



# Vastuullisuusraportti 2018

LEHTO GROUP OYJ



## Vastuullisuusraportti 2018

Liiketoimintamalli .....	3
Vastuullisuuden painopisteet ja johtaminen .....	3
Vastuullinen rakentaminen .....	5
Henkilöstön hyvinvointi .....	6
Liiketapojen vastuullisuus.....	8
Vastuullisuuden avainluvut.....	9
Vastuullisuuden kehittäminen.....	9



## Liiketoimintamalli

**LEHTO GROUP** on suomalainen rakennusalan konserni, joka on toimialansa innovatiivinen uudistaja. Lehto keskittyy toiminnassaan kehittämäänsä talousohjatun rakentamisen toimintamallin hyödyntämiseen. Talousohjatussa rakentamisessa suunnittelu ja toteutus on integroitu kustannushyötyjen saavuttamiseksi. Keskeisiä kilpailukykytekijöitä ovat suunnittelun ohjaaminen, vakioitujen ratkaisujen käyttö ja omissa tehtaissa esivalmistetut rakennuselementit ja -moduulit. Lehdon tavoitteena on rakentaa tehokkaasti resursseja säästään, ja vähentää rakentamisessa syntyvää materiaalihukkaa.

Lehto Groupin liikevaihto vuonna 2018 oli 721,5 miljoonaa euroa ja liiketoiminta oli jaettu neljään palvelualueeseen: Toimitilat, Asunnot, Hyvinvointitilat ja Korjausrakentaminen. Vuoden 2019 alussa Korjausrakentamisen toiminnot sulautettiin toisiin palvelualueisiin ja toiminta jatkuu kolmella palvelualueella: Toimitilat, Asunnot ja Hyvinvointitilat.

Lehdolla on kahdeksan eri tehdasta, joissa rakennetaan suurkattoelementtejä, seinäelementtejä, kylpyhuone- ja keittiömoduuleja, huoneistomoduuleja, talotekniikka-keskuksia, saneerauselementtejä, ovia ja ikkunoita sekä kalusteita. Kaikki tehtaot sijaitsevat Suomessa ja suurin osa alihankinnoista tehdään Suomesta sekä Euroopan unionin alueelta.

Lehto Groupissa työskenteli 31.12.2018 1552 henkilöä, joista hieman alle puolet on toimistotyöntekijöitä, noin neljännes tehdastyöntekijöitä ja loput työmaatyönteki-

jöitä. Rakennustyömailla käytetään lisäksi aliurakointia ja vuokratyövoimaa tietyissä työvaiheissa sekä toimintaa aloittaessa ja lyhytaikaisissa, kiireellisissä töissä. Lehto Groupissa yli 90 % henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa ja alle 10 % määräaikaisessa työsuhhteessa. Määräaikaisten työsuhhteiden perusteena ovat pääsääntöisesti projekti, sijaisuus, kesätyö tai harjoittelu. Suurin osa Lehdon työntekijöistä on Suomessa ja Ruotsin toiminnoissa on alle kymmenen henkilön tiimi.

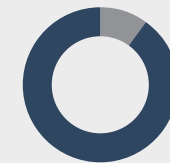
Tehokkaan tehdasrakentamisen ansiosta Lehto Group pystyy alentamaan rakennus- ja asumiskustannuksia ja tarjoamaan siten ihmisille kohtuuhintaisia asuntoja myös kasvukeskuksissa hyvien kulkuyhteyksien varrella. Vuonna 2018 valmistui 2159 uutta asuntoa. Lisäksi vuoden 2018 aikana valmistui 31 uutta toimitilakohdetta ja 28 uutta hyvinvointitilaa. Korjausrakentamisen saralla valmistui vuonna 2018 kaksi omaperusteista korjaushanketta, kaksi peruskorjausrakkaa sekä 16 linjasaneerausrakkaa.

## Vastuullisuuden painopisteet ja johtaminen

**RAKENNETTU** ympäristö vaikuttaa merkittävästi kaupunkikuvan kehitykseen. Kaupunkikehityksen suunta on kohti kestävän kehityksen mukaista asumista, liikkumista ja palveluja. Rakentamisessa liikkuu valtava määrä materiaaleja, maamassoista erilaisiin tuotteisiin ja



**Lehto Groupissa  
työskenteli 31.12.2018  
1552 henkilöä**



**Yli 90 % henkilöstöstä  
on toistaiseksi voimassa  
olevassa työsuhhteessa.**



**Lehdon tavoitteena on rakentaa  
tehokkaasti resursseja säästään,  
ja vähentää rakentamisessa  
syntyvää materiaalihukkaa.**

pinnoitteisiin. Rakennustoimialalla onkin merkittävä rooli hiilidioksidijalanjäljen pienentämisessä sekä jätemäärien vähentämisessä. Rakennusklusteri on Suomen suurin työllistäjä ja alalla työskentelee paljon nuoria. Rakennusala on myös hyvin miesvaltainen.

Vastuullisuus on yksi Lehdon toimintaa ohjaavista arvoista. Lehdon keskeiset kilpailukytekijät, suunnittelun ohjaaminen, vakioitujen ratkaisujen käyttö ja omissa tehtaissa esivalmistetut rakennuselementit ja -moduulit, muodostavat yhtiön vastuullisuustyön kovan ytimen. Lehdon tavoitteena on rakentaa tehokkaasti energiaa ja resursseja säästään, vähentää rakentamisessa syntyvää materiaalihukkaa ja olla hyvä ja kaikille reilu työnantaja.

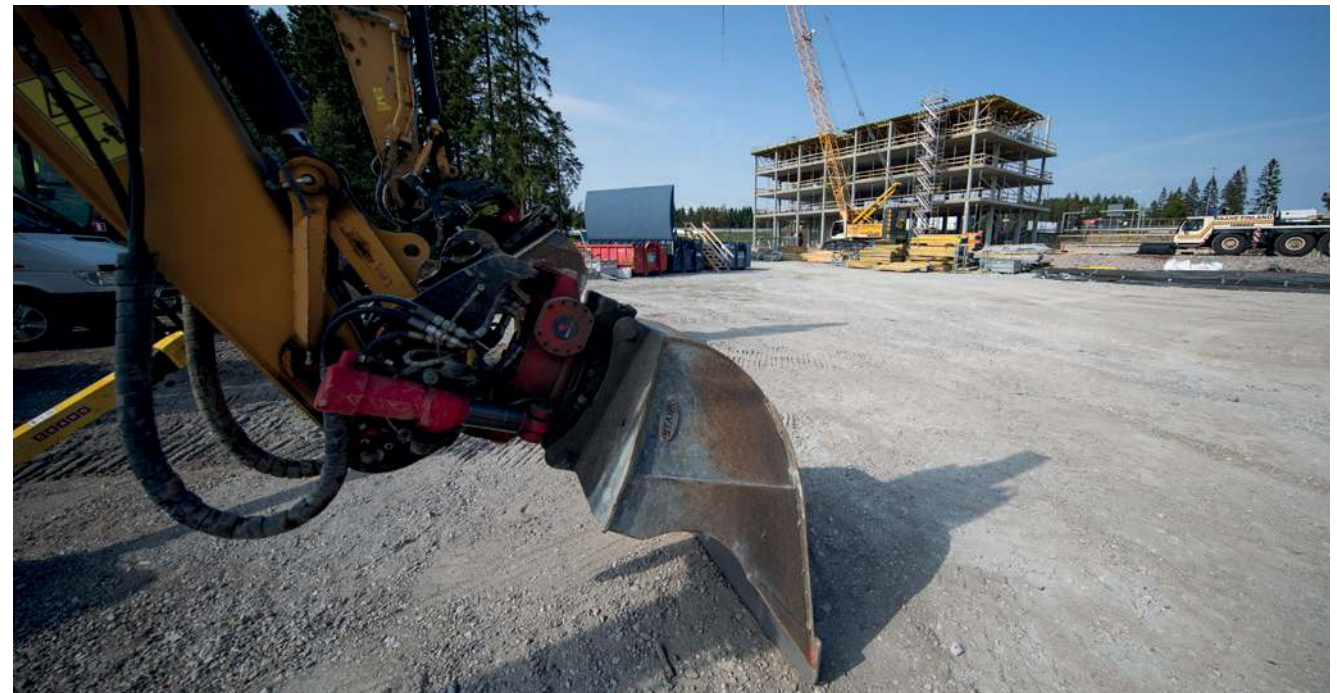
Lehto Groupin vastuullisuuden painopistealueita on kolme. Ne ovat vastuullinen rakentaminen, henkilöstön hyvinvointi ja liiketapojen vastuullisuus. Näille painopistealueille yhtiö määritteli vuonna 2018 mittarit ja tavoitteet.

Lehto Groupin vastuullisuudesta vastaa toimitusjohtaja ja vastuullisuusraportoinnista talousjohtaja. Operatiivista vastuullisuustyötä johdetaan hajautetusti painopistealueiden mukaan, pääasiassa henkilöstöjohtajan, hankintajohtajan ja lakiasiaintoiminnan johtajan toimesta. Vastuullisuuden avainmittarien kehitystä seurataan säännöllisesti johtoryhmässä.

Lehto Group raportoi ulkoisille sidosryhmille vastuullisuudesta vuosiraportoinnin yhteydessä ja noudattaa raportoinnissaan kirjanpitolainsäädännön vaatimuksia muiden kuin taloudellisten tietojen selvityksen antamisesta.

Tässä raportissa kirjanpitolain vaatimusten mukaiset asiat käsitellään seuraavasti:

KIRJANPITOLAIN VAATIMUS	SIJAINTI TÄSSÄ RAPORTISSA
Liiketoimintamallin kuvaus	Liiketoimintamalli
Ympäristöasiat	Vastuullinen rakentaminen
Henkilöstöasiat	Henkilöstön hyvinvointi
Sosiaalinen vastuu	Henkilöstön hyvinvointi
Ihmisoikeudet	Liiketapojen vastuullisuus, henkilöstön hyvinvointi
Korruption vastainen toiminta	Liiketapojen vastuullisuus





## Vastuullinen rakentaminen

**VASTUULLINEN** rakentaminen on Lehdon yksi kolmesta vastuullisuuden painopistealueesta ja siihen liittyy erityisesti ympäristövaikutuksia. Rakennusten suurimmat ympäristövaikutukset muodostuvat niiden käyttövaiheen aikana, mutta niihin vaikuttavat ratkaisut tehdään jo suunnittelu- ja rakentamisvaiheessa. Ympäristövaikutusten pienentämisessä tärkeässä asemassa ovat energian ja vedenkulutuksen mittaus- ja säättömahdollisuudet, 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)

Talousohjattu rakentaminen mahdollisimman vakioituilla ratkaisuilla sekä omissa tehtaissa esivalmistetut rakennuselementit ja -moduulit tehostavat Lehdon toimintaa, ja niiden avulla pyritään myös vähentämään ympäristökuormitusta. Tehdastuotanto parantaa esimerkiksi logistiikan tehokkuutta ja kuljetuksista syntyviä päästöjä, kun elementit ja moduulit kuljetetaan isoissa erissä ja tarvitaan vähemmän ajokertoja.

Vastuullisen rakentamisen avainmittarit määriteltiin vuoden 2018 aikana: jätteiden kierrätysaste ja uusiutuvan energian osuus sähköstä. Vuoden 2018 tavoitteena

oli mittareiden sekä lähtötason määrittely niiltä osin, kun tietoa oli saatavilla. Jätteiden kierrätysasteen lähtötaso on 20 %\*. Uusiutuvan energian osuutta sähköstä aletaan mittaamaan vuonna 2019 ja ensimmäiset tunnusluvut julkaistaan vuoden 2019 vuosiraportoinnin yhteydessä.

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

Lehto Groupin liiketoiminnassa riskit merkittäville ympäristövahingoille ovat pienet. Paikallisia vahinkoja voi tapahtua rajatun määrän kemikaaleja joutuessa ympäristöön tai esimerkiksi työmaalla toimivan koneen polttoainevuodon sattuessa. Näitä riskejä hallitaan tehtailla ja työmailla käytössä olevilla vakioituilla käytännöillä ja ohjeistuksilla.

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

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

\*Kattaa n. 80 % jätteistä, tiedot perustuvat palveluntarjoajalta saatuihin lukuihin

## Henkilöstön hyvinvointi

**HENKILÖSTÖ** on Lehto Groupin kasvustrategian perusta ja voimavara. 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.

Rakennustoimiala on herkkä suhdannevaihteluille. Suhdanteista johtuvan työvoiman tarpeen vähentäminen arvioidaan tarkasti ja kokonaisvaltaisesti. Työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten henkilöiden kohdalla yritys pyrkii hyödyntämään koulutus suunnitelman 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.

Yksi Lehto Groupin vastuullisuuden avainmittareista ja tärkein henkilöstöasioiden, sosiaalisen vastuun ja ihmisoikeuksiin liittyvä mittari on tapaturmataajuus. Lehto Groupissa työturvallisuus nostettiin erityiseksi painopistealueeksi vuonna 2017 ja työtä turvallisuuden edistämiseksi jatkettiin vuonna 2018. Yhtiössä on linjattu, että kaikilla tuotannon kanssa tekemisissä olevilla henkilöillä täytyy olla voimassa oleva työturvallisuuskortti. Lisäksi

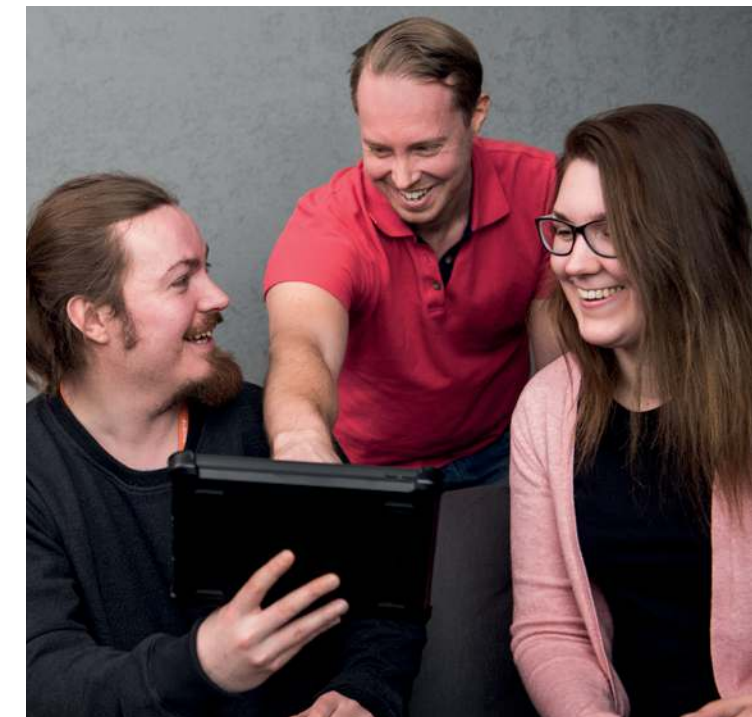
konserni järjestää työsuojelu- ja ensiapukoulutuksia. Ennaltaehkäisevän toiminnan ja koulutusten kautta Lehto Group pyrkii ehkäisemään tapaturmia ja vaikuttamaan työntekijöiden asenteisiin. Lehdolla työskentelee kolme työturvallisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen täysiaikaisesti keskittyvää henkilöä.

Konsernin tavoitteena on, että jokainen päivä on tapaturmaton päivä ja työmaat ja tehtaat ovat siistit ja turvalliset. Vuonna 2018 koko konsernin tapaturmataajuus oli 43 (LTI1-indeksi). Johtuen mittaamistavan muutoksesta vuoden 2017 ja 2018 luvut eivät ole vertailukelpoisia. Vuodesta 2018 alkaen tapaturmataajuutta mitataan LTI1-indeksillä (yli päivän poissaoloon johtaneet tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden) ja tunnusluku raportoidaan vuosiraportoinnin yhteydessä.

Lehto Groupin henkilöstö- ja koulutus suunnitelma perustuu yrityksen kasvustrategiaan ja toimii pohjana henkilöstösuunnittelulle sekä luo suuntaviivat konsernin henkilöstön osaamisen ylläpidolle ja kehittämiselle. Lehto Groupissa suhtaudutaan myönteisesti henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja sitä tuetaan monin tavoin. Vuonna 2018 Lehdolla oli kaksi kattavaa henkilöstön koulutusohjelmaa, Uralupaus ja Johtamisen akatemia.

Uralupaus on 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 opis-

keluaikaiset 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 tarjosi viime vuonna työpaikan 153 opiskelijalle. Lehto Group osallistui vuonna 2018 myös Vastuullinen kesätyönantaja -kampanjaan.



Johtamisen akatemia jakautuu kahteen valmennusohjelmaan. Johtamisen akatemia I:n suorittavat kaikki toimihenkilöt. Johtamisen akatemia II on suunnattu esimiesasemassa ja projektin vetovastuussa oleville henkilöille.

Lehto Groupin tavoitteena on olla hyvä ja reilu työnantaja kaikille. Lehto Groupin henkilöstö on sitoutunutta ja vaihtuvuus ei ole erityisen suurta. Vuonna 2018 henkilöstön vaihtuvuus oli 3,5 %. Henkilöstön työtyytyväisyyttä mitattiin laajalla henkilöstötutkimuksella, jonka mukaan Lehto kuuluu People Power® -luokituksessa Suomen yleisnormin ylittävään AA-luokkaan. Tutkimuksen mukaan yhtiön vahvuuksia ovat henkilöstön reilu ja tasapuolinen kohtelu ja henkilöstön kuuleminen päätöksenteossa. Lisäksi ylintä johtoa pidettiin luottamuksen arvoisena ja Lehtoa halutaan myös suositella työnantajana, mikä on yksi keskeisistä työtyytyväisyyden mittareista. Kehittämiskohteiksi nousivat tuotteiden ja palvelujen korkealaatuisuuteen panostaminen, strategiasta viestiminen, yksiköiden välinen yhteistyö sekä yhtiön arvojen ja päämäärien näkyminen arjen työssä.

#### 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, työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on ennaltaehkäisevä toiminta (60 %) ja sairaanhoito (40 %). Yhtiö panostaa sairauspoissaolojen seurannan toimintamallin käyttöönottoon ja varhaisen tuen toimintamallin jalkauttamiseen koko konsernissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Sairauspoissaolot vuonna 2018 olivat 4 % (v. 2017 3 %).

Lehto Groupin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään vuosittain ja ne toimivat osana toiminnan suunnittelua. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan sukupuoli-jakauman, ikäjakauman ja alueellisen jakauman kautta. Vuonna 2018 naisten osuus henkilöstöstä oli 14 %, johtoryhmästä 0 % ja hallituksesta 20 %. Henkilöstön ikäjakauma on kuvattu oheisessa taulukossa:

■ Alle 30 v	36 %
■ 30–39 v	27 %
■ 40–49 v	18 %
■ Yli 50 v	19 %



Lehto pitää tärkeänä mahdollisuutta työllistää ihmisiä ympäri Suomea, myös muualla kuin kasvukeskuksissa. Esimerkiksi vuonna 2018 tehdastoiminnoissa aloitti 150 uutta työntekijää ja kaikkiaan tehtaissa työskenteli vuoden 2018 lopussa yhteensä 426 ihmistä, joista vakituisia oli 423 ja määräaikaista kolme. Yhtiön toimipaikkojen maantieteellinen sijainti vuonna 2018 näkyy oheisesta kuvasta.



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-arvoisen ja yhdenmukainen kohtelu toteutuvat ja niitä noudatetaan konsernin jokaisessa liiketoimintayksikössä.

Henkilöstöön, sosiaaliseen vastuuseen ja ihmisoikeuksiin liittyviksi mahdollisiksi vastuullisuusriskeiksi on tunnistettu tapaturmat, työssä uupuminen, syrjintä, häirintä ja työehtojen laiminlyönti. Näitä riskejä hallitaan mm. työturvallisuuskoulutuksilla ja asianmukaisilla henkilöstöpolitiikoilla, sopimuksilla ja toimintamalleilla sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmalla.



## Liiketoiminnan vastuullisuus

**LEHTO GROUP** on sitoutunut kunnioittamaan ihmis-oikeuksia 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 ja muiden epäeettisten toimintamallien torjunta alihankintaketjussa.

Rakennusalalla yleisesti ongelmaksi tunnistettu väärinkäytösten esiintyminen pyritään estämään Lehto Groupissa noudattamalla huolellisesti 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 Group noudattaa toiminnassaan rakennusalalla käyttöön otettuja keinoja harmaan talouden torjumiseksi. Rakennusalan käännetty arvonlisäverovelvollisuus on omiaan vähentämään rakennusalan pitkien alirakket-

jujen mahdollisuutta toimia vilpillisesti. Rakennustyömaiden veronumero sekä henkilötunnisteen käyttäminen on Lehto Groupin kaikissa urakkasopimuksissa edellytyksenä, jonka lisäksi kaikkien Lehdon työntekijöiden tai työmaalla työskentelevien tulee pitää näkyvillä kuvallista henkilötunnistetta, kuten Valtti-korttia. Lehto pitää työmaalla työskentelevistä henkilöistä luetteloa ja edellyttää sen työmaille kuljettavan ainoastaan leimausportin kautta. Lehto toimittaa kyseisen luettelon kuukausittain myös verottajalle.

Lehto on ottanut yhteistyökumppaneidensa kanssa käyttöön myös Reilun Pelin Säännöt, joissa sovitaan yhteisesti lakimääräisiä vaatimuksia pidemmälle viedystä tahtotilasta kehittää osapuolten välistä yhteistyötä entistä vastuullisempaan suuntaan. Säännöissä otetaan huomioon muun muassa korruption, työntekijöiden hyvinvoinnin sekä ympäristön ja omaisuuden kunnioittamisen mukaiset vaatimukset. Yhteistyökumppanien tulee ilmoittaa Lehdon yhteishenkilölle välittömästi, mikäli he havaitsevat eettisten periaatteiden vastaista

tai lainvastaista toimintaa tai epäilevät sellaista tapahtuvan. Yhteistyökumppanit voivat olla Lehtoon yhteydessä myös nimettömästi, jolloin ilmoitus menee konsernin lakiasiainjohtajalle ja hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle.

Eettisten toimintaohjeiden koulutuksen kattavuus ja eettisten toimintaohjeiden kattavuus hankintasopimuksissa ovat vuonna 2018 määriteltyjä vastuullisuuden avainmitareita. Eettiset toimintaohjeet henkilöstölle ja tavarantoimittajille on laadittu vuoden 2018 aikana. Myös eettisten toimintaohjeiden koulutuskokonaisuus valmistui vuoden 2018 lopulla ja koulutus julkistetaan alkuvuodesta 2019. Vuoden 2019 aikana aloitetaan seuraamaan eettisten toimintaohjeiden koulutuksen kattavuutta ja ne tullaan lisäämään uusien alihankintasopimusten liitteeksi. Ensimmäiset tulokset julkaistaan 2019 vuosiraportoinnin yhteydessä.

Ohjeistusten rikkomuksista sekä väärinkäytösten epäilyistä voi ilmoittaa ottamalla asian puheeksi lähimmän esimiehen tai hänen esimiehensä kanssa. Konsernin lakiasiainjohtaja vastaa raportoitujen tapausten tutkinnan käynnistämisestä yhdessä konsernin toimitusjohtajan kanssa. Lisäksi Lehto Group aloitti vuonna 2018 projektin sisäisten raportointimekanismien kehittämiseksi. Uuden raportointikanavan kehitystyö vei arvioitua enemmän aikaa ja lisäksi siihen haluttiin sisällyttää projektin aikana syntyneitä kehitysideoita, joten kanavan lanseeraus viivästyi hieman. Raportointikanava otetaan käyttöön vuoden 2019 ensimmäisellä neljänneksellä yhdessä eettisten toimintaohjeiden koulutuksen julkaisemisen kanssa.

Lehto Groupin riskienhallintapolitiikka on kuvattu yrityksen nettisivuilla (<https://lehto.fi/sijoittajille/hallinnointi/riskienhallinta/>).





## Vastuullisuuden avainluvut

### LEHDON VASTUULLISUUDEN PAINOPISTEET, MITTARIT, TOIMENPITEET JA TAVOITTEET

Painopisteet	Mittarit	2018 toimenpiteet	2019 tavoitteet
Vastuullinen rakentaminen	Jätteiden kierrätysaste*	Lähtötaso määritelty, kierrätysaste 20 %	45 %
	Uusiutuvan energian osuus sähköstä	Mittari määritelty	Lähtötaso määritelty
Hyvinvoiva henkilöstö	Tapaturmataajuus**	Lähtötaso määritelty, LT11=43	Pienenee
Liiketoimien vastuullisuus	Eettiset toimintaohjeet, koulutuksen kattavuus	Toimintaohjeet laadittu	Koko henkilöstö koulutettu
	Eettisten toimintaohjeiden kattavuus hankinta-sopimuksissa	Toimintaohjeet laadittu	100 % uusista sopimuksista

\*Kattaa n. 80 % jätteistä, tiedot perustuvat palveluntarjoajalta saatuihin lukuihin

\*\*LT11 = yli päivän poissaoloon johtaneet tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden

## Vastuullisuuden kehittäminen

**RAKENNETTU** ympäristö on merkittävässä asemassa sekä ilmastonmuutoksen hillitsemisessä että sosiaalisen kehityksen ja hyvinvoinnin parantamisessa. Lisäksi sidosryhmien tarve saada tietoa vastuullisuusasioista kasvaa jatkuvasti.

Lehto Group haluaa toimia arvojensa mukaisesti ja jatkaa sekä vastuullisuustyön että avoimen ja läpinäkyvän vastuullisuusraportoinnin kehittämistä. Vuonna 2018 yhtiö keskittyi vahvasti sisäiseen työhön mittareiden ja tavoitteiden kehittämisessä. Vuonna 2019 tarkoituksena on sisäisen työn lisäksi kääntää huomio aktiivisempaan sidosryhmien kuulemiseen.

Lehto jatkaa työtä kolmella määritellyllä vastuullisuuden painopistealueella: vastuullinen rakentaminen, henkilöstön hyvinvointi ja liiketoimien vastuullisuus. Yhtiö jatkaa edelleen panostuksia työturvallisuuden edistämiseksi sekä vastuullisten liiketoimien työkalujen ja prosessien kehittämiseksi. Lisäksi yhtiö käynnistää uuden henkilöstön koulutusohjelman, Tuotannon akatemian, keväällä 2019.

Lehto Group haluaa olla mukana ilmastonmuutoksen hillinnässä ja kehittää uusia avauksia etenkin Asunnot-liiketoiminnassa. Vuoden 2018 lopulla yhtiö julkisti Hiilineutraali 2030 -kehityshankkeen (<https://lehto.fi/cision/lehdon-hiilineutraali-2030-kehityshanke-kamppailue-ilmastonmuutosta-vastaan/>), jonka tavoitteena on luoda hiilineutraalin asuntorakentamisen innovaatioita sekä tutkia Smart & Clean -kasvua edistäviä älykkäitä ja puhtaita ratkaisuja. Vuonna 2019 aloitetaan hankkeen toteutus.