

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä	<b>Onko yhtiöllä linjauksia, politiikkaa tai toimintoja koskien sosiaalista vastuuta (esim. Code of Conduct)</b>	Uudet eettiset periaatteet hyväksytyt 1/2020 ja julkaistu 3/2020 verkossa	Käytössä vuodesta 2020. Julkaistu verkkosivuilla.	On. Eettinen ohjeistus käytössä vuodesta 2020.	Eettinen ohjeistus käytössä vuodesta 2020.
	<b>Onko yhtiö joutunut vastaamaan / vastuuseen henkilöstöön tai yhteisöön liittyvistä rikkomuksista</b>	Ei	Ei	Ei ole	Ei ole
	<b>Onko yhtiössä tehty sosiaalisten riskien arviointia</b>	Riskienarvioinnissa tehty 2019	Riskienarvioinnissa tehty 2020	Riskienarvioinnissa tehty 2021	KYLLÄ. Riskienarvioinnissa 2022.
	<b>Onko yhtiössä tehty sosiaalisten vaikutusten arviointia</b>	Riskienarvioinnissa tehty 2019, arviointi tehty myös tämän lomakkeen muodossa.	Riskienarvioinnissa tehty 2020	Riskienarvioinnissa tehty 2021	KYLLÄ. Sosiaalisten vaikutusten arviointia on lisäksi tehty osana muita työtä, mm. vastuullisuusraportin laatimisen yhteydessä.
	<b>Onko yhtiössä prosessia sosiaalisten vaikutusten käsittelemiseksi</b>	Henkilöstöön liittyvissä vaikutuksissa mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.	Henkilöstöön liittyvissä vaikutuksissa prosessi käytössä.	Henkilöstöön liittyvissä vaikutuksissa prosessi käytössä.	KYLLÄ. Vastuullisuusmittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.
	<b>Onko yhtiöllä kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja koskien sosiaalista vastuuta</b>	Global Compact -sitoumus tehty 1/2020	YK:n Global Compact	YK:n Global Compact	KYLLÄ. YK:n Global Compact
	<b>Onko sosiaalisen vastuun tahot määritetty; ketkä, vastuualueet?</b>	Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkasella kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta	Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkasella kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta	Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkasella kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta	KYLLÄ. Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkasella kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta.
	<b>Onko yhtiössä asetettu sosiaalisen vastuun tavoitteita tai suunnitelmia?</b>	Ei, määritellään 2021.	YK:n Global Compact	Sosiaalisen vastuun suunnitelmamme ja tavoitteemme ovat linjassa YK:n Global Compactin ja kestävä kehityksen tavoitteiden kanssa.	KYLLÄ. Tavoitteet sisältyvät ONNin vastuullisuusohjelman painopistealueisiin. Sosiaalisen vastuun suunnitelmamme ja tavoitteemme ovat linjassa YK:n Global Compactin ja kestävä kehityksen tavoitteiden kanssa.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä	Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä sosiaalisen vastuun tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?	Riskikartoituksessa ja vastuullisuuskoulutuksessa	Riskikartoituksessa ja vastuullisuuskoulutuksessa	Olemme kasvattaneet tietoisuuttamme sosiaalisesta vastuusta riskikartoitusten ja vastuullisuuskoulutuksen avulla. Vuonna 2021 osallistuimme SDG Ambition -ohjelmaan ja olemme pitäneet työpajoja vastuullisuudesta käytännön asiakastyössä.	KYLLÄ. ONNIn uutiskirje, jossa kerrotaan työsuhteeseen liittyvästä sosiaalisen vastuun kantamisesta. ONNI akatemian vastuullisuuskurssi kaikille työntekijöille syksyllä 2022. ONNIn blogi, jossa kerrotaan laajalle yleisölle sosiaalisesta vastuusta sekä lisätään yleisesti tietoisuutta aiheesta. Global Compactin SDG Ambition -ohjelmaan osallistuminen.  Tradeka-konsernin vastuullisuusryhmä, jossa käydään läpi yhtiöiden sosiaaliseen vastuuseen liittyviä omia projekteja sekä jaetaan tietoa ja koulutusmahdollisuuksia. Vuonna 2022 ryhmä kokoontui 2 kertaa.
	Onko yhtiöllä/ketjulla järjestelmä henkilöstön tai yhteisön valituksille ja huolenaiheille? KYLLÄ/EI ja kuvaus.				Kyllä. Yhteisölle ja henkilöstölle on anonyymi ilmoituskanava, jonne työntekijä, asiakas tai yhteistyökumppani voi ilmoittaa havaitusta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä: <a href="https://www.onnion.fi/yritys/whistleblowing">https://www.onnion.fi/yritys/whistleblowing</a> Henkilöstölle on lisäksi Mepcossa Ideat ja palaute -lomake, jonka kautta kaikki työntekijät voivat antaa palautetta. Tämän lomakkeen kautta lähetetty palaute menee käsiteltäväksi HR-osastolle, mutta kanava ei ole anonyymi.
	Onko yhtiössä tehty johdon katselmointia sosiaalisen vastuun seurantaan ja kehittämistä varten?	1) Riskikartoituksessa ja 2) vastuullisuusohjelmassa	1) Riskikartoituksessa ja 2) vastuullisuusohjelmassa	1) Riskikartoituksessa ja 2) vastuullisuusohjelmassa	Ei erillistä kartoitusta. 1) Riskikartoituksessa ja 2) vastuullisuusohjelmassa

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Kannamme vastuuta asiakkaista ja yhteisöstä	Laadukas asiakastyö			ONNI on ISO 9001 -sertifioitu yritys. Mittaamme säännöllisesti asiakastyön laatua asiakaskyselyiden avulla. Asiakkaiden kokemus vastuullisuudestamme on myönteinen. ONNIn henkilöstö toimii vastuullisesti -mittarin tulokset olivat 3,6/4 (tilaaja-asiakkaat) ja 3,4/4 (kuluttajat). ONNI toimii vastuullisesti ongelma- ja reklamaatiotilanteissa -mittarin tulos oli 3,4/4 (tilaajat). Väitteeseen "ONNIn henkilöstö toimii vastuullisesti" 86,5 % tilaaja-asiakasvastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä ja kuluttaja-asiakkaista 85,5 %.	ONNI on ISO 9001 -sertifioitu yritys. Mittaamme säännöllisesti asiakastyön laatua asiakaskyselyiden avulla. Asiakkaiden kokemus vastuullisuudestamme on myönteinen. ONNIn henkilöstö toimii vastuullisesti -mittarin tulokset olivat 3,3/4 (tilaaja-asiakkaat) ja 3,4/4 (kuluttajat). ONNI toimii vastuullisesti ongelma- ja reklamaatiotilanteissa -mittarin tulos oli 3,6/4 (tilaajat). Väitteeseen "ONNIn henkilöstö toimii vastuullisesti" 81,0 % tilaaja-asiakasvastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä ja kuluttaja-asiakkaista 80,2 %.
	Onko sosiaalisen vastuun integrointi onnistunut?		Sosiaalinen vastuu on integroitunut strategiaan, laatutyöhön ja toimintasuunnitelmiin. Olemassaolomme tarkoitus on sosiaalinen vastuu.	Sosiaalinen vastuu on integroitunut strategiaan, laatutyöhön ja toimintasuunnitelmiin. Olemassaolomme tarkoitus on sosiaalinen vastuu.	Sosiaalinen vastuu on integroitunut strategiaan, laatutyöhön ja toimintasuunnitelmiin. Olemassaolomme tarkoitus on sosiaalinen vastuu. Tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportoinnin yhteydessä.
	Onko paikallisille yhteisöille valituskanava ja valituksen käsittelyprosessi laitettu käytäntöön ja viestitty?				KYLLÄ. EU-direktiivin vaatimukset täyttävä konsernin yhteinen anonyymi ilmoituskanava 6/2021. <a href="https://www.onnion.fi/yritys/whistleblowing">https://www.onnion.fi/yritys/whistleblowing</a>
	Onko yhtiöllä toimintoja, joilla on merkittävä negatiivinen tai mahdollinen negatiivinen vaikutus paikalliseen yhteisöön? KYLLÄ/EI ja toiminnon sijainti ja vaikutukset.				Ei ole.
Asiakkaita ja klubilaisia kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa	Asiakkaan kuuleminen N x vuodessa ja prosessi	Toteutamme asiakastytyväisyystutkimuksen vuosittain kuluttaja- ja tilaaja-asiakkaiden parissa. Kuluttaja-asiakkaidemme tyytyväisyyttä selvitämme paperisilla ja sähköisillä kyselylomakkeilla ja tilaaja-asiakkaiden tyytyväisyyttä selvitetään haastattelututkimuksilla.	Asiakaskokemuskyselyt toteutettiin ulkopuolisen kumppanin avulla kuluttaja- ja tilaaja-asiakasryhmissä alkusyksystä. Tilaaja-asiakastutkimus suoritettiin totuttuun tapaan puhelinhaastatteluina. Kuluttaja-asiakaskokemuksen mittaamisessa kokeilimme digitaalisia tiedonkeruun vaihtoehtoja. Ensihoidossa siirryttiin jatkuvan palautteen keräämisen malliin.	Asiakaskokemuskyselyt toteutettiin ulkopuolisen kumppanin avulla kuluttaja- ja tilaaja-asiakasryhmissä alkusyksystä. Tilaaja-asiakastutkimus suoritettiin totuttuun tapaan puhelinhaastatteluina. Kuluttaja-asiakaskokemuksen mittaamisessa jatkoimme tiedonkeruuta digitaalisissa kanavissa. Ensihoidossa jatkoimme asiakaskokemuskyselyitä jatkuvan palautteen keräämisen mallilla.	Asiakaskokemuskyselyt toteutettiin kuluttaja- ja tilaaja-asiakasryhmissä alkusyksystä. Asiakaskokemuksen mittaamisessa jatkoimme tiedonkeruuta digitaalisissa kanavissa tarjoten kuitenkin mahdollisuuden palautteen antamiseen myös puhelimitse.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Asiakkaita ja klubilaisia kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa	<b>Kommunikointi/valituskanavat</b>	Kommunikoinnin ja palautteen pääkanavat ovat henkilökohtaiset kohtaamiset, verkkosivujen palautelomakkeet sekä puhelinkeskustelut.	Jatkuvan palautteen antamisen kanavat ovat verkkosivujen palautelomakkeet, henkilökohtaiset kohtaamiset sekä omistaja Tradekan sähköinen palautekanava, jota kautta sekä asiakkaat että työntekijät voivat antaa nimetöntä palautetta	Jatkuvan palautteen antamisen kanavat ovat verkkosivujen palautelomakkeet, asiakaspalvelun sähköposti ja puhelinpalvelu, sosiaalisen median kanavat, henkilökohtaiset kohtaamiset sekä omistaja Tradekan sähköinen palautekanava, jota kautta sekä asiakkaat että työntekijät voivat antaa nimetöntä palautetta. Käytössämme on whistleblowing-ilmoituskanava, jonne työntekijä tai asiakas voi ilmoittaa mahdollisesta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä.	Jatkuvan palautteen antamisen kanavat ovat verkkosivujen palautelomakkeet, asiakaspalvelun sähköposti ja puhelinpalvelu, sosiaalisen median kanavat, poikkeamien seurantanavana, henkilökohtaiset kohtaamiset sekä omistaja Tradekan sähköinen palautekanava, jota kautta sekä asiakkaat että työntekijät voivat antaa nimetöntä palautetta. Käytössämme on whistleblowing-ilmoituskanava, jonne työntekijä tai asiakas voi ilmoittaa mahdollisesta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä.
	<b>Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)</b>	Tulemme kehittämään ja systematisoimaan jatkuvan palautteen keräämisen mallin 2021.	Jatkuvan palautteen keräämisen mallia kehitetään ja systematisoidaan vuonna 2021.	Tavoitteenamme vuodelle 2021 oli kehittää ja systematisoida jatkuvan palautteen keräämisen mallia. Palautteen keräämisen systematisointi aloitettiin vuonna 2021, vaikkakin suurin osa työstä siirtyy vuodelle 2022, mutta asiakaskyselyitä olemme jo kehittäneet sisällöllisesti ja tarjoamme mahdollisuutta antaa meille palautetta puhelimesta digitaalisten kanavien lisäksi.	Palautteen keräämisen systematisointi jatkui vuonna 2022. Olemme kehittäneet asiakaskyselyitä sisällöllisesti ja tarjoamme mahdollisuutta antaa meille palautetta puhelimesta digitaalisten kanavien lisäksi.
	<b>Asiakastyytyväisyys asteikolla 1-10</b>			Kokonaistyytyväisyys vuonna 2020 8,1 (asteikolla 1-10)	Selvitämme asiakkaidemme tyytyväisyyttä palveluunsa vuosittain asiakaskyselyin. Tilaa-asiakkaiden tyytyväisyys vuonna 2021 oli 8,3/10 ja kaikkien kuluttaja-asiakasryhmiemme tyytyväisyys 7,9/10.
Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan	<b>Tuloksen käyttäminen yleishyödyllisiin tarkoituksiin</b>	Med Groupin omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyörätämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille ja pitkäaikaissairaille sekä ikäihmisille. 1htv, 100 000€	Med Groupin omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyörätämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille, pitkäaikaissairaille sekä ikäihmisille. Vuonna 2020 klubitoimintaan käytettiin 68 000€.	ONNIn omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyörätämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille, pitkäaikaissairaille henkilöille sekä ikäihmisille. Vuonna 2021 klubitoimintaan käytettiin 70 629,82 €.	ONNIn omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyörätämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille, pitkäaikaissairaille henkilöille sekä ikäihmisille. Vuonna 2022 klubitoimintaan käytettiin 77 538 €.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan	<b>Yleishyödyllisten eli klubitapahtumien määrä sekä klubitapahtumissa tavoitettujen kävijöiden määrä</b>	Klubitapahtumissa kävijöiden määrä vuonna 2019 oli noin 850 ihmistä. ONNIn uusi Ikäänny ilolla -klubi järjesti yhteensä 31 yhteisöllistä tapahtumaa. Ikäänny ilolla! -klubin tapahtumien avulla tarjottiin elämyksiä ja yhteisöllistä tekemistä noin 450 ikäihmiselle. Elä täysii -klubi järjesti vuonna 2019 pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille ja vammaisille 25 esteetöntä elämystä sekä mahdollisti noin 400 erityisryhmään kuuluvalla matalan kynnyksen paikan muiden samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien vertaisten kohtaamiseen	Klubitapahtumissa kävijöiden määrä vuonna 2020 oli noin 655 ihmistä. Ikäänny ilolla! -klubi järjesti 10 yhteisöllistä tapahtumaa ikäihmisille. Kun klubin retkitoiminta jäi tauolle, klubilaisille järjestettiin 17 virtuaalista live-lähetystä. Elä täysii! -klubi järjesti vuonna 2020 pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille ja vammaisille henkilöille 8 esteetöntä elämystä. Lisäksi 170 klubilaista osallistui virtuaaliseen konserttielämykseen.	ONNI klubien virtuaalisiin tapahtumiin sekä yhteisöllisille retkille osallistui vuonna 2021 560 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä. Ikäänny ilolla! -klubi järjesti kevään aikana 12 virtuaalilähetystä ja syksyllä 14 yhteisöllistä retkeä ikäihmisille. Esteetön Elä täysii! -klubi järjesti syksyn ja talven 2021 aikana pitkäaikaissairaille, liikuntaesteisille ja vammaisille henkilöille 5 esteetöntä elämystä.	ONNI klubin retkille ja tapahtumiin osallistui vuonna 2022 1200 henkilöä. ONNI klubit järjestivät vuonna 2022 40 erilaista tilaisuutta ja retkeä sekä 3 virtuaalista tapahtumaa. Ikäänny ilolla -klubi tarjoaa yhteisöllisyyden kokemuksia ja iloa ikäihmisille ja Elä täysii -klubin esteetön toiminta palvelee pitkäaikaissairaita, vammaisia ja liikuntaesteisiä henkilöitä.
	<b>Klubilaisten määrä</b>	Yhteensä 1128 henkilöä. Elä täysii: 634, Ikäänny ilolla: 494	ONNIn klubilaisten määrä vuonna 2020 oli yhteensä 1720.	ONNIn klubilaisten määrä vuonna 2021 oli yhteensä 1850.	ONNI klubilaisten määrä vuonna 2022 oli yhteensä 2293
Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut	<b>Käytössä olevat työehtosopimukset ja niiden noudattaminen</b>	Käytössä on seuraavat työehtosopimukset: yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan sekä terveystalouden työehtosopimukset.	Sovellamme ja noudatamme yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan, terveystalouden ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksia.	Sovellamme ja noudatamme yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan, terveystalouden ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksia.	Sovellamme ja noudatamme yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan, terveystalouden ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksia.
	<b>Työehtosopimukset: Noudatettu TES ja osuus henkilöstöstä, johon TESiä sovelletaan.</b>				Yksityisen sosiaalipalvelualan TES 66 %, Ensihoitopalvelualan TES 16 %, Kiinteistöpalvelualan TES 3 %, Kiinteistöalan toimihenkilö TES 0,2 %, Terveystalouden TES 3 %
	<b>Mikä edut ylittävät vähimmäistason</b>	1) Työterveyshuollon sairaudenhoito 2) Alennukset Restelin ravintoloista henkilökunnalle 3) Yhteistyökumppaneiden kautta tarjottavat edut esim. verkkoliikuntatunnit Elixian-verkkopalvelusta ja hierontaetu 4) Henkilöstölle tarjottu virkistyspäivä Linnanmäellä 17.8.2019 5) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa sekä mahdollisuus työnantajan takaamaan järjestelylainaan edellytysten täytyessä 6) Tradekan sairauskassa henkilöille joiden työsopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia 7) Virkistysraha	Vähimmäistason ylittävät työterveyshuollon sairaudenhoito ja sairauskassa, virkistysraha ja henkilöstöalennukset sekä Elixia Online -treenikirjastopalvelu	Vähimmäistason ylittävät työterveyshuollon sairaudenhoito ja sairauskassa, virkistysraha ja henkilöstöalennukset sekä ELIXIA-treenikirjasto. Palkka haltuun -hanke taloudellisen hyvinvoinnin tukemiseen.	Vähimmäistason ylittävät työterveyshuollon sairaudenhoito ja sairauskassa, virkistysraha, merkittävät henkilöstöalennukset mm. ravintoloissa ja hyvinvointiin liittyen sekä ELIXIA-verkkovalmennusalusta. Palkka haltuun -hanke taloudellisen hyvinvoinnin tukemiseen.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut	Mille ryhmille henkilöstöetuja tarjotaan ja miten ne eroavat eri ryhmien välillä?				Henkilöstöedut koskevat yhdenvertaisesti kaikkia henkilöstöryhmiä ja työntekijöitä, joiden työsuhde on aktiivinen. Sairauskassan jäsenyys edellyttänyt vuonna 2022 vähintään 21 h työsopimuksen mukaista viikkotyöaikaa.
	Miten kehittynyt (vertailu aiemmista vuosista tai 2019 - )	Tradekan sairauskassan palvelut, Restelin henkilöstöalennukset , Linnanmäki-päivä, Palkka haltuun, Elixia.	Sairauskassan palvelut ovat tulleet osaksi henkilöstöetuja vuodesta 2019 alkaen ja etujen määrää on laajennettu vuoden 2020 aikana. Restelin alennukset vuodesta 2018 alkaen ja Elixian treenikirjasto vuodesta 2019 alkaen. Konserni tarjoaa myös talousneuvontaa Palkka haltuun -hankkeen kautta kaikille työntekijöilleen.	Sairauskassan palvelut ovat tulleet osaksi henkilöstöetuja vuonna 2019 ja etujen määrää on laajennettu vuoden 2021 aikana. Sairauskassan jäsenmaksua laskettiin loppuvuodeksi elokuussa 2021. Restelin alennukset ovat olleet osa etuja vuodesta 2018 alkaen ja ELIXIAN treenikirjasto vuodesta 2019 alkaen. Konserni tarjoaa myös talousneuvontaa Palkka haltuun -hankkeen kautta kaikille työntekijöilleen.	Sairauskassan palveluita on kehitetty jatkuvasti. Ravintoloihin ja hyvinvointiin liittyviä henkilöstöalennuksia on lisätty edelleen.
	Onko työntekijöitä, jotka eivät suoraan yhtiön palveluksessa, mutta joiden työ ja työpiste ovat yhtiön hallinnassa? Jos kyllä, kattaako työterveys ja -turvallisuusjärjestelmä heidät? Onko tämä järjestelmä auditoitu sisäisesti tai ulkoisesti?	Med Groupilla on satunnaisesti yksittäisiä työntekijöitä, joiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Nämäkin työntekijät kuuluvat MG:n työsuojelun piiriin lain mukaisesti.	Med Groupilla on satunnaisesti töissä yksittäisiä henkilöitä, joiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Nämäkin henkilöt kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.	ONNilla työskentelevien vuokratyöntekijöiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Työntekijät kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.	ONNilla työskentelevien vuokratyöntekijöiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Työntekijät kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.
	Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?	Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin.	Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin.	Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin.	Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin.
	Kuolemat, työntekijät ja ei-palkatut tekijät: onko kuolemantapauksia? KYLLÄ/EI				EI
	Kuolemat, työntekijät ja ei-palkatut tekijät: tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet.				EI

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
<p>Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut</p>	<p><b>Työtapaturmat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet</b></p>	<p>Tapaturmataajuus raportointijaksolla 33. Vahinkojen määrä 98 vahinkoa. 70 % sattuneista vahingoista on tapahtunut työssä ja 30 % työmatkalla. 72 % vahingoista johtanut 0-3 työkyvyttömyyspäivään, vain 0,03 % on johtanut yli 30 työkyvyttömyyspäivään. 40 % vammoista on sijoiltaanmenoja ja nyrjähdymiä. 20 % vammoista on haavoja tai pinnallisia vammoja. Pitkiin työkyvyttömyysjaksoihin johtaneet tapaturmat ovat asunnon ja työpaikan väliseen matkaan tai työtehtävästä johtuvaan matkustamiseen liittyviä. Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä suunnitellaan tapaturmavakuutusyhtiön kanssa liikkumisen tapaturmien ennaltaehkäisyn kampanja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.</p>	<p>Tapaturmataajuus on raportointijaksolla 38. Vahinkojen määrä 106 vahinkoa. Tapaturmataajuus oli pienentynyt edellisvuodesta (edellisvuoden raportoinnista puuttui osa vahingoista vakuutusyhtiön vaihdon vuoksi). 78% sattuneista vahingoista on tapahtunut työssä ja 22% työmatkalla. 79% vahingoista on johtanut 0-3 työkyvyttömyyspäivään, vain 1,9% on johtanut yli 30 työkyvyttömyyspäivään. Edellisvuoteen verraten vakavien tapaturmien osuus on pienentynyt ja myös työmatkalla sattuneiden ja liikkumiseen liittyneiden tapaturmien osuus on vähentynyt edellisvuodesta. 41% vammoista on sijoiltaanmenoja, nyrjähdymiä tai venähdyksiä. 32% vammoista on haavoja tai muita pinnallisia vammoja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.</p>	<p>Tapaturmataajuus on raportointijaksolla 57. Vahinkojen määrä 167 vahinkoa. Tapaturmataajuus oli hieman kasvanut edellisvuodesta. 71 % vahingoista on johtanut 0-3 työkyvyttömyyspäivään. Edellisvuoteen verraten lyhyiden poissaolojen osuus on pienentynyt ja keskipitkien poissaolojen määrä hieman lisääntynyt. 65 % vammoista on sijoiltaanmenoja, nyrjähdymiä tai venähdyksiä. 45 % vammoista on haavoja tai muita pinnallisia vammoja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.</p>	<p>Tapaturmataajuus on raportointijaksolla 62. Vahinkojen määrä 178 vahinkoa. Tapaturmataajuus oli hieman kasvanut edellisvuodesta. 74% vahingoista on johtanut 0-3 työkyvyttömyyspäivään. Edellisvuoteen verraten lyhyiden poissaolojen osuus on pysynyt lähes samana ja keskipitkien sekä pitkien poissaolojen määrä hieman vähentynyt. 55kpl tapaturmista on liukastumisia ja kompastumisia, 19kpl sijoiltaanmenoja, nyrjähdymiä tai venähdyksiä ja 10kpl väkivaltilanteeseen liittyviä tapauksia. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli raportointijaksolla 0 kpl.</p>
	<p><b>Työperäiset sairaudet per työntekijäryhmä; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet</b></p>	<p>Ammattitautiepäilyjä ei ilmennyt raportointijaksolla</p>	<p>Ammattitautiepäilyjä ei ilmennyt raportointijaksolla.</p>	<p>Ammattitautiepäilyjä ei ilmennyt raportointijaksolla.</p>	<p>Ammattitautiepäilyjä on ilmennyt yksi raportointijaksolla.</p>
	<p><b>Onko terveyspalveluita tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisääteisen palvelun?</b></p>	<p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveystasoinen sairaudenhoito ja sairauskassan erikoislääkäri- ja hammaslääkäripalvelut ja psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset lääkkeistä ja silmälaseista.</p>	<p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveystasoinen sairaudenhoito ja sairauskassan erikoislääkäri- ja hammaslääkäripalvelut ja psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeistä ja silmälaseista</p>	<p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveyslääkäritasoinen sairaudenhoito ja sairauskassan myötä erikoislääkäripalvelut, hammashoidon palvelut, psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeistä, silmälaseista ja hieronnasta.</p>	<p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveyslääkäritasoinen sairaudenhoito ja sairauskassan myötä erikoislääkäripalvelut, hammashoidon palvelut, psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeistä, silmälaseista ja hieronnasta.</p>
	<p><b>Miten suuri osa työntekijöistä on edellä tarkoitettujen palvelujen piirissä?</b></p>				<p>Kaikki aktiiviset työntekijät ovat samojen etujen piirissä poislukien sairauskassa, joka vuonna 2022 koski vähintään 21 h / viikossa työskenteleviä sairauskassan sääntöjen mukaisesti.</p>
	<p><b>Ulkomaisen työvoiman käytön ehdot</b></p>			<p>Ulkomailta tulleella työvoimalla sama palkka ja ehdot kuin kotimaisella. Työtä tehdään yhdenvertaisilla ehdoilla ja lennot Suomeen maksetaan.</p>	<p>Ulkomailta tulleella työvoimalla sama palkka ja ehdot kuin kotimaisella. Työtä tehdään yhdenvertaisilla ehdoilla.</p>

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut	Onko varmistettu, että terveystiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaudenhoitoon tai terveysohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?	Kyllä.	On varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työntekijöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä.	Varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työntekijöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä.	Varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työntekijöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä.
Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta	Miesten/naisten/non-binääristen osuus yhtiön hallinnossa ja johtoryhmissä %	Miehet/naiset% Hallitus 83/16; MG jory 33/67; ONNI hoiva johtoryhmä 25/75; ONNI terveys 60/40; Ihmiset ja yhteisö 0/100; Talous ja hallinto 50/50; Tietohallinto 100/0	Miehet/naiset%: Hallitus 83/17; MG johtoryhmä 33/67; ONNI hoiva johtoryhmä 33/67; ONNI terveys 60/40; Ihmiset ja yhteisö 0/100; Talous ja hallinto 50/50; Tietohallinto 100/0	Miehet/naiset% Hallitus 80/20; MG jory 37/63; ONNI hoiva jory 6/94; ONNI terveys jory 60/40; Ihmiset ja yhteisö 0/100; Talous ja hallinto 50/50; Tietohallinto 100/0. Emme ole tilastoineet non-binääristen osuutta.	Miehet/naiset% Hallitus 80/20; MG jory 25/75; Emme ole tilastoineet non-binääristen osuutta.
	Eri ikäryhmien osuus yhtiön hallinnossa (<30, 30-50, >50) %	Hallitus 30-50 v; 67 %, >50 v.; 33%, Johtoryhmä 30-50 v. 50%, > 50 v.; 50%	Hallitus 30-50 v; 67 %, >50 v.; 33%, Johtoryhmä 30-50 v. 67%, > 50 v.; 33%	Hallitus 30-50 v; 40 %, >50 v.; 60 %, Johtoryhmä 30-50 v. 75 %, > 50 v.; 25 %	Hallitus 30-50 v; 20 %, >50 v.; 80 Johtoryhmä 30-50 v. 75 %, > 50 v.; 25 %
	Vähemmistöjen edustajien osuus hallinnossa			Emme ole tilastoineet vähemmistöjen osuutta hallinnossa.	Emme tilastoi vähemmistöjen osuutta hallinnossa.
	Muita monimuotoisuuden indikaattoreita, kun olennaista, esim. haavoittuvat ryhmät (esim. vajaakuntoiset, suomen kieltä osaamattomat tms. ryhmät), osuus per työntekijäryhmä			Tietoja ei kerätä toistaiseksi.	Tietoja ei kerätä toistaiseksi.
	Toimenpiteet monimuotoisuuden lisäämiseksi.				Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden palkkaamiseen ja kotouttamiseen ONNille keskittyvän ILO-projektin aikana mm. toteutettiin oppilaitoskiertue, monikulttuurisuus koulutusta ja tuotettiin kohderyhmälle suunnattua selkokielistä ja englanninkielistä materiaalia.
	Miesten/naisten/non-binääristen osuus työntekijöistä %	Miehet/naiset % 23/77	Miehet/naiset % 24/76	Kaikista työntekijöistä miehet/naiset % 29/71	Miehet/naiset % 23/77. Emme ole tilastoineet non-binääristen osuutta.
	Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<30, 30-50, >50) %	<30 v. 35%, 30-50 v. 44%, >50 v., 21%	<30 v. 35%, 30-50 v. 44%, >50 v., 21%	Kaikista työntekijöistä <30 v. 30 %, 30-50 v. 48 %, >50 v. 21 %	Kaikista työntekijöistä <30 v. 30 %, 30-50 v. 47 %, >50 v. 23 %



Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta	<b>Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso</b>	Johtajataso: naisilla ja miehillä sama palkka; päällikkö-, asiantuntija- ja toimihenkilötaso: naisilla 2 % pienempi keskipalkka kuin miehillä, työntekijätaso: TESin mukainen palkkaus = miehillä ja naisilla sama palkka	Johto-, päällikkö-, asiantuntija-, ja toimihenkilötasolla naisilla on 4 % pienempi keskipalkka kuin miehillä. Palkkaero selittyy naisten ja miesten osuuksilla eri tehtävissä. Työntekijöillä on TESin mukainen palkkaus eli miehillä ja naisilla sama palkka.	Johto-, päällikkö- ja asiantuntijatehtävissä miehillä on 1 % parempi palkka kuin naisilla. Ero selittyy miesten ja naisten osuudella eri tehtävissä. Työntekijöillä on TESin mukainen palkkaus eli miehillä ja naisilla sama palkka.	Johto- ja päällikkötehtävissä miehillä ja naisilla on samantasoinen palkka. Asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä miehillä on 2 % parempi palkka kuin naisilla. Ero selittyy miesten ja naisten osuudella eri tehtävissä. Työntekijöillä on TESin mukainen palkkaus eli miehillä ja naisilla sama palkka.
	<b>Syrjintätapausten määrä raportointikaudella (rotu, väri, sukupuoli, uskonto, poliittinen suuntautuneisuus, kansallisuus, sosiaalinen tausta)</b>	Syrjintätapauksia ei raportointikaudella	Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.	Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.	Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.
	<b>Kuvaus, miten syrjintätapausten määrää seurataan.</b>				HR seuraa ilmoitusmääriä.
	<b>Syrjintätapausten tilanne ja korjaavat toimenpiteet (läpikäytyt tapaukset, toteutetut korjaavat toimenpiteet, läpikäytyt tulokset korjaavista toimenpiteistä, korjatut tapaukset)</b>	Syrjintätapauksia ei raportointikaudella			Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.
	<b>Kuvaa yleisesti toimenpiteet ja prosessi, miten syrjintätapauksissa toimitaan.</b>		Kaikkiin syrjintäepäilyihin puututaan varhaisessa vaiheessa, eikä syrjintää sallita missään muodossa. Syrjintätapausten käsittelyyn osallistuu henkilöstöhallinto, linjajohto sekä työsuojeluhenkilöstö. Yhtiössä on ohjeistus työpaikan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.	Kaikkiin syrjintäepäilyihin puututaan varhaisessa vaiheessa, eikä syrjintää sallita missään muodossa. Syrjintätapausten käsittelyyn osallistuu henkilöstöhallinto, linjajohto sekä työsuojeluhenkilöstö. Yhtiössä on ohjeistus työpaikan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.	Kaikkiin syrjintäepäilyihin puututaan varhaisessa vaiheessa, eikä syrjintää sallita missään muodossa. Syrjintätapausten käsittelyyn osallistuu henkilöstöhallinto, linjajohto sekä työsuojeluhenkilöstö. Yhtiössä on ohjeistus työpaikan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
<p>Noudatamme työolainsäädäntöä vaihtelevan työsopimuksen säännösten osalta</p>	<p><b>Koko- ja osa-aikaisten työsuhteiden määrän muutos</b></p>	<p>2019 kokoaikaisten osuuden kasvu 44%, osa-aikaisten osuuden kasvu edellisvuoteen 75 %.</p> <p>Osa-aikaisten työsuhteiden määrän kasvu syntyi tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimusten muutoksesta osa-aikaisiksi sopimuksiksi.</p>		<p>Kokoaikaisten osuus aktiivisista työntekijöistä on 15 % (2020; 15 %, 2019; 12 %), osa-aikaisten osuus 11 % (2020; 7 %, 2019; 6 %), tarvittaessa työhön kutsuttavien ja runkosopimusten osuus 74 % (2020; 81 %, 2019, 82 %). Tarvittaessa työhön kutsuttavia työsopimuksia on kauden aikana muutettu osa-aikaisiksi työsopimuksiksi.</p>	<p>Kokoaikaisten osuus aktiivisista työntekijöistä on 17 %, osa-aikaisten osuus 11 %, tarvittaessa työhön kutsuttavien ja runkosopimusten osuus 72 %. Kokoaikaisten määrä on hieman noussut edellisvuodesta.</p>
	<p><b>Keskimääräiset työvuodet yhtiössä</b></p>	<p>Koko henkilöstö 2,5 vuotta.</p> <p>Kokoaikaisten työkä 3,9 vuotta.</p>	<p>Koko henkilöstö 2,1 vuotta.</p> <p>Kokoaikaisten työkä 3,7 vuotta.</p>	<p>Aktiivisten työntekijöiden keskimääräiset työvuodet 2,3 vuotta (2020; 2,1). Kokoaikaisten aktiivisten työntekijöiden työkä 3,5 vuotta.</p>	<p>Aktiivisten työntekijöiden keskimääräiset työvuodet 3 vuotta.</p> <p>Kokoaikaisten aktiivisten työntekijöiden työkä 3,7 vuotta.</p>
	<p><b>Keskimääräiset henkilötyövuodet yhtiössä sekä osa-aikaisten osuus.</b></p>				<p>HTV keskimäärin vuonna 2022 oli 1529. Osa-aikaisten osuus työntekijöistä 82 %</p>
	<p><b>Työntekijöiden mahdollisuus muuttaa vaihtelevan työajan työsopimus koko- tai osa-aikaiseksi</b></p>	<p>Työnantaja tarjonnut mahdollisuutta koko- tai osa-aikaisiin sopimuksiin proaktiivisesti vuodesta 2017. Noudatamme lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia koskien vaihtelevaa työaikaa. Valtaosa työntekijöistä haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Yrityksenä tavoitteena vahvistaa henkilökohtaisen avustajan ammatin arvostusta.</p>	<p>Noudatamme työehtosopimusta ja työolainsäädäntöä koskien vaihtelevaa työaikaa. Valtaosa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä (84%) haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Tavoitteenamme on vahvistaa hoiva-alan ammattien arvostusta ja lisätä kokoaikaisten työntekijöiden määrää.</p>	<p>Noudatamme työehtosopimusta ja työolainsäädäntöä koskien vaihtelevaa työaikaa. Valtaosa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Tavoitteenamme on vahvistaa hoiva-alan ammattien arvostusta ja lisätä kokoaikaisten työntekijöiden määrää.</p>	<p>Noudatamme työehtosopimusta ja työolainsäädäntöä koskien vaihtelevaa työaikaa ja työntekijällä on mahdollisuus lain ja työehtosopimuksen mukaisesti vaihtaa vaihtelevan työajan työsopimus. Valtaosa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä haluaa itse työskennellä tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksella sen mahdollistaessa suuremman joustavuuden. Tavoitteenamme on vahvistaa hoiva-alan ammattien arvostusta ja lisätä kokoaikaisten työntekijöiden määrää.</p>
	<p><b>Paljonko nollasopimuksia on vähennetty verrattuna aiempiin vuosiin tai vuoteen 2020?</b></p>	<p>Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia. Lisäksi yritys on tarjonnut proaktiivisesti mahdollisuuksia koko- ja osa-aikaisiin työsopimuksiin vuodesta 2017.</p>	<p>Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia.</p>	<p>Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia.</p>	<p>Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia.</p>

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Noudatamme työlainsaadantöä vaihtelevan työsopimuksen säännösten osalta	<b>Kokoaikaisten työntekijöiden etuudet verrattuna määrä- tai osa-aikaisten etuuksiin (esim. henkivakuutus, terveydenhuolto, vanhempainloma ym., mutta ei huomioida luontaisia etuuksia kuten päivähoitoa, lounaita ym.)</b>	Työntekijöillä on mahdollisuudet samoihin etuuksiin. Sairauskassa koskee vähintään 21 h / vkossa työskenteleviä.	Kaikki aktiiviset työntekijät ovat samojen etujen piirissä poislukien sairauskassa, joka koskee vähintään 21 h / viikossa työskenteleviä sairauskassan sääntöjen mukaisesti.	Kaikki aktiiviset työntekijät ovat samojen etujen piirissä poislukien sairauskassa, joka koskee vähintään 21 h / viikossa työskenteleviä sairauskassan sääntöjen mukaisesti.	Kaikki aktiiviset työntekijät ovat samojen etujen piirissä poislukien sairauskassa, joka vuonna 2022 koski vähintään 21 h / viikossa työskenteleviä sairauskassan sääntöjen mukaisesti.
	<b>Vanhempainvapaaseen oikeutetut ja vapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain sekä vanhempainvapaalta töihin palanneet .</b>	82 työntekijän vanhempainvapaata alkanut 2019. 18 miestä, 64 naista. Töihin palanneet 99 %.	124 työntekijän vanhempainvapaata alkanut 2020. 28 miestä, 96 naista. Töihin palanneet 93 %.	114 työntekijän vanhempainvapaata alkanut 2021. 20 miestä ja 94 naista. Töihin palasi vanhempainvapaalta vuonna 2021 100 työntekijää (83 naista ja 17 miestä).	117 työntekijän vanhempainvapaata alkanut 2022. 23 miestä ja 94 naista. Töihin palasi vanhempainvapaalta vuonna 2022 154 työntekijää (126 naista ja 28 miestä).
Olemme merkittävä työllistäjä ja tuemme monimuotoista työllistymistä ja tarjoamme joustavia työmahdollisuuksia.	<b>Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (&lt;30/30-50/&gt;50, sukupuoli, alue)</b>	1800 henkilöä. Miehet/naiset: 20/80. <30 v. 45%; 30-50 v. 38%; >50 v. 17%	1700 henkilöä. Miehet/naiset: 21/79. 50 v. 15%. Uusia työntekijöitä palkattiin suurin piirtein saman verran kuin edellisvuonna. Naisia palkataan enemmän kuin miehiä. Nuorempien ikäryhmien osuus oli hieman noussut edellisvuodesta.	2300 uutta työntekijää vuonna 2021 (2020; 1700). 78 % naisia ja 22 % miehiä, mikä oli hyvin vastaava edellisvuoteen nähden. Nuoria alle 30v. oli 44 %, 30-50v. 38 % ja yli 50 v. 18 %. Iäkkäämpiä rekrytoitiin hieman enemmän edellisvuoteen nähden.	2297 uutta työntekijää vuonna 2022. 79 % naisia ja 21 % miehiä. Nuoria alle 30v. oli 41 %, 30-50v. 41 % ja yli 50 v. 18 %.
	<b>Naisten, nuorten ja kouluttamattomien työllistäminen</b>		Katso edellinen kohta.	Katso edellinen kohta.	Katso edellinen kohta.
	<b>Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella</b>	Bruttovaihtuvuus MG 28 %, hoiva 30 %, ensihoito 16 %, julkinen 30 %	Bruttovaihtuvuus 34 %, hoiva 35 %, ensihoito 20 %, julkinen 46 %, yhteiset toiminnot 26 %. Bruttovaihtuvuus on hieman noussut toimialoilla yhteisiä toimintoja lukuunottamatta.	Koko henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus oli 32 %, mikä on lähellä aiempien vuosien tasoa. Liiketoiminnoittain vaihtuvuus noudatteli aiempien vuosien trendejä: suurin vaihtuvuus oli hoivassa (37 %) ja kumppanissa (31 %) akuutin (6 %) ja yhteisten toimintojen (12 %) pysyen erittäin matalana.	Koko henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus oli 27 %. Luku ei ole täysin vertailtavissa aikaisempien vuosien lukuihin, sillä tulovaihtuvuudesta on siirrytty lähtövaihtuvuuden mittaamiseen. Liiketoiminnoittain suurin vaihtuvuus oli kotihoidossa (47 %) ja avustajassa (25 %). Yhteisissä toiminnoissa (19 %) ja akuutissa (14 %) vaihtuvuus oli vähäisempää. Alhaisin vaihtuvuus oli kumppanissa (10 %).

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Olemme merkittävä työllistäjä ja tuemme monimuotoista työllistymistä ja tarjoamme joustavia työmahdollisuuksia.	Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistäminen			Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden palkkaamiseen ja kotouttamiseen ONNille keskittyvä ILO-projekti käynnistettiin kesällä 2021 ja pilottiprojektin päätyi tammikuussa 2022. Jatkoprojekti jatkuu kesäkuun 2022 loppuun.	Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden palkkaamiseen ja kotouttamiseen ONNille keskittyvä ILO-projekti käynnistettiin kesällä 2021. Jatkoprojekti toteutettiin vuoden 2022 kesäkuuhun saakka. Projektin aikana mm. toteutettiin oppilaitoskiertua, monikulttuurisuuskoulutusta ja tuotettiin kohderyhmälle suunnattua selkokielistä ja englanninkielistä materiaalia.
	Tarjoamme urapolkuja henkilöstöllemme			Kyllä. ONNI urapolku -palvelu vuodesta 2021.	Kyllä. Mahdollistamme joustavia työmahdollisuuksia ja urapolkuja sisäisesti sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti.
	Tuemme monimuotoista ammattikouluttautumista		Lähiesimiehen ammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutukseen sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutukseen osallistui yhteensä 40 esimiestä. Meillä opiskeli vuoden 2020 aikana 33 työntekijää henkilökohtaisen avustajan, lähihoitajan tai työpaikkaohjaajan ammattiin. Vuonna 2020 käynnistettiin rekrytoiva koulutus lähihoitajan tutkintoon.	Vuonna 2021 alkoi jo kolmas lähiesimiehen ammattitutkintoon johtava oppisopimuskoulutus. Vuonna 2020 alkanut johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon johtavan oppisopimuskoulutus saatiin päätökseen vuonna 2021 ja valmistuneita oli yhdeksän henkilöä. ONNille rakennettiin lähihoitajan ja hoiva-avustajan oppisopimuskoulutusmalli, joka käynnistettiin loppuvuonna. Lisäksi ONNilla opiskeltiin ammatillisissa koulutuksissa mm. ensihoidon, henkilökohtaisen avustamisen ja kotihoidon osaamisen kehittämiseksi.	Esihenkilötyötä ja johtamisen kehittämistä tuettiin vahvasti. Vuonna 2022 alkoi jo neljäs lähiesimiehen ammattitutkintoon johtava oppisopimuskoulutus sekä LTEAT-koulutus. Vuonna 2022 alkoi lisäksi uusi LEAD-johtamisen kehittämisohjelma sekä valmistauduttiin aloittamaan toinen johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon johtava oppisopimuskoulutus. Lisäksi toteutettiin monikulttuurisuuskoulutusta sekä aloitettiin liiketoiminnan ammattitutkintoon johtava oppisopimuskoulutus sekä jatkettiin lähihoitajan ja hoiva-avustajan oppisopimuskoulutusmallin kehittämistä. Lisäksi ONNilla opiskeltiin ammatillisissa koulutuksissa mm. ensihoidon, henkilökohtaisen avustamisen ja kotihoidon osaamisen kehittämiseksi.
Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kehitykseen	Koulutustuntien määrä yhteensä ja määrä / työntekijöiden määrä	1293/1400hvt, 0,9 päivää / htv	Yhteensä 3825 koulutustuntia eli 0,3 päivää / työntekijä (hvt 1600). Koulutustuntien määrää vähensi koronapandemia koulutusten viivästyessä ja siirtyessä.	Vuonna 2021 toteutui 6327 koulutustuntia; 0,5 päivää/työntekijä kokoaikaisiksi (hvt 1600) suhteutettuna. Koulutustuntien määrä nousi edellisvuodesta 40 %.	Vuonna 2022 toteutui 8074,14 koulutustuntia; 0,9 päivää/työntekijä kokoaikaisiksi (hvt 1529) suhteutettuna. Koulutustuntien määrä nousi edellisvuodesta 28 %.
	Naisten koulutustuntien määrä / naistyöntekijöiden määrä	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kehitykseen	<b>Miesten koulutustuntien määrä /miestyöntekijöiden määrä</b>	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.
	<b>Eri työntekijäryhmien koulutustuntien määrä / työntekijäryhmä</b>	Työntekijät 940 pvää (73%), toimihenkilöt & esimiehet 353 pvää (27%)	Työntekijät 2842 h (74%), toimihenkilöt & esimiehet 983 h (26%)	Työntekijät 4800 h (76 %), toimihenkilöt & esimiehet 1500 h (24 %)	Työntekijät 5629,49 h (70%), toimihenkilöt & esimiehet 2448,69h (30%)
	<b>Osaamisindeksi (työntekijän itsearvio osaamisesta)</b>	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 4,2/5	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 3,5 / 4	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 3,4 / 4	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 3,5 / 4
	<b>Vastuullisuuskoulutus (määrä, per työntekijä)</b>	Vastuullisuusohjelmasta ja -raportoinnista vastaava henkilö on saanut vastuullisuuskoulutusta (1hpt). Vastuullisuusnäkökulma sisältyy ammatillisiin, esimies- ja laaturyhmän koulutuksiin.	2020 alkaneeseen UN Global Compact Academyyn osallistuu organisaatiosta kaksi henkilöä.	2021 alkaneeseen UN Global Compact Academyyn Kestävän kehityksen koulutukseen osallistuu organisaatiosta kaksi henkilöä.	UN Global Compact Academyyn Kestävän kehityksen koulutukseen osallistui organisaatiosta kaksi henkilöä.
	<b>Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi)</b>	Työsuojelutoimikunnan peruskoulutus 1 päivä / hlö, työkykyjohtamisen koulutus 0,5 - 1 päivä/ esimies	Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus rakennettu kaikille työntekijöille, esimieskoulutus lähiesimiesten koulutuksessa 0,5 päivää.	Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus rakennettu kaikille työntekijöille, esimieskoulutus ONNIn esihenkilöille 1 päivää, lähiesimiesten koulutuksen osana lisäksi 0,5 päivää. Työsuojelun räätälöity peruskoulutus työsuojelutoimikunnalle 1 päivää.	Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus olemassa kaikille työntekijöille ONNI akatemiassa. Esimieskoulutus kaikille ONNIn esihenkilöille 1 pv/v. Kaikille esihenkilöille työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät koulutukset yht. 3h/v.
	<b>Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (uudelleenkoulutus, sapatti, avustus, esieläke,..)</b>	Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia	Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia	Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia	Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia
	<b>Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu</b>	Tavoite on, että kaikkien kanssa käydään kehityskeskustelu joko henkilökohtaisesti tai ryhmässä. Toteumaa ei pystytä raportoimaan vuodelta 2019. Raportoidaan vuodesta 2020 lähtien.	Vuonna 2020 yksilöllisiä tavoite- ja kehityskeskusteluja on käyty 348 kpl. Osassa yksiköistä on ollut käytössä ryhmäkeskustelu, jolloin se ei näy tässä tilastossa. Tavoitteena on vuonna 2021 käydä yksilöllinen kehityskeskustelu kaikkien kanssa.	Vuonna 2020 yksilöllisiä tavoite- ja kehityskeskusteluja on raportoitu käydyn 362:n työntekijän kanssa 348 kpl. Osaa keskusteluista ei ole raportoitu. Tavoitteena on vuonna 2022 on käydä yksilöllinen keskustelu kaikkien vakituisten kanssa.	Vuonna 2022 yksilöllisiä tavoite- ja kehityskeskusteluja on raportoitu käydyn 632:n työntekijän kanssa 757 kpl eli käytyjen keskustelujen määrä on tuplaantunut. Osaa keskusteluista ei ole raportoitu. Tavoitteena on vuonna 2023 on käydä yksilöllinen keskustelu kaikkien vakituisten kanssa.
	<b>Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta</b>		Ei palkitsemista	Ei ole	Ei ole
	<b>Yhtiön sisäinen työvaihto kpl / vuosi ja kehitys per raportointikausi</b>		Tuemme työvaihtoa eritasoisesti. Henkilötyövuosiin suhteutettuna noin 5 % henkilöstöstä siirtyi sisäisesti uusiin tehtäviin vuoden aikana.	Tuemme työvaihtoa eritasoisesti. Kokoaikaisiin työntekijöihin suhteutettuna noin 10 %:lla henkilöstöstä vaihtui tehtävä vuoden aikana ja määrä on kasvanut edellisvuodesta.	Tuemme työvaihtoa eritasoisesti. Kokoaikaisiin työntekijöihin suhteutettuna noin 10 %:lla henkilöstöstä vaihtui tehtävä vuoden aikana. Määrä vastaa edellisvuotista.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022	
Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa	Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa (lkm ja %)		Kaksi edustajaa. Med Groupin hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.	Kaksi edustajaa. Med Groupin Oy:n hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.	Kaksi edustajaa. Med Groupin Oy:n hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.	
	Henkilöstön määrän kehitys hallinnossa (vertailu aiemmista vuosista tai 2020 - )		Sama kuin vuonna 2019. Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa tuplaantui vuonna 2019, kun henkilöstön edustaja valittiin myös Osuuskunta Tradekan hallitukseen.	Ei muutosta vuodesta 2019.	Ei muutosta vuodesta 2019.	
	Työtyytyväisyyskysely N x v, tulokset lyhyesti	Kerran vuodessa koko henkilöstölle, 2 pulssikyselyä hallinnolle	Kerran vuodessa toteutetaan henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Tulosten mukaan henkilöstö kokee työn merkityksellisenä, esimiehen luottavan työntekijöihinsä, arvojen toteutuvan sekä oman osaamisen riittävänä. Eniten kehittämisen varaa tunnustettiin siinä, miten jokainen pääsee osallistumaan toiminnan kehittämiseen. Lisäksi vuonna 2020 on toteutettu yksi pulssikysely koko hallinnolle ja yksi työhyvinvointiin kohdennettu kysely.	Kerran vuodessa toteutetaan henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Tulosten mukaan henkilöstö kokee työn merkityksellisenä (92%) ja innostavana (83%), esimiehen luottavan työntekijöihinsä (81%), arvojen toteutuvan (78-87%) sekä oman osaamisen riittävänä (92%). Eniten kehittämisen varaa tunnustettiin siinä, että esihenkilöt kannustavat ja antavat riittävästi palautetta työstä.	Kerran vuodessa toteutetaan henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Tulosten mukaan henkilöstö kokee työnsä merkityksellisenä (93%) ja innostavana (86%), esimiehen luottavan työntekijöihinsä (84%), arvojen toteutuvan (84-90%) sekä oman osaamisensa riittävänä (93%). Eniten kehittämistarvetta tunnustettiin siinä, että esihenkilöt kannustavat ja antavat riittävästi palautetta työstä. Kaikki kyselyn osa-alueet olivat joko pysyneet samoina tai entisestään parantuneet edellisvuodesta.	
	HR-mittari: Sairauspoissaolo% (sairauspoissaolotuntien osuus kaikista tunneista)					2022: 7,4% (2021: 5,4%) Poissaolokulujen osuus palkoista
	HR-mittari: Henkilöstötyytyväisyys (kuinka tyytyväinen olet XX-yritykseen työnantajana, arvosteluasteikko 1-4).					2022: 7,73 (v.2021: 7,09)
	HR-mittari: Henkilöstön kokemus vastuullisuudesta (XX-yritys on vastuullinen työnantaja, arvosteluasteikko 1-4)	Henkilöstökyselyn "ONNI on vastuullinen työnantaja"	Henkilöstön kokemus ONNIN vastuullisuudesta 3,1/4	Henkilöstön kokemus ONNIN vastuullisuudesta 3,1/4	Henkilöstön kokemus ONNIN vastuullisuudesta 3,1/4	Henkilöstön kokemus ONNIN vastuullisuudesta 3,2/4

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa	<b>Dialogin kehittäminen. Kanava valituksille (kuvaus ja anonyymiyden varmistus)</b>	Ei ole käytössä. Tullaan tekemään Tradeka-tasoisesti.	Tradeka.fi -sivusto tarjoaa palautelomakkeen ONNIn työntekijöille. Kanavan kautta voi antaa palautetta sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin yrityksen eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonyymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa mahdollisista jatkotoimista. Käynnistetty Whistleblowing -kanavan rakennustyö Tradeka -tasoisesti.	ONNilla on käytössä HR-järjestelmän kautta mahdollisuus antaa kehittämisideoita ja palautetta toiminnasta suoraan HR:lle ja johdolle. Lisäksi anonyymi Whistleblowing -kanava on käytössä Tradeka -tasoisesti. Kanavaa hallinnoin Tradekan sisäinen tarkastus ja järjestelmä mahdollistaa anonyymien dialogin ilmoittajan kanssa.	ONNilla on käytössä HR-järjestelmän kautta mahdollisuus antaa kehittämisideoita ja palautetta toiminnasta suoraan HR:lle ja johdolle. Lisäksi anonyymi Whistleblowing -kanava on käytössä Tradeka -tasoisesti. Kanavaa hallinnoin Tradekan sisäinen tarkastus ja järjestelmä mahdollistaa anonyymien dialogin ilmoittajan kanssa.
	<b>Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut)</b>	Osallistuminen työsuojelutoiminnan kautta	Henkilöstö osallistuu työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin työsuojelukunnan toiminnan kautta (työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö) sekä aktiivisen esimies-alaisvuorovaikutuksen kautta. Poikkeamien raportointi toteutetaan IMS-järjestelmässä.	Henkilöstö osallistuu työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin työsuojelukunnan toiminnan kautta (työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja työsuojelupäällikkö) sekä aktiivisen esimies-alaisvuorovaikutuksen kautta. Poikkeamien raportointi toteutetaan IMS-järjestelmässä.	Henkilöstö osallistuu työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin työsuojelukunnan toiminnan kautta. Työsuojeluvaltuutettujen toimintaedellytyksissä on tehty merkittävä parannus vuoden 2022 aikana. Lisäksi kehittämistä tehdään aktiivisen esihenkilö-alaisvuorovaikutuksen kautta. Poikkeamien raportointi ja käsittely toteutetaan laatu-järjestelmässä ja tiimeissä.
Yritysvastuu	<b>Onko toimitusjohtajan antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistumiseen</b>	Kyllä	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ.
	<b>Onko yritys laatinut ja julkaissut yritysraportin</b>	2020	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ
	<b>Tekeekö yritys GRI, CDP, SASB, IIRC tai UNGC raportointia</b>	Kyllä	Kyllä	Kyllä, YK:n GC-raportointia	KYLLÄ, YK:n GC-raportointia
	<b>Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta hyvään hallintotapaan, läpinäkyvyyteen ja vastuullisen verokansalaisuuteen</b>	Kyllä	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ
	<b>Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta YK:n kestävän kehityksen arvoihin</b>	Kyllä	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
	<b>Onko yhtiössä johtajista koostuvaa työryhmä, jonka tarkoitus on edistää pitkän aikavälin ja seurata pitkän aikavälin yritysvastuun strategiaa ja tehokkuutta</b>	Johtoryhmä	Johtoryhmä	Johtoryhmä	KYLLÄ, johtoryhmä ja konsernin vastuullisuustyöryhmä.
Yritysvastuu	<b>Onko jollekin yhtiön hallituksen jäsenistä annettu vastuu yhtiön vastuullisuudesta</b>		Hallitus vastaa kollektiivina	Hallitus vastaa kollektiivina	Hallitus vastaa kollektiivina
	<b>Johtaako toimitusjohtaja vastuullisuutta edistävää työryhmää</b>	Toimitusjohtaja johtaa johtoryhmää.	Toimitusjohtaja johtaa johtoryhmää	Toimitusjohtaja johtaa johtoryhmää	Toimitusjohtaja johtaa johtoryhmää
	<b>Ovatko kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet osa toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen määräytymistä</b>	Kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet ovat osa toimitusjohtajan ja johdon palkitsemisen määräytymistä.	Kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet ovat osa palkitsemisen määräytymistä.	Kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC -periaatteet ovat osa palkitsemisen määräytymistä.	KYLLÄ. Kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC -periaatteet ovat osa palkitsemisen määräytymistä.
	<b>Yhtiön hallitus hyväksyy vastuullisuusraportin</b>	Med Groupin hallitus hyväksyy vastuullisuusraportin.	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ
	<b>Yritys julkisesti tunnistaa vastuun yrityksen toiminnan vaikutuksista sisäisiin- ja ulkoisiin sidosryhmiin</b>	Vastuullisuusohjelmassaan ja -raportissaan Med Group julkisesti tunnistaa vastuun yrityksen toiminnan vaikutuksista sisäisiin- ja ulkoisiin sidosryhmiin.	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ
	<b>Yhtiö konsultoi sidosryhmiä yrityksen vastuullisuusstrategiaa, tavoitteita ja politiikkaa laadittaessa</b>	Olemme konsultoineet henkilöstöämme ja omistajaamme vastuullisuusohjelman ja tavoitteiden laadinnassa. Vuonna 2020 tulemme osallistamaan asiakkaitamme sekä henkilöstöämme vielä laajemmin vastuullisuutta edistäessämme.	Kyllä	Kyllä. Henkilöstöä, asiakkaita, työsuojeluvaltuutettuja sekä yhtiön ja omistajan hallitusta.	KYLLÄ. Henkilöstöä, asiakkaita, työsuojeluvaltuutettuja sekä yhtiön ja omistajan hallitusta sekä konsernin vastuullisuustyöryhmää.
	<b>Yhtiö konsultoi sidosryhmiä implementoinnin haasteista ja ongelmista ja kutsuu sidosryhmät aktiivisesti osallistumaan suorituskyvyn tarkasteluun</b>	Yhtiö konsultoi henkilöstöä ja hallitusta implementoinnin haasteista ja ongelmista ja kutsuu sidosryhmät aktiivisesti osallistumaan suorituskyvyn tarkasteluun.	Kyllä. Henkilöstöä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä yhtiön hallitusta.	Kyllä. Henkilöstöä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä yhtiön hallitusta.	Kyllä. Henkilöstöä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä yhtiön hallitusta.



Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022	
Yritysvastuu	Sallitaanko yhtiön toimitusjohtajan istua hallituksessa		Ei ole hallituksen jäsen, mutta osallistuu hallituksen kokouksiin.	Ei ole hallituksen jäsen, mutta osallistuu hallituksen kokouksiin.	Ei ole hallituksen jäsen, mutta osallistuu hallituksen kokouksiin.	
	Sallitaanko yhtiön toimitusjohtajan toimia hallituksen puheenjohtajana		Ei	Ei	Ei	
	Onko hallituksen käytännöt, toimet ja tuotokset julkisia		Ei	Ei	Ei	
Eettinen toiminta	Tukeeko yhtiö (tai toimitusketju) työntekijöiden järjestäytymistä liittoihin?	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	
	Onko konsernitason eettiset toimintaohjeet laadittu	Konsernitason eettiset toimintaohjeet on päivitetty tammikuussa 2020.	Kyllä, Med Groupin eettinen ohjeistus on julkaistu verkkosivulla.	Kyllä	Kyllä, Med Groupin eettinen ohjeistus on julkaistu verkkosivuilla.	
	Onko yritys julkaissut ja noudattaako se toimitusketjua koskevaa Code of conductia	Toimitusketjua koskeva Code of Conduct ei ole relevantti yrityksen toiminnalle.	Toimitusketjua koskeva Code of Conduct ei ole relevantti yrityksen toiminnalle.	Ei, ei relevanttia yritystoiminnan luonteen vuoksi.	Tradeka on aloittanut vuonna 2022 hankintojen eettisten periaatteiden laatimisen.	
	Sisältyykö eettisiin toimintaohjeisiin nollatoleranssi korruptioon	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	
	Julkaiseeko ja noudattaako yritys lahjonnan ja korruption vastaista ohjeistusta	Kyllä, jatkossa verkkosivuilla.	Kyllä	Kyllä, löytyy verkkosivujen vastuullisuusosiota ja Intranetista.	Kyllä, ohjeistukset löytyvät verkkosivujen vastuullisuusosiosta ja yrityksen Intranetistä.	
	Onko eettisiin toimintaohjeisiin kirjattu aikataulu ohjeiden noudattamisen säännöllistä seuranta ja arviointia varten	Seuraamme normaaleilla vastuullisuus- ja laatumittareilla.	Yritysvastuuraportoinnin aikataulussa	Yritysvastuuraportoinnin aikataulussa	Yritysvastuuraportoinnin aikataulussa	
	Eettisen toimintaohjeen lukeneiden ja allekirjoittaneiden työntekijöiden lukumäärä		Seuranta aloitetaan vuonna 2021	Seuranta aloitetaan vuonna 2021	31	
	Eettisen toimintaohjeen vastaisten tapausten kokonaislukumäärä		Tapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.	Tapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.	Tapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.	
	Sisältyykö eettisiin toimintaohjeisiin ympäristöohjeistus?			Ei	Ei	
	Verojalanjälki ja taloudelliset tunnusluvut	Käykö veropolitiikasta ilmi yrityksen suhtautuminen veroparatiisien hyödyntämiseen	Kyllä	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ
		Onko verojalanjälki arvioitu ja raportoitu	Kyllä	Kyllä	Kyllä	KYLLÄ

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Verojalanjälki ja taloudelliset tunnusluvut	<b>Onko verojalanjäljelle asetettu aikataulu säännölliselle arvioinnille ja raportoinnille</b>	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain
	<b>Onko raportti verojalanjäljestä annettu sidosryhmien nähtäville</b>	Kyllä, verkkosivuilla	Kyllä, verkkosivuilla	Kyllä, luettavissa osoitteessa <a href="http://www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki">www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki</a>	Kyllä, luettavissa vastuullisuusraportin yhteydessä ja verkkosivuiltamme <a href="http://www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki">www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki</a>
	<b>Verojalanjäljen suuruus euroissa</b>		23,6 miljoonaa €	28,5 miljoonaa €	30,6 miljoonaa €
	<b>Verojalanjäljen suuruus euroissa kokoaikaista työntekijää kohden</b>		14 730 €/työntekijä	18132 €/työntekijä	20039 € / työntekijä
	<b>Verojalanjäljen suuruus euroissa liikevaihtoon nähden</b>		31 %	33,1 %	33,96 %
	<b>Verojalanjäljen suuruus euroissa liikevoittoon nähden</b>		-171 %	-484,7 %	-447,90 %
	<b>Julkaiseeko ja noudattaako yhtiö veropolitiikkaa</b>	Kyllä, verkkosivuilla	Kyllä, luettavissa osoitteessa <a href="http://www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki">www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki</a>	Kyllä, verkkosivuilla	Kyllä, luettavissa osoitteessa <a href="http://www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki">www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki</a>
	<b>Taloudelliset mittarit (lv, lv kasvu, käyttökate, asiakkaiden ja uusien asiakkaiden määrä)</b>		Liikevaihto: 74,3 m€, liikevaihdon muutos -2,6 %, käyttökate 1,8 m€, uusia asiakkaita 508	Liikevaihto: 86,0 m€, liikevaihdon muutos +15,9 %, käyttökate -0,1 m€, uusien asiakkaiden määrä 13 000	Liikevaihto: 90,2 m€, liikevaihdon muutos +4,8%, käyttökate -0,9 m€, asiakkaiden määrä 36 082, uusien asiakkaiden määrä 3 924.
Ympäristövastuu	<b>Auto- ja matkustuspolitiikka</b>	Kyllä	Kannustamme onnilaisia kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat julkisin kulkuvälinein, pyöräillen ja kävellen. Onnilaisten työn vuoksi tehtävät matkat hoidetaan aina julkisin kulkuvälinein, mikäli se on mahdollista. Suosimme ekologista junaa yksityisautoilun ja luontoa kuormittavan lentämisen sijaan. Liiketoiminnan kannalta välttämättömässä autoilussa, kuten ensihoitopalveluissa ja kotihoidon työtä tehdessä suosimme uusia autoja, joissa päästötaso on mahdollisimman alhainen.	Kannustamme onnilaisia kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat julkisin kulkuvälinein, pyöräillen ja kävellen. Onnilaisten työn vuoksi tehtävät matkat hoidetaan aina julkisin kulkuvälinein, mikäli se on mahdollista. Suosimme ekologista junaa yksityisautoilun ja luontoa kuormittavan lentämisen sijaan sekä kimppakyytejä. Liiketoiminnan kannalta välttämättömässä autoilussa, kuten ensihoitopalveluissa ja kotihoidossa ja -siivouksessa suosimme uusia autoja, joiden päästötaso on mahdollisimman alhainen.	Kannustamme onnilaisia kulkemaan kodin ja työpaikan väliset matkat julkisin kulkuvälinein, pyöräillen ja kävellen. Onnilaisten työn vuoksi tehtävät matkat hoidetaan aina julkisin kulkuvälinein, mikäli se on mahdollista. Suosimme ekologista junaa yksityisautoilun ja luontoa kuormittavan lentämisen sijaan sekä kimpakyytejä. Liiketoiminnan kannalta välttämättömässä autoilussa, kuten ensihoitopalveluissa ja kotihoidossa ja -siivouksessa suosimme uusia autoja, joiden päästötaso on mahdollisimman alhainen.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Ympäristövastuu	<b>Kierrätyspolitiikka ja paperittomaan toimistoon pyrkiminen</b>	Kyllä. Paperittomaan toimistoon pyrkimistä seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain.	Vuoden 2020 aikana kehitimme toimipaikkojemme ympäristöystävällisyyttä ympäristöhaasteen avulla. ONNin viiden ympäristöaskeleen avulla kiinnitimme huomiota kulkemiseen, taukoihiin, kierrätykseen, energian säästämiseen sekä jokaisen onnilaisen panokseen ekotekojen muodossa. Kierrätyspolitiikkamme löytyy Intranetistämme.	Vuonna 2021 aloitimme Ekokompassi-ympäristöohjelman, jonka toimenpiteiden avulla kehitämme jätteen kierrätysmahdollisuuksiamme edelleen. Paperittomaan toimistoon siirtyminen on edennyt turvatulostamisen myötä. Aloitimme vuonna 2021 sähköiseen allekirjoitukseen siirtymisen, joka saataneen käyttöön vuoden 2022 aikana. Elektronisissa laitteissa ja ajoneuvoissa olemme jo aiemmin siirtyneet vuokrattaviin laitteisiin ja ajoneuvoihin.	Vuonna 2021 aloitimme Ekokompassi-ympäristöohjelman, jonka toimenpiteiden avulla kehitämme jätteen kierrätysmahdollisuuksiamme edelleen. Paperittomaan toimistoon siirtyminen on edennyt turvatulostamisen myötä. Elektronisissa laitteissa ja ajoneuvoissa olemme jo aiemmin siirtyneet vuokrattaviin laitteisiin ja ajoneuvoihin. Sähköiseen allekirjoitukseen siirtyminen ei valmistunut vuoden 2022 aikana. B2B-sopimuksissa ja osassa työsuhteissa olemme siirtyneet kuitenkin enenevästi sähköisen allekirjoituksen käyttöön.
	<b>Etäpalaverien ja etätyöpäivien suosiminen</b>	Käytössä etätyömahdollisuus ja etäpalaverit.	Käytössä on aiemminkin ollut etätyömahdollisuus ja etäpalaverit. Vuoden 2020 aikana olemme siirtyneet etätyöhön ja etäpalaverihin aina, kun se työtehtävän mukaan on mahdollista.	Käytössä on aiemminkin ollut etätyö- ja etäpalaverimahdollisuus. Vuoden 2021 aikana siirryimme joustavan työn malliin aina, kun se on työtehtävän mukaan mahdollista.	Käytössä on etätyö- ja etäpalaverimahdollisuus. Käytössämme on joustavan työn malli aina, kun se on työtehtävän mukaan mahdollista.
	<b>Ympäristövastuuohjelman luominen</b>				Ympäristövastuuohjelma Ekokompassi otettiin käyttöön vuonna 2021. Ohjelma auditointiin ensimmäistä kertaa tammikuussa 2022.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Ympäristövastuu	Hiilijalanjäljen mittaaminen			<p>Hiilijalanjälki laskettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2021 ONNIn Vantaan pääkonttorin ja pääkaupunkiseudun kotisiivouksen toiminnasta. Vantaan pääkonttorin ja pääkaupunkiseudun kotisiivouksen hiilijalanjälki oli vuonna 2021 115 tCO<sub>2</sub>e ja jakaantui seuraavasti: Scope 1 21 %, Scope 2 (hankintaperusteinen) 24 % ja Scope 3 (ylävirta) 76 %. Hiilijalanjälki koostuu pääosin kiinteistöjen energiankäytöstä (sähkö sekä lämmitys), työpäivän aikana tapahtuvasta liikenteestä, työmatkaliikenteestä ja liikematkustamisesta syntyvistä päästöistä sekä kotisiivouksen siivousaine- ja välinehankinnoista.</p>	<p>ONNIn pääkaupunkiseudun kotisiivouksen sekä Vantaan pääkonttorin hankintaperusteinen hiilijalanjälki oli vuonna 2022 120 tCO<sub>2</sub>e. Päästöt jakautuivat seuraavasti suoriin päästöihin: Scope 1 24 % ja epäsuoriin päästöihin: Scope 2 7 % ja Scope 3 69 %.</p> <p>Pääkaupunkiseudun kotisiivouksen ja pääkonttorimme hiilijalanjäljen muodostumisessa merkittävimmät tekijät ovat henkilöstön töihin matkustaminen (30 %), yrityksen ajoneuvot (23 %) ja liikematkustus (30 %).</p> <p>Vuoden 2022 hiilijalanjälkilaskennan yhteydessä vuoden 2021 laskennasta huomattiin päivityskohteita ja virheitä mm. käytetyissä yksiköissä ja muuntokertoimissa. Puutteellisten tietojen päivittäminen vaikutti laskennan tulokseen ja korjatun laskennan mukaan ONNIn vuoden 2021 hankintaperusteinen kokonaishiilijalanjälki oli 132 tCO<sub>2</sub>e.</p> <p>Vuoden 2022 vertailukelpoinen hiilijalanjälki pieneni vuoteen 2021 verrattuna 12 tCO<sub>2</sub>e (-9 %).</p>
	Onko yhtiöllä ympäristöpolitiikkaa			<p>On. Olemme sitoutuneet YK:n Global Compact -sitoumukseen ja noudattamaan siihen sisältyviä ympäristöön liittyviä periaatteita ja olemme määritelleet ympäristöpolitiikkamme osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa. Tavoitteemme on vähentää toimintamme haitallisia ympäristövaikutuksia ja lisätä positiivisia. Ympäristöohjelman osat alueet seuraavina kolmena vuonna ovat Jätteet, Energia, Hankinnat, Kemikaalit, Logistiikka ja liikkuminen ja Viestintä. Myös omistaja Tradeka on asettanut meille seuraavat tavoitteet ympäristöön liittyen: 1. Ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen, 2. Päästöjen ja jätteiden vähentäminen toimialakohtaisesti. 3. Ympäristövaikutusten huomiointi myös hankintaketjuissa ja 4. Toimialakohtaisen ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointi.</p>	<p>Kyllä. Olemme sitoutuneet YK:n Global Compact -sitoumukseen ja noudattamaan siihen sisältyviä ympäristöön liittyviä periaatteita ja olemme määritelleet ympäristöpolitiikkamme osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa. Tavoitteemme on vähentää toimintamme haitallisia ympäristövaikutuksia ja lisätä positiivisia. Ympäristöohjelman osat alueet seuraavina kolmena vuonna ovat Jätteet, Energia, Hankinnat, Kemikaalit, Logistiikka ja liikkuminen ja Viestintä. Myös omistaja Tradeka on asettanut meille seuraavat tavoitteet ympäristöön liittyen: 1. Ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen, 2. Päästöjen ja jätteiden vähentäminen toimialakohtaisesti. 3. Ympäristövaikutusten huomiointi myös hankintaketjuissa ja 4. Toimialakohtaisen ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointi.</p>

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Ympäristövastuu	Onko yhtiö joutunut vastaamaan / vastuuseen ympäristövahingosta			Ei	Ei
	Onko yhtiö selvittänyt tuotteidensa tai palveluidensa elinkaaren ympäristövaikutuksia			Kotisiivouksen ympäristövaikutuksia on selvitetty osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa.	KYLLÄ. Kotisiivouksen ympäristövaikutukset on selvitetty osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa.
	Onko yhtiössä tehty ympäristöriskien arviointia			Kotisiivouksen ja yrityksen pääkonttorin ympäristöriskejä on arvioitu osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa. Arvio tehty myös riskienarvioinnissa.	KYLLÄ. Kotisiivouksen ja yrityksen pääkonttorin ympäristöriskejä on arvioitu osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa. Arvio tehty myös riskienarvioinnissa 2022.
	Onko yhtiössä tehty ympäristövaikutusten arviointia			Kotisiivouksen ja yhtiön pääkonttorin ympäristövaikutukset on arvioitu osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa.	KYLLÄ. Kotisiivouksen ja yhtiön pääkonttorin ympäristövaikutukset on arvioitu osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa.
	Onko yhtiössä prosessia ympäristövahinkojen käsittelemiseksi			Ei varsinaista prosessia. Toiminnan luonteen vuoksi ympäristöriskejä ei ole riskikartoituksessa tunnistettu.	Ei varsinaista omaa prosessia. Toiminnan luonteen vuoksi ympäristöriskejä ei ole riskikartoituksessa tunnistettu.
	Onko yhtiöllä kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja			Olemme sitoutuneet YK:n Global Compactin 10:een periaatteeseen ja kestävän kehityksen tavoitteeseen nro 13 "Ilmastotekoja".	KYLLÄ. Olemme sitoutuneet YK:n Global Compactin 10:een periaatteeseen ja kestävän kehityksen tavoitteeseen nro 13 "Ilmastotekoja".
	Onko ympäristöasioiden vastuutahot määritellyt, ketkä, vastualueet?			Ympäristöasioiden vastuutahot on määritellyt Ekokompassi-ympäristöohjelmassa pääkaupunkiseudun kotisiivousliiketoiminnan ja yhtiön pääkonttorin osalta.	KYLLÄ. Ympäristöasioiden vastuutahot on määritellyt Ekokompassi-ympäristöohjelmassa pääkaupunkiseudun kotisiivousliiketoiminnan ja yhtiön pääkonttorin osalta.
	Onko yhtiössä asetettu ympäristötavoitteita tai suunnitelmia?			Vastuullisuusstrategian yhtenä painopistealueena on ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen ja tavoitteet on asetettu Ekokompassi-ympäristöohjelmassa.	KYLLÄ. Vastuullisuusstrategian yhtenä painopistealueena on ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen ja tarkemmat ympäristötavoitteet ja -toimenpiteet on asetettu Ekokompassi-ympäristöohjelmassa.
	Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?			Vastuullisuusasioista ja -raportoinnista vastaavia on koulutettu ja heidän tietoisuuttaan on lisätty liittyen vastuullisuus- ja ympäristöasioiden huomioimiseen. Esim. konsernijohdon tapaamiset ja nimettyjen vastuullisuusvastaavien työpajat ja säännölliset tapaamiset. Yhtiön vastuullisuustyöryhmää on laajennettu ja moniammatillisia työpajoja on järjestetty vastuullisuusteeman ympärillä.	KYLLÄ. Vastuullisuusasioista ja -raportoinnista vastaavia on koulutettu ja heidän tietoisuuttaan on lisätty liittyen ympäristövastuuseen. Koko yhtiön tasoisesti tarjoamme kaikille ONNI akatemiassa vastuullisuuskoulutusta, joka sisältää ympäristöosuuden.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Ympäristövastuu	Onko yhtiöllä/ketjulla Järjestelmä ympäristöreklamaatioille ja huolenaiheille?			Ympäristö ja muut reklamaatiot tulee esittää esihenkilölle, yrityksen johdolle, sisäiselle tarkastukselle tai whistleblowing-kanavan kautta.	KYLLÄ. Sama toimintamalli kaiken palautteen kanssa. Ympäristö ja muut reklamaatiot tulee esittää esihenkilölle, yrityksen johdolle, sisäiselle tarkastukselle tai whistleblowing-kanavan kautta.
	Onko yhtiöllä Järjestelmä ympäristötehokkuuden seuraamiseksi?			Yhtiö on sitoutunut Ekokompassi-ympäristöohjelmaan ja laskee hiilijalanjälkensä.	KYLLÄ. Yhtiö on sitoutunut Ekokompassi-ympäristöohjelmaan ja laskee hiilijalanjälkensä osassa toimintojaan.
	Onko yhtiössä tehty johdon katselmointia ympäristöasioiden seuranta ja kehittämistä varten			Ympäristöohjelma on toimitusjohtajan hyväksymä ja ympäristöasioita käsitellään asianmukaisissa johtoryhmissä.	KYLLÄ. Ympäristöohjelma on toimitusjohtajan hyväksymä ja ympäristöasioita käsitellään asianmukaisissa johtoryhmissä.
	Paperittomuuteen pyrkiminen			Kyllä. Käynnissä on sähköiseen allekirjoitukseen siirtyminen, joka vähentää paperin käyttöä entisestään.	KYLLÄ. Käynnissä on sähköiseen allekirjoitukseen siirtyminen, joka vähentää paperin käyttöä entisestään.
	Onko ympäristöperiaatteiden integrointi onnistunut?			Ympäristöperiaatteiden integrointi on käynnistynyt hiilijalanjäljen mittaamisella ja Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän luomisella ja sitä kehitetään tulevana vuosina.	Ympäristöperiaatteiden integrointi on käynnistynyt hiilijalanjäljen mittaamisella ja Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän luomisella ja sitä kehitetään edelleen.
Hankintaketju	Kuvaa lyhyesti yhtiön toimitusketjut ja niiden merkittävimmät muutokset lyhyesti.				Pääosin hankitaan palveluja, ei juurikaan raaka-aineita tai muita aineellisia hyödykkeitä. Ei merkittäviä muutoksia.
	Ostot paikallisilta (kotimaisilta) toimittajilta				Noudatamme tilaajavastuulain vaatimuksia palveluita ostettaessa. Aineellisten hyödykkeiden ostot selvitetty osittain osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa pääkonttorin ja pääkaupunkiseudun kotisiivouksen osalta. Pamarkilta tilataan Joutsen-merkityt siivouskemikaalit. Markkinointimateriaalit tilataan AM Digipainosta 100 % kierrätysmateriaalista.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Hankintaketju	Onko yhtiössä asetettu sosiaalisen vastuun vaatimuksia hankintaketjulle?			Noudatamme toiminnassamme tilaajavastuulakia. Käytettäessä yrityksen ulkopuolista työvoimaa osakeyhtiöiltä (alihankinta, henkilöstövuokraus) sovelletaan lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä ("Tilaajavastuulaki"), joka velvoittaa selvittämään, että sopimuskumppanit täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa.	KYLLÄ. Noudatamme toiminnassamme tilaajavastuulakia. Käytettäessä yrityksen ulkopuolista työvoimaa osakeyhtiöiltä (alihankinta, henkilöstövuokraus) sovelletaan lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä ("Tilaajavastuulaki"), joka velvoittaa selvittämään, että sopimuskumppanit täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa. Yhteistyö perustuu molemminpuoliseen yhteisymmärykseen hankintaketjun henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisen kannalta. Perusvaatimus on, että hankintaketjun työntekijöitä kohdellaan lain mukaisesti ja kunnioittavasti.
	Onko yhtiössä/ketjussa selvitetty hankintaketjun sosiaalisen vastuun tilaa?				Olemme selvittäneet jokaisen alihankintapalveluja tuottavien yhteistyökumppaneiden sosiaalisen vastuun tilan tilaajavastuulain vaatimusten mukaisesti. Aineellisten hyödykkeiden osalta yhteistyökumppaneilta pyydetään tarvittaessa selvitystä sosiaalisen vastuun tilasta hankintaketjun osalta, mutta seuranta ei ole jatkuvaa.
	Onko yhtiö/ketju pyrkinyt varmistamaan että hankintaketjussa toimitaan henkilökunnan ja yhteisön osalta vastuullisesti?				Palveluiden osalta varmistetaan tilaajavastuulain mukaisesti, että yhteistyökumppanit toimivat vastuullisesti. Aineettomien hyödykkeiden osalta ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä. Toimimme itse eettisten ohjeitten, lakien, kuten tilaajavastuulain, ja määräysten mukaisesti ja edellytämme tällaista toimintaa myös kumppaneiltamme.
	Tilaajavastuun huomioiminen hankinnoissa ja operatiivisessa toiminnassa (kuvaus).				Tehty kartoitus tilaajavastuun alaisista hankinnoista. Jokaista sopimusta tehdessä selvitetään tilaajavastuun mukaiset toimet.

Vastuullisuuden osa-alue	Mittari/näkökulma	2019	2020	2021	2022
Hankintaketju	Onko yhtiössä/ketjussa asetettu ympäristövaatimuksia hankintaketjulle?			Ei erillisiä vaatimuksia, mutta ympäristönäkökuomat huomioidaan hankinnoissa. Toiminnan luonteen vuoksi hankintoja on suhteellisen vähän. Noudatamme toiminnassamme tilaajavastuulakia.	Ei erillisiä vaatimuksia, mutta ympäristönäkökuomat huomioidaan hankinnoissa. Toiminnan luonteen vuoksi hankintoja on suhteellisen vähän. Noudatamme toiminnassamme tilaajavastuulakia.
	Onko yhtiössä selvitetty hankintaketjun ympäristövastuullisuuden tilaa?			Ei	KYLLÄ. Systemaattista työtä ei olla tehty, mutta on ryhdytty selvittämään, miten ympäristövastuu on huomioitu eri toimialojen alihankkijoiden toiminnassa.
	Onko yhtiö/ketju pyrkinyt varmistamaan että hankintaketjussa toimitaan ympäristövastuullisesti?			Kyllä. Kotisiivouksessa käytettävät kemikaalit ovat Joutsen-merkittyjä. Vuonna 2021 ryhdyttiin selvittämään, miten ympäristövastuu on huomioitu eri toimialojen alihankkijoiden toiminnassa.	Kyllä. Kotisiivouksessa käytettävät kemikaalit ovat Joutsen-merkittyjä.
	Onko yhtiö pyrkinyt kehittämään hankintaketjun ympäristövastuullisuutta?			Ei ole.	Ei ole.
	Onko yhtiö/ketju pyrkinyt kehittämään hankintaketjun sosiaalista vastuuta?				Toimimme itse eettisten ohjeitten, lakien ja määräysten mukaisesti ja edellytämme tällaista toimintaa myös kumppaneiltamme. Vuoden 2022 aikana alihankintaa tuottavien palveluyhtiöiden valvonta kehittyi merkittävästi yhtiössä.