

Hallinto ja yleiset

Hyvä hallintotapa, vastuullisuuden johtaminen, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus

Lyhyt kuvaus, millä tavalla kestävyys heijastuu yhtiön strategiaan. Strategiaan sisältyvät kestävyystavoitteet. Tarkastele liiketoiminta-alueittain (tuote, palvelu, markkina) ja vertaa nykytilaa tavoitteisiin.

Vastuullisuus on sisällytetty Onnin strategiaan, on osa toimintasuunnitelmia ja päivittäistä johtamista ja seurataan kvartaaliennusteprosessin mukaisesti. Vastuullisuusteemat ovat sosiaalinen vastuu eli asiakkaat, työntekijät ja yhteisö, hyvä hallintotapa ja ympäristö ja ilmasto. Vastuullisuusteemojen tavoitteet ja ohjaavat toimenpiteet perustuvat Onnin kestävyystiekarttaan, joka ulottuu vuoteen 2040 saakka. Henkilöstöön liittyvät toimenpiteet liittyvät työnkulkujen, osaamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen sekä työkykyjohtamiseen. Asiakkaisiin liittyvät toimenpiteet koskevat erityisesti omavalvonnan kehittämistä, asiakkaiden kuulemistä ja laatu- ja politiikkaa. Hyvään hallintotapaan liittyvät toimenpiteet koskevat riskikartoituksia, ISO 9001-mukaista toimintatapaa sekä vero- että palkitsemispolitiikkaa. Ympäristön ja ilmaston osalta toimintaa kehitetään niin, että se on linjassa Pariisin sopimuksen tavoitteiden kanssa tavoitteena pienentää oman toiminnan päästöjä suhteellisesti 60:een prosenttiin 2040 mennessä.

Yrityksen strategian osat, jotka liittyvät tai vaikuttavat kestävyysseikkoihin, mukaan lukien tärkeimmät edessä olevat haasteet, kriittiset käyttöön otettavat ratkaisut tai toteutettavat hankkeet, jos niillä on merkitystä kestävyysraportoinnin kannalta.

Olenaisuusanalyysi toteutettu kaksoisolennaisuuden periaatetta noudattaen ja tulokset viety osaksi liiketoimintasuunnitelmia ja kestävyystiekarttaa. Onni kestävyystiekartta 2040 ohjaa vuosittaisen vastuullisuuden toimintasuunnitelmaa.

Ilmastotiekartan mukaisesti vähennämme toimintamme ilmastovaikutuksia ja raportoimme edistymisemme. Toiminta on linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteiden kanssa: määrälliset ja aikataulutetut tavoitteet hiilijalanjäljen pienentämiseksi on asetettu. Raportoimme vuosittain hiilijalanjälkemme osana vastuullisuusraportointia.

Onko yhtiöllä eettisiä toimintaperiaatteita (Code of Conduct)?

Kyllä. Ohjeistus löytyy verkkosivuilta <https://www.onnion.fi/yritys/eettinen-ohjeistus>. Eettiset periaatteet katselmoitu keväällä 2024.

Onko yhtiöllä käytössä EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava sisäisille ja ulkoisille kohderyhmille ja onko siitä viestitty?

Kyllä. Yhteisölle ja henkilöstölle on anonyymi ilmoituskanava, jonne työntekijä, asiakas tai yhteistyökumppani voi ilmoittaa havaitusta epäeettisestä toiminnasta tai väärinkäytöksestä. Kanavasta viestitään mm. Intranetissä ja yhtiön verkkosivuilla.

Arvioidaanko riskejä vuosittain?

Kyllä. Osana yleistä yhtiön riskienarviointia laadun vuosikellon mukaisesti. Yhtiötason riskit käsitelty Med Groupin hallituksessa 30.4.2024.

Hyvä hallintotapa, vastuullisuuden johtaminen, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus

<p>Kuvaus riskien arvioinnista (arviointia ohjaavat periaatteet, sidosryhmien osallistaminen ja hyväksyntä).</p>	<p>Riskiarviointia määrittelee Tradekan ”Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintaperiaatteet” (8/2020) sekä Corporate Governance -ohjeistus (9/2024).</p> <p>Riskiarvioinnissa tavoitteena on tunnistaa yhtiön kannalta olennaiset toimintaan vaikuttavat riskit sekä niitä riskejä, joita toiminta voi aiheuttaa toimintaympäristölleen. Riskit arvioidaan toteutumisen todennäköisyyden ja vaikutusten suuruuden mukaisesti huomioiden taloudellisten ja operatiivisten näkökulmien lisäksi myös ihmisoikeudet, ilmasto ja ympäristö sekä hallintoon liittyvät riskit. Onnin olennaisimmat riskit liittyvät liiketoimintoihin ja muuttuvaan toimintaympäristöön. Tunnistettujen riskien osalta on määritelty toimenpiteet, joilla riskejä pyritään ehkäisemään tai lieventämään. Riskiarviointiin osallistuu ylin johto ja valitut asiantuntijat. Riskiarviointi päivitetään vähintään vuosittain ja merkittävät riskit raportoidaan hallitukselle ja käsitellään hallituksessa. Kestävyyteen liittyviä riskejä on arvioitu kaksoisolennaisuuden periaatteella kaksoisolennaisuusanalyysin yhteydessä.</p> <p>Konsernijohtoryhmä on laatinut Tradeka-konsernin tilannekuva 2024, 2025–2030 ja 2030 jälkeen -dokumentin, jonka pohjalta muodostetaan yhteinen näkemys, jota konsernin yhtiöt hyödyntävät riskien arvioinnissa.</p>
<p>Onko yhtiöllä prosessia asianmukaisen huolellisuuden arviointiin?</p>	<p>Kyllä. Prosessi kuvattu asianmukaisen huolellisuuden politiikassa.</p>
<p>Onko yhtiöllä asianmukaisen huolellisuuden politiikkaa?</p>	<p>Kyllä. Tradekan ”Asianmukaisen huolellisuuden politiikka” (8/2022).</p>
<p>Vastuullisuuteen liittyen nimetty vastuuhenkilö/nimetyt vastuuhenkilöt (esim. ihmisoikeusvastaava, kestävän kehityksen johtaja, työsuhdeneuvoja, korruption torjunnasta vastaava)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkanen: kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta 2) Asiakaskokemusjohtaja Anna Korpivaara: vastuullisuusraportointi- ja vastuullisuustyöryhmä 3) HR-johtaja Kirsi Lohtander: henkilöstöhallinnon vastuullisuus 4) Talousjohtaja Maarit Aalto: EU-taksonomia 5) Business Controller: Timo Ala-Kulju: Päästölaskenta
<p>Johdon palkitsemisen kytkeytyminen vastuullisuuteen. Lyhyt kuvaus.</p>	<p>Vahvistettu ja julkaistu palkitsemismalli, johon kirjattu yhdeksi periaatteeksi vastuullisen liiketoiminnan varmistaminen: palkitseminen kannustaa vastuullisuusnäkökohtien huomioon ottamiseen ja liiketoiminnan vastuullisuuden kehittämiseen.</p>
<p>Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä vastuullisuuden ja kestävän kehityksen tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?</p>	<p>Kyllä. Jokaiselle onnilaiselle on tarjolla vastuullisuuskoulutusta Onni akatemiassa. Viestimme vastuullisuusohjelmastamme sekä sen edistymisestä aktiivisesti yrityksen Intrassa, verkkosivuillamme ja sosiaalisen median kanavissamme sekä vuosittain YK:n Global Compactin raportointijärjestelmässä.</p>

Hyvä hallintotapa, vastuullisuuden johtaminen, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus

Lyhyt kuvaus vastuullisuusohjelman seurannasta. Miten saadaan tietoa vastuullisuusohjelman yleisestä laadusta ja kehittämiskohteista, esim. sisäiset tarkastukset ja auditoinnit?

- 1) Med Groupin hallitus käsittelee vastuullisuusraportin hallituksessa.
- 2) Med Goupin johtoryhmä käy vastuullisuuteen liittyviä sisältöjä läpi vuosikellon mukaisesti kokouksissaan.
- 3) Tradeka-konsernin johtoryhmä käy vastuullisuusteemoja läpi vuosikellon mukaisesti.
- 4) Sisäinen tarkastus osallistuu konsernin vastuullisuustyöryhmään, kuitenkin huomioiden riippumattoman asemansa. Sisäinen tarkastus huomioi ja raportoi myös vastuullisuuteen liittyviä asioita tarkastuksissaan.
- 5) Rajoitettu raportoinnin varmennus Tradekan raporttiin sisältyvistä tiedoista ulkopuolisen varmentajan toimesta.
- 6) Vastuullisuusaihealueet sisältyvät vuosittaiseen riskiarviointiin. Ihmisoikeusriskejä on arvioitu kaksoisolennaisuuden periaatteen mukaan erillisessä ihmisoikeus DD-riskiarvioinnissa.
- 7) Vastuullisuusaiheista kuullaan sidosryhmiä, muun muassa asiakaskysely, henkilöstökysely, toimittajakysely
- 8) Kaksoisolennaisuusanalyysi tehty kattavasti toimintavuonna, olennaisten muutosten kohdalta päivitetään tarvittaessa vuosittain.

Onko yhtiö joutunut vastaamaan/vastuuseen ympäristöön, ihmisoikeuksiin (esim. työturvallisuus) tai korruptioon liittyvistä rikkomuksista?

Ei rikkomuksia vuonna 2024.

Kuvaus verostrategiasta

Onni on verovelvollinen Suomessa. Verojen maksamisessa, keräämisessä ja tilittämisessä noudatetaan Suomen lainsäädäntöä.
Lisätietoa: <https://www.onnion.fi/yritys/verojalanjalki>

Olennaisuuden määrittely

Onko tehty olennaisuusanalyysi kaksoisolennaisuuden periaatetta noudattaen.

Kyllä.

Arvoketjut ja sidosryhmät

<p>Onko yhtiöllä erillinen toimittajien eettiset periaatteet? Kuinka monessa sopimuksessa on liitteenä toimittajien eettiset periaatteet (%-osuus)?</p>	<p>Kyllä. Toimittajan eettiset periaatteet on allekirjoitettu 21 % sopimuksia.</p>
<p>Yrityksen tapa hoitaa suhteitaan toimittajiinsa huomioiden arvoketjuun liittyvät riskit ja vaikutukset kestävyysseikkoihin. Mm. maksuajat ja rehellinen kilpailu, erityisesti PK-yritykset.</p>	<p>Edellytämme toimittajan hyväksyvän ja allekirjoittavan hankinnan eettiset periaatteet. Huomioimme toiminnassamme myös pakotepolitiikkaamme kuuluvat ohjeistukset, liiketoimiin ryhtyminen pakotelistattujen tahojen kanssa on kiellettyä. HR-sopimusten seuranta tapahtuu Luotettava kumppani -palvelun kautta. Mahdollisiin epäkohtiin puututaan välittömästi. Reilun liiketoiminnan ja kilpailun periaatteet sisältyvät Eettisiin toimintaperiaatteisiin.</p>
<p>Miten kestävyysseikat huomioidaan hankinnoissa, esim. tilaajavastuun huomioiminen hankinnoissa ja operatiivisessa toiminnassa, kuvaus.</p>	<p>Toimimme tilaajavastuulain mukaisesti. Tilajavastuulain mukaiset veloitteet on Onnilla selvitetävä ennen ostetun alihankinnan käyttöä. Toimittajan eettiset toimintaperiaatteet -ohjeistuksen mukainen toiminta.</p>
<p>Onko yhtiö pyrkinyt kehittämään arvoketjun kestävyyttä esim. ympäristö tai ihmisoikeudet?</p>	<p>Kyllä. Toimittajan eettiset toimintaperiaatteet otettu käyttöön 2023 uusiin sopimuksiin. Eettisten ohjeiden osuutta uusissa sopimuksissa seurataan. Onni pyrkii vaikuttamaan vuokranantajiensa energia- ja jätehuoltokäytänteihin vuoropuhelun kautta. Hankinnoissa tehdään konsernitasoista yhteistyötä ja omistajaohjauksen kautta niissä on veloitettu huomioimaan ihmisoikeudet ja Pariisin ilmastopimuksen tavoitteet. Integroiminen osittain kesken.</p>

Yhteisöjen hyvinvointi

<p>Vastuullisuus yhteisöissä: kampanjat, projektit, tuki yleishyödylliseen toimintaan (kuvaa yhtiön omia vastuullisuus-hankkeita)</p>	<p>Onni klubit toiminta vammaisille, liikuntarajoitteisille, pitkäaikaissairaille henkilöille sekä ikäihmisille, jota järjestettiin toimintavuonna neljällä paikkakunnalla. Onni klubeihin kuului 2 411 henkilöä ja ryhmille järjestettiin yhteensä 48 yhteisöllistä retkeä.</p>
---	--

Aikasidonnaiset tavoitteet

<p>Onko olennaisuusanalyysin perusteella olennaisiksi määritellyille kestävyysseikoille aikaan sidottuja tavoitteita, esim. hiilijalanjälkeen liittyen? Kuvaa lyhyesti tavoitteet ja edistymisen.</p>	<p>Kyllä. Ilmastotiekartta valmistui toimintavuonna osana Onnin 2040 kestävyystiekarttaa ja se pohjautuu Onnin vuoden 2023 hiilijalanjälkilaskentaan. Tavoitteena on, että suhteellinen hiilijalanjälki on yli 60 % pienempi 2030 mennessä ja päästötömyys toteutuu Scope 1- ja 2-luokkien osalta vuoteen 2040 mennessä.</p>
---	---

Tietosuoja ja -turva

<p>Asiakkaan yksityisyydensuoja: toteutuneet loukkaukset/rikkomukset koskien yksityisyydensuojaa tai henkilötietojen vuotoa (kpl-määrä ulkopuolisilta ja virallisilta tahoilta ja kpl-määrä tunnistetut tapaukset)</p>	<p>Ulkopuolisilta tahoilta tulleet tapaukset: 0 kpl, joissa henkilötietoja vuotanut organisaation ulkopuolelle.</p>
<p>Kuvaus miten henkilötietojen tarkistuspyyntöjä käsitellään ja miten niihin vastataan.</p>	<p>Henkilötietojen tarkistuspyynnöt pyydetään keskitetysti Onnin www-sivuilta löytyvän lomakkeen kautta: https://www.onnion.fi/gdpr-lomake. Tarkistuspyyntö tulee Onnin yhteiseen tietosuoja@onnion.fi -sähköpostiin, jossa ne käsitellään tietosuojavastaavan toimesta. Tunnistetaan, toimiiko Onni rekisterinpitäjänä vai henkilötietojen käsittelijänä. Mikäli rekisterinpitäjänä, selvitetään tarkistuspyynnön sisältö. Selvitetään, voidaanko pyynnön esittäjä identifioida. Laaditaan pyynnön mukainen sisältö asiaan liittyvien työntekijöiden toimesta. Vastaus rekisteröidylle tapahtuu kyseisen sähköpostin kautta. Mikäli henkilötietoja (kopiot) toimitetaan rekisteröidylle pyynnön mukaisesti, ne lähetetään suojattuna/salattuna. Mikäli Onni toimii henkilötietojen käsittelijän roolissa, pyydetään rekisteröityä olemaan yhteydessä rekisterinpitäjään sopimuksen mukaisella tavalla.</p>
<p>Henkiötietojen tarkistuspyyntöjen määrä raportointikaudella.</p>	<p>1 kpl</p>
<p>Onko yhtiöllä nimetty tietosuoja-vastaava?</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Onko yhtiöllä periaatteita tai ohjeita datavastuullisuuteen liittyen?</p>	<p>Kyllä. Tietoturvasuunnitelma, tietosuoja- ja GDPR-koulutus koko henkilöstölle.</p>

Muut mittarit

<p>Asiakkaiden terveys ja turvallisuus: Miten toteutetaan tuotteiden ja palveluiden terveys ja turvallisuusvaikutusten arviointi (asiakkaiden näkökulma)? Onko rikkomuksia tähän liittyen?</p>	<p>Terveys- ja turvallisuusvaikutuksia seurataan jatkuvasti toiminnan yhteydessä. Poikkeamatilanteet raportoidaan Falcony-järjestelmään, joiden pohjalta yksiköt ja laaturyhmä puuttuvat mahdollisiin epäkohtiin. Terveys- ja turvallisuusvaikutuksia kartoitetaan myös ennaltaehkäisevästi vuosittain tehtävien riskiaroitusten perusteella. Toiminta ISO 9001-standardien mukaista ja sertifikaatti uusittu 2023 ja ulkoinen seuranta-auditointi hyväksytty 2024.</p>
---	---

Ihmiset

Henkilöstömäärä

Henkilötyövuodet	HTV 1702
Henkilöstömäärä kpl	6555
Osa-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstömäärästä (%)	62 %

Työehtosopimukset, järjestäytyminen ja henkilöstöedut

Työehtosopimukset: Noudatettu TES ja osuus henkilöstöstä, johon TESIä sovelletaan.	Noudatetaan SOSTES (avustaja ja kotihoito), ensihoitopalvelualan työehtosopimus (akuutti), TPTES (kumppani), KIPA-TES (kuluttaja työntekijät), kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva TES (kuluttaja toimihenkilöt). Yhteisten toimintojen toimihenkilöt sekä päälliköt ja johtajat eivät ole sovellettavien työehtosopimusten piirissä.
Tuetaanko ja kunnioitetaanko työntekijöiden oikeutta järjestäytyä	Kyllä. Valtakunnallinen luottamusmiessopimus JHL:n kanssa, yhteistoimintaryhmä kokoontuu säännöllisesti, henkilöstö valitsee työsuojeluvaltuutetut 2-vuotiskaudelle kerrallaan.
Mitkä henkilöstöedut ylittävät vähimmäistason? Luettelo henkilöstöeduista.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Työterveyshuollon sairaudenhoito ja Tradekan sairauskassa, jos työsopimus on vähintään 10 viikkotyötuntia 2) Alennukset Restelin ravintoloista, Korttipisteen ja Putingin verkkokaupasta ja myymälöistä sekä A-Katsastus-konsernin katsastuksesta 3) Yhteistyökumppaneiden edut esim. alennukset Elixian ja Fressin kuntosaleilta ja hieronta-alennus, Avis ja Sixt autonvuokraus, Tallink-Silja ja Viking Line alennukset 4) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa 5) Virkistysraha
Mille ryhmille henkilöstöetuja tarjotaan ja miten ne eroavat eri ryhmien välillä?	Henkilöstöedut koskevat yhdenvertaisesti kaikkia henkilöstöryhmiä ja työntekijöitä, joiden työsuhde on aktiivinen. Sairauskassan jäsenyys edellyttää vähintään 10 h työsopimuksen mukaista viikkotyöaikaa. Restelin ravintolaedut edellyttävät työsopimustunnit väh. 30 h/3 vko tai vähintään neljä (4) työvuoroa tarkastelujakson aikana.
Miten henkilöstöedut ovat kehittyneet edellisestä vuodesta?	Restelin ravintolaetuihin vähimmäisvaatimus työsopimustunneista tai tehdyistä työvuoroista. Virkistysrahaa korotettu.

Tavoitteena turvallinen työympäristö

<p>Onko työntekijöitä, jotka eivät ole suoraan yhtiön palveluksessa, mutta joiden työ ja työpiste ovat yhtiön hallinnassa?</p>	<p>Kyllä, kaikki vuokratyöntekijät. Alihankintaa käytetään satunnaisesti paikkaamaan henkilöstövajetta silloin, kun vakituista henkilöstöä ei ole riittävästi, hoitamaan lyhyitä sijaistuksia, kun näitä ei ole ollut mahdollista hoitaa oman sijaispoolin kautta.</p>
<p>Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?</p>	<p>Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmän piiriin. Onnilla työskentelevien vuokratyöntekijöiden työnantaja vastaa heidän työterveydestään. Työntekijät kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.</p>
<p>Lyhyt kuvaus työturvallisuuden johtamisen prosessista ja riskien arvioinnista.</p>	<p>Onnilla toimii työsuojelutoimikunta, jonka jäsenenä toimivat työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. Puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö. Työsuojelun toimintaohjelma ohjaa työsuojelutoimintaa ja työolojen kehittämistä. Riskien arviointi toteutetaan vuosittain toimipaikoittain Falcony-järjestelmällä. Toimipaikkakohtaisen riskien arvioinnin ja toimenpidesuunnitelman toteuttamisesta vastaa toimipaikasta vastaava henkilö (tyypillisesti palvelupäällikkö). Riskien ja vaarojen arviointiin sekä toimenpiteiden suunnitteluun osallistuu aina työsuojeluvaltuutettu, se toteutetaan yhdessä toimipaikan henkilöstön kanssa.</p>
<p>Työtapaturmat: tapaturmataajuus (tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden). Sisältää kuolemat ja fyysiset loukkaantumiset. Eriteltynä omat työntekijät ja ei-palkatut tekijät, jos mahdollista.</p>	<p>Tapaturmataajuus 38.</p>
<p>Kuvaus yleisimmistä työtapaturmatyypeistä.</p>	<p>63 kpl tapaturmista johtunut liukastumisesta, horjahtamisesta tai kompastumisesta, 50 kpl henkilön äkillisestä fyysisestä kuormittumisesta. Vahingoittuneista ruumiinosista yleisimpiä alaraajat (41 kpl) selkä selkä (35 kpl).</p>

Työkyky ja työterveys

<p>Lyhyt kuvaus työkyvyn johtamisen prosessista ja riskien arvioinnista.</p>	<p>Työpaikkaselvitykset yhteistyössä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelman mukaisesti, varhaisen tuen malli keskeinen väline työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisessa, tiivis yhteistyö työterveyshuollon, työeläkeyhtiön ja työeläkevakuutusyhtiön kanssa.</p>
<p>Työperäiset sairaudet: tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet.</p>	<p>Todettuja ammattitauteja raportointikaudella 1.</p>
<p>Onko terveystalvuuksia tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisääntöjen palvelun? Sisältö, kenellä mahdollisuus edellä mainittujen etujen piiriin kuulumiseen?</p>	<p>Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveyslääkäritasoinen sairaudenhoito ja sairauskassan myötä erikoislääkäripalvelut, hammashoidon palvelut, psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeistä, silmälaseista ja hieronnasta.</p>

Työkyky ja työterveys

<p>Onko varmistettu, että terveys-tiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaudenhoitoon tai terveys-ohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?</p>	<p>Kyllä, varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työntekijöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä. Terveystietoihin pääsee käsiksi vain ne yhtiön palveluksessa olevat henkilöt, jotka tietoja tarvitsevat tietojen työnsä tekemiseen esim. palkkahallinto, HR.</p>
<p>Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut)</p>	<p>Työpaikkaselvitykset ja riskien arviointi yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työsuojelutoimikunnassa työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut.</p>
<p>Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi).</p>	<p>Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus olemassa kaikille työntekijöille Onni akatemiassa. Räättälöity työsuojelukoulutus työsuojeluvaltuutetuille ja vara-valtuutetuille. Kaikille esihenkilöille työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät koulutukset yht. 3 h/v.</p>

Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta

<p>Miesten/naisten osuus yhtiön johtoryhmässä: kpl ja %-osuus sekä linkki.</p>	<p>Miehiä 1 kpl = 14 % Naisia 6 kpl = 86 %</p>
<p>Eri ikäryhmien osuus yhtiön johtoryhmässä (<30, 30-50, >50): kpl ja %-osuus.</p>	<p>4 kpl 30-50 vuotiaat = 57 % 3 kpl yli 50-vuotiaat = 43 %</p>
<p>Toimenpiteet monimuotoisuuden lisäämiseksi.</p>	<p>Monimuotoisuuden toimenpiteet ovat kirjattuna tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Rekrytoidaan eri kulttuuri-taustoista tulevia ihmisiä, tuotetaan selkokielistä/muunkielistä materiaalia perehtymisen tueksi. Toimitaan eettisten ohjeistusten mukaisesti.</p>
<p>Eri sukupuolten %-osuus ja kpl-määrä yhtiön työntekijöistä: Miehet/naiset/muu/ei tietoa</p>	<p>Miehet 24 % (1 564) / Naiset 76 % (4990)</p>
<p>Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<20, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59, >60) %</p>	<p><20: 2 %, 35 hlö 20-29: 22 %, 381 hlö 30-39: 24 %, 411 hlö 40-49: 21 %, 364 hlö 50-59: 19 %, 323 hlö >60: 11 %, 188 hlö</p>

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

<p>Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso</p>	<p>Johto- ja päällikkötehtävissä miehillä on 7 % parempi palkka kuin naisilla. Ero selittyy miesten ja naisten osuudella eri tehtävissä. Asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä miehillä ja naisilla on sama palkka. Työntekijöillä sovellettavien työehtosopimusten mukaiset palkkaluokat eli miehillä ja naisilla on sama palkka.</p>
<p>Todennettujen syrjintätapausten määrä raportointikaudella.</p>	<p>Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.</p>
<p>Kuvaa, miten syrjintätapausten määrää seurataan, toimenpiteet ja prosessi puuttumiseen ja korjaavat toimenpiteet.</p>	<p>HR seuraa ilmoituskanavia (Falcony ja Whistleblowing). Lisäksi määrää seurataan vuosittain henkilöstökyselyssä. Kaikkiin syrjäepäilyihin puututaan varhaisessa vaiheessa, eikä syrjintää sallita missään muodossa. Syrjintätapausten käsittelyyn osallistuu henkilöstöhallinto, linjajohto sekä työsuojeluhenkilöstö. Yhtiössä on ohjeistus työpaikan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.</p>
<p>Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen: Perhevaapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain (kpl).</p>	<p>92 työntekijän vanhempainvapaa alkanut 2024. 51 naista ja 41 miestä.</p>

Tarjoamme henkilöstöllemme lisää työmahdollisuuksia ja vähennämme tarvittaessa töihin kutsuttavien -sopimusten käyttöä

<p>Tarvittaessa töihin kutsuttavien -sopimusten lukumäärä?</p>	<p>Tarvittaessa töihin kutsuttavia työsopimuksia 2567 kpl</p>
<p>Kuvaa toimenpiteet, joilla tarvittaessa töihin kutsuttavia -sopimuksia on vähennetty.</p>	<p>Noudatamme työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä koskien vaihtelevaa työaika ja työntekijällä on mahdollisuus lain ja työehtosopimuksen mukaisesti vaihtaa vaihtelevan työajan työsopimus, lisäksi tarkastelu toteutuneiden työtuntien perusteella vuosittain. 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>

Vaihtuvuus

Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)	2148 uutta työntekijää vuonna 2024. 82 % naisia ja 18 % miehiä. Nuoria alle 30v. oli 48 %, 30-50v. 37 % ja yli 50 v. 15 %. Liiketoiminnoittain uudet työntekijät Avustaja 40 %, Kotihoito 19 %, Kuluttajapalvelut 21 %, Kumppani 8 %, Akuutti 12 %.
Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli)	Koko henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus oli 26 %. Vaihtuvuus ikäryhmittäin: <30: 36 % / 30-50: 21 % / >50: 23 %. Vaihtuvuus naiset 28 % / vaihtuvuus miehet 20 %. Liiketoiminnoittain suurin vaihtuvuus oli kuluttajapalveluissa (54 %) ja kotihoidossa (46 %), avustajassa vaihtuvuus oli pienempi (20 %). Alhaisin vaihtuvuus oli akuutissa (18 %), kumppanissa (14 %) ja yhteisissä toiminnoissa (5%).

Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

Yhtiön koulutustuntien määrä yhteensä ja määrä per työntekijä	Koulutustunteja vuonna 2024 yhteensä 9 471,46, 1,4 h/työntekijä. Muutos edellisvuoteen -6,9%.
Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (esim. uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke)	<p>Onnilla on laadittu työyhteisön kehittämissuunnitelma, jossa arvioidaan vuosittain henkilöstön ammatillisen osaamisen tilaa ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja osaamisen kehittämistarpeita. Tarjoamme henkilöstöllemme erilaisia koulutuksia ja mahdollisuutta suorittaa tutkintoja oppisopimuksella (JYET, LEAT, lähihoitaja, hoiva-avustaja). Onni akatemia verkkokoulutusalueesta koko henkilöstön käytettävissä.</p> <p>Suhtaudumme myönteisesti palkattomaan vapaaseen ja muihin työntekijän toivomiin järjestelyihin, jotka vaativat työnantajalta joustoa. Opintovapaalle jääminen on aina niiden edellytysten täytyessä mahdollista.</p>
Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Onnilla käytössä oma verkko-oppimisalue, jossa paljon erilaisia verkkokursseja jatkuvan osaamisen kehittämiseen. Esihenkilötyötä ja johtamisen kehittämistä tuettiin vahvasti. Vuoden aikana 12 eri tasoissa päällikkötehtävissä toimivaa onnilaista suoritti johtamisen erikoisammattitutkimuksen oppisopimuskoulutuksella. 20 lähiesihenkilöä osallistui lähiesi miestyön ammattitutkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen. Suhtaudumme myönteisiin opinto- ja vuorotteluvapaisiin ja pyrimme aina tukemaan näille vapaille jäämistä niiden edellytysten täytyessä. Onni mahdollistaa eri elämäntilanteisiin sopivia työaikajärjestelyjä sekä työtehtäviä joustavasti työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti.
Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu, jossa käsitellään myös urasuunnitelmia.	Vuonna 2024 yksilöllisiä tavoite- ja kehityskeskusteluja on raportoitu käydyn 585:n työntekijän kanssa 673 kpl. Käytyjen keskustelujen määrä on hieman suurempi kuin ed. vuonna (vrt. 536 ja 631). Osaa keskusteluista ei ole raportoitu.

Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta.

Esihenkilön kanssa sovittuihin koulutuksiin osallistumien työajalla, tutkinnon suorittamisesta pieni symbolinen palkinto/ lahja.

Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

Henkilöstön edustajien määrä hallituksissa (kpl).

Kaksi edustajaa. Med Groupin Oy:n hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.

Työtyytyväisyyskysely, vastaajien N x v, keskeiset tulokset lyhyesti.

Kerran vuodessa toteutetaan laajempi henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Vuonna 2024 tulokset edellisvuoden hyvällä tasolla, monilla osa-alueilla myös pientä ed. vuoteen parannusta. Vastaajia oli yhteensä 1324 ja vastausprosentti oli 31. Henkilöstökokemuksen vahvuuksia olivat työn merkityksellisyys ("koen, että työni on merkityksellistä" 3,6 /4), osaaminen ("osaamiseni vastaa hyvin työn vaatimuksia" 3,5/4), joustavuus ("Onni mahdollistaa joustavat ratkaisut työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen" 3,4/4), esihenkilön luottamus työntekijään ("esihenkilöni luottaa minuun" 3,4/4) sekä arvot (arvot ystävällinen, joustava ja luotettava toteutuvat työpaikallani 3,3/4). Vahvuudet ovat pitkälti samoja kuin aikaisempina vuosina. Kehittämiskohteina pidettiin erityisesti mahdollisuutta osallistua toiminnan kehittämiseen ("toimipaikkamme henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen" 2,7/4), perehdytys ("toimipaikassamme perehdytetään hyvin uusiin työtehtäviin" 2,7/4), esihenkilön palautteen anto ("esihenkilöni antaa palautetta työstäni" 2,8/4) ja ammatillisen kehittymisen tukeminen ("työnantaja tukee ammatillista kehittymistäni" 2,7/4). Tyytyväisyys Onniin työpaikkana parani hieman viime vuoteen verrattuna (7,5 v. 2024 vrt. 7,3 v. 2023 (asteikko 4-10)). Myös suosittelevuus parani (NPS 16 v. 2024 vrt. 11,94 v. 2023).

Työtyytyväisyyskysely: Henkilöstön kokemus työnantajan vastuullisuudesta (X on vastuullinen työnantaja, asteikko 1-4)

Henkilöstön kokemus työnantajan vastuullisuudesta 3,2/4

Muut kuulemisen kanavat (esim. henkilöstöraati)

Palautteet ja poikkeamat Falcony-järjestelmässä, Tradekan anonyymi Whistleblowing-kanava, yhteistoimintaryhmä ja työsuojelutoimikunta, tavoite- ja kehityskeskustelut sekä tiimipalaverit, henkilöstön edustaja hallituksessa

HR-mittari: Hyvinvoinvat ihmiset

Minkä kouluarvosanan antaisit omalle työkyvyillesi ja -hyvinvoinnillesi?

Kouluarvosana omalle työkyvyille ja hyvinvoinnille 8,3/10

HR-mittari: Hyvä työnantaja

Kuinka todennäköisesti suositelisit yhtiötä X työnantajana? Kehitys ed. vuoteen

eNPS 16 vuonna 2024 (eNPS 11,94 vuonna 2023)

HR-mittari: Turvallinen työympäristö

Poissaoloa (yli 3pv) aiheuttaneet, korvatut työtapaturmat työtuntien suhteessa. Kehitys ed. vuoteen.

16 (LTIF >3)

Ympäristö

Päästöjen ja jätteiden vähentäminen

Päästöt vesistöihin ja jätteet: Onko yrityksessä käytäntöjä tai ohjeistuksia tai toimia näihin liittyen? Listaa muutama keskeinen asia.	Ei tunnistettu omia suoria päästöjä vesistöihin. Yhdyskuntajätteen lajitteluun on kuluvana vuonna panostettu tiedottamalla työntekijöitä jätteiden käsittelystä mm. tuottamalla uusi ohjevideo ja käymällä keskustelua vuokranantajien kanssa kierrätyksen mahdollistamiseen kiinteistöissä. Uudenmaan kotisiivouksen yksikkö, Pirkanmaan, Turun ja Päijät-Hämeen kotiin vietävien yksiköt ja Jaakonkadun toimisto toimivat Ekokompassi-ympäristöohjelman mukaisesti.
Vedenkulutus ja toimet vedenkulutuksen vähentämiseksi.	19573 m ³ /vuosi. Yleiset, vedenkulutuksen vähentämiseen liittyvät toimenpiteet, kuten nykyaikaiset ja ehjät vesikalusteet toimitiloissa sekä korkeat täyttöasteet astian- ja pyykinpesukoneissa. Henkilökunnan opastaminen tarvittaessa.
Jätteiden kokonaismäärä ja määrä jätejakeittain (kg tai tonni) sekä toimet jätteiden määrän vähentämiseksi.	293 tonnia/vuosi. Ominaisjättekertymän pienetämiseen tähtäävät yleiset toimenpiteet, kuten laadukkaiden ja kestävien työvälineiden käyttö, harkittu tulostaminen sekä kertakäyttötuotteiden ja ruokahävikin välttäminen. Henkilökunnan opastaminen tarvittaessa. Ekokompassi ympäristöohjelman mukainen hankinta ja käyttö.
Energiankulutus ja toimet energiankulutuksen vähentämiseksi.	1682 MWh/vuosi. Energiatehokkaat toimitilat, lämpötilan ja valaistuksen säätö, nykyaikaiset sähkö- ja elektroniikkatuotteet sekä niiden tarpeenmukainen käyttö. Henkilökunnan opastaminen tarvittaessa.