

Perustiedot

Yrityksen nimi
Med Group Oy

Osoite
Jaakonkatu 3,
01620 Vantaa

Henkilötyövuodet
1600

Yleiset mittarit

Sosiaalinen vastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot	SDG
Onko yhtiöllä linjauksia, politiikkaa tai toimintoja koskien sosiaalista vastuuta (esim. Code of Conduct)?	Kyllä	Eettinen ohjeistus käytössä vuodesta 2020.	
Onko yhtiö joutunut vastaamaan / vastuuseen henkilöstöön tai yhteisöön liittyvistä rikkomuksista?	Ei		
Onko yhtiössä tehty sosiaalisten riskien arviointia?	Kyllä	Riskienarvioinnissa tehty 2021	
Onko yhtiössä tehty sosiaalisten vaikutusten arviointia?	Kyllä	Riskienarvioinnissa tehty 2021	
Onko yhtiössä prosessia sosiaalisten vaikutusten käsittelemiseksi?	Kyllä	Henkilöstöön liittyvissä vaikutuksissa prosessi käytössä.	
Onko yhtiöllä kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja koskien sosiaalista vastuuta?	Kyllä	YK:n Global Compact	
Onko sosiaalisen vastuun tahot määriteltä; ketkä, vastuualueet?	Kyllä	Toimitusjohtaja Kaisa Tarkkanen: kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta	
Onko yhtiössä asetettu sosiaalisen vastuun tavoitteita tai suunnitelmia?	Kyllä	Sosiaalisen vastuun suunnitelmamme ja tavoitteemme ovat linjassa YK:n Global Compactin ja kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa.	
Onko yhtiössä tehty toimenpiteitä sosiaalisen vastuun tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?	Kyllä	Olemme kasvattaneet tietoisuuttamme sosiaalisesta vastuusta riskikartoitusten ja vastuullisuuskoulutuksen avulla. Vuonna 2021 osallistuimme SDG Ambition -ohjelmaan ja olemme pitäneet työpajoja vastuullisuudesta käytännön asiakastyössä.	
Onko yhtiössä tehty johdon katselmointia sosiaalisen vastuun seurantaan ja kehittämistä varten?	Kyllä	Riskikartoituksessa ja vastuullisuusohjelmassa	

Sosiaalinen vastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot	SDG
Laadukas asiakastyö	Kyllä	<p>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 %.</p>	
Kotihoidon vastuullinen tuottaminen	Kyllä	<p>Vuosina 2019 ja 2020 teetettyjen itsearviointien ja tulosten perusteella olemme vuonna 2021 vahvistaneet entisestään arvioinneissa todettuja vahvuuksiamme ja kehittäneet kehityskohteeksi todettuja asioita. Itsearvioinnin suositukset ovat olleet keskiössä kotihoidon arjessa ja osana uuden henkilöstön perehdytystä. Yhteiskuntavastuu on ohjannut kotihoidon toimintaa ja päätöksiä niin asiakas-, henkilöstö- kuin yhteistyökumppaneiden kanssa toimiessamme vuoden aikana.</p>	
Onko sosiaalisen vastuun integrointi onnistunut?	Kyllä	<p>Sosiaalinen vastuu on integroitunut strategiaan, laatutyöhön ja toimintasuunnitelmiin. Olemassaolomme tarkoitus on sosiaalinen vastuu.</p>	

Hankintaketju	Kyllä/Ei	Lisätiedot	SDG
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu sosiaalisen vastuun vaatimuksia hankintaketjulle?	Ei	Noudatamme toiminnassamme tilaajavastuulakia. Käytettäessä yrityksen ulkopuolista työvoimaa osakeyhtiöiltä (alihankinta, henkilöstövuokraus) sovelletaan lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä ("Tilaajavastuulaki"), joka velvoittaa selvittämään, että sopimuspuolinit täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa.	8
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu ympäristövaatimuksia hankintaketjulle?	Ei	Ei erillisiä vaatimuksia, mutta ympäristönäkökuomat huomioidaan hankinnoissa. Toiminnan luonteen vuoksi hankintoja on suhteellisen vähän. Noudatamme toiminnassamme tilaajavastuulakia.	13
Onko yhtiössä selvitetty hankintaketjun ympäristövastuullisuuden tilaa?	Ei		13
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.	13
Onko yhtiö pyrkinyt kehittämään hankintaketjun ympäristövastuullisuutta?	Ei		13

Henkilöstö

Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut		SDG
Käytössä olevat työehtosopimukset ja niiden noudattaminen	Sovellamme ja noudatamme yksityisen sosiaalipalvelualan, ensihoitopalvelualan, terveystalouden ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksia.	8
Mitkä edut ylittävät vähimmäistason?	Vähimmäistason ylittävät työterveyshuollon sairaushoito ja sairauskassa, virkistysraha ja henkilöstöalennukset sekä ELIXIA-treenikirjasto. Palkka haltuun -hanke taloudellisen hyvinvoinnin tukemiseen.	8

Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäis- tason ylittävät henkilöstöedut		SDG
Miten kehittynyt (vertailu aiem- mista vuosista tai 2019 -)?	Sairauskassan palvelut ovat tulleet osaksi henkilös- töetuja vuonna 2019 ja etujen määrää on laajennettu vuoden 2021 aikana. Sairauskassan jäsenmaksua lasket- tiin 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.	8
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?	ONNilla työskentelevien vuokratyöntekijöiden työn- antaja vastaa heidän työterveydestään. Työntekijät kuuluvat yrityksen työsuojelun piiriin lain mukaisesti.	8
Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turval- lisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?	Kaikki työntekijät kuuluvat työterveys- ja -turvallisuus- järjestelmän piiriin.	8
Työtapaturmat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet	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 keski- pitkien poissaolojen määrä hieman lisääntynyt. 65 % vammoista on sijoiltaanmenoja, nyrjähdyksiä tai venäh- dyksiä. 45 % vammoista on haavoja tai muita pinnallisia vammoja. Kuolemaan johtaneita tapaturmia oli rapor- tointijaksolla 0 kpl.	8
Työperäiset sairaudet per työntekijäryhmä; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet	Ammattitautiepäilyjä ei ilmennyt raportointijaksolla.	8
Onko terveyspalveluita tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisää- teisen palvelun?	Työterveyshuollon yleislääkäri- ja työterveyslääkärita- soinen sairaudenhoito ja sairauskassan myötä erikois- lääkäripalvelut, hammashoidon palvelut, psyko- ja fysioterapia sekä korvaukset tutkimuksista, lääkkeistä, silmälaseista ja hieronnasta.	8
Ulkomaisen työvoiman käytön ehdot	Ulkomailta tulleella työvoimalla sama palkka ja ehdot kuin kotimaisella. Työtä tehdään yhdenvertaisilla ehdoilla ja lennot Suomeen maksetaan.	8
Onko varmistettu, että terveys- tiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaudenhoitoon tai terveysoh- jelmiin vaikuta työn- tekijän kohteluun?	Varmistettu henkilöstörekisterin mukaisesti. Työnteki- jöitä ei kohdella syrjivästi terveydellisistä syistä.	8

Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta		SDG
Miesten/naisten osuus yhtiön hallinnossa ja johtoryhmissä %	Miesten/naisten/non-binääristen osuus yhtiön hallinnossa ja johtoryhmissä % 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.	5
Eri ikäryhmien osuus yhtiön hallinnossa (<30, 30-50, >50) %	Hallitus 30-50 v; 40 %, >50 v.; 60 %, Johtoryhmä 30-50 v. 75 %, > 50 v.; 25 %	10
Vähemmistöjen edustajien osuus hallinnossa	Emme ole tilastoineet 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.	10
Miesten/naisten osuus työntekijöistä %	Kaikista työntekijöistä miehet/naiset % 29/71	5
Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<30, 30-50, >50) %	Kaikista työntekijöistä <30 v. 30 %, 30-50 v. 48 %, >50 v. 21 %	10
Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso	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.	5
Syrjintätapausten määrä raportointikaudella (rotu, väri, sukupuoli, uskonto, poliittinen suuntautuneisuus, kansallisuus, sosiaalinen tausta)	Syrjintätapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.	5, 10
Syrjintätapausten tilanne ja korjaavat toimenpiteet (läpikäytyt tapaukset, toteutetut korjaavat toimenpiteet, läpikäytyt tulokset korjaavista toimenpiteistä, korjatut tapaukset)	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.	5, 10

Noudatamme työlainsäädäntöä vaihtelevan työsopimuksen säännösten osalta		SDG
Keskimääräiset työvuodet yhtiössä	Aktiivisten työntekijöiden keskimääräiset työvuodet 2,3 vuotta (2020; 2,1). Kokoaikaisten aktiivisten työntekijöiden työikä 3,5 vuotta.	8
Työntekijöiden mahdollisuus muuttaa vaihtelevan työajan työsopimus koko- tai osa-aikaiseksi	Noudatamme työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä 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.	8
Koko- ja osa-aikaisten työsuhteiden määrän muutos	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.	8
Paljonko nollasopimuksia on vähennetty verrattuna aiempiin vuosiin tai vuoteen 2020?	Yrityksessä ei ole käytössä yhtään työntekijää velvoittavaa ns. nollasopimusta, vaan joustavia tarvittaessa työhön kutsuttavia sopimuksia.	8
Kokoaikaisten työntekijöiden etuudet verrattuna määrä- tai osa-aikaisten etuuksiin (esim. henkivakuutus, terveydenhuolto, vanhempainloma ym., mutta ei huomioida luontaisia etuuksia kuten päivähoitoa, lounaita ym.)	Kaikki aktiiviset työntekijät ovat samojen etujen piirissä poislukien sairauskassa, joka koskee vähintään 21 h / viikossa työskenteleviä sairauskassan sääntöjen mukaisesti.	8
Vanhempainvapaaseen oikeutetut ja vapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain sekä vanhempainvapaalta töihin palanneet	114 työntekijän vanhempainvapaa alkanut 2021. 20 miestä ja 94 naista. Töihin palasi vanhempainvapaalta vuonna 2021 100 työntekijää (83 naista ja 17 miestä).	5, 10

Olemme merkittävä työllistäjä, tuemme monimuotoista työllistymistä ja tarjoamme joustavia työmahdollisuuksia		SDG
Uusien työntekijöiden palkkausraportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)	2300 uutta työntekijää vuonna 2021 (2020; 1700). 78 % naisia ja 22 % miehiä, mikä oli hyvin vastaava edellisvuoden nähden. Nuoria alle 30v. oli 44 %, 30-50v. 38 % ja yli 50 v. 18 %. Iäkkäämpiä rekrytoitiin hieman enemmän edellisvuoden nähden.	8
Naisten ja nuorten työllistäminen	Katso edellinen kohta.	5, 10
Työntekijöiden vaihtuvuusraportointikaudella	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.	8
Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistäminen	Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden palkkaamiseen ja kotouttamiseen ONNille keskittyvä ILO-projekti käynnistettiin kesällä 2021 ja pilottiprojektin päättyi tammikuussa 2022. Jatko projekti jatkuu kesäkuun 2022 loppuun.	10
Tarjoamme urapolkuja henkilöstöllemme	Kyllä. ONNI urapolku -palvelu vuodesta 2021.	
Tuemme monimuotoista ammattikouluttautumista	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.	8

Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kehitykseen		SDG
Koulutuspäivien määrä yhteensä ja määrä / työntekijöiden määrä	Vuonna 2021 toteutui 6327 koulutustuntia; 0,5 päivää/työntekijä kokoaikaisiksi (htv 1600) suhteutettuna. Koulutustuntien määrä nousi edellisvuodesta 40 %.	
Naisten/miesten koulutustuntien määrä / työntekijöiden määrä	Koulutus määräytyy tehtävänkuvan mukaan. Naisille ja miehille tarjotaan yhtä paljon koulutusta.	5
Eri työntekijäryhmien koulutustuntien määrä / työntekijäryhmä	Työntekijät 4800 h (76 %), toimihenkilöt & esimiehet 1500 h (24 %)	5

Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kehitykseen		SDG
Vastuullisuuskoulutus (määrä, per työntekijä)	2021 alkaneeseen UN Global Compact Academyn Kestävän kehityksen koulutukseen osallistuu organisaatiosta kaksi henkilöä.	
Osaamisindeksi (työntekijän itsearvio osaamisesta)	Henkilöstön oma arvio omasta osaamisestaan 3,4 / 4	
Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi)	Työturvallisuuden ja työterveyden verkkokoulutus rakennettu kaikille työntekijöille, esimieskoulutus kaikille ONNIn esihenkilöille 1 päivää, lähiesimiesten koulutuksen osana lisäksi 0,5 päivää. Työsuojelun räätälöity peruskoulutus työsuojelutoimikunnalle 1 päivää.	
Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke,..)	Yksilölliset ratkaisut, ei ohjelmia.	
Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu	Vuonna 2021 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.	
Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta	Ei ole.	
Yhtiön sisäinen työvaihto kpl / vuosi ja kehitys per raportointikausi	Tuemme työvaihtoa eritasoisesti. Kokoaikaisiin työntekijöihin suhteutettuna noin 10 %:lla henkilöstöstä vaihtui tehtävä vuoden aikana ja määrä on kasvanut edellisvuodesta.	

Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa		SDG
Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa (lkm)	Kaksi edustajaa. Med Groupin Oy:n hallituksessa on toiminut henkilöstön edustaja vuodesta 2018. Henkilöstön edustaja on ollut omistajan, Osuuskunta Tradekan hallituksessa vuodesta 2019.	8
Henkilöstön määrän kehitys hallinnossa (vertailu aiemmista vuosista tai 2019 -)	Ei muutosta vuodesta 2020.	8
Henkilöstön kokemus vastuullisuudesta	Henkilöstön kokemus ONNIn vastuullisuudesta 3,1/4	8

Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa		SDG
Työtyytyväisyyskysely N x v, tulokset lyhyesti	Kerran vuodessa toteutetaan henkilöstötutkimus koko henkilöstölle. Tulosten mukaan henkilöstö kokee työn merkityksellisenä ja innostavana, esimiehen luottavan työntekijöihinsä, arvojen toteutuvan sekä oman osaamisen riittävänä. Eniten kehittämisen varaa tunnistettiin siinä, että esihenkilöt kannustavat ja antavat riittävästi palautetta työstä.	8
Dialogin kehittäminen. Kanava valituksille (kuvaus ja anonyymiyden varmistus)	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 anonyymin dialogin ilmoittajan kanssa.	8
Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut)	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.	8

Yhteisö

Asiakkaita ja klubilaisia kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti, ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa		SDG
Asiakkaan kuuleminen N x vuodessa ja prosessi	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.	
Kommunikointi/valituskanavat 2021	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 nimitöntä palautetta. Käytössämme on whistleblowing-ilmoituskanava, jonne työntekijä tai asiakas voi ilmoittaa mahdollisesta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä.	

Asiakkaita ja klubilaisia kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti, ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa

SDG

<p>Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)</p>	<p>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.</p>
<p>Asiakastyytyväisyys</p>	<p>Kokonaistyytyväisyys (asteikolla 1-10) 8,1 3</p>

Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan ovat tärkeä ja keskeinen osa Tradekan yhteiskuntavastuuta

SDG

<p>Tuloksen käyttäminen yleishyödyllisiin tarkoituksiin</p>	<p>ONNI:n omistajan Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitusvaroilla pyöritämme ONNI klubeja vammaisille, liikuntarajoitteisille, pitkäaikaissairaille henkilöille sekä ikäihmisille. Vuonna 2021 klubitoimintaan käytettiin 70 629,82 €.</p>	<p>10</p>
<p>Yleishyödyllisten eli klubitapahtumien määrä sekä klubitapahtumissa tavoitettujen kävijöiden määrä 2021</p>	<p>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.</p>	<p>10</p>
<p>Klubilaisten määrä 2021</p>	<p>ONNI:n klubilaisten määrä vuonna 2021 oli yhteensä 1850.</p>	<p>10</p>

Hallintotapa ja talous (Corporate Governance)

Yritysvastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
<p>Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistumiseen?</p>	<p>Kyllä</p>	
<p>Onko yritys laatinut ja julkaissut yritysvastuuraportin?</p>	<p>Kyllä</p>	
<p>Tekeekö yritys GRI-, CDP-, SASB-, IIRC- tai UNGC -raportointia?</p>	<p>Kyllä</p>	<p>YK:n UNGC-raportointia</p>

Yritysvastuu	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta hyvään hallintotapaan, läpinäkyvyyteen ja vastuullisen verokansalaisuuteen?	Kyllä	
Onko toimitusjohtaja antanut julkisen lausuman konsernin sitoutuneisuudesta YK:n kestävän kehityksen arvoihin?	Kyllä	Kyllä, dokumentti katsottavissa Med Groupin verkkosivulla .
Onko yhtiössä johtajista koostuvaa työryhmää, jonka tarkoitus on edistää pitkän aikavälin ja seurata pitkän aikavälin yritys-vastuun strategiaa ja tehokkuutta?	Kyllä	Johtoryhmä
Onko jollekin yhtiön hallituksen jäsenistä annettu vastuu yhtiön vastuullisuudesta?	Kyllä	Hallitus vastaa kollektiivina
Johtaako toimitusjohtaja vastuullisuutta edistävää työryhmää?	Kyllä	Toimitusjohtaja johtaa johtoryhmää
Ovatko kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet osa toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen määräytymistä?	Kyllä	Kestävän kehityksen kriteerit ja YK:n GC periaatteet ovat osa palkitsemisen määräytymistä.
Yhtiön hallitus hyväksyy vastuullisuusraportin	Kyllä	
Yritys julkisesti tunnistaa vastuun yrityksen toiminnan vaikutuksista sisäisiin- ja ulkoisiin sidosryhmiin	Kyllä	
Yhtiö konsultoi sidosryhmiä yrityksen vastuullisuusstrategiaa, tavoitteita ja politiikkaa laadittaessa	Kyllä	Henkilöstöä, asiakkaita, työsuojeluvaltuutettuja sekä yhtiön ja omistajan hallitusta.
Yhtiö konsultoi sidosryhmiä implementoinnin haasteista ja ongelmista ja kutsuu sidosryhmät aktiivisesti osallistumaan suorituskyvyn tarkasteluun	Kyllä	Henkilöstöä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä yhtiön hallitusta.
Sallitaanko yhtiön toimitusjohtajan istua hallituksessa?	Ei	Ei ole hallituksen jäsen, mutta osallistuu hallituksen kokouksiin.
Sallitaanko yhtiön toimitusjohtajan toimia hallituksen puheenjohtajana?	Ei	
Onko hallituksen käytännöt, toimet ja tuotokset julkisia?	Ei	

Eettinen toiminta	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Tukeeko yhtiö (tai toimitusketju) työntekijöiden järjestäytymistä liittoihin?	Kyllä	
Onko konsernitason eettiset toimintaohjeet laadittu?	Kyllä	
Onko yritys julkaissut ja noudattaako se toimitusketjua koskevaa Code of Conductia?	Ei	Ei relevanttia yritystoiminnan luonteen vuoksi.
Sisältyykö eettisiin toimintaohjeisiin nollatoleranssi korruptioon?	Kyllä	
Julkaiseeko ja noudattaako yritys lahjonnan ja korruption vastaista ohjeistusta?	Kyllä	Löytyy verkkosivujen vastuullisuusosiota ja Intranetista.
Onko eettisiin toimintaohjeisiin kirjattu aikataulu ohjeiden noudattamisen säännöllistä seuranta ja arviointia varten?	Kyllä	Yritysvastuuraportoinnin aikataulussa
Eettisen toimintaohjeen lukeneiden ja allekirjoittaneiden työntekijöiden lukumäärä	lkm	Seuranta aloitetaan vuonna 2021.
Eettisen toimintaohjeen vastaisten tapausten kokonaismäärä	lkm	Tapauksia ei realisoitunut raportointikaudella.
Sisältyykö eettisiin toimintaohjeisiin ympäristöohjeistus?	Ei	

Verojalanjälki ja taloudelliset tunnusluvut	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Käykö veropolitiikasta ilmi yrityksen suhtautuminen veroparatiisien hyödyntämiseen?	Kyllä	
Onko verojalanjälki arvioitu ja raportoitu?	Kyllä	
Onko verojalanjäljelle asetettu aikataulu säännölliselle arvioinnille ja raportoinnille?	Kyllä	Seurataan tilipäätöksen aikataulussa vuosittain
Onko raportti verojalanjäljestä annettu sidosryhmien nähtäville?	Kyllä	Luettavissa osoitteessa www.onnion.fi/medgroup/vero-jalanjalki

Verojalanjälki ja taloudelliset tunnusluvut	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Verojalanjäljen suuruus euroissa Verojalanjäljen suuruus euroissa kokoaikaista työntekijää kohden	€	28,5 miljoonaa € 18 132 €/työntekijä
Verojalanjäljen suuruus euroissa liikevaihtoon nähden Verojalanjäljen suuruus euroissa liikevoittoon nähden	%	33,1 % -484,7 %
Julkaiseeko ja noudattaako yhtiö veropoliitiikkaa?	Kyllä	Luettavissa osoitteessa www.onnion.fi/medgroup/verojalanjalki
Taloudelliset mittarit (liikevaihto, liikevaihdon kasvu, käyttökate, uusien asiakkaiden määrä)	€ / % / kpl	Liikevaihto: 86,0 m€, liikevaihdon muutos +15,9 %, käyttökate -0,1 m€, uusien asiakkaiden määrä 13 000

Ympäristö ja ilmasto

Periaate	Lisätiedot	SDG
Auto- ja matkustuspolitiikka	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.	13
Kierrätyspolitiikka ja paperittomaan toimistoon pyrkiminen	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.	13
Etäpalaverien ja etäpäivien suosiminen	Käytössä on aiemminkin ollut etätö- ja etäpalaverimahdollisuus. Vuoden 2021 aikana siirryimme joustavan työn malliin aina, kun se on työtehtävän mukaan mahdollista.	13

Periaate	Lisätiedot	SDG
Ympäristövastuuohjelman luominen	Ympäristövastuuohjelma Ekokompassi otettiin käyttöön vuonna 2021. Ohjelma auditointiin ensimmäistä kertaa tammikuussa 2021.	13
Hiilijalanjäljen mittaaminen	Hiilijalanjälki laskettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2021 ONNIn Vantaan pääkonttorin ja pääkaupunkiseudun kotisiivouksen toiminnasta. Vantaan pääkonttorin ja pääkaupunkiseudun kotisiivouksen hiilijalanjälki oli vuonna 2021 115 tCO ₂ 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.	13
Onko yhtiöllä ympäristöpolitiikkaa?	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 osa-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.	13
Onko yhtiö joutunut vastaamaan / vastuuseen ympäristövahingosta?	Ei.	13
Onko yhtiö selvittänyt tuotteidensa tai palveluidensa elinkaaren ympäristövaikutuksia?	Kotisiivouksen ympäristövaikutuksia on selvitetty osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa.	13
Onko yhtiössä/ketjussa tehty ympäristöriskien arviointia?	Kotisiivouksen ja yrityksen pääkonttorin ympäristöriskejä on arvioitu osana Ekokompassi-ympäristöohjelmaa. Arvio tehty myös riskienarvioinnissa.	13
Onko yhtiössä prosessia ympäristövahinkojen käsittelemiseksi?	Ei varsinaista prosessia. Toiminnan luonteen vuoksi ympäristöriskejä ei ole riskikartoituksessa tunnistettu.	13

Periaate	Lisätiedot	SDG
Onko yhtiöllä kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja?	Olemme sitoutuneet YK:n Global Compactin 10:een periaatteeeseen ja kestävän kehityksen tavoitteeseen nro 13 "Ilmastotekoja".	13
Onko ympäristöasioiden vastuutahot määritelty, ketkä, vastualueet?	Ympäristöasioiden vastuutahot on määritelty Ekokompassi-ympäristöohjelmassa pääkaupunkiseudun kotisiivousliiketoiminnan ja yhtiön pääkonttorin osalta.	13
Onko yhtiössä asetettu ympäristötavoitteita tai suunnitelmia?	Vastuullisuusstrategian yhtenä painopistealueena on ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen ja tavoitteet on asetettu Ekokompassi-ympäristöohjelmassa.	13
Onko yhtiössä/ketjussa 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.	13
Onko yhtiöllä/ketjulla järjestelmä ympäristörekламаatioille ja huolenaiheille?	Yhtiö on sitoutunut Ekokompassi-ympäristöohjelmaan ja laskee hiilijalanjälkensä.	13
Onko yhtiössä tehty johdon katselmointia ympäristöasioiden seuranta ja kehittämistä varten?	Ympäristöohjelma on toimitusjohtajan hyväksymä ja ympäristöasioita käsitellään asianmukaisissa johtoryhmissä.	13
Paperittomuuteen pyrkiminen	Kyllä. Käynnissä on sähköiseen allekirjoitukseen siirtyminen, joka vähentää paperin käyttöä entisestään.	13
Onko ympäristöperiaatteiden integrointi onnistunut?	Ympäristöperiaatteiden integrointi on käynnistynyt hiilijalanjäljen mittaamisella ja Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän luomisella ja sitä kehitetään tulevana vuosina.	13
Lisätiedot	ONNIn ympäristövaikutukset muodostuvat toimitilojen energiankulutuksesta, jätteistä ja vedestä, kotisiivouksen kemikaaleista sekä logistiikasta ja liikkumisesta.	13