Vastuullisuusraportti 2022

Retta

SISÄLLYS

Toimitusjohtajalta 3

Retta yrityksenä 4

Yhteenveto vuodesta 2022 5

Liiketoimintayksikkömme 6

Hallintorakenne 8

Olennaiset aiheet 10

Rettan arvot ja sitoumukset 11

Vastuullisuuden tiedostaminen 13

Ilmastovaikutus 14

Terveellinen työpaikka 18

Monimuotoisuus ja osallisuus 20

Eettinen hallintotapa 24

Tietoturva ja tietosuoja 26

Asiakkaiden menestys ja taloudellinen menestys 27

Innovatiiviset ja digitaaliset ratkaisut 28

Tietoja tästä raportista 29

Liite: GRI-indeksi 31

TOIMITUSJOHTAJALTA

Vuosi 2022 oli Rettalle tapahtumarikas. Aloitimme vuoden toiveikkaina, kun pitkään jatkuneet koronapandemiaan liittyneet rajoitukset olivat poistuneet. Helmikuussa olosuhteet muuttuivat jälleen, kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan, mikä aiheutti valtavaa kärsimystä. Sekä Suomessa että Ruotsissa siirryttiin kohti taantumaa korkean inflaation ja korkojen nousun myötä. Rettalla tilanne vaikutti pääasiassa kiinteistönvälitykseen, ja toimialueella koettiin noin 40 prosentin pudotus. Koko vuotta leimasi epävarmuus, josta kiinteistömarkkinat kärsivät. Kiinteistöjohtamisen palveluissa kysyntä sen sijaan kasvoi, ja onnistuimme kasvattamaan näitä palveluja sekä Suomessa että Ruotsissa vuoden 2022 aikana.

Vuoden aikana keskityimme palvelujemme ja tuotteidemme kehittämiseen. Panostimme erityisesti raportoinnin lisäämiseen asiakkaillemme ja lanseerasimme uusia Retta Plus-palveluita sekä taloyhtiöille suunnatun lainakilpailutuspalvelun. Markkinaosuutemme kasvoi, ja lisäksi yksi asiakkaistamme palkitsi meidät vuoden parhaana palveluntarjoajana Euroopassa.

Toukokuussa 2022 uudistimme brändimme ja vaihdoimme nimemme Rettaksi. Brändin uudistaminen alkoi jo muutama vuosi sitten, kun henkilöstökysely johti arvojemme kehittämiseen. Arvomme ovat yhdessä menestyminen, rohkea uudistuminen ja vastuullinen toiminta. Arvomme loivat perustan Rettan uudistamiselle. Rettan muutos tarkoitti luopumista Realia- ja Ruotsissa tunnetusta Hestia-brändeistämme. Yhteisen Retta-brändin myötä halusimme lisätä yhteistyötä eri liiketoimintayksiköiden välillä ja korostaa sitä, että olemme yksi yritys. Olen hyvin ylpeä matkastamme tähän asti ja siitä, missä olemme tänään: olemme yhtenäisempiä kuin ennen. Moniin ihmisiin vaikuttavien suurten muutosten toteuttaminen on aina vaikeaa, mutta olemme saaneet myönteistä palautetta sekä työntekijöiltä että asiakkailta. Meillä on edelleen haasteita liiketoimintayksiköidemme ja erilaisten kulttuurien yhdistämisessä, ja niiden osalta työmme jatkuu.

Pääkonttorimme Suomessa muutti uusiin tiloihin vuoden 2022 lopulla. Muutoksella halusimme lisätä kohtaamispaikkoja rettalaisille ja lisätä siten yhteistyötä yrityksemme sisällä. Vaikka tärkein syy oli parantaa laatua ja lisätä työntekijä- ja asiakasarvoa, muutto tarkoitti myös toimistopinta-alan pienentämistä. Tämä vaikuttaa myös suoraan energian ja luonnonvarojen kulutukseemme. Lisäksi uudessa toimistossamme on paremmat kierrätysmahdollisuudet, mikä on tietenkin tärkeää päästöjen ja jätteiden vähentämisen kannalta. Se myös osoittaa työntekijöillemme, että ilmastotoimet ovat meille tärkeitä.

Vuoden aikana teimme myös muutoksia Rettan johtoryhmään vähentämällä johtajien määrää. Merkittävä askel vastuullisuustyössämme on uusi johtoryhmätason rooli: Chief Expansion and Sustainability Officer. Nimityksen myötä meillä on nyt johtoryhmässä jäsen, joka johtaa vastuullisuusohjelmamme toteuttamista ja tehostaa vastuullisuustyötämme yleisellä tasolla. Lisäksi vahvistimme tiimiämme uudella henkilöstöjohtajalla vuoden 2023 alussa ja olemme erittäin innoissamme niistä hyödyistä, joita tämä nimitys meille tuo.

Tulevaisuudessa kehitämme uuden vastuullisuusstrategian, joka vie yrityksemme vastuullisuustyötä vieläkin pidemmälle. On innostavaa nähdä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

Kari Virta, CEO of Retta Group

RETTA YRITYKSENÄ

Keitä me olemme?

Retta Group Oy on Pohjoismaiden suurin asuntojen, kiinteistöjen ja liiketilojen välityksen ja hallinnan asiantuntijapalvelujen tarjoaja. Yritys toimii pääasiassa Suomessa ja Ruotsissa ja sen pääkonttori on Helsingissä. Tarjoamme asiakkaillemme kattavia ratkaisuja asumisen ja liiketoiminnan kiinteistöpalveluihin. Retta Groupin liiketoiminta-alueet ovat Suomessa Retta Isännöinti, Retta Management ja Huoneistokeskus ja Retta AB Ruotsissa. Retta Groupin omistaa Altor Equity Fund IV.

Asiakkaitamme ovat asunto- ja kiinteistöyhtiöt, asuntojen ja kiinteistöjen yksityiset ja julkiset omistajat ja loppukäyttäjät, rahastoyhtiöt, pankit ja monet muut kiinteistöalan toimijat sekä kuluttajat. Tavoitteenamme on tarjota ensiluokkainen asiakaskokemus kaikilla liiketoiminta-alueillamme ja tämä tavoite ohjaa myös tuotteidemme ja palveluidemme kehittämistä. Rakennamme parempaa asiakaskokemusta panostamalla asiakaslähtöiseen palvelutuotantoon, aktiiviseen palvelukulttuuriin sekä vahvaan ja osaavaan toimintaan. Haluamme olla oman alamme edelläkävijä asiakaspalvelussa.

Mihin uskomme

Missiomme:

Missiomme on tehdä asuntojen ja kiinteistöjen myynnistä, ostamisesta, vuokraamisesta ja hallinnasta helpompaa, kestävämpää, kannattavampaa ja vastuullisempaa.

Visiomme:

Visiomme on olla pohjoismaisen kiinteistöalan johtava suunnannäyttäjä, joka tunnetaan vahvasta sisäisestä kulttuuristaan ja vahvoista arvoistaan. Luomme innovatiivisia ratkaisuja ja kehitämme uusia palveluja, jotta voimme tarjota parhaat asumisen ja työskentelyn kokemukset nyt ja tuleville sukupolville.

YHTEENVETO VUODESTA 2022

1 451 Työntekijää	**2 407,7** Tonnia CO_2	**113 MEUR** Konsernin liikevaihto	**79,5 MEUR** Henkilöstökulut
7,61 ENPS	**45 %** Naisia johtoryhmässä	**7,6 MEUR** Käyttökate	**0** Tapaturmaa

LIIKETOIMINTAYKSIKKÖMME

Retta AB

Vuonna 2022 korvasimme tunnetun Hestia-brändin ja -nimen Retta-brändillä. Brändin uudistaminen oli osa konserninlaajuista muutos- ja kasvustrategiaa. Brändin uudistaminen merkitsi myös arvojemme uudistamista ja Suomen ja Ruotsin välisen yhteistyön tiivistämistä Retta Groupissa.

Myös johdossa tapahtui muutoksia, kun nimitimme Retta AB:lle uuden maajohtajan. Samalla entinen toimitusjohtaja nimitettiin Retta Groupin laajentumisesta ja vastuullisuudesta vastaavaksi johtajaksi (Chief Expansion and Sustainability Officer). Näiden nimitysten tavoitteena oli vahvistaa Rettan toimintaa Pohjoismaissa ja kehittää yhtiön palvelutarjontaa vastuullisuutta selkeästi painottaen.

Vuosi 2022 oli menestyksekäs Retta AB:lle. Saimme esimerkiksi Milewaylta merkittävän uuden toimeksiannon, joka sisältää johtamisvastuun Milewayn 94 logistiikkakiinteistöstä Malmön ja Göteborgin lähellä. Tämä vahvisti Rettan läsnäoloa Etelä- ja Länsi-Ruotsissa ja mahdollisti uudet rekrytoinnit ja tiimimme vahvistamisen. Vuoden aikana toteutettiin myös monia muita uusia toimeksiantoja, joiden myötä pääsimme perehdyttämään uusia työntekijöitä Rettan toimintatapoihin.

Tulevaisuudessa yksi tavoitteistamme on tarjota asiakkaillemme yhä uusia ESG-palveluja, jotka auttavat heitä parantamaan kiinteistöjensä vastuullisuutta. Painopistealueitamme ovat energiatehokkuuden parantaminen, parempien EPC-luokitusten saavuttaminen, vastuullisuussertifikaattien saaminen ja näiden myötä kiinteistöjen arvojen kasvattaminen. Lisäksi keskitymme vapaiden tilojen vuokraamiseen liittyviin toimeksiantoihin ja lanseeraamme uusia palveluja, kuten hankinta- ja Retta Plus -palveluja.

Retta Isännöinti

Vuonna 2022 liiketoimintayksikön johtoryhmä vahvistui uudella liiketoimintajohtajalla, asiakaspalvelujohtajalla ja Itä-Suomen aluejohtajalla. Panostimme vuoden aikana liiketoimintakonseptimme kehittämiseen ja loimme kaikille yhteiset Retta-toimintatavat. Syksyllä liiketoimintayksikön johtoryhmä vieraili Rettan toimistoissa ympäri Suomen keskustelemassa isännöinnin henkilöstön kanssa visiostamme ja tulevaisuuden tavoitteistamme.

Tavoitteenamme on tarjota asiakkaillemme parhaita isännöintipalveluja ja parantaa asiakaspysyvyyttä, joten käynnistimme vuonna 2022 asiakaspalvelu-uudistuksen ja otimme ulkoisen kumppanin mukaan tukemaan toimintaamme. Laajennamme tätä yhteistyötä edelleen vuoden 2023 aikana. Lisäksi olemme uudistaneet teknisen isännöinnin organisaatiotamme asiakastyytyväisyyden parantamiseksi. Palvelujemme digitalisointi ja sisäisten prosessien automatisointi saatiin hyvään vauhtiin, ja esittelemmekin vuoden 2023 aikana asiakkaillemme uusia itsepalveluvaihtoehtoja. Lanseerasimme vuonna 2022 myös useita Retta Plus -palveluja, joilla asiakkaamme voivat saada arvokkaita säästöjä.

Käynnistimme kattavan koulutusohjelman uusille työntekijöillemme ja kehitimme koko organisaatiolle uusia raportointityökaluja, joiden avulla työntekijämme voivat seurata työtään, oppia ja tehdä parannuksia. Lisäksi järjestimme isännöitsijöille koulutusta erilaisista energiaratkaisuista, joita taloyhtiöt voivat hyödyntää.

Retta Management

Vuonna 2022 palkkasimme toimitilapalveluillemme uuden johtajan ja useita asiantuntijoita. Tavoitteenamme on kehittää alueen liiketoimintaa ja palveluja ensiluokkaisen asiakaskokemuksen näkökulmasta.

Vastuullisuudella oli vuonna 2022 yhä suurempi merkitys kiinteistöjohtamisessa, ja vahvistimme asiantuntemustamme palkkaamalla uuden vastuullisuudesta ja energiapalveluista vastaavan johtajan. Tavoitteenamme on panostaa edelleen näiden palveluiden kehittämiseen ja laajentamiseen.

Vuoden aikana saavutimme useita onnistumisia asiakassuhteissa, kun uusimme sopimuksemme LähiTapiola Kiinteistövarainhoidon kanssa ja käynnistimme yhteistyön Helsingin Asumisoikeus Oy:n ja Orange Capital Partnersin kanssa. Nämä onnistumiset osoittavat, että vankka ja monipuolinen osaamisemme sekä vahva paikallinen läsnäolomme koko Suomessa ovat tekijöitä, joita asiakkaamme arvostavat.

Vuonna 2022 panostimme myös palvelujemme digitalisointiin ja rakensimme uuden verkkopalvelun asuntovuokraukseen. Verkkopalvelun myötä meistä tuli ensimmäinen kiinteistömanageri, joka mahdollistaa asunnon vuokrauksen suoraan verkossa, ajasta ja paikasta riippumatta.

Huoneistokeskus

Huoneistokeskus on perinteikäs ja tunnettu kuluttajabrändi, jonka lähes jokainen suomalainen tunnistaa. Siksi Rettan brändiuudistuksen jälkeenkin Huoneistokeskus jatkoi toimintaansa omalla nimellään. Vuonna 2022 Huoneistokeskus oli aiempien vuosien tapaan vahvasti esillä mediassa muun muassa asiantuntijalausuntojen ja markkinanäkemysten antajana. Saimmekin vuoden aikana enemmän medianäkyvyyttä kuin kilpailijamme.

Ukrainan sota sekä korkojen ja energian hintojen nousu johtivat kiinteistövälitysmarkkinan nopeaan laskuun, ja suomalaisten asunnonostoaikeet olivat ennätyksellisen alhaisella tasolla. Tämän vuoksi vuosi 2022 oli haasteellinen kiinteistönvälitystoiminnallemme, ja markkinoilla tapahtui muutos parempaan vasta vuoden 2023 alussa.

Vuoden aikana teimme merkittäviä investointeja toimintamme kehittämiseen. Uudistimme yritysarkkitehtuuriamme laatimalla kehityssuunnitelman tuleville vuosille ja määrittämällä suuntaviivat kaikille prosesseillemme. Lisäksi tarjosimme myyntipäälliköillemme laajan, koko vuoden kestäneen koulutusohjelman.

HALLINTORAKENNE

Retta Group Oy:tä johtaa Rettan johtoryhmä, joka raportoi hallitukselle. Hallitus on Rettan korkein toimielin. Hallitus vastaa myös Rettan vastuullisuustyöstä siltä osin, että hallitus nimittää toimitusjohtajan ja varmistaa, että meillä on riittävä osaaminen ja sitoutuminen vastuullisuuteen ja vaikutustemme vähentämiseen. Hallituksen puheenjohtaja nimitetään ulkoisesti, ja hallituksen jäsenistä kaksi edustaa omistajaamme Altoria. Altorilla on korkeat vastuullisuusvaatimukset kaikille omistamilleen yrityksille. Tämä tarkoittaa, että Altor seuraa vastuullisuustyömme tuloksia omistajana ja hallituksen jäseninä toimivien edustajiensa välityksellä. Altorin vaatimusten ja edustajien vuoksi sekä hallituksen osaaminen että sitoutuminen vastuullisuuteen ovat korkealla tasolla.

Hallituksen jäsenten valinnassa ja palkitsemisessa noudatetaan markkinoiden ja toimialan yleistä käytäntöä sekä Altorin vaatimuksia. Tämän prosessin kautta hallitus käsittelee mahdollisia eturistiriitoja. Lisäksi toimitusjohtajallemme on annettu vastuu Rettan vastuullisuustyöstä, johon kuuluu myös tämä raportti. Johtoryhmämme vastaa Rettan strategiasta, visiosta ja missiosta, ja vastuullisuus on olennainen osa näitä.

Ohjaamme vastuullisuustyötämme säännöstöllä, joka koostuu toimintaohjeista, vastuullisuus-, ympäristö- ja työsuojelupolitiikoista sekä matkustuskäytännöstä ja korruption vastaisista ohjeista. Jokainen väärinkäytös tai kriittinen huolenaihe raportoidaan ilmoitusjärjestelmämme kautta, ja tieto välittyy johtoryhmälle ja hallitukselle.

Vastuullisuuden tiedostaminen

Ilmastovaikutus

Terveellinen työpaikka

Monimuotoisuus ja osallisuus

Eettinen hallintotapa

Tietoturva ja tietosuoja

Asiakkaiden menestys ja taloudellinen menestys

Innovatiiviset ja digitaaliset ratkaisut

OLENNAISET AIHEET

Olemme tehneet olennaisuusanalyysin saadaksemme paremman käsityksen Rettan vaikutuksesta kestävään kehitykseen. Analyysi noudattaa GRI 3:ssa esitettyä menettelyä ja perustuu vaikutusanalyysiin. Vertailututkimusten, trendianalyysin ja ulkoisen ympäristöanalyysin avulla laadimme luettelon tekijöistä, jotka liittyvät ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen. Analysoimme myös, miten ilmastonmuutos vaikuttaa Rettaan. Tämän jälkeen valittuja tekijöitä arvioitiin laajuuden, mittakaavan, ennallistettavuuden ja todennäköisyyden perusteella. Tekijöistä, jotka saivat analyysin perusteella suurimman painoarvon, tuli Rettan keskeisiä olennaisia aiheita. Rettan johtoryhmä teki analyysin yhdessä VEGA Systems AB:n ulkoisten vastuullisuuskonsulttien kanssa.

Analyysin tuloksesta keskusteltiin tärkeiden sidosryhmiemme (esim. asiakkaiden, työntekijöiden, omistajien ja toimittajien) kanssa. Saimme keskusteluissa erittäin hyvää palautetta aiheista, jotka olivat saattaneet jäädä meiltä huomaamatta sekä eri tekijöihin liittyvistä määristä ja yksityiskohdista ja siitä, mitä sidosryhmämme pitävät tärkeänä, kun käsittelemme olennaisia aiheita. Valitut tekijät arvioitiin ja järjesteltiin uudelleen niiden sidosryhmien näkemyksien perusteella, joita pidimme Rettan kannalta merkityksellisinä. Johtoryhmä vahvisti ja viimeisteli olennaiset aiheet ja olennaisuusarvioinnin. Vasemmassa sarakkeessa olevat aiheet ovat tämän työn tuloksia.

RETTAN ARVOT JA SITOUMUKSET

Vastuullisuustyömme perustana ovat olennaiset aiheet, jotka osoittavat, mitä meidän tulisi painottaa ja miten meidän pitäisi käyttää resurssejamme. Olennaisia aiheita työstämällä Retta pyrkii edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. Jokainen olennainen aihe on yhdistetty siihen liittyvään kestävän kehityksen tavoitteeseen, jotta voimme vaikuttaa tavoitteisiin järjestelmällisesti. Olemme valinneet painopistealueemme niiden kestävän kehityksen tavoitteiden perusteella, joihin voimme vaikuttaa aktiivisella työllämme. Olemme tunnistaneet Rettan painopisteiksi alueet, jotka liittyvät ilmastovaikutukseen, työntekijöiden hyvinvointiin, monimuotoisuuteen ja osallisuuteen, liiketoimintatapaamme sekä siihen, miten voimme vaikuttaa toimeksiantajiemme ja asiakkaidemme asenteisiin kestävää kehitystä kohtaan.

Ydinarvomme ovat olennainen osa sitä, miten toteutamme kestävää kehitystä toimintojemme ja työntekijöidemme kautta.

Yhdessä menestyminen

Kumppanuudet ja menestys asiakkaidemme kanssa takaavat yhteisen edistyksen. Luotamme toisiimme ja toimintamme perustuu keskinäiseen kunnioitukseen.

Rohkea uudistuminen

Meille on tärkeää, että koko henkilöstömme voi tuntea ammatillista ylpeyttä työstään. Uudistamme rohkeasti osaamistamme, toimintaamme ja toimialaamme, jotta voimme täyttää ja ylittää työntekijöidemme ja asiakkaidemme tarpeet. Meillä on kyky, halu ja vapaus tehdä asiat aina paremmin.

Vastuullinen toiminta

Kannamme vastuuta tulevaisuudesta sekä yrityksenä että henkilökohtaisella tasolla. Valintojamme ohjaa vastuuntunto toisistamme, asiakkaistamme, ympäristöstä, yhteiskunnasta ja taloudellisesta menestyksestä. Kaikki toimintamme perustuu avoimuuteen ja rehellisyyteen.

5 GENDER EQUALITY

Uskomme, että kaikilla ihmisillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet yksilöllisistä eroista riippumatta.

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Meille on tärkeää työskennellä rehellisesti ja edistää ehdotonta rehellisyyttä sekä kansallisten ja kansainvälisten lakien noudattamista.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Arvostamme työntekijöidemme turvallisuutta ja hyvinvointia sekä kannattavuuttamme, joiden osalta parannamme järjestelmällisesti työympäristöämme.

13 CLIMATE ACTION

Rettan ilmastovaikutusten vähentäminen on yksi strategisista tavoitteistamme.

10 REDUCED INEQUALITIES

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen, palkkaerojen kaventaminen ja päätöksenteko ovat vastuullisuustyömme olennaisia osia ja ratkaisevassa asemassa Rettan arvoissa.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

Pyrimme varmistamaan vastuullisen kuluttamisen ja tuotannon arvoketjumme kautta.

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

Tavoitteenamme on edistää kestäviä yhteisöjä energiankäytön hallinnan avulla sekä auttamalla asiakkaitamme vähentämään ilmastovaikutustaan.

VASTUULLISUUDEN TIEDOSTAMINEN

Noin 40 % maailman hiilidioksidipäästöistä on peräisin kiinteistöistä. Noin 28 % näistä päästöistä on peräisin kiinteistöjen elinkaarivaiheesta, jossa kiinteistöjä käytetään (lämmitys, jäähdytys ja energia). Retta on Pohjoismaiden suurin asuntojen, kiinteistöjen ja toimitilojen välitykseen sekä hallintaan erikoistunut asiantuntijapalvelukonserni. Johtavan asemamme vuoksi meillä on mahdollisuus vaikuttaa asiakkaisiimme ja edistää ympäristövastuuta ja energiatehokkaita ratkaisuja koko kiinteistöalalla. Kehitämme konserninlaajuista ympäristöpolitiikkaa, joka yhdenmukaistaa konsernin eri yksiköissä tehtävää ympäristötyötä. Jotta voimme motivoida kiinteistöalaa muutoksessa, olemme kouluttaneet henkilöstöämme ja järjestäneet webinaareja asiakkaille lisätäksemme tietoisuutta tästä tärkeästä aiheesta.

Lisäksi kehitimme vuoden aikana edelleen vastuullisuuspalvelujamme, jotta voimme tukea asiakkaitamme päästöjen vähentämisessä. Asiantuntemuksemme auttaa asiakkaitamme kehittämään tavoitteita, suunnitelmia ja toimia, jotka parantavat rakennusten energiatehokkuutta. Tämä pienentää ympäristövaikutuksia rakennusten käyttövaiheen aikana. Strategian avulla voidaan saavuttaa nettonollatavoite tai tietty energialuokka rakennuksille. Tutkimme parhaillaan mahdollisuutta mitata tätä olennaista näkökohtaa ja kerätä kaikki asiakastiedot päästöjen mittaamiseksi. Lisäksi meidän on erotettava tarkasti toiminnastamme johtuvat muutokset.

ILMASTOVAIKUTUS

Ilmastovaikutus on yksi Rettan painopistealueista. Osana tulevaa vastuullisuusstrategiaamme selvitämme tieteeseen perustuvan tavoitteen asettamista Science Based Targets -aloitteen mukaisesti. Aloitteen mukaiset tavoitteet tarkoittavat nettonollan saavuttamista ennen vuotta 2050 Pariisin sopimuksen mukaisesti, jotta ilmaston lämpeneminen voidaan rajoittaa 1,5 asteeseen. Tavoitteenamme on aloittaa prosessi vuoden 2023 aikana. Omistajallamme Altor Fund IV:llä on kunnianhimoiset vastuullisuustavoitteet ja -strategiat. Tieteeseen perustuvat tavoitteet ovat Altorin omistamien yritysten painopistealueita, ja pyrimme täyttämään ja ylittämään Altorin asettamat velvoitteet.

Prosessin ensimmäinen vaihe on mitata ja arvioida nykyistä vaikutusta. Vuoden 2022 osalta olemme mukauttaneet tietojen keräämistä ja hiilidioksidipäästöjen laskentaa entistä tarkemmaksi.

Rettan ilmastovaikutus (Scope 1, 2 ja 3) on selvitetty GHG-protokollan mukaisesti.

Scope 1

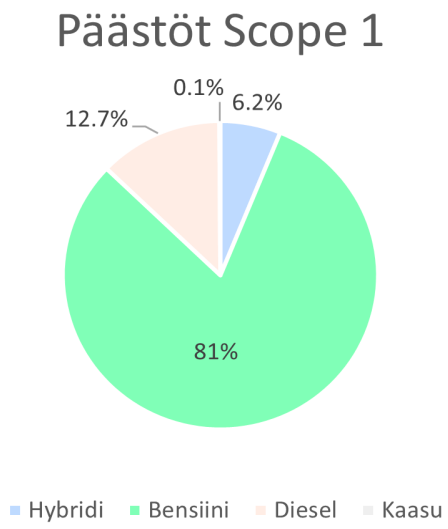
Scope 1 -päästöt tulevat pääasiassa yrityksemme autoista. Suurin osa autoistamme on edelleen bensiinikäyttöisiä, mutta sähkö- ja hybridiautojen määrä kasvaa. Tutkimme mahdollisuutta kalustomme sähköistämiseen, millä olisi suuri vaikutus Rettan Scope 1-ilmastovaikutukseen.

Vuonna 2022 Rettalla oli 348 autoa, joista 216 oli bensiinikäyttöisiä, 48 dieselkäyttöisiä, 80 hybridejä ja 4 kaasuautoa. Yrityksen autojen määrä kasvoi vuodesta 2021, jolloin autoja oli 233. Lähes kaikki uudet autot ovat hybridejä Rettan autopolitiikan mukaisesti.

Autolla tehdyt työmatkat ovat meille olennaisia myös tulevaisuudessa, koska työskentelemme rakennusten hallinnan ja kunnossapidon parissa ja meidän on käytävä kohteilla säännöllisesti. Pyrimme vähentämään autoilua ja siirtymään ympäristöystävällisempään kalustoon. Vuoden aikana Ruotsin organisaatiossamme kehitettiin kiinteistöreittejä teknikoille. Tavoitteena oli vähentää lyhyellä varoitusajalla tapahtuvaa suunnittelematonta työtä ja autolla ajettavia kilometrejä. Tämä työ jatkuu vuonna 2023.

Päästöt	Tonnia CO_2
Scope 1	958,2
Scope 2	103,1
Scope 3	1 346,4
Yhteensä	2 407,7

Rettan autopolitiikan mukaisesti yritykselle tilataan uusi auto vain siinä tapauksessa, että konsernin sisällä ei ole saatavilla autoja kyseisenä ajankohtana. Automme ovat liisattuja, ja leasingsopimuksen päättyessä ne korvataan joko uudella tai käytetyllä autolla konsernin



sisältä. Kannustamme henkilöstöämme valitsemaan vähäpäästöisiä sähkökäyttöisiä malleja. Vuonna 2020 otimme käyttöön järjestelmän, josta saa taloudellista tukea vähäpäästöisille automalleille. Puutteellisen latausinfrastruktuurin vuoksi emme ole tällä hetkellä valmiita siirtymään kokonaan sähkökäyttöiseen ajoneuvokalustoon. Puutteellisen infrastruktuurin ja pitkien toimitusaikojen vuoksi käytämme hybridiratkaisuja, jotka myöskin alentavat päästöjä merkittävästi bensiiniin ja dieseliin verrattuna.

Scope 1 -ilmastovaikutuksen laskentaan kerättiin tietoja Rettan HR-järjestelmästä. Kun tiedot ajetuista kilometreistä ja autotyypeistä oli kerätty, luvut kerrottiin kutakin polttoainetyyppiä vastaavilla päästökertoimilla. Liisattujen autojen osalta suomalainen leasingyhtiö toimitti hiilidioksidipäästölaskelmat, jotka vahvistettiin ruotsalaisten autojen päästökertoimilla, koska Ruotsissa ja Suomessa on samanlaiset ajoneuvokalustot.

1 Käytetyt päästökertoimet saatiin Ruotsin energiavirastosta ja liikennevirastosta.

Scope 2

Scope 2 -päästöt syntyvät Rettan toimistojen energiankulutuksesta. Vuonna 2022 arvioitiin mahdollisuus yhdistää pienempiä toimistoja. Tavoitteena oli parantaa kustannus- ja energiatehokkuutta vähentämättä paikallista läsnäoloa alueilla, joilla Retta palvelee asiakkaitaan. Vähensimme toimistojen kokonaismäärää kymmenellä ja optimoimme muita toimistoja. Tämän seurauksena toimistotila väheni 2 840 neliömetrillä. Toimistorakenteellamme on merkittävä rooli päästöjen vähentämisessä. Uuden toimistorakenteen myötä olemme omaksuneet joustavan työskentelytavan, joka poistaa kiinteiden työpisteiden tarpeen. Uuden hybrideityömallin ansiosta tarvitsemme aiempaa vähemmän neliömetrejä. Myös pääkonttorimme Helsingissä muutti vuonna 2022 uusiin tiloihin, joissa laitteet ovat energiatehokkaampia kuin vanhassa toimistossa. Tämän ansiosta Scope 2 -päästöt ovat vähentyneet 132,1 CO_2-ekvivalenttitonnista 103,1 tonniin.

Pyrimme hyödyntämään energiansäästömahdollisuudet toiminnassamme ennakoivasti ja edellytämme vuokranantajilta raportteja sähkönkulutuksesta (jos kulutus mitataan toimitilatasolla). Meillä on vuokranantajien ja tilojen vastuullisuutta koskevat kriteerit, joita käytämme päätöksenteon perusteena uusien toimistojen vuokrauksesta sovittaessa. Näitä kriteerejä sovelletaan uusiin toimitilahankkeisiin sopivien tilojen saatavuuden rajoissa.

Scope 2 -ilmastovaikutuksen laskentaa varten kaikkien toimipaikkojen toimistopäälliköt toimittivat tiedot energiankulutuksesta (kWh) ja energialähteistä. Laskelmat tehtiin paikkaperusteisella menetelmällä GHG-protokollan mukaisesti. Joistakin Suomessa olevista toimistoista meillä oli tiedossa vain energian hinta ja lähde. Laskimme kWh-määrän jakamalla kokonaishinnan Suomen vuoden 2022 kilowattitunnin keskihinnalla. Niiden toimistojen osalta, joista meillä ei ollut lainkaan tietoja, päättelimme kulutuksen muiden toimistojen perusteella[2]. Arvioimme, että Rettan kokonaiskulutus vuonna 2022 oli 1 557 800 kWh.

[2] Ruotsin ja Suomen energialähteiden yhdistelmien päästökertoimet (g CO2 kWh) saatiin Euroopan ympäristökeskuksesta. Kaukolämmön päästökertoimet ovat peräisin Ruotsin energiateollisuuden etujärjestöstä (Energiföretagen).

Scope 3

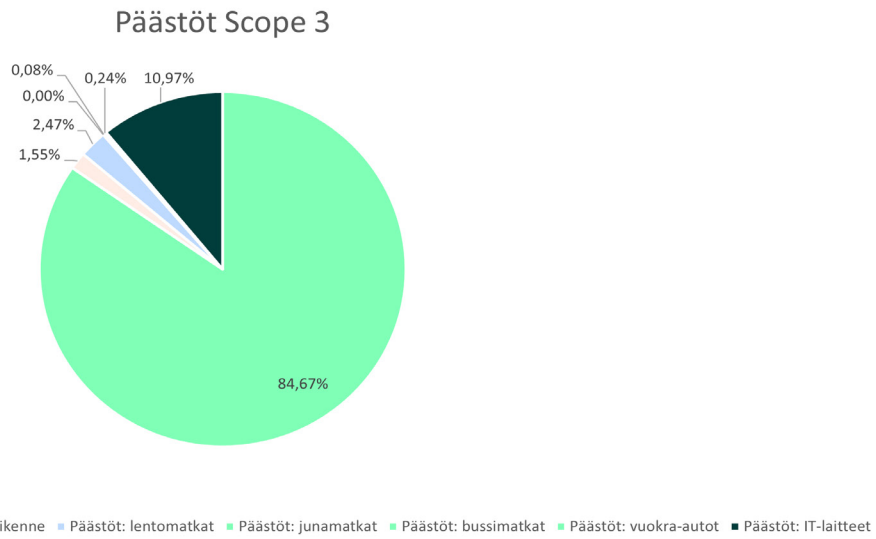
Vuonna 2022 sisällytimme myös Scope 3 -päästöt ilmastovaikutuksemme mittaamiseen. Otamme huomioon työmatkojen päästöt, jotka liittyvät työntekijöidemme matkustamiseen töihin ja töistä pois. Rettan kokonaispäästöistä suurin osa (54 % eli 1 346,46 tonnia hiilidioksidia) on Scope 3 -päästöjä. Niistä 85 % on peräisin autoilla ajetuista matkoista toimistoille ja pois toimistoilta. IT-laitteiden ostot ovat toiseksi suurin lähde (11 %) ja lentomatkat kolmanneksi suurin (2,5 %). Pyrimme välttämään työmatkailua edistämällä etätapaamisia mahdollisuuksien mukaan. Suomen ja Ruotsin pääkonttoreihimme on hyvät julkisen liikenteen yhteydet, ja julkisten liikenneyhteyksien läheisyys on keskeinen kriteeri toimitilojemme sijainnin valinnassa. Olemme osittain jatkaneet etätyötä pandemian jälkeen. Jatkamme etätyön ja hybrideityön mallin toteuttamista ja olemme myös alkaneet päivittää toimistojamme uusilla IT-laitteilla, jotka ovat paljon aiempaa energiatehokkaampia. mutta auttaa meitä vähentämään kokonaispäästöjä

Tämä lisää Scope 3 -päästöjämme lyhyellä aikavälillä, pitkällä aikavälillä. Toinen vuonna 2022 toteutettu päästövähennysaloite on ruotsalaisten työntekijöiden mahdollisuus liittyä sähköpolkupyörien leasing-ohjelmaan ja tehdä työmatkat ympäristöystävällisesti.

Scope 3 -päästöjen laskemiseksi tehtiin kattava kysely kaikille työntekijöille matkoista työpaikalle ja työpäivän aikana. Kokonaispäästöt määritettiin laskemalla keskiarvo kyselyvastausten perusteella ja kertomalla se työntekijöiden kokonaismäärällä. Laskennassa käytettiin Ruotsin energiaviraston päästökertoimia erityyppisille autoille (sähkö, bensiini, diesel ja hybridi). Jos autotyypistä ei ollut saatavilla tietoa, laskennassa käytettiin Ruotsin liikenneviraston oletuskeskiarvoa tyypilliselle autolle (146 g CO2/km). Lisäksi kyselyssä oli kysymyksiä lento-, juna- ja bussimatkoista. Niiden päästöt laskettiin käyttämällä Euroopan ympäristökeskuksen päästökertoimia. IT-laitteiden päästöt laskettiin WWF:n laskentatyökalun avulla.

Rettan seuraava askel on toteuttaa uutta vastuullisuusstrategiaa, joka sisältää toimintasuunnitelmat päästöjen vähentämiseksi kaikissa kolmessa luokassa (Scope 1, 2 ja 3).

Huom. Omistajamme Altorin vastuullisuusraportissa esitetyt Rettan Scope 3 -päästöt poikkeavat tässä raportissa esitetyistä luvuista. Tämä selittyy eri laskentamenetelmillä. Me olemme keränneet tietoja toiminnoistamme, kun taas Altor on käyttänyt toimialan yleisiä päästökertoimia EEIO-tietokannasta.



[2] Ruotsin ja Suomen energialähteiden yhdistelmien päästökertoimet (g CO2 kWh) saatiin Euroopan ympäristökeskuksesta. Kaukolämmön päästökertoimet ovat peräisin Ruotsin energiateollisuuden etujärjestöstä (Energiföretagen).

1900

TERVEELLINEN TYÖPAIKKA

Retta on suuri organisaatio, jossa työskenteli yhteensä 1 451 ihmistä vuonna 2022. Vaikutamme suureen määrään ihmisiä ja otamme vastuumme työnantajana erittäin vakavasti. Työntekijöille tarjoamiamme etuuksia ovat esimerkiksi vanhempainpalkka, palkankorotukset, työterveyshuolto ja terveydenhoidon tuki. Työntekijöistämme 36 % kuuluu työehtosopimusten piiriin. Uskomme myös, että mahdollisuus hybridityöhön on tärkeää työn ja muun elämän tasapainon parantamisessa. Kaikki toimihenkilömme voivat tehdä hybridityötä.

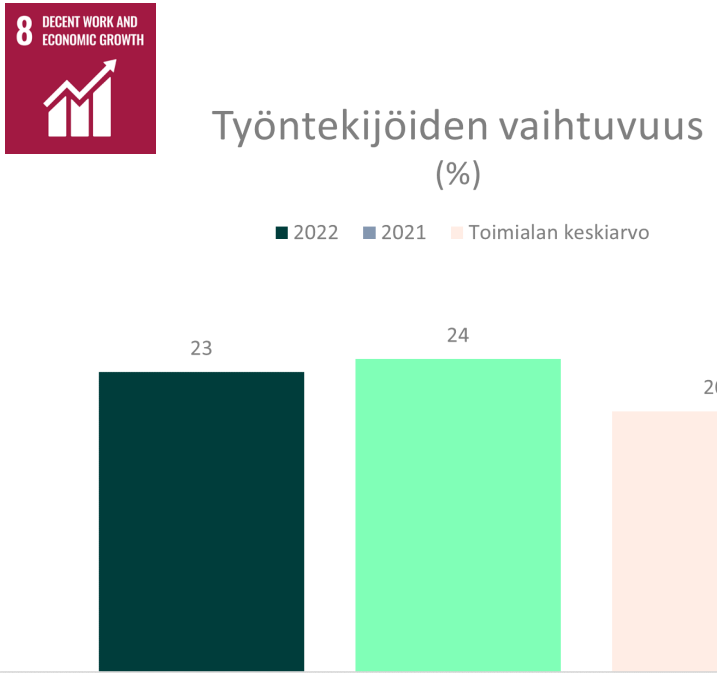
Sairauslomat yrityksessämme ovat vähentyneet 15 % vuoteen 2021 verrattuna. Olemme myös erittäin iloisia siitä, että mielenterveyteen liittyvät sairauslomat ovat vähentyneet 30 % vuoteen 2021 verrattuna. Stressi ja mielenterveys ovat erittäin tärkeitä tekijöitä pyrkimyksissämme kohti terveellistä työpaikkaa, ja näin suuri parannus on merkittävä askel.

Henkilöstöhallinnon ja yhteiskuntavastuun osalta työntekijöiden pysyvyys on yksi haasteistamme. Vuonna 2022 Rettan työntekijöiden vaihtuvuus oli 23 % koko konsernissa. Edellisvuonna vaihtuvuus oli 24 %, eli vaihtuvuus on pienentynyt vain vähän. Vaihtuvuus toimialalla on yleisesti korkea (20 % vuonna 2022). Palveluntarjoajana suurin voimavaramme on työntekijöidemme osaaminen. Siksi vaihtuvuuden pienentäminen on meille tärkeää, jotta voimme säilyttää kilpailukykymme. Vaihtuvuus on työntekijöiden viihtyvyyden keskeinen suorituskykymittari Rettalla.

Vuosi 2022 oli Rettalle monitahoinen ja vaikea työntekijöiden hyvinvoinnin osalta. Yksi tärkeimmistä kysymyksistä oli kiinteistövälityksessä nähty markkinoiden pieneneminen ja vähäinen aktiivisuus. Kiinteistönvälitysala perustuu vahvasti välityspalkkioihin, mikä on tässä tilanteessa johtanut tämän liiketoiminta-alueen työntekijöiden kokonaispalkkojen laskuun ja sen myötä tyytyväisyyden ja viihtyvyyden alenemiseen. Vaikka vuoden 2022 palkkamme perustuivat toimialan keskiarvoa useammin kiinteään tasoon välityspalkkioiden sijaan, tilanne on silti vaikuttanut työntekijöihimme. Motivaation ja yleisen hyvinvoinnin väheneminen on haaste, joka meidän on voitettava.

15 % vähemmän sairauslomia

30 % lasku mielenterveysongelmissa



Teemme konserninlaajuisia henkilöstökyselyjä vuosittain. Vastausaste parani vuonna 2022 ja oli 73,7 % (66,2 % vuonna 2021). Positiivista kehitystä on tapahtunut työntekijöidemme kokemassa stressitasossa ja työn kuormittavuudessa. Kun sairauslomat ovat samalla vähentyneet, voimme olla ylpeitä vuoden 2022 kehityksestä. Toisaalta työntekijöidemme yleinen tyytyväisyys on laskenut 3,15 %. Tämä korreloi sekä työntekijöiden vaihtuvuusasteen että kiinteistönvälityspalvelujen vähenemisen kanssa. Kyselyn perusteella työntekijämme kokevat, että heillä ei ole mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon eikä mahdollisuutta vaikuttaa toiminnan kehittämiseen. Kuten edellä kuvattiin, olemme yhdistäneet liiketoimintayksikkömme Yksi Retta -hankkeen kautta yhden Retta-brändin alle. Tämä uudelleenjärjestely edellyttää, että pyrimme yhteisiin prosesseihin myös henkilöstöhallinnossa. Tällä hetkellä Ruotsin ja Suomen HR-prosessit ovat monin tavoin erillisiä, ja toimintaa ja koulutusmoduuleja mukautetaan erikseen eri maihin. Tutkimme parhaillaan, missä määrin niitä on mahdollista yhdistää tulevaisuudessa. Toinen haasteemme on, että toimimme maantieteellisesti monissa eri paikoissa. Maantieteellistä hajanaisuutta helpottavat esihenkilömme, jotka ovat johtoryhmien linkki toimintoihin. Järjestämme koulutusta esihenkilöillemme, jotta voimme pitää huolta positiivisesta työympäristöstä ja parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä. Esihenkilöillä on erittäin tärkeä rooli työntekijöidemme hyvinvoinnissa ja tyytyväisyydessä.

Vuonna 2023 keskitymme integroimaan eri liiketoimintojemme ja toiminta-alueidemme kulttuurit, tavoitteena luoda yhteinen työskentelytapa. Haluamme varmistaa, että esihenkilöillämme on samat mahdollisuudet ja edellytykset toimia työssään, huolimatta siitä, missä he työskentelevät. Jatkamme myös työtämme työhyvinvoinnin ja työkyvyn parissa, jotta voimme varmistaa, että Retta houkuttelee jatkossakin osaamista ja että työntekijämme menestyvät työssään. Tavoitteenamme on parantaa jatkuvasti työympäristöämme, ja osana tätä tavoitetta tutkimme mahdollisuutta saada ISO 45001 -sertifiointi koko konsernille. Meillä on toimintaohjeet myös toimittajillemme, sillä haluamme painottaa, että myös heillä on velvollisuus parantaa järjestelmällisesti työterveyttä ja työturvallisuutta sairauksien ja tapaturmien ehkäisemiseksi.

Henkilöstökyselyn vastausaste

73,7 %

MONIMUOTOISUUS JA OSALLISUUS

Yhtäläiset mahdollisuudet sukupuolesta, rodusta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai vammasta riippumatta ovat Rettan toiminnan kulmakiviä. Tämä on ilmaistu selkeästi toimintaohjeissamme. Kaikkien pitäisi voida käydä töissä ilman väestötekijöistä aiheutuvan syrjinnän tai häirinnän riskiä. Järjestämme toimintaohjeitamme koskevaa koulutusta tällaisen käyttäytymisen torjumiseksi ja kertoaksemme työntekijöillemme, miten heidän tulee toimia, jos tällaisia tilanteita ilmenee.

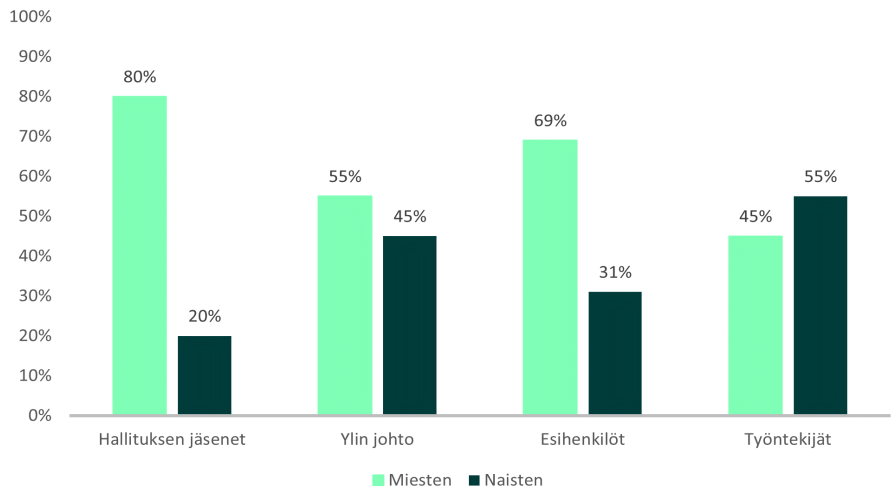
Meillä on käytössä koko konsernin kattava ilmoitusjärjestelmä sekä Suomessa että Ruotsissa. Sitä voivat käyttää sidosryhmät organisaatiossamme ja sen ulkopuolella, myös työntekijämme, sekä toimittajat ja asiakkaat, jos he haluavat ilmoittaa väärinkäytöksistä. Ilmoituskanavalla pyritään syrjinnän poistamiseen ja eettisesti korkeatasoiseen hallintoon. Raportointi on anonyymiä, ja ilmoitetut tapaukset lähetetään kolmannelle osapuolelle ennen kuin ne tulevat henkilöstöhallinnon ja johtoryhmän tietoon. Kuluneen vuoden aikana emme saaneet ilmoituskanavan kautta yhtään (0) syrjintään tai häirintään liittyvää ilmoitusta. Olemme sisällyttäneet vuosittaiseen henkilöstökyselyyn kysymyksiä työpaikalla ilmenevästä seksuaalisesta häirinnästä ja kiusaamisesta. Vastaajista 0 % on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi vuoden aikana. Tämä on linjassa ilmoituskanavajärjestelmän tulosten kanssa. Kuitenkin 2 % vastasi, että heitä on kiusattu ja että kiusaaminen jatkuu. Lisäksi 2 % vastasi, että heitä on kiusattu mutta häirintä on loppunut ja asia on käsitelty. Meillä on nollatoleranssi kiusaamista, häirintää ja syrjintää kohtaan, ja kaikkia raportoituja tapauksia pidetään vakavina. Tutkimme jokaisen tapauksen, jotta voimme määrittää asianmukaiset toimenpiteet.

Haluamme, että Retta on tulevaisuudessa entistä monimuotoisempi ja tasa-arvoisempi työyhteisö. Meillä on yhteensä 1 451 työntekijää, joista 800 (55 %) on naisia. Johtoryhmämme jäsenistä 45 % on naisia, mikä on erittäin myönteistä. Naisten osuus toimivasta johdosta on laskenut 36 prosentista (2021) 31 prosenttiin (2022). Hallituksen jäsenistä 20 % on naisia, joten meidän on jatkettava työskentelyä tasa-arvon varmistamiseksi. Lisäksi naisten ja miesten palkoissa ja palkitsemisessa on eroja, jotka on esitetty oikealla olevassa taulukossa. Oikaisematon/oikaistu palkkaero viittaa siihen, onko tiedoissa otettu huomioon koulutustausta, kokemus ja erilaiset vastuut. Painotetussa palkkaerossa otetaan huomioon työntekijöiden määrä kussakin maassa.

Palkkaero, %

Naisten palkkaero % Miesten palkkoihin verrattuna	Oikaisematon palkkaero	Oikaistu palkkaero
Painottamaton palkkaero	12,8	11,0
Painotettu palkkaero	13,8	12,6

Miesten/naisten osuus



Aloitteet 2022

Aktiiviset koulut

Olemme tukeneet ruotsalaista Aktiiviset koulut -järjestöä, joka ehkäisee kouluissa ilmenevää huumeiden käyttöä, hyväksikäyttöä ja kiusaamista sekä parantaa ympäristöä ja terveyttä. Säätiö auttaa kouluja lisäämään tietoisuutta ja parantamaan lasten hyvinvointia aineistojen ja erilaisten toimintojen (esim. luentojen) avulla.

Verenluovutus Punaiselle Ristille

Verenluovutus Punaiselle Ristille oli yksi vuoden 2022 aloitteistamme. Kannustimme mahdollisimman monia työntekijöitämme lahjoittamaan verta Punaisen Ristin Veripalvelulle. Veren luovuttaminen on olennainen osa luotettavaa terveydenhuoltojärjestelmää.

Donations to City Missions

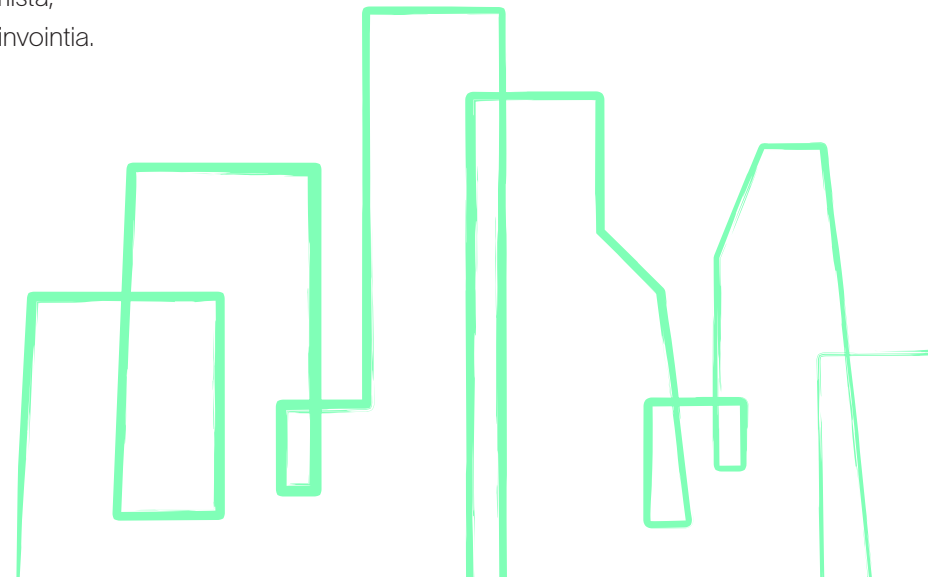
Joululahjojen sijaan teimme tänä vuonna lahjoituksen City Mission -järjestölle. Haluamme tukea järjestön tärkeää työtä kodittomien määrän vähentämiseksi ja ihmisten auttamiseksi takaisin yhteiskuntaan. City Mission tarjoaa yömajoja ja asuntoja sekä koulutusta auttaakseen haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä palaamaan työelämään.

Työpaja työkyvystä

Järjestimme vuoden aikana työkykyyn liittyviä työpajoja, joissa keskityttiin esimerkiksi työn stressitekijöihin, ergonomiaan ja uupumuksen merkkeihin. Tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta erilaisista riskitekijöistä ja niiden ehkäisemisestä ja lieventämisestä. On tärkeää, että esihenkilömme tietävät, miten toimia, jos työntekijät kertovat tai osoittavat merkkejä stressistä ja uupumuksesta tai mielenterveyden ongelmista. Jos varhaisiin oireisiin ei puututa, seuraukset voivat olla vakavia, esimerkiksi pitkiä sairauslomia ja vaikeuksia palata työelämään.

Järjestämme myös erilaisia koulutuksia esihenkilöillemme. Yksi vuoden 2022 koulutuksista keskittyi "vaikeaan keskusteluun" eli negatiivisten uutisten hienovaraiseen kertomiseen. Epävarmassa markkinatilanteessa esihenkilötaidot korostuvat ja toivomme, että esihenkilömme pystyvät lieventämään työntekijöiden huolenaiheita. Lisäksi esihenkilömme ovat mukana Johtajien aamuissa. Ne ovat kuukausittaisia koulutuksia, joissa käsitellään esimerkiksi osaamisen kehittämistä, työntekijäkokemusta ja työntekijöiden hyvinvointia.

On yleistä, että toimistoissa työskentelevät ihmiset viettävät suurimman osan päivästä istuen ja ovat fyysisesti passiivisia. Yhä useammat tutkimukset osoittavat, että tästä aiheutuu ongelmia sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä, kun esimerkiksi sairastumisen ja kivun riski kasvaa. Kannustamme fyysiseen aktiivisuuteen eri tavoin ylläpitääksemme henkilöstön terveyttä. Käytämme esimerkiksi Cuckoo-sovellusta, joka innostaa käyttäjiä liikkumaan päivittäin ja pitämään jumppataukoja työpäivän aikana.



EETTINEN HALLINTOTAPA

Joulukuun 2022 loppuun mennessä meillä ei ollut tapahtunut vakavia tapaturmia, raportoituja korruptiotapauksia tai väärinkäytöksiä. Olemme tästä sekä ylpeitä että iloisia. Olemme toteuttaneet useita toimenpiteitä, jotka pienentävät tapaturmien todennäköisyyttä ja lisäävät väärinkäytösten havaitsemisen todennäköisyyttä. Teemme vuosittain 2–4 sisäistä tarkastusta KPMG:n avustuksella varmistaaksemme, että prosessimme ovat kaikkien velvoitteidemme mukaisia. Tarkastuksissa tehdyt havainnot kootaan tarkastusvaliokunnassa ja esitetään hallitukselle, jotta voidaan huomioida ja priorisoida mahdolliset puutteet, jotka edellyttävät toimenpiteitä. Tämä ei ole lakisääteinen vaatimus, mutta uskomme, että tarkastukset auttavat meitä ylläpitämään hallinnon korkeaa tasoa. Samoista syistä järjestämme toimintaohjeitamme koskevaa koulutusta työntekijöillemme. Koulutus koostuu neljästä osasta, jotka ovat tietosuoja, toimintaohjeet, kilpailulaki ja korruption torjunta. Kun tietoisuus eri riskialueista lisääntyy, väärinkäytösten havaitsemisen ja raportoinnin todennäköisyys kasvaa. Kaikki koulutuksemme ovat työntekijöidemme saatavilla intranetissä.

Taloushallinnon palvelut ovat tärkeä osa toimintaamme, ja suuri osa työntekijöistämme työskentelee tällä alalla. Olemme tunnistaneet hallinnon ja vaatimustenmukaisuuden yhdeksi merkittävistä riskeistämme yhtiönä. Taloushallinnon henkilöstömme auttaa asiakkaitamme pankkiasioiden ja laskujen hallinnassa. Tämä tarkoittaa, että olemme yhteydessä asiakkaidemme rahavirtoihin. Toimintaan liittyy ilmeinen tahallisten väärinkäytösten riski, joka johtuu työskentelystä rahavirtojen parissa. Olemme myös tunnistaneet laiminlyönnin riskin sekä riskin, että väärinkäytökset, petokset tai jopa asiakkaidemme virheet jäävät huomaamatta tarkastuspisteissämme. Tällä voi olla merkittäviä seurauksia. Rahavirtoja voidaan käyttää esimerkiksi terroristijärjestöjen rahoitukseen, rikollisen toiminnan rahanpesuun tai lahjontaan tai muuhun korruptioon. Tämä tarkoittaa, että ilman lieventäviä toimia on olemassa riski, että toiminnoillamme on negatiivinen vaikutus sekä kestävän kehityksen tavoitteisiin että ihmisoikeuksiin.

Vaatimustenmukaisuus on aina ollut tärkeää Rettalle, mutta sen merkitys on kasvanut huomattavasti viime vuosina. Odotamme edelleen korkeimman hallinto-oikeuden päätöstä tapauksesta, jossa Kilpailu- ja kuluttajavirasto on antanut isännöintialan toimijoita koskevan seuraamusmaksuesityksen. Markkinaoikeuden joulukuussa 2022 antaman päätöksen mukaan Isännöintiliitto ja sen hallituksessa edustettuna olevat yritykset syyllistyivät joissakin toimissaan kilpailua rajoittaviin menettelyihin vuosina 2014–2017. Olemme vahvasti eri mieltä näistä syytöksistä, sillä Rettan hinnoittelu on aina itsenäistä ja asiakaskohtaista. Tämän tapauksen vuoksi vaatimustenmukaisuus ja vastuullisuus ovat painopistealueitamme, ja ne ovat myös osa yrityksemme arvoja.

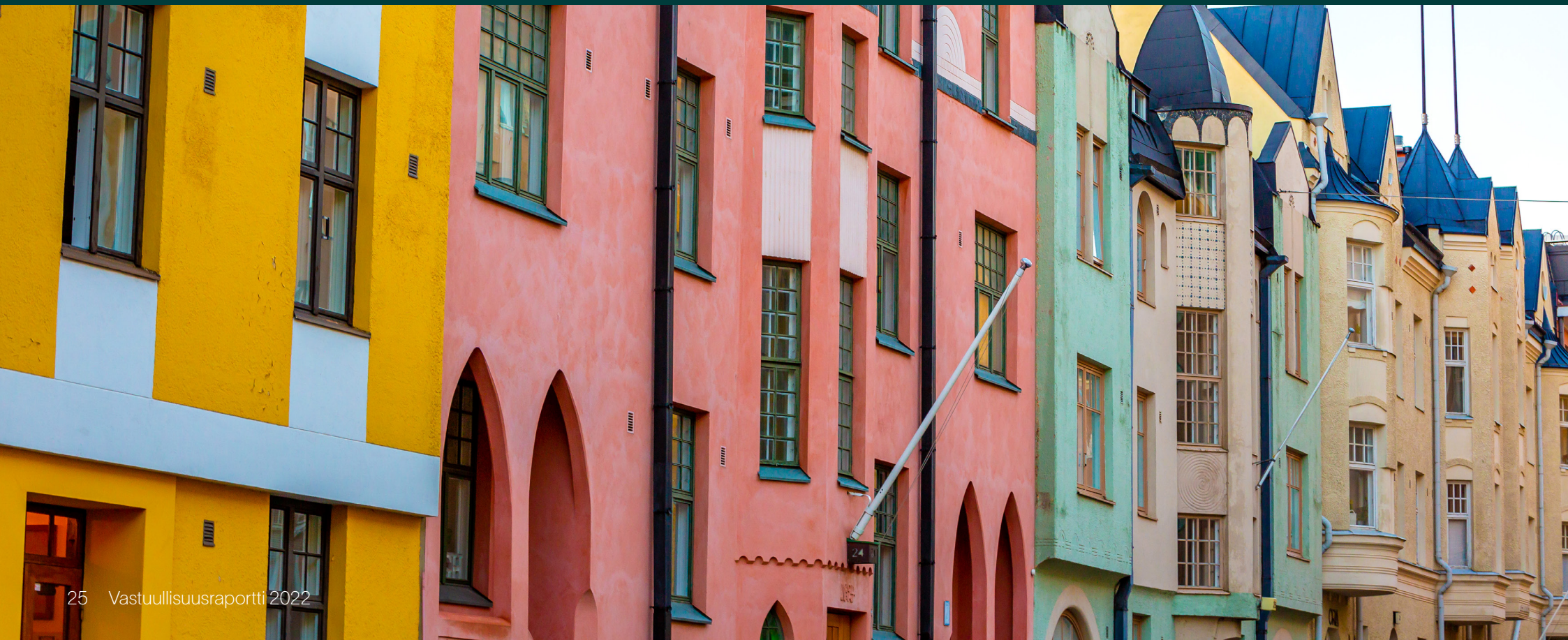
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Rettan arvoketju

Merkittävä osa vastuullisuusvaikutuksestamme liittyy arvoketjuumme. Käyttämillämme tuotteilla ja toimittajilla on suora yhteys vastuullisuustyömme tuloksiin. Arvioimme kaikki uudet ja nykyiset toimittajamme, jotta voimme varmistaa, että teemme yhteistyötä vastuullisten organisaatioiden kanssa. Arvioimme, tekevätkö toimittajamme järjestelmällistä vastuullisuustyötä esimerkiksi pienentämällä ympäristöjalanjälkeään, ylläpitämällä hyvää työympäristöä sekä noudattamalla toimintaohjeitamme ja korkeaa liiketoiminnan etiikkaa.

Lisäksi hankintaosastomme seuraa jatkuvasti, onko saatavilla ympäristöystävällisempiä ja eettisempiä tuotteita ja kemikaaleja.

Osana YK:n kestävän kehityksen tavoitteita ja toimittajien arviointia koskevaa työtämme vastuullamme on varmistaa, että ihmisoikeuksia kunnioitetaan koko arvoketjussamme. Ilmoitusjärjestelmämme kautta tietoomme ei ole tullut tapauksia, joissa ihmisoikeuksia olisi loukattu omassa toiminnassamme tai toimittajiemme toiminnassa. Tavoitteenamme on kehittää lisävaatimuksia sille, miten valvomme järjestelmällisesti toimittajiemme ja asiakkaidemme työtä ESG:n ja ihmisoikeuksien parissa. Vaikka toimimme Pohjoismaissa, joissa riski on suhteellisen pieni, haluamme olla varmoja siitä, että arvoketjussamme pyritään ennalta minimoimaan riski koko elinkaaren aikana.



TIETOTURVA JA TIETOSUOJA

Pyrimme aktiivisesti vähentämään kyberhyökkäysten ja arkaluonteisten tietojen vuotamisen riskejä. Tämä riski on kasvanut eksponentiaalisesti vuosien varrella.

Kyberturvallisuus on suuri huolenaihe sekä yhteiskunnalle yleisesti että Rettalle yrityksenä. Jokainen yritys on jatkuvan uhan alla, emmekä me ole poikkeus. Käsittelemme työntekijöitämme ja asiakkaitamme koskevia tietoja, ja hallussamme on muita arkaluonteisia tietoja, kuten pankkitietoja. Jokainen Rettan työntekijä suorittaa kyberturvallisuuskoulutuksen. Se on osa edellä mainittua yleistä koulutuspakettia, joka on pakollinen koko henkilöstölle. Lisäksi vaadimme, että toimittajamme noudattavat voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä ja varmistavat riittävän tietoturvan. Arkaluontoisia tietoja käsittelemme ja säilytämme EU:n yleisen tietoturva-asetuksen vaatimusten mukaisesti.

Meillä ei ole ollut yhtään (0) raportoitua vakavaa tietoturvaloukkausta. Toimimme pääasiassa digitaalisesti pilvipalvelimilla, jotka sijaitsevat Euroopassa ja kuuluvat siten eurooppalaisen lainsäädännön piiriin.

Meillä on käynnissä vuoden 2023 lopussa päättyvä hanke, jonka tavoitteena on arvioida Rettan yleistä turvallisuustasoa. Arvioinnin tulosten perusteella saamme paremman käsityksen siitä, mitä alueita meidän on vahvistettava ja mitä toimia toteutettava tulevaisuudessa.

Vuoden 2022 aikana 0 raportoitua vakavaa tietoturvaloukkausta

ASIAKKAIDEN MENESTYS JA TALOUELLINEN MENESTYS

Teimme vuonna 2022 muutoksia, jotka johtavat ketterämpään ja virtaviivaisempaan organisaatioon. Haluamme pitää oikeudellisen rakenteemme mahdollisimman yksinkertaisena, jotta voimme keskittyä ydinliiketoimintaamme ja pyrkiä tuomaan lisäarvoa asiakkaillemme. Tämä antaa meille pitkällä aikavälillä enemmän vapautta investoida kestäviin ratkaisuihin.

Olemme tunnistaneet liiketoimintamme tehottomat prosessit, jotta voimme vähentää ajan ja resurssien hukkaa. Rakenneuudistuksessa oikeudellisten yksiköiden määrää vähennettiin. Tämän seurauksena tarvitsemme vähemmän resursseja ja energiaa hallintoon ja myös yleiskustannuksemme pienenevät. Meillä on esimerkiksi vähemmän pankkitilejä ja pakollisia vuosittaisia tilintarkastuksia. Lisäksi muutto uuteen pääkonttoriimme pienentää toivottavasti resurssien ja energian kulutusta.

Viime vuonna markkinatilanne vaikutti merkittävästi kiinteistönvälityspalveluihimme asuntomarkkinoiden laskiessa. Toisaalta kiinteistöjohtamiseen liittyvät asuin- ja kaupalliset palvelumme ovat kasvaneet merkittävästi ja kompensoineet kiinteistönvälityspalvelujen menetystä. Tämä osoittaa, miten tärkeää monipuolinen toiminta on meille yrityksenä sekä pitkän aikavälin kasvumme ja elinvoimaisuutemme kannalta. Se vähentää riskiämme yksittäisillä markkinoilla. Riskin hajauttamisen ansiosta olemme voineet pitää työntekijämme ja kehittää vastuullisuustyötämme.

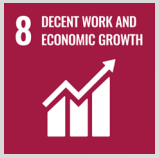
Vuoden 2022 aikana kehitimme uusia palveluja, jotka lisäävät asiakastyytyväisyyttä. Retta Plus -palvelut tuovat lisäarvoa asiakkaillemme. Näitä palveluja ovat esimerkiksi 5G-tukiasemien hallinnointipalvelu, energiasertifikaatit, paloturvallisuuspalvelu ja kiinteistöveropalvelu.

Uusi Ador-palvelumme auttaa taloyhtiöitä Suomessa vertailemaan lainojen korkomarginaaleja ja valitsemaan kilpailuttamaan taloyhtiölainat. Palvelu myös nopeuttaa pankkien valmiutta tehdä lainatarjouksia, sillä Ador tekee pankkien puolesta analyysin, jossa hyödynnetään digitaalista prosessia ja massatarjousten etuja. Teemme yhteistyötä kaikkien Suomen suurimpien pankkien kanssa varmistaaksemme kattavan vertailun. Potentiaaliset säästöt asiakkaillemme korkomarginaaleissa ovat suuria (30–70 %).

INNOVATIIVISET JA DIGITAALISET RATKAISUT

Innovatiivisten ja digitaalisten ratkaisujen kehittäminen ja käyttö ovat painopistealueitamme. Uskomme, että nämä ratkaisut ovat avainasemassa vastuullisuustyössämme. Paremmat energiankäytön hallinnan ja lämmityksen ratkaisut voivat vähentää asiakkaidemme päästöjä merkittävästi. Tehokkaammat digitaaliset työkalut voivat vähentää stressiä ja lisätä työntekijöidemme hyvinvointia, ja uudet palvelut voivat sujuvoittaa asiakkaidemme vuorovaikutusta ja lisätä asiakkaidemme tyytyväisyyttä sekä parantaa taloudellista tulostamme.

Olemme hyödyntäneet palveluiden digitalisointia kehittäessämme uuden verkkopalvelun asuntojen vuokraukseen sekä palvelun taloyhtiölainojen kilpailuttamiseen. Rohkea uudistuminen on yksi Rettan arvoista. Etsimme jatkuvasti uusia palveluja ja teemme investointeja, jotka mahdollistavat tehokkaat työkalut ja parhaat hyödyt niin asiakkaillemme kuin henkilöstöllemmekin. Jatkuva kehitys on tavoitteemme, ja edistyksemme mittaaminen on osa vastuullisuusstrategiamme kehittämistä. Haluamme rakentaa osaltamme yhteiskuntaa, joka kannustaa markkinoiden kehittämiseen. Tarvitsemme yhä enemmän teknologisia ja innovatiivisia ratkaisuja, jotta voimme kehittyä yrityksenä ja ratkaista ilmastokriisin.



TIETOJA TÄSTÄ RAPORTISTA

Tämä on Rettan kolmas vuosittainen vastuullisuusraportti. Raportti koskee vuotta 2022 ja julkaistiin heinäkuussa 2023. Raportti on laadittu GRI-standardien mukaisesti. Ellei toisin mainita, sekä tekstit että kuvat, tiedot ja luvut koskevat Retta Groupia ja sen tytäryhtiöitä. Uutta tietoa vuonna 2022 on henkilöstömme työmatkoja koskeva tieto Scope 3 -päästöjen osalta.

Ulkopuolinen konsulttiyritys VEGA Systems AB on auttanut raportin laadinnassa ja päästöjemme laskennassa.

”Voimme vaikuttaa asiakkaidemme puolesta hallitsemiimme kiinteistöihin, mutta vastuullamme on myös edistää kaikkia ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan liittyviä vastuullisuusnäkökohtia. Sidosryhmämme odottavat meidän olevan edelläkävijä, ja arvostamme näitä odotuksia. Pyrimme saamaan aikaan muutoksen sekä sisäisten tavoitteidemme että asiakkaidemme kautta.”

Yhteystiedot

Linda Marthon
Chief Expansion and Sustainability Officer
linda.marthon@retta.fi

www.retta.fi

LIITE: GRI-INDEKSI

GRI viite	Tiedot	Sivu	Kommentit
Yleiset tiedot			
GRI 2: Yleinen sisältö			
1. Organisaatio ja sen raportointiperiaatteet	2-1 Organisaation perustiedot	4	
	2-2 Tähän vastuullisuusraporttiin sisältyvät yhteisöt	6-7	Katso myös: Taloudellinen raportti 2022
	2-3 Raportointikausi, raportoinnin taajuus ja yhteystieto	29-30	Vuotuinen raportointikausi
	2-4 Muutokset raportoinnissa	14-16	
	2-5 Ulkoinen varmennus		Raporttia ei ole varmennettu ulkoisesti
2. Toiminta ja työntekijät	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet	3-7	
	2-7 Työntekijät	18-19	
	2-8 Työntekijät, jotka eivät ole työsuhteessa	18-19	
3. Hallinto	2-9 Hallintorakenne ja hallinnon kokoonpano	8	
	2-10 Korkeimman hallintoelimen nimittäminen ja valinta	8	
	2-11 Korkeimman hallintoelimen puheenjohtaja	8	
	2-12 Korkeimman hallintoelimen rooli vaikutusten hallinnassa	8	
	2-13 Vastuunjako vaikutusten hallinnassa	8	
	2-14 Korkeimman hallintoelimen rooli vastuullisuusraportoinnissa	8	
	2-15 Eturistiriidat	8	
	2-16 Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	8	

LIITE: GRI-INDEKSI

GRI viite	Tiedot	Sivu	Kommentit
	2-17 Korkeimman hallintoelimen pätevyys	8	
	2-18 Korkeimman hallintoelimen toiminnan arviointi	8	
	2-19 Palkitsemisperiaatteet	8	
	2-20 Palkitsemisen määrittämisprosessi	8	
	2-21 Vuosittainen kokonaispalkitsemisen suhde		
4. Strategia, politiikat ja käytännöt	2-22 Selvitys kestävän kehityksen strategiasta	3	
	2-23 Politiikkasitoumukset		
	2-24 Politiikkasitoumusten sisällyttäminen	11-29	
	2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi	11-29	
	2-26 Mekanismit neuvojen kysymiseen ja huolenaiheiden esittämiseen	20 & 24	
	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen		
	2-28 Jäsenyydet järjestöissä		
5. Sidosryhmien sitouttaminen	2-29 Sidosryhmien sitouttaminen	10	
	2-30 Työehtosopimukset	18	

Olennaiset aiheet

GRI 3: Tiedot olennaisista aiheista	3-1 Prosessi olennaisten aiheiden määrittämiseksi	10	
	3-2 Luettelo olennaisista aiheista	10	

LIITE: GRI-INDEKSI

GRI viite	Tiedot	Sivu	Kommentit
Vastuullisuuden tiedostaminen			
GRI 3 Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	12	
Ilmastovaikutus			
GRI 3 Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	14-16	
GRI 302: Energia	302-1 Organisaation oma energiankulutus	15	
	302-4 Energiankulutuksen vähentäminen	15	
GRI 305: Päästöt	305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	14	
	305-2 Energian epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	15	
	305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	16	
	305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	14-16	
GRI 308: Toimittajien ympäristöarviointi	308-1 I Uudet toimittajat, jotka arvioitiin ympäristökriteereillä	25	
Terveellinen työpaikka			
GRI 3: Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	18-19	
GRI 401: Työllistäminen	401-1 Uusien työntekijöiden palkkaaminen ja vaihtuvuus	18	
	401-2 Kokoaikaisten työntekijöiden etuudet, joita ei tarjota määräaikaisille tai osa-aikaisille työntekijöille	18	
GRI 403: Työterveys ja työturvallisuus	403-1 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmä	18-19	

LIITE: GRI-INDEKSI

GRI viite	Tiedot	Sivu	Kommentit
	403-2 Vaarojen tunnistaminen, riskinarviointi ja tapahtumien tutkinta	18-21	
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja -turvallisuudesta	18-20	
	403-5 Työtekijöiden työterveys ja -turvallisuuskoulutus	22	
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	18-22	
	403-7 Liikesuhteisiin suoraan liittyvien vaikutusten estäminen tai lieventäminen	19 & 25	
	403-8 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmän piirissä oleva henkilöstö	20-21	
	403-9 Työtapaturmat	-	0 raportoitu
	403-10 Työperäiset sairaudet	18-19	0 raportoitu
GRI 404: Koulutus	404-1 Koulutustunnit työntekijää kohti keskimäärin vuodessa	-	11,32 tuntia
	404-3 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	-	64,8%
	414-1 Uudet toimittajat, jotka arvioitiin yhteiskunnallisilla kriteereillä	25	

Monimuotoisuus ja osallisuus

GRI 3: Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	20-21	
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet	405-1 Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	21	
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde	21	

LIITE: GRI-INDEKSI

GRI viite	Tiedot	Sivu	Kommentit
GRI 406: Syrjimättömyys	406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	20	
Eettinen hallintotapa			
GRI 3: Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	24-25	
GRI 205: Korruption torjunta	205-1 Toiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	24	
	205-2 Viestintä ja koulutus korruption torjunnan politiikoista ja käytännöistä	24	
	205-3 Vahvistetut korruptiotapaukset ja toteutetut toimet	24	
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen	206-1 Kilpailunvastaiseen toimintaan, kartelleihin ja monopoliaseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	24	
Tietoturva ja tietosuoja			
GRI 3 Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	26	
GRI 418: Asiakkaiden tietosuoja	418-1 Asiakkaiden tietosuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvät vahvistetut valitukset	26	
Asiakkaiden menestys ja taloudellinen menestys			
GRI 3 Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	27	
GRI 201: Taloudelliset tulokset	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	5	ks. taloudellinen raportti
Innovatiiviset ja digitaaliset ratkaisut			
GRI 3 Tiedot olennaisista aiheista	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	28	