus, joka voi viivästyttää rakennusprojektien etenemistä, liikevaihdon ja liiketuloksen kertymistä. Erityisesti rakennus- ja talotekniikka-alan korkeakoulutetuista henkilöistä on kova kilpailu työmarkkinoilla.

Ihmisoikeudet, korruption ja lahjonnan torjunta

Rakennusalalla yleisesti ongelmaksi tunnistettu väärinkäytösten esiintyminen pyritään estämään Lehto Groupissa noudattamalla huolellisia compliance-prosesseja. Prosesseilla pyritään varmistamaan, että yrityksen johto ja kaikki sen työntekijät sekä yhtiön yhteistyökumppanit noudattavat soveltuvia lakeja, säännöksiä, sisäisiä ohjeita ja eettisiä arvoja. Lehto Groupin riskienhallintapolitiikka on kuvattu yrityksen nettisivuilla www.lehto.fi.

Lehto Group on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia toiminnassaan ja edistämään niiden toteutumista.

Lehto Group on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia toiminnassaan ja edistämään niiden toteutumista.

Yhtiö perehdyttää henkilökunnan korruption ja muiden laittomien toimintatapojen torjuntaan. Koulutuksen sisältö

ja laajuus riippuvat osittain henkilöiden roolista. Esimerkiksi hankinnassa toimintatapoja kehitetään jatkuvasti varmistamaan entistäkin paremmin korruption torjunta alihankintaketjussa. Toimintaohjeet tullaan julkaisemaan vuoden 2018 aikana Lehdon nettisivuille ja lisäämään vuoden 2018 aikana uusien sopimusten liitteeksi.

Toimintatapoja kehitetään jatkuvasti varmistamaan entistäkin paremmin korruption torjunta alihankintaketjussa.

Lisäksi yhtiö ottaa vuoden 2018 aikana käyttöön kaikille työntekijöille tarkoitetun lahjonnan ja lahjusten vastaisen sopimuksen, jossa kerrotaan Lehto-konsernin nollatoleranssista korruptiosta ja lahjontaa kohtaan sekä määritellään vieraanvaraisuuteen ja liikelahjoihin sekä matkustuskuluihin liittyvät linjaukset.

Ohjeistuksen rikkomuksista sekä väärinkäytösten epäilyistä on voinut toistaiseksi ilmoittaa ottamalla asian puheeksi lähimmän esimiehen tai hänen esimiehensä kanssa. Joulukuussa 2017 yhtiön johtoryhmässä päätettiin, että yhteistyössä Lehto-konsernin henkilöstön kanssa laaditaan raportointikanava, joka otettaisiin käyttöön kevään 2018 aikana. Rikkomuksista ja väärinkäytösten epäilyistä voisi jatkossa ilmoittaa tämän ilmoituskanavan kautta, puhelimitse, automaattiseen vastaajaan tai verkkolomakkeella. Ilmoituksen voi tehdä myös nimettömänä. Konsernin lakimies vastaa raportoitujen tapausten tutkinnan käynnistämisestä yhdessä konsernin toimitusjohtajan kanssa.

VASTUULLISUUDEN PAINOPISTEALUEET

VASTUULLINEN RAKENTAMINEN

- Sekajätteen vähentäminen esivalmistuksessa
- Tuotannon suunnittelussa kierrätysasteen lisääminen
- Uusiokäyttö esim. rakennuslavoissa
- Vihreä sähkö
- Esivalmistuksen lisääminen rakentamisessa
- Uusiutuvien energia-
lähteiden käyttö
- Omien toimitilojen ympäristöehokas käyttö
- Video- ja skype-
neuvotteluiden käyttö

YMPÄRISTÖSTÄ HUOLEHTIMINEN

- Koulutus energiaa ja ympäristöä säästäviin käytäntöihin
- Yhteiset, vakioidut prosessit, tavoitteet ja mittarit vastuullisuus-
asioihin
- Ympäristöriskien uudelleenkartoitus ja hallinta
- Luonnonsuojelulain huomioiminen rakentamisessa

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

- Terveellinen ja turvallinen työympäristö
- Terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy
- Terveiden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta
- Kannustinjärjestelmät
- Koulutus ja valmennus-
ohjelmat

LIIKETAPOJEN VASTUULLISUUS

- Compliance-prosessit
- Koulutus liiketapojen vastuullisuuteen
- Lahjonnan ja lahjusten vastainen sopimus käyttöön
- Ehdotus, että rikkomusten ja väärinkäytösten ilmoituskanava otettaisiin käyttöön kevään 2018 aikana