

Vastuullisuusraportti 2022



Sisällys

Konsernijohtajan terveiset	1
Pohjola Rakennus –konserni lyhyesti	2
Pohjola Rakennuksen strategia	3
Vuoden 2022 onnistumiset ja kehityskohteet	4
Yritysvastuun johtaminen	5
Taloudellinen vastuu	6,7
Sosiaalinen vastuu	8
Motivoitunut & osaava henkilöstö	9,10
Ympäristövastuu	11
Työturvallisuus	12
Hyvä & läpinäkyvä hallinto	13
Case: Kissanmaan kiertotalouskonsepti	14
Case: T-Median Maine-tutkimus	15



Konsernijohtajan terveiset



”Vuosi 2022 oli Pohjola Rakennuksella oppimisen, sinnikkyuden ja nöyryyden vuosi.”

Pohjola Rakennus -konserni on suomalainen perheyhtiö. Se tarkoittaa pitkäjänteistä omistamista ja kestäväää kasvua yhtiön arvojen mukaisesti. Rakennamme koteja asukkaita ja ympäristöä kunnioittaen, ja rakennukset suunnitellaan kestäviksi ja laadukkaiksi. Meille vastuullisuus tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että seisomme päätöstemme takana ja käytämme varmoja, hyväksi koettuja ratkaisuja, joihin voimme luottaa. Vastuullinen, kasvollinen omistajuus on yksi toimintamme kulmakivistä, mutta ilman osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä emme olisi kasvaneet yhdeksi Suomen suurimmista rakennusliikkeistä.

Vastuullista liiketoimintaa
Otimme vastuullisuuden aiempaa merkittävämmän osaksi toimintaamme noin kolme vuotta sitten. Vastuullisuustyömme teemat liittyvät olennaisesti harjoittamaamme liiketoimintaan ja ovat osa päivittäistä arkeamme.

Yritysvastuu on jaettu Pohjola Rakennuksella kolmeen osa-alueeseen: hyvä hallinto, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu.

Vastuullisuuden teemoistamme henkilöstön hyvinvointi on meille kaiken a ja o etiikkaa ja ympäristötyötä unohtamatta.

Yksi viime vuoden tärkeimmistä vastuullisuustyön tavoitteistamme oli vastuullisuusraportin julkaisu. Nyt olemme siinä pisteessä, että työ on tehty ja pidät käsissäsi ensimmäistä Pohjola Rakennuksen vastuullisuusraporttia.

Kaiken kaikkiaan vuosi 2022 sisälsi paljon uuden oppimista, vanhan kertaamista, sinnikkyyttä ja avoimia keskusteluja. Sanoisinkin, että vuosi 2022 oli Pohjola Rakennukselle hyvin opettavainen vuosi ja vuoteen 2023 lähdimme nöyränä ja täynnä intoa!

Pohjola Rakennus –konserni lyhyesti

Pohjola Rakennus –konserni on vuonna 1989 perustettu suomalainen kiinteistökehitys- ja rakennusalan perheyritys, jonka emoyhtiönä toimii Pohjola Rakennus Group PRG Oy. Pohjola Rakennus Group PRG Oy:n tytäryhtiöitä ovat Pohjola Rakennus Oy Suomi, Eloisa-asunnot Oy ja PRG Property Development Oy.

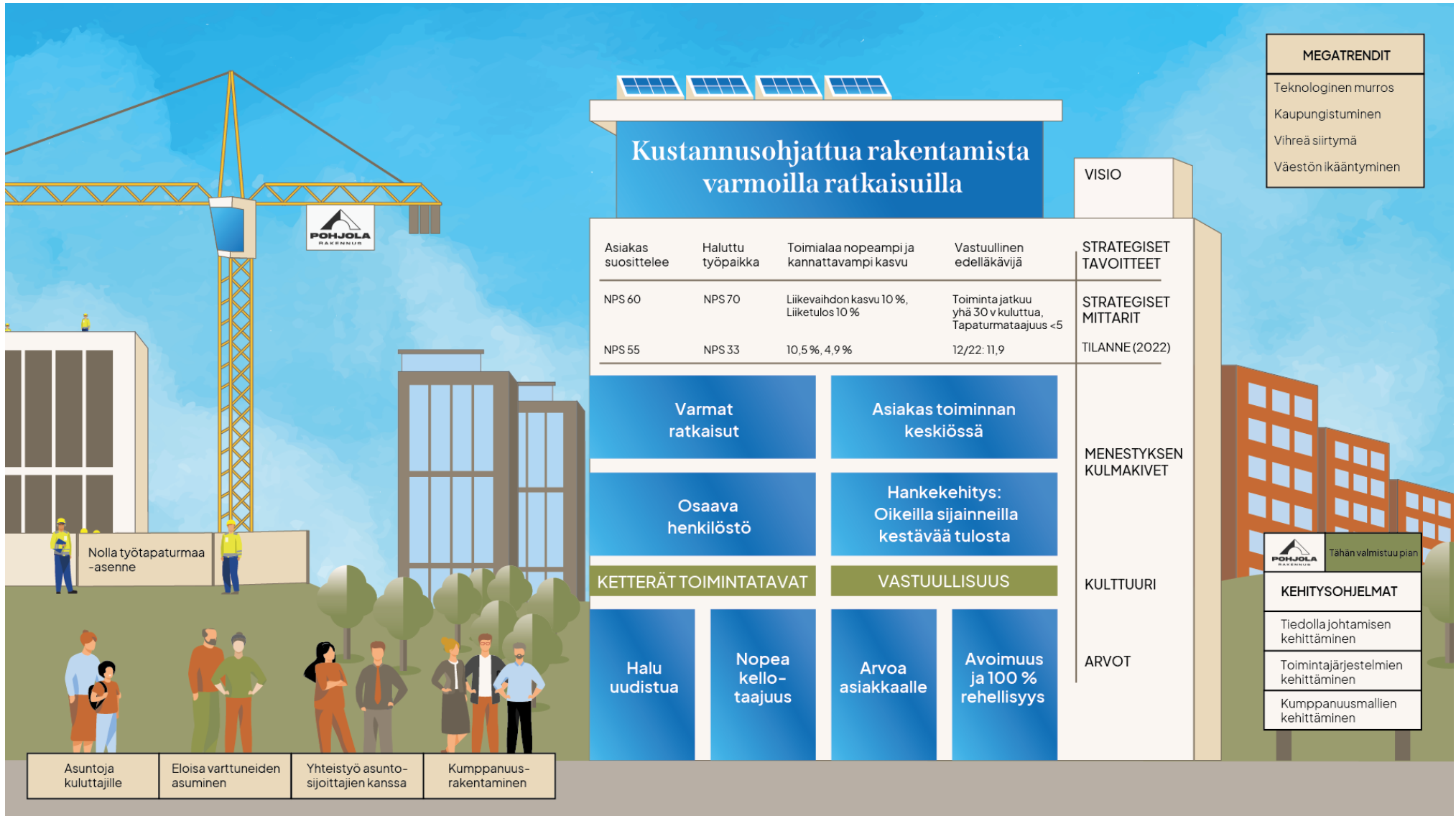
Yhtiö on yksi Suomen suurimmista kiinteistökehitys- ja rakennusalan yrityksistä ja tunnettu vahvasta aluesuunnittelun osaamisesta sekä hankekehityksestään. Yhtiö rakentaa vuosittain yli 3 000 asuntoa sekä pysäköintilaitoksia ja julkisia rakennuksia pääkaupunkiseudulle sekä Turun, Tampereen, Kuopion, Oulun ja Jyväskylän seuduille.

Pohjola Rakennus –konserni työllistää noin 4000 henkilöä, joista omaa henkilökuntaa on keskimäärin 250 henkilöä. Konsernilla on kuusi toimipistettä Suomessa: Helsingissä, Turussa, Tampereella, Kuopiossa, Jyväskylässä ja Oulussa.

Konsernin liikevaihto on ollut vahvasti kasvussa viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2022 liikevaihto oli 393,6 miljoonaa euroa ja tilikauden tulos oli 11,6 miljoonaa euroa. Liikevoittonamme vuonna 2022 oli 19,2 miljoonaa euroa.



Pohjola Rakennuksen strategia



Vuoden 2022 onnistumiset ja kehityskohteet

RALA
ympäristösertifikaatti
– onnistuminen

Asiakastyytyväisyys
säilyi korkealla
– onnistuminen

Koko henkilöstö suoritti
Eettisten ohjeiden
verkkokurssin
– onnistuminen

Henkilöstö-
tyytyväisyyden lasku
– kehityskohde

Työmaiden jätteiden
materiaalihyötykäyttöä
ei täysin saavutettu
– kehityskohde

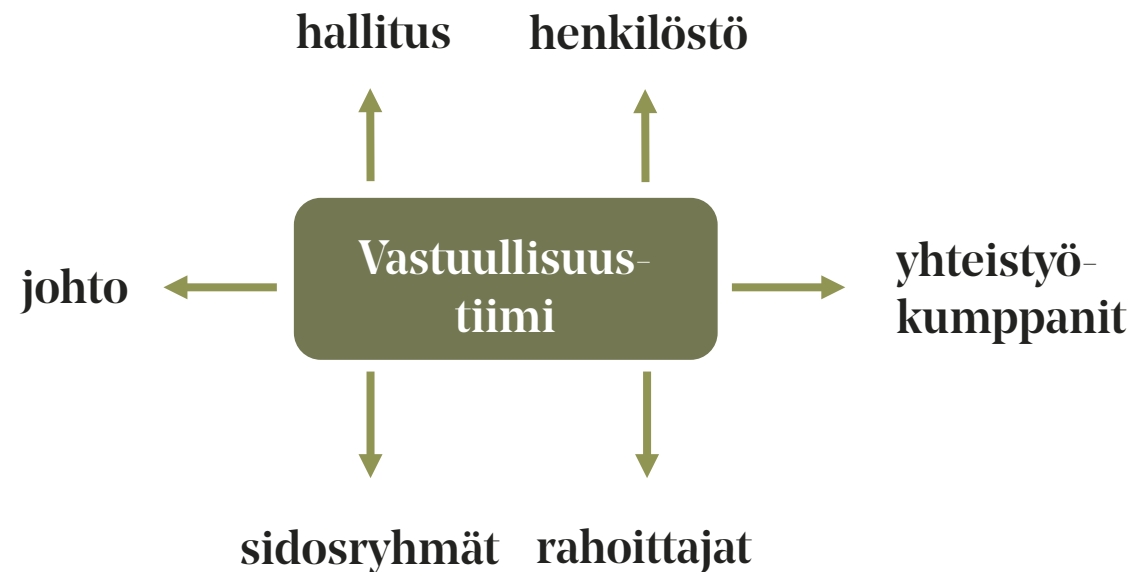
Työturvallisuus
– onnistuminen
ja kehityskohde

Yritysvastuun johtaminen

Yritysvastuun johtaminen Pohjola Rakennuksella on osa päivittäistä arkeamme ja näin ollen myös erottamaton osa liiketoimintaamme. Meillä yritysvastuu kuuluu kaikille, aina harjoittelijoista hallitukseen asti.

Pohjola Rakennuksella on kuukausittain kokoontuva vastuullisuustiimi, joka seuraa yrityksen vastuullisuusohjelman tavoitteita ja vie henkilöstöltä tulleita vastuullisuuteen liittyviä ideoita eteenpäin. Jokainen työntekijämme voi esittää omat ideansa yrityksemme intrassa aloitekanavan kautta. Kaikki saadut palautteet kootaan kerran kuukaudessa yhteen ja lähetetään tutkittavaksi johdolle.

Tarkistamme yritys vastuun tavoitteemme vuosittain vastuullisuusraportin julkaisun yhteydessä. Lisää yritys vastuustamme ja tavoitteistamme voit lukea [verkkosivuiltamme](#).



Taloudellinen vastuu

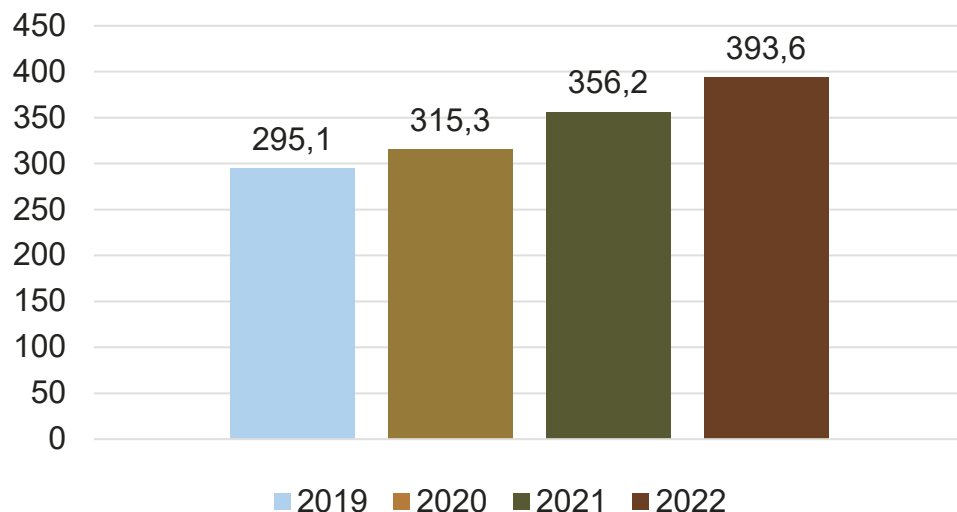
Pohjola Rakennuksella taloudellinen vastuu tarkoittaa kannattavuudesta ja kilpailukyvyistä huolehtimista. Kannattavan ja kilpailukykyisen toiminnan ansiosta voimme olla vastuullinen edelläkävijä sekä tuottaa arvoa asiakkaillemme.

Pohjola Rakennus on suomalainen perheyrittys ja tuemme yhteiskunnan ja palvelujen kehittämistä maksamalla veromme Suomeen. Liikevaihtomme on kasvanut tasaisesti vuosi vuodelta. Liikevaihtomme oli vuonna 2014 noin 85,2 miljoonaa euroa, vuonna 2015 noin 126 miljoonaa euroa, vuonna 2016 noin 191 miljoonaa euroa, vuonna 2017 264,6 miljoonaa euroa, vuonna 2018 260,7 miljoonaa euroa, vuonna 2019 noin 295,1 miljoonaa euroa, vuonna 2020 315,3 miljoonaa euroa ja vuonna 2021 356,2 miljoonaa euroa. Viime vuonna, 2022, liikevaihtomme oli 393,6 miljoonaa euroa.

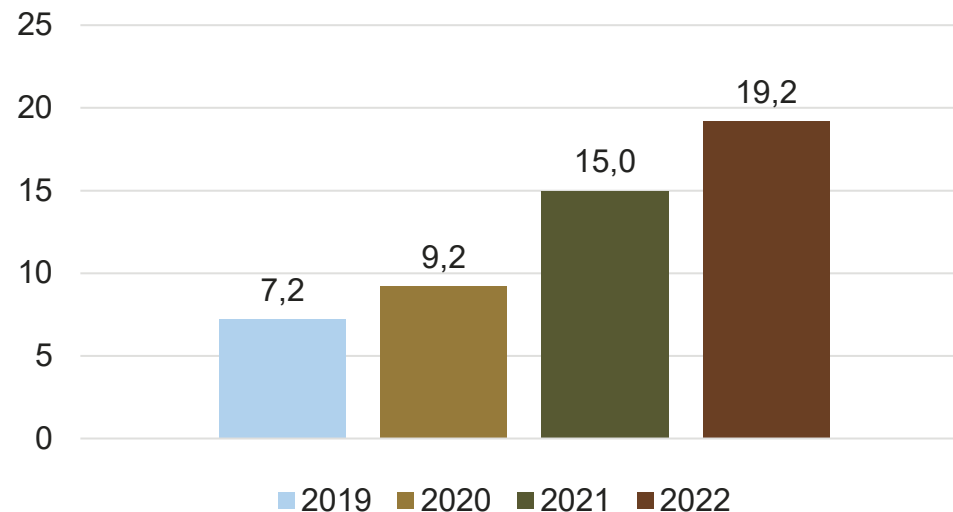
**Maksoimme veroja
vuonna 2022 noin**

3 300 000€

Liikevaihto, M€

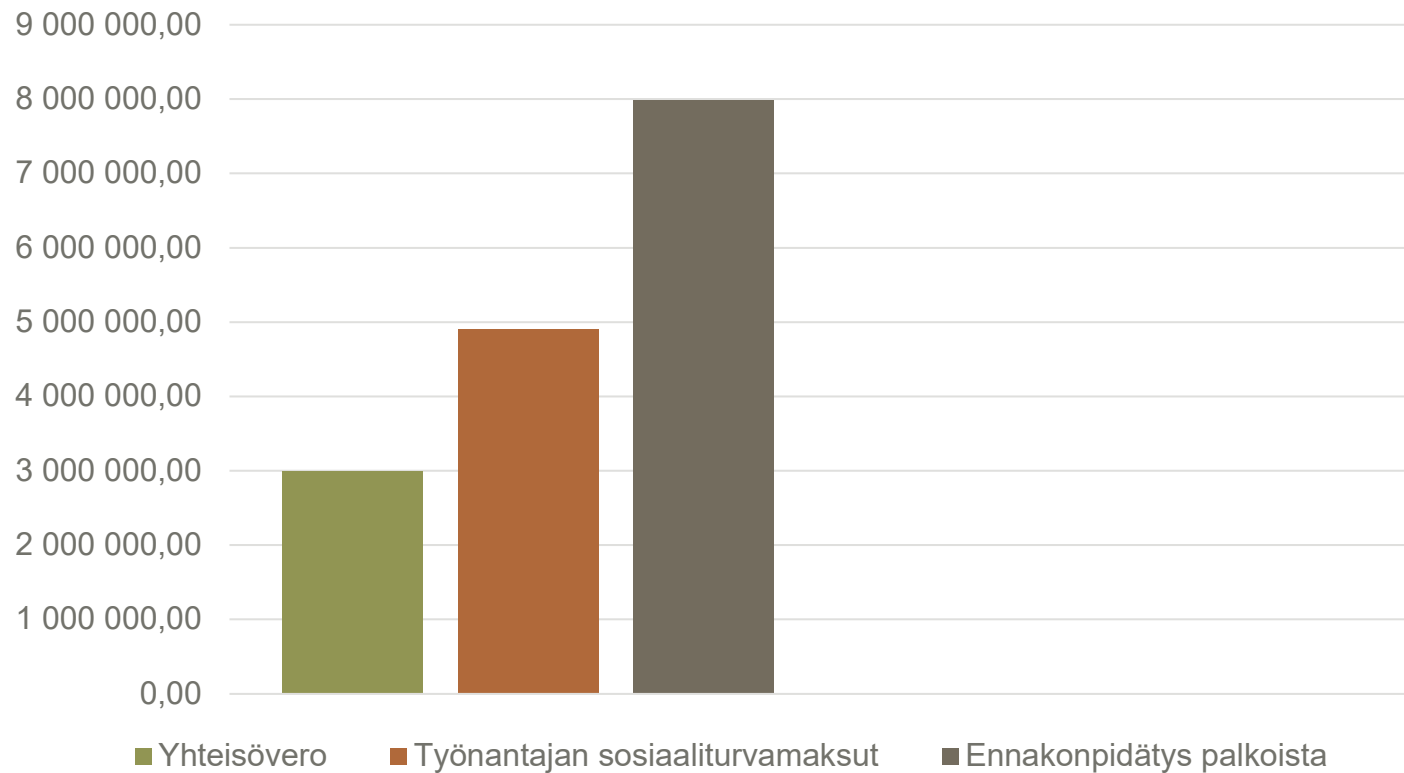


Liikevoitto, M€



Taloudellinen vastuu

Pohjola Rakennus –konsernin maksut, M€



Rakennuslupa- ja luvan kaltaisia maksuja vuonna 2022
972 020 €

Työllistimme vuonna 2022 noin
4000 henkilöä

Sosiaalinen vastuu

Pohjola Rakennus keskittää voimavaransa sosiaalisessa vastuussa henkilöstön hyvinvointiin ja turvalliseen toimintaympäristöön sekä asiakastyytyväisyyteen.

Asiakas on tärkein

Asiakastyytyväisyytemme on parantunut vuosittain Pohjola Rakennuksen teettämässä asiakastyytyväisyyskyselyssä. Vuonna 2022 oman asiakastyytyväisyyskyselymme asiakkaiden suosittelun keskiarvosana oli 4,4.

Asiakastyytyväisyyttämme mitataan reaaliaikaisesti ja tulokset ovat näkyvillä intrassamme etusivulla koko henkilöstöllemme.

Nuoriin osaajiin panostaminen

Panostamme nuoriin osaajiin ja vuoden 2022 tavoitteenamme oli lisätä oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä.

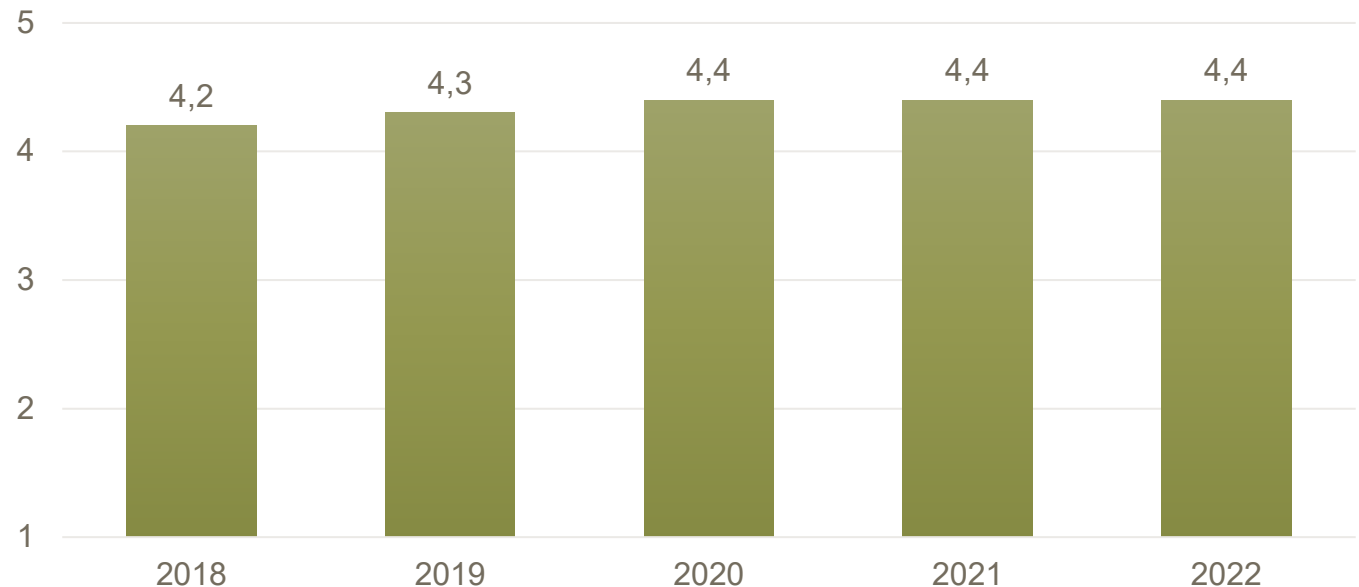
Solmimme viime vuonna työelämäyhteistyösopimuksen Metropolia ammattikorkeakoulun kanssa. Jatkoimme lisäksi luennoitsijakäyntejä muun muassa Aalto yliopistolla, Metropoliasa, Turun ammattikorkeakoulussa sekä Tampereen yliopistolla ja ammattikorkeakoulussa. Lisäksi osallistuimme oppilaitosten järjestämille rekrytointimessuille.

Työllistimme
vuonna 2022

20

harjoittelijaa

Asiakastyytyväisyyden kehitys



Motivoitunut & osaava henkilöstö

Pohjola Rakennuksella sosiaaliseen vastuuseen kuuluu olennaisena osana henkilöstön työhyvinvointi, henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä.

Pohjola Rakennuksen tavoite on tarjota työntekijöilleen innostava, reilu, turvallinen ja tasa-arvoinen työympäristö. Henkilöstömme työhyvinvointia seurataan säännöllisillä henkilöstökyselyillä ja tuetaan muun muassa virike-edun avulla sekä vuonna 2021 perustettujen alueellisten työhyvinvointi-toimikuntien avulla.

Vuoden 2021 henkilöstötyytyväisyyskyselyssä saimme työntekijöiltämme arvosanaksi 4,3 ja NPS-luvuksi 60. Vuonna 2022 saimme henkilöstötyytyväisyyskyselyssä arvosanaksi 4,0 ja NPS-luvuksi 33.

Palkka ja palkitseminen
Pohjola Rakennuksella pääsääntöisesti koko henkilöstö kuuluu kannustinjärjestelmän piiriin. Maksamme työntekijöillemme kilpailukykyistä palkkaa ja meillä on mainiot työsuhte-edut, kannustinjärjestelmän lisäksi.

Lue lisää henkilöstötyytyväisyyskyselystämme ja työsuhte-eduistamme [verkkosivuiltamme](#).



Henkilöstö-tyytyväisyyskyselyn vastausprosentti
80%

Kuukausittaiset alueinfotilaisuudet sekä työfilistä mittaavat kyselyt

Motivoitunut & osaava henkilöstö

Pohjola Rakennuksessa henkilöstön työhyvinvoinnin perusta lähtee terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä ja työstä. Huolehdimme työntekijöidemme terveydestä tarjoamalla lakisääteistä työterveyshuoltoa huomattavasti laajemmat ja kattavammat työterveyspalvelut koko henkilöstölle. Työntekijöillämme on mahdollisuus käyttää työterveyshuoltoon liittyvissä asioissa useita eri työterveyshuollon toimipisteitä myös iltaja viikonloppupäivystyskäynneillä.

Työkykyä ylläpitävän toimintamme tavoitteita ovat työyhteisön ja työyksiköiden ilmapiirin ja työhyvinvoinnin parantaminen, henkilöstön työkyvyn, työtahokkuuden ja työssä viihtymisen lisääminen, yhteenkuuluvaisuuden tunteen vahvistaminen sekä henkilöstön työssä jaksamisen ja terveellisten työtapojen kehittäminen.

Osaaminen, sen kehittäminen ja koulutusmahdollisuudet
Tuemme henkilöstön tietojen ja taitojen sekä ammatillisen osaamisen kehittymistä

tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuksia ylläpitää ja kehittää työtehtävien vaatimaa osaamista ja ammattitaitoa. Pohjola Rakennuksen henkilöstön osaamista ja sen kehittämistarpeita tarkastellaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Pohjola Akatemia
Pohjola Akatemia on Pohjola Rakennuksen koko henkilöstölle tarkoitettu osaamisen kehittämisen foorumi, jonka tavoitteena on koko henkilöstön ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja täydentäminen, toimintatapojemme yhdenmukaistaminen ja parhaiden käytänteiden jakaminen valtakunnallisesti, ymmärryksen ja yhteistyön kasvattaminen organisaation eri toimintojen kesken, taitojen ja toimintavalmiuksien kasvattaminen tulevaisuuden tavoitteita ja haasteita varten sekä yhteenkuuluvuuden ja yhteishengen kasvattaminen.

Pohjola Akatemian koulutuskokonaisuus sisältää ajankohtaisia koulutuksia, kuten työhyvinvointiin liittyviä koulutusjaksoja sekä perehdytyskoulutuksia ja tutkintokoulutuksia.

0 kpl

raportoitua häirintä- ja kiusaamistapausta



Ympäristövastuu

Pohjola Rakennuksen ympäristöasioiden hallintaa arvioidaan sovittujen mittareiden tulosten arvioinnilla, työmaan loppuraporteissa esiintyvien ympäristönäkökulmien ja sidosryhmiltä saadun palautteen perusteella.

Pohjola Rakennuksella on ympäristöohjelma, johon on kirjattu yhtiön merkittävimmät ympäristönäkökohdat ja -päämäärät. Näiden pohjalta yrityksessä asetetaan ympäristöasioihin liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Ympäristöohjelman tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ympäristöystävällisemmäksi ja kestäväksi kehitystä tukevaksi.

Ympäristönäkökulmien ja yhteiskuntavastuun huomioimisella pyrimme olemaan mukana ehkäisemässä ilmastonmuutosta ja edistämässä monimuotoisen ympäristön säilymistä. Ympäristöohjelman lähtökohtana on sitoutuminen lakien noudattamiseen ja toiminnan jatkuva kehittäminen. Ympäristöohjelman ohella toimintaa ohjaa myös yrityksen eettiset ohjeet.

Keskeisimpiä tavoitteitamme ympäristövastuun osalla on rakentaa laadukkaita ja kestäviä rakennuksia sekä pyrkiä minimoimaan kaatopaikalle menevän jätteen määrä ja parantaa syntypaikkalajittelua.

Vuonna 2022 tavoitteenamme oli kaikkien hankkeidemme hiilijalanjälkilaskelmat sekä päästöjen ohjaus tarpeen mukaan. Tavoitteenamme oli myös perustaa vähähiilisen rakentamisen työryhmän, jossa emme valitettavasti onnistuneet.

Hiilijalanjälki tarkoittaa jonkin tuotteen, toiminnan tai palvelun aiheuttamaa ilmastokuormaa eli sitä, kuinka paljon kasvihuonekaasuja tuotteen tai toiminnan elinkaaren aikana syntyy ja pääsee ilmaan. Tuotteen hiilijalanjälki ilmoitetaan painoyksikkönä tuotteesta tavallisimmin käytettyä mittayksikköä kohden.

Tavoitteemme oli viime vuonna, että työmaahenkilöstömme on suorittanut eKierrätys-verkkokoulutuksen ja kaikki työntekijämme ovat suorittaneet Rakentamisen muovit –verkkokoulutuksen vuoden loppuun mennessä. eKierrätys-koulutusta eivät kaikki työmaahenkilöstötämme suorittaneet, mutta vuonna 2023 saamme eKierrätys-koulutuksen osaksi omaa verkkokoulutustamme, jolloin saamme täytettyä tavoitteen.



Turvallisesti töissä, terveenä kotiin

Työturvallisuus on meille tärkeää, sillä haluamme, että työntekijämme voivat työskennellä turvallisesti ja pääsevät ehjänä kotiin jokaisen työpäivän päätteeksi.

Olemme onnistuneet parantamaan tapaturmataajuuttamme vuosittain. Tavoitteenamme on olla toimialan paras työturvallisuudessa sekä turvallisina toimintaympäristö työntekijöillemme.

Kaikki vuonna 2022 tapahtuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet on käyty tarkkaan läpi ja niiden perusteella on määritelty vuodelle 2023 korjaavat ja ehkäisevät toimenpiteet, jotta vastaavia ei satu jatkossa.

Vuonna 2022 tapaturmataajuuden tavoite oli 12 ja saavutimme tavoitteemme luvulla 11,9. Valitsimme työturvallisuuden silti vuoden 2022 kehityskohteisiimme, sillä työturvallisuutta pitää kehittää joka päivä, nyt ja tulevaisuudessa.

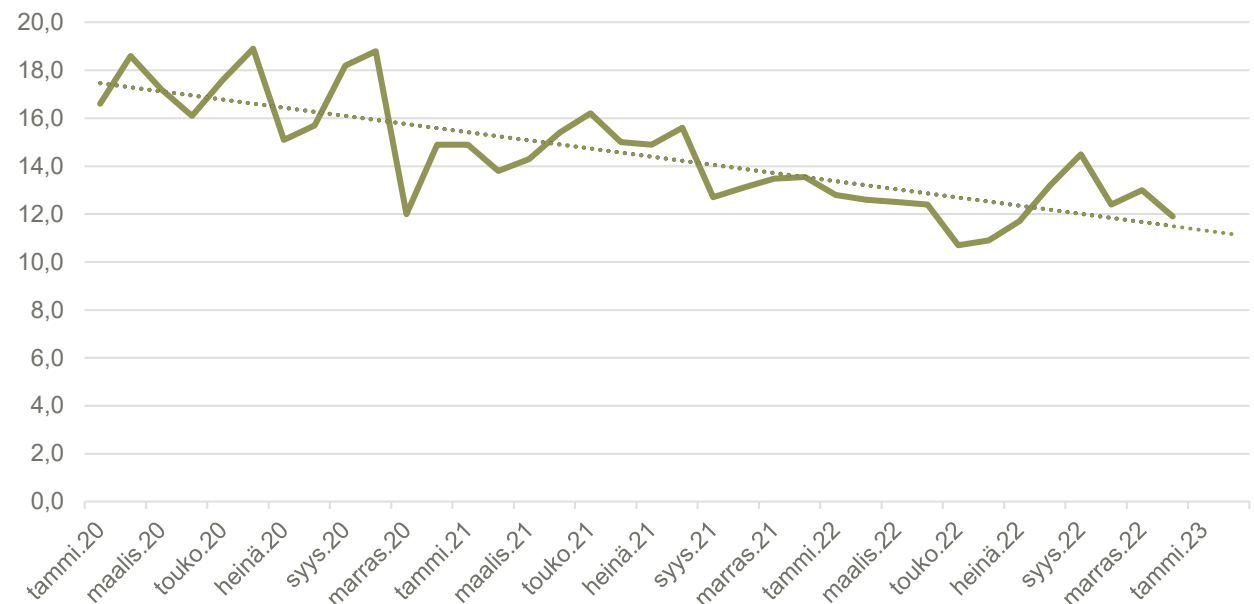
22
tapaturmaa

Työmaan
turvallisuusvartti
1 krt
kuukaudessa koko
työmaahenkilöstölle

21
läheltä piti -
tapahtumaa

164
poissaolo-
päivää

12 kk Kumulatiivisen tapaturmataajuuden kehitys 1/2020-
12/2022



Hyvä & läpinäkyvä hallintotapa

Pohjola Rakennus –konsernilla on systemaattiset ja läpinäkyvät toimintatavat, joita kehitetään jatkuvasti henkilöstöltä saadun palautteen perusteella. Meillä johtajien ovet ovat aina auki ja hihasta saa nykiä aina, kun on asiaa.

Pohjola Rakennus –konserni noudattaa hyvää hallintotapaa kaikessa toiminnassaan. Toimintaamme ohjaavat muun muassa omistajastrategia, joka päivitetään vuosittain strategiaprosessin yhteydessä sekä yhtiön eettiset ohjeet. Strategiamme on nähtävillä intrassamme pääsivulla, jotta henkilöstön on helppo sisäistää strategiamme.

Yhtiöidemme hallitukset kokoontuvat kerran kuukaudessa, jonka jälkeen lähetämme henkilöstölle koosteen tärkeimmistä hallituksessa käsitellyistä asioista.

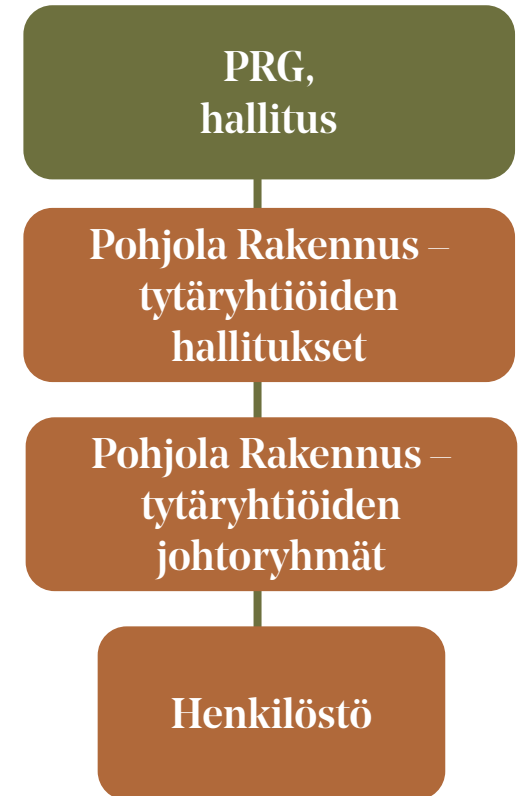
Vahva ja kokenut johto
Yhtiöillämme on vahvat, kokeneet ja monipuoliset hallitukset sekä johtoryhmät, joiden ammattitaitoon luotamme 100 %. Olemme koonneet osaavat hallitukset vuosien aikana ja hallitustemme jäsenillä on kymmenien vuosien osaaminen muun muassa talouden, rahoituksen, kiinteistöpalveluiden ja –kehityksen sekä rakentamisen ja perheyrittysten johtamisesta.

Yhtiöidemme johtoryhmät koostuvat alan pitkän linjan ammattilaisista ja meillä on osaamista talouden, rakentamishankkeiden suunnittelun, kehittämisen, ohjaamisen ja johtamisen parissa. Lisäksi johtoryhmiemme jäsenillä on vahva tausta sekä kiinteistöalalta että erilaisista kehitysprojekteista.

Olemme toiminnassamme ketteriä ja avoimia ja pidämme vahvuuksinamme nimenomaan avoimuutta sekä 100 % rehellisyyttä. Kehitettävääkin löytyy, olemme saaneet palautetta henkilöstötyytyväisyyskyselyssä siitä ettei henkilöstö ole aina ajan tasalla siitä, miten yhtiöidemme prosessit etenevät ja kuka meillä tekee päätökset.

Pidämme henkilöstöämme ajan tasalla yhtiöidemme tilanteesta kuukausittain julkaistavan kuukausikirjeen sekä kvartaaleittain pidettävän keskustelutilaisuuden avulla.

Vuonna 2022 avasimme myös ulkopuolisen ylläpitämän ilmoituskanavan verkkosivuillemme.



Case: Tampereen Kissanmaan kiertotalouskonsepti

Pohjola Rakennus voitti lokakuussa 2022 Tampereen kaupungin järjestämässä tontinluovutuskilpailussa tontin Tampereen Kissanmaalta kiertotalouteen perustuvalla konseptisuunnitelmallaan.

Kissanmaalla, osoitteessa Hipposkylänkuja 12, sijaitsevaan tonttiin tuli yhteensä 17 hyväksyttyä hakemusta, joista raati valitsi Pohjola Rakennuksen konseptisuunnitelman parhaimmaksi.

Valintaan vaikuttivat muun muassa se, että esityksessä kuvatut materiaalit olivat saatavilla omilta työmailtamme ja pääosin Tampereen seudulta. Voittoon vaikutti myös suunnitelmassamme korostettu uudelleenkäytettyjen rakennusosien osuus erityisesti asuinrakennuksessa ja olemassa olevien, käytettyjen materiaalien monipuolinen käyttö sekä asuinkerrostalossa että piharakennuksessa. Rakennettavassa asuinkerrostalossa ja sen piharakennuksessa tullaan hyödyntämään monipuolisesti kierrätysmateriaaleja.

”Hankkeissamme on jo aiemmin toteutettu erinomaisia suorituksia purettavien materiaalien uudelleen käytöstä, ja tässä pääsemme hyödyntämään omaa

ja yhteistyökumppaneidemme osaamista laajemmalla tavalla. Kohteessa uudelleenkäyttöaste nostetaan suuremmaksi, kuin mitä asuin kohteissa on Suomessa aikaisemmin tehty.”, Pohjola Rakennus Oy Suomen Tampereen yksikön hankekehityspäällikkö Janne Kivimäki kertoo projektista.

Asunto Oy Tampereen Verso ja Asunto Oy Tampereen Taimi tulevat tarjoamaan hieman yli 100 uutta kotia Kissanmaalle.



Case: Vastuullisin rakennus- ja suunnittelualan yritys

Pohjola Rakennus osallistui vuonna 2022 T-Median Luottamus&Maine -tutkimukseen, jonka tavoitteena oli selvittää mainettamme sijoittajien ja rahoittajien sekä suuren yleisön keskuudessa.

Pohjola Rakennus sijoittui viime vuonna tehdyssä Luottamus&Maine 2022 - tutkimuksessa ESG-mittareilla mitattuna vastuullisimmaksi rakennus- ja suunnittelualan yritykseksi. Tutkimuksessa Pohjola Rakennus sai arvosanaksi 3.36 asteikolla 1–5 ja pärjäsi ESG-mittarilla paremmin kuin suomalaiset yritykset keskimäärin: T-Median tutkimien yritysten ESG-indeksi oli tänä vuonna 3.32.

Tuloksen takana on viime vuosina tiiviimmin tehty systemaattista kasvua tukeva vastuullisuustyö.

”Haluamme olla avoin ja rehellinen myös vastuullisuustyössä, kerromme, missä onnistumme ja missä meillä on vielä kehitettävää.”, konsernijohtaja Juha Metsälä kertoo.

Pohjola Rakennus sai rahoittajien ja sijoittajien tutkimuksessa erinomaisen arvosanan muun muassa hallintoa, johtamista sekä työnantajaa mittaavissa kysymyksissä. Vastaajien mielestä Pohjola Rakennus on hyvin johdettu ja meillä on kyvykäs johto ja selkeä suunta, toimimme avoimesti ja läpinäkyvästi ja olemme hyvä työnantaja.

”Keskeistä Pohjola Rakennuksella on se, että työntekijät voivat luottaa meihin työnantajana ja sidosryhmämme voivat luottaa siihen, että meidän kanssamme asiat hoituvat luotettavasti ja työmaat valmistuvat aikataulun mukaisesti. Yritysvastuun parissa tekemämme työ on vasta alussa ja tutkimuksen tulos oli hyvä startti tekemällemme työlle yritysvastuun parissa!”, Juha Metsälä sanoo.





Teemme uusia mukavuusalueita

Pohjola Rakennus -konserni
Televisiokatu 4, 00240 Helsinki
020 775 9600
pohjola@pohjolarakennus.fi
pohjolarakennus.fi

