

ESRS-2 - Yleiset tiedot

SBM-1 - Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Kuvaile merkittävät tuote- ja palveluryhmät, joita organisaatio tarjoaa (SBM-1_01)

Tradecare-konserniin kuuluvat Med Group -yhtiöt tuottavat palvelunsa valtakunnallisesti Onni-brändin alla. Keskeisiä palvelukokonaisuuksia ovat:

- Onni tuki- ja avustajapalvelut – kotihoidon tukipalvelut ja henkilökohtainen apu
- Onni kotihoito – kotihoito, kotisairaanhoido ja ammatilliset lapsiperhepalvelut
- Onni kuluttaja- ja yrityspalvelut – siivous- ja lastenhoitopalvelut yksityisille asiakkaille ja yrityksille
- Onni kumppani – henkilöstökumppanuuspalvelut julkiselle sektorille
- Onni akuutti – ensihoito ja siirtokuljetukset

Kuvaile merkittävät markkinat ja/tai asiakasryhmät, joita organisaatio palvelee (SBM-1_02)

Onni tarjoaa monipuolisten kotiin vietävien palveluiden avulla apua ja tukea monille eri asiakasryhmille, kuten vammaisille, ikääntyneille, lapsille, nuorille, perheille ja työikäisille. Onni toimii luotettavana kumppanina tarjoten julkiselle sektorille ensihoito- ja henkilöstökumppanuuspalveluita sekä yrityksille siivous- ja lastenhoitopalveluita.

Esitä tiedot tuotteista ja palveluista, jotka on kielletty tietyillä markkinoilla (SBM-1_05)

Ei kiellettyjä tuotteita

Ilmoita, onko organisaatio aktiivinen fossiilisten polttoaineiden (hiili, öljy ja kaasu) sektorilla (SBM-1_09)

Epäaktiivinen

Ilmoita, onko organisaatio aktiivinen kemikaalien tuotannossa (SBM-1_15)

Ei

Ilmoita, onko organisaatio mukana kiistanalaisten aseiden valmistuksessa (SBM-1_17)

Ei

Ilmoita, onko organisaatio mukana tupakan viljelyssä ja tuotannossa (SBM-1_19)

Ei

Kuvaile kestävyysliittävät tavoitteet merkittävien tuote- ja palveluryhmien, asiakaskategorioiden, maantieteellisten alueiden ja sidosryhmäsuhteiden osalta (SBM-1_21)

Vastuullisuus on olennainen osa Onnin strategiaa, toimintasuunnitelmia ja päivittäistä johtamista, ja sen toteutumista seurataan kvartaaliennusteprosessin mukaisesti. Vastuullisuusteemat ovat sosiaalinen vastuu eli asiakkaat, työntekijät ja yhteisö, hyvä hallintotapa sekä ympäristö ja ilmasto. Vastuullisuusteemojen tavoitteet ja ohjaavat toimenpiteet perustuvat Onnin kestävyystiekarttaan, joka ulottuu vuoteen 2040 saakka. Henkilöstöön liittyvät toimenpiteet liittyvät työnkulkujen, osaamisen, työturvallisuuden ja esihenkilötyön kehittämiseen sekä työkykyjohtamiseen. Asiakkaisiin liittyvät toimenpiteet koskevat erityisesti omavalvonnan kehittämistä, asiakkaiden kuulemista ja laatupolitiikkaa. 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.

SBM-2 - Sidosryhmien edut ja näkemykset

Kuvaile ne sidosryhmäkategorioit, joihin osallistaminen kohdistuu (SBM-2_03)

Onnin toiminta perustuu tiiviiseen yhteistyöhön useiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Sidosryhmäanalyysi auttaa Onnia ymmärtämään ja hallitsemaan näiden ryhmien odotuksia ja vaikutuksia.

Keskeiset sidosryhmät:

1. Asiakkaat ja heidän omaisensa

- Asiakkaat ja palveluiden käyttäjät sekä heidän läheisensä ovat Onnin palveluiden keskiössä. Heidän tarpeidensa ja toiveidensa ymmärtäminen on olennaista palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa.

2. Henkilöstö

- Onnin työntekijät ovat palveluiden toteuttajia ja yrityksen kasvot asiakkaille. Heidän hyvinvointinsa, osaamisensa ja sitoutumisensa ovat kriittisiä tekijöitä palveluiden laadun ja asiakastyytyväisyyden varmistamisessa.

3. Julkinen sektori ja yhteistyökumppanit

- Onni tekee tiivistä yhteistyötä kuntien ja hyvinvointialueiden kanssa. Hyvät suhteet ja yhteistyökyky ovat tärkeitä palveluiden jatkuvuuden ja kehittämisen kannalta.

4. Toimittajat ja alihankkijat

- Laadukkaiden palveluiden tuottaminen edellyttää luotettavia toimittajia ja alihankkijoita, jotka tukevat Onnin toimintaa tarjoamalla tarvittavia resursseja ja palveluita.

5. Sääntelyelimet ja viranomaiset

- Onni toimii tiukasti säännellyllä toimialalla, ja yrityksen on noudatettava alan lakeja ja määräyksiä. Hyvä yhteistyö viranomaisten kanssa varmistaa, että Onni toimii lainmukaisesti ja säilyttää toimintansa luotettavuuden.

Kuvaile, miten sidosryhmien osallistaminen on järjestetty (SBM-2_04)

Onnin toiminta perustuu tiiviiseen yhteistyöhön useiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Osallistaminen toteutetaan pääosin työkalujen: jatkuva vuoropuhelu, jatkuva palaute-, havainto- ja poikkeamaprosessi, säännölliset tyytyväisyystutkimukset sekä erillinen sidosryhmäanalyysi, kautta. Nämä työkalut auttavat Onnia ymmärtämään ja hallitsemaan näiden ryhmien odotuksia ja vaikutuksia.

Kuvaile sidosryhmien osallistamisen tarkoitus (SBM-2_05)

Onni panostaa aktiiviseen viestintään ja yhteistyöhön sidosryhmiensä kanssa. Sen tarkoituksena on kehittää toimintaa saadun sidosryhmäpalautteen perusteella jatkuvan parantamisen kulttuurin sekä ISO9001-sertifikaation mukaisesti siten, että Onnin toiminta täyttää ja kohtaa sidosryhmien odotukset. Onni pyrkii olemaan avoin ja läpinäkyvä toiminnassaan, mikä rakentaa luottamusta ja pitkäaikaisia suhteita sidosryhmiin.

Kuvaile, miten sidosryhmien osallistamisen tulokset otetaan huomioon (SBM-2_06)

Sidosryhmien näkemyksiä hyödynnettiin vuonna 2025 toteutetussa kaksoisolennaisuusanalyysissä, jonka pohjalta Onni vahvisti yhtiön toiminnalle olennaiset kestävyysteemat. Teemat muodostavat painopisteet Onnin vastuullisuustyölle ja -raportoinnille sekä 2040 kestävyystiekartalle.

Kuvaile, miten organisaatio ymmärtää keskeisten sidosryhmien näkemyksiä ja intressejä suhteessa strategiaan ja liiketoimintamalliin (SBM-2_07)

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 kuulemista ja laatupolitiikkaa. 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.

ESRS-E1 - Ilmastonmuutos

E1-1 - Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Ilmoita päästövähennyskeinot ja keskeiset toimenpiteet (E1-1_03)

- Tuotanto- ja työsuhteautojen vaihtaminen sähkö- ja hybridautoihinleasing-sopimusten päättymisen aikataulussa eteni vuonna 2025 aikataulun mukaisesti.
- Vihreään sähköön (Veni) siirtyminen uusissa sähkösopimuksissa ja toimitiloissa, toteutunut suunnitelman mukaisesti.
- Hankintojen hiilijalanjäljen pienentäminen ja toimittajakohtaisen hiilijalanjälkiraportoinnin tarkastelu mahdollisuuksien mukaan.
- Teknologian ja latausinfrastruktuurin kehittymisen seuraaminen ensihoitoajoneuvojen osalta.

Selitä mahdolliset lukkiutuneet kasvihuonekaasupäästöt keskeisistä omaisuuseristä ja tuotteista sekä miten nämä voivat vaarantaa päästövähennystavoitteiden saavuttamisen ja lisätä siirtymäriskiä (E1-1_07)

Ei tunnistettu lukkiutuneita kasvihuonepäästöjä keskeisissä omaisuuserissä vuonna 2025.

Selitä siirtymäsuunnitelman toteutuksen edistyminen (E1-1_15)

Yrityksen merkittävimmän päästölähteen (Scope 1, omat ajoneuvot) siirtymäsuunnitelma vähäpäästöiseksi toteutunut suunnitelman mukaisesti vuonna 2025. Polttomoottorikäyttöisistä tuotantoajoneuvoista 45 kpl vaihdettiin kevythybrideihin sekä sähköautojen pilotointia laajennettiin Oulun lisäksi Tampereelle.

E1-3 - Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Ilmoita ilmastonmuutoksen hillintään ja sopeutumiseen liittyvät toimenpiteet ja resurssit (E1.MDR-A_01-14)

1.

Vihreä sähkö uusissa sähkösopimuksissa ja toimitiloissa

Toimintaperiaatteen nimi

Vihreä sähkö uusissa sähkösopimuksissa ja toimitiloissa

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Tradekan hankintasopimuksella olevan Veni Energia Oy:n vihreä sähkön käyttö toimitiloissa mahdollisuuksien mukaan.

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Yrityksellä tällä hetkellä noin 45 toimitilaa, osaan näistä ei ole mahdollista ottaa omaa sähkösopimusta.

Ilmoita aikataulu, jonka kuluessa keskeinen toimenpide on määrä toteuttaa (MDR-A_03)

10 / 2029 -

Kuvaile hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen käytettävän mekanismin tyyppi (E1-3_01)

Markkinoilla tarjottavan hiilidioksidivapaan sähkön osto, energiayhtiö määrittää tuotteen sisällön.

Ilmoita saavutetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset. (E1-3_03)

6 tCO₂eq

Ilmoita odotetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset (E1-3_04)

30 tCO₂eq

Selitä merkittävien CapEx- ja OpEx-menojen suhde toteutettuihin tai suunniteltuihin toimenpiteisiin ja komission delegoidun asetuksen (EU) 2021/2178 mukaisesti vaadittuun CapEx-suunnitelmaan (E1-3_08)

2.

Tuotanto- ja työsuhdeajoneuvokannan sähköistyminen

Toimintaperiaatteen nimi

Tuotanto- ja työsuhdeajoneuvokannan sähköistyminen

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

- Tuotanto- ja työsuhdeautojen vaihtaminen sähkö- ja hybridautoihinleasing-sopimusten päättymisen aikataulussa. Viimeiset pelkästään polttomoottorikäyttöiset tuoantoajoneuvot ovat palautumassa vuonna 2029.

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Yrityksellä käytössään noin 100 tuotantoajoneuvoa ja 20 työsuhdeajoneuvoa.

Ilmoita aikataulu, jonka kuluessa keskeinen toimenpide on määrä toteuttaa (MDR-A_03)

10 / 2029 -

Esitä määrälliset ja laadulliset tiedot toimien tai toimintasuunnitelmien etenemisestä, jotka on raportoitu aiemmillä kausilla (MDR-A_05)

Vuonna 2024 autoja vaihdettiin noin kevythybrideihin noin 10 kpl, vuonna 2025 puolestaan 45 kpl. Henkilökunnan työsuhdeautot ovat jo tässä vaiheessa pitkälti vähäpäästöisiä.

Kuvaile hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen käytettävän mekanismin tyyppi (E1-3_01)

Ajoneuvotekniikan kehittymisen avulla saatava päästövähennys.

Ilmoita saavutetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset. (E1-3_03)

20 tCO₂eq

Ilmoita odotetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset (E1-3_04)

240 tCO₂eq

Selitä merkittävien CapEx- ja OpEx-menojen suhde toteutettuihin tai suunniteltuihin toimenpiteisiin ja komission delegoidun asetuksen (EU) 2021/2178 mukaisesti vaadittuun CapEx-suunnitelmaan (E1-3_08)

3. Ensihoitoajoneuvokannan sähköistyminen

Toimintaperiaatteen nimi

Ensihoitoajoneuvokannan sähköistyminen

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Tällä hetkellä seuraamme teknologian ja latausinfrastruktuurin kehittymistä ensihoitoajoneuvojen osalta. Tässä on hiilijalanjäljen pienentämisen kannalta suuri potentiaali, mutta tarjonta on vielä tällä hetkellä vähäistä, lisäksi ajoneuvojen teknisiä ominaisuuksia voi pitää vielä tällä hetkellä ensihoitotoimintaan riittämättöminä.

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Noin 50 ensihoitoajoneuvoa, määrä vaihtelee vuosittain sopimusten mukaan.

Kuvaile hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen käytettävän mekanismin tyyppi (E1-3_01)

Ajoneuvotekniikan kehittymisen avulla saatava päästövähennys.

Ilmoita odotetut kasvihuonekaasupäästöjen vähennykset (E1-3_04)

1000 tCO₂eq

E1-SBM-3 - Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Ilmoita ilmastoon liittyvän riskin tyyppi (E1.SBM-3_01)

Kaksoisolennaisuusanalyysin sekä sidosryhmähaastatteluiden ja -kyselyiden perusteella Onnille tunnistettu olennainen ilmastoriski **ilmastonmuutos** (E1 Climate Change) luokitellaan ilmastoon liittyväksi siirtymäriskiksi.

ESRS-S1 - Oma työvoima

S1-4 - Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus

Ilmoita toimintasuunnitelmat ja resurssit, jotka on otettu käyttöön oman työvoiman materiaalisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallitsemiseksi (S1.MDR-A_01-14)

1.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Onnin johtamisjärjestelmä

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Onnin johtamisjärjestelmä sisältää yhtiön Corporate Governance periaatteet sekä johtamismalliin ja organisaatioon liittyvät asiat.

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

2.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Henkilöstöpolitiikka

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Henkilöstöpolitiikalla tarkoitetaan ONNIn periaatteita, jotka ONNIn hallitus on hyväksynyt henkilöstöasioiden toteuttamiseksi. Näitä periaatteita ohjaavat arvomme:ystävällinen, luotettava ja joustava. Henkilöstöasioita hoidettaessa noudatetaan lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, työsuojelumääräyksiä ja muita velvoitteita. Noudatamme oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta kaikessa toiminnassamme.

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

3.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Riskien ja vaarojen arviointi

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Riskien ja vaarojen arviointi toteutetaan toimipaikoittain Falcony-järjestelmällä. Riskien arvioinnin pohjalta valikoituvat työsuojelun kehittämiskohteet ja toimenpiteet riskien hallitsemiseksi. Toimenpiteiden toteutumista seurataan säännöllisesti toimipaikasta vastaavan päällikön sekä työsuojeluvaltuutetun toimesta. Riskien ja vaarojen arviointi ja toimenpidesuunnitelma päivitetään vuosittain.

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

4.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Työyhteisön kehittämissuunnitelma (sis. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat)

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Työyhteisön kehittämissuunnitelman tavoitteena on osaamisen ja työyhteisön suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen kehittäminen. Suunnitelmaan kirjataan työhyvinvoinnin ja osaamisen nykytila ja erilaiset yrityksen toimintaympäristössä tapahtuvat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin. Lisäksi suunnitelmaan sisällytetään tavoitteet ja toimenpiteet, joilla ylläpidetään henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia tulevaisuudessa. Suunnitelmaa käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa ja sitä päivitetään jatkuvassa vuoropuhelussa heidän kanssaan.

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

5.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Päihdeohjelma

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Työpaikan **päihdeohjelman tarkoitus** on tukea työyhteisön hyvinvointia, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä päihteiden väärinkäyttöön liittyviä ongelmia. Se toimii sekä ennaltaehkäisevänä että tukevana työkaluna.

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

6.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Henkilöstötutkimus

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Laaja henkilöstötutkimus vuosittain koko henkilöstölle

Kuvaile toteutetut keskeiset toimenpiteet ja niiden tulokset, jotka tukevat korjaustoimien tarjoamista tai yhteistyötä niiden osalta niille, joihin merkittävät vaikutukset ovat kohdistuneet (MDR-A_04)

Tiimikohtaiset toimenpidesuunnitelmat

Esitä määrälliset ja laadulliset tiedot toimien tai toimintasuunnitelmien etenemisestä, jotka on raportoitu aiemmilla kausilla (MDR-A_05)

Henkilöstötutkimuksen tulokset 2025 eivät vielä valmistuneet eivätkä määrälliset ja laadulliset tiedot sen osalta vielä käytettävissä

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

7.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Varhaisen tuen malli

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on havaita työkykyä uhkaavat ongelmat riittävän varhain ja tarttua niihin myönteisellä tavalla. Tavoitteena on auttaa työntekijää työssä onnistumisessa ja työssä selviytymisessä sekä varmistaa samalla työn sujuvuus ja työyhteisön toimivuus. Varhaisen tuen malli on osa Onnin työhyvinvoinnin kehittämistä, jonka tarkoitus on vahvistaa työntekijöiden terveys, hyvinvointi ja motivaatio sekä tukea hyvän ja innostavan työyhteisön ja ilmapiirin kehittymistä.

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

8.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Työterveyshuollon lakisäätteiset, ennaltaehkäisevät palvelut: työpaikkaselvitykset, toimintasuunnitelmat, terveystarkastukset, työssä selviytymisen seuranta ja arviointi sekä työkyvyn arvio ja työkykyneuvottelut, työhyvinvointia edistävä ja työssä selviytymistä tukeva toiminta, työhön liittyvien sairauksien ja oireiden selvittely, muut palvelut (mm. työhön liittyvät rokotukset, todistukset ja lausunnot, sairauspoissaolojen lisäselvitykset)

Ilmoita tulevat toimintasuunnitelmaan kohdistetut taloudelliset resurssit (Opex) (MDR-A_12)

9.

Ilmoita keskeinen toimenpide (MDR-A_01)

Falcony-poikkeamakanava ja anonymi whistle blow kanava

Kuvaile keskeisen toimenpiteen laajuus (MDR-A_02)

Onnilla on koko henkilöstölle tarkoitettu kanava (Falcony) huolenaiheiden, puutteiden ja poikkeamien esiintuomiseksi. Kanavan kautta on mahdollisuus tehdä ilmoitus myös anonymisti. Ilmoituksia seuraa henkilöstöhallinto, linjajohto, työsuojeluhenkilöstö sekä laaturyhmä. Ilmoitusten perusteella tehdään korjaavia toimenpiteitä, joiden vaikutuksia seurataan järjestelmällisesti. Lisäksi koettua häirintää ja epäasiallista kohtelua seurataan vuosittain henkilöstökyselyssä. Onnilla on selkeä ohjeistus työpaikan häirintätilanteiden ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn, eikä syrjintää sallita missään muodossa. Kaikkiin epäasiallisen kohtelun tapauksiin puututaan varhaisessa vaiheessa.

Lisäksi henkilöstön käytössä on anonymi ilmoituskanava, jonka kautta havaitusta epäkohdista voi ilmoittaa anonymisti. Kanavan kautta tulleet ilmoitukset selvitetään anonymimin ilmoituskanavan ohjeistuksen ja prosessien mukaisesti.

Kuvaile toimenpiteet, jotka on toteutettu, suunniteltu tai käynnissä oman työvoiman kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi tai lieventämiseksi (S1-4_01)

- Esihenkilöiden koulutuspolku toteutettu raportointivuonna: Lead-koulutus, LEAT-koulutus (lähiesihenkilötyön ammattitutkinto), esihenkilöpäivä, säännölliset työsuhteasioiden, työhyvinvoinnin ja turvallisuuden koulutukset
- Luottamusmiessopimuksen päivittäminen JHL:n kanssa ja luottamusmiessopimuksen solmiminen PAM:n kanssa raportointivuonna. Yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontunut säännöllisesti.

- Työturvallisuuteen liittyvien poikkeama- ja kehityshavaintojen systemaattinen kirjaaminen, seuranta ja analysointi sekä niiden pohjalta tehdyt kehittämistoimenpiteet. Kaikki työturvallisuuspoikkeamat käsitelty työsuojelutoimikunnassa.
- Sähköisen perehdytyskortin käytön laajentaminen ja raportointi (perehdytyksen laadun varmistaminen)
- Henkilöstökokemuksen pulssikyselyiden toteuttaminen osassa liiketoimintoja, laaja henkilöstökysely syksyllä 2025
- Työehtosopimusten noudattaminen: SOSTES (Onni avustaja, Onni kotihoito ja lastenhoito), ensihoitopalvelualan työehtosopimus (Onni akuutti), TPTES (Onni kumppani), KIPA-TES (kotisiivouksen työntekijät), kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva TES (kotisiivouksen toimihenkilöt).
- Yksikkökohtaisten riskien ja vaarojen arvioinnin lisäksi toteutettu erillinen riskien ja vaarojen arviointi esihenkilöille

Mittari: Työntekijän kokemus omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista. Minkä kouluarvosanan antaisit omalle työkyvyillesi ja -hyvinvoinnillesi? Vastaus keskiarvona. (PM-1)

8,3

Mittari: Työnantajan suositteluhaluukkuus. Kuinka todennäköisesti suosittelisit yhtiötä X työnantajana? eNPS (PM-2)

NPS 19

S1-6 - Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Kuuaa organisaation työntekijöiden lukumäärää sukupuolen mukaan (S1-6_01)

Sukupuoli	value
Mies	1462
Nainen	5058
Yhteensä	6520
Ei-binäärinen	
Muu	

HTV miehet 293, naiset 1163 yhteensä 1456

Anna työntekijöiden tietoja työsopimustyyppin ja sukupuolen mukaan (S1-6_07)

Sukupuoli	Vakinaiset työntekijät	Määräaikaiset työntekijät	Vaihtelevalla työajalla työskentelevät työntekijät
Mies	220	18	1224
Nainen	1026	70	3962
Ei-binäärinen			
Muu			

Anna tieto niiden työntekijöiden määrästä, jotka ovat lähteneet organisaatiosta (S1-6_11)

1018

Anna työntekijöiden vaihtuvuuden prosenttiosuus (S1-6_12)

25 %

S1-8 - Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Kuvaa työntekijöiden kokonaisprosenttiosuus, joka kuuluu työehtosopimusten piiriin (S1-8_01)

91 %

Anna oman henkilöstön prosenttiosuus ja kattavuusaste alueittain (ETA-alueen ulkopuolella), joka kuuluu työehtosopimusten ja sosiaalisen vuoropuhelun sopimusten piiriin (S1-8_08)

Kattavuusaste	Työpaikkatason edustus	ETA-alue	ETA-alueen ulkopuolella
0-19%	-	-	-
20-39%	-	-	-
60-79%	-	-	-
80-100%	Suomi	Suomi	-
40-59%	-	-	-

S1-9 - Monimuotoisuuden mittarit

Anna ylimmän johdon tasolla työskentelevien työntekijöiden sukupuolijakauma lukumääräisesti (S1-9_01)

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä ylimmässä johdossa
male	1
female	7
nonBinary	

Anna ylimmän johdon tasolla työskentelevien työntekijöiden sukupuolijakauma prosenttiosuutena (S1-9_02)

Sukupuoli	Työntekijöiden prosenttiosuus ylimmässä johdossa
male	13 %
female	87 %
nonBinary	0 %

S1-14 - Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Kerro niiden oman henkilöstön työntekijöiden prosenttiosuus, jotka ovat terveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän piirissä laillisten vaatimusten ja (tai) tunnustettujen standardien tai ohjeiden mukaisesti (S1-14_01)

100 %

Kerro omassa henkilöstössä kirjattavien työperäisten tapaturmien määrä (S1-14_04)

126

Kerro omassa henkilöstössä kirjattavien työperäisten tapaturmien esiintymistiheys (S1-14_05)

TRIF 75,6

Mittari: Yli kolme päivää poissaoloa aiheuttaneet korvatut työtapaturmat suhteessa työtunteihin. Poissaoloa (yli 3pv) aiheuttaneet, korvatut työtapaturmat työtuntien suhteessa miljoonaan työtuntiin. (PM-3)

LTIF >3 = 15

S1-17 - Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset**Ilmoita syrjintätapausten määrä (S1-17_01)**

0 (nolla)

Kerro tiedot, jotka ovat tarpeen tietojen ymmärtämiseksi, sekä tiedon kokoamiseen käytetyt menetelmät (työperäisiin valituksiin, tapauksiin ja sosiaalisiin tai ihmisoikeuskysymyksiin liittyen) (S1-17_07)

Työntekijöillä käytössä Falcony-kanava, johon ilmoitetaan huolenaiheista, poikkeamista ja epäasiallisesta kohtelusta (ml syrjintä ja häirintä).

Lisäksi työntekijöillä on käytössään Tradecan anonymi Whistle blow -kanava.

Vuonna 2025 syrjintää tai vakavaa häirintää ei ole todettu tapahtuneen yhdessäkään tapauksessa. Vakavalla häirinnällä tarkoitetaan tapausta, joka olisi

- johtanut kurinpitotoimiin
- johtanut irtisanomiseen
- johtanut oikeudellisiin toimenpiteisiin
- aiheuttanut merkittävää haittaa uhrille

ESRS-G1 - Liiketoiminnan harjoittaminen

G1-5 - Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Anna tiedot rahallisista tai luontoissuorituksina tehdyistä poliittisista lahjoituksista (G1-5_02)

Ei tehtyjä poliittisia lahjoituksia

Kuvaile lobbaustoiminnan kattamat pääaiheet ja organisaation pääasialliset kannat näihin aiheisiin (G1-5_09)

Ei lobbaustoimintaa

Anna tiedot hallinnollisten, johtamis- ja valvontaelinten jäsenistä, jotka ovat olleet vastaavassa tehtävässä julkishallinnossa kahden vuoden aikana ennen nimitystä (G1-5_11)

Ei ole