



REALIA

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2021

Sisällys

1 Vuosi 2021 Realiassa	3	6 Vastuullinen yrityskulttuuri	27
Toimitusjohtajan katsaus	4	Realian henkilöstö	30
Realia Group lyhyesti	6	Perehdytysprosessi Realiassa	33
Merkittävimmät yritysraakenteeseen liittyvät tapahtumat vuonna 2021	11	Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	33
2 Vastuullisuuden painopistealueet Realiassa	12	Tapaturmien ehkäiseminen ja riskien hallinta	34
3 Vastuullinen liiketoiminta	14	Varhaisen välittämisen malli	34
Compliance Realiassa	15	Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutoshankkeet Realiassa	34
Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	16	Suorituksen arviointi- ja kehityskeskusteluprosessi Realiassa	35
Compliance-koulutukset Realiassa	16	Muutoshankkeet	35
Tietoturva, kyberturvallisuus ja GDPR	16	Henkilöstön yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy	35
4 Ympäristövastuullisuus	18	7 Vastuullisuus yhteisöissä	36
Organisaation oma energiankulutus	19	Verotus	37
Energiakulutuksen vähentäminen	21	Sidosryhmät	38
Jätteen kokonaismäärä	21	Lahjoitukset ja muut humanitääriset toimet	38
5 Asiakkaille tarjottavien palveluiden vastuullisuus	22	8 Raportointiperiaatteet	39
KIINTEISTÖJOHTAMINEN	23	9 GRI-sisältö	41
Realia Management	23		
Realia Isännöinti	24		
Hestia	25		
KIINTEISTÖNVÄLITYS	26		
Huoneistokeskus	26		



1 VUOSI 2021 REALIASSA



Toimitusjohtajan katsaus

Vastuullisuus on itsestään selvä osa arvojamme. Kannamme vastuuta huomisesta sekä yrityksenä että henkilökohtaisella tasolla. Valintojamme ohjaavat vastuu toisistamme, asiakkaistamme, ympäristöstä, yhteiskunnasta ja taloudellisesta menestyksestä. Toimintamme pohjautuu avoimuuteen ja rehellisyyteen.

Korona on muuttanut pysyvästi toimintatapojamme, ja etätyöstä on tullut pysyvä osa toimintaamme. Arvioimme tekevämme jatkossakin noin 40–50 % työstämme etänä, minkä vuoksi olemme käynnistäneet hankkeen uuden toimitilaratkaisun löytämiseksi ja pilotoimme osan henkilöstömme kanssa uudenlaisia monitoimitilaan sopivia työskentelytapoja. Tarkoituksenmukaisen toimitilaratkaisun avulla vähennämme tilojen vajaakäytöstä aiheutuvia kustannuksia ja edistämme ympäristövastuullisuutta.

Kiinteistöt ja rakentaminen aiheuttavat noin 40 % maailmanlaajuisista hiilidioksidipäästöistä, joten meillä on erinomainen mahdollisuus edistää vastuullisuutta myös asiakkaillemme tuotettavien palveluiden kautta.

Haluamme kannustaa koko toimialaa ympäristövastuulliseen toimintaan, ja osana tätä vaikuttamistyötä olimme vuonna 2021 Green Building Councilin kumppanijäsen. Kumppanuuden tavoitteena oli kirittää paitsi meitä realialaisia, myös koko kiinteistöalaa kohti ympäristövastuullisempia ja ekologisesti kestävämpiä toimintatapoja ja ratkaisuja.

**Arvioimme tekevämme
jatkossakin noin**

40–50 %

**työstämme etänä, minkä
vuoksi olemme käynnistäneet
hankkeen uuden toimitila-
ratkaisun löytämiseksi.**

**Olemme
Pohjoismaiden
suurin
kiinteistöjohtamisen
ja kiinteistövälityksen
asiantuntijapalvelukonserni.
Noudatamme samoja
toimintaperiaatteita
ja jaamme yhteiset
vastuullisuustavoitteet
pohjoismaisella tasolla.**

Meille vastuullisuus tarkoittaa paitsi vastuuta ympäristöstä, myös vastuullisuutta arjessa ja toimintatavoissa. Olemme määritelleet Realialle yhteiset eettiset liiketapaperiaatteet, joiden mukaisesti edellyttämme jokaisen realialaisen ja kumppanimme toimivan.

Toimintatapojemme vastuullisuutta kyseenalaistettiin, kun kilpailu- ja kuluttajavirasto (KKV) esitti keväällä 2021, että Isännöintiliitto ja isännöintialan yritykset olisivat syyllistyneet kilpailua rajoittaviin menettelyihin ja muodostaneet yhteisymmärryksen hinnoista vuosina 2014–2017. Emme ole koskaan sopineet hinnoista muiden toimijoiden kanssa, joten pidämme KKV:n esityksen tulkintaa virheellisenä.

Odotamme, että KKV:n selvityksen perusteella käynnistetty markkinaoikeuden käsittely aiheesta tulee päätökseen vuoden 2022 aikana.

Samalla kun odotamme markkinaoikeuden päätöstä menneisyyden tapahtumiin, olemme suunnanneet fokuksemme tulevaan ja kehitämme aktiivisesti tämän päivän ja tulevaisuuden Realiaa. Avoimuus ja läpinäkyvyys ovat toimintaamme ohjaavia periaatteita, joiden pohjalta kehitämme jatkuvasti myös palveluitamme.

Isännöintipalveluissa konkreettinen ilmentymä kehitystyöstämme on sähköinen palvelukanava Oma-Realia. OmaRealia tarjoaa taloyhtiöiden hallituksille ja osakkaille läpinäkyvän näkymän taloyhtiön talouteen ja tilanteeseen sekä kaikille asukkaille helpon tavan hoitaa asumiseen liittyviä asioita ajasta ja paikasta riippumatta. Olemme taloyhtiöiden kumppani myös ekologisesti kestävien ratkaisujen käyttöönotossa ja tarjoamme palveluita sekä neuvoja, joilla taloyhtiö voi varmistaa, että ympäristönäkökulma on huomioitu kattavasti asumisen arjessa.

Myös Realia Managementin asiakkaat ovat huomanneet kehityspanostuksemme, minkä tuloksena asiakastyytyväisyytemme kasvoi merkittävästi vuonna 2021. Emme menettäneet koko vuonna yhtään asiakasta

laadullisten syiden vuoksi, sen sijaan jo pitkään asiakkaanamme ollut LähiTapiolan Kiinteistövarainhoito teki päätöksen jatkaa asiakkaanamme myös tulevina vuosina. Yhteistyön jatkumisesta päätettiin mittavan kilpailutuksen tuloksena, ja Realian valintaan vaikuttivat muun muassa valmiutemme ja kykymme kehittää toimintaa.

E erityisenä ylpeyden aiheena on myös Huoneistokeskuksen erinomaiset tulokset positiivisen asiakaskokemuksen tuottamisessa; vuoden 2021 lopulla asiakaskokemusta mittaava NPS-luku oli 74, mikä on huikean hienoa saavutus palveluliiketoiminnassa.

Olemme Pohjoismaiden suurin kiinteistöjohtamisen ja kiinteistövälityksen asiantuntijapalvelukonserni. Noudatamme samoja toimintaperiaatteita ja jaamme yhteiset vastuullisuustavoitteet pohjoismaisella tasolla. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi olemme hiljattain nimittäneet vastuullisuudesta vastaavan johtajan konsernin johtoryhmään. Nimityksellä haluamme nostaa vastuullisuuden keskiöön paitsi omassa toiminnassamme myös asiakkaillemme tarjoamissa palveluissa.

Koska jaamme samat vastuullisuustavoitteet koko toiminta-alueellamme, myös tavoitteiden toteutumista on mielekästä seurata samassa raportissa. Tämän vuoden vastuullisuusraportistamme löytyykin ensi kertaa myös Ruotsissa toimivan Hestian tunnuslukuja.

Vastuullinen ajattelu on sisällä Realian tavassa toimia. Kaikella on merkitystä. Uskon, että kun päättää tehdä pieniä tekoja tietoisesti, siitä tulee vähitellen automaattista. Näin vastuullisia valintoja on yhä helpompaa tehdä ja vaikutukset kertautuvat. Vastuullisuus on matka: se on jatkuvaa viisautta ja hereillä olemista valinnoissa ja kestäväen tulevaisuuden edistämistä.

Kari Virta
Helsingissä 3.5.2022

Realia Group lyhyesti

Realia Group on Pohjoismaiden suurin asuntojen, kiinteistöjen ja toimitilojen välitykseen sekä hallintaan erikoistunut asiantuntijapalvelukonserni. Tuotamme asiakkaillemme kokonaisvaltaisia palveluita ja ratkaisuja asumisen ja toimitilasektorin kiinteistöjohtamispalveluissa.

Realia Group -konserniin kuuluvat Suomessa Realia Isännöinti, Realia Management, Realia Vakuutuspalvelut ja Huoneistokeskus. Ruotsin toiminnoista vastaa Hestia. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingin Pitäjänmäessä.

Kiinteistöt muodostavat 80 % Suomen kansallisvarallisuudesta. Monelle suomalaiselle asunto tai kiinteistö on suurin yksittäinen investointi elämän aikana. Haluamme auttaa asiakkaitamme – niin yksityisiä kuluttajia kuin yrityksiäkin – löytämään parhaat ratkaisut kaikissa asumiseen ja kiinteistöjen hallintaan liittyvissä kysymyksissä ja huolehtia näin kansallisvarallisuudestamme.

Asiakkaitamme ovat asunto- ja kiinteistöosakeyhtiöt, kiinteistö-, asunto- ja toimitilakohteiden yksityiset ja julkiset omistajat ja käyttäjät sekä rahastoyhtiöt, pankit ja monet muut kiinteistösektorin toimijat sekä kuluttajat.

Yhteistä kaikille yhtiöillemme on asiakaskokemuksen merkitys palveluiden ja tuotteiden kehittämisessä. Parempaa asiakaskokemusta rakennamme panostamalla asiakaslähtöiseen palvelutuotantoon, aktiivisen palvelukulttuurin kehittämiseen ja vahvaan ammattitaitoiseen toimintaan.

Haluamme olla oman alamme asiakaspalvelun edelläkävijä. Tehtävämme on auttaa asiakkaitamme

ylläpitämään ja kehittämään heidän omistamiensa kiinteistöjen arvoa. Haluamme myös osaltamme vaikuttaa kiinteistöistä aiheutuvien päästöjen vähentämiseen

tarjoamalla kiinteistöjen omistajille ympäristö- ja vastuullisuuspalveluita, joiden tavoitteena on mm. pienentää kiinteistöjen hiilijalanjälkeä.

TEHTÄVÄ

Autamme asiakkaitamme löytämään parhaat ratkaisut kaikissa asumiseen ja kiinteistöjen hallintaan liittyvissä kysymyksissä



Suomen kansallisomaisuus koostuu 80 % kiinteistöistä



Monelle asunto tai kiinteistö on isoin investointi elämän aikana



Kuinka hyviä olemme huolehtimaan asuntojemme ja kiinteistöjemme arvon kehityksestä?

REALIA GROUP -KONSERNI

Pohjoismaiden suurin
asuntojen, kiinteistöjen
ja toimitilojen välitykseen
sekä hallintaan erikoistunut
asiantuntijapalvelukonserni.

Omistaja pääomasijoitusyhtiö

Altor

Henkilöstöä

1 716

josta Suomessa

1 578

Vuoden 2021 liikevaihto

129,1 milj. €

Kiinteistöjohtaminen

98,8 milj. €

Realia Isännöinti
Realia Management
Hestia

Kiinteistönvälitys

30,3 milj. €

Huoneistokeskus
Huom!

(Huom! ja Huoneistokeskus
yhdistyivät 1.9.2021.)

Liikevaihdon jakauma

SUOMI
113,2 milj. €

RUOTSI
12,2 milj. €

BALTIAN MAAT

(Baltia mukana konsernin luvuissa
myyntihetkeen 30.6.2021 asti.)

3,6 milj. €

Taseen loppusumma oli 87,1 milj. €. Suurimmat kuluerä olivat henkilöstökulut, jotka olivat 89,3 miljoonaa euroa ja IT-kulut 7,8 miljoonaa euroa.

LIIKETOIMINTA-ALUEET

REALIA ISÄNNÖINTI

Suomen suurin
asunto-osakeyhtiöiden
isännöintipalveluita
tarjoava yritys

Yli 50 vuoden
kokemus kiinteistöjen
lisäksi myös uudis-
kohteiden isännöinnistä

Toimii paikallisesti
lähellä asiakkaita

680
asiantuntijan voimin
53 paikkakunnalla

Asiakkaina yli
6 200
taloyhtiötä ja kiinteistö-
osakeyhtiötä, joissa
noin 150 000 kotia

Vuoden 2021 liikevaihto
57,2 milj. €

Liiketoimintajohtaja
Anders Gylling

REALIA MANAGEMENT

Kiinteistöjohtamis-
palveluihin erikoistunut
valtakunnallisesti
toimiva palveluyritys

Asiakkaina **asunto- ja**
kaupallisten kiinteistöjen
omistajia, käyttäjiä,
rahastoyhtiöitä, pankkeja
ja muita alan toimijoita

Hoidossa lähes 500
toimitilakohdetta,

42 800
vuokra-asuntoa ja
teemme vuosittain yli
11 200 vuokrasopimusta

Asiakaspalvelua noin

370
asiantuntijan
voimin

Vuoden 2021 liikevaihto
28,5 milj. €

Liiketoimintajohtaja
Minna
Toiviainen

LIIKETOIMINTA-ALUEET

Huoneistokeskus

Kiinteistö-
välitysalan
uranuurtaja

Perustettu
1953

224
kiinteistövälityksen
ammattilaista

34
toimipistettä

Vuoden 2021 liikevaihto
22,2 milj. €

Liiketoimintajohtaja
**Marina
Salenius**

H E S T I A

Ruotsissa toimiva Hestia tarjoaa
kiinteistöomaisuuden hallintaan ja johtamiseen
liittyviä asiantuntijapalveluita kiinteistösijoittajille,
käyttäjäomistajille ja kiinteistöjen vuokralaisille

129
asiantuntijaa

6
toimipistettä

Liikevaihto
12,2 milj. €

Toimitusjohtaja
**Cecilia
Nilsson**

LIIKETOIMINTA-ALUEET

REALIA VAKUUTUSPALVELUT

Vakuutusmeklari
Realia
vakuutuspalvelut
hoitaa kiinteistöjen
vakuutukset ja
vahinkoasiat

11
asiantuntijaa

Liikevaihto
809 000 €
(tilikausi päättyi
31.10.2021)

Vakuutuspalvelu-
johtaja
**Jussi
Merikoski**

TYTÄR- JA KONSERNIYRITYKSET 31.12.2021	Konsernin omistusosuus %	Emoyhtiön omistusosuus %
Hestia Fastighetsförmedling Ab	100	0
Huom! Kiinteistönvälitys Oy, Helsinki	100	0
Huoneistokeskus Oy, Helsinki	100	0
Huoneistomarkkinointi Oy, Helsinki	100	0
Investmentaktiebolaget Kybele	100	0
Realia Group Oy, Helsinki	100	100
Realia Services Oy, Helsinki	100	0
Realia Vakuutuspalvelut Oy, Helsinki	100	0

Merkittävimmät yritysrakenteeseen liittyvät tapahtumat vuonna 2021

Huom! ja Huoneistokeskus yhdistivät voimansa

Realia Group -konserniin kuuluneet Huom! Kiinteistönvälitys Oy ja Huoneistokeskus Oy yhdistivät voimansa 1.9.2021 alkaen Huoneistokeskus-brändin alle. Yhdistymisen myötä Huoneistokeskus on entistäkin vahvempi toimija kiinteistönvälitysmarkkinoilla ja tarjoaa asiakkailleen välityspalveluita kattavasti eri puolilla Suomea. Samalla välittäjämme ovat päässeet hyödyntämään yhteisiä parhaita käytäntöjämme ja työkalujamme – yhdistyminen on tarjonnut hienon tilaisuuden oppia uutta toisiltamme.

Ober-Haus myytiin

Kiinteistönvälityspalveluita Virossa, Latviassa ja Liettuassa tarjoava Ober-Haus myytiin kesäkuussa 2021. Yrityskauppa oli osa Realian Nordic-Strategiaa, jonka tavoitteena on keskittyä pohjoismaiseen laajentumiseen Suomen vahvaa markkina-asemaa hyödyntäen.

Omistajuusrakenne

Realia Groupin omistaa pohjoismainen pääomasijoitusrahasto Altor Fund IV. Realia-konserni muodostuu emoyhtiöstä (Realia Holding Oy) ja sen kokonaan omistamista tytäryhtiöistä. Realian liiketoimintaa harjoitetaan siten, että se täyttää Altorin Realian omistajaohjauksel-

le asettamat tavoitteet. Operatiivisen liiketoiminnan harjoittamisesta Realiassa vastaa osakeyhtiölain mukaisesti Realia Group Oy:n hallitus. Yhtiökokous pidetään lähtökohtaisesti kerran vuodessa.

Yritystä edustaa ja sen toimintaa johtaa hallitus. Hallituksen jäsenet valitsee yhtiökokous. Hallituksen jäsenten toimikausi jatkuu toistaiseksi. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Hallitus voi vahvistaa toimintaansa varten työjärjestyksen, jossa määritellään tarkemmin hallituksen päätöksenteossa noudatettavista toimintaperiaatteista.

Hallituksen tavoitteena on suunnata Realia Groupin liiketoiminta niin, että se turvaa yhtiön taloudellisen menestyksen pitkällä aikavälillä sekä edistää Realia Groupin omistaja-arvon suotuisaa kehittymistä. Hallitus arvioi kerran vuodessa omaa toimintaansa.

Realia Groupin hallitus

Bengt Maunsbach, puheenjohtaja (Altor)

26.4.2021 saakka. Jäsen 26.4.2021–

Andreas Tallberg, jäsen 26.4.2021 saakka.

Pj 26.4.2021–

Axel Ahlström, jäsen (Altor)

Nicolas Chandou, jäsen

Anna Salmi, jäsen

Niko Morkkila, jäsen (Altor) 14.4.2021 saakka

A person with a backpack stands next to a bicycle in a city square, looking up at a tall building. The scene is overlaid with a blue tint.

2 VASTUULLISUUDEN PAINOPISTEALUEET REALIASSA



Realia Groupin vastuullisuusstrategian mukainen vastuullisuusraportointi aloitettiin vuonna 2020. Realia Groupin toiminnan kehittämisessä korostuvat vastuulliset liiketoimintakäytännöt.

Vastuullisuusraporttiin on koottu konsernin Suomessa toimivien yhtiöiden sekä paikoitellen myös Ruotsissa toimivan Hestian vastuullisuustoimet ja sen on koonnut Realia Groupiin nimetty konsernitason vastuuhenkilö. Raportointistandardien mukaiset tiedot kerätään soveltuvien osin toimipiste-, liiketoimintayksikkö- ja yritystasolla seuraavista aihepiireistä:

- **Yhteisön hyvinvointiin** ja kehitykseen osallistuminen
- **Henkilöstön hyvinvointi**, monimuotoisuus ja osallistaminen
- **Ympäristö- ja ilmastovaikutusten** vähentäminen toimialat huomioiden
- **Hyvä hallintotapa**, läpinäkyvyys, ja vastuullinen verokansalaisuus

Realia Groupin johtoryhmä on määritellyt yhtiön vastuullisuusprioriteetit:

- asiakkaille tarjottavien palveluiden ympäristövaikutukset
- hankintojen vastuullisuus
- vastuulliset tuotteet ja palvelut
- korkea ammattietiikka
- korruption ja lahjonnan ehkäisy
- tietosuoja, tietoturva ja kyberturvallisuus
- arvon luominen ympäröivälle yhteisölle
- vastuulliset työkäytännöt
- henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen, henkilöstön henkisen ja fyysisen turvallisuuden takaaminen
- tasapuolinen ja arvostava johtaminen
- henkilöstön ammattitaidon kehittymisen tukeminen ja
- henkilöstön osallistaminen yhteiseen päätöksentekoon.

Vuosina 2020–2021 Realialla on ollut käynnissä mittavia muutoshankkeita toiminnan kehittämiseksi. Lisäksi viime vuosina on toteutunut useita yrityskauppoja. Suuret muutokset edellyttävät yhtiöltä panostusta myös henkilöstön hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemiseen. Olemme tunnistaneet henkilöstötutkimuksen pohjalta keskeiset kehityskohteet ja ryhtyneet toimenpiteisiin näiden tukemiseksi.



3 VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA



Realian toiminta perustuu voimassa olevien lakien, viranomaissäädösten ja niiden nojalla annettujen normien, yhtiön voimassa olevan yhtiöjärjestyksen, yhtiön sisäisten ohjeiden sekä eettisesti hyväksyttävien toimintatapojen noudattamiseen. Luomme lisäarvoa asiakkaille, yhteiskunnalle ja omistajille kehittämällä jatkuvasti toimintamme laatua. Realia on merkittävä työllistäjä, veronmaksaja ja asiantuntijapalveluiden tarjoaja Suomessa.

Realia Groupin johtamisjärjestelmä kuvaa yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän keskeiset piirteet sekä sen, miten hyvää hallintotapaa noudatetaan Realia Groupissa. Ohjeistus perustuu soveltuvin osin listayhtiöille vahvistettuun Corporate Governance -suositukseen ja Keskuskauppakamarin Corporate Governance -suositukseen listaamattomissa yrityksissä.

Realia Groupin johtamisjärjestelmä on yhtiökokouksen lisäksi ryhmitelty kolmeen tasoon. Ylin toiminnasta vastaava taso on Realia Groupin hallitus. Päivittäisestä johtamisesta vastaa Realia Groupin toimitusjohtaja työryhmänään johtoryhmä. Organisaatio on jaettu edelleen yksiköihin, joista kukin vastaa omasta linjaorganisaatiostaan sekä vastuullaan olevien toimintojen, prosessien ja kehityshankkeiden johtamisesta. Näiden lisäksi konsernin tytäryhtiöissä on asianmukaiset yhtiökokous- ja hallituskäytännöt. Konsernin toimitusjohtaja on myös useimpien tytäryhtiöiden juridinen toimitusjohtaja.

Realia Groupin organisaatiomallin ydin muodostuu neljästä tulosvastuullisesta liiketoimintayksiköstä sekä niitä tukevista tukiyksiköistä, joita kutsutaan yhteisiksi toiminnoiksi; kaikkien näiden yksiköiden johtajat raportoivat toimitusjohtajalle.

Kaikkien liiketoimintayksiköiden palvelutuotannon prosessit lähtevät asiakastarpeesta ja päättyvät asiakastarpeen täyttämiseen. Näiden lisäksi on yritystason tukiprosesseja.

Ajoittaisilla sisäisillä tarkastuksilla varmistetaan, että organisaation riskienhallinta ja hallintatapa ovat tavoittelemallamme tasolla. Sisäisen tarkastuksen kohteena vuonna 2021 oli yrityskauppoihin sekä ostettujen yritysten integraatioihin liittyvät prosessit ja käytännöt. Tarkastuksessa ei tullut esiin merkittäviä löydöksiä. Prosesseihin liittyvistä parannusehdotuksista on huomioitu ne, jotka soveltuvat Realian toimintaympäristöön.

Vuonna 2021 suoritettiin lisäksi riskikartoitus, jonka tarkoituksena oli tunnistaa ja arvioida yritystä uhkaavia tekijöitä sekä toiminnan kehittämisen mahdollisuuksia sekä esittää toimenpide-ehdotuksia. Riskikartoitus varmistaa osaltaan liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamista ja jatkuvuuden hallintaa. Uhkatekijät jaettiin strategisiin, taloudellisiin, operatiivisiin sekä vahinkoriskeihin.

Compliance Realiaassa

Realian tavoitteena on, että compliance on parhaimmillaan osa yrityskulttuuria. Yrityksen vahvan compliance-kulttuurin edellytys on, että yrityksen koko johto ja henkilöstö ovat sitoutuneet vahvasti yrityksen arvoihin ja compliance-ohjelmaan eli yhtiön sisäisiin toimintatapoihin. Näin varmistetaan toiminnan asianmukaisuus niin lainsäädännön kuin eettisten toimintatapojen kannalta.

Realiassa compliance-ohjelman ytimen muodostaa Eettiset liiketapaperiaatteen eli Code of Conduct, jossa määritellään yhtiömme yleiset linjaukset, joita kaikkien Realiassa ja sen hyväksi työskentelevien on noudatettava. Tämän lisäksi compliance pitää sisällään ohjeita mm. tietosuojasta, ympäristömääräyksistä, kilpailulainsäädännöstä, työläinsäädännöstä, korruption ja lahjonnan torjumisesta sekä rahanpesun ja terrorismin estämisestä.

Tavoitteenamme on tyytyväinen henkilöstö, tyytyväinen asiakas ja kannattava kasvu. Arjen toiminnassamme arvot toimivat tärkeinä ohjenuorana, johon kaikki tekeminen perustuu.

Realia on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaa rehellisesti ja eettisesti. Lahjonta, siihen osallistuminen tai kehottaminen tai sen sietäminen missään muodossa on kiellettyä kaikille Realian työntekijöille, johtajille sekä liikekumppaneille.

Korruption torjuntakäytännön tarkoituksena on selvittää Realiassa noudatettuja sääntöjä ja painottaa Realian nollatoleranssia lahjonnan ja muunlaisen korruption suhteen. Realian kaikkien työntekijöiden ja johtajien sekä yhtiön kaikkien alikonsulttien, neuvonantajien ja muiden Realian nimissä toimivien ja sitä edustavien tahojen ("liikekumppanien") on noudatettava tätä käytäntöä. Korruption torjuntatoimet auttavat vähentämään juridisia, kaupallisia ja maineenhallintaan liittyviä riskejä.

Realia ei hyväksy mitään rikolliseen toimintaan liittyviä toimia, joilla peitetään rahan laiton alkuperä, eli rahanpesua.

Realia ei hyväksy petollisia toimia missään muodossa. Tällaisia ovat esimerkiksi tahallisesti harhaanjohtavat tai muulla tavoin epäreilut keinot perusteettoman tai laittoman taloudellisen edun saavuttamiseksi taikka tahallaan väärin tilinpäätökseen vaikuttavien tietojen esittäminen, rahojen tai varojen väärinkäyttö tai kavallus, varkaus, tilinpäätöksen peukalointi, tietojen

ja laitteiden tuhoaminen, poistaminen tai sopimaton käyttö sekä lain, määräysten tai yhtiön toimintatapojen rikkomuksista ilmoittamatta jättäminen.

Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen

Haluamme ylläpitää avointa ilmapiiriä ja eettisiä toimintatapoja Realian liiketoiminnassa. Voidaksemme havaita tilanteet, joissa mahdollisesti toimitaan vastoin eettisiä liiketapaperiaatteitamme, otimme vuonna 2020 käyttöön Whistleblowing-kanavan, jonka kautta jokainen työntekijä voi ilmoittaa epäilemästään mahdollisesta väärinkäytöstä luottamuksellisesti ja anonymisti. Kyseessä on ennakkovaroitusjärjestelmä, jolla pyritään pienentämään riskejä, ja tärkeä työkalu korkean liiketoimintaetiikan ylläpitämiseksi sekä asiakkaiden että suuren yleisön luottamuksen säilyttämiseksi. Vuonna 2021 avasimme Whistleblowing-kanavaan pääsyn myös Realian ulkopuolisille tahoille lisäämällä tiedon kanavasta ja linkin siihen Realian verkkosivuille.

Työntekijämme ovat tärkein tietolähteemme mahdollisten korjausta vaativien väärinkäytösten esiintuomisessa. Whistleblowing-kanavan tarkoituksena on rohkaista ilmoittajia raportoimaan asioista ilman myöhempää uhriksi, syrjinnän kohteeksi tai epäedulliseen asemaan joutumisen riskiä sekä varmistaa, että asian tutkimusprosessi hoidetaan asianmukaisesti. Kyseisen kaltainen palvelu on käytössä monissa suurissa yrityksissä kansainvälisesti. Ilmoituskanavaa hoitaa ulkopuolinen kumppani WhistleB anonymiteetin varmistamiseksi. Kanava täyttää whistleblower-direktiivin vaatimukset.

Compliance-koulutukset Realiassa

Edellytämme, että jokainen realialainen sitoutuu eettisiin liiketapaperiaatteisiimme, korruption torjuntakäytäntöihin sekä tietosuojasetuksen vaatimuksiin ja muihin sisäisiin pelisääntöihimme. Tästä syystä

jokaisen työntekijän tulee suorittaa hyväksytysti verkkokoulutus koulutuskokonaisuudesta, jossa on neljä aihealuetta: 1) Tietosuoja, 2) Code of Conduct, 3) Kilpailuoikeudellinen koulutus sekä 4) Korruption torjuntakäytännöt.

Meillä on käytössä verkko-oppimisalusta Reaktori, joka mahdollistaa paitsi verkkokoulutusmateriaalien päivittämisen tarpeen mukaan, myös ajantasaisen seurannan ja muistutukset koulutussuorituksista. Laki & Compliance -yksiköt vastaavat juridisten koulutusten suunnittelusta ja toteutuksesta sekä laativat ja ylläpitävät erilaisia sisäisiä ohjeita, malliasiakirjoja ja prosessikuvauksia.

Yksiselitteinen tavoitteemme on, että 100 % henkilöstöstämme on suorittanut vaaditut compliance-koulutukset ja tästä syystä muistutamme kuukausittain henkilöitä, jotka eivät ole koulutuksia vielä suorittaneet. Lisäksi HR ja esihenkilöt varmistavat, että jokainen uusi työntekijämme saa tiedon vaadituista koulutuksista ja tekee ne mahdollisimman pian työsuhteen alkamisen jälkeen. Laki ja Compliance -koulutus sisältyy myös uusien työntekijöiden läpikäymään konsernin perehdytyskoulutukseen.

Realian Compliance-tiimi suunnittelee ja toteuttaa yhtiön Compliance-ohjelmaa. Realiassa noudatetaan avoimuuden ja läpinäkyvyyden periaatetta, minkä osoituksena Compliance-tiimi julkaisee mm. vuosiyhteenvedon vastaanotetuista ilmoituksista tehtyine toimenpiteineen.

Tietoturva, kyberturvallisuus ja GDPR

EU:n tietosuoja-asetus (GDPR) on jäsenvaltioita suoraan velvoittava asetus ja se velvoittaa myös kaltaisiamme yritysmaailman toimijoita. Liiketoiminnoissamme luomme, keräämme, tallennamme, katsomme, päivitämme, siirrämme, luovutamme, säilytämme ja käsittelemme asiakkaidemme erilaisia tietoja, joihin sisältyy

**Edellytämme, että
jokainen
realialainen
sitoutuu eettisiin
liiketapaperiaatteisiimme,
korruption
torjuntakäytäntöihin
sekä tietosuoja-asetuksen
vaatimuksiin ja muihin
sisäisiin pelisääntöihimme.**

Koulutuskokonaisuuden suoritusprosentit koko henkilöstön osalta

	Korruption torjunta	Kilpailulain- säädäntö	Eettiset liiketapa- periaatteet	Tieto- suoja
Huoneistokeskus	68 %	74 %	71 %	80 %
Realia Group (hallinto)	89 %	87 %	86 %	89 %
Realia Isännöinti	77 %	78 %	79 %	83 %
Realia Management	88 %	87 %	89 %	93 %
Realia-konserni (Suomi)	77 %	80 %	80 %	85 %
Hestia*	69 %	71 %	84 %	76 %

* luvut eivät sisällä suorittavan työn tekijöitä

myös asetuksessa tarkoitettuja henkilötietoja. Tiedon suojaaminen kattaa koko sen elinkaaren aina tiedon hävittämiseen saakka. Realialla on nimetty data privacy -organisaatio ja tietosuojakoordinaattori.

Työntekijämme, asiakkaamme ja kaikki muutkin tahot, joiden henkilötietoja käsittelemme tai joiden puolesta käsittelemme henkilötietoja, luottavat meihin. He myös edellyttävät meiltä ymmärrystä omasta vastuustamme tiedon suojaamisessa ja osaamista tiedon käsittelyssä. Hyvä, luotettava toimintatapamme ja osaamisemme myös tietosuojan alalla luovat mainetta, josta voimme olla ylpeitä.

Tietoturvallisuuden hallinta on osa organisaation toimintaan liittyvien riskien hallintaa. Tietoturvallisuustoimintojen tarkoituksena on hallita organisaation ja sen asiakkaiden tietoihin ja tietojen käsittelyyn liittyviä riskejä. Riskejä vastaan suojaudumme pitkäjänteisellä

yhteistyöllä teknologiatoimittajien kanssa, asianmukaisilla tietoturvajärjestelmillä, sisäisten prosessien kehittämisellä ja henkilöstön koulutuksella.

Realian käyttämät tietojärjestelmät toimivat joko toimittajan tuottamana kokonaispalveluna (SaaS) tai omasta konesalipalvelusta tuotettuna. Oman konesalipalvelun tuottaa tällä hetkellä Telia Cygate Oy. Tietoturvallisuus, järjestelmien käytettävyyden, häiriönhallinta sekä mahdollinen häiriöstä toipuminen on otettu huomioon Realian ja toimittajan välisissä sopimuksissa. Näin myös tietojen oikea käsittely sekä palveluiden jatkuvuus on turvattu. Tietosuoja on liiketoiminnallemme elintärkeä asia. Tietosuojalla tarkoitetaan tiettyyn henkilöön yhdistettävissä olevien tietojen eli henkilötietojen suojaamista ja käyttöä koskevia vaatimuksia ja periaatteita. Usein samassa tarkoituksessa käytetään termiä yksityisyyden suoja.



4 YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS



Kiinteistöt ja rakentaminen aiheuttavat noin 40 % maailmanlaajuisista hiilidioksidipäästöistä. Tästä 28 % tulee rakennusten käytön aikaisista elinkaaren vaiheista (lämmitys, jäähdytys ja energiankäyttö). Vaikuttamismahdollisuutemme ympäristövaikutuksiin ovat suuret, mikä entisestään motivoi kiinteistöalaa toimimaan.

Olimme Green Building Council Finlandin kumppanijäsen vuosina 2020 ja 2021. Kumppanuus tukee Realian tavoitetta ottaa kestävä kehitys ja ympäristövastuullisuus näkyväksi osaksi Realian liiketoimintoja sekä edistää koko kiinteistöalan ympäristövastuullisuutta ja kiinteistöjen energiatehokkuutta.

Haluamme olla osaltamme viemässä eteenpäin kiinteistöjen energiatehokkuutta Suomessa. Realia on kouluttanut henkilöstöään, järjestänyt asiakkailleen webinaareja sekä lisännyt tietoisuutta tärkeästä asiasta.

Toimialan suurimpana toimijana haluamme kantaa oman vastuamme ja näyttää esimerkkiä. Suomen kansallisena tavoitteena on saavuttaa hiilineutraalisuus vuoteen 2035 mennessä. GBC Finland edistää Net zero carbon buildings -sitoumusta, jonka tavoitteena on, että kiinteistöjen käytön aikainen energiankäyttö olisi hiilineutraalia jo vuoteen 2030 mennessä.

Organisaation oma energiankulutus

Oman toimintamme ympäristövaikutukset syntyvät suurimmaksi osin toimitilojen sähkönkulutuksesta, tilankäytöstä ja liikkumisesta. Vuoden 2021 aikana olemme työstäneet ohjelmaa, jossa toimitilojamme

kehitetään monitilaympäristöiksi, jotka palvelevat paremmin erilaisia työn tekemisen tapoja. Työpisteitä, kalusteita ja välineitä on otettu yhteiseen käyttöön ja samalla nostetaan tilatehokkuutta ja vähennetään resurssien kulutusta.

Etä- ja hybridityökuultuuri näyttää tulleen jäädäkseen ja se on muuttanut niin henkilöstömme odotuksia toimitiloille kuin tilojen käyttötarpeitakin. Kun kehitämme työympäristöä ja resurssien jakamista sekä hyödynnämme teknologiaa joustavuuden tuottamisessa, pystymme vähentämään tilojen, kalusteiden ja laitteiden vajaakäyttöä sekä näistä aiheutuvia kustannuksia ja ympäristövaikutuksia.

Vuoden 2021 aikana olemme myös vähentäneet toimitilojen lukumäärää vastuullisuusarvojen ja Yksi Realia -strategiamme mukaisesti. Olemme yhdistäneet toimistojen eri paikkakunnilla ja tuoneet Realian eri liiketoimintojen osajia saman katon alle. Olemme kiinnittäneet huomiota myös paperitulosteiden ja kirjepostin määrään ja siirtyneet mainos- ja liikelahjatuotteista enenevässä määrin palveluihin päästöjä vähentääksemme.

Realian Suomen toimipaikkojen osalta sähkönkulutus, yhteensä 937 MWh, on raportoitu vuodelta 2021 kaikkien toimipaikkojen osalta sähkölaskutusdatasta tehdyn arvion perusteella. Realialla oli vuoden 2021 lopussa Suomessa yhteensä 85 toimistoa, joista lähes puolessa toimistoista oli omaan sähkömittaukseen perustuva laskutus.

Ruotsin osalta raportoiduissa luvuissa on ainoastaan Hestian pääkonttori, jonka sähkönkulutus vuonna 2021 oli 21,9 MWh.

Realian Suomessa käyttämien ajoneuvojen energiankulutukset, laskennalliset kustannukset ja päästöt vuonna 2021

	Autoja, kpl	Po-määrä 1/a	Energia, MWh	Päästöt tCO ₂ eq t	Kustannus €/a (alv 0%)	%-osuus energiankulutuksesta
Diesel	1	2 098	21	3	2 613	1,10 %
Bensiini	167	215 949	1 935	488	292 116	98,90 %
Yhteensä	168	218 047	1 956	491	294 729	100 %

Kokonaispäästöt Suomessa

	Energia, MWh	Päästöt, t CO ₂
Autot	1 956	490,9
Toimitilat	937	132,1
Yhteensä	2 893	623

Hestian Ruotsissa käyttämien ajoneuvojen energiakulutukset, laskennalliset kustannukset ja päästöt vuonna 2021

	Autoja, kpl	Po-määrä 1/a	Energia, MWh	Päästöt tCO ₂ eq t	Kustannus €/a (alv 0%)	%-osuus energiankulutuksesta
Diesel	48	134 031	1 347	313	191 566	96,0 %
Bensiini	5	6 257	56	13,7	8 241	4,0 %
Yhteensä	53	140 288	1 403	326,7	199 807	100 %

Kokonaispäästöt Ruotsissa

	Energia, MWh	Päästöt, t CO ₂
Autot	1 403	326,7
Toimitilat**	21,9	2,0
Yhteensä	1 425	328,6

*Hestialla myös neljä kaasuautoa, jotka eivät mukana raportissa

**sisältää ainoastaan Hestian pääkonttorin

Liikennevälineiden energiankulutus

Realialla oli Suomessa vuoden 2021 aikana keskimäärin yhteensä 233 työsuhdeautoa. Näistä 168 autoa oli vapaalla autoedulla ja yritys vastaa näiden polttoainekustannuksista. Vuonna 2021 enää vain yhdessä autoistamme oli käyttövoimana diesel. Yleisin autojemme käyttövoima oli bensiini ja enenevässä määrissä uusia autoja tilattiin kevythybrideinä ja ladattavina hybrideinä. Loppuvuonna 2021 valikoimaan lisättiin myös täyssähköautoja ja näitä saadaan toimituksiin ja käyttöön vuonna 2022.

Ruotsissa Hestialla oli käytössä 48 dieselautoa ja viisi bensiiniautoa. Lisäksi Hestialla on neljä kaasuautoa, joiden energiankulutus ei ole mukana tässä raportissa.

Polttoaineiden energiasisällön laskennassa on käytetty Motivan Polttoaineiden lämpöarvot, hyötysuhteet ja hiilidioksidin ominaispäästökertoimet sekä energian hinnat -julkaisun arvoja (moottoribensiini 8,96 kWh/l ja dieselöljy 10,05 kWh/l).

Pääsääntöisesti tilaamme uuden työsuhdeauton vain, jos konsernissa ei ole vapaana olevia autoja kyseisellä hetkellä varastossa. Automme ovat leasing-sopi-

muksella ja pääperiaate auton vaihtoon on leasing-sopimuksen päätyminen, jolloin auto vaihdetaan uuteen tai konsernissa vapautuneeseen käytettyyn autoon. Teemme harkittuja päätöksiä leasing-autojen tilaamisesta ja silloin, kun autolle ei ole pitkäaikaista tarvetta, tilaamme vuokra-auton vain tarpeen mukaisille vuorokausille.

Uudistamme autokäytäntöjä joustavasti ja vuonna 2021 toimimme lisää vähäpäästöisiä automalleja valikoimaan ja laajemman työntekijäryhmän saataville. Vuonna 2021 olemme jatkaneet ja laajentaneet vuonna 2020

käyttöön otettuja vähäpäästöisten automallien taloudellisia tukia ja kannustaneet henkilöstöä valitsemaan vähäpäästöisiä, sähköä käyttövoimanaan hyödyntäviä automalleja.

Pyrimme välttämään työhön liittyvää matkustamista muun muassa kannustamalla etätapaamisten pitoon silloin, kun se on mahdollista. Pääkonttorimme on hyvien joukkoliikenneyhteyksien varrella ja pidämme toimitilojen sijaintia valitessa julkisten liikennevälineiden läheisyyttä tärkeänä kriteerinä. Olemme jatkaneet laajasti etätöitä, ja sen myötä työpaikan ja kodin välisestä liikkumisesta aiheutuvat epäsuorat päästöt ovat vähentyneet merkittävästi. Jatkamme etä- ja hybridityömallilla työntekoa ja varustamme toimistojamme tähän soveltuvien kamera- ja ääniratkaisuin.

Vuoden 2021 aikana testasimme yhteiskäytössä olevaa täyssähköautoa pääkonttorillamme henkilöstömme työpäivän aikana tapahtuvaan liikkumiseen. Auto herätti kiinnostusta, lisäsi sähköautoiluosaamista ja sillä oli kohtuullisen hyvin käyttöä, pandemian aiheuttama vähäinen toimistolla käynti huomioon ottaen.

Yrityksen kokonaisenergian kulutuksen jakautuminen

Realia ei omista tai hallinnoi itse kiinteistöjä, joissa se toimii, joten suorat kasvihuonekaasupäästömme koostuvat pääosin konsernin hallinnoiman autokannan sekä käyttämiemme toimitilojen päästöistä.

Toimitilojen kokonaispäästöt vuonna 2021 olivat vuotta 2020 pienemmät, ja Suomessa vuonna 2021 ne olivat: energia 937 MWh ja päästöt 132,1 t CO₂. Ruotsissa Hestian pääkonttorin kokonaispäästöt vuonna 2021 olivat: energia 21,9 MWh ja päästöt 2,0 t CO₂. Muut Hestian toimipisteet eivät ole tämän vuoden raportissa mukana.

Taulukoissa esitetään toimitilojen ja ajoneuvojen päästöt sekä yrityksen kokonaispäästöt Suomessa ja Ruotsissa. Suomen osalta sähkön päästökertoimenä on

käytetty Motivan Suomen keskimääräistä sähkön tuotannon CO₂-päästökertointa, joka on 141 kg CO₂/MWh. Ruotsin luvuissa sähkön päästökertoimenä on käytetty ruotsalaisen utslappsatt.se-sivuston kerrointa 11,1 kg CO₂/MWh.

Sekä Suomen että Ruotsin osalta päästölaskuissa on käytetty ilmastolaskurin päästökertoimia; bensiini 2184 g CO₂/l ja diesel 2339 g CO₂/l. Polttoaineiden energiasisällön laskennassa on käytetty Motivan Polttoaineiden lämpöarvot, hyötysuhteet ja hiilidioksidin ominaispäästökertoimet sekä energian hinnat -julkaisun arvoja (moottoribensiini 8,96 kWh/l ja dieselöljy 10,05 kWh/l).

Energiakulutuksen vähentäminen

Realian sähkönkulutukseen sisältyy mm. valaistuksen, monitoimilaitteiden, tietokoneiden, keittiölaitteiden ja muiden toimistolaitteiden energiankulutukset. Toimitilojen sähkönkulutuksesta valaistus muodostaa yleensä huomattavan osan, siksi muuttamalla valaistus energiatehokkaammaksi saadaan aikaiseksi suurimmat säästöt. Energiakulutustietojen kokoaminen on haastavaa, koska toimimme useilla eri paikkakunnilla ja erilaisissa

kiinteistöissä. Pystymme laskutusdatan pohjalta tekemään kuitenkin hyviä kulutusarvioita. Sivun alareunaan olemme listanneet kehitysehdotuksia.

Huomioimme energiasäästömahdollisuudet omassa toiminnassamme ja edellytämme myös vuokranantajilta raportointia sähkönkulutuksesta (jos kulutuksen mittausta perustuu alamittaukseen). Olemme määritelleet vastuullisuuskriteerit vuokranantajavalinnoille ja toimitilojen valinnoille, kun teemme päätöksiä uusista toimistovuokrauksista, ja käytämme niitä uusissa tilahankkeissa, soveltuvien tilojen saatavuus huomioiden.

Jätteiden kokonaismäärä

Jätteiden synnyn vähentäminen ja kiertotalouden suosiminen on merkittävin keino pienentää jätteistä aiheutuvaa ympäristökuormitusta. Pyrimme mahdollistamaan lajittelun toimipisteissämme (seka- ja biojäte, paperi, pahvi sekä mahdollisuuksien mukaan elektroniikkaromu ja muovi) ja opastamme toimipisteissä sekä henkilöstön että siivouspalvelu-toimittajamme lajittelukäytäntöihin. Kierrätämme toimistokalusteita ja laitteita toimistojemme välillä.

Toimistojen sähkösovimukset

- Sähkösovimusten (sähköenergian myynti) kilpailutus tarvittaessa
- Huomioidaan mahdollisuus vihreään sähköön
- Toimistokohtaiset sähkönkulutusraportit

Valaistus

- Energiatehokkaat lamput; esim. loisteputket korvataan led-lampuilla
- Valaistuksen ohjaus (esim. läsnäolotunnistimet)
- Ohjeistus tilojen käyttäjille

Toimistolaitteet

- Laitteiden energiatehokkuus huomioidaan hankintavaiheessa
- Vähennetään laitteiden valmiustilan sähkönkulutusta sammuttamalla laitteet, kun niitä ei käytetä
- Pyrimme paperittomaan toimistoon

A low-angle photograph of a modern, multi-story building with a light-colored, textured facade. The building features several cantilevered balconies with glass railings and dark wooden undersides. The sky is a clear, pale blue. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

5 ASIAKKAILLE TARJOTTAVIEN PALVELUIDEN VASTUULLISUUS



KIINTEISTÖJOHTAMINEN

Realia Management

Realia Management tarjoaa kattavasti kiinteistöliiketoiminnan asiantuntijapalveluita. Asiakkaamme ovat suomalaisia ja ulkomaisia kiinteistösijoittajia, institutionaalisia sijoittajia, kaupallisten kiinteistö- ja asuntopaikoitteiden yksityisiä ja julkisia omistajia ja käyttäjiä sekä rahasto- ja varainhoitoyhtiöitä, pankkeja ja monia muita kiinteistösektorin toimijoita.

Meille laatu ja vastuullisuus merkitsevät palveluidemme tarkoituksenmukaisuutta ja oikea-aikaisuutta asiakkaan muuttuvat tarpeet huomioiden. Toimintamme keskiössä ovat asiakkaan tarpeiden ymmärtäminen ja täyttäminen sekä jatkuva toimintatapojemme ja palvelutarjontamme kehittäminen. Sekä vuokra-asuntojen palvelut että toimitilapalvelut on sertifioitu syksyllä 2020 ISO9001-laatu järjestelmän sertifiointilla ja auditoitu 11/2021.

Kehitystyömme perustuu toiminnan seurantaan ja jatkuvaan kehittämiseen muutosten, tavoitteiden sekä toimialan ja asiakkaiden asettamien vaatimusten ja lainsäädännön mukaisesti. Sitoudumme näiden tunnistettujen vaatimusten täyttämiseen kaikessa toiminnassamme. Toimintaamme ohjaavat eettiset liike- ja paperipaperiaatteet, jotka velvoittavat henkilöstöämme sekä toimittajiamme. Jokainen Realia Managementin työntekijä on vastuussa työnsä laadusta, oli työ sitten itsenäisesti tai yhdessä muiden kanssa tehtävää.

Laatutavoitteet

- Toimeksiantosopimusten tavoitteiden ja asiakkaidemme tarpeiden täyttäminen
- Palveluidemme tarkoituksenmukaisuus ja oikea-aikaisuus
- Asiakassuhteidemme, toimintatapojemme, dokumentaation ja palveluidemme jatkuva kehittäminen havaittujen muutosten ja tarpeiden pohjalta
- Asetettujen taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttaminen

Laatutavoitteiden toteutumista seurataan jatkuvasti nimettyjen vastuuhenkilöiden toimesta, määräajoin johtoryhmän kokouksissa sekä vuosittain toteutettavissa johdon katselmuksissa. Tavoitteiden toteutumista mitataan lisäksi säännöllisesti tehtävillä kyselyillä asiakkailta ja henkilöstöltä.

Hoidamme kuin omaamme

Tavoitteenamme on auttaa asiakasta maksimoimaan omistamiensa tilojen arvo ja tuotot sekä varmistaa käyttäjäasiakkaille miellyttävät olosuhteet. Huolehdimme kiinteistön toimintojen ja palvelujen järjestämisestä sekä luomme ja ylläpidämme optimaaliset ja tarkoituksenmukaiset toimintaolosuhteet kiinteistön elinkaaritavoite huomioiden. Meille tärkeää on aktiivinen omistajan edustaminen sekä kiinteistön elinkaaresta ja käyttö- ja asumisviihtyvyydestä huolehtiminen.

**Vuokra-asuntopuolella
hoidossamme on
yhteensä noin**
40 000
asunnon kanta.

Ylläpidämme kiinteistöjen ja yhtiöiden teknisen, taloudellisen ja juridisen hallinnan ajanmukaisina koko niiden elinkaaren.

Huomioimme soveltuvimmat energiatehokkaat ratkaisut toiminnassamme ja sen kehittämisessä. Etsimme ja osoitamme asiakkaallemme energiankäytön tehostamiseen tähtääviä toimenpiteitä sekä tuotamme tarvittavat kannattavuus- ja investointilaskelmat päätöksenteon tueksi. Toteuttamillamme säästötoimenpiteillä pienennämme myös kiinteistöjen hiilijalanjälkeä.

Realia Management on Suomen suurin vuokra- ja asumisoikeusasuntojen kiinteistöjohtamispalveluiden tuottaja ja merkittävä toimija toimitilojen johtamisen palveluissa. Vastuullamme on noin 700 toimitilan (toimistot, logistiikkatilat, kauppakeskukset ym.) ylläpidon johtaminen ja kehittäminen tuottoja optimoimalla sekä kiinteistön arvonkehityksestä ja käyttäjätyytyväisyydestä huolehtimalla.

Vuokra-asuntopuolella hoidossamme on yhteensä noin 40 000 asunnon kanta. Toimintamme tukee asiakkaamme strategian mukaisesti joko pitkä- tai lyhytjänteistä kiinteistöjen omistamista kuluja ja tuottoja optimoimalla sekä vuokralaistyytyväisyydestä huolehtimalla. Realia Asuntovuokraus on Suomen suurin vuokra-asuntojen välittäjä, teemme vuosittain noin 12 000 vuokrasopimusta. Valtakunnallisessa hakijarekisterissämme on tuhansien vuokra-asunnonhakijoiden ajantasaiset tiedot. Realia Asuntovuokraus noudattaa Hyvää vuokravälitystapaa. Tarjoamme alan kokonaisvaltaisinta vuokrauspalvelua suurille kiinteistönomistajille sekä valituilla paikkakunnilla myös yksityisille asuntosijoittajille.

Sekä Realia Isännöinnin että Realia Managementin isännöimissä kohteissa noudatetaan kunnan määräyksiä jätehuollon osalta ja jätepisteet on varusteltu asianmukaisin keräysastioin. Realia Isännöinti ja Realia

Management panostavat asiakasviestinnässään jätteen synnyn ehkäisyyn ja lajittelun edistämiseen. Yleiset lajittelu- ja kierrätysohjeet sekä jätehuoneissa olevat lajitteluohjeet auttavat asukkaita arjessa. Muovinkeräys on käynnistetty useissa kohteissa ja tuodaan lisääntyvissä määrin uusiin kohteisiin jätetilojen sen mahdollistaessa ja asiakkaan niin päättäessä. Edistämme myös sähköisten kanavien käyttöönottoa astiamäärien ja noutotiheyksien seurannassa.

Realia Isännöinti

Realia Isännöinnin tehtävä on huolehtia ja johtaa taloyhtiötä yhdessä taloyhtiön hallituksen kanssa heidän tavoitteidensa mukaisesti, samalla varmistaen taloyhtiön taloudellisen arvon säilyminen, kehitys ja asukkaiden arjen sujuminen. Realia Isännöinnin visio on olla Suomen asiakaskeksisin isännöintipalveluiden toteuttaja ja kehittäjä. Realia Isännöinti on ISA-auktorisoitu toimija.

Asiakasodotusten ylittäminen ja kiinteistöjen arvon kehittäminen ohjaavat Realia Isännöinnin toimintaa. Realia Isännöinnillä on yli 50 vuoden kokemus isännöinnistä ja vaativien korjaus- ja saneeraushankkeiden läpiviemisestä. Olemme Suomen suurin isännöintiyritys ja palvelemme noin 6 200 taloyhtiötä yli 40 paikkakunnalla noin 700 ammattilaisen voimin. Tarjoamme asiakkaillemme paikallisesti hyvää ja laadukasta palvelua lähellä asiakasta sekä mittavan asiantuntemuksen, kokemuksen ja resurssit taloyhtiön käyttöön.

Enemmän ostovoimaa tehokkaiden palveluhankintojen ansiosta

Realian Hankinta on osaamiskeskus, joka tarjoaa valmiiksi mietittyjä ratkaisuja taloyhtiön, hallituksen ja isännöitsijän käyttöön. Keräämme hyviä kokemuksia

konsernista ja tuomme niitä kaikkien isännöitsijöidemme käyttöön. Kattavia peruspalveluitamme täydentävillä palveluillamme asiakkaamme voivat varmistua mm. taloyhtiön turvallisuudesta, kiinteistöverotuksen oikeellisuudesta sekä hankkia taloyhtiölle jopa lisätuloja vaikkapa 5G-tukiasemien avulla.

Haluamme tarjota taloyhtiöille valmiita palvelupaketteja suoraan palvelukumppaneiltamme ja tuomme jatkuvasti lisää palvelupaketteja asiakkaidemme käyttöön. Tuomalla yli 6 200 isännöimämme taloyhtiön ostovoiman jokaisen asiakkaamme käyttöön voimme edesauttaa asiakkaidemme kokonaiskustannustehokkuuden kehittymistä. Pyrimme saavuttamaan asiakasyhtiöillemme tehokkailla hankinnoilla merkittäviä säästöjä vuositasona.

Haluamme tarjota alan parhaan asiakaskokemuksen

Olemme alan edelläkävijä palvelujen digitalisoimisessa, esimerkkinä tästä on sähköinen OmaRealia-palvelumme. Sen avulla voi esim. asioida isännöintipalveluihin liittyvissä asioissa vuorokauden ympäri tai seurata avoimesti ja reaaliajassa toimeksiantojen edistymistä tai yhtiön talouden kehittymistä tapahtumatasolle saakka.

Mittaamme asiakkaidemme palvelukokemusta jatkuvasti ja teemme säännöllisesti toimenpiteitä tarjotaksemme alan parhaan asiakaskokemuksen. Lisäksi mittaamme asiakkaidemme yleistä tyytyväisyyttä isännöintipalveluihimme.

Hestia

Hestia tarjoaa asiakkailleen laadukkaita ja räätälöityjä palveluja kiinteistöjohtamisen alalla. Palveluihimme sisältyvät esimerkiksi kiinteistövarallisuuden hoito, kiinteistöjen tekninen ja taloudellinen hallinta ja isännöintipalvelut.

Asiakkainamme on ruotsalaisia ja ulkomaisia varallisuudenhoitoyrityksiä, rahastoja, laitoksia sekä yksityisiä ja julkisia kiinteistöyhtiöitä. Hestian 130 työntekijää vastaavat 400 kiinteistön hallintapalveluista. Näiden kiinteistöjen pinta-ala on yhteensä noin 3 miljoonaa neliömetriä ja kiinteistöihin lukeutuu toimistotiloja, kauppakeskuksia, ostoskeskuksia, varasto- ja logistiikkatoimitiloja, julkisia rakennuksia ja asuinhuoneistoja (yli 1 400 huoneistoa). Lisäksi tuotamme noin 150 yhtiölle taloudellisia hallintapalveluja.

Pyrimme aina varmistamaan palvelujen erinomaisen laadun ja hyvin johdetut kiinteistöt toimeksiannoissamme. Tämä on tärkeä tavoite kaikille Hestian työntekijöille. Visionamme on, että asiakkaidemme mielestä ”kaikki toimii aina täydellisesti Hestialla”. Jotta visio toteutuisi, on tärkeää, että tuotamme laadukkaita palveluita kaikilla liiketoiminta-alueillamme ja jokaisessa saamassamme toimeksiannossa.

Hestian tavoitteet ovat:

- Liikevaihdon kasvu
- Tyytyväinen asiakas
- Hyvinä työantajana toimiminen

Hestia Fastighetsförvaltning vastaa asiakkaiden kiinteistöjen hallinnasta erittäin sitoutuneesti ja vastuullisesti. Olemme luoneet johtamisjärjestelmän, joka tukee työtämme esimerkiksi laadun, ympäristön, työympäristön ja tietoturvan osa-alueilla. Johtamisjärjestelmä on kehitetty ISO 9001- ja ISO 14001-standardien mukaisesti ja sertifioidaan suunnitelmien mukaan vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana.

Kunnianhimoisena tavoitteenamme on tehdä tiiviistä yhteistyötä asiakkaiden kanssa ja käydä aina avointa ja tiivistä vuoropuhelua. Toimintaamme asiakkaiden kanssa ohjaavat arvomme: osaaminen, avoimuus ja joustavuus.

Tavoitteenamme on havaita varhaisessa vaiheessa muutokset ja uudet tarpeet asiakkaidemme kiinteistökannassa. Kiinteistöjen hallinnassa ja asiakkaille tuottamissamme palveluissa kehitämme kiinteistökan-
taa huomioimalla kiinteistöjen vaikutukset yhteiseen ulkoiseen ympäristöön.

Asiantuntevilla työntekijöillämme on laaja kokemus kiinteistöjohtamisen kaikilta osa-alueilta. Olemme voineet kehittää tältä perustalta käytännöllisen laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmän, jossa painotetaan laatu- ja ympäristösuunnitelmien kehittämistä ja noudattamista päivittäisessä toiminnassa.

Hestia on sitoutunut varmistamaan yhtiön tuottamien palveluiden laadun jatkuvan kehityksen, mitä varten olemme ottaneet käyttöön prosessiperustaisen johtamisjärjestelmän. Johtamisjärjestelmä täyttää yhtiön, sen sidosryhmien ja standardien ISO 9001, ISO 14001 ja ISO45001 vaatimukset sekä työsuojelulainsäädännön vaatimukset. Teemme jatkuvasti työtä sen tehokkuuden kehittämiseksi.

Hestian toimintaa ohjaavia arvoja ovat osaaminen, avoimuus ja joustavuus. Koko organisaatiomme arvioidaan sen perusteella, miten onnistumme täyttämään nämä kriteerit. Tavoitteenamme on alusta lähtien ollut, että Hestian asiakkaat ovat tyytyväisiä ja tuntevat saavansa odottamaansa enemmän. Kerromme avoimesti siitä, miten toimimme, mitä palveluja tuotamme ja mitä palvelumme maksavat.

Pyrimme houkuttelemaan palvelukseemme parhaat kiinteistöjohtamisen asiantuntijat, isännöijät, teknikot ja ekonomit. Erinomaisen asiantuntemuksen myötä voimme tarjota parempaa palvelua asiakkaille. Tämä

koskee sopimuksen allekirjoituksen lisäksi toimintapaamme koko sen ajan, kun vastaamme asiakkaidemme kiinteistöjen hallinnasta. Palvelumme on aina yhtä hyvää kuin työntekijöidemme motivaatio ja osaaminen. Koulutamme työntekijöitämme jatkuvasti ja kehitämme heidän osaamistaan järjestämällä sisäisiä ja ulkoisia koulutuksia.

Läpinäkyvä vuoropuhelumme asiakkaiden kanssa on ainutlaatuinen. Selvä liiketoimintamalli, läpinäkyvät sopimukset ja tiivis vuoropuhelu asiakkaiden kanssa rakentavat luottamusta. Meille on tärkeää toimia aina tiiviissä yhteydessä asiakkaisiimme.

Kun asiakasta kuullaan, se estää väärinkäsitykset ja yllätykset ja lisää asiakkaan ymmärrystä työstämme ja kiinteistöjen vaatimuksista.

Asiakkaiden tyytyväisyys on tärkein tavoitteemme. Seuraamme sen vuoksi tarkkaan kaikkia muutoksia asiakkaidemme toiminnassa ja toimimme ennakoivasti. Toimintatapamme ovat joustavia, eikä niiden mukauttaminen asiakkaiden tarpeisiin ole meille ongelma.

Läpinäkyvyyden ja avoimuuden ansiosta asiakas ja me itse olemme perillä toimintatavastamme pienintä yksityiskohtaa myöten. Voimme siksi tarvittaessa keskustella muutoksista helposti ja avoimesti. Teemme lisäksi jatkuvasti sisäistä kehitystyötä, joka perustuu prosessikeskeiseen johtamisjärjestelmäämme.

Vastuu laadusta on kaikilla yhtiön työntekijöillä. Kaikki vastaavat oman työnsä laadusta ja ryhtyvät toimiin, jos havaitsevat ongelmia jollakin osa-alueella, ja ilmoittavat havaitsemistaan ongelmista.

Me Hestialla näemme ympäristö- ja kestävyyskysymykset luonnollisena osa päivittäisiä toimiamme. Etsimme jatkuvasti yhdessä asiakkaidemme kanssa mahdollisuuksia parannusten tekemiseen ja ympäristövaikutusten vähentämiseen. Autamme asiakkaitamme muun muassa energiankäytön optimoimisessa ja

tuemme materiaalien uudelleenkäyttöä ja kierrätystä. Seuraamme ympäristöasioita ja kannustamme koko toimialaa ympäristövastuulliseen toimintaan.

Jotta voimme varmasti minimoida ympäristövaikutukset, olemme laatineet ympäristökäytännön ja teemme jatkuvasti työtä ympäristöohjelmassa, joka auttaa meitä saavuttamaan ympäristötavoitteemme. Ympäristötavoitteet asetetaan vuosittain, jotta voimme vähentää toiminnan ympäristövaikutuksia ja saavuttaa jatkuvasti parannuksia.

Laatutavoitteet

- asiakkaidemme odotusten täyttäminen tai ylittäminen
- palvelujen luotettavuuden ja asiakastyytyväisyyden jatkuva parantaminen
- henkilöstön ja omistajien erinomaisen tyytyväisyyden varmistaminen

KIINTEISTÖNVÄLITYS

Olemme sitoutuneet toimimaan kiinteistönvälitysalan Hyvän välitystavan mukaisesti. Hyvä välitystapa edistää kiinteistönvälitysalan ammattimaisuutta. Se kiteyttää alan pelisäännöt ja suojaa sekä ostajaa että myyjää. Vastuuntuntoinen välittäjä tuntee Hyvän välitystavan ja sitoutuu noudattamaan sitä. Kuluttajalle asiointi Hyvää välitystapaa noudattavan välittäjän kanssa tuo turvallisuutta ja luotettavuutta. Hyvän välitystavan ohje on täydentävää sääntelyä, ja kaikki Aluehallinto-

viraston rekisteriin välitysliikkeiksi rekisteröityneet yritykset noudattavat ohjetta välitysliikelain § 4 ja välityslain § 7 mukaisesti. Ohje päivittyy jatkuvasti, ja kerran vuodessa ohje julkaistaan kokonaisuutena Hyvän välitystavan päivänä.

Huoneistokeskus

Huoneistokeskus tarjoaa asiantuntijapalvelua satojen asuntokaupan ammattilaisten voimin ympäri Suomen yli 68 vuoden kokemuksella. Meille aktiivisen ja asiantuntevan palvelun tarjoaminen on itseisarvo. Takaamme onnistuneen ja turvallisen asuntokaupan tunnistamalla asiakkaan yksilöllisen tarpeen ja tarjoamalla siihen sopivimman ratkaisun. Välittäjistämme suurin osa on LKV-tutkinnon suorittaneita.

Haluamme varmistaa, että jokainen uusi välittäjämme perehdytetään huolellisesti kiinteistönvälityksen eri osa-alueisiin heti uran alussa. Näin varmistamme, että välittäjämme osaavat hoitaa asiakaskohtaiset ja asunto- ja kiinteistökaupat vastuullisesti ja hyvän välitystavan mukaisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Vuonna 2021 lähes kaikki uudet välittäjämme osallistuivat hautomoihin eli uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaamme. Hautomot koostuvat viidestä eri välittäjän työhön liittyvästä teemasta.

Huoneistokeskus huolehtii henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä myös uran varrella. Vuonna 2021 järjestimme henkilöstöllemme vähintään kaksi kertaa kaudessa koulutustilaisuuden, jonka aiheina vuorottelivat ajankohtaiset lainsäädäntöön liittyvät katsaukset, järjestelmäkoulutukset sekä muut välittäjän työhön tiiviisti liittyvät teemat.

Huolehdimme välittäjiemme urakehityksestä ja ammattitaidosta myös tarjoamalla LKV-tutkintoon valmistavan valmennuksen joustavasti yhteistyökumppanimme kanssa.

A woman in a dark shirt stands in the center, smiling and gesturing with her hands. She is addressing a group of four people seated around a table in the foreground. The setting is a modern office with large windows in the background, showing a cityscape. The entire image has a blue overlay.

6 VASTUULLINEN YRITYSKULTTUURI

Realian arvot

Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö on toimintamme perusta. Työnantajana tavoittemme on tulla alan halutuimmaksi työnantajaksi.

ARVOT

Päivitimme arvomme syksyllä 2020, sillä halusimme varmistaa, että kaikilla realialaisilla on yhteinen perusta tekemiselle. Arvot työstettiin kysymällä henkilöstöltämme, millaisten arvojen eteen olemme valmiita tekemään töitä ja millaisiin arvoihin kukin meistä ylpeydellä sitoutuisi. Kyselystä esiinnousseet asiat liittyivät ihmisläheisyyteen, toiminnan kehittämiseen sekä vastuullisuuteen, joiden pohjalta arvoiksemme kiteytyivät:



Onnistumme yhdessä

Yhteistyö sekä asiakkaidemme kanssa onnistuminen takaavat meille yhteisen menestyksen. Luotamme toisiimme ja toimintamme perustuu toistemme kunnioittamiseen.



Uudistamme rohkeasti

Meille on tärkeää, että jokainen meillä työskentelevä voi kokea ammatillista ylpeyttä työstään. Uudistamme rohkeasti osaamistamme, toimintaamme ja toimialaamme asiakkaan ja henkilöstön tarpeet edellä. Meillä on kyky, halu ja lupa tehdä asioita paremmin.



Toimimme vastuullisesti

Kannamme vastuuta huomisesta sekä yrityksenä että henkilökohtaisella tasolla. Valintojamme ohjaa vastuu toisistamme, asiakkaistamme, ympäristöstä, yhteiskunnasta ja taloudellisesta menestyksestä. Toimintamme pohjautuu avoimuuteen ja rehellisyyteen.

Realian huoneentaulu – näin toimimme

Arvojen lisäksi olemme määritelleet toimintatavat, joihin toivomme jokaisen realialaisen sitoutuvan omassa arjessaan työkavereiden ja asiakkaidemme kanssa toimiessaan. Realian menestymisen edellytykset perustuvat ammattitaitoihin ihmisiimme ja tapaamme toimia yhdessä. Realian toimintatavat koskevat jokaista realialaista ja ne ohjaavat toimintaamme. Nämä yhteiset periaatteemme auttavat meitä toimimaan menestyksekkäästi niin yksilöinä kuin yhteisönä.



KÄYTÄN K-TYYLIÄ: KIITÄN, KANNUSTAN JA KEHUN.

Annan palautetta ja haluan
sitä myös itse saada.



MITEN VOIN AUTTAA?

Kohtelen asiakkaitani ja
työtovereitani niin kuin haluan
itse tulla kohdelluksi. Olen
avoin, läsnä ja kuuntelen.



OLEN ROHKEA JA LUOTAN.

Otan vastuuta
ja annan vastuuta.



PIDÄN, MINKÄ LUPAAN.

Asetan selkeät tavoitteet ja
seuraan niiden toteutumista.

Realian henkilöstö

Realia Group -konserni työllistää Suomessa noin 1 600 työntekijää. Koko työsuhteinen henkilöstömme on lakisääteisen eläketurvan ja vanhempainvapaata koskevien etuuksien piirissä. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstömme on lakisääteisesti vakuutettu työtapaturman varalta. Lisäksi tarjoamme työsuhteiselle henkilöstölle kattavat työterveyshuollon palvelut ja tuemme henkilöstön vapaa-ajan harrastuksia virike-edulla.

Realia kunnioittaa kaikkien ihmisten ihmisarvoa ja yksityisyyttä sekä uskonnon- ja omantunnonvapautta. Realia kohtelee kaikkia organisaatiossa tasavertaisesti. Palkkaus ja urakehitys perustuvat yhtiössä jokaisen omiin saavutuksiin, pätevyysiin ja taitoihin. Syrjintää, häirintää, uhkailua, loukkauksia tai väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa.

Suomessa Realia Group noudattaa 1.1.2021 alkaen Kiinteistötyönantajat ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välistä Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Tätä työehtosopimusta noudatetaan kaikissa Realian toimihenkilöiden työehtosopimuksissa Realia Group Oy:ssä ja Realia Services Oy:ssä.

Realia tarjoaa lähtökohtaisesti samat henkilöstöedut kaikille työntekijöilleen riippumatta työsuhteen luonteesta: lakisääteistä laajempi työterveydenhuolto, tapaturmavakuutus, vanhempainvapaa ja muut edut poikkeuksena virike-etu, johon eivät ole oikeutettu pitkillä perhevapailla olevat tai alle kuuden kuukauden kestoiset määräaikaiset työntekijät. Näiden lisäksi tarjoamme työntekijöillemme lukuisia yhteistyökumppaneiden tarjoamia etuja.

Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sekä kokoaikaisten ja osa-aikaisten kokonaismäärä Realia Group -konsernissa Suomessa

Tehtäväryhmät	Vakituinen	Määräaikainen	Kokoaikainen	Osa-aikainen
Ylin johto	100 %		100 %	
Esimiehet	100 %		99 %	1 %
Asiantuntijat	97 %	3 %	93 %	7 %
Isännöitsijät	98 %	2 %	97 %	3 %
Myyntineuvottelijat ja myyntipäälliköt	97 %	3 %	98 %	2 %
Toimihenkilöt ja muut	92 %	8 %	94 %	6 %

Kokoaikaisten ja osa-aikaisten kokonaismäärä Hestiassa Ruotsissa

Tehtäväryhmät	Kokoaikainen	Osa-aikainen
Ylin johto	100 %	
Esimiehet	96 %	4 %
Asiantuntijat	80 %	20 %
Isännöitsijät	86 %	14 %
Myyntineuvottelijat ja myyntipäälliköt	63 %	37 %
Toimihenkilöt ja muut	96 %	4 %

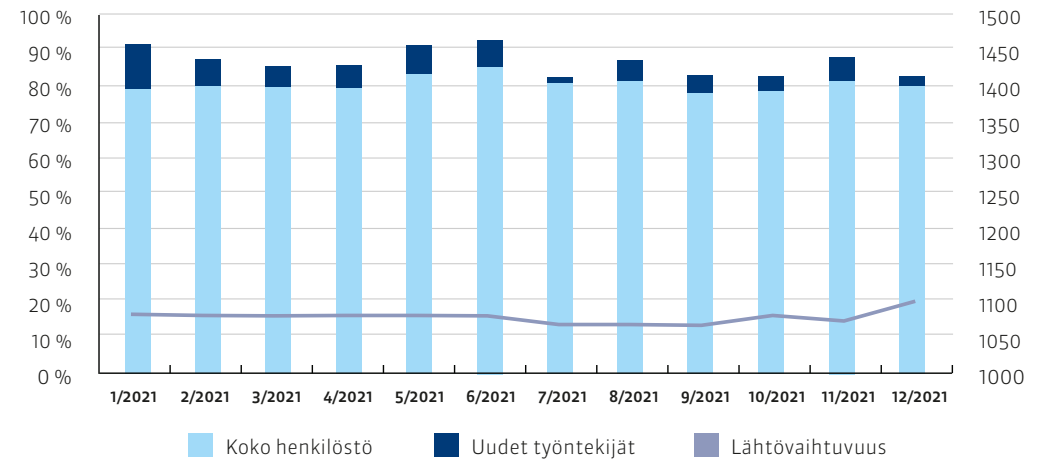
Perhevapaiden ym. pitäminen konsernissa Suomessa

	Naiset	Miehet
Poissaolon syy	%	%
Vanhempainvapaa	50 %	50 %
Hoitovapaa	100 %	
Sairaalan lapsen hoito	88 %	12 %
Muut perhevapaat (äitiys- ja isyysvapaa)	90 %	10 %
Opintovapaa	60 %	40 %
Yhteensä	84 %	16 %

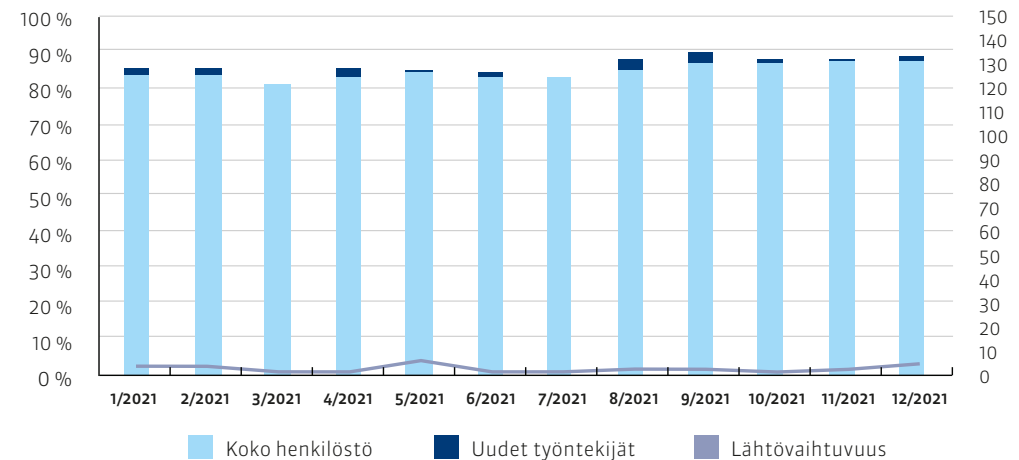
Perhevapaiden ym. pitäminen Hestiassa Ruotsissa

	Naiset	Miehet
Poissaolon syy	%	%
Vanhempainvapaa	68 %	32 %
Hoitovapaa	27 %	73 %
Sairaalan lapsen hoito	18 %	82 %
Muut perhevapaat (äitiys- ja isyysvapaa)		100 %
Opintovapaa	44 %	56 %
Yhteensä	40 %	60 %

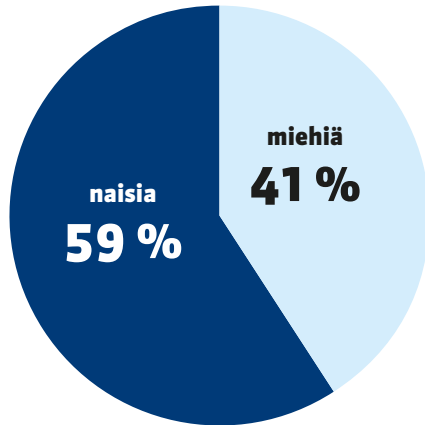
Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus Suomessa



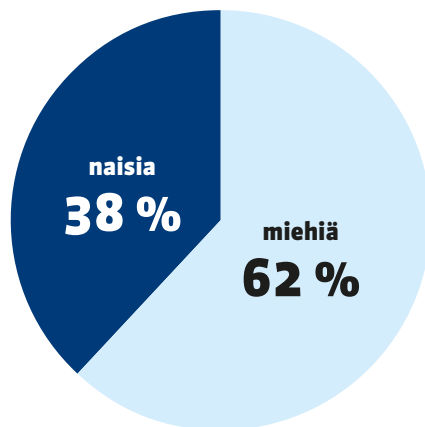
Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus Ruotsissa



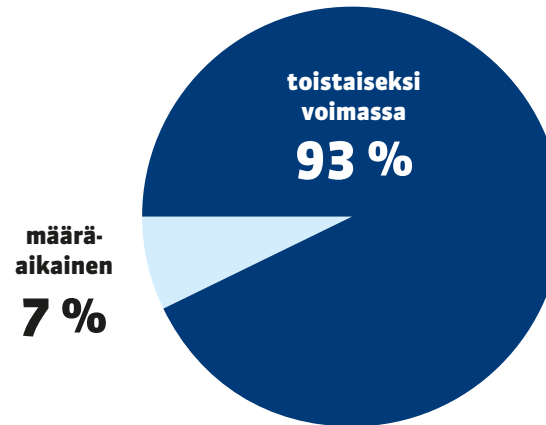
Sukupuolijakauma konsernissa
Suomessa (%)



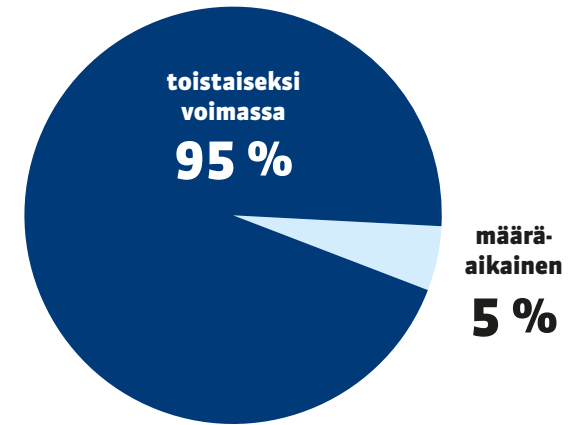
Sukupuolijakauma
Hestiassa Ruotsissa (%)



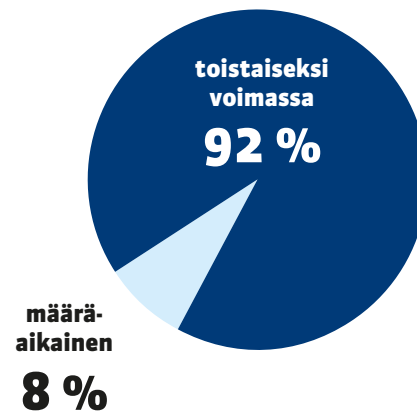
Määräaikaisten työsuhteiden
osuus konsernissa (%)



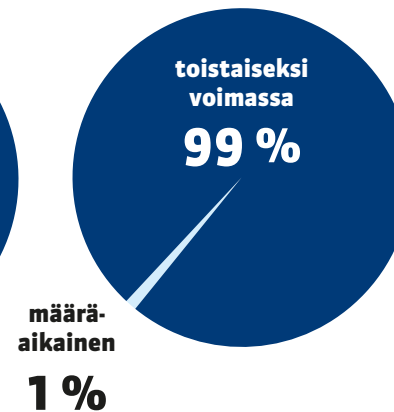
Määräaikaisten työsuhteiden
osuus Realia Group (%)



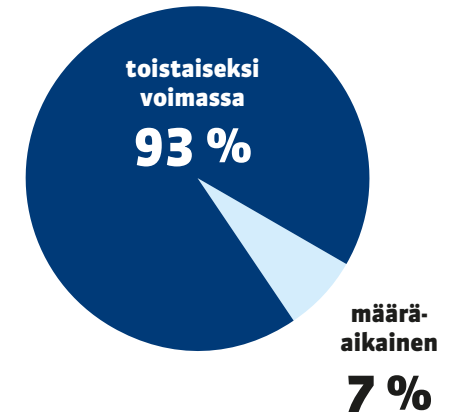
Määräaikaisten
työsuhteiden osuus
Realia Services (%)



Määräaikaisten
työsuhteiden osuus
Huoneistokeskuksessa (%)



Määräaikaisten
työsuhteiden osuus
Hestiassa (%)



Perehdytysprosessi Realiassa

Realiassa panostetaan perehdyttämiseen ja noudatetaan yhtenäistä perehdytysprosessia. Perehdytämme:

- Uudet työntekijät (vakituiset, määräaikaisten ja harjoittelijain)
- Pitkiltä lomilta palaavat työntekijät (sairaslomat, vuorotteluvapaa, äitiysloma, perhevapaat ym.)
- Vanha työntekijä työtehtävän / osaston vaihtuessa
- Kaikki työntekijät esim. jonkin toimintatavan tai järjestelmän muuttuessa

Esihenkilö on ensisijaisesti vastuussa perehdytyksestä ja sen etenemisestä henkilöstöhallinnon tekemiä perehdytysmateriaaleja hyödyntäen. Tämän lisäksi voidaan nimetä perehdyttäjä/kummi.

Esihenkilö laatii yksilöidyn perehdytys suunnitelman, jonka toteutumista myös seurataan. Noin kahden kuukauden kuluttua työn aloituksesta esihenkilö pitää perehtyjän kanssa perehdytyskeskustelun, jossa tarkistetaan, kuinka perehdytys suunnitelma on edennyt ja muokataan sitä tarvittaessa. Koeaikakeskustelu pidetään noin kuukautta ennen koeajan päättymistä ja lisäksi henkilöstöjärjestelmästä lähtee uudelle henkilölle palautekysely perehdytyksen toteutumisesta.

Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä

Realia on tehnyt yhtiöittäin sopimuksen työterveyspalveluista Mehiläinen Oy:n kanssa. Työterveys huollon palvelut tuotetaan joko Mehiläisen puolesta tai Mehiläisen verkostokumppaneiden toimesta niillä paikkakunnilla, joilla Mehiläisellä ei ole omaa toimintaa.

Olemme laatineet vuosille 2020–2022 työterveys huollon toimintasuunnitelman, jossa on kuvattu Realia-konsernin yhtiöiden työympäristöä ja työtehtäviä. Työtehtävät ovat liiketoiminnoista riippuen

Yhtiö	Painopistealueet kaudelle 2022
Realia Group Oy Realia Services Oy Huoneistokeskus Oy	▪ Työsuojelutoiminnan kehittäminen ▪ Hybridityömalli ja uusi toimitilakulttuuri ▪ Työkyvyttömyyseläkeriskien ja sairaspöissaolojen vähentäminen ▪ Työnkuorman hallittavuus ▪ Työkalujen ja toimintamallien kehittäminen työn tueksi
Painopistealue	Toimenpiteet
Työsuojelutoiminnan kehittäminen	▪ Työsuojeluvaltuutettujen roolin ja tehtävien syventäminen ▪ Uusien työsuojeluvaltuutettujen koulutus ▪ Työsuojeluasioiden tietoisuuden lisääminen ▪ Toimenpiteiden mittareiden laatiminen ▪ Riskipulssi-raportointijärjestelmän (Läheltä piti -tilanteet, uhkatilanteet, työn vaarojen arviointi ym.) käyttöönotto
Uuden työkuulttuurin jalkauttaminen	▪ Hybridityömalli ▪ Uusi toimitilamalli
Työkyvyttömyyseläkeriskien ja sairaspöissaolojen vähentäminen	▪ Muokatun työn mallin vakiinnuttaminen (muokatun työn malli ei koske Huoneistokeskusta) ▪ Tiivis yhteistyö työterveyden ja työeläkeyhtiön kanssa ja yhteisesti sovitut toimintatavat ▪ Varhaisen tuen kouluttaminen (mm. esihenkilöiden puheeksiottokoulutukset) ▪ Sairaspöissaoloihin reagointi
Työnkuorman hallittavuus	▪ Uusien toimintamallien ja roolien jalkauttaminen ja vakiinnuttaminen ja vanhoista toimintatavoista luopuminen ▪ Oman työn johtaminen ▪ Resurssisuunnittelun tukeminen ▪ Poislähtevien työntekijöiden töiden organisointi ja perehdyttäminen eteenpäin ennakoiden (esim. eläköityvien osalta)
Työkalujen ja toimintamallien kehittäminen työn tueksi	▪ Osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen ▪ Perehdyttämisessä tukeminen ▪ Uusien toimintaohjeiden käyttöönotto (mm. Yhteistyössä onnistumisen pelikirja)

asiakaspalvelu- ja asiantuntijatehtäviä, toimistotyötä, näyttöpäätetyötä sekä asuntojen esittelyä. Riski- ja kuormitustekijöitä ovat fyysikaalinen kuormitus, muun muassa yläraajoihin ja selkään kohdistuva kuormitus, tapaturmariski liikenteessä ja rakennustyömailla sekä psykologinen kuormitus, kuten keskeytykset, kiire- ja ruuhkahuiput työssä sekä provisiopalkkausmallin aiheuttama epävarmuus toimeentulossa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kirjattu periaatteet työpaikkaselvitysten tekemisestä ja työpaikkaselvitykset suunnitellaan yhdessä työterveyshuollon kanssa työn luonne ja työtilat huomioiden. Työpaikkaselvitysten tavoite on yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa työolojen ja työmenetelmien turvallisuuden ja terveysvaikutusten arvioiminen ja seuraaminen.

Realia-konsernissa ei tapahtunut vuonna 2021 yhtään kuolemaan tai vakavaan vammaan johtanutta työtapaturmaa. Vuonna 2021 järjestimme kahdesti työturvallisuuskorttikoulutuksen. Työturvallisuuskorttikoulutuksen saivat suorittaa kaikki työntekijämme, jotka työssään vierailevat uudis- ja saneerauskohteissa.

Tapaturmien ehkäiseminen ja riskien hallinta

Realiaassa on laadittu työsuojelun toimintaohjelma, jonka perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Työsuojelun toimintaohjelma on tehty koko Realia-konsernia koskevaksi, mutta siihen voidaan tehdä kunkin liiketoiminnon tai toimiston olosuhteita vastaavia täsmennyksiä.

Työnantajan työsuojeluvollisuuksien lisäksi myös työntekijät ovat omalta osaltaan vastuussa omasta työturvallisuudestaan ja työpaikalla annettujen turvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattamisesta. Työntekijän tulee ilmoittaa esihenkilölleen, mikäli hän havaitsee jokin parannettavaa työturvallisuudessa tai kohtaa jonkin

tapaturman, joutuu läheltä piti-tilanteeseen tai kokee tai havaitsee työn liiallista kuormittavuutta, häirintää tai negatiivisia muutoksia työilmapiirissä tai työympäristössä.

Työsuojelutoiminnan tavoitteiden toteuttamisesta huolehtivat työnantaja ja työntekijät yhteistyössä. Henkilöstön edustajina toimivat yhtiöittäin eri henkilöstöryhmien valitsema työsuojeluvaltuutetut. Työsuojeluvaltuutettujen tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä ja osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Työsuojeluvaltuutetuille järjestetään tarvittavaa työsuojelukoulutusta.

Varhaisen välittämisen malli

Realian varhaisen välittämisen toimintamallin tavoitteena on tukea henkilöstöä voimaan mahdollisimman hyvin työssään ja varmistaa samalla työn sujuvuus ja työyhteisön toimivuus. Sen tarkoituksena on kuvata yhteinen tapamme toimia ja puuttua silloin, kun esihenkilöllä, henkilöllä itsellään, työkaverilla tai työterveyshuollossa herää jostain syystä huoli henkilön työhyvinvoinnista. Terve ja työkykyinen henkilöstö on kaikkien etu.

Varhaisen välittämisen toimintamallia sovelletaan seuraavissa tilanteissa:

Realiaassa on sovittu, että esihenkilön on otettava poissaolot puheeksi työntekijän kanssa seuraavissa tilanteissa:

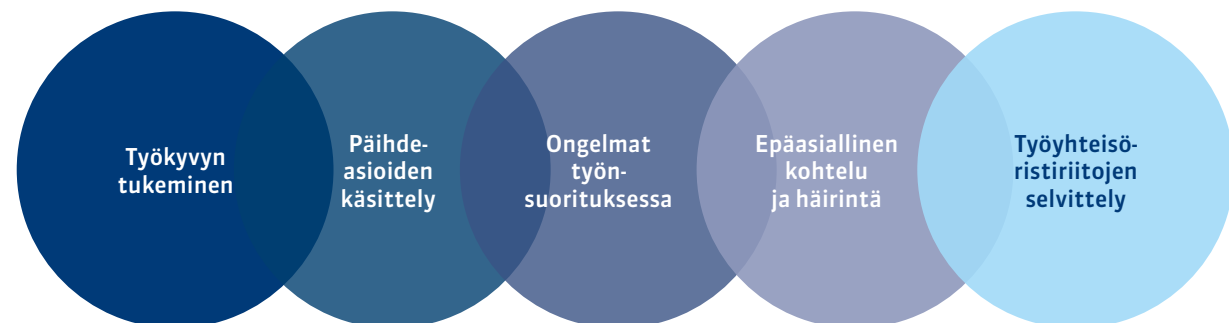
- lyhyitä poissaoloja on toistuvasti viimeisen 6 kuukauden aikana 5 tai useampia
- yli 30 päivän sairauspoissaolo
- jos esihenkilöllä herää huoli työntekijän terveydentilasta, jolla voi olla vaikutusta työkykyyn

Jos sairauspoissaolojen rajat täyttyvät, esihenkilö saa hälytyksen ja tehtävän suoritettavaksi työterveyshuollon Esimieskompassi-järjestelmään.

Varhaisen välittämisen mallin keskustelujen toteutumista seurataan työterveyshuollon järjestelmästä. Järjestelmästä saadaan seurantaraportit esimerkiksi aikataulussa toteutuneista varhaisen välittämisen mallin mukaisista hälytysrajat ylittäneistä keskusteluista.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutoshankkeet Realiaassa

Henkilöstön osaamisen järjestelmällinen ja liiketoimintalähtöinen kehittäminen on erittäin tärkeää tulevaisuuden menestyksen kannalta. Sujuva työ ja vastuullinen, hyvä esihenkilötyö varmistavat henkilöstön hyvinvoinnin, joka puoles-



taan välittyä asiakkaillemme onnistuneena asiakas-kokemuksena. Realia on panostanut esihenkilötyön kehittämiseen esihenkilövalmennuksin sekä työn lomassa tapahtuvaan opiskeluun.

Haluamme kannustaa Realian työntekijöitä jatkuvaan oppimiseen ja oman ammattitaidon kehittämiseen. Henkilöstön käytettävissä on Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa työntekijät voivat suorittaa halutessaan yksittäisten koulutusten ohella laajempia koulutuskokonaisuuksia ja kehittää työtehtävissään tarvittavaa osaamistaan. Henkilöstöllä on mahdollisuus maksutta suorittaa yksittäisiä koulutuksia tai koulutuskokonaisuuksia osaamistaan kehittääkseen tai pysyäkseen ajan tasalla ammattiin liittyvistä asioista omaan tahtiinsa. Lisäksi Reaktor-verkko-oppimisalusta tukee ja monipuolistaa muuta tarjolla olevaa koulutusta. Reaktorissa työntekijät voivat suorittaa yksittäisiä koulutuksia tai koulutuskokonaisuuksia osana muuta tarjolla olevaa koulutusta.

Työnantajana Realia kouluttaa henkilöstöään jatkuvasti kiinteistöalan vaatimusten mukaisesti. Suurimpiina suoritettavina tutkintoryhminä ovat isännöitsijöiden IAT-tutkinto sekä kiinteistönvälittäjien LKV-tutkinto, joita tarjoamme koulutuskumppaneidemme kanssa säännöllisesti. Lisäksi huolehdimme siitä, että meillä on riittävästi työturvallisuuskortin ja ensiapukoulutuksen suorittaneita henkilöitä.

Henkilöstömme osaamista kartoitetaan osana vuosittaisia kehityskeskusteluja ja jokaista realialaista kannustetaan kehittämään ja pitämään yllä ammattitaitoaan, jotta voimme tarjota asiakkaidemme käyttöön parhaan mahdollisen tietotaidon.

Suorituksen arviointi- ja kehityskeskusteluprosessi Realiaassa

Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat tärkeä esihenkilötyötä ja työyhteisön toimintaa kehittävä työväline. Sen avulla voidaan seurata kunkin työntekijän roolille

asetettujen tavoitteiden etenemistä ja tavoitteiden ajantasaisuutta. Realiaassa kehityskeskustelut on jaettu kahteen osaan: vuodenvaihteen jälkeen työntekijän kanssa käydään tulos- ja tavoitekeskustelu, jolloin sovitaan tavoitteet tulevalle vuodelle. Vuoden puolivälin jälkeen vuorossa on kehityskeskustelu, jossa arvioidaan yhdessä työntekijän kanssa kulunutta vuotta, tarkistetaan vuoden alussa asetettujen tavoitteiden ajan-kohtaisuus sekä kartoitetaan työntekijän uratoiveet ja koulutustarpeet. Syksyllä 2021 Suomessa toteutettuun henkilöstökyselyymme vastanneista 74 %:n kanssa oli käyty kehityskeskustelu viimeisen vuoden aikana (naisia 57 % ja miehiä 43 %).

Muutoshankkeet

Realia Isännöinnissä käynnistettiin vuonna 2019 monivuotinen muutoshjelma, jonka tavoitteena on muuttaa tapaa tehdä isännöintiä. Tämä näkyy parempana henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyytenä. Muutoshjelma kestää vuoden 2022 loppuun saakka, jonka aikana Realia Isännöinnin koko järjestelmäympäristö modernisoidaan sekä asiakkaiden että henkilöstön käytön osalta.

Asiakkaille on jo otettu käyttöön uusi digitaalinen palvelualusta OmaRealia ja henkilöstön järjestelmäympäristö on uudistettu laajasti. Järjestelmät tulevat integroitumaan toisiinsa saumattomasti, mikä tulee lisäämään läpinäkyvyyttä merkittävästi. Käyttöön on otettu tehtävien hallintajärjestelmä, jonka avulla voimme yhdessä asiakkaidemme kanssa seurata tehtävien etenemistä ja johtaa tapahtumia. Lisäksi Realia Isännöinnin organisoitumisen osalta tehdään merkittävä uudistus, jonka ytimeen kuuluvat valtakunnalliset palveluorganisaatiot asukkaiden ja osakkaiden käyttöön sekä uudistettu roolitus työtehtävien osalta. Henkilöstön osalta muutoshjelman suurin tavoite on vapauttaa työaikaa asiakkaan kanssa tehtävään työhön.

Realia Managementin Suunta kokosi vuoden 2021 tärkeimmät kehitystoimenpiteet yhteen hankkeeseen.

Tavoitteena oli tukea Realia Managementin kasvua, kannattavuutta, palveluprosessien läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta, henkilöstön osaamista ja hyvinvointia sekä tarjota moderneja työkaluja ja ratkaisuja asiakkaiden ja oman väkemme käyttöön. Asiakkaille tehtävän raportoinnin parantaminen oli yksi hankkeen keskeisiä painopisteitä.

Henkilöstön yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat meille tärkeitä arvoja ja olemme sitoutuneet niiden toteutumiseen arjessamme. Tähän liittyvät linjaukset olemme koonneet yhtiön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin.

Noudatamme toiminnassamme voimassa olevaa työlainsäädäntöä ja työehtosopimusta, joita olemme täydentäneet konsernin henkilöstölinjauksilla. Näiden mukaisesti haluamme tarjota henkilöstöllemme turvallisen työympäristön ja panostamme monin eri tavoin henkilöstön työhyvinvointiin. Koko henkilöstöltä edellytetään asiallista työkäyttäytymistä, mikä vahvistaa hyvää työilmapiiriä ja johon kuuluu yhdenvertaisuus sekä tasa-arvo.

Jokaisen työntekijän velvollisuus on toimia työyhteisössä rakentavasti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja työyhteisön viihtyvyyden edistämiseksi. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu omasta käyttäytymisestään, eikä minkäänlainen epäasiallisuus kuulu työikäytymiseen tai työyhteisöön. Epäasiallista käyttäytymistä ei hyväksytä ja sitä ehkäistään kehittämällä työyhteisön ilmapiiriä ja työikäytymistä siten, ettei huonolle työikäytymiselle ja häirinnälle jää sijaa. Jokaiselta edellytetään hyviä työyhteisötaitoja ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista. Mikäli epäasiallista käyttäytymistä ilmenee, siihen puututaan aktiivisesti. Konsernissamme on laadittu Reilu Peli-toimintaohje, joka sisältää ohjeet häirintää kokevalle työntekijälle sekä ohjeet esihenkilölle, miten häirintään tulee puuttua.

A photograph of a woman with short blonde hair, smiling and looking towards a group of people. She is wearing a dark top and a light-colored cardigan. In the background, another woman with dark hair is visible, also smiling. The image is overlaid with a blue gradient.

7 VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ

Verotus

Realia-konsernissa ei ole erillistä verostrategiaa. Konserniin ei kuulu yhtiöitä niin kutsutuissa verokeidasvaltioissa. Yhtiöt noudattavat sijaintimaidensa verolainsäädäntöä. Realia Group Oy ja sen tytäryhtiöiden Realia Services Oy:n, Huoneistokeskus Oy:n, Huoneistomarkkinointi Oy:n sekä Huom! Kiinteistövälitys Oy:n kotipaikka on Suomi ja ne maksavat kaikki veronsa Suomeen. Investmentaktiebolaget Kybele AB ja sen tytäryhtiöt Ruotsissa maksavat veronsa Ruotsiin. Realia Group Oy:n tytäryhtiö Ober-Haus Real Estate Advisors AS Virossa sekä sen tytäryhtiöt eri Baltian maissa noudattavat paikallista verolainsäädäntöä ja maksavat veronsa sen mukaisesti.

Taloudelliset tunnusluvut Realia-konserni	2021	2020
Liikevaihto, milj. €	129,1	130,0
Liikevoitto, milj. €	-7,4	-3,7
Liikevoitto, %	-6 %	-3 %
Maksetut verot, milj. €	0,5	0,2
Henkilöstökulut, milj. €	89,3	85,6
Palkkojen osuus henkilöstökuluista, %	83 %	84 %
Maksetut palkat, milj. €	73,8	72,0
Palkoista ennakonpidätyksiä, milj. €	16,5	18,3
Eläkemaksuja, milj. €	12,6	15,0
Muut henkilöstökulut, milj. €	2,9	13,6
Ostetut tavarat, materiaalit ja palvelut, milj. €	0	31,8
Investoinnit, milj. €	4	4,5
Nettorahoituskulut, milj. €	2,5	2,7
Arvonlisäverot, milj. €	21,5	23,0

Sidosryhmät

Keskeisimpiä sidosryhmiämme ovat asiakkaat, henkilöstö, omistajat ja rahoittajat sekä tavarantoimittajat ja palveluntoimittajat sekä kumppanit. Muita sidosryhmiä ovat edunvalvontajärjestöt, päättäjät ja viranomaiset, media sekä kansalaisyhteiskunta.

Vuonna 2020 Realia teki päätöksen Kiinteistötyöntekijöiden liittoon järjestäytymisestä. Tällä päätöksellä haluamme olla omalta osaltamme kehittämässä kiinteistötoimialaa entistä vastuullisemmaksi.

Kiinteistötyöntekijät ry on kiinteistöalalla toimivien työntekijöiden edunvalvoja ja vahva vaikuttaja. Lisäksi olemme GBC Finlandin kumppanijäsen sekä toimimme Raklin johtoryhmässä jäsenenä.

Lahjoitukset ja muut humanitääriset toimet

Viime vuosina olemme lahjoittaneet varoja perinteisten henkilöstön joulumuistamisten sijaan hyväntekeväisy-

teen. Vuonna 2021 lahjoitimme joulumuistamisten sijaan 2500 euroa Pelastakaa lapset ry:lle ja 2000 euroa Helsingin yliopiston ilmastotutkimukseen. Lisäksi teimme 1900 euron lahjoituksen Tukikummit-säätiölle.

Konsernin lisäksi liiketoimintayksiköt tekivät omia lahjoituksiaan Lastenklonikoiden kummeille (Huom!), Suomen Urheiluliitolle (Realia Services), Kouluiinfo Oy:lle (Realia Services) ja Liikenne ry:lle (Huoneistokeskus).

ASIAKKAAT

ASUNTO- JA KIINTEISTÖ- OSAKEYHTIÖT

Yli 6 200

asunto- ja
kiinteistöosaakeyhtiötä

Noin 240 000
asukasta

KIINTEISTÖSEKTORIN TOIMIJAT

Kiinteistö- ja asuntokohteiden yksityiset ja julkiset omistajat ja käyttäjät sekä rahastoyhtiöt, pankit ja muut kiinteistösektorin toimijat

43 000 vuokra-asunnon
valikoima

2 000
toimitilaa ja vuokra-asuntoa
kiinteistöjohtamispalveluiden piirissä

KULUTTAJAT

**KYMMENET
TUHANNET**

suomalaiset ostavat, myyvät tai vuokraavat
kotinsa vuosittain meidän kauttamme

**Olemme läsnä valtakunnallisesti lähes
kaikissa yli 25 000 asukkaan kaupungeissa**

25 000+

The background is a dark blue gradient with various financial data visualizations. It includes several line graphs with circular markers, bar charts, and a grid of small data points. Currency symbols like the Euro (€), Pound (£), and Dollar (\$) are scattered throughout. Numerical values such as \$10.47, \$16.53, \$14.47, \$12.46, \$17.37, \$12.03, \$14.15, \$10.22, \$10.52, \$11.52, \$12.03, \$13.03, \$14.99, \$10.45, and percentages like 40.35%, 40.78%, 41.49%, and 40.45% are also visible. The overall theme is financial analysis and data reporting.

8 RAPORTOINTIPERIAATTEET

Tämä on Realia Group -konsernin toinen yritys-
vastuuraportti ja se julkaistiin 3.5.2022.
Raportti kattaa toimintamme kalenterivuou-
delta 2021, ja raportimme jatkossa toimin-
nastamme vuosittain.

Raportti ei kata Ruotsin ja Baltian liiketoimintaa
tai integroimattomia yrityskauppakohteita, ellei
toisin ole todettu. Toiminnasta raportoidaan Realian
keskeisten vastuullisuusteemojen mukaisesti sekä
raportointiohjeisto Global Reporting Initiativen
GRI-standardit huomioiden.

Raportissa esitetyt taloudelliset tiedot kattavat
Realia Group -konsernin kokonaisuutena. Taloudelliset
tiedot perustuvat yhtiön virallisiin tilinpäätöksiin ja
sisäisiin järjestelmiin. Henkilöstöä koskevat tiedot kat-
tavat Realia Group -konsernin henkilöstön Suomessa.
Tämän raportin laatimisen yhteydessä on hyödynnetty
vuoden 2021 konsernin laajuista henkilöstötutkimusta,
henkilöstökyselyjä ja -haastatteluja sekä yhteistyö-
kumppaneita. Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.

Sisältöön liittyvissä kysymyksissä voi olla yhteydessä:

Linda Marthon

Chief Expansion and Sustainability Officer

A person's hands are shown holding a tablet computer. The screen displays various business charts, including a line graph with a jagged line, a pie chart, and two circular progress indicators. The background is a blurred office setting. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

9 GRI-SISÄLTÖ

GRI-raportointi perustuu Global Reporting Initiativen kehittämään standardiin. GRI-raportointi on tehokas tapa vertailla yrityksen vastuullisuutta muihin GRI-raportointia käyttäviin toimijoihin nähden. GRI-raportointi täyttää yrityksen vastuullisuusraportointi-velvoitteen. Tämä raportti noudattaa GRI-standardien sovellustasoa Core. Tietojen vastaavuus GRI-standardeihin on esitetty GRI-sisältötaulukossa.

GRI-standardi	GRI-koodi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
Organisaation taustakuvaus	102-1	Raportoivan organisaation nimi	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-2	Tärkeimmät toiminnot, tavaramerkit, tuotteet ja palvelut / Vastuulliset tuotteet ja palvelut	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3, Asiakkaille tarjottavien palveluiden vastuullisuus, s. 22
	102-3	Yhtiön pääkonttorin sijainti	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-4	Toimintojen sijainti	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-6	Markkina-alueet	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-7	Organisaation koko	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-8	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 29
	102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Vuosi 2021 Realiassa, s. 3
	102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Ympäristövastuullisuus, s. 18
	102-12	Ulkopuoliset aloitteet	Vastuullinen liiketoiminta, s. 14 Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 26
	102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 35
Strategia	102-14	Toimitusjohtajan katsaus / ylimmän johdon lausunto	Vuosi 2021 Realiassa, s. 4
Liiketoiminnan eettisyys	102-16	Arvot ja liiketapaperiaatteet	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 28
	102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen, ”whistleblowing”	Vastuullinen liiketoiminta, s. 16
Hallinto	102-18	Kuvaus hallintorakenteesta sekä yritysvastuun johtamisesta	Vastuullinen liiketoiminta, s. 14

GRI-standardi	GRI-koodi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
Sidosryhmien osallistaminen	102-40	Luettelo sidosryhmistä	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 37
	102-41	Työehtosopimukset	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 30
	102-42	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 38
	102-43	Sidosryhmätoiminta	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 38
	102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 38
Raportointikäytännöt	102-45	Konsernitilinpäätökseen sisältyvät yksiköt	Raportointiperiaatteet, s. 39
	102-46	Raportin sisällön ja aiheiden laskentarajojen määrittely	Vastuullisuuden painopistealueet Realiassa, s. 12
	102-47	Luettelo olennaisista aiheista	Vastuullisuuden painopistealueet Realiassa, s. 12
	102-50	Raportointijakso	Raportointiperiaatteet, s. 39
	102-51	Edellisen raportin päiväys	Raportointiperiaatteet, s. 40
	102-52	Raportin julkaisutiheys	Raportointiperiaatteet, s. 40
	102-53	Yhteystiedot lisätiedoille	Raportointiperiaatteet, s. 40
	102-54	GRI-standardien mukaisuus	GRI-sisältö, s. 42
	102-55	GRI-sisältövertailu	GRI-sisältö, s. 42
	102-56	Ulkoinen varmennus	Raportointiperiaatteet, s. 40
Johtamiskäytännöt	103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	Vastuullisuuden painopistealueet Realiassa, s. 12
Taloudellinen toiminta	201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 37
Lahjonnan ja korruption vastaisuus	205-2	Korruption vastaisiin toimintatapoihin liittyvät tiedonanto ja koulutus	Vastuullinen liiketoiminta, s. 17
Verotus	207-1	Lähestymistapa verotukseen	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 37
	207-2	Verohallinto, valvonta ja riskienhallinta	Vastuullisuus yhteisöissä, s. 37

GRI-standardi	GRI-koodi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
Ympäristövaikutukset / Energia	302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuullisuus, s. 18
	302-4	Energiakulutuksen vähentäminen	Ympäristövastuullisuus, s. 21
Ympäristövaikutukset / Päästöt	305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	Ympäristövastuullisuus, s. 19
	306-2	Jätteiden kokonaismäärä	Ympäristövastuullisuus, s. 21
Sosiaaliset vaikutukset / Työllistäminen	401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 31
	401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 30
	401-3	Vanhempainvapaa	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 30
Sosiaaliset vaikutukset / Työterveys ja -turvallisuus	403-1	Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 33
	403-2	Tapaturmien tunnistaminen, riskien hallinta ja vaaratilanteiden tulkinta	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 34
Sosiaaliset vaikutukset / Koulutus	404-2	Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutuskoulutusohjelmat	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 34
	404-3	Suorituksen arviointi- ja kehityskeskustelu-prosessien kattavuus	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 35
Sosiaaliset vaikutukset	405-1	Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien monimuotoisuus	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 32
Sosiaaliset vaikutukset / Syrjinnän kieltö	406-1	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet	Vastuullinen yrityskulttuuri, s. 35
Ihmisoikeudet	412	Ihmisoikeudet	Vastuullinen liiketoiminta, s. 14
Asiakkaiden yksityisyydensuoja	418	Tietoturva ja kyberturvallisuus	Vastuullinen liiketoiminta, s. 16



www.realia.fi