
OLVI-KONSERNIN
VASTUULLISUUDEN
TOIMINTAKERTOMUS
2019

SISÄLTÖ

3 OLVI-KONSERNI 2019
4 Vuosi 2019
5 Toimitusjohtajan katsaus
6 Olvi-konsernin esittely
14 Strategia

17 VASTUULLISUUS
18 Vastuullisuusjohtajan katsaus
19 Kohti kestävää kehitystä

21 VASTUULLINEN ARVOKETJU
23 Hiilijalanjäljen pienentäminen
26 Vedenkulutuksen optimointi
27 Materiaalien kierrätys
28 Vastuullinen hankinta

29 PARAS TYÖPAIKKA
31 Yrityskulttuuri
32 Johtaminen, esimiestyö ja työyhteisötaidot
33 Osaamisen kehittäminen
34 Turvallinen työympäristö
35 Työterveys ja -hyvinvointi
37 Tasa-arvoiset mahdollisuudet

38 ARVONLUONTI SIDOSRYHMILLE
39 Työllistäminen ja paikallisuus
40 Verojalanjälki
41 Riskienhallinta
43 Yhteiskuntavastuu

46 KULUTTAJAVIESTINTÄ
47 Vastuullinen kuluttaminen
50 Vastuullinen kuluttajatieto
51 Vastuullinen markkinointi

52 EETTINEN TOIMINTATAPA



OLVI-KONSERNI 2019



VUOSI 2019

MYYNTIVOLYYMI
718,3 milj. litraa
+2,4%

LIIKEVAIHTO
408,7 milj. €
+6,4%

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
1837

LIIKEVOITTO
52,5 milj. €
+4,7%

AA+
PEOPLEPOWER®
-luokitus henkilöstö-tutkimuksessa



Olvi Oyj
SUOMEN INNOSTAVIMMAT TYÖPAIKAT -tunnustus

ISO 45001 - TURVALLISUUS-SERTIFIKAATTI
Olvi Oyj, Cēsu Alus, Volfas Engelman

CĒSU ALUS
Platina-vastuullisuus-luokitus Sustainability Index 2019 -listauksessa

OLVI OYJ
vastuullisin panimo FACTUM Päivittäistavarakaupan Päättäjätutkimuksen mukaan

A. Le Coq
VIRON ARVOSTETUIN YRITYS





ALKOHOLITTOMIEN TUOTTEIDEN
valikoima laajeni

PANIMOIDEN SÄHKÖSTÄ JO 70 % VIHREÄÄ SÄHKÖÄ

SEKAJÄTTEEN MÄÄRÄ
-40%



TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS:

ERINOMAINEN VUOSI 2019

Olvi-konsernin positiivinen tuloskehitys jatkui vuonna 2019. Keskittyminen kannattaviin ja alkoholittomiin tuoteryhmiin lisäsi kannattavuutta ja monipuolisti valikoimia.

Vuonna 2019 Olvi-konsernin myyntivolyymi nousi uuteen ennätykseen 718,3 miljoonaan litraan, mikä oli 2,4 % edellisvuotta enemmän. Myös liikevaihtomme, liikevoittomme ja kannattavuutemme kasvoivat historian parhaalle tasolle. Liikevaihtomme ylsi 408,7 miljoonaan euroon, mikä oli 6,4 % edellisvuotta enemmän. Myös Olvi-konsernin henkilöstön määrä kasvoi 40 työntekijällä ollen 1 837 henkilöä.

Hyvän kehityksen taustalla ovat toimintamaiden vahvat markkinaosuudet, innovatiivinen tuotekehitys ja sitä kautta onnistuneet tuotelanseeraukset sekä operatiivisen tehokkuuden jatkuva kehittyminen. Mietojen alkoholijuomiemme kysyntä kasvoi monilla markkina-alueillamme. Myös alkoholittomia juomia ja vesiä myytiin hyvin.

Vuoden 2019 aikana teimme useita investointeja vastataksemme entistä paremmin asiakkaiden ja kuluttajien kysyntään. Lisäsimme tuotantokapasiteettia erityisesti oluenvalmistukseen Suomessa ja mehunvalmistukseen Virossa. Liettuassa avattiin Olvi-konsernin ensimmäinen luonnonmineraalivesitehdas, joka aloitti toimintansa keväällä. Lisäksi panostimme hankittujen liiketoimintojen kehittämiseen Suomessa.

Kuluttajien kiinnostus alkoholittomia vaihtoehtoja ja terveellisiä juomia kohtaan kasvaa entisestään. Vastataksemme kuluttajien toiveisiin lanseerasimme useita näiden kategorioiden tuotteita. Myyntimenestyksiksi osoittautuivat A. Le Coqin brändin alle lanseerattu maailman ensimmäinen alkoholiton lonkero ja Volfas Engelmanin alkoholittoman oluen FassBrause-tuoteperhe.

Kestävä ja eettinen toimintatapa on oleellinen osa arvojamme ja strategiaamme, ja teemme työtä sen hyväksi päivittäin. Näin pystymme täyttämään entistä paremmin asiakkaidemme ja kuluttajiemme odotukset. Samalla pidämme yllä positiivista yrityskulttuuriamme, varmistamme tuotteidemme laadun sekä vahvistamme sitoutumistamme sidosryhmiimme.

Kestävän kehityksen edistäminen on ratkaisevassa asemassa toimintamme kehittämisen ja kasvumme kannalta. Olvi-konserni haluaa olla vahvasti tässä työssä mukana toimialan eturintamassa. Haluamme myös vaalia mainettamme rehellisenä ja suoraselkäisenä panimo- ja juoma-alan yrityksenä.

Vuoden 2020 tavoitteenamme on jatkaa kasvua kaikilla markkina-alueillamme. Tämän pohjana ovat monipuoliset, asiakkaita ja kuluttajia puhuttelevat tuotevalikoimat ja tuoteuutuudet niin alkoholittomissa kuin alkoholillisissa tuoteryhmissä sekä kestävän kehityksen mukainen tehokas tuotanto. Haluamme varmistaa tämän jatkamalla aktiivista työtämme vastuullisten toimintatapojen parissa hyödyntäen digitalisaation ja teknologioiden kehittymisen tuomia mahdollisuuksia. Näin pystymme myös pienentämään ympäristöjalanjälkeämme.

Haluamme olla haluttu työpaikka niin nykyisten kuin potentiaalisten työntekijöiden silmissä. Luodaksemme parhaat olosuhteet työskennellä ja kehittyä jatkamme henkilöstön hyvinvoinnin edistämistä kiinnittämällä huomiota esimiestyöhön, työterveyteen, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen sekä tasa-arvoiseen kohteluun. Keskitymme myös hyödyntämään digitalisaatiota oman osaamisen ja työn kehittämisessä.

Kiitän lämpimästi kaikkia asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme sekä henkilökuntaamme kaikissa toimintayksiköissä erinomaisesta vuodesta. Arvostamme suuresti kaikkien sidosryhmiemme panosta tässä työssä.

Lasse Aho
toimitusjohtaja
Olvi Oyj

OLVI-KONSERNIN ESITTELY

Olvi on kansainvälinen panimo- ja juomayritys, joka koostuu Olvi Oyj:sta ja sen kuudesta tytäryhtiöstä viidessä maassa.

Olvin tarina alkoi vuonna 1878, kun panimomestari William Gideon Åberg ja hänen vaimonsa Onni perustivat panimon Iisalmeen. Heidän tavoitteenaan oli poistaa juoppous tarjoamalla miedompia alkoholijuomia suomalaisille. Tuolloin Suomessa toimineista noin 78 panimosta on säilynyt itsenäisenä suomalaisena panimona vain Olvi.

Olvi aloitti kansainvälistymisensä vuonna 1996 ostamalla vähemmistön virolaisen Tarto Õlletehas -panimon osakkeista. Yhtiö on nykyisin A. Le Coq. Kansainvälistyminen jatkui vuonna 1999, kun Olvi hankki enemmistöosuuden latvialaisesta Cēsu Alus -yhtiöstä ja liettualaisesta Ragutis-yhtiöstä. Ragutis on nykyisin Volfas Engelman.

Olvi jatkoi kasvuaan yritysostoin vuonna 2008 ostamalla enemmistöosuuden Lidskoe Pivo -panimosta Valko-Venäjältä. Viimeisimmät yritysostot Olvi teki vuonna 2018 Suomessa, kun Olvi osti enemmistöosuuden alkoholijuomien maahantuontiin keskittyneestä Servaalista sekä tislaamosta The Helsinki Distilling Companysta.

Vuonna 2019 Olvi-konsernin suurimmat tuoteryhmät olivat oluet, kvass ja virvoitusjuomat. Tulevaisuudessa konserni haluaa kasvattaa myyntiään erityisesti vesissä, alkoholittomissa ja matala-alkoholillisissa vaihtoehdoissa sekä hyvinvointijuomissa.



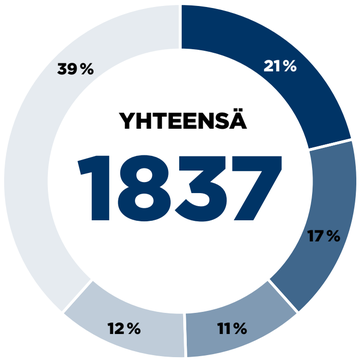
MYYNTIVOLYYMI
718,3 milj. litraa
+2,4%

LIIKEVAIHTO
408,7 milj. €
+6,4%

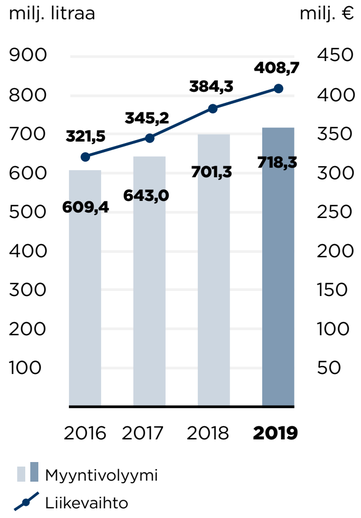
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
1837

LIIKEVOITTO
52,5 milj. €
+4,7%

TYÖNTEKIJÄT MAITTAIN



MYYNTIVOLYYMI JA LIIKEVAIHTO 2016–2019



OLVI OYJ

Tänään yli 140 vuotta vanha konsernin emoyhtiö Olvi Oyj on kolmanneksi suurin panimo ja juomien valmistaja Suomessa. Olvin suurin tuoteryhmä on oluet. Vuonna 2019 erityisesti Olvin mietojen alkoholijuomien kysyntä pysyi vahvana. Myös premium-tuotevalikoiman myynti jatkoi vahvistumistaan. Olvi lanseerasi onnistuneita alkoholittomia uutuuksia niin lonkero- kuin oluttuoteryhmiin sekä vesiin ja virvoitusjuomiin.

Vuonna 2019 vahvan kysynnän ansiosta Olvi Oyj:n markkina-asema vahvistui entisestään. Vuoden aikana yhtiö keskittyi investoinneissaan valmistuskapasiteetin lisäämiseen ottamalla käyttöön uusia käymistankkeja erikoisoluiden valmistukseen sekä hankkimalla kertalasipullotuotteiden täyttölinjan. Lisäksi uusi 30 litran ravintola-astioiden täyttölinja uusittiin. Olvi Oyj sai FACTUM Päivittäistavarakaupan Päättäjätutkimuksen mukaan Vastuullisin panimo -tunnustuksen. Yhtiö palkittiin myös Suomen innostavimmat työpaikat -tunnustuksella ensimmäistä kertaa.

Vuonna 2020 Olvi Oyj keskittyy jatkamaan alkoholittomien tuotteiden valikoiman laajentamista ja monipuolistamista. Lisäksi yhtiö jatkaa investointeja kapasiteetin lisäämiseksi ottamalla käyttöön uuden mehuttamon ja pantillisen kierrätysmuovipullolinjan. Olvi tulee myös päivittämään sertifioidun tuoteturvallisuuden johtamisjärjestelmän IFS-standardiin pohjautuvaksi.

- **Perustettu:** 1878
- **Tuoteryhmät:** Oluet, siiderit, lonkerot, muut alkoholijuomat, vedet, virvoitusjuomat, energiajuomat sekä urheilujuomat ja hyvinvointituoteryhmät

MYYNTIVOLYYMI
219,3 milj. litraa
+2,8%

LIIKEVAIHTO
169,1 milj. €
+6,2%

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
386

LIIKEVOITTO
18,7 milj. €
+0,8%

Sisältää myös Servaalin ja The Helsinki Distilling Companyn luvut





SERVAALI

Servaali on yksi Suomen suurimpia yksityisiä alkoholijuomien maahantuojia. Viinit ja oluet edustavat Servaalin suurinta tuoteryhmää.

Lähivuosien tavoitteena yhtiöllä on Suomen markkinaosuuden kasvattaminen ja laajentuminen uusille kansainvälisille markkinoille. Olvi-konsernin vastuullisuusohjelma integroidaan Servaalin toimintaan vuoden 2020 aikana.

- **Perustettu:** 1995
- **Tuoteryhmät:** Viinit, oluet, väkevät juomat, siiderit ja muut tuotteet
- **Olvi Oyj:n omistus:** 80 %



THE HELSINKI DISTILLING COMPANY

The Helsinki Distilling Company on ainoa tislaamo Helsingissä sataan vuoteen. Yhtiön päätuoteryhmä on viskit.

The Helsinki Distilling Companyn tuotteet ovat saaneet useita kansainvälisiä palkintoja vuosien aikana. Erityisesti Helsinki Dry Gin on voittanut useita kultamitaleja niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Olvi-konsernin vastuullisuusohjelma integroidaan The Helsinki Distilling Companyn toimintaan vuoden 2020 aikana.

- **Perustettu:** 2014
- **Tuoteryhmät:** Viskit, gin, likööorit ja muut väkevät alkoholijuomat
- **Olvi Oyj:n omistus:** 67 %

A. LE COQ

A. Le Coq on Viron suurin panimo ja juomien valmistaja. Yhtiön suurimmat tuoteryhmät ovat oluet, vedet, mehut ja lonkerot. Vuonna 2019 erityisesti mietojen alkoholijuomien myynti lisääntyi.

A. Le Coqin suurimmat investoinnit kohdistuivat kapasiteetin kasvattamiseen, kuten mehujen annospakkauksien täyttölinjaan sekä omenaviinien tuotantolaitteistoon. Yhtiö sai myös ISO 50001 -energiajohtamisjärjestelmän sertifikaatin.

A. Le Coq on äänestetty kilpailukykyisemmäksi elintarvikeyritykseksi Virossa useana vuonna peräkkäin. Vuonna 2019 yhtiö sai myös ensimmäistä kertaa Arvokkain yhtiö Virossa -tunnustuksen.

Vuonna 2020 A. Le Coq keskittyy erityisesti ympäristövastuun kehittämiseen. Yhtiö haluaa myös uudistaa imagoaan ja olla entistä tunnetumpi erikoisoluistaan. Lisäksi A. Le Coq tulee sertifioimaan ISO 9001 -laatujohtamisjärjestelmän.

- **Perustettu:** 1807
- **Tuoteryhmät:** Oluet, vedet, mehut, lonkerot ja virvoitusjuomat, siiderit, kvass, urheilu- ja energiajuomat, muut alkoholijuomat ja mehutiivisteet sekä hyvinvointituoteryhmät
- **Olvi Oyj:n omistus:** 100 %

MYYNTIVOLYYMI
109,5 milj. litraa
-1,1%

LIIKEVAIHTO
71,3 milj. €
+1,3%

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
311

LIIKEVOITTO
14,3 milj. €
+2,2%





CĒSU ALUS

Cēsu Alus on Latvian vanhin ja suurin panimo, jonka suurin tuoteryhmä on oluet. Vuoden 2019 aikana yhtiö kasvatti premium-tuotteidensa myyntiä kotimarkkinoilla, mutta myyntivolyymi pieneni lievästi erilaisten alkoholiverojen muutoksien ja vahvojen juomasekoitusten kiristyneen kilpailun takia. Yhtiö kehitti tuotantoaan investoimalla väkevien alkoholien valmistukseen sekä mehuttamon toimintoihin.

Cēsu Alus sai useita tunnustuksia vuonna 2019. Latvian Kauppa- ja teollisuuskamari huomioi Cēsu Aluksen kasvusta, erinomaisuudesta ja yhteistyöstä, ja Latvian Työntekijöiden Liitto palkitsi yhtiön Tasa-arvoisin yhtiö senioreille -erikoispalkinnolla. Yhtiö sai myös korkeimman Platina-vastuullisuusluokituksen Sustainability Index 2019 -listauksessa kolmatta vuotta peräkkäin.

Vuonna 2020 Cēsu Alus haluaa lisätä kannattavien tuotteiden myyntiä ja kehittää tehokkuuttaan tuotannossa erityisesti Lean-toimintaperiaatteiden avulla. Lisäksi yhtiö haluaa jatkaa onnistunutta työtä vastuullisuuden parissa ja tavoittelee timanttitason luokitusta Sustainability Index 2020 -listauksessa.

- **Perustettu:** 1590
- **Tuoteryhmät:** Oluet, virvoitusjuomat, lonkerot, siiderit, vedet, kvass, energia- ja urheilujuomat, mehut ja muut alkoholijuomat sekä hyvinvointituoteryhmät
- **Olvi Oyj:n omistus:** 99,9 %

MYYNTIVOLYYMI
70,9 milj. litraa
-6,2%

LIIKEVAIHTO
38,9 milj. €
-2,4%

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
195

LIIKEVOITTO
4,3 milj. €
-1,6%

VOLFAS ENGELMAN

Volfas Engelman on kasvanut Liettuan toiseksi suurimmaksi juoma-alan toimijaksi edustamissaan juomakategorioissa. Yhtiön suurimpiin tuoteryhmiin kuuluvat oluet ja kvass. Vuoden 2019 aikana Volfas Engelman onnistui vahvistamaan markkinaosuuksia kaikissa tuotekategorioissaan sekä kehittämään myyntiään premium-oluttuotteissaan.

Vuoden 2019 keväällä Volfas Engelman avasi Olvi-konsernin ensimmäisen luonnonmineraalivesitehtaan Liettuassa. Muihin suurempiin investointeihin kuuluivat keittämön prosessin kapasiteetin lisäys sekä ekologiset ja ergonomiset trukit. Yhtiö sai myös ISO 90001 -laatujärjestelmän ja FSSC 22000 -elintarviketurvallisuusjärjestelmän sertifikaatit.

Vuonna 2020 Volfas Engelman keskittyy monipuolistamaan alkoholittomien tuotteidensa valikoimaa sekä kasvattamaan alkoholittomien oluidensa määrää. Lisäksi Volfas Engelman tulee sertifioimaan ISO 45001 -työterveys- ja turvallisuusjärjestelmän sekä ISO 14001 -ympäristöjärjestelmän.

- **Perustettu:** 1853
- **Tuoteryhmät:** Oluet, kvass, siiderit, lonkerot, energiajuomat, vedet, virvoitusjuomat, muut alkoholijuomat ja mehut sekä hyvinvointituoteryhmät
- **Olvi Oyj:n omistus:** 99,6 %



MYYNTIVOLYYMI
107,6 milj. litraa
+12,8%

LIIKEVAIHTO
49,3 milj. €
+14,5%

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
230

LIIKEVOITTO
3,7 milj. €
+0,9%



LIDSKOE PIVO

Lidskoe Pivo on yksi vanhimmista ja suurimmista panimoista Valko-Venäjällä. Yhtiön suurimpiin tuoteryhmiin kuuluvat oluet, kvass ja virvoitusjuomat. Vuonna 2019 yhtiö vastasi kuluttajatrendeihin lanseeraamalla hyvinvointituoteperheen. Tuotevalikoimien monipuolistaminen näkyi myös uutuuslanseerauksina perinteisen mallasjuoman kvassin tuoteperheeseen.

Lidskoe Pivon myynti ja erityisesti kannattavuus kehittyivät suotuisasti, ja yhtiö saavutti ennätyksellisen 233 miljoonan litran volyymin. Vuoden aikana yhtiö keskittyi toiminnan tehostamiseen Lean-toimintaperiaatteita hyödyntäen. Lidskoe Pivo palkittiin maakuntansa Grodnon vuoden työnantajana. Lisäksi kuluttajat valitsivat yhtiön Lidski kvassin vuoden brändiksi.

Vuonna 2020 Lidskoe Pivon tavoitteena on jatkaa kannattavaa kasvua. Yhtiö keskittyy tehokkuuden lisäämiseen ottamalla käyttöön varastonhallinnan järjestelmän sekä konsernin yhteisen toiminnanohjausjärjestelmän. Yhtiö investoi uuteen tölkkilinjaan.

ЛІДСКАЕ

- **Perustettu:** 1876
- **Tuoteryhmät:** Oluet, kvass, virvoitusjuomat, vedet, hyvinvointi- ja energiajuomat, siideri, lonkerot ja mehut sekä hyvinvointituoteryhmät
- **Olvi Oyj:n omistus:** 95,9 %

MYYNTIVOLYYMI
233,1 milj. litraa
+2,2%

LIIKEVAIHTO
90,8 milj. €
+10,6%

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ
715

LIIKEVOITTO
12,8 milj. €
+23,8%

TUOTERYHMÄT

KUVISSA UUTUUKSIA VUODELTA 2019

MYYNTIVOLYYMI TUOTERYHMITTÄIN

Olut	Kvass	Virvoitus-juoma	Kivennäis-vesi	Lonkero	Siideri	Mehu	Muut
59 %	11 %	10 %	8 %	4	3	3	2

OLUET

423 milj. litraa



KVASS

80 milj. litraa



VIRVOITUS-JUOMAT

71 milj. litraa



VEDET

54 milj. litraa



LONKEROT

31 milj. litraa



SIIDERIT

22 milj. litraa



MEHUT

21 milj. litraa



ENERGIA-, URHEILU-, HYVINVOINTI- JA MUUT JUOMAT

16 milj. litraa



STRATEGIA

Olvi-konsernin missiona on luoda positiivisia juomanautintoja. Visionamme on olla halutuin panimo, joka tarjoaa monipuolisen juoma-alan valikoiman.

Strategiset valintamme määrittelevät, kuinka tavoittelemme visiotamme. Näissä valinnoissa ja niiden toteutuksessa näkyy Olvi-konsernin tapa työskennellä ja johtaa tekemistä, joka pohjautuu konsernin missioon ja arvoihin.

STRATEGISET VALINNAT

Liiketoiminnan strategiat ovat kaikissa yhtiöissä hyvin pitkälle samanlaiset. Olvi Oyj hyväksyy paikallista joustavuutta strategian toteuttamisessa, sillä toimintaympäristöissä ja kilpailutilanteissa on eroja.

Strategiassa keskitymme kannattavan kasvun ja markkina-aseman vahvistamiseen sekä uusien markkinoiden kasvumahdollisuuksiin. Olemme keskittyneet kannattavuutta tukeviin uutuuksiin sekä panostaneet valittujen tuotteiden myynnin kasvattamiseen. Panostamme innovatiiviseen tuotekehitykseen niin alkoholillisissa kuin alkoholittomissa tuotteissa.

Optimoimme tuotantokapasiteettia ja kehitämme tehokkuutta keskittymällä dynaamiseen tuotannon ja myynnin suunnitteluun sekä toiminnan tehostamiseen. Tässä keskeisessä roolissa on Lean-filosofia.

Uudistuva, motivoitunut ja osaava henkilöstö on meille tärkeässä roolissa. Panostamme sujuvaan ja tuottavaan työhön, työhyvinvointiin sekä koulutukseen ja osaamiseen.

Yhtenä strategisena tavoitteenamme on olla alan johtavia vastuullisuuden toimijoita. Keskitymme kehittämään konsernin yhteistä vastuullisuusohjelmaa, toimintasuunnitelmaa ja tavoitteita.

ARVOMME OHJAAVAT TOIMINTAA

- **Vastuullisuus** – Arvostamme vastuullisuutta ja odotamme sitä jokaiselta Olvi-konsernin työntekijältä sekä yhteistyökumppanilta.
- **Paikallisuus** – Arvostamme paikallisuutta ja valmistamme tuotteemme paikallisia kuluttajia varten.
- **Positiivisuus** – Positiivisuus on tapamme toimia ja vastata haasteisiin. Sen avulla tavoitteemme muuttuvat ketterästi tuloksiksi ja menestykseksi.
- **Asiakaskeskeisyys** – Asiakkaiden tarpeet ovat olemassaolomme perusta. Toimintamme keskiössä on heidän tarpeidensa tunnistaminen ja täyttäminen.

Eettinen ja kestävä toimintatapa on oleellinen osa arvojemme mukaista toimintaa.

MEGATRENDIT

Otamme huomioon toiminnassamme Olvi-konsernin liiketoimintaan vaikuttavien megatrendien tuomat haasteet ja mahdollisuudet. Tunnistamamme maailmanlaajuiset muutokset muokkaavat pitkällä aikavälillä toimintaympäristöämme. Strategiamme ja vastuullisen liiketoimintatapamme kautta luomme tulevaisuutta tämän päivän valinnoilla.

MISSIO	STRATEGISET VALINNAT	ARVOT	VISIO
Positiivisten juoma-nautintojen luominen	• Tuotanto-kapasiteetin optimointi • Uudistuva ja osaava henkilöstö • Monipuolinen ja kehittyvä tuote-portfolio alkoholillisissa ja alkoholittomissa tuotteissa • Tehokkuuden kehittäminen edelleen • Kannattava kasvu • Alan johtavat vastuullisuus-käytännöt panimo- ja juomatoimialalla	**VASTUULLISUUS** **PAIKALLISUUS** **POSITIIVISUUS** **ASIAKAS-KESKEISYYS**	**HALUTUIN PANIMO,** joka tarjoaa monipuolisen juoma-alan valikoiman

MEGATRENDIT

- **KESTÄVÄ KEHITYS JA VASTUULLISET TOIMINTATAVAT**
- **DIGITALISAATIO**
- **GLOBALISAATIO JA MUUTOKSET MAAILMAN-TALOUDESSA**
- **MUUTOKSET VÄESTÖ-RAKENTEESSA**
- **MUUTOKSET KULUTTAJA-KÄYTTÄYTYMISESSÄ**

MEGATRENDIEN VAIKUTUS LIIKETOIMINTAAN

	KESTÄVÄ KEHITYS JA VASTUULLISET TOIMINTATAVAT	DIGITALISAATIO	GLOBALISAATIO JA MUUTOKSET MAAILMANTALOUDESSA	MUUTOKSET VÄESTÖ-RAKENTEESSA	MUUTOKSET KULUTTAJA-KÄYTTÄYTYMISESSÄ
VAIKUTUKSET	• Sidosryhmien odotukset kasvavat läpi arvoketjun • Säädöksien ja raportointivelvollisuuksien määrä lisääntyy • Luonnonvarojen niukkuus edellyttää niiden tehokasta käyttöä ja ilmastonmuutokseen sopeutumista	• Automaatio luo mahdollisuuksia tuotannon tehokkuuden lisäämiseksi • Digitalisaatio näkyy kuluttaja- ja asiakaskäyttäytymisessä • Palvelujen odotetaan olevan saatavilla välittömästi • Tiedon ja datan määrä kasvaa • Tiedon leviäminen ja kokemusten vaihto nopeutuu	• Muutokset valuuttakursseissa, raaka-ainehinnoissa, taloustilanteessa ja tuontirajoituksissa • Globaalit trendit ja tuoteideat leviävät nopeasti	• Kaupungistuminen jatkuu • Yhden hengen kotitaloudet lisääntyvät • Väestö ikääntyy tietyillä markkina-alueilla • Väestön määrä kasvaa globaalisti	• Luonnollisuus, terveellisyys, yksilöllisyys sekä tuotteen alkuperä korostuvat valinnoissa • Kuluttajaryhmät polarisoituvat
VASTAUKSEMME	• Huomioimme odotukset tuotteissamme, pakkauksissamme ja markkinoinnissamme • Kehitämme tuotantoamme kestävän kehityksen mukaisesti • Optimoimme kuljetuksia • Vaadimme kumppaneiltamme yhä vastuullisempaa toimintatapaa • Jaamme parhaat käytännöt ja vahvistamme paikallisyhteisöjen elinvoimaisuutta	• Jatkamme Lean-filosofian hyödyntämistä läpi konsernin • Hyödynnämme Big dataa • Hyödynnämme monikanavaisuutta kuluttajaviestinnässä ja paremman asiakaskokemuksen luomisessa • Olemme aktiivisesti läsnä sosiaalisessa mediassa	• Keskitymme valituille markkinoille ja erottaudumme niillä • Seuraamme globaaleja trendejä ja muutoksia • Varmistamme materiaalien hintojen ja saatavuuden ennakoitavuutta pitkäaikaisilla hankintasopimuksilla • Keskitymme harkittuun riskienhallintaan	• Huomioimme uusien kuluttajaryhmien ja pakkauskokojen luomat uudet mahdollisuudet • Kehitämme uusia konsepteja	• Panostamme tuoteinnovaatioihin ja uusiin tuotesegmentteihin • Kehitämme omia tuotteitamme edelleen • Huomioimme trendit maussa, raaka-aineissa ja pakkauksissa • Lisäämme kuluttajaymmärrystä • Vahvistamme markkinointia, myyntiä ja brändi-identiteettiä

SIDOSRYHMÄT

Olemme kartoittaneet konsernin sidosryhmät sekä heidän keskeisimmät odotuksensa. Keskeisimpien odotuksien lisäksi monet sidosryhmät ovat kiinnostuneet samoista vastuullisuuteen liittyvistä aiheista.

KULUTTAJAT

Kuluttajamme haluavat meiltä erityisesti vastuullisia tuotteita ja toimintaa sekä avointa ja luotettavaa tuotetietoa. Viestimme kuluttajiemme kanssa muun muassa asiakaspalvelukanavissa, kyselytutkimuksilla, verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa.

ASIAKKAAT

Asiakkaamme odotukset painottuvat erityisesti innovatiivisiin ja turvallisiin tuotteisiin, hyvään asiakaspalveluun sekä luotettavaan toimitukseen. Olemme asiakkaiden kanssa vuoropuhelussa muun muassa asiakastapaamisissa ja asiakastapahtumissa. Kehitämme toimintaa myös heiltä saadun palautteen perusteella.

TYÖNTEKIJÄT

Työntekijämme odottavat meiltä erityisesti työturvallisuuden takaamista ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Seuraamme työntekijöiden odotuksia jokapäiväisellä vuorovaikutuksella, saadulla palautteella, sisäisellä viestinnällä, henkilöstötutkimuksella sekä kehitys- ja tavoitekeskusteluilla.

KUMPPANIT JA TAVARANTOIMITTAJAT

Kumppanimme ja tavarantoimittajamme haluavat hyvämaineisen kumppanin, joka voi tarjota kilpailukykyä tukevia palveluita ja ratkaisuja. Olemme vuorovaikutuksessa yleisellä yhteydenpidolla, tapaamisilla, tilaisuuksilla ja auditoinneilla.

SIJOITTAJAT JA OSAKKEENOMISTAJAT

Sijoittajamme ja osakkeenomistajamme odottavat meiltä kannattavaa kasvua sekä riskien- ja maineenhallintaa. Vuoropuhelun osalta sijoittajille tarkoitetun verkkosivumme lisäksi tärkeässä roolissa ovat yhtiökokous, vuosi- ja osavuosikatsaukset sekä muut sijoittajatapahtumat.

YHTEISKUNTA, VIRANOMAISET JA MEDIA

Yhteiskunta odottaa meiltä vastuullisen juomakulttuurin edistämistä ja hyvää veronmaksukykyä. Viranomaisten odotukset kohdistuvat lainsäädännön ja asetusten noudattamiseen. Media haluaa meiltä läpinäkyvää ja luotettavaa tietoa sekä nopeaa viestintää. Seuraamme yhteiskunnan sekä viranomaisten odotuksien kehittymistä. Median osalta osallistumme keskusteluun mediassa ja teemme yhteistyötä median kanssa.

JÄRJESTÖT, YHDISTYKSET JA YHTEISTYÖKUMPPANIT

Järjestöjen, yhdistysten ja yhteistyökumppaneiden odotukset kohdistuvat vastuulliseen toimintaan, sitoumuksien noudattamiseen ja riskienhallintaan. Lisäksi meidän mukana oleminen alan kehittämisessä on heille tärkeää. Hoidamme vuoropuhelua jatkuvalla keskustelulla, palautteen saamisella, tapaamisilla, tapahtumilla ja yhteistyöprojekteilla.




VASTUULLISUUS



VASTUULLISUUSJOHTAJAN KATSAUS:

KESTÄVÄ KEHITYS OSANA PÄIVITTÄISTÄ TOIMINTAA

Kestävän kehityksen merkitys jokapäiväisissä valinnoissa nousee koko ajan merkityksellisemmäksi. Samalla sidosryhmiemme odotukset kasvavat koko ajan. Pyrimme edistämään vastuullista ja kestävää liiketoimintaa läpi koko arvoketjumme niin raaka-aineiden hankinnassa ja henkilöstön hyvinvoinnissa kuin tuotteiden ympäristöjalanjäljessä.

Ilmastonmuutoksen vaikutusten ymmärtäminen ja niihin vaikuttaminen on entistä tärkeämpää kestävän kehityksen kannalta. Maailmanlaajuisesta Pariisin ilmastosopimuksesta ja sen tavoitteista sovittiin YK:n ilmastokokouksessa vuonna 2015. Kansainvälisen hallitustenvälisen ilmastopaneelin IPCC:n julkaisema raportti vuodelta 2018 korosti toimenpiteiden kiireellisyyttä ilmastonmuutoksen torjumiseksi.

Olvi-konserni haluaa tehdä vastuullista liiketoimintaa ja olla sen myötä tukemassa ilmastonmuutoksen hillitsemistä ja ilmastotavoitteiden toteutumista. Ilmastonmuutoksella on suoria vaikutuksia Olvi-konsernin liiketoimintaan. Ilmaston lämpeneminen heijastuu maataloustuotantoon, josta Olvi-konserni on riippuvainen raaka-aineidensa osalta. Lämpötilan nousun vaikutukset maatalouteen vaihtelevat alueellisesti niin Suomessa kuin maailmanlaajuisesti. Vaikutukset voivat näkyä niin satojen tehostumisena kuin satomenetyksinä ja laadun heikkenemisenä.

Kasvihuonekaasupäästöjen hillintä näkyy lisääntyvän ja tiukentuvan lainsäädännön lisäksi kehittyvänä teknologiana. Tämä antaa yrityksille mahdollisuuksia kehittää toimintojaan entistä enemmän ympäristöystävälliseen suuntaan. Olvi-konserni haluaa tehdä tätä työtä aktiivisesti.

Vastuullisuustyömme eteni vuonna 2019 monin eri tavoin. Olemme lisänneet Olvi-konsernissa tietoisuutta ja osaamistamme kestävän kehityksen toiminnassa läpi koko konsernin. Tämän työn tukemiseksi olemme rakentaneet johtamisjärjestelmiä ja ottaneet Lean-filosofian käyttöön toiminnassamme entistä laajemmin. Olemme kirkastaneet tavoitteitamme sekä kehittäneet mittareitamme kehitystyön etenemisen seuraamiseksi.

Vuoden 2020 painospisteinämme on tunnistaa kiertotalouden tuomat mahdollisuudet ja aloittaa ympäristöjalanjäljen tarkempi laskenta. Keskitymme myös luonnon monimuotoisuuden suojelemiseen Olvi-konsernin toimintojen näkökulmasta. Osana vastuullisuustyötä laadimme koko konsernin kattavan muovitiekartan. Lisäksi vuoden 2020 aikana Servaali ja The Helsinki Distilling Company integroidaan Olvi-konsernin vastuullisuusohjelmaan, milloin myös konsernin politiikat ja eettinen ohjeistus jalkautetaan näihin yhtiöihin.

On hienoa nähdä kestävä kehitys entistä enemmän osana kaikkea toimintaamme niin kaikissa yhtiöissämme kuin koko arvoketjussa. Kestävä kehitys tehdään yhdessä.

Pia Hortling
yhteiskuntasuhde- ja hankintajohtaja
Olvi Oyj

KOHTI KESTÄVÄÄ KEHITYSTÄ

Kestävän kehityksen edistäminen on keskeinen osa strategiaamme, mikä näkyy jokapäiväisessä toiminnassamme. Haluamme kehittää omaa ja koko juomateollisuuden toimintaa ja autamme myös kumppaneitamme, asiakkaitamme ja kuluttajiamme tekemään vastuullisia valintoja.

Kansainväliset megatrendit, kuten vastuullisuuden ja kestävän kehityksen arvot, ilmastonmuutos, globalisaatio, väestökehitys ja kulutustottumukset, vaikuttavat painopisteisiimme. Vastuullisuustyömme taustalla vaikuttavat myös kansainväliset sitoumukset ja sopimukset, jotka kokoavat maat ja toimijat yhteen kestävän ja oikeudenmukaisen kehityksen edistämiseksi sekä ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.

Olemme sitoutuneet YK:n Global Compact -aloitteen periaatteisiin. Nämä periaatteet ohjaavat työtämme ihmisoikeuksien, työntekijöiden oikeuksien, ympäristönsuojelun ja korruption ehkäisyn parissa. Lisäksi noudatamme kansainvälisen työjärjestön ILO:n kansainvälisiä työelämän yleissopimuksia. ILO myös valvoo ja tukee jäsenmaitaan sopimusten noudattamisessa.

Myös eri sidosryhmien asettamat odotukset ovat osaltaan vaikuttaneet painopisteisiimme ja tavoitteisiimme. Sidosryhmien vaatimukset ja odotukset yrityksen vastuullisuudesta läpi arvoketjun ovat kasvaneet, kuten myös lainsäädännön asettamat vaatimukset. Tuotteiden tuotannon ja hankinnan eettisyys, oikeudenmukaiset työolosuhteet sekä ympäristöä säästävät toimenpiteet ovat yhä merkityksellisempiä asiakkaille ja kuluttajille monipuolisen ja kuluttajalähtöisen tuotevalikoiman lisäksi.

> YHDISTÄMME OLEMASSA OLEVAT TAVOITTEEMME YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN PÄÄ- JA ALATAVOITTEISIIN

KESKEISIMMÄT FOKUSALUEET

Rakensimme Olvi-konsernin vastuullisuusohjelman vuonna 2017, ja kestävän kehityksen edistäminen on ollut yksi painopistealueistamme siitä lähtien.

Olemme määritelleet meille keskeisimmät vastuullisuuden fokusalueet ottaen huomioon meidän toimintaamme vaikuttavat megatrendit ja sidosryhmiemme odotukset. Olvi-konsernin vastuullisuusohjelma sisältää neljä fokusaluetta:

- Vastuullinen arvoketju
- Paras työpaikka
- Arvonluonti sidosryhmille
- Kuluttajaviestintä

Näiden lisäksi olennainen osa konserniamme ja kaikkea tekemistämme on eettinen liiketoimintatapa, joka kulkee kaikkien fokusalueiden läpi.

Olemme sitoutuneet edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita vastuullisuusohjelmallamme. Vuoden 2020 aikana yhdistämme meidän jo olemassa olevamme tavoitteet YK:n kestävän kehityksen pää- ja alatavoitteisiin.

Vuonna 2020 päivitämme olennaisuusanalyysin, minkä pohjalta määrittelemme tarvittaessa tarkemmin keskeisempiä vastuullisuuden painopisteitämme ja tavoitteitamme.





OLVI-KONSERNIN SERTIFIOIDUT JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

Yhtiö	Laatu ISO 9001	Ympäristö ISO 14001	Työturvallisuus ISO 45001	Elintarvike-turvallisuus FSSCC/ISO 22000	Energia ISO 50001
Olvi Oyj	✓	✓	✓	✓	
A. Le Coq					✓
Cēsu Alus	✓	✓	✓	BRC	✓
Volfas Engelman	✓			✓	
Lidskoe Pivo	✓	✓	STB 18001-2009	✓	

HALLINTO JA JOHTAMINEN

Kestävän kehityksen johtaminen lähtee strategiastamme, ja se perustuu arvoihimme, eettiseen liiketoimintatapaan sekä konsernitasolla määriteltyihin politiikkoihin ja ohjeisiin.

Toimintaamme ohjaavat Olvi Oyj:n toimitusjohtajan hyväksymät politiikat, jotka käsittelevät muun muassa ympäristöä ja työturvallisuutta. Lisäksi otamme huomioon eri konsernitoimintojen määrittelemät toimintaohjeet.

Olemme määrittäneet fokusalueiden konsernitasoiset avainteemat, mittarit ja päätavoitteet. Yhtiöillä on lisäksi yhtiökohtaisia painopisteitä ja mittareita. Olemme myös määritelleet kullekin fokusalueelle pidemmän tähtäimen toimintasuunnitelmia tavoitteiden saavuttamiseksi.

> KESTÄVÄN KEHITYKSEN JOHTAMINEN LÄHTEE STRATEGIASTAMME

Toteutamme vastuullisuutta edistäviä toimintaohjelmia ja toimenpiteitä kaikissa konsernin yksiköissämme. Olvi Oyj:n johtoryhmä tarkastelee tavoitteita suhteessa strategiaan ja tavoitteisiin vuosittain sekä seuraa mittareiden kehitystä kvartaaleittain. Mittareiden ja tavoitteiden seurantaa tekevät myös yhtiöiden hallitukset sekä tytäryhtiöiden johto.

Fokusalueiden vastuuhenkilöt vastaavat mittareiden seurannasta sekä toimenpiteistä tavoitteiden saavuttamiseksi. Kestävä kehitys näkyy jokapäiväisessä työssämme jokaisen työntekijän kautta.

TAPAMME TYÖSKENNELLÄ

Kehitämme ongelmanratkaisutaitoja, työtapoja ja työympäristöä kehityshankkeilla. Lean-filosofian ja toimintamallien hyödyntäminen sujuvoittaa ja tehostaa työprosesseja sekä vähentää hukkaa ja ylläpitää järjestystä. Näin pystymme muun muassa pienentämään ympäristöjalanjälkeämme, lisäämään resurssitehokkuuttamme, parantamaan työturvallisuuttamme ja kehittämään arvonluontiamme sidosryhmillemme.

Sertifioidut johtamisjärjestelmät ohjaavat Olvi-konsernin toimintaa. Johtamisjärjestelmät auttavat keskittymään toiminnan laatuun, ympäristöasioihin, työterveyteen ja työturvallisuuteen. Nämä näkyvät ihmisten johtamisessa sekä asioiden hallinnassa, seurannassa ja kehittämisessä. Arvioimme johtamisjärjestelmien toimivuutta sekä kykyä tukea liiketoimintaa ulkoisten ja sisäisten auditointien sekä johdon palautteen avulla.

Olvi-konsernin yhtiöt ovat lisänneet sertifioitujen johtamisjärjestelmien käyttöä vuosittain. Tavoitteenamme on, että kaikilla konsernin yhtiöillä on nämä käytössä vuonna 2020.

> TAPAMME TYÖSKENNELLÄ POHJAUTUU LEAN-FILOSOFIAAN JA SERTIFIOITUIHIN JOHTAMISJÄRJESTELMIIN



VASTUULLINEN ARVOKETJU



VASTUULLINEN ARVOKETJU

Teemme jatkuvasti työtä pienentääksemme ympäristöjalanjälkeämme ja lisätäksemme resurssitehokkuutta. Hankintojemme läpinäkyvyys ja jäljitettävyys ovat aina etusijalla.

Juomateollisuudessa käytetään huomattavia määriä raaka-aineita ja luonnonvaroja. Toimitusketjun hallinnalla ja hankintatavoilla on merkittävä vaikutus ympäristöön, ilmastoon ja yhteiskuntaan.

Olvi-konsernin vastuullisuuden jalanjälki määrittyy läpi toimitusketjun, kattaen niin oman toiminnan kuin koko arvoketjun. Toimitusketjun vastuulliseen hallintaan liittyy monia osa-alueita, joista olemme tunnistaneet meille oleellisimmat.

Valitsemme mahdollisuuksien mukaan paikallisia toimijoita ja paikallisia raaka-aineita. Raaka-aineiden jäljitettävyys on avainasemassa. Lisäksi luonnon monimuotoisuuden suojeleminen on meille tärkeää. Käyttämämme raaka-aineet hankimme hyväksytyiltä tavarantoimittajilta. Laadun ja turvallisuuden varmistaminen ovat keskeisessä roolissa.

Olvi-konsernin tuotantolaitoksilla työntekijöiden turvallisuus ja hyvinvointi ovat meille ratkaisevassa asemassa. Meillä on myös paljon toimenpiteitä resurssitehokuuden edistämiseksi ja päästöjen vähentämiseksi. Tuotekehityksen aikana tutkimme tuotteen ja sen raaka-aineiden sekä pakkaustarvikkeiden turvallisuuden ja ympäristövaikutukset. Henkilöstön hyvä tietoisuus ja oikea toimintatapa ympäristöasioissa on meille tärkeää.

Logistiikassa pyrimme päästöjen minimointiin reittien ja jakelun optimoinnilla. Kiinnitämme huomiota tehokkaaseen jakeluun ja varastointiin. Asiakkaidemme osalta haluamme taata toimintavarmuuden ja tuoteturvallisuuden.

Kuluttajia lähestymme vastuullisella markkinoinnilla ja selkeillä tuotetiedoilla. Vastuullisen kuluttamisen edistäminen on toimintamme keskiössä. Tuotteidemme kierrätettävyys mahdollistaa tuotteiden materiaalin käyttämisen uudelleen ja kiertotalouden edistämisen.

> TUOTTEIDEMME KIERRÄTETTÄVYYS MAHDOLLISTAA KIERTOTALOUDEN EDISTÄMISEN

HIILIJALANJÄLJEN PIENENTÄMINEN

Olvi-konsernissa tehdään jatkuvasti toimenpiteitä hiilijalanjäljen pienentämiseksi. Lean-filosofia ja toimintamallit näkyvät muun muassa valmistusprosessimme tehostuneena energiankäyttönä. Lisäksi Lean-filosofiaan pohjautuvat digitaaliset ratkaisut luovat uusia mahdollisuuksia höyryn-, lämmön- ja sähkönkäytön reaaliaikaiseen seurantaan ja optimointiin.

TOIMINTAMME PÄÄSTÖT

Oman tuotantomme suorat hiilidioksidipäästöt syntyvät pääasiassa tuotantolaitoksissa sekä kuljetuksissa ja jakelussa. Merkittävimpiä tuotantolaitoksen päästölähteitä ovat käytettävä lämmitys ja sähkö sekä panimon käymisprosessissa ja jäähdytysvaiheessa syntyvät hiilidioksidipäästöt.

> KESKITYMME SELVITTÄMÄÄN TOIMINTAMME TARKEMPIA VAIKUTUKSIA ILMASTONMUUTOKSEEN

Kuljetuksissa ja jakelussa aiheutuvat savukaasupäästöt pyrimme minimoimaan optimoimalla jakeluketjua ja -reittejä. Keskitymme lyhentämään reittien kokonaismäärää ja kasvattamaan rekkojen täyttöastetta.

Kiinnitämme myös huomiota työntekijöiden matkustamisen tuottamiin päästöihin ja pyrimme välttämään turhaa matkustamista. Pyrimme järjestämään kokoukset pääasiassa etäyhteyksillä. Vuonna 2020 hankimme koko konsernin kattavan uuden videoneuvottelujärjestelmän.

Kehitämme päästöraportointiamme, jotta pystymme tunnistamaan yhä paremmin eri tuotantovaiheista ja muusta toiminnasta syntyvät päästöt. Vuonna 2020 keskitymme selvittämään toimintamme tarkempia vaikutuksia ilmastonmuutokseen.

LISÄÄ RESURSSITEHOKKUUTTA

Tavoitteenamme on kehittää jatkuvasti resurssitehokkuutta ja vähentää sähkönkulutusta. Vuonna 2019 konsernin yhtiöiden sähkönkulutus laski energiatehokkaiden valintojen takia. Sähkönkulutus oli 0,09 kWh tuotettua litraa kohden, mikä oli 10 % vähemmän kuin vuonna 2018. Höyry- ja lämpöenergiankulutus laski 7 % vuodesta 2018 ollen 0,13 kWh tuotettua litraa kohden toiminnan optimoinnin ansiosta.

> LED-VALAISTUKSEEN SIIRRYTTY LÄHES TÄYSIN KAIKILLA KONSERNIN TUOTANTOLAITOKSILLA

Olvi-konsernissa on tehty selvityksiä energiankulutuksen mittaamisen tehostamiseksi ja energialähteiden optimoimiseksi. Keskitymme vähentämään energiankulutusta muun muassa laitteiden modernisoinnilla.

Konsernin yhtiöt ovat ottaneet vahvasti käyttöön LED-valaistuksen sekä valaistuksen älykkään ohjauksen. LED-valaistukseen on siirrytty lähes täysin kaikilla konsernin tuotantolaitoksilla.

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Olvi Oyj* mukana elintarviketeollisuuden energiatehokkuussopimuksessa





Kehitämme konsernissa järjestelmää, jonka avulla voimme analysoida ja raportoida energiamuotojen ja käyttöhyödykkeiden kulutusta. Näin pystymme seuraamaan kulutusta kussakin yksikössä prosessivaiheittain.

Tavoitteenamme on kasvattaa uusiutuvan energian osuutta käytettävästä energiasta ja ottaa se käyttöön mahdollisuuksien mukaan konsernin yhtiöissä. Kartoitamme lisää uusiutuvan energian, kuten aurinkopaneelien, käyttömahdollisuuksia vuoden 2020 aikana.

Konsernin panimoiden sähköstä jo 70 % on vihreää sähköä. Tavoitteenamme on, että koko konserni käyttää 100 % vihreää sähköä vuoteen 2023 mennessä.

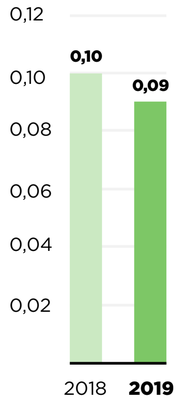
PANIMOIDEN SÄHKÖSTÄ JO 70 % VIHREÄÄ SÄHKÖÄ

Keskitymme lisäämään biopolttoaineen määrää konsernin yhtiöissä. Lisäksi kehitämme prosessijäähdytyksessä syntyvän lämmön talteenottoa ja kierrättämistä takaisin tuotantoprosessiin.

Pitkän ajan tavoitteenamme on, että Olvi-konsernin energian- ja lämmöntuotannossa käytetään 100 % biopolttoainetta vuoteen 2030 mennessä.

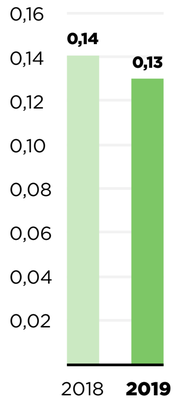
SÄHKÖN-KULUTUS

kWh/tuotantolitra



HÖYRYN- JA LÄMMÖNKULUTUS

kWh/tuotantolitra



Luvut eivät sisällä Servaalia ja The Helsinki Distilling Companya

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Cēsu Alus* käyttää biokaasua lämmitykseen
- *Olvi Oyj:lla* biolämpölaitos ja Suomen luonnonsuojeluliiton sertifioima, 100 % uusiutuva EKOenergia

TAVOITE

VUONNA 2023

vihreää sähköä

100 %

TAVOITE

VUONNA 2023

biopolttoaine energian- ja lämmöntuotannossa

100 %

CASE: UUSIUTUVAA ENERGIAA JA MUOVIN KÄYTÖN VÄHENTÄMISTÄ

A. Le Coq keskittyy pienentämään ympäristöjalanjälkeään ja tehostamaan materiaalien käyttöä useilla toimenpiteillä.

”Haluamme mahdollistaa paremman maailman tulevaisuuden sukupolville edistämällä kestävää kehitystä”, A. Le Coqin toimitusjohtaja Tarmo Noop visioi.

Vuodesta 2020 lähtien A. Le Coq käyttää 100 % vihreää energiaa tuotantolaitoksillaan ja varastoissaan.

”Vihreän sähkön käyttäminen on erittäin tärkeää hiilidioksidipäästöjen vähentämiseksi ja ilmastonmuutosta vastaan taistelemiseksi.”

A. Le Coq on myös päättänyt investoida biokaasulaitokseen, joka otetaan käyttöön vuonna 2021. Laitos tuottaa biokaasua jätevedestä. Biokaasulla vähennetään maakaasun tarvetta 11 % vuosittain.

Muovin käytön vähentämiseksi A. Le Coq ottaa käyttöön uuden monipakkauskartongin oluille vuoden 2020 aikana. Monipakkauskartonki korvaa kutistemuovin käytön, mikä vähentää muovin määrää noin 25 tonnia vuosittain.

Yhtiö keskittyy jatkamaan muovin käytön optimointia pakkauksissa.

”Tämä on jatkuvasti meneillään oleva prosessi. Olemme onnistuneet vähentämään muovin määrää tonneittain vähentämällä vuodesta 2016 lähtien jokaisen muovipullon painoa noin 0,5 grammaa”, Tarmo Noop kertoo.

BIOKAASULLA VÄHENNETÄÄN MAAKAASUN TARVETTA 11 % VUOSITTAIN



”VIHREÄN SÄHKÖN KÄYTTÄMINEN ON ERITTÄIN TÄRKEÄÄ HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMISEKSI.”

TARMO NOOP
TOIMITUSJOHTAJA, A. LE COQ





VEDENKULUTUKSEN OPTIMOINTI

Vettä kuluu raaka-aineena paljon juomateollisuuden tuotannossa. Olvi-konsernin tavoitteena on vähentää vedenkulutusta tuotettua litraa kohden.

Vuonna 2019 vedenkulutus pysyi lähes samalla tasolla kuin vuonna 2018. Vuoteen 2023 mennessä tavoitteenamme on, että vedenkulutus on alle 3,0 litraa tuotettua litraa kohti.

Vedenlähteinä käytetään paikkakunnasta riippuen paikallista pohjavettä tai omia kaivoja. Pohjavesi on korkealaatuista, ja se tulee suojellulta alueelta. Vettä käytetään kestävällä tavalla.

Olvi-konserni tekee laajaa yhteistyötä muiden teollisuuden alojen kanssa puhtaamman veden puolesta.

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Cēsu Alus* vähentänyt vedenkulutustaan uudella pullojen pesukoneella
- *Olvi Oyj* investoi jätevesilaitoksen saneeraukseen 2,3 miljoonaa euroa

SUUNNITTELUA JA VALINTOJA KULUTUKSEN VÄHENTÄMISEKSI

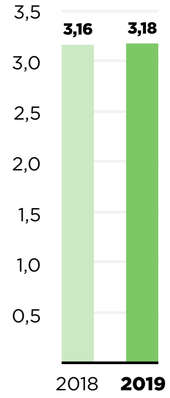
Pyrimme tehostamaan vedenkäyttöä tuotantosuunnittelulla. Optimoimme vedenkulutusta kiinnittämällä huomiota pesuihin, pesuainevalintoihin, pesujen suunnitteluun ja laiteteknisiin ratkaisuihin. Tulevaisuudessa lisäämme veden kierrätystä uudelleen käyttöön.

Tuotteiden valmistusprosessin eri vaiheissa muodostuu jätevettä. Sitä syntyy etenkin tuotantotilojen ja -laitteistojen pesujen yhteydessä, kun varmistamme tuotteiden ja tuotantoprosessien korkeaa hygienia- ja laatutasoa. Jätevesi johdetaan puhdistettavaksi ja kierrätettäväksi omaan tai kunnallisiin jätevesilaitoksiin. Olemme kehittäneet yhteistyössä jätevesilaitosten kanssa jätevesien tehokasta esikäsittelyä veden laadun parantamiseksi. Tämä ehkäisee ympäristöä kuormittavien aineiden, kuten typen ja fosforin, pääsyä jätevesiin.

Olemme kehittäneet myös tuotantoprosessissa käytettävien kemikaalien hallintaa muun muassa vähentämällä hukkakulutusta ja optimoimalla pesuaineiden määrää.

VEDENKULUTUS

l/tuotantolitra



Luvut eivät sisällä Servaalia ja The Helsinki Distilling Companya

TAVOITE

VUONNA 2023
vedenkulutus alle
3,0 litraa
tuotettua litraa kohti



MATERIAALIEN KIERRÄTYS

Materiaalin kierrätys käsittää kierrätettävien tuotannosta syntyvän jätteen kierrätyksen, pakkausmateriaalien käytön, sivutuotteiden hyötykäytön sekä lopputuotteen kierrättämisen. Yksi tärkeimmistä valintakriteereistämme materiaalien hankinnassa on kiertotalousajattelu.

LAJITTELUA JA UUDELLEEN KÄYTTÖÄ

Pyrimme maksimoimaan tuotantoprosessissa syntyvien kierrätysmateriaalien ja sivuvirtojen kierrättämisen. Vuonna 2019 Olvi-konserni vähensi sekajätteen määrää 40 % vuoteen 2018 verrattuna. Onnistuimme vähentämään sekajätteen määrää kasvaneen lajittelun ansiosta.

Kehitämme materiaalien lajittelua ja kierrätystä. Konsernin yhtiöissä kerätään ja lajitellaan eri materiaaleja, kuten kartonkia, lasia ja vaarallisia aineita.

Kierrätyksen lisäksi meille on tärkeää materiaalien uudelleenkäyttö aina kun tämä on mahdollista. Konsernin yhtiöissä tuotannossa sivutuotteina syntyvät mäski ja ylijäämähiiva toimitetaan rehuksi karjatiloille. Tutkimme koko ajan myös muita mahdollisuuksia mäskin ja ylijäämähiivan uudelleen käyttämiseen.

PAKKAUKSIEN KIERRÄTETTÄVYYS

Toimimme aktiivisesti paikallisissa järjestöissä pakkausten kierrätysjärjestelmien kehittämiseksi. Olvi Olvi Oyj on yksi vuonna 2003 perustetun Suomen Palautuspakkauksen (Palpa) omistajista. Palpa hallinnoi juomapakkausten kierrätysjärjestelmää Suomessa. Myös Virossa ja Liettuassa toimii pullonpalautusjärjestelmä. Palautusjärjestelmä on rakenteilla Latviassa ja Valko-Venäjällä. Korkeat kierrätysasteet osoittavat järjestelmien hyvän toimivuuden.

Osassa Olvi-konsernin tuotteista käytetään kierrätysmuovia PET-pulloissa. Tulevaisuudessa lisäämme tämän käyttöä. Jatkamme myös muovin määrän optimoimista.

Materiaalien kierrätettävyys korostuu myös muissa pakkauksissa. Koko konsernissa raaka-aineet ja kemikaalit kuljetetaan panimoille kierrätettävissä pakkauksissa. Kaikki tuotteet myös pakataan vain kierrätettäviin pakkauksiin. Kierrätettävistä pakkauksista osa pestään ja täytetään uudelleen, kun taas osa hyödynnetään uudelleen materiaalina.

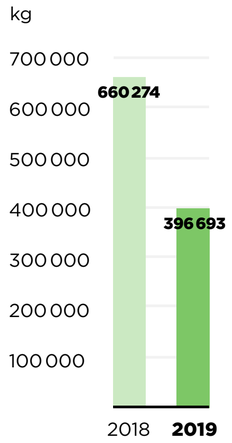
MUOVITIEKARTTA TULOSSA

Materiaalien kierrätettävyyden ja ekologisuuden varmistaminen ovat olennainen osa tuotekehitystämme. Pakkausmateriaaleissa tavoitteenamme on vähentää erityisesti muovin käyttöä sekä löytää korvaavia ja kierrätettäviä materiaaleja. Vuoden 2020 aikana laadimme Olvi-konsernin yhteisen muovitiekartan.

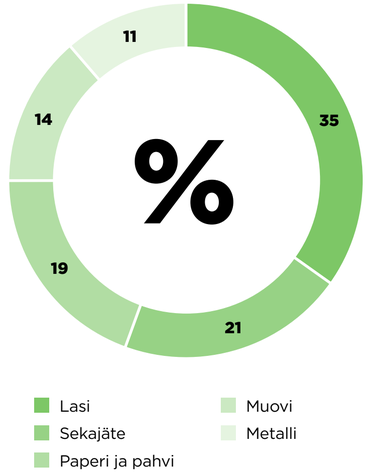
VASTUULLISUUSTEKOJA

- Useissa konsernin yhtiöissä siirrytty lyhyempiin pullonkauloihin muovipulloissa
- *Olvi Oyj:lla* uudelleen käytettävät kennolevyt muovipulloilla ja tölkeillä

SEKAJÄTTEEN MÄÄRÄ



JÄTEMÄÄRÄT TYYPEITTÄIN



Luvut eivät sisällä Servaalia ja The Helsinki Distilling Companya

KERTAPÄÄLLYSTEIDEN KIERRÄTYSJÄRJESTELMÄ JA KIERRÄTYSASTEET

	Suomi	Viro	Liettua
Muovipullo	90 %	> 85 %	96 %
Lasipullo	88 %	> 85 %	84 %
Tölkki	95 %	> 50 %	97 %

VASTUULLINEN HANKINTA

Ympäristövastuun lisäksi kehitämme toimintamme hankintojen läpinäkyvyyttä ja jäljitettävyyttä. Materiaali- ja raaka-ainehankinnoissa valitsemme vastuullisia toimittajia. Toimialan vastuullisuuden kehittämiseksi teemme yhteistyötä paikallisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa.

Meille on tärkeää, että käytetyt raaka-aineet ja pakkausmateriaalit sekä niistä valmistetut tuotteet täyttävät asiakkaidemme ja kuluttajamme vaatimukset sekä odotukset. Hyväksytyiltä tavarantoimittajilta tulevien raaka-aineiden laatu varmistetaan aina.

OLVI-KONSERNILLA ON YHTEISET HANKINTAPERIAATTEET JA TOIMINTAMALLIT

Olvi-konsernin yhteiset hankintaperiaatteet ja toimintamallit on määritelty hankintapolitiikassamme. Toimittajat valitaan asetettujen laatustandardien perusteella. Konsernitason sopimukset mahdollistavat myös ajankäytön ja taloudellisten resurssien optimoimisen.

Vuoden 2019 lopussa Olvi-konsernilla oli 299 raaka-aineiden ja pakkausmateriaalien toimittajaa. Toimittajia auditoidaan säännöllisesti Olvi-konsernin toimesta.

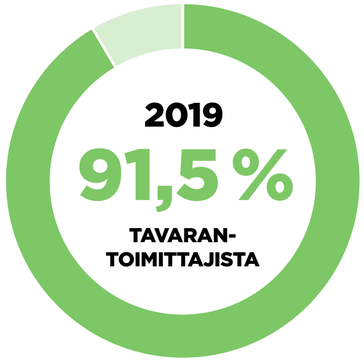
Käytämme mahdollisuuksien mukaan paikallisia tavarantoimittajia. Suomessa, Liettuassa ja Valko-Venäjällä mallasohra tulee kokonaan kotimaasta ja muissakin maissa lähimarkkinoilta. Valtaosa raaka-aineista ja pakkaustarvikkeista tulee Suomesta, Baltian maista ja Lidskoe Pivolla Valko-Venäjältä.

EETTINEN OHJEISTUS YHTEISTYÖKUMPPANEILLE

Yhteistyökumppanimme sitoutuvat noudattamaan eettisiä toimintatapojamme. Konsernin eettinen ohjeistus (Code of Conduct) toimii pohjana yhteistyökumppaneille suunnattuun eettiseen ohjeistukseen (Code of Conduct for Suppliers and Partners).

Vuonna 2019 eettisen ohjeistuksen oli allekirjoittanut 91,5 % raaka-aineiden ja pakkaustarvikkeiden sopimuskumppaneistamme. Tavoitteenamme on sisällyttää eettisen ohjeistuksen hyväksyminen kaikkiin konsernin yhteistyö- ja hankintasopimuksiin vuoteen 2022 mennessä.

EETTISEN OHJEISTUKSEN ALLEKIRJOITTANEET



Luku ei sisällä Servaalia ja
The Helsinki Distilling Companya

TAVOITE

VUONNA 2022

Kaikki tavarantoimittajat allekirjoittaneet eettisen ohjeistuksen





PARAS TYÖPAIKKA

PARAS TYÖPAIKKA

Haluamme olla paras työpaikka henkilöstöllemme. Luodaksemme parhaat olosuhteet työskennellä ja kehittyä edistämme henkilöstön hyvinvointia kiinnittämällä huomiota työterveyteen, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen sekä tasa-arvoiseen kohteluun.

Tavoitteenamme on olla positiivinen, oikeudenmukainen ja turvallinen työpaikka. Olemme merkittävä paikallinen työllistäjä jokaisen tuotantolaitoksen paikkakunnalla. Haluamme olla haluttu työpaikka niin nykyisten kuin potentiaalisten työntekijöiden silmissä.

Huolehdimme henkilöstömme työhyvinvoinnista, minkä perustana on tuottava ja sujuva työ, tavoitteiden ja vastuiden selkeys sekä tehtävien vaatima osaamistaso.

Vuonna 2019 Olvi-konsernilla oli 1 837 työntekijää viidessä toimintamaassa. Olvi-konsernissa on pitkäaikaiset työsuhteet. Keskimääräinen työskentelyaika on kaikissa yhtiöissä noin 9 vuotta. Olvi-konserni työllistää myös vuosittain huomattavan määrän kausityöntekijöitä ja harjoittelijoita.

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Olvi-konsernin henkilöstöjohtaminen perustuu yhteisiin arvoihin ja toimintaperiaatteisiin. Henkilöstöjohtamisella varmistamme, että henkilöstöön liittyvät menestystekijät toteutuvat niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikajänteellä.

Olvi-konsernin liiketoimintastrategiat ja tavoitteet jalkautetaan organisaatioon tuloskorttien, kehitys- ja tavoitekeskustelujen sekä säännöllisen palautteen avulla. Konsernin henkilöstöstrategialla on keskeinen asema konsernin liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisessa.

Meillä on käytössä yhteinen henkilöstöpolitiikka, minkä painopistealueet ohjaavat ja yhtenäistävät toimintamallejamme. Haluamme varmistaa kykymme toimia yhdessä ja hyödyntää konsernin resursseja, osaamista ja kokemusta. Nämä mahdollistavat jatkuvan uusiutumisen ja kehittymisen.

TYÖLLISTÄMME HUOMATTAVAN MÄÄRÄN KAUSITYÖNTEKIJÖITÄ JA HARJOITTELIJOITA

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2019
1837

2018
1797

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Olvi Oyj* mukana Vastuullinen Kesäduuni -kampanjassa



YRITYSKULTTUURI

Tavoitteenamme on ylläpitää mielenkiintoista ja ammatillisesti kehittävää työnantajakuvaa. Meille on tärkeää olla houkutteleva työnantaja ja mahdollistaa työntekijöiden sitoutuminen Olvi-konserniin.

Olvi-konsernin menestystä tukee innostunut ja motivoitunut henkilöstö. Keskitymme ylläpitämään positiivista, innovatiivista ja ketterää yrityskulttuuria. Positiivisuus on tapamme työskennellä ja vastata haasteisiin. Innovatiivisuuden avulla pysymme ajan hermolla sekä monin paikoin myös askeleen edellä. Ketteryys liittyy paikallisuuteen ja itseohjautuvuuteen. Toimiva tiimityöskentely ja itsenäinen päätöksenteko ovat avainasemassa.

Olvi-konsernin yrityskulttuurin ytimessä ovat johtaminen ja esimiestyö, osaamisen kehittäminen sekä yhteinen tapa tehdä töitä.

HENKILÖSTÖTUTKIMUKSESTA ERINOMAISET TULOKSET

Koko konsernimme keskittyy avoimen ja kehitysmyönteisen työilmapiirin edistämiseen. Yksi työkaluista Olvi-konsernin työyhteisön kehittämiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnin seuraamiseksi on henkilöstötutkimus, joka toteutetaan 2–3 vuoden välein.

Vuoden 2019 henkilöstötutkimus nosti Olvi-konsernin PeoplePower-luokituksen AA+-luokkaan. PeoplePower-luokitus kertoo, miten hyvin yritys on onnistunut toimintansa kehittämisessä yhdessä henkilöstönsä kanssa ja mikä on henkilöstön omistautuneisuuden taso. Henkilöstötutkimuksen kokonaistulos oli kaikissa konsernin yhtiöissä kyseisen maan keskiarvoa selvästi parempi. Henkilöstötutkimukseen vastasi 89,4 % työntekijöistämme.

POSITIIVINEN, INNOVATIIVINEN JA KETTERÄ YRITYSKULTTUURI

Henkilöstötutkimuksen tulokset parantuivat kaikissa konsernin yhtiöissä usealla osa-alueella, kuten työhyvinvoinnin edistämisessä, ammatillisen kehittymisen tukemisessa ja työntekijöiden päätöksentekoon mukaan ottamisessa. Kaikki tuloksemme olivat hyviä keskivertotuloksiin verrattuna. Keskitymme henkilöstötutkimuksen perusteella erityisesti esimiestyön ja yhteistyön kehittämiseen.

Myös edellisen, vuoden 2016 henkilöstötutkimuksen kokonaistulos oli erittäin hyvällä tasolla koko konsernissa.

KONSERNIN YHTEISEN YRITYSKULTTUURIN VAHVISTAMINEN

Meillä on käytössä monia käytäntöjä työkulttuurin tukemiseksi. Juhlistamme yhdessä onnistumisia sekä saavutuksia, ja useat yhtiömme jakavat työntekijöilleen tunnustuksia hyvästä työstä.

Rohkaisemme työntekijöitä osallistumaan myös Olvi-konsernin yhtiöiden toiminnan kehittämiseen. Kaikissa yhtiöissämme on käytössä Lean-periaatteiden mukainen jatkuvan kehittämisen toimintamalli, jonka lisäksi työntekijöitä kannustetaan esittämään aloitteita toiminnan kehittämiseksi.

Vuonna 2020 keskitymme yhteisen yrityskulttuurin vahvistamiseen konsernin yhtiöiden välillä ja määrittelemään tarkemmin konsernin yrityskulttuuria.

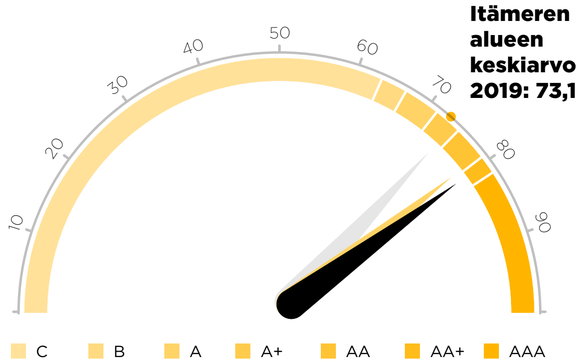
VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Olvi Oyj* sai Suomen Innostavimmat työpaikat 2019 -tunnustuksen
- *Lidskoe Pivolla* Kiitos sinulle, kollega -kilpailu henkilöstölleen



HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN KOKONAISTULOS

2019
AA+
2016
AA
2013
A+



Itämeren alueen keskiarvo 2019: 73,1

TAVOITE VUONNA 2030
henkilöstötutkimuksen kokonaistulos AAA



JOHTAMINEN, ESIMIESTYÖ JA TYÖYHTEISÖTAVAT

Kehitämme jatkuvasti johtamista, esimiestyötä ja työyhteisötaitoja, jotta pystymme varmistamaan toimivan työyhteisön sekä hyvän työilmapiirin. Toimivilla esimies- ja työyhteisötaidoilla sekä erinomaisella johtamiskulttuurilla pystymme tukemaan työntekijöidemme suoriutumista ja kehittymistä.

Pohjana johtamisen, esimiestyön ja työyhteisötapojen kehittämiselle käytämme kehitys- ja tavoitekeskusteluissa saatua palautetta. Lisäksi seuraamme henkilöstötutkimuksen tuloksen kehittymistä.

Henkilöstötutkimuksen tulosten perusteella henkilöstö määrittelee yhteisiä ja osastokohtaisia kehittämistavoitteita ja toimenpiteitä, joilla kehitetään oman työyhteisön toimintaa. Kehitystoimenpiteiden seuranta ja esillä pitäminen sekä koko henkilöstön mukana olo vahvistavat yhteishenkeä ja jatkuvuutta.

Olvi-konsernissa on toiminut pitkään konsernin yhteisiä kehitystiimejä. Tiimien tehtävänä on kehittää toimintaa löytämällä parhaita käytäntöjä, etsimällä synergiaetuja sekä edistämällä innovaatioita. Jokaisessa tiimissä on keskeisten toimintojen asiantuntijoita kaikista konsernin yhtiöistä.

> OLVI AKATEMIA TÄHTÄÄ KONSERNIN TOIMINNAN JA OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

Vuonna 2012 perustimme Olvi Akatemian, joka tähtää konsernin toiminnan ja osaamisen kehittämiseen sekä yhteisen toimintakulttuurin rakentamiseen. Olvi Akatemian vuoden 2019 teemana oli johtamisen ja yrityskulttuurin kehittäminen. Vuonna 2020 jatkamme samalla teemalla vahvistaaksemme strategiamme ja visiomme toteutumista.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Haluamme tukea ja sitouttaa henkilöstöä suoriutumaan hyvin työtehtävissään. Huolehdimme henkilöstön osaamisesta ja kehittymisestä. Tuemme sitä sekä yhtiötason että konsernitason koulutuksilla ja toiminnan kehittämisellä.

Koulutus ja kehitys pohjautuvat liiketoimintatavoitteisiin ja työtehtävien asettamiin vaatimuksiin. Näin myös varmistamme, että henkilöstömme osaaminen mahdollistaa liiketoimintastrategian toteutuksen.

Kartoitamme henkilöstömme osaamista ja kehitystarpeita vuosittaisilla kehitys- ja tavoitekeskusteluilla. Keskusteluilla varmistamme, että henkilöstöllä on riittävä osaaminen työtehtäviensä suorittamiseen sekä myös selkeät tavoitteet ja vastuut työlleen.

> OSAAMINEN MAHDOLLISTAA LIIKETOIMINTASTRATEGIAN TOTEUTUKSEN

VERKKO-OPPIMISYMPÄRISTÖ KOULUTUKSEEN

Otimme käyttöön yhteisen verkko-oppimisympäristön vuonna 2018. Verkko-oppimisympäristö mahdollistaa yhtenäisen koulutuksen koko konsernissa. Verkkokoulutuksia on tarjolla muun muassa vastuullisuudesta, työturvallisuudesta ja tietosuoja-asioista.

Tarjoamme uusille työntekijöille perehdytystä niin perinteisellä henkilökohtaisella perehdytyksellä kuin uudenaikaisilla menetelmillä. Kiinnitämme huomiota perehdytykseen ja perehdyttäjien kouluttamiseen. Keräämme myös palautetta perehdyttämisestä toiminnan kehittämiseksi.

> KEHITTYMISTÄ JA UUSIUTUMISTA KOULUTUKSEN AVULLA

Seuraamme työntekijöiden käyttämää aikaa koulutukseen. Vuonna 2019 konsernin työntekijät käyttivät keskimäärin 9 tuntia koulutuksiin, mikä oli saman verran kuin edellisenä vuonna.

Vuonna 2020 kehitämme koulutusmäärän seurantaa painopistealueittain ja aloitamme Servaalin ja The Helsinki Distilling Companyn koulutustuntien seurannan. Keskitymme myös hyödyntämään digitalisaation tuomia mahdollisuuksia oman osaamisen ja työn kehittämisessä. Lisäksi jatkamme työtämme hyvien käytäntöjen jakamisessa konsernin yhtiöiden välillä, sillä haluamme kehittää toimintoja yhdessä ja oppia toisiltamme.

> DIGITALISAATIO LUO MAHDOLLISUUKSIA OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Cēsu Alus* järjestää Master Classia työntekijöiden tiedon kehittämiseksi etukäteen valituista teemoista
- *Lidskoe Pivo* tarjoaa sisäistä työharjoittelua henkilöstölleen





TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Jokaisella työntekijällämme on oikeus turvalliseen työympäristöön. Haluamme taata tapaturmattoman ja sujuvan työskentelyn. Keskitymme henkilöstön tietoisuuden sekä osaamisen lisäämiseen turvallisuusasioissa.

Vahinkojen minimoimiseksi sekä onnettomuuksien, loukkaantumisten ja ammattitautien ehkäisemiseksi aikainen puuttuminen on tärkeää. Teemme jatkuvaa työtä riskitekijöiden havaitsemiseksi ja poistamiseksi.

> OLVI-KONSERNIN TEHTAILLA JOKAISELLA TYÖNTEKIJÄLLÄ KÄYTÖSSÄ ASIANMUKAISET SUOJAVÄLINEET JA -VAATTEET

Pohjana turvalliselle työympäristölle on riittävä perehdytys, säännöllinen turvallisuuskoulutus ja ajantasaiset ohjeistukset. Panostamme sekä tehtävään liittyvään että yleiseen turvallisuuskoulutukseen ja ohjeistukseen.

Olvi-konsernilla on käytössä yhteinen työturvallisuuden politiikka. Toiminnan laadun ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi työturvallisuussertifikaatit ovat käytössä kaikissa Olvi-konsernin yhtiöissä vuoden 2020 loppuun mennessä.

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Olvi Oyj:lla* kampanja turvallisuushavaintojen tekemiseksi kesätyöntekijöilleen
- *Olvi Oyj:lla* ja *Cēsu Aluksella* mobiilisovellus turvallisuushavaintojen kirjaamiseen

TAVOITTEENA NOLLA TAPATURMAA

Jokaisella Olvi-konsernin työntekijällä on merkittävä rooli turvallisen työympäristön saavuttamiseksi. Kannustamme työntekijöitä tekemään aktiivisesti turvallisuushavaintoja. Tämä on yksi tehokkaimpia työkaluja vaaratekijöiden tunnistamiseksi ja poistamiseksi.

Olvi-konsernin yhtiöt seuraavat, raportoivat ja tutkivat läheltä piti -tilanteet ja onnettomuudet. Turvallisuusasioista raportoidaan johdolle kuukausittain.

Mittaamme turvallista työympäristöä tapaturmien kokonaismäärällä ja työtapaturmista johtuvilla poissaoloilla. Vuonna 2019 Olvi-konsernissa sattui 22 tapaturmaa, mikä oli kuusi tapaturmaa enemmän kuin vuonna 2018. Yksikään sattuneista tapaturmista ei ollut vakava. Työtapaturmataajuus oli konsernissa 6,7 vuonna 2019, kun se edellisenä vuonna oli 4,9. Taso on kuitenkin yhä hyvä ja selvästi matalampi kuin esimerkiksi Suomen elintarviketeollisuuden tapaturmataajuuden keskiarvo 34,8 vuonna 2018.

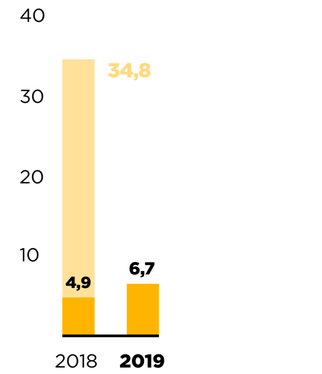
Tapaturmien määrien kasvu johtuu pitkälti lisääntyneestä sisäisestä viestinnästä ja kehittyneistä järjestelmistä, joiden ansiosta kyky tunnistaa ja ilmoittaa tapaturmista on matalampi kuin aiemmin. Kehittääksemme työtapaturmien raportointia laadimme yhteisen näkemyksen työtapaturmien määrittelylle vuoden 2020 aikana.

TYÖTAPATURMIEN MÄÄRÄ

2019 **22** 2018 16

TYÖTAPATURMA-TAAJUUS

kpl/miljoonaa työtuntia kohti



TAVOITE

Työtapaturmien vähentäminen edellisvuodesta

-10 %

TAVOITE

VUONNA 2030

0 **tapaturmaa ja tapaturmasta johtuvaa poissaoloa**

TYÖTERVEYS JA -HYVINVOINTI

Työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin turvaaminen koko työuran ajaksi on yksi päätavoitteistamme. Kehitämme jatkuvasti työtapoja ja työympäristöä sujuvan ja tuottavan työn edistämiseksi sekä terveysvaarojen ja -haittojen poistamiseksi.

Suunnittelemme työn, siinä käytettävät koneet ja laitteet sekä työympäristön ja työolosuhteet siten, ettei niistä aiheudu fyysisiä tai henkisiä terveyshaittoja tai -vaaroja työntekijöillemme. Meillä on päihteetön työympäristö kaikille Olvi-konsernin työntekijöille.

Pyrimme havaitsemaan mahdolliset työkykyyn vaikuttavat seikat jo varhaisessa vaiheessa muun muassa kannustamalla avoimeen keskustelukulttuuriin. Sairauspoissaolojen kohdalla varmistamme tehokkaan hoidon, toimenpiteet ja kuntoutuksen työterveyshuollossa.

Mittaamme työterveyden ja -kyvyn turvaamista sairauspoissaoloista johtuvilla poissaoloilla. Tavoitteenamme on vähentää sairauspoissaoloista johtuvien poissaolojen määrää edellisvuodesta. Vuonna 2019 konsernissa oli 4 % sairauspoissaoloja kaikista työtunneista. Esimerkiksi Suomessa toimialan keskiarvo on 6,3 %.

TERVEELLISIIN ELINTAPOIHIN KANNUSTAMISTA

Huolehdimme henkilöstömme työhyvinvoinnista, jolloin henkilöstö voi fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti hyvin. Olvi-konsernin yhtiöt edistävät työhyvinvointia erilaisilla toimenpiteillä, tapahtumilla, tilaisuuksilla ja luennoilla. Aiheina ovat muun muassa terveelliset elintavat, ergonomia ja työssä jaksaminen.

Haluamme kehittää työskentelyedellytyksiä ja työn joustavuutta. Työhyvinvoinnin edistämiseksi kokeilemme erilaisia työvuorojärjestelyjä ja -malleja konsernin yhtiöissä.

Tuemme myös vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa ja harrastuksia. Konsernin yhtiöt kannustavat henkilöstöä osallistumaan erilaisiin urheilutapahtumiin.

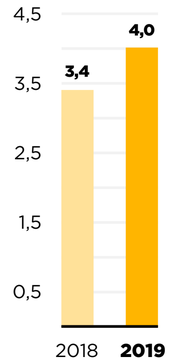
TAVOITTEENA SAIRAUSPOISSAOLOISTA JOHTUVIEN POISSAOLOJEN VÄHENTÄMINEN EDELLISVUODESTA

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Olvi Oyj:lla* vapaa-ajan toiminnan Olvi-kerho työntekijöilleen
- *Olvi Oyj:lla, A. Le Coqilla* ja *Cēsu Aluksella* eläkeläiskerhot eläköityneille työntekijöilleen

SAIRAUSPÄIVIEN MÄÄRÄ

% kaikista työtunneista





CASE: HYVINVOIVA OLVILAINEN JATKUVAKSI TAVAKSI TOIMIA

Olvi Oyj:lla on panostettu aktiivisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vuosina 2017–2018 toteutetun Hyvinvoiva olvilainen -hankkeen tavoitteena oli luoda Olville toimivat ja pysyvät tavat työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden ylläpitämiseksi.

Hyvinvoiva olvilainen -hanke keskittyi hyvinvoinnin kehittämiseen kokonaisvaltaisesti ja tiettyjen teemojen kautta. Hankkeeseen osallistui 98 % työntekijöistä. Hanke tehtiin yhteistyössä Ilmarisen, Iisalmen työterveysaseman ja Vetrean kanssa.

Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin olvilaisten energiaa ja jaksamista. Hyvinvoinnin teemoina olivat uni, ravinto sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäiseminen. Lisäksi myynnin työntekijät käsittelivät yksin työskentelyyn ja mobiilityöhön liittyviä asioita.

Toisessa vaiheessa keskityttiin oman osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Hankkeen lopuksi olvilaiset pääsivät kehittämään työyhteisötaitoja, vuorovaikutusta ja viestintää Yhteistyö-pelillä.

Hankkeen aikana olvilaiset osallistuivat luennoille ja työpajoihin, missä annettiin käytännön vinkkejä hyvinvoinnin kehittämiseksi.

”Saimme hankkeesta paljon positiivista palautetta olvilaisilta. Hankkeen aikana muodostuneita työhyvinvoinnin neljää avaintekijää tiedän, osaan, pystyn ja haluan on sovellettu esimerkiksi kehityskeskustelujen suunnitteluun”, Olvi Oyj:n henkilöstöpäällikkö Anne Mäntyaho kertoo.

Vuosina 2019–2020 Hyvinvoiva olvilainen -teeman ja sen neljän avaintekijän hyödyntäminen jatkuu esimies- ja asiantuntijatyön kehittämisellä. Tavoitteena on saada esimies- ja asiantuntijatyössä työskenteleville yli 50 olvilaiselle uusia ajatuksia oman ja koko työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Hankkeessa keskitytään esimerkiksi omien työskentelytapojen tunnistamiseen, omaan motivaatioon ja omiin kehitystavoitteisiin.

> HYVINVOIVA OLVILAINEN -HANKE KESKITTYI HYVINVOINNIN KEHITTÄMISEEN KOKONAISVALTAISESTI



> ”TYÖHYVINVOINNIN NELJÄÄ AVAINTEKIJÄÄ ON SOVELLETTU KEHITYSKESKUSTELUJEN SUUNNITTELUUN.”

ANNE MÄNTYAHO
HENKILÖSTÖPÄÄLLIKKÖ, OLVI OYJ



TASA-ARVOISET MAHDOLLISUUDET

Meillä on työyhteisö, jossa tarjotaan tasa-arvoiset mahdollisuudet kaikille työntekijöillemme. Kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti iästä, sukupuolesta, uskonnosta, mielipiteistä, kansallisuudesta tai muista vastaavista seikoista riippumatta.

Vuonna 2019 Olvi-konsernissa työntekijöistä 62 % oli miehiä ja 38 % naisia. Konsernin työntekijöiden keskimääräinen ikä oli 40 vuotta, ja suurin ikäryhmä oli 30–49-vuotiaat.

> KOHTELEMME KAIKKIA TYÖNTEKIJÖITÄ TASAPUOLISESTI JA YHDENVERTAISESTI

Tasa-arvoisten mahdollisuuksien takaamiseksi Olvi-konsernilla on käytössä yhteinen eettinen ohjeistus (Code of Conduct). Mittaamme tasa-arvon toteutumista henkilöstötutkimuksella. Vuoden 2019 henkilöstötutkimuksen mukaan suurin osa konsernin työntekijöistä koki, että heitä kohdellaan reilusti sukupuolesta ja iästä riippumatta.

Varmistamme, että monimuotoisuuden periaate toteutuu myös yhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä. Kiinnitämme huomiota, että työ- ja kansainväliset kokemukset, iät ja sukupuolet tukevat ja täydentävät toisiaan konsernin liiketoiminnan parhaaksi. Lisäksi jäsenten tulee edustaa laaja-alaista osaamista ja omata monipuoliset ammatilliset taustat.

Vuonna 2019 maakohtaisten hallituksien ja johtoryhmien jäsenistä 59 % oli miehiä ja 41 % naisia.

YHDENVERTAISUUS TOIMINNAN LÄHTÖKOHTANA

Tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti kohteleminen näkyy muun muassa rekrytoinneissa, palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa. Rekrytointimme perustuu aina harkittuun resurssitarpeeseen sekä tehtävän edellyttämiin pätevyys- ja osaamisvaatimuksiin. Rekrytoinneilla tuetaan liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamista.

> MITTAAMME TASA-ARVON TOTEUTUMISTA HENKILÖSTÖTUTKIMUKSELLA

Palkkaus, työsuhde-etuudet ja kannustimet perustuvat aina voimassa oleviin lakeihin ja sopimuksiin noudattaen maakohtaisia käytäntöjä. Näiden lisäksi palkkaus määräytyy työn vaativuuden, osaamisen, suorituskyvyn ja tulosten mukaisesti.

Konsernin yhtiöillä on myös omia ohjelmia ja työkaluja tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Emme hyväksy kiusaamista eli toimia, jotka voivat aiheuttaa pelon, nöyryytyksen tai vihamielisyyden tunteita. Puutumme mahdollisiin epäkohtiin välittömästi.

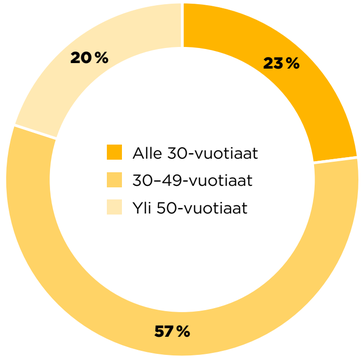
VASTUULLISUUSTEKOJA

- *Olvi Oyj:lla* ohjeistus häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan

HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA



HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



JOHDON SUKUPUOLIJAKAUMA






ARVONLUONTI
SIDOSRYHMILLE



ARVONLUONTI SIDOSRYHMILLE

Arvonluonti sidosryhmille on meillä tärkeässä asemassa. Toimintamme taloudelliset ja sosiaaliset vaikutukset heijastuvat toimintaympäristöömme erityisesti työllistämisen, veronmaksun sekä yhteiskuntavastuun ja paikallisuuden kautta.

Olvi-konsernin liiketoiminnan tuloksen ja osakkeen arvon positiivinen kehittyminen lisäävät arvonluonnin mahdollisuuksia sidosryhmille ja yhteisöille. Olemme kasvava, kehittyvä ja pitkäjänteiseen kehitykseen sitoutunut konserni. Meillä on vahva tase ja hyvä kannattavuus.

Vahvuuksiimme kuuluvat arvostetut brändit sekä vahva markkina-asema. Myös innovatiivinen tuotekehitys sekä tehokkaat prosessit auttavat meitä luomaan arvoa.

OLEMME KASVAVA JA KEHITTYVÄ KONSERNI

Kehitämme parhaillaan Olvi-konsernin verojalanjäljen ja arvonluontimallin läpinäkyvyyttä raportoinnissa. Tavoitteenamme on lisätä arvonluontia sidosryhmille keskittymällä toiminnan kestävään kehittämiseen, minkä seurauksena tuloksen ja osakkeen arvo voi jatkaa positiivista kehittymistä.

Olvi-konserni on vakaa osingonmaksaja. Pitkän aikavälin tavoitteenamme on maksaa osinkoa keskimäärin 40–60 % osakekohtaisesta tuloksesta. Vuonna 2019 konserni jakoi osinkoa yhteensä 18,8 miljoonaa euroa.

TYÖLLISTÄMINEN JA PAIKALLISUUS

Työllistämme suoraan ja välillisesti merkittävän joukon ihmisiä. Vuonna 2019 Olvi-konserni työllisti suoraan 1 837 ihmistä. Välillisesti työllistämme esimerkiksi maanviljelyn sekä pakkaus- ja logistiikka-alan toimijoita.

Meille on tärkeää toimia läheisessä yhteistyössä paikallisen yhteisön kanssa ja olla osaltamme kehittämässä paikallista elinvoimaisuutta. Valitsemme paikallisia tavarantoimittajia ja alihankkijoita yhteistyökumppaneiksemme mahdollisuuksien mukaan. Tuemme paikallisuutta käyttämällä yhä enemmän paikallisia raaka-aineita tuotteissamme.

TUEMME PAIKALLISUUTTA KÄYTTÄMÄLLÄ YHÄ ENEMMÄN PAIKALLISIA RAAKA-AINEITA

VEROJALANJÄLKI

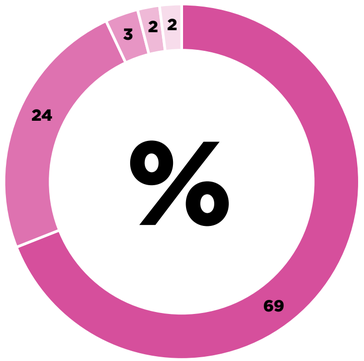
Maksamme veromme ja maksumme paikallisen lainsäädännön mukaisesti kussakin toimintamaassamme. Noudatamme paikallisia, voimassa olevia verolakeja, -sääntöjä ja -määräyksiä. Raportoimme eri veromuodoista konsernitasolla ja maakohtaisesti.

Valmisteveron osuus on 71 % kaikista veroista. Konsernin valmisteveroon kuuluvat alkoholi- ja virvoitusjuomaverot sekä pakkausverot. Konsernin Suomessa olevat yhtiöt maksoivat eniten valmisteveroa. Vuonna 2019 konserni maksoi valmisteveroa 345,4 miljoonaa euroa, josta 257,8 miljoonaa euroa tuli Suomesta.

Arvonlisäverojen osuus on 24 % konsernin veroista. Maksoimme vuoden 2019 aikana arvonlisäveroja 114,4 miljoonaa euroa.

Loput 5 % veroista koostuu tuloverosta, kiinteistöveroista, työnantajamaksuista ja muista veroista. Vuonna 2019 näiden verojen summa oli 28 miljoonaa euroa.

VEROJALANJÄLKI 2019



- Alkoholivero
- Arvonlisävero
- Muut verot (Mm. työnantajamaksut, sosiaaliturva, kiinteistövero)
- Tulovero
- Pakkaus- ja virvoitusjuomaverot



RISKIENHALLINTA

Riskienhallinta on osa Olvi-konsernin jokapäiväistä johtamista ja toimintaa. Tavoitteenamme on varmistaa strategian toteutuminen sekä turvata taloudellinen kehitys ja liiketoiminnan jatkuvuus.

Ennakoivasti toimiminen on yksi riskienhallinnan tehtävistä. Lisäksi tehtävänä on luoda toiminnalle olosuhteet, joissa liiketoimintaan kohdistuvia riskejä hallitaan kokonaisvaltaisesti kaikissa konsernin yhtiöissä ja organisaation kaikilla tasoilla.

Riskit arvioidaan analysoimalla riskien toteutumisen todennäköisyyttä ja riskien mahdollisia vaikutuksia. Vaikutukset voivat olla taloudellisia, mutta myös vaikutuksia maineeseen, henkilöstöön, paikallisyhteisöön ja ympäristöön. Riskianalyysin perusteella teemme riskienhallinnan kehittämissuunnitelman, jonka avulla pyrimme jatkuvaan toiminnan kehittämiseen ennakoivasti ja sitä kautta pienennämme operatiivisen toiminnan riskejä.

LIIKETOIMINTAAN KOHDISTUVIA RISKEJÄ HALLITAAN KOKONAISVALTAISESTI ORGANISAATION KAIKILLA TASOILLA

Olemme jakaneet Olvi-konsernin riskit strategisiin ja operatiivisiin riskeihin. Konsernin riskienhallinnan yleiset periaatteet hyväksyy Olvi Oyj:n hallitus, ja niiden käytännön toteutuksesta vastaa yhtiöiden johdot.

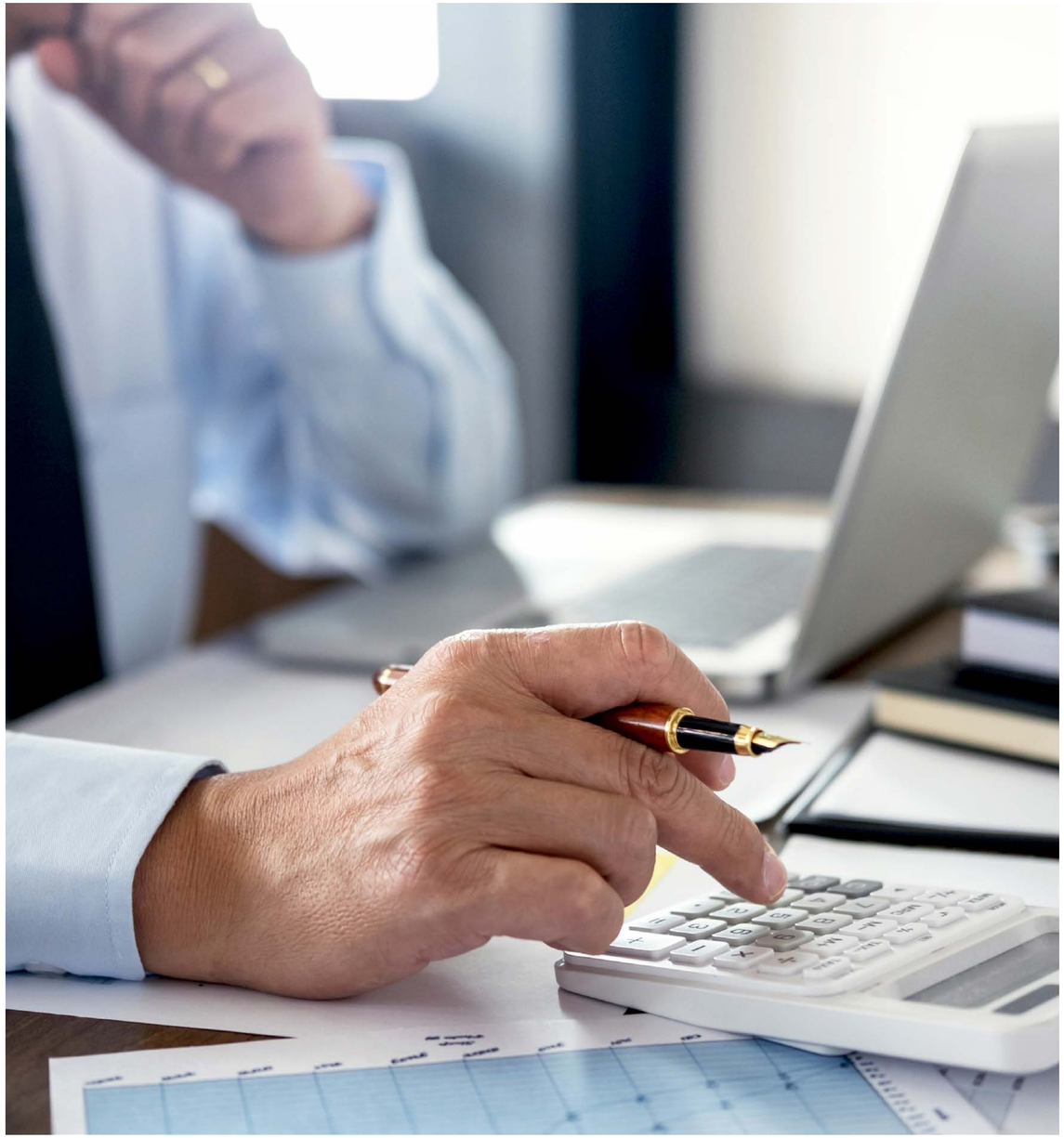
STRATEGISET RISKIT

Strategisilla riskeillä tarkoitetaan riskejä, jotka liittyvät konsernin liiketoiminnan luonteeseen, kehittämisen tavoitteisiin ja strategisiin valintoihin. Toteutuessaan strategiset riskit voivat heikentää merkittävästi konsernin toimintaedellytyksiä.

Strategiset riskit ovat ensisijaisesti uhkia, jotka voivat estää liiketoiminnallisten strategisten tavoitteiden toteutumisen. Ne voivat myös liittyä esimerkiksi verolainsäädännön ja muiden lainsäädännön muutoksiin, toimintaympäristöön sekä valuuttamarkkinoihin.

Konsernin toiminta on sijoittunut useisiin eri valtioihin, joiden yhteiskunnallinen ja kansantaloudellinen tilanne, kehitysvaiheet ja suunnat poikkeavat merkittävästi toisistaan. Muut lyhyen aikavälin riskit ja epävarmuustekijät liittyvät yleisen taloustilanteen kehitykseen, kilpailutilanteen muutokseen ja niiden mahdollisiin vaikutuksiin yhtiöiden toiminnassa.

TAVOITTEENA VARMISTAA STRATEGIAN TOTEUTUMINEN



MERKITTÄVIMPIEN OPERATIIVISTEN RISKIENHALLINTA

HANKINTA

- Talouskehitys ja satovaihtelut vaikuttavat materiaalien hintoihin ja saatavuuteen
- Häiriöt materiaalitoimituksissa ja laadussa voivat haitata liiketoimintaa ja asiakassuhteita

▸ **Yhdenmukaiset hankintasopimukset, pitkät sopimusajat, vastuulliset hankintaperiaatteet ja kokonaislaadun painotus**

TUOTANTO

- Epäselvä dokumentaatio ja manuaaliset työvaiheet voivat aikaansaada vaihtelevaa toiminnan laatua
- Epäselvä johtaminen ja päätöksenteko voivat aiheuttaa tehottomuutta ja laaduttomuutta

▸ **Johtamisjärjestelmien käyttö, toiminnan kehittäminen, automaatioasteen nosto sekä selkeät tavoitteet ja seurannan mittarit**

HENKILÖSTÖ

- Työvoiman saatavuuteen, työsuhteisiin, avainhenkilöihin, osaamiseen sekä työhyvinvointiin ja työtapaturmiin liittyvät riskit voivat haitata liiketoimintaa

▸ **Työnantajakuvan yläpito ja kehittäminen, henkilöstön saatavuuden ja sitoutumisen varmistaminen, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden ylläpito, johtamisjärjestelmien sekä koulutus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittäminen**

EETTISTEN ARVOJEN VASTAINEN TOIMINTA

- Arvojemme ja toimintaperiaatteidemme vastainen sekä ihmisoikeuksia rikkova toiminta, korruptio ja lahjonta voivat aiheuttaa riskejä, joilla olisi negatiivinen vaikutus konsernin sidosryhmäsuhteisiin, maineeseen ja taloudelliseen kehitykseen

▸ **Eettiset ohjeistukset, väärinkäytösten estämisen politiikka ja muut toimintamallit**

MARKKINAT JA ASIAKKAAT

- Vuodenaikojen kausivaihtelut ja sesonkien ominaispiirteet näkyvät liikevaihdon ja liikevoiton vaihteluna
- Isojen asiakkuuksien menetys voi heijastua voimakkaasti koko liiketoimintaan
- Toimintaympäristön negatiiviset muutokset voivat vaikuttaa tuotteiden kysyntään, kilpailuasemaan sekä kuluttajien ostokäyttäytymiseen

▸ **Myynnin suunnittelu, seuranta ja aktiivinen johtaminen, monipuolinen tuotevalikoima ja laaja asiakaskunta**

RAHOITUS

- Luottoihin, maksuvalmiuteen, pääomaan, valuuttoihin ja korkoihin liittyvät riskit voivat heijastua negatiivisesti taloudelliseen tulokseen, omaan pääomaan ja maksuvalmiuteen

▸ **Keskitetty rahoituksen hoito rahavirtojen ja rahoituskulujen optimoimiseksi**

TIETOTURVA

- Tietotekniikka- ja -järjestelmäriskit voivat ilmetä esimerkiksi toiminnallisina häiriöinä ja puutteellisuuksina

▸ **Tietoturvapolitiikan mukainen toiminta, toimintatapavalinnat ja tekniset ratkaisut tiedon käytettävyyden ja virheettömyyden varmistamiseksi sekä säännöllinen toiminnan analysointi**

YMPÄRISTÖ

- Ympäristöriskejä voi aiheutua muun muassa jäteveden käsittelystä, kemikaalien hallinnasta sekä jätteiden huonosta käsittelystä. Toteutuessaan riskit vaikuttaisivat negatiivisesti yhtiön maineeseen, sidosryhmäsuhteisiin sekä konsernin taloudelliseen kehitykseen ympäristön lisäksi

▸ **Tuotantokoneiston kunto, jätevesien asianmukainen käsittely, henkilöstön riittävä kouluttaminen sekä tuotantoprosessin jatkuva seuranta ja kehittäminen**

YHTEISKUNTAVASTUU

Olvi-konserni luo arvoa sidosryhmille toimimalla yhteiskuntavastuullisesti. Kaikilla konsernin yhtiöillä on toimintaperiaatteet sponsorointiin ja hyväntekeväisyyteen. Konsernin yhtiöt tukevat muun muassa liikunta- ja kulttuuritapahtumia sekä lasten, nuorten ja vanhusten hyväksi tehtävää työtä.

OLVI-SÄÄTIÖ

Olvi Oyj:n pääomistaja on Olvi-säätiö, joka on yleishyödyllinen säätiö ja jakaa vuosittain avustuksia, apurahoja ja stipendejä. Olvin toimitusjohtaja ja pääomistaja teollisuusneuvos E.W. Åberg ja hänen puolisonsa Hedwig perustivat Olvi-säätiön vuonna 1955. E.W. Åberg luovutti enemmistön omistuksessaan olleesta Olvin osakekannasta säätiön peruspääomaksi.

Olvi-säätiö avustaa lasten ja nuorten hyväksi tehtävää toimintaa. Vuonna 2019 Olvi-säätiön suurimpia avustuksia oli maksuttoman sairaalahuvipuiston perustamisen tukeminen Tampereen uuteen lastensairaalaan. Myös vanhusten hyväksi tehtävän työn avustaminen, kuten veteraanityö, on osa säätiön toimintaa.

Opintomahdollisuuksia säätiö edistää esimerkiksi tukemalla väitöskirjatöitä sekä Itä-Suomen yliopiston professuureja. Vuonna 2019 Olvi-säätiö lahjoitti Itä-Suomen yliopiston terveystieteiden tiedekuntaan professuurin, jolla vahvistetaan ravitsemustieteen ja elintarviketeknologian välistä tutkimusyhteistyötä. Vuonna 2019 säätiö päätti lähteä tukemaan Itä-Suomen yliopistossa alkavaa STEAM-tutkimusta, joka tähtää laaja-alaisten teknologisten taitojen ja kekseliäisyyden kehittämiseen.

Yhtenä säätiön tukikohteista on kotiseututyö, minkä keskiössä on Ylä-Savon alueen elinvoimaisuuden ylläpitäminen sekä alueen kulttuurin edistäminen. Olvi-säätiö myös ylläpitää Suomen ainoaa yleisölle avointa panimomuseota Iisalmessa.

Lisäksi säätiön kohteisiin kuuluu elintarviketalouden kehittäminen, mihin sisältyy luonnonvarojen kestävän käytön edistäminen sekä maa- ja kalatalouden kehittäminen.

Olvi-säätiön avustuskohteet ovat pääasiassa Itä-Suomessa. Säätiöllä on ollut myös muita merkittäviä avustuskohteita Suomessa. Yhtenä isoimmista avustuskohteista on ollut Uusi Lastensairaala Helsingissä, minkä rakentamista säätiö avusti 2 miljoonalla eurolla.

Vuonna 2019 Olvi-säätiö jakoi 3,4 miljoonaa euroa apurahoina, stipendeinä ja avustuksina. Säätiö myönsi apurahaa 163 hakemukselle.





E.W. ÅBERG JA HÄNEN PUOLISONSA HEDWIG PERUSTIVAT OLVI-SÄÄTIÖN VUONNA 1955





”RAHOITUS ANTAA ENTISTÄ PAREMMAN MAHDOLLISUUDEN LUODA YHTEINEN VESIALAN TUTKIMUKSEN, KEHITTÄMISEN JA KOULUTUKSEN KOKONAISUUS.”

JUKKA JURVELIN
LUONNONTIETEIDEN JA METSÄTIETEIDEN TIEDEKUNNAN DEKAANI, ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO



CASE: TUTKIMUSTA VESIVAROJEN HYÖDYNTÄMISEEN VASTUULLISESTI

Vuonna 2019 Olvi-säätiö rahoitti vesiympäristön strategista tutkimusta Itä-Suomen yliopistossa. Hanke sai yhteensä 2,6 miljoonan euron rahoituksen Olvi-säätiöltä, Jenny ja Antti Wihurin rahastolta ja Saastamoisen säätiöltä.

”Kolmen säätiön yhteinen rahoitus on meille ainutlaatuinen voimavara. Se antaa entistä paremman mahdollisuuden luoda Itä-Suomeen yhteinen vesialan tutkimuksen, kehittämisen ja koulutuksen kokonaisuus”, Itä-Suomen yliopiston luonnontieteiden ja metsätieteiden tiedekunnan dekaani, professori Jukka Jurvelin kommentoi.

Tavoitteena on koota Itä-Suomen yliopiston sekä julkisten ja yksityisten yhteistyötahojen osaaminen vesialan innovaatioekosysteemin kehittämiseksi. Hanke vahvistaa monitieteistä tutkimusotetta ja veteen liittyvän tutkimuksen arvoketjua luonnontieteellisestä tutkimuksesta ihmisen käyttäytymiseen ja kaupallistamiseen.

HANKE TUTKII ITÄ-SUOMEN VESIYMPÄRISTÖN HYÖDYNTÄMISTÄ LIIKETOIMINNAN JA HYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN

Hanke keskittyy tunnistamaan vesiin vaikuttavat negatiiviset tekijät sekä sovittamaan yhteen vesiin vaikuttavat toiminnot ja vesiympäristöjen hyödyntämisen.

”Näillä toimilla mahdollistetaan luonnon kestävään käyttöön perustuvan hyvinvoinnin ja liiketoiminnan kehittyminen Itä-Suomen alueella”, Olvi-säätiön asiamies Mervi Toivainen kertoo.

Vesiympäristö Itä-Suomen vaurauden ja hyvinvoinnin kiihdyttäjänä -hankekokonaisuus kestää vuodesta 2019 vuoteen 2021 saakka.

Itä-Suomen yliopiston tieteiden rajat ylittävällä vesitutkimuksella on pitkät perinteet. Yliopistossa tutkitaan muun muassa vesien puhdistusta, käsittelyä ja veden epäpuhtauksien riskinarviointia. Myös esimerkiksi ilmastonsuojelu ja lainsäädännön ulottuvuudet kuuluvat tutkimuskohteisiin.

OLVI-KONSERNIN ARVONLUONTI

RESURSSIT

HENKILÖSTÖ
- Olvi-konsernissa 1837

LUONNONVARAT
- Tuotteiden ja pakkausten raaka-aineet
- Vesi
- Uusiutuva energia

AINEETTOMAT RESURSSIT
- Brändit ja tuotemerkit
- Tuotekehitys- ja innovaatioprosessit
- Osaaminen

TALOUDELLISET RESURSSIT
- Vahva tase
- Hyvä kannattavuus
- Vakaa osingonmaksaja
- Investoinnit

OMA TUOTANTO
- 5 panimo- ja juomatehdasta
- 1 mehutehdas
- 1 lähdevesitehdas
- 1 tislaamo

YHTEISTYÖKUMPPANIT
- Asiakkaat
- Tavarantoimittajat ja logistiikkakumppanit
- Muut sidosryhmät ja kumppanit

OLVI-KONSERNI



TUOTOKSET

TYÖNTEKIJÖILLE
- Työllistäminen suoraan ja välillisesti
- Innostava ja hyvinvoiva työympäristö Olvi-konsernin työntekijöille
- Tapaturmaton työympäristö Olvi-konsernissa vuoteen 2030 mennessä

ASIAKKAILLE JA KULUTTAJILLE
- Monipuolisesti kuluttajatrendeihin vastaava tuotevalikoima alkoholillisissa ja alkoholittomissa tuoteryhmissä
- Innovatiivisia, terveellisiä ja paikallisia tuotteita
- Raikkaita ja positiivisia arjen ja juhlan virkistyshetkiä

YMPÄRISTÖLLE
- Materiaalien ja sivuvirtojen kierrätys ja uusiokäyttö sekä jätteiden minimointi
- Vedenkulutuksen optimointi
- Ilmastopäästöjen minimointi

TALOUDELLISEN ARVON JAKAMINEN
- Työntekijöiden palkat ja palkkiot
- Omistajat
- Rahoittajat
- Yhteistyökumppanit
- Liiketoiminnan kehitys
- Verot
  - Valmisteverot
  - Arvonlisäverot
  - Muut verot
- Lahjoitukset ja kumppanuudet


KULUTTAJAVIESTINTÄ



KULUTTAJAVIESTINTÄ

Olemme sitoutuneet vastuullisen juomakulttuurin ja kohtuukäytön edistämiseen kaikessa toiminnassamme. Avoin ja vastuullinen kuluttajaviestintä on yksi toimintamme perusedellytyksistä tuoteturvallisuuden lisäksi.

VASTUULLINEN KULUTTAMINEN

Pitkäkestoisen menestyksemme kannalta ratkaisevassa asemassa ovat maistuvat ja vastuullisesti tuotetut tuotteet, jotka vastaavat entistä paremmin kuluttajien odotuksiin.

Ohjaamme kuluttajia nauttimaan alkoholia ja muita tuotteita kohtuudella. Vastuullisen alkoholinkäytön tukemiseksi Olvi-konserni järjestää aktiviteetteja jokaisessa toimintamaassa vuosittain. Teemme lisäksi tiivistä yhteistyötä alkoholin kohtuukäytön edistämiseksi kansallisten ja kansainvälisten alan toimijoiden ja järjestöjen kanssa.

ALKOHOLITTOMIA VAIHTOEHTOJA JA PIENEMPIÄ PAKKAUKSIA

Yli 20 % jokaisen ikäryhmän kuluttajista globaalisti haluaa vähentää aktiivisesti alkoholinkulutustaan. Suurinta tämä on 18–34-vuotiaiden keskuudessa. Kuluttajista 37 % kertoo terveyssyyt syyksi alkoholin kulutuksen vähentämiselle. (Global Data 2018)

Kuluttajat eivät kuitenkaan halua vähentää kulutushetkiä, vaan he haluavat korvata alkoholijuoman alkoholittomalla tai matala-alkoholillisella vaihtoehdolla (Global Data 2018). Vastataksemme kuluttajien kysyntään ja edistääksemme vastuullista juomakulttuuria olemme laajentaneet alkoholittomien tuotteiden valikoimaa.

Vuonna 2019 Olvi Oyj lanseerasi A. Le Coqin brändin alle maailman ensimmäisen alkoholittoman lonkeron. Alkoholiton A. Le Coq Long Drink Grapefruit on ollut myyntimenestys. Laajensimme vuoden aikana alkoholittomien oluiden tuoteryhmää, kun A. Le Coq toi markkinoille A. Le Coq Premium vehnäoluen, joka lanseerattiin myös Suomessa.

Cēsu Aluksen vuoden 2019 uutuuksiin kuuluivat alkoholittomat Cēsu Premium oluet, jotka on maustettu sitruuna-lime-mehuilla ja kirsikkamehulla. Volfas Engelman taas lanseerasi uutena alkoholittomana FassBrause-tuoteperheen, ja A. Le Coq toi markkinoille alkoholittoman Hoggy's siiderin. Lidskoe Pivon uutuuksiin vuorostaan kuului punaviinimarjamehulla maustettu kvass.

Vastuullisen kuluttamisen edistämiseksi lisäämme myös pienempiä pakkauskokoja tuoteryhmiin. Pyrimme siihen, että vähintään yksi alkoholipakkaus on saatavilla 0,33 litran koossa tai pienempänä jokaisessa konsernin yhtiön tuoteportfoliossa tulevaisuudessa.

RATTIJUOPUMUKSEN VASTAISIA KAMPANJOITA:

- ”The Sober Group Leader”
- “Don’t drink and drive”

TAVOITE

Lisätä ALKOHOLITTOMIEN TUOTTEIDEN määrää vuosittain konsernin yhtiöissä

0 %

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *A. Le Coqilla* ja *Olvi Oyj:lla* 0,275 litran pullokoko käytössä oluilla



”OLEMME KOULUTTANEET YLI 1 600 NUORTA OLE ITSENÄINEN! -PROJEKTISSA.”

AGITA KĀRKLINA
VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ, CĒSU ALUS



CASE: KOULUTUSTA VASTUULLISISTA VALINNOISTA

Toukokuussa 2019 Cēsu Alus koulutti yli 200 nuorta vastuullisten valintojen tekemisestä Ole Itsenäinen! -tapahtumassa. Liepājan valtion teknisellä koululla järjestettyyn tapahtumaan osallistui 9.–12. luokan oppilaita Kurzemen alueelta.

Tapahtumassa nuoret kuulivat ajatuksia herättäviä puheenvuoroja muun muassa nuorelta yrittäjältä itsekurista ja psykologilta teiniriippuvaisten kanssa työskentelemisestä.

Puheenvuorojen jälkeen puhujat ja nuoret osallistuivat paneelikeskusteluun, jonka aiheena oli motivaation löytäminen, tavoitteiden saavuttaminen ja mielenterveydestä huolehtiminen.

YLI 200 NUORTA OSALLISTUI TAPAHTUMAAN ALKOHOLIRIIPPUVUUDEN EHKÄISEMISEKSI

Tapahtuman toisessa vaiheessa nuorille järjestettiin vuorovaikutteisia työpajoja. Nuoret pääsivät luomaan tietojulisteita riippuvuudesta, täyttämään testin alkoholiriippuvuuden seurauksista sekä keskustelemaan riippuvuuden ehkäisemisestä.

Nuorilla oli myös mahdollisuus muun muassa kuunnella henkilökohtaisia kokemuksia tavoitteiden saavuttamisesta, oppia hengittämisen ja ensiavun perusteita sekä tutustua improvisaatiotaiteeseen.

“Tämä tapahtuma oli mahdollisuus puhua nuorten kanssa rennossa ja avoimessa ympäristössä. Toivon, että nuoret eivät ainoastaan inspiroituneet, mutta saivat myös arvokasta käsitystä näistä vakavista asioista”, Cēsu Aluksen viestintäpäällikkö Agita Kārkliņa kommentoi.

Vuoden 2019 tapahtuma järjestettiin yhteistyössä Liepājan koulun, Liepājan oppilaskunnan, Liepājan nuorisotalon sekä Liepājan lasten ja nuorten keskuksen kanssa.

Cēsu Alus on järjestänyt Ole Itsenäinen! -projektia vuodesta 2012 lähtien. ”Olemme kouluttaneet yli 1 600 nuorta projektissa”, Agita Kārkliņa kertoo.

ENEMMÄN TERVEELLISEMPIÄ JUOMIA

Terveellisten ja luonnonmukaisten raaka-aineiden käyttö on yksi korostuvista kuluttajien odotuksista. Kuluttajista 43 % kertoo aktiivisesti vähentävänsä sokerin käyttöä. Lisäksi kuluttajien suosimissa trendeissä korostuvat paikallisuus ja alkuperä (Global Data).

MONISSA JUOMISSA ON VÄHENNETTY SOKERIMÄÄRÄÄ

Ottaaksemme huomioon kuluttajatrendit olemme vähentäneet sokerimäärää virvoitusjuomissa ja alkoholijuomissa sekä lanseeranneet sokerittomia tuotteita.

Vuonna 2019 konsernin yhtiöt lisäsivät valikoimiinsa sokerittomia tuotteita, kuten Motor Oil energiajuoman ja Kanes virvoitusjuoman. Uutuuksiin sisältyi myös tuotteita ilman lisättyä sokeria, muun muassa Tehosport Toffee palautusjuoma.

Olemme lisänneet panostusta myös vesituoteryhmiin vuoden 2019 aikana. Volfas Engelman lanseerasi Uniqa veden, joka on pullotettu Olvi-konsernin uudessa luonnonmineraalivesitehtaassa Liettuassa. Lisäksi Olvi Oyj toi markkinoille uuden Arctic Silence -vesituoteperheen.

Alkoholittomien ja lisäarvollisten tuoteuutuuksien lisäksi olemme laajentaneet tuotepakkausvalikoimaa. Tavoitteenamme on jatkaa terveellisempien ja luonnonmukaisista raaka-aineista valmistettujen tuotteiden valikoiman kehitystä seuraavien vuosien aikana.

VASTUULLISUUSTEKOJA

- *A. Le Coqilla* 0,33 litran ja 0,25 litran tetra-annospakkaukset



VASTUULLINEN KULUTTAJATIETO

Selkeät tuotetiedot tuotteen etiketissä ja yhtiöiden verkkosivuilla antavat kuluttajille tietoa tuotteen sisällöstä. Monissa alkoholituotteissamme on esitetty ainesosaluettelo ja energiapitoisuus. Pakkausmerkintöjen avulla jokainen tuote on myös jäljitettävissä raaka-aineesta myymälään saakka.

Tavoitteenamme on, että kaikissa konsernin alkoholipakkauksissa on varoitusmerkit vuoteen 2022 mennessä. Varoitusmerkit kertovat, ettei alkoholia tule nauttia alaikäisenä, raskaana eikä autolla ajaessa. Vuonna 2019 varoitusmerkit löytyivät suurimmasta osasta alkoholipakkauksistamme.

Tulevaisuudessa tarkoituksemme on yhdenmukaistaa eri maiden verkkosivuilla tarjottavat tiedot vastuullisesta kuluttamisesta, pakkaustiedoista ja ravintosisällöistä. Lähes kaikilla yhtiöillä oli nämä tiedot esitettynä verkkosivuillaan vuoden 2019 lopussa.

Seuraamme tarkasti eri kanavien kautta saatavaa kuluttajapalautetta tuotteistamme ja vastaamme palautteisiin nopeasti. Kehitämme toimintaamme niin kuluttajilta kuin asiakkailta saadun palautteen pohjalta.

TAVOITE

VUONNA 2022

Varoitusmerkit löytyvät kaikista alkoholipakkauksistamme

18 21

TUOTETURVALLISUUS

Tuotteidemme turvallisuus on valmistuksessa avainasemassa. Tuoteturvallisuudella tarkoitamme tuotteen sisällön turvallisuutta sekä turvallisuutta läpi tuotteen koko elinkaaren. Tuote ei saa olla millään tavoin kuluttajan terveydelle vaarallinen.

Olvi-konsernin tuotekehitys- ja laadunvalvonta varmistavat tuotteiden turvallisuuden. Tuotteet valmistetaan korkeiden standardien mukaisesti, ja niiden tulee vastata lakeja, viranomaismääräyksiä ja laatustandardeja. Tuotteiden laatu varmistetaan aistinvaraisin, kemiallisin ja mikrobiologisin analyysein.

KEHITÄMME TOIMINTAAMME SAADUN PALAUTTEEN POHJALTA

Tuoteturvallisuuden varmistaminen ja säännöt tehdashygieniasta koskevat jokaista tuotantoketjuun osallistuvaa työntekijää. Tuoteturvallisuusriskien hallinta tapahtuu HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) -järjestelmän ja omavalvonnan avulla.

Suurimmalla osalla konsernin panimoista on sertifioidut tuoteturvallisuusjärjestelmät.





VASTUULLINEN MARKKINOINTI

Markkinoinnin rooli on keskeistä vastuullisuuden toteutumiseksi. Olemme sitoutuneet vastuulliseen tuotteiden mainontaan ja markkinointiin, joita määrittelevät muun muassa:

- Kansainvälisen kauppakamarin ICC:n elintarvikkeiden ja virvoitusjuomien vastuullista kaupallista viestintää koskevat tulkintaohjeet
- Euroopan elintarvike- ja juomateollisuusjärjestön FoodDrinkEuropen ohjeet
- Euroopan panimoliiton Brewers of Europen ohjeet
- Euroopan virvoitusjuomateollisuusliiton UNESDA:n ohjeet
- Euroopan siideri- ja hedelmäviinijärjestön AICV:n ohjeet
- Paikallisten panimo- ja virvoitusjuomaliittojen ohjeet

Noudatamme ohjeiden ja säädösten lisäksi itsesäätelyä, joka on osin viranomaisten määräyksiä tiukempaa. Näin voimme vastata toimintaympäristön odotuksiin ja olla etulinjassa kehittämässä toimialan vastuullisuuskäytäntöjä. Markkinointietiikkaa sovelletaan mainonnan ohella myös sponsoroinnissa.

Vuonna 2019 Olvi-konsernissa ei ollut yhtään vastuullisen toimintatavan vastaista markkinointia.

TAVOITE

Ei yhtään VASTUULLISUUDEN PERIAATTEIDEN vastaista markkinointia



EETTINEN TOIMINTATAPA

EETTINEN TOIMINTATAPA

Eettinen työskentelytapa on olennainen osa arvojamme ja liiketoimintaamme kaikilla markkina-alueilla. Vastuullinen toimintatapa on välttämätöntä luottamuksellisen toiminnan kannalta Olvi-konsernin ja sidosryhmien välillä.

Haluamme vaalia mainettamme rehellisenä ja luotettavana konsernina. Eettisen liiketoimintatavan turvaamiseksi on keskeistä, että meillä on ajantasainen eettinen ohjeistus ja eettiset toimintamallit. Nämä määrittävät sisäisen ja ulkoisen eettisen liiketoimintavan perusperiaatteet.

EETTINEN OHJEISTUS TOIMINNAN PERUSTANA

Eettisessä ohjeistuksessa (Code Of Conduct) olemme kuvanneet vastuullisen toimintamme perustan. Noudatamme toimintaamme koskevia lakeja ja säädöksiä. Edistämme tervettä ja toimivaa kilpailua sekä noudatamme voimassaolevaa kilpailulainsäädäntöä. On tärkeää myös suojata Olvi-konsernin aineellista ja aineetonta omaisuutta.

Huomioimme toiminnassamme työterveyden ja työturvallisuuden sekä puhtaamman ympäristön. Haluamme myös varmistaa, että viestimme rehellisesti ja kunnioittavasti sidosryhmillemme sekä tarjoamme oikea-aikaista ja luotettavaa informaatiota sijoittajillemme. Konsernin yhtiöt eivät osallistu politiikkaan, ja vältämme eturistiriitoja yksityiselämän ja työtehtävien välillä.

Henkilöstön osalta keskitymme tasa-arvoiseen kohteluun. Olvi-konsernissa kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti.

Kunnioitamme kansainvälisiä ihmisoikeuksia ja kiinnitämme huomiota näiden toteutumiseen. Hankintaketjussamme ei saa käyttää pakkotyötä eikä lapsityövoimaa. Edellytämme, että tavarantoimittajat ja yhteistyökumppanit sitoutuvat noudattamaan heille suunnattua eettistä ohjeistusta.

Konsernin johdon, työntekijöiden ja liikekumppaneiden on noudatettava sovellettavia, lahjonnan ja korruption kieltäviä lakeja kaikissa toimintapaikoissamme.

> HALUAMME VAALIA MAINETTAMME REHELLISENÄ JA LUOTETTAVANA KONSERNINA

Laittomia eikä asiattomia maksuja tai lahjuksia ei makseta, tarjouduta maksamaan eikä hyväksytä kauppojen saamiseksi, liiketoiminnan ylläpitämiseksi tai mistään muusta syystä. Johto ja työntekijät eivät saa hyväksikäyttää valta-asemaansa laittomasti taloudellisen hyödyn tai muun edun saamiseksi itselleen.

Ohjaamme henkilöstöä ihmisoikeuksien kunnioittamisessa sekä korruption ja lahjonnan torjumisessa. Käsittelemme näitä asioita henkilöstöpolitiikassa ja väärinkäytösten estämisen politiikassa. Lisäksi järjestämme koulutuksia näistä aiheista.

ILMOITUSKANAVA EPÄEETTISELLE TOIMINNALLE

Olvi-konsernissa on ollut käytössä Whistleblowing-ilmoituskanava vuodesta 2018 alkaen. Ilmoituskanava tarjoaa kaikille työntekijöillemme ja sidosryhmien edustajillemme mahdollisuuden kertoa luottamuksellisesti, mikäli he havaitsevat toimintaa, joka ei ole eettisten ohjeidemme ja arvojemme mukaista.

Tavoitteenamme on nollatoleranssi ihmisoikeusrikkomuksissa, korruptiossa ja lahjonnassa. Vuonna 2019 johdon tietoon ei tullut yhtään epäilyä epäeettisestä toiminnasta ilmoituskanavan tai muuta kautta.

