

Vastuullisuus-prioriteetit	1. YMPÄRISTÖ Mahdollistamme muutoksen	2. YHTEISKUNTA Luomme yhteisöllisyyttä	3. HENKILÖSTÖ Henkilöstömme takaa onnistumisemme	4. HYVÄ HALLINTOTA Toimintaamme ohjaa jatkuva kehitys
Johtamistapa	Sponda hallinnoi ympäristöteemoja vastuullisuusohjelmansa kautta, joka kattaa energiatehokkuusohjelman, ilmastotienkartan, sertifiointitavoitteet, kiertotalouden edistämisen ja biodiversiteettistrategian.	Spondan sosiaalinen vastuu jakautuu seuraaviin osa-alueisiin: 1) Hyvä sisäilman laatu, terveys ja turvallisuus Spondan kiinteistöissä ja turvallisuus rakennustyömailla, 2) Vuokralaisten vuoropuhelun edistäminen ja sitoutuminen kestävään kehitykseen, 3) Vaivattoman ja kestävien kulkuyhteyksien edistäminen Spondan kiinteistöihin, 4) Yhteisöllisyyden ja osallistamisen edistäminen Spondan kiinteistöissä. Nämä osa-alueet sisältyvät Spondan vastuullisuusohjelmaan.	Spondan sitoutuminen henkilöstön hyvinvointiin ja urakehitykseen on yksi vastuullisuusohjelman kulmakivistä. Pyrimme houkuttelemaan ja pitämään lahjakasta ja monimuotoista henkilöstöä tarjoamalla heille ammatillista koulutusta ja mahdollisuuksia edetä urallaan.	Hyvä hallintotapa on vastuullisuusohjelmamme kulmakivi. Spondan eettinen toimintaohje (Code of Conduct) sisältää eettiset ohjeet työntekijöillemme, ja on perusta kaikkien politiikkojemme, määräysten ja vaatimusten noudattamiselle, esimerkiksi koskien eturistiriitoja, lahjontaa, korruptiota ja nykyajan orjuutta. Väärinkäytösten paljastamista (whistleblowing) koskeva politiikkamme varmistaa ilmiantajien suojelun sekä takaa oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun tutkinnan aikana.
Tavoitteet	Hiilineutraali energiankäyttö ja päästöjen vähentäminen arvoketjussa. Energiankulutuksen vähentäminen ja uusiutuvan energian käytön lisääminen. Kiertotalous rakennusten elinkaaren kaikissa vaiheissa sekä biodiversiteetin edistäminen kiinteistöissä. Sertifioitujen kiinteistöjen osuuden ja tason kasvattaminen. EU-taksonomiamukaisen kiinteistökannan kasvattaminen.	Spondan tavoitteena on varmistaa laadukas sisäilma kaikissa kiinteistöissämme. Takaamme kaikille käyttäjille turvalliset ja terveelliset tilat sekä olosuhteet niin kiinteistöissä kuin rakennustyömaillakin. Spondan tavoitteena on olla alan johtava toimija asiakastyytyväisyydessä ja -kokemuksessa. Yhteisöjen osallistaminen on Spondalle tärkeä tavoite, johon kuuluu kiinteistöissä toteutettavat yhteisöllisyystapahtumat ja henkilökuntaa osallistavat vapaaehtois- ja hyväntekeväisyystoiminta.	Sponda pyrkii henkilöstönsä korkeaan ammattitaitoon panostamalla koulutusmahdollisuuksiin ja kehittämällä johtamiskäytäntöjä. Koska Sponda pitää työntekijöitä keskeisenä voimavarana, se pyrkii säilyttämään ja parantamaan heidän työ- ja toimintakykyään ja edistämään samalla kaikkien työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua.	Spondan tavoitteena on edistää ihmisoikeuksia ja torjua harmaata taloutta sekä korruptiota arvoketjussamme. Toimittajien perusteellinen vastuullisuusriskien arviointi on avainasemassa varmistaaksemme määräysten ja vaatimustemme noudattamisen koko toimitusketjussa. Lisäksi Sponda tavoittelee korkeimpia mahdollisia tuloksia kolmannen osapuolen vastuullisuusarvioinneissa.
Laskentaraja	Spondan energia- ja ympäristötehokkuus vaikuttaa pääasiassa suoraan Spondan hallinnoimiin ja omistamiin kiinteistöihin. Arvoketjun epäsuorat päästöt (Scope 3) sisältyvät päästötavoitteisiimme. Jätteiden käsittelyn vaikutukset kiinteistöissä ja toimittajien arvioinnit ovat välillisiä ja koskevat Spondan asiakkaita ja kumppaneita.	Spondan kiinteistöillä on välillisiä vaikutuksia asiakkaisiin, vuokralaisiin ja vierailijoihin. Sponda on yhdessä ulkoisten kiinteistöpäällikköiden kanssa vastuussa siitä, että tilat ovat turvalliset kaikille.	Toimenpiteet, jotka liittyvät työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen, koulutukseen ja monimuotoisuuteen, vaikuttavat suoraan Spondan omiin toimintoihin.	Arvoketjun vaikutukset käsittävät Spondan oman toiminnan ja ulottuvat liikekumppaneiden toimintaan Spondan omistamissa kiinteistöissä ja edelleen toimitusketjussa.

Johtamistavan kuvaus	Sponda vähentää kiinteistöjensä ympäristövaikutuksia ja hiilijalanjälkeä sekä toteuttaa energiansäästötoimia. Sponda tavoittelee aktiivisesti korkean tason ympäristösertifikaatteja kiinteistöilleen. Vuoteen 2030 asti ulottuvan Spondan energiatehokkuusohjelman tavoitteena on vähentää kiinteistöjen energiankulutusta yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Kullekin kiinteistölle on määritelty tavoitteet, ja edistymistä seurataan kuukausittain ja neljännesvuosittain. Sponda noudattaa myös kiinteistöalan energiatehokkuussopimusta (TETS). Spondan ilmastotiekartta asettaa päästövähennystavoitteet kiinteistöjen käyttövaiheen energiankulutukselle sekä epäsuorille päästöille arvoketjussa (Scope 1, 2 ja 3). Science Based Targets initiative (SBTI) -aloite on vahvistanut ja hyväksynyt Spondan ilmastotavoitteet. Sponda on myös sitoutunut World Green Building Counciliin #BuildingLife-hankkeeseen, joka edistää hiilineutraaliutta. Spondan biodiversiteettistrategia laadittiin vuonna 2023, ja se sisällytettiin vastuullisuusohjelmaan. ESG-suunnitteluohjeet asettavat tavoitteet energiatehokkuudelle, ilmastomuutoksen hillitsemiselle ja sopeuttamiselle, biodiversiteetille, kiertotaloudelle, materiaalinvalinnoille, ympäristösertifioinnille, sisäympäristölle sekä EU:n taksonomiamukaisuudelle rakennushankkeissa. ESG-suunnitteluohjeet ohjaavat Spondan toimintaa ja asettavat tavoitteet myös arvoketjullelme. Johtamistapa edistää YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 7, 8, 9, 11, 12, 13 ja 15.
-----------------------------	---

Johtamistavan arviointi	Sponda seuraa energian ja veden kulutusta kuukausittain sekä hiilijalanjälkeä ja jätehuollon määriä kiinteistöissään neljännesvuosittain. Spondan konsernitason ympäristötavoitteiden edistymistä seurataan Spondan johtoryhmässä neljännesvuosittain sekä tarvittaessa hallituksen kokouksissa. Kestävyyyteen liittyvien tavoitteiden edistymistä arvioidaan myös laajemmin ESG-ohjausryhmässä, joka kokoontuu neljästä kuuteen kertaa vuodessa. Spondan vastuullisuuden johtamistapaa mitataan myös riippumattomien kolmansien osapuolten varmennusraporttien, GRESB-arviointien (Global Real Estate Sustainability Benchmark), TCFD-ilmastoriskiarvioinnin sekä LEED- ja BREEAM-sertifiointiprosessin avulla.
--------------------------------	--

Työterveyden ja turvallisuuden johtamisjärjestelmä antaa tukevan pohjan positiivisen turvallisuuskulttuurin rakentamiselle määrittelemällä mm. hallintorakenteet, prosessit, vastuut ja tavoitteet. Johtamisjärjestelmää ja työterveys- ja turvallisuus-politiikkaa arvioidaan vuosittain.

Sisäilman laatuun liittyvät kysymykset ja palautteet käsitellään sisäilmatyöryhmämme kuukausittaisissa kokouksissa. Havaintoja kirjataan muun muassa paikan päällä suoritettavissa tarkastuksissa, asiakaspalautteen kautta ja sisäilman laadun tyytyväisyystutkimuksissa. Spondalla on virallinen prosessi, jota se noudattaa silloin, jos vuokralaiset ilmoittavat sisäilman laatua koskevista havainnoista. Työterveys- ja turvallisuuskokouksia sekä sisäilman laatuun liittyviä kokouksia pidetään kuukausittain.

Sponda pyrkii jatkuvasti parantamaan yhteistyötä asiakkaiden kanssa ja mittaa suorituskykyä vuosittaisilla asiakastyytyväisyystutkimuksilla ja Net Promoter Score (NPS) -indeksillä.

Yhteisöllisyysohjelmamme suunnitellaan yhdessä Spondan työntekijöiden kanssa ja sen tavoitteena on 1) tehdä yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa ja lisätä tietoisuutta vastuullisuuteen liittyvissä kysymyksissä, 2) tukea paikallisia hyväntekeväisyysjärjestöjä ja 3) tukea yhteisöjä työaikana tehdyllä vapaaehtoistyöllä.

Johtamistapa edistää YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 5, 8, 11 ja 12.

Johtamistavan arviointi	Työterveys ja -turvallisuusohjausryhmä kokoontuu kuukausittain. Palaverieissa seurataan aktiivisesti turvallisuus tilannetta, kehitetään työterveyttä ja turvallisuutta koskevia prosesseja ja käytäntöjä, käydään läpi ja analysoidaan raportteja, varmistetaan lakien ja määräystenmukainen toiminta sekä suunnitellaan koulutuksia ja viestintää. Säännölliset johdon katselmuks et varmistavat työterveys- ja turvallisuus toiminnan tehokkuuden ja jatkuvan parantamisen. Asiakaskokemusta ja NPS-pisteitä arvioidaan säännöllisesti asiakas-tyytyväisyyden kehittämiseksi ja asiakaskokemuksen parantamiseksi. Yhteisöllisy shankkeita toteutetaan kauppa keskuksissa, ja keskimäärin jokainen Spondan työntekijä käyttää 1–2 työpäivää vuodessa hyväntekeväisy styöhön.
--------------------------------	--

Työntekijöiden osallistamista ja hyvinvointia tuetaan Spondan tasa-arvosuunnitelmalla, työterveys- ja turvallisuusohjausryhmän toimenpiteillä, terveydenhuollon ohjausryhmillä, kattavilla työterveyspalveluilla, urasuunnittelulla, tavoiteasetannalla ja kehityskeskusteluilla sekä virkistyseduilla.

Spondan henkilöstöhallinnon käytännöt ovat paikallisen lainsäädännön, työehtosopimuksen ja Spondan henkilöstöpolitiikan mukaisia.

Työntekijät osallistuvat vastuullisuustoimenpiteiden edistämiseen WWF:n Green Office -ympäristöjärjestelmän avulla.

Johtamistapa edistää YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 5, 8 ja 11.

Johtamistavan arviointi	Johtajuutta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä mitataan vuosittaisella henkilöstötutkimuksella ja tarvittaessa pulssikyselyillä sekä työntekijöiden erohaastatteluil la. Kunkin työntekijän suoritusta ja kehitystä tarkastellaan arviointikeskusteluissa urasuunnittelun ja henkilöstön sitouttamisen edistämiseksi. Työterveys huollon toimintasuunnitelmaa arvioidaan säännöllisesti. Spondalla on anonyymi ilmoituskanava eettisen toimintaohjeen (Code of Conduct) rikkomusten ilmoittamista varten. Kaikki ilmoitukset käsittelee Spondan henkilöstöjohtaja, lakiasianjohtaja ja kolmas osapuoli.
--------------------------------	---

Edellytämme työntekijöiltämme Spondan eettisen toimintaohjeen (Code of Conduct) ja toimittajiltamme ja asiakkailtamme eettisen liiketoimintaohjeen (Code of Business Conduct) noudattamista. Koulutamme kaikki uudet työntekijämme eettisen toimintaohjeen, siihen liittyvien käytäntöjen ja muiden määräysten ja politiikkojen osalta. Koulutamme myös kaikki työntekijät uusista ja päivitetystä käytännöistä.

Spondan liiketoimintariskejä ja ilmastomuutokseen liittyviä mahdollisuuksia koskeva arviointi noudattaa Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) -suosituksia. Olemme kehittäneet riskienarviointiprosessimme jatkuvan, skenaariopohjaisen kartoitusharjoituksen pohjalta, joka tukee sekä johtamista että päätöksentekoa. Ilmastomuutoksen aiheuttamat riskejä ja Spondan vastuullisuustyön vaikuttavuutta arvioidaan käyttämällä useita eri mittareita, mukaan lukien ulkoista GRESB-arviointia. Ilmastoriskit ja muut tunnistetut oleelliset vastuullisuusriskit, kuten ihmisoikeusriskit, on sisällytetty osaksi Spodan yritystason riskienhallintaa.

Spondan tunne kumppanisi (KYC) -politiikan ja prosessin tavoitteena on minimoida sääntöjen noudattamiseen liittyviä sekä taloudellisia riskejä ja parantaa luotettavuutta tunnistamalla yhteistyökumppanit kattavasti.

Johtamistapa edistää YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 5, 8, 11 ja 13.

Johtamistavan arviointi	Arvoketjun vastuullisuutta hallitaan hankintasopimuksilla, vihreillä hankintatap ahjeilla, vuokrasopimusten ympäristöehdoilla, ESG-suunnitteluohjeilla, Spondan eettisellä liiketoimintaohjeella ja siihen liittyvillä politiikoilla. Tavoitteenamme on, että 100 prosenttia henkilöstöstämme suorittaa Code of Conduct -koulutuksen. Tarjoamme kaikille kumppaneillemme koulutusta eettisen liiketoimintaohjeem me noudattamisesta. Poliitikat ja toimintaohjeet korostavat lahjonnan ja korruption vastustamista, läpinäkyvyyttä, ympäristövastuuta, työhyvinvointia, ihmisoikeuksia ja työ turvallisuutta. Kaikkien toimittajien on sitouduttava toimintaohjeeseen. Toimitusketjun vastuullisuutta arvioidaan kumppaneiden kanssa pidettävissä säännöllisissä tapaamisissa ja toimittajien auditoinneissa. Sponda tarkistaa toimittajien taustat harmaan talouden torjumiseksi ja sen varmistamiseksi, että ihmisoikeuksia kunnioitetaan ja edistetään.
--------------------------------	--