

Aavan ja Pikkujätin vastuullisuusraportti

2023–2024

Aava PIKKUJÄTTI®

Sisällys

Yleiset tiedot	4	Resurssien käyttö ja kierrätys	23	• Ammatinharjoittajat ja vuokratyöntekijät	30
• Vastuullisuuskatsauksen laadintaperiaatteet	4	• Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet, toimet ja resurssit	23	• Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	31
• Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	12	• Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät tavoitteet	24	• Monimuotoisuus	31
• Sidosryhmien edut ja näkemykset	13	• Kuvaus prosesseista, joilla tunnistetaan ja arvioidaan materiaaliressurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia	24	• Riittävä palkka	31
• Aavan ja Pikkujätin sidosryhmät	14			• Sosiaalinen suojelu	31
• Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	16	Oma työvoima	25	• Koulutus ja kehittäminen	32
• Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi	20	• Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	25	• Terveys ja turvallisuus	32
		• Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa	26	• Työ- ja yksityiselämän tasapaino	34
Ilmastonmuutos	21	• Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	28	• Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	34
• Ilmastonmuutoksen hillintä ja päästölaskenta	21	• Toimenpiteet ja toimintatavat	29	• Sidosryhmien intressit ja näkemykset	34
• Energiankulutus ja energiayhdistelmä	22	• Yrityksen työsuhteiset työntekijät	29		
• Ilmastoön liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi	22				

Sisällys

Arvoketjun työntekijät	35			
• Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet	35			
• Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa	36			
• Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat arvoketjun työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	36			
• Arvoketjun työntekijöihin liittyvät riskit ja mahdollisuudet sekä niihin liittyvät toimet, tavoitteet ja hallinta	36			
• Sidosryhmien edut ja näkemykset	36			
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	37			
• Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet	37			
		• Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa	38	
		• Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	38	
		• Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat olennaiset riskit ja mahdollisuudet sekä niiden hallinta	39	
		• Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät olennaiset kielteiset ja myönteiset vaikutukset, niihin liittyvät tavoitteet ja hallinta	40	
		• Sidosryhmien edut ja näkemykset	40	
		Liiketoiminnan harjoittaminen	41	
		• Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	41	
		• Suhteet toimittajiin	42	
		• Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	42	
		• Korruptio- tai lahjontatapaukset	42	
		• Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	42	
		• Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	42	



Yleiset tiedot

Vastuullisuuskatsauksen laadintaperiaatteet

Yrityksen perustiedot

Aava Terveyspalvelut Oy on suomalainen perheyritys, joka toimii Aava Terveyspalvelut -konsernin emoyhtiönä ja vastaa omistajaohjauksesta. Aava Terveyspalvelut -konserniin kuuluvat yhtiöt tarjoavat terveyspalveluja yksityis-, yritys- ja kunta-asiakkaille.

Konserniin kuuluvat emoyhtiö Aava Terveyspalvelut Oy:n lisäksi tytäryhtiöt Lääkärikeskus Aava Oy (Aava), Pikkujätti lasten ja nuorten lääkäriasema Oy (Pikkujätti), Aisti Health Oy (Aisti), Kiinteistö Oy Sampola ja osakkuusyhtiönä Docrates Oy (2.9.2024 asti). Aava Terveyspalvelut Oy:n omistaa 100-prosenttisesti Ahon perhe Aho Group Oy:n kautta. Näin ollen Aava Terveyspalvelut -konserni on Aho Group -konsernin alakonserni. Aho Group Oy:n hallitus koostuu Aho Groupin viidestä omistajasisaruksesta.

Aava on vuonna 1964 perustettu 100-prosenttisesti suomalainen perheyritys, joka on kasvanut Uudellamaalla toimivasta lääkärikeskuksesta valtakunnalliseksi toimijaksi. Tilikaudella 2023–2024 Aava toimi 18 toimipisteessä 12 paikkakunnalla Helsingistä Ouluun ja Turusta Kuopioon.

Pikkujätti on syntynyt vuonna 1968 toimintansa aloittaneesta Hakaniemen Poliklinikasta (myöhemmin Medicity Oy). Tilikaudella 2023-2024 Pikkujätti toimi kahdeksassa toimipisteessä eri puolella Suomea. Pikkujätin omistuksesta oli tilikauden 2023-2024 päättyessä Aava Terveyspalvelut Oy:llä 94,2 % ja loput yksittäisillä lääkäriomistajilla.

Aisti on perustettu vuonna 2022. Sen toiminta keskittyy yksilöllisen hyvinvoinnin palveluihin teknologiaa hyödyntäen.

Aavaa ja Pikkujättiä johdetaan konsernina tarkoittaen, että niillä on yhteinen toimitusjohtaja ja yhteiset hallinto- ja tukitoiminnot. Yhtiöillä on omat juridiset hallitukset, jotka kuitenkin koostuvat samoista henkilöistä. Näin ollen Aavaa ja Pikkujättiä johtaa käytännössä sama hallitus. Aistilla on Aavasta ja Pikkujätistä erillinen hallitus ja toimitusjohtaja.

Aavan ja Pikkujätin lääkärikeskukset

- Espoo: Karaportti ja Tapiola
- Hämeenlinna
- Helsinki: Itäkeskus, Kamppi ja Pasila
- Hyvinkää
- Järvenpää
- Kerava
- Kuopio
- Oulu: Keskusta ja Rusko
- Tampere
- Turku
- Tuusula
- Vantaa: Aviapolis ja Myyrmäki





Laatimisperusta

Tässä vastuullisuuskatsauksessa on kuvattu Aavan ja Pikkujätin toiminta. Aava Terveyspalvelut -konsernin tytäryhtiöistä on jätetty pois Aisti, Kiinteistö Oy Sampola sekä osakkuusyhtiö Docrates Oy, jonka tuloksesta konsernitilinpäätökseen otetaan omistusosuutta vastaava osuus osakkuusyhtiön voitosta tai tappiosta. Docrates Oy myytiin Mehiläinen Oy:lle 16.5.2024 allekirjoitetulla sopimuksella. Kiinteistö Oy Sampolaa ei yhdistetä konsernitilinpäätökseen, koska yhtiöllä ei nähdä olevan olennaista merkitystä konsernin tulokseen ja taloudelliseen asemaan eikä myöskään sisälly tähän vastuullisuuskatsaukseen. Aistin toiminta on konsernin liikevaihdosta alle yhden prosentin eikä sen toiminnan sisällyttämistä tähän vastuullisuuskatsaukseen ole nähty olennaisena.

Tämä vastuullisuuskatsaus on Aavan ja Pikkujätin ensimmäinen ja koskee tiikautta 1.4.2023–31.3.2024. Katsaus on tuotettu vapaamuotoisesti huomioiden veloitteemme julkaista EU:n kestävyysraportointidirektiivin mukainen kestävyys selvitys ensimmäisen kerran tilikaudesta 1.4.2025–31.3.2026. Olemme tehneet kolmen vuoden kehityssuunnitelman, joka tähtää siihen, että kestävyys selvityksemme vastaa kaikilta osin CSRD-direktiiviä ja ESRS-standardeja ja sisältää koko arvoketjumme alkutuotannosta loppukäyttäjään asti Aavalle ja Pikkujättille olennaisten aiheiden osalta vuonna

2026. Kestävyys selvityksemme tavoite on analysoida huolellisesti niin suorat kuin epäsuorat vaikutuksemme ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan, tunnistuen mahdollisuudet parantaa kestävä kehityksen suorituskykyämme koko arvoketjussa.

Vastuullisuuskatsauksemme kestävyysaiheet valikoituivat kesälä 2023 tehdyssä kaksoisolennaisuusanalyysissa, joka tehtiin yhteistyössä ulkopuolisen kestävä kehityksen asiantuntijayrityksen kanssa. Kaksoisolennaisuusanalyysi ja sen tulokset on kuvattu tarkemmin kappaleessa Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa.

Hallinto ja strategia

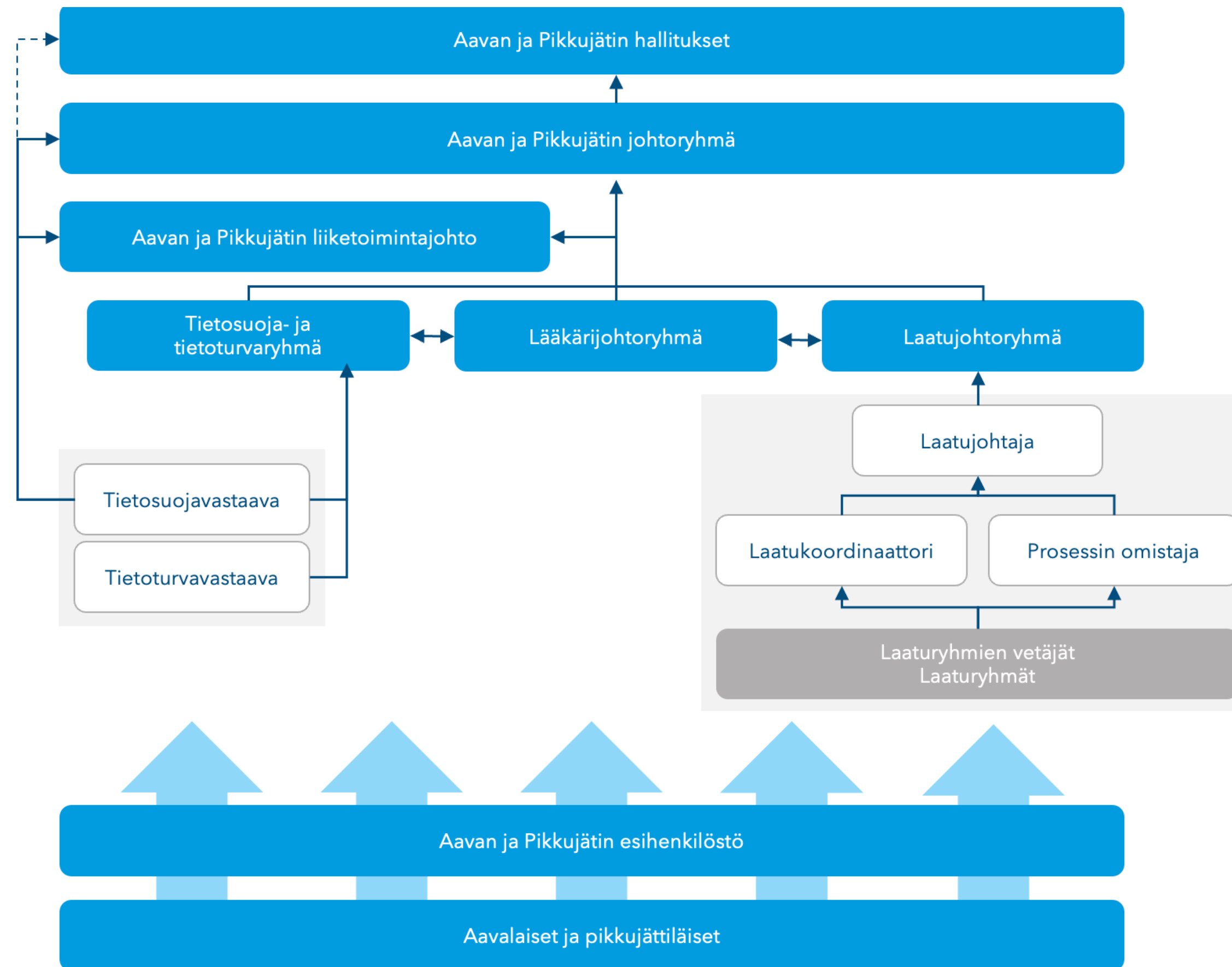
Aavan ja Pikkujätin hallinto on kuvattu oheisessa kaaviossa.

Hallitus

Aavan ja Pikkujätin hallitus vahvistaa strategiset tavoitteet vuosittain. Hallituksessa oli tilikaudella 2023–2024 seitsemän jäsentä, joista 57 % miehiä ja 43 % naisia ja kaikki (100 %) riippumattomia (toimivaan johtoon kuulumattomia).

Aavan ja Pikkujätin hallitusten kokoonpano:

- Puheenjohtaja Laura Ämmälä, CEO Validia, lääkäri ja eMBA
- Anssi Räsänen, CFO Veho, KTM, talous ja liiketoiminta laajasti, strategia ja yritysjärjestelyt
- Juhana Lamberg, CEO Faros & Com, MBA, asiakas- ja henkilöstökokemus & yrityskulttuuri ketjuohjaus
- Jukka Viitanen, CEO Resolute HQ inc, KTM, Digi- ja alustatalous
- Nina Kaseva, LT, lastentautien erikoislääkäri Pikkujätti
- Miia Porkkala, KTM, Aho Group omistajajäsen, yrittäjä
- Aarne Luukko, CFO Aho Group, DI, rahoitus- ja hallintojohtaja



Tilikaudella 2023–2024 Aavan ja Pikkujätin hallituksen kokouksissa käsiteltiin alla listattuja kestävyteen liittyviä aiheita:

- CSRD-kaksoisolennaisuusanalyysi
- Tietosuoja- ja tietoturvapoliittika
- Kyberturvallisuus
- Laatu ja lääkärit Aavassa ja Pikkujätissä
- Kyselytulokset lääkäreiden viihtymisestä
- Vastuullisuusviestintä
- CSRD-kestävyysraportointi
- Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja inklusio (DEI)
- eNPS-tulokset

Johtoryhmä

Aavan ja Pikkujätin toimitusjohtajalla on päävastuu hallituksessa vahvistettujen kestävyteen liittyvien tavoitteiden toimeenpanosta. Hän myös raportoi niiden edistymisestä hallitukselle.

Johtoryhmä vastaa Aavan ja Pikkujätin vastuullisuustavoitteiden ja riskienhallinnan toimeenpanosta, valvonnasta ja ohjaamisesta. Kokonaisvastuu vastuullisuuden kehittämisestä on markkinointi- ja viestintäjohtajalla. Kestävyysraportointi on talousjohtajan vastuulla.

Johtoryhmän kuukausikokouksissa käsiteltiin alla listattuja vastuullisuus- ja kestävyysaiheita tilikaudella 2023–2024:

- Potilas- ja asiakasturvallisuusilmoitukset (HaiPro)
- Paras paikka ammattilaiselle (henkilöstö / ammatinharjoittajat)
- Aavan ja Pikkujätin hyvinvointistrategia ja hyvinvointivalmennus
- Aisti-kyselyn tulokset
- Myynti – hyvinvoinnista kilpailuetua
- Aavan & Pikkujätin henkilöstön palkitsemisjärjestelmä
- Ammattilaiskokemuksen nykytila
- Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja inklusio (DEI) -koulutus
- Strategiset tavoitteet ja valinnat (sis. paras paikka ammattilaiselle ja tyytyväisimmät asiakkaat)
- Vastuullisuusraportointi (CSRD)
- Sisäisten auditointien tulokset
- Riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen
- Tietotilinpäätös

Edellä mainittujen lisäksi johtoryhmälle järjestettiin vastuullisuustyöpaja.

Tilikaudella 2023–2024 yhtiön johtoryhmään kuuluivat sivujen 9–10 taulukoissa esitetyt henkilöt. Sukupuolijakauma oli naiset 50 % ja miehet 50 %.

Aavan ja Pikkujätin toimitusjohtaja vaihtui 1.4.2024 ja uutena toimitusjohtajana aloitti Ove Uljas. Tilikauden 2023-2024 jälkeen myös yritysasiakkuuksien liiketoimintajohtajana vastuuhenkilö vaihtui ja uutena aloitti Hanna Kankainen-Aho 2.5.2024 alkaen. Lisäksi IT- ja digijohtaja irtisanoutui tilikauden 2023-2024 jälkeen.

Johtoryhmän sukupuolijakauma, %



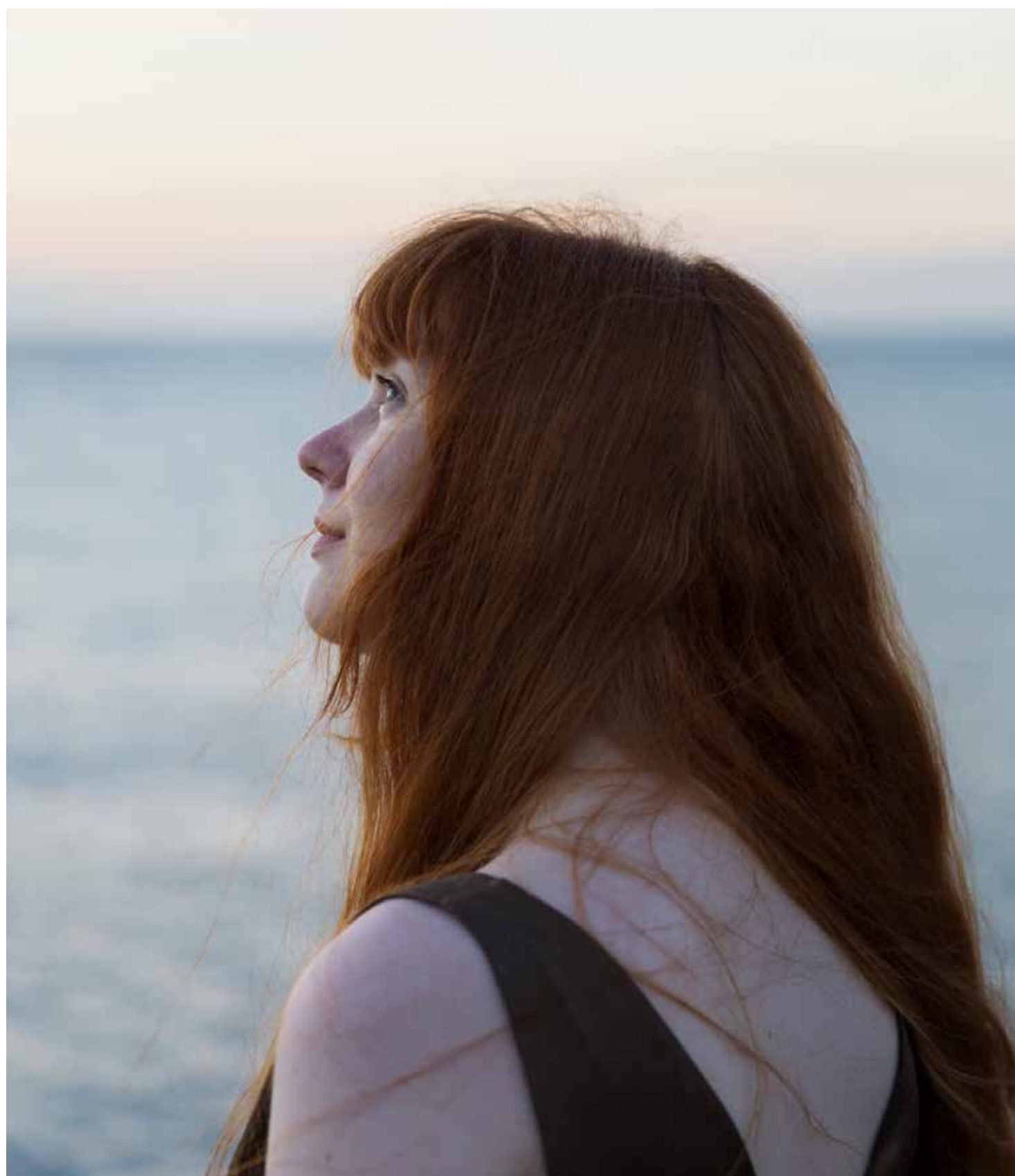
Aavan ja Pikkujätin johtoryhmä tilikaudella 2023–24

Nimi	Raija Tapio	Paula Arvilommi	Lauri Muhonen
Rooli	Toimitusjohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 31.3.2024 asti	Johtava ylilääkäri, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.4.2021 alkaen	IT- ja digijohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 15.4.2024 asti
Keskeinen työkokemus		Pihlajalinna Oyj: lääketieteellinen johtaja, aluejohtaja (Varsinais-Suomi) Pihlajalinna Turku Oy: toimitusjohtaja Diacor Terveyspalvelut Oy: vastaava lääkäri Eloni Oy: yritysasiakasliiketoiminnan johtava lääkäri	
Keskeiset luottamustehtävät			



Aavan ja Pikkujätin johtoryhmä tilikaudella 2023–24

Nimi	Lauri Purola	Riia Siivikko	Outi Taivainen	Timo Vänttinen	Pauli Waroma
Rooli	Talusojohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 3.8.2019 alkaen	Liiketoimintajohtaja, B2C, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.1.2023 alkaen	Henkilöstöjohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.8.2019 alkaen (kokoaikaisena)	Liiketoimintajohtaja, B2B, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 1.4.2024 asti	Markkinointi- ja viestintäjohtaja, Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän jäsen 15.1.2020 alkaen
Keskeinen työkokemus	Front-ryhmä: talusojohtaja Docrates Oy: Business Controller	Pihlajalinna Oyj: aluejohtaja (Uusimaa) sairaalan liiketoimintasegmentin palvelujohtaja Laser Tilkka Oy: ylihoitaja Attendo MedOne Oy: johtaja, (kunta- ulkoistukset)	Op Ryhmä: johtokunnan jäsen, henkilöstöjohtaja Kone Oyj: henkilöstöjohtaja (Pohjois- ja Keski-Eurooppa) HR House Oy: Toimitusjohtaja Nokia Oyj: henkilöstöjohtajan tehtäviä		Pihlajalinna Oyj: markkinointi- ja viestintäjohtaja Sherpa: toimitusjohtaja / osakas
Keskeiset luottamus-tehtävät		Perheeni ja minä Oy: hallituksen jäsen, pienosakas	Digia Oy: hallituksen jäsen, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja Helsingin seudun kauppakamari: henkilöstövaliokunnan jäsen		Sherpa: hallituksen puheenjohtaja ProMedical Oy: hallituksen jäsen Remod Oy: hallituksen jäsen Diak: advisory boardin jäsen



Lääkärijohtoryhmä

Aavan ja Pikkujätin lääketieteellinen johto vastaa lääketieteellisen toiminnan laadusta ja lainmukaisuudesta. Aavan johtavana ylilääkärinä toimii Paula Arvilommi ja Pikkujätissä Erik Qvist. Johtavien ylilääkäreiden lisäksi Aavan ja Pikkujätin lääkärijohtoryhmään kuuluu viisi ylilääkärää, jotka toimivat ylilääkärin tehtävissään pääasiasa osa-aikaisesti. Lääkärijohtoryhmä kokoontuu säännöllisiin kokouksiin kerran kuukaudessa.

Tilikaudella 2023–2024 Aavan ja Pikkujätin lääkärijohtoryhmän kokouksissa käsiteltiin muun muassa alla listattuja kestävyteen liittyviä aiheita:

- Henkilöstön ja ammatinharjoittajien osaaminen ja ammattitaito
- Asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito
- Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu sidosryhmien kanssa
- Tietosuoja ja yksityisyys
- Liiketoiminnan eettisyys
- Luotettavuus kumppanina

Laatujohtoryhmä

Laatujohtoryhmän tehtävinä ovat muun muassa organisaatiotason laadun ja potilasturvallisuuden tilan seuraaminen erilaisten palautekanavien kautta, vuosittaisten laatutavoitteiden määrittäminen ja osallistuminen hankintoihin laadullisesta näkökulmasta.

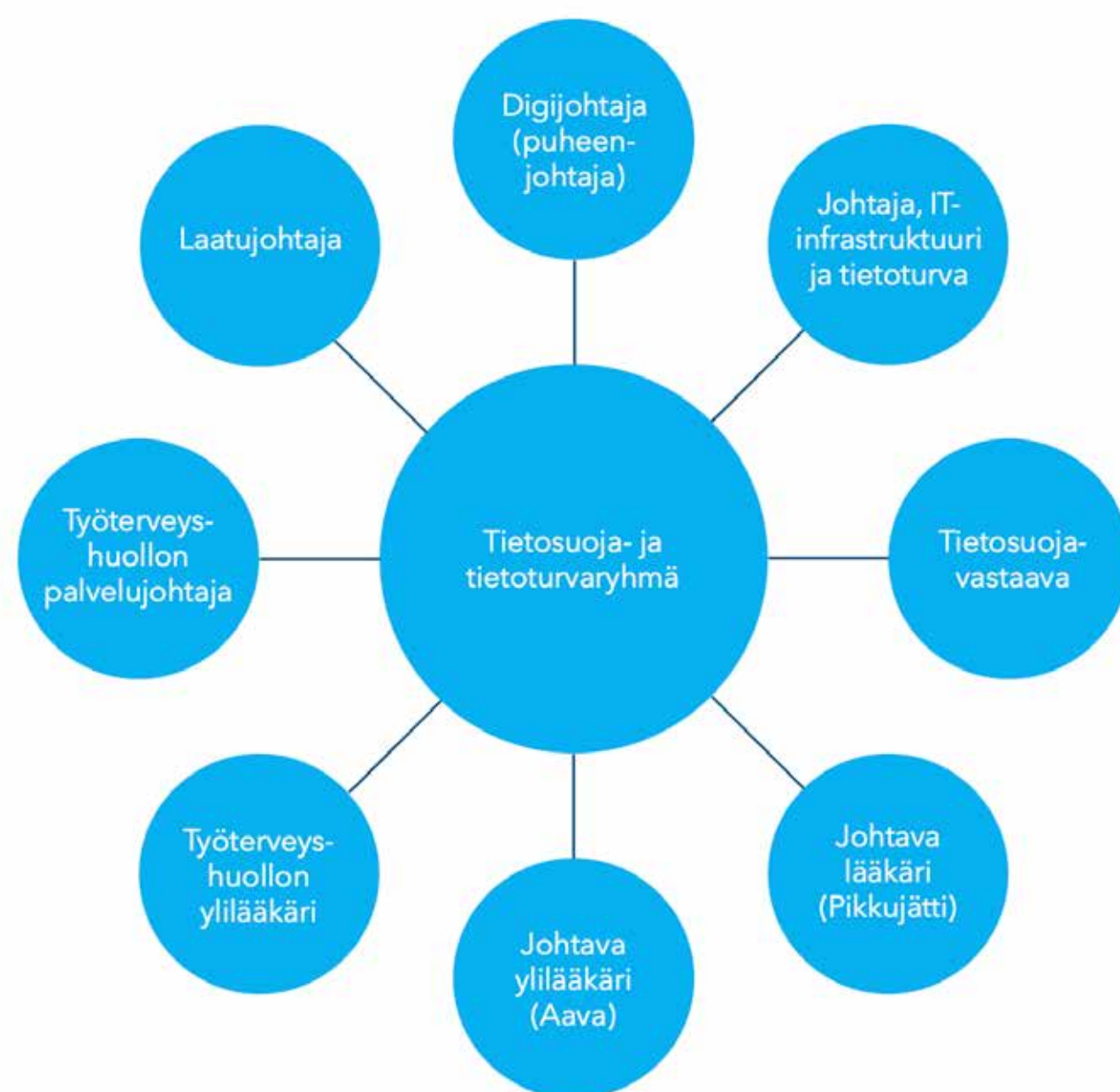
Laatujohtoryhmä kokoontuu kuusi kertaa vuodessa. Laatujohtoryhmään kuuluvat Aavan johtava ylilääkäri, Pikkujätin johtava lääkäri, tietosuojavastaava, tietoturvapäällikkö, laatujohtaja ja laatukoordinaattori sekä laatuoyhteyshenkilö. Laatujohtoryhmä tekee yhteistyötä lääkärijohtoryhmän kanssa ja raportoi johtoryhmälle.

Tilikaudella 2023–2024 Aavan ja Pikkujätin laatujohtoryhmän kokouksissa käsiteltiin muun muassa alla listattuja kestävyteen liittyviä aiheita:

- Asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito
- Tietosuoja ja yksityisyys
- Henkilöstön ja ammatinharjoittajien osaaminen ja ammattitaito
- Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu sidosryhmien kanssa
- Henkilöstön ja ammatinharjoittajien osaaminen ja ammattitaito
- Hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys
- Omavalvontaohjelma

Tietosuoja- ja tietoturvaryhmä

Aavan ja Pikkujätin tietosuoja- ja tietoturvaryhmä kokoontuu säännöllisesti. Tilikaudella 2023-2024 pidettiin 7 kokousta. Tietosuoja- ja tietoturvaryhmässä käsitellään Aavan ja Pikkujätin yleisiä linjauksia tietosuojaan ja tietoturvaan liittyen sekä seurataan organisaatioiden tietosuojan ja tietoturvan toteutumista ja tasoa. Aavalle ja Pikkujätille on myönnetty ISO 27001 -tietoturvasertifikaatti, jonka myötä yrityksemme noudattaa tietoturvan hallinnan korkeimpia standardeja. Tietosuoja- ja tietoturvaryhmän kokoonpano on esitetty oheisessa kuvassa.



Sisäinen ja ulkoinen auditointi

Aavassa ja Pikkujätissä on jo pitkään ollut vakiintuneena käytäntönä sisäinen auditointitoiminta, jossa viitekehyksenä on ISO 9001:2015 -laatusertifikaatti. Auditoinnin yhtenä tarkoituksena on omavalvonnan menettelytavoitteen tuottaminen yksiköille ja organisaatiolle tietoa korjaavien toimenpiteiden tarpeista ja toisaalta tuottaa tietoa yksiköiden vahvuuksista ja mahdollisuuksista. Sisäisinä auditoinneina toimivat auditointikoulutuksen käyneet auditointijat. Pätevöitymiseen vaaditaan lisäksi harjoitteluauditoinnit kokeneen auditointijonon parina.

Sisäiset auditoinnit suunnitellaan kolmen vuoden sykleissä ja kliiniset röntgenin auditoinnit neljän vuoden sykleissä. Näin varmistamme, että jokainen yksikkö ja toiminto tulee auditoitua määrävälein. Auditoinnit ulottuvat kaikkiin toimintayksiköihin vuosisuunnitelmaa noudattaen. Laatujohtoryhmä määrittää vuosittain sisäisille auditoinneille painopistealueet, johon kiinnitetään perusauditoinnin yhteydessä lisähuomiota. Ulkoiset auditoinnit suorittaa vuosittain akkreditoitu sertifiointielin.

Vastuullisuustyön ohjausryhmä

Tilikaudella 2023–2024 perustettiin vastuullisuusohjausryhmä, joka koordinoi jatkossa Aavan ja Pikkujätin vastuullisuustyötä ja -raportointia. Ohjausryhmään osallistuu hallinnon, talousyksikön, HR:n sekä markkinoinnin ja viestinnän edustajat. Lisäksi ohjausryhmässä on mukana ulkopuolinen vastuullisuusasiantuntija.

Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Arvopohjamme, yrityskulttuurimme ja strategiamme korostavat vastuullisuutta läpi toimintamme. Strateginen tavoitteemme on olla paras paikka ammattilaisille, ja pitää huolta siitä, että meillä on tyytyväisimmät asiakkaat. Visiomme on olla vuonna 2026 suomalaisen tuntema perheyryitys, joka erottautuu ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana.

Liiketoimintamme tärkeimmät kestävyysseikat liittyvät ihmisiin: henkilöstömme ja asiakkaidemme terveyteen, hyvinvointiin, ja turvallisuuteen. Osana kaksoisolennaisuusanalyysia olemme tunnistanee tarpeen kehittää entistä selkeämmät ja mitattavissa olevat kestävyysseikat liittyvät tavoitteet mukaan lukien ympäristövastuullisuuden aiheet.

Aava ja Pikkujätti tarjoavat laajan valikoiman terveydenhuoltopalveluita ja erikoisalvoja. Kaikki palvelumme löytyvät verkkosivuiltamme osoitteista aava.fi ja pikkujatti.fi. Panostamme niin sairaudenhoitoon kuin ennaltaehkäisyyn. Luomme arvoa ihmisille, yrityksille ja yhteiskunnalle tukemalla asiakkaidemme kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kehitämme jatkuvasti palveluvalikoimaamme vastaamaan nykyisiä ja tulevia terveyshaasteita.

Tarjoamme palveluitamme henkilö-, yritys- ja vakuutusyhtiöasiakkaille. Toimimme myös ylivuotokanavana julkiselle terveydenhuololle muun muassa palvelusetelien muodossa. Asiakaskuntamme koostuu kaikenikäisistä ihmisistä. Tilikaudella 2023–2024 Aavan henkilöasiakkaiden (mukaan lukien vakuutusyhtiöasiakkaat) osuus

liikevaihdosta oli 43 % ja työterveysasiakkaiden 50 %. Pikkujätissä henkilöasiakkaiden (mukaan lukien vakuutusyhtiöasiakkaat) osuus liikevaihdosta oli 97 %.

Kaikki Aavan ja Pikkujätin työntekijät työskentelevät Suomessa (100 %). Työllistimme tilikauden 2023–2024 päättyessä 803 henkilöä ja 1323 ammatinharjoittajaa liikevaihdon ollessa 167,7 miljoonaa euroa.

Liiketoimintamallimme perustuu integroituun terveydenhuolto- palvelujen tarjoamiseen, joka yhdistää fyysiset lääkärikeskukset ja digitaalisen terveydenhuollon alustat tarjoten jatkuvaa tukea asiakkaillemme. Arvoketjumme ulottuu palveluiden suunnittelusta niiden toteutukseen ja jälkihoitoon. Tarkempi arvoketjun kuvaus tehdään tilikauden 2024–2025 raporttiin.

Panostamme korkeatasoisen henkilöstön rekrytointiin ja koulutukseen, joka on keskeistä laadukkaiden terveyspalvelujen tuottamisessa. Merkittävimmät hankintamme liittyvät työterveyspalveluiden alihankintaan (paikkakunnilla, joissa Aavalla ei ole omaa toimipistettä), toimipisteiden vuokriin, terveydenhoidon laitteisiin ja tarvikkeisiin, lääkkeitöihin, tietohallinnon palveluihin sekä siivouspalveluihin.

Olemme aloittaneet yhteistyön tärkeimpien toimittajiemme kanssa vastuullisuuden kehittämiseksi ja varmistamiseksi.

Sidosryhmien edut ja näkemykset

Aava ja Pikkujätti kehittävät toimintaansa sidosryhmien kanssa käytävän vuorovaikutuksen avulla. Tavoitteenamme on varmistaa, että kaikki sidosryhmät tulevat kuulluiksi ja että heidän näkemyksensä auttavat meitä muokkaamaan strategiaamme ja palveluitamme vastaamaan paremmin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan.

Aavan ja Pikkujätin strategiakausi kestää kolme vuotta. Nykyinen strategia on voimassa vuoteen 2026 asti. Strategiaan ei ole tehty muutoksia tilikaudella 2023–2024. Strategisten tavoitteiden priorisointia tehdään yhdessä henkilöstön kanssa. Sidosryhmien osallistamista kehitetään tulevina vuosina, jotta heidän näkemyksensä voidaan huomioida liiketoiminnassa ja strategiassa entistä paremmin.

Aavan ja Pikkujätin keskeiset sidosryhmät, yhteydenpito, olennaiset aiheet sekä vaikutus liiketoimintaan ja strategiaan on esitetty seuraavan sivun taulukossa.



Sidosryhmä	Asiakkaat	Henkilöstö ja ammatinharjoittajat	Yritysassiakkaat	Vakuutusyhtiöt
Yhteydenpito	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtainen kontakti vastaanotoilla • Asiakaskyselyt • Palautelomakkeet • Uutiskirjeet • Palveluviestit digikanavissa (sis. chat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstökyselyt • Tavoite- ja kehityskeskustelut ml. yksityisköset • Palaverit • Eettinen ilmoituskanava • Yhteistoiminta henkilöstön edustajan kanssa • Henkilöstöinfot 	<ul style="list-style-type: none"> • Sopimukset • Asiakas- ja päättäjättyytyväisyyskyselyt • Tapaamiset ja neuvottelut • Kutsutapahtumat • Uutiskirjeet 	<ul style="list-style-type: none"> • Sopimukset • Yhteiset ohjausryhmät • Lääketieteelliset foorumit • Operatiivinen korvauspalveluiden yhteistyö • Suora asiakasohjaus • Kahdenväliset tapaamiset ja neuvottelut
Tärkeimmät aiheet	<ul style="list-style-type: none"> • Laadukas ja turvallinen terveydenhoito ja palvelut • Tietosuoja ja yksityisyys • Vastuullinen markkinointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Terveys ja hyvinvointi • Tasa-arvoinen kohtelu • Osaaminen ja kehittyminen • Työn ja vapaa-ajan tasapaino • Yhteistyö ja vuoropuhelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön tyytyväisyys, osaaminen ja ammattitaito • Asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito • Asiakkaiden tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys • Liiketoiminnan eettisyys • Tietosuoja ja yksityisyys • Luotettavuus kumppanina • Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa • Korruption ja lahjonnan vastaisuus • Rehellinen ja vastuullinen viestintä ja markkinointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Liiketoiminnan eettisyys • Tietosuoja ja yksityisyys • Luotettavuus kumppanina • Yhteistyö ja vuoropuhelu • Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito • Asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito, tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys • Ilmastonmuutos
Vaikutus liike-toimintaan ja strategiaan	<ul style="list-style-type: none"> • Laatusuoritus ja mittarit • Koulutukset • ISO-tietoturvastandardi • Asiakaspalautteiden huomiointi toiminnassa ja kehittämisessä 	<ul style="list-style-type: none"> • Kyselytulosten huomiointi (jatkuva kehittäminen) • Tavoiteasetanta ja -seuranta • Koulutukset • Rekrytoinnit • Johtamisen kehittäminen • Yhteisöohjautuvuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelutarjonta • Sopimukset ja niihin liittyvät velvoitteet • Vastaukset kyselyihin ja arviointeihin • Auditoinnit • Tietosuoja- ja turvakäytännöt • Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen (ml. laskutus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sopimukset ja niihin liittyvät velvoitteet • Vastaukset kyselyihin ja arviointeihin, auditoinnit • Tietosuoja- ja turvakäytännöt • Vastuullisuuden kehittäminen yhteistyössä • Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen (ml. laskutus)

Sidosryhmä	Viranomaiset ja terveydenhuollon etujärjestöt	Laite- ja tavarantoimittajat	Omistajat
Yhteydenpito	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoiset auditoinnit ja viranomaistarkastukset • Kahdenväliset tapaamiset • Työryhmät • Julkinen viestintä • Seminaarit ja tapahtumat 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvottelut ja sopimukset • Kahdenväliset tapaamiset 	<ul style="list-style-type: none"> • Hallituksen kokoukset ja konsernin hallitusten välinen yhteydenpito • Toimialakatsaukset Aho Groupin hallitukselle • Aho Groupin hallituksen terveydenhuollon toimialapäivät
Tärkeimmät aiheet	<ul style="list-style-type: none"> • Laadukas ja turvallinen terveydenhoito ja palvelut • Liiketoiminnan eettisyys • Vastuullisen toiminnan varmistaminen arvoketjussa • Tietosuoja ja yksityisyys • Yhteistyö ja vuoropuhelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Vastuullisuus arvoketjussa • Ympäristöystävälliset hankinnat • Ilmastonmuutoksen hillintä • Yhteistyö ja vuoropuhelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvä hallitustyö • Hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys • Arvojen toteutuminen toiminnassa • Henkilöstön ja ammatinharjoittajien työkyky, ammattitaito ja viihtyvyys • Yhteisöohjautuvuus • Talous- ja verohallinnon läpinäkyvyys
Vaikutus liike-toimintaan ja strategiaan	<ul style="list-style-type: none"> • Omavalvonta-ohjelma • Auditoinnit • Lainsäädäntö-muutosten huomiointi • Jatkuva kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hankintojen laatu ja turvallisuus • Vastuullisuuskriteerien huomiointi hankintapäätöksissä • Vastuullisuuden kehittäminen yhteistyössä • Supplier code of conduct 	<ul style="list-style-type: none"> • Omistajaohjaus, strategiset linjaukset, arvot, yrityskulttuurin johtaminen • Todella merkittävät investointipäätökset • Hallintotapaperiaatteet



Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Aavan ja Pikkujätin kestävyysaiheet valikoituivat kesällä 2023 tehdyssä kaksoisolennaisuusanalyysissä, joka tehtiin yhteistyössä ulkopuolisen kestävä kehityksen asiantuntijayrityksen kanssa. Kaksoisolennaisuusanalyysissä selvitettiin Aavan ja Pikkujätin olennaisia kestävyysaiheita, niiden vaikutukset ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan sekä niihin liittyvät liiketoimintariskit ja mahdollisuudet. Analyysissä keskityttiin ensisijaisesti Aavan ja Pikkujätin omaan toimintaan ja vain rajatusti arvoketjuun laajemmin. Kaksoisolennaisuusanalyysiin osallistui useita Aavan ja Pikkujätin sidosryhmiä: henkilökunta, ammatinharjoittajat, asiakkaat, yhteistyökumppanit, omistajia sekä poliittisia vaikuttajia ja kansalaisjärjestön edustajia.

Kaksoisolennaisuusanalyysi toteutettiin haastatteluina, kyselynä ja työpajoina. Siihen osallistui kaiken kaikkiaan 415 henkilöä. Haastatteluiden ja kyselyiden jälkeen pidettiin johdon työpaja, jossa tehtiin kestävyysaiheiden priorisointi. Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien vaikuttavuutta arvioitiin mittakaavan, laaja-alaisuuden ja korjautuvuuden perusteella. Asteikkona käytettiin skaalaa 0-5, jossa 5 oli korkein arvo. Olennaisuuden raja-arvoksi määriteltiin 3. Lisäksi arvioinnissa otettiin huomioon vaikutuksen aikajänne. Lyhyen aikavälin määritelmä on 1 vuosi, keskipitkän aikavälin 1-5 vuotta ja pitkän aikavälin yli 5 vuotta.

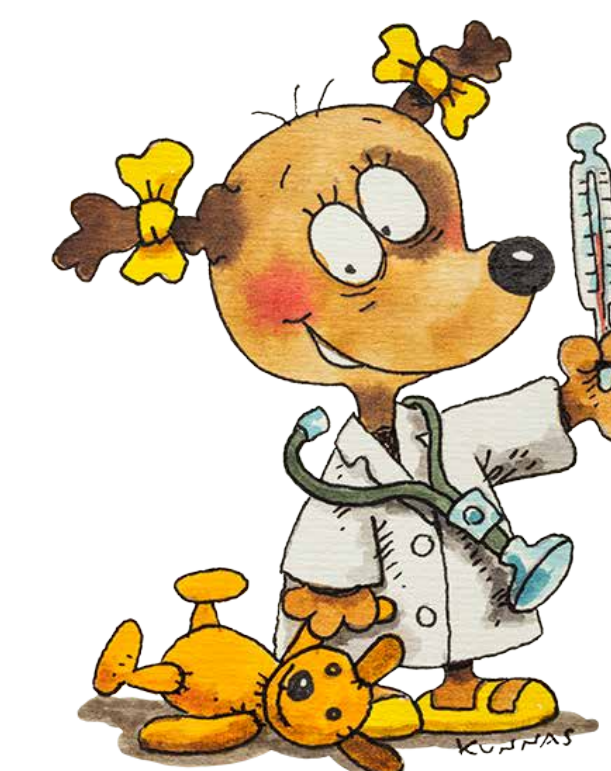
Kaksoisolennaisuusanalyysin tulokset hyväksyttiin virallisesti Aavan ja Pikkujätin johtoryhmässä tammikuussa 2024. Kaksoisolennaisuusanalyysia päivitetään seuraavan kerran tilikaudella 2024-2025, jolloin muun muassa tarkennetaan koko arvoketjumme kuvausta ja siihen liittyviä kestävyysvaikutuksia, -riskejä ja mahdollisuuksia.

Kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistetut aiheet on esitetty seuraavien sivujen taulukoissa. Riskeissä ja mahdollisuuksissa ei tunnistettu asioita, joilla on merkittäviä vaikutuksia taloudelliseen asemaan, tulokseen, kassavirtoihin tai että tilinpäätöksissä ilmoitettuihin omaisuuserien ja velkojen kirjanpitoarvoihin jouduttaisiin tekemään seuraavan tilikauden aikana olennainen oikaisu.



Kaksoisolennaisuusanalyysissa tunnistetut kestävyysaiheet (ympäristö)

Kestävyysaihe	Osa-aihe	Vaikutuksen pisteytys	Vaikutus toimintaan	Vaikutuksen kohde
ESRS E1 Ilmastonmuutos	Ilmastonmuutoksen torjunta	3,3	Oma toiminta, hankintaketju	Ympäristö ja yhteiskunta
ESRS E1 Ilmastonmuutos	Ympäristöystävälliset hankintäkäytännöt	3	Oma toiminta	Ympäristö ja yhteiskunta
ESRS E1 Ilmastonmuutos	Vähäpäästöisen energian käyttö	3	Oma toiminta, hankintaketju	Ympäristö ja yhteiskunta
ESRS E2 Pilaantuminen	Kemikaalien käyttö ja niiden vaikutukset ympäristöön	3	Oma toiminta	Ympäristö ja yhteiskunta
ESRS E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous	Kiertotalous ja materiaalitehokkuus	3	Oma toiminta	Ympäristö ja yhteiskunta



Kaksoisolennaisuusanalyysissa tunnistetut kestävyysaiheet (sosiaalinen)

Kestävyysaihe	Osa-aihe	Vaikutuksen pisteytys	Vaikutus toimintaan	Vaikutuksen kohde
ESRS S1 Oma työvoima	Henkilöstö tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys	4,5	Oma toiminta	Henkilöstö
ESRS S1 Oma työvoima	Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito	4,3	Oma toiminta	Henkilöstö, asiakkaat
ESRS S1 Oma työvoima	Henkilöstön terveys ja turvallisuus	4	Oma toiminta	Henkilöstö
ESRS S1 Oma työvoima	Monimuotoisuus ja inklusiivisuus työyhteisössä	4	Oma toiminta	Henkilöstö
ESRS S1 Oma työvoima	Riittävä palkka ja palkkatasa-arvo	3,7	Oma toiminta	Henkilöstö
ESRS S1 Oma työvoima	Henkilöstön hyvinvointi	3,3	Oma toiminta	Henkilöstö
ESRS S1 Oma työvoima	Henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapaino	3	Oma toiminta	Henkilöstö
ESRS S2 Arvoketjun työntekijät	Vastuullisen toiminnan varmistaminen läpi arvoketjun	3,3	Oma toiminta, hankintaketju	Henkilöstö, yhteiskunta, arvoketjun työntekijät
ESRS S2 Arvoketjun työntekijät	Kehitysyhteistyö (sidosryhmäyhteistyö)	3	Oma toiminta, hankintaketju	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta, arvoketjun työntekijät
ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Asiakkaiden tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys	4,3	Oma toiminta	Asiakkaat, henkilöstö
ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito	3,5	Oma toiminta	Asiakkaat, henkilöstö
ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Rehellinen ja vastuullinen viestintä ja markkinointi	3	Oma toiminta	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta

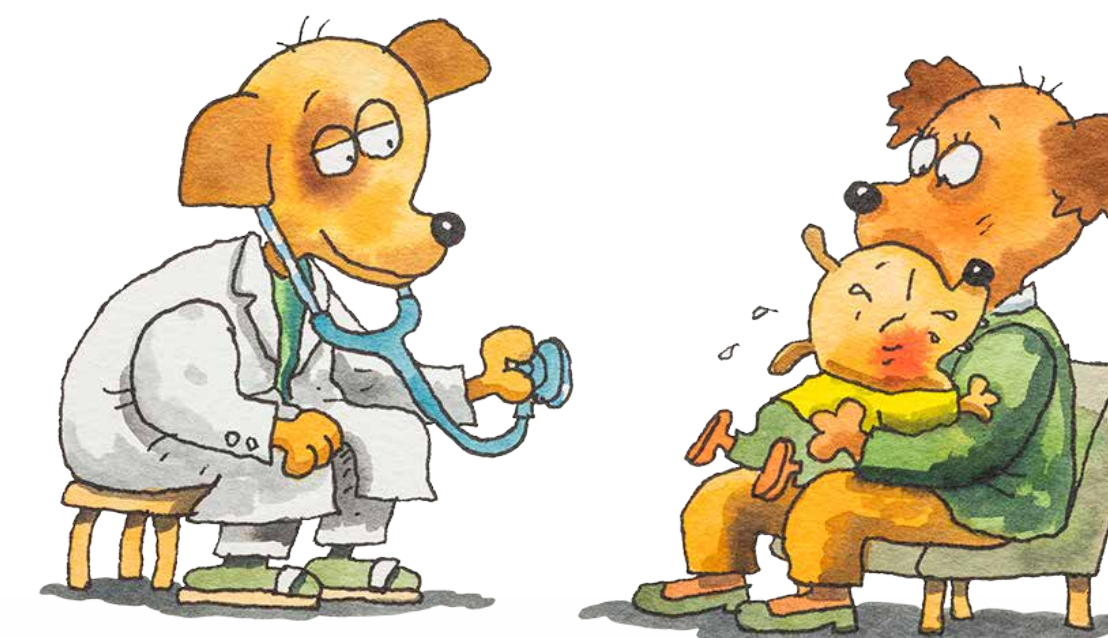
Kaksoisolennaisuusanalyysissä tunnistetut kestävyysaiheet (taloudellinen)

Kestävyysaihe	Osa-aihe	Vaikutuksen pisteytys	Vaikutus toimintaan	Vaikutuksen kohde
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Liiketoiminnan eettisyys	4,3	Oma toiminta	Henkilöstö, asiakkaat, yhteistyökumppanit, arvoketjun työntekijät
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Tietosuoja ja yksityisyys	4	Oma toiminta	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta, yhteistyökumppanit, arvoketjun työntekijät
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Luotettava kumppanina	3,7	Oma toiminta	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta, yhteistyökumppanit, arvoketjun työntekijät
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa	3,7	Oma toiminta, arvoketju	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta, yhteistyökumppanit, arvoketjun työntekijät
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Oppilaitosyhteistyö	3,3	Oma toiminta, arvoketju	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Korruption ja lahjonnan vastaisuus	3	Oma toiminta, arvoketju	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta, yhteistyökumppanit, hankintaketjun työntekijät
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Kumppaniyritysten immateriaalioikeuksien kunnioittaminen	3	Oma toiminta	Yhteistyökumppanit
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys	3	Oma toiminta	Henkilöstö, yhteiskunta, yhteistyökumppanit
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Vastuullisuustulosten kytkentä johdon ja henkilöstön palkitsemiseen	3	Oma toiminta	Henkilöstö, yhteiskunta
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Talous- ja verohallinnon läpinäkyvyys	3	Oma toiminta	Henkilöstö, asiakkaat, yhteiskunta, yhteistyökumppanit

Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi

Aava ja Pikkujätti käyttävät kokonaisvaltaista riskienhallintaprosessia (ERM), joka noudattaa Granite-järjestelmän luokittelua sisältäen strategiset, taloudelliset, operatiiviset, vahinko-, potilas-turvallisuus-, tietosuoja- ja tietoturva- sekä työturvallisuusriskit. Riskienhallintaprosessi kattaa koko toimintamme ja kaikki toimipisteet. Jatkossa kestävyysriskit, jotka eivät sisälly nykyiseen riskienhallintaan otetaan mukaan samaan prosessiin ja CSRD-direktiivin mukainen kaksoisolennaisuusanalyysi sisällytetään osaksi riskienhallintaprosessia.

Aavan ja Pikkujätin riskit arvioidaan johdon katselmuksessa kerran vuodessa. Riskejä käsitellään myös lääkäri- ja laatujohtoryhmissä sekä auditointiprosesseissa.





Ilmastonmuutos

Ilmastonmuutoksen hillintä ja päästölaskenta

Aavalla ja Pikkujätillä ei ole toistaiseksi tehtynä ilmastonmuutoksen hillintään koskevaa siirtymäsuunnitelmaa. Ilmastonmuutokseen hillintään liittyvien tavoitteiden, suunnitelmien ja toimintaperiaatteiden määrittely aloitetaan tilikaudella 2024–2025. Myös scope 3 -päästöjen laskenta aloitetaan tilikaudella 2024–2025.

Toimimme kaikissa toimipisteissämme vuokralaisena. Kaikissa kiinteistöissä lämmitys, jäähdytys ja vesi sisältyvät vuokraan, ja osassa myös sähkö, mikä rajoittaa mahdollisuuksiamme tehdä itse energian hankinnan osalta alkuperään liittyviä päätöksiä ja sitä kautta mahdollisuuksiin vaikuttaa omasta toiminnasta syntyviin co2-päästöihin. Tästä johtuen sopimusten hallinta ja neuvottelu vuokranantajien kanssa tulevat olemaan olennainen osa ilmastonmuutoksen hillintään liittyvää strategiaamme.

Energiankulutus ja energiayhdistelmä

Aavan ja Pikkujätin energiankulutus koostuu toimipisteiden kiinteistöjen sähköistä, lämmityksestä, jäähdytyksestä ja veden kulutuksesta.

Energiankulutukset sekä scope 1 ja 2 -päästöt tilikaudella 2023–2024 on esitetty oheisissa taulukoissa. Kaukolämmön, kaukojäähdytyksen ja veden kulutus on laskettu vuokrattujen neliöiden perusteella suhteessa koko kiinteistön pinta-alaan, koska vuokratuissa liiketiloissa ei ole omia alamittareita Aavan ja Pikkujätin kulutukselle. Myös yhden toimipisteen sähkönkulutus on laskettu neliöperustaisesti samasta syystä. Laskelmista puuttuvat sähkön osalta tiedot neljästä toimipisteestä, joiden osuus vuokratuista neliöistä on 11 %. Myös kaukolämmön osalta puuttuu tiedot neljästä toimipisteestä. Näiden osuus vuokratuista neliöistä on 6 %. Polttoaineiden päästölaskelma perustuu ostotietoihin, jotka on yhdistetty Tilastokeskuksen polttonesteiden kuluttajahintojen keskiarvoon.

Aavan ja Pikkujätin kiinteistöissä käytetyn sähkön, lämmityksen ja jäähdytyksen alkuperien prosentuaalinen jako tilikaudella 2023–2024 on esitetty oheisessa graafissa. Sekasähkö on yhdistelmä fossiilisista, uusiutuvaa ja ydinsähköä. Kaukolämpö, jonka alkuperä on muu, sisältää jätteistä, kivihiilestä, maakaasusta, turpeesta, öljystä ja kierrätyspolttoaineista tuotettua energiaa sekä hukkalämpöä.

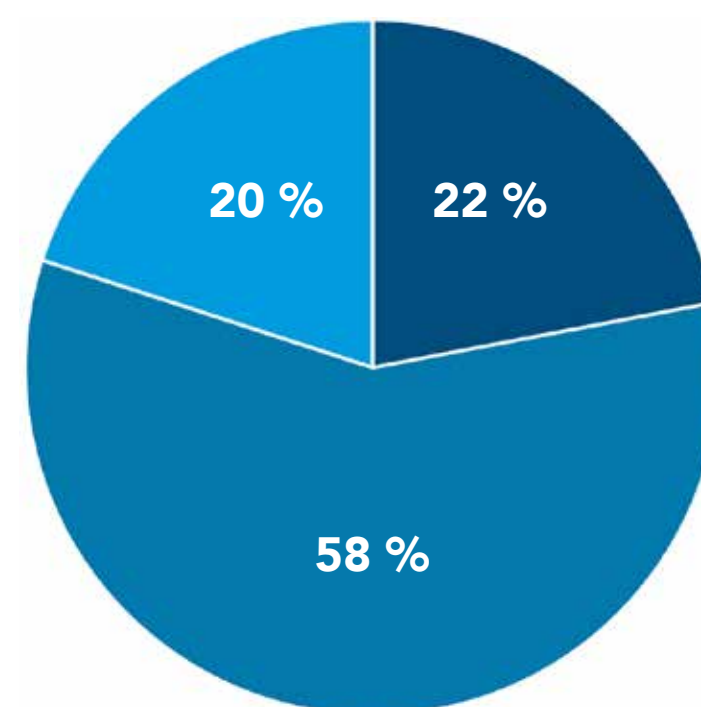
Energiankulutus tilikaudella

Energia	Kokonaiskulutus	Uusiutuvien lähteiden määrä	Ydinvoiman määrä	Muut
Sähkö	1122 mwh	245 mwh	650 mwh	228 mwh
Kaukolämpö	3567 mwh	2237 mwh		1330 mwh
Kaukojäähdytys	640 mwh	251 mwh	389 mwh	
Vesi	7848 m3			

CO2-päästöt tilikaudella

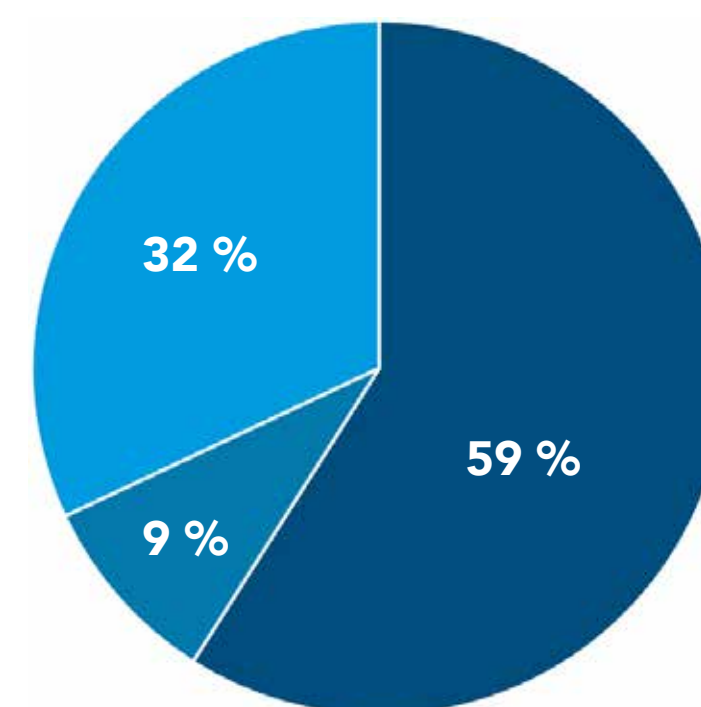
Päästöt (tCO2e)	Scope 1	Scope 2
Sähkö		106,96
Lämmitys		115,91
Jäähdytys		0
Polttoaineet	18,95	
Yhteensä	18,95	222,96

Sähkön alkuperä



■ Uusiutuva ■ Ydinvoima ■ Seka

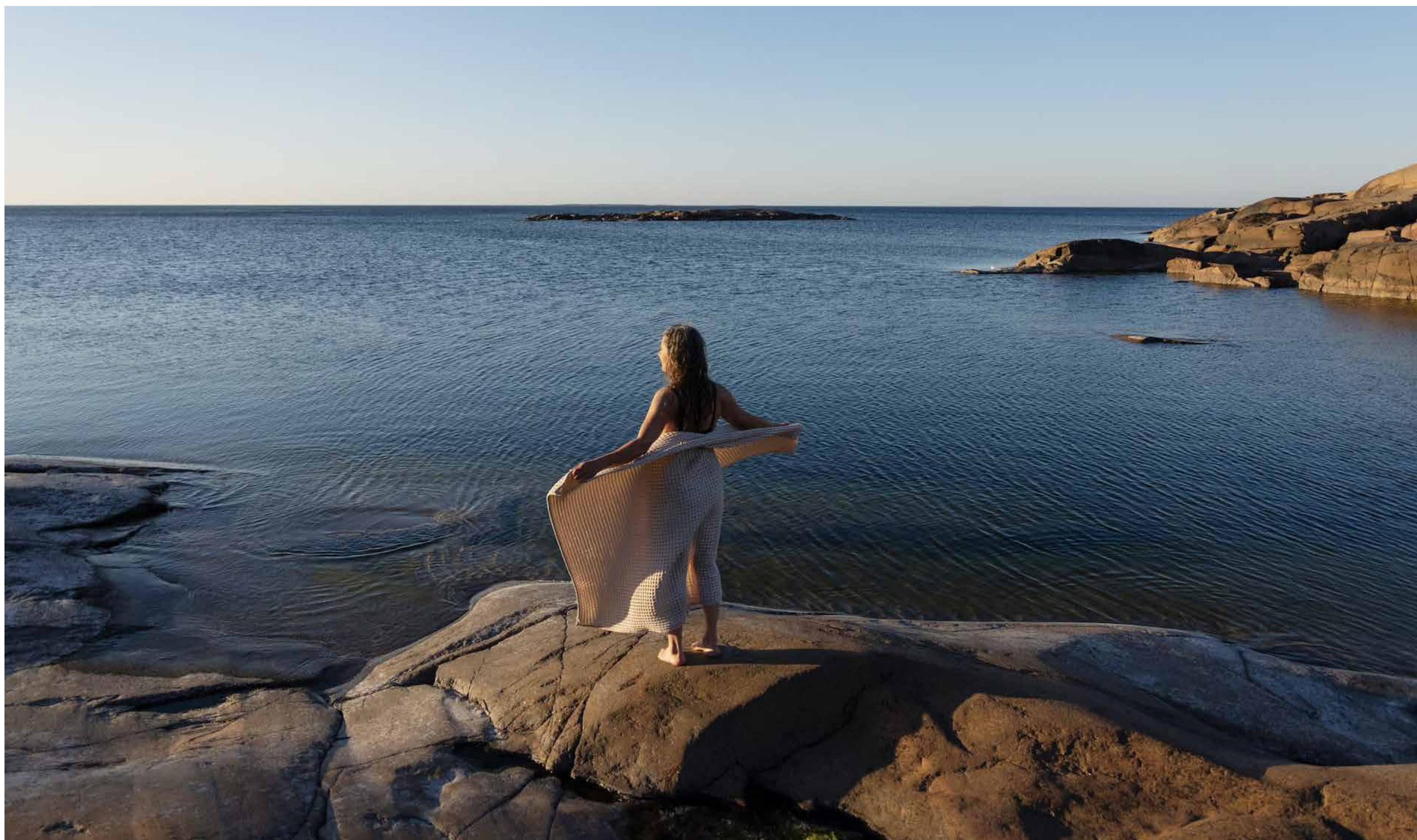
Kaukolämmön ja -kylmän alkuperä



■ Uusiutuva ■ Ydinvoima ■ Muu

Ilmaston liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi

Ilmastonmuutoksen torjunta ja vähäpäästöisen energian käyttö tunnistettiin olennaisiksi aiheiksi Aavan ja Pikkujätin kaksoisolenaisuusanalyyssissa, joka on kuvattu tarkemmin Yleisissä tiedoissa kohdassa *Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa.*



Resurssien käyttö ja kierrätys

Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät toimintaperiaatteet, toimet ja resurssit

Aavan ja Pikkujätin kiertotalouden toteutumista ohjataan yksikkökohtaisilla jätehuoltosuunnitelmilla, jotka kattavat kaikki toiminnasta syntyvät yhdyskuntajätteet sekä terveydenhuollon erityisjätteet. Jätehuoltosuunnitelma perustuu Suomen ja EU:n lainsäädäntöön. Se julkaistaan Aavan ja Pikkujätin sisäisissä kanavissa kuten Intranet ja Teams. Lisäksi niistä on saatavilla tulosteita toimipisteittäin.

Jätehuoltosuunnitelman tavoitteena on vähentää syntyvän jätteen määrää ja kertakäyttömateriaalien käyttöä terveydenhoidon rajoitteet huomioiden.

Yksiköiden johtajat vastaavat jätehuoltosuunnitelman toteutumisesta. Lisäksi kussakin yksikössä on nimetty jätehuoltovastava. Kiertotalouden näkökulmia ja resurssitehokkuutta kehitetään yhteistyössä toimittajien kanssa ja ne huomioidaan myös hankintojen kriteereissä. Aavassa ja Pikkujätissä on käytössä ISO 9001-laatusertifikaatti, joka edellyttää palveluiden ja tuotteiden toimitusten jälkeisten vaatimusten täyttämistä mukaan lukien kierrätys.

Resurssien käyttöä ja resurssitehokkuutta ohjataan hankintaohjeistuksella, jatkuvalla yhteistyöllä toimittajien kanssa sekä henkilökunnan koulutuksilla ja ohjeistamisella.

Resurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyvät tavoitteet

Aavassa ja Pikkujätissä ei ollut tilikaudella 2023–2024 aihekohtaisia resurssien käyttöön tai kiertotalouteen liittyviä tavoitteita. Niitä kehitetään tilikaudella 2024–2025. Kierrätykseen liittyvien tavoit-

teiden määrittämistä hankaloittaa se, että toimimme vuokratiloissa, joissa on yhteinen jätteen keräys muiden vuokralaisten kanssa. Tästä johtuen emme tällä hetkellä pysty seuramaan Aavan ja Pikkujätin yrityskohtaisia jätelajikemääriä.

Olemme aloittaneet resurssitehokkuuden kehittämisen suunnitellun yhteistyössä toimittajiemme kanssa tilikaudella 2024–2025.

Kuvaus prosesseista, joilla tunnistetaan ja arvioidaan materiaaliresurssien käyttöön ja kiertotalouteen liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia

Aavalla ja Pikkujätillä ei ollut tilikaudella 2023–2024 käytössä prosessia, jolla erityisesti tunnistetaan kiertotalouden ja materiaaliresurssien vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia.

Resurssitehokkuuden ja kierrätyksen kehittäminen on kaikkien toimipisteidemme vastuulla. Aavan ja Pikkujätin merkittävimmät

resurssivaikutukset syntyvät terveydenhoidon laitteiden, tarvikkeiden ja materiaalien käytöstä, lääkehankinnoista, IT-välineiden hankinnoista, siivouksesta ja toimistotarvikkeiden kulutuksesta.

Resurssitehokkuutta voidaan parantaa Aavassa ja Pikkujätissä kertakäyttömateriaalien käyttöä vähentämällä ja kierrätystä tehostamalla. Terveydenhoidossa kertakäyttömateriaalien vähentämistä rajoittaa terveys- ja hygieniavaatimukset. Terveydenhoitopalveluiden erityisjätteiden turvallinen ja lainmukainen käsittely on toiminnallemme tärkeä tavoite.

Toimintamme luonteen vuoksi kiertotalous ei tällä hetkellä luo merkittäviä uusia liiketoimintamahdollisuuksia Aavalle ja Pikkujätille. Kehittämällä resurssitehokkuutta ja kiertotaloutta pystymme vähentämään syntyvän kaatopaikalla päätyvän jätteen määrää, lisäämään kierrätykseen päätyvien lajikkaiden määrää, vähentämään materiaalien kulutusta ja parantamaan kustannustehokkuuttamme.



Oma työvoima

Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Aavan ja Pikkujätin eettiset periaatteet ohjaavat päivittäistä työtämme ja kattavat useita osa-alueita. Eettiset periaatteet on julkaistu Aavan ja Pikkujätin intranetissä.

Noudatamme toiminnassamme kaikkia Suomessa sovellettavia lakeja ja sääntöjä. Kohtelemme kaikkia työntekijöitä reilusti ja tasa-arvoisesti kansainvälisen ihmisoikeusjulistuksen mukaisesti. Emme hyväksy lapsityövoiman käyttöä, minkäänlaista pakkotyötä tai muita ihmisoikeuksien loukkauksia. Kunnioitamme yhdistymisvapautta ja työntekijöiden vapautta järjestäytyä ammatillisesti sekä jokaisen yksilön arvoa, yksityisyyttä ja oikeuksia. Emme suvaitse minkäänlaista syrjintää, häirintää, uhkailua tai loukkauksia.

Yrityksemme noudattaa vähintään paikallista lainsäädäntöä palkkauksessa ja työehdoissa. Tarjoamme reilua palkkaa, kohtuullisia

työaikoja ja turvallisen työympäristön. Edistämme monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta työpaikalla ja olemme laatineet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka kattaa eri osa-alueet henkilöstöpolitiikasta syrjinnän torjuntaan.

Syksyllä 2023 aloimme laatia Monimuotoisuus, Yhdenvertaisuus ja Inklusio (DEI) -suunnitelmaa, joka ottaa kantaa asiakkaidemme yhdenvertaisuuteen ja sen toteutumiseen yrityksissämme. Keväällä 2024 teimme monimuotoisuuskartoituksen sekä sitoumuksen monimuotoisuustyön kehittämiseksi asiakkaidemme ja henkilökuntamme keskuudessa. Tavoitteenamme on varmistaa, että käytötömme, järjestelmämme ja prosessimme eivät ole ketään syrjiviä.

Yrityksellämme on käytössä työtaturmien ehkäisemistä koskevat toimintaperiaatteet ja hallintajärjestelmä, jotka varmistavat turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille. Olemme sitoutuneet ylläpitämään ja parantamaan työntekijöidemme turvallisuutta ja terveyttä työpaikalla. Tämä sisältää säännölliset ensiapu- ja turval-

lisuuskoulutukset sekä työympäristön riskienhallinnan. Työsuojelun yhteistoiminnalla kehitämme jatkuvasti työpaikan turvallisuutta, terveellisyttä ja työhyvinvointia.

Työsuojelutoimikunta käsittelee työntekijöitä ja työpaikkaa koskevia työsuojeluasioita. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja avustaa työsuojelun asiantuntemuksessa sekä yhteistyössä työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Hän vastaa myös riskikartoituksen toteuttamisesta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelualtutettu, työntekijöiden valitsema edustaja, perehtyy työpaikan turvallisuus- ja terveysasioihin, kannustaa työntekijöitä kiinnittämään huomiota työn turvallisuuden ja terveellisyteen, tekee ehdotuksia turvallisuuden kehittämiseksi ja välittää työntekijöiden tietoa työturvallisuusasioista työnantajan kanssa käsiteltäväksi.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään vähintään neljä kertaa vuodessa. Toimipistekierroksia toteutetaan säännöllisesti ja työpaikkaselvityksiin osallistutaan aktiivisesti. Työsuojelupäällikkö ja työsuojelualtutetut koulutetaan tehtäviinsä ja heille järjestetään myös kertauskoulutuksia.

Työsuojelualtutetut tapaavat säännöllisesti työnantajan edustajia kuten työsuojelupäällikköä ja henkilöstöhallintoa, lisäksi yhdessä hoidetaan useita eri projekteja.

Työoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa mm.

seuraavilla mittareilla:

- Sairauspoissaoloprosentin kehityssuunta
- Työtapaturmien määrä
- Turvallisuushavaintojen lukumäärän kehitys
- Henkilöstökyselyn (tai hyvinvointikyselyn) tulokset verrattuna aiempaan
- Kela-tilastojen kustannusjakauma

Vuosina 2021–2023 työsuojelun tavoitteena oli uudistaa riskienarvioinnit organisaatitasoilla yhteistyössä toimipisteiden yksikönjohtajien kanssa. Tavoitteeseen liittyen otettiin käyttöön uusi työkalu, joka mahdollistaa henkilöstön tekemät työturvallisuushavainnot osana riskienhallintaa. Riskienhallinnan työkalun työturvallisuusosion tuotoksia käytettiin mittarina. Vaikka tavoitetta ei saavutettu täysin, jokainen yksikkö kirjasi kuitenkin työsuojelun riskejä, mikä osoittaa merkittävää edistymistä riskienhallinnan prosesseissa.

Toinen tavoite oli varmistaa työsuojelualtutetun, työsuojelupäällikön tai muun nimetyn työsuojelun edustajan osallistuminen kaikkiin työpaikkaselvityksiin, pelkkiä ergonomiaselvityksiä lukuun ottamatta. Tämä tavoite saavutettiin täysin, sillä työsuojelualtutetun osallistumisprosentti työpaikkaselvityksiin oli 100 % vuosina 2022–2023.

Kolmantena tavoitteena oli lisätä työsuojelun näkyvyyttä ja hen-

kilöstön osallistamista työturvallisuusasioihin. Tämä sisälsi osallistumisen tulevien toimintasuunnitelmien ja työterveyshuollon sopimusten suunnitteluun ja julkaisuun. Mittareina käytettiin palavereita, intra-uutisia ja kampanjoita toimipisteissä. Näkyvyyttä saatiin lisättyä merkittävästi, ja osallistuminen työterveyshuollon sopimusten suunnitteluun toteutui suunnitellusti.

Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa

Aavassa ja Pikkujätissä tavoite- ja kehityskeskustelut ovat työntekijän ja esihenkilön välisiä vuoropuheluja työntekijän tavoitteista ja kehityksestä. Näissä keskusteluissa käsitellään avoimesti myös havaittuja riskejä ja epäkohtia psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä. Ne perustuvat toimipisteen yksikön kirjalliseen vuosisuunnitelmaan, joka on laadittu strategian mukaan.

Tavoitekeskustelut pidetään kerran vuodessa keväällä, jolloin arvioidaan edellisten tavoitteiden saavuttaminen ja sovitaan uusista tavoitteista sekä annetaan palautetta. Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa syksyllä, keskittyen kehittymissuunnitelmasta sopeutumiseen, tavoitteiden edistymisen seuraamiseen ja palautteen antamiseen.

Tavoite- ja kehityskeskusteluissa sovittujen asioiden edistymistä seurataan Yksykös-keskustelujen avulla. Keskustelujen ensisijaisena tarkoituksena on varmistaa sujuva työskentely ja yhteistyön kehittäminen ja niissä vaihdetaan myös kuulumisia ja käsitellään muita ajankohtaisia asioita. Näitä keskusteluja pyritään järjestämään vähintään kerran kuukaudessa.

Työntekijöitä kannustetaan positiiviseen työilmapiiriin ja ongelmiin puututaan joko esihenkilön, työsuojelutoimikunnan tai työterveyshuollon toimesta. Tiedonkulun helpottamiseksi pidämme säännöllisiä palaverieita ja tiedotamme niiden ajankohdista hyvissä ajoin. Intranettia käytetään laajalti tiedon välitykseen.

Esihenkilö- ja asiantuntijainfot järjestetään kerran kuukaudessa. Lisäksi käynnistimme koko henkilöstön kvartaali-infot kesäkuussa 2024. Tilaisuudet järjestetään Teamsilla, jotta mahdollisimman moni pääsee osallistumaan. Tilaisuus myös tallennetaan jälkeensä katsottavaksi. Infoissa käsitellään ajankohtaisia asioita teemoittain Aavan ja Pikkujätin strategian mukaisesti.

Aava ja Pikkujätti kehittävät kulttuuriaan ja johtamistaan yhteisöohjautuvammaksi. Tavoitteenamme on luoda kulttuuri- ja johtamisjärjestelmä, joka tarjoaa meille merkittävän kilpailuedun markkinoilla, joilla henkilöstön pysyvyys ja saatavuus ovat keskeisiä tekijöitä. Uskomme, että yhteisöohjautuvuus auttaa meitä saavut-

tamaan tavoitteemme olla "paras paikka ammattilaiselle", tarjota "tyytyväisimmät asiakkaat" ja olla "Suomen ihmisvastuullisin toimija".

Yhteisöohjautuvuus Aavassa ja Pikkujätissä tarkoittaa asiakas-keskeisyyttä, vastuullista päätöksentekoa sekä tasapainoa asiakkaiden, liiketoiminnan ja henkilöstön tarpeiden välillä. Tätä toimintatapaa ja tavoitetilaa voidaan kutsua myös yrittäjähenkiseksi kulttuuriksi. Pyrimme antamaan henkilöstöllemme tilaa päättää, kuinka he parhaiten palvelevat asiakkaita sovittujen raamien sisällä. Tavoitteenamme on saada jokainen työntekijä kukoistamaan ja hyödyntämään parasta osaamistaan vastuullisten päätösten tekemiseksi asiakkaiden, liiketoiminnan ja henkilöstön parhaaksi. Uskomme, että tämä lähestymistapa luo pohjan positiiviselle henkilöstökokemukselle.

Tavoitteemme ovat:

- Lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista.
- Luoda vahva perusta onnistuneelle asiakaskokemukselle, joka lisää kokonaistuottavuutta ja yrityksen menestystä.
- Sitouttaa henkilöstö tavoitteisiimme ja strategiaamme sekä vahvistaa henkilöstön pysyvyyttä ja organisaation houkuttelevuutta.



Yhteisöohjautuvan kulttuurin ja toiminnan jatkuva parantaminen on olennainen osa omavalvontaa. Parantamistoimenpiteiden määrittelemiseksi ja toteuttamiseksi teemme säännöllisiä arviointeja, keräämme palautetta ja olemme jatkuvassa vuorovaikutuksessa henkilöstömme kanssa. Kulttuurimme kehittymistä mittaamme erilaisin kyselyin. 1–2 vuoden välein toteutettavan Aisti-hyvinvointikyselyn tavoitteena on saavuttaa 75 %:n tyytyväisyys strategiakauden loppuun mennessä, 31.3.2026. Kyselyllä seurataan myös henkilöstön suositteluindeksiä (eNPS), joka on yksi onnistumisen arvioinnin keskeisistä mittareista. Suositteluindeksin tavoitteeksi on asetettu yli 25.

Aisti-kyselyn tulokset käsitellään työterveystiimin toimesta hyvinvointiarkkitehdin avustuksella. Työterveystiimi vastaa toimenpiteiden toteutuksesta, raportoi tuloksista johtoryhmälle ja ehdottaa jatkotoimenpiteitä. Työterveystiimi kontaktoi sovitusti vastaajia, joilla työkykyhaaste on mahdollinen. Työyhteisön kanssa järjestettävissä keskusteluissa läpikäydään ryhmätason vastaukset ja tiimit työstävät yhdessä tarkempaa jatkosuunnitelmaa. Tavoitteena on löytää ne tekijät, joilla työntekijät itse voivat kehittää työtään ja vaikuttaa työn rakenteisiin. Tavoitteista ja ja valituista toimenpiteistä riippuen uusi kysely tehdään 6-12 kuukauden kuluttua, joko kokonaisuudessaan tai vain tiettyjen kokonaisuuksien osalta.

Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Aava ja Pikkujätti ovat ottaneet käyttöön luottamuksellisen ilmoituskanavapalvelun, jonka kautta henkilöstömme voi turvallisesti ilmoittaa havaitsemistaan väärinkäytöksistä. Ilmoituskanavan avulla voi raportoida epäilyistä rikoksista, väärinkäytöksistä tai yrityksemme arvojen vastaisesta toiminnasta. Ilmoituskanava perustuu Whistleblowing EU-direktiiviin ja Ilmoittajansuojelulakiin (1171/2022), jotka velvoittavat yritykset perustamaan ilmoituskanavan yhteiskunnallisesti merkittävälle väärinkäytöksille. Pyrimme toimimaan kaikissa tilanteissa vastuullisesti, lainmukaisesti ja eettisten arvojemme mukaisesti, ja haluamme saada tiedon mahdollisista epäkohdista toiminnassamme.

Suosittelimme keskustelemaan epäkohdista ensisijaisesti esihenkilön tai yrityksessämme asiasta vastaavan henkilön kanssa. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoituksen voi tehdä nimettömästi Ilmoituskanavan kautta ja käydä anonyymiä keskustelua ilmoituksen käsittelijän kanssa. Kaikki ilmoitukset käsitellään asianmukaisesti ja luottamuksellisesti. Ilmoitusten nimetyt vastaanottajat ovat Aavan

ja Pikkujätin HR-johtaja sekä Aho Groupin lakimies. Tarvittaessa voimme käyttää myös muita asiantuntijoita.

Ilmoituskanava on toteutettu yhteistyössä puolueettoman kumppanin kanssa, joka vastaa teknisestä toteutuksesta. Kaikki ilmoitukset salataan vahvalla salausalgoritmilla, ja käsittelijöillä on pääsy vain ilmoituksen ajankohtaan ja sisältöön. Ilmoittaja voi halutesaan jättää nimensä ja yhteystietonsa. Ilmoituksen tietoihin pääsevät käsiksi vain valtuutetut henkilöt, eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille ilman suostumusta, ellei asianmukainen käsittely vaadi tietojen viemistä viranomaisille.

Kahdenkeskiset keskustelut ja kehityskeskustelut

Työntekijöiden ja esihenkilöiden välisiä kahdenkeskisiä keskusteluja ja kehityskeskusteluja järjestetään säännöllisesti. Näissä keskusteluissa työntekijät voivat luottamuksellisesti tuoda esiin huolenaiheitaan, ja niissä pyritään löytämään ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin. Keskusteluja on kuvattu tarkemmin kohdassa *Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa*.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta

Työsuojeluvaltuutetut ovat keskeisiä henkilöitä, joiden kautta työntekijät voivat ilmoittaa huolenaiheistaan. Heillä on erityinen rooli työntekijöiden edustajina ja he voivat viedä asiat eteenpäin työsuojelutoimikuntaan, organisaation johdolle tai tarvittaessa ulkopuolisille viranomaisille.

Työsuojelu tekee säännöllisiä arviointeja työympäristön turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi, kerää palautetta työntekijöiltämme ja pitää yllä avointa vuoropuhelua henkilöstön kanssa. Näin voimme nopeasti reagoida esiin tulleisiin huolenaiheisiin ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin ongelmien korjaamiseksi.

Työsuojelun toimintaa on kuvattu tarkemmin kohdassa *Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet*.

Ohjeet ja tiedottaminen

Tiedotamme henkilöstöämme heidän oikeuksistaan ja siitä, miten he voivat tuoda esiin huolenaiheitaan. Tiedotuskanavana toimivat intra, työsuojelun avoin vuoropuhelu henkilöstön kanssa ja perheytykset. Näin varmistamme, että kaikki työntekijät tuntevat käytävissä olevat prosessit ja kanavat.

Toimenpiteet ja toimintatavat

Tähän tiedonantovaatimukseen liittyvät asiat on kuvattu kappaleissa *Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet*, *Yhteydenpito vaikutuksista työvoiman ja työvoiman edustajien kanssa*, *Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi* ja *kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi*.

Yrityksen työsuhteiset työntekijät

Sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työsuhteisten henkilömäärä
Miehet	85
Naiset	718
Muut	
Ei ilmoitettu	
Yhteensä	803

Sukupuolijakauma, %



Sukupuoli	Työsuhteisten henkilömäärä	Vakinaiset, henkilömäärä	Määräaikaiset, henkilömäärä	Vaihteleva työaika	Kokoaikaiset, henkilömäärä	Osa-aikaiset, kk-palkka	Osa-aikaiset, keikkalaiset
Miehet	85	70	15	28	37	19	28
Naiset	718	677	41	222	376	121	222
Muut							
Ei ilmoitettu							
Yhteensä	803	747	56	250	413	140	250



Raportointikauden 1.1.2023–31.12.2023 aikana lähteneiden työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä oli 249 henkilöä (31,01 %).

Raportointikauden 1.1.2023–31.12.2023 aikana lähteneiden kuukausipalkkaisten työntekijöiden määrä oli 113 henkilöä, lähtövaihtuvuuden ollessa 17 %.

Koko henkilöstön (mukaan lukien kuukausipalkkaiset ja keikkalaiset) vaihtuvuusprosentti on ollut poikkeuksellisen korkea. Tämän selittää pääosin keikkatyöläisten suuri määrä, ja heidän usein toistuvat työsuhteiden katkeamisensa ja uudelleen aloittamisensa. Keikkatyöläisten luonteeseen kuuluu usein vaihtaminen työtehtävästä toiseen, mikä lisää työsuhteiden lukumäärää yhden tilikauden aikana. Sama keikkatyöläinen voi lopettaa ja aloittaa useita kertoja vuoden sisällä, erityisesti jos hän tekee useita pätkiä kuukausipalkkaisena työntekijänä.

Lisäksi teknisistä syistä keikkatyöläisten työsuhteita katkaistiin, jotta voitiin ottaa käyttöön uudet 8-alkuiset henkilönumerot TimePlan-järjestelmässä. Tämä aiheutti tilapäisesti työsuhteiden katkaisuja ja uudelleenkäynnistämisiä, mikä osaltaan kasvatti raportin vaihtuvuuslukua merkittävästi.

Näiden tekijöiden yhdistelmä on johtanut siihen, että vaihtuvuusprosentti on noussut korkeaksi ja luku ei heijasta organisaation yleistä vakautta tai työttytyväisyyttä.

Ammatinharjoittajat ja vuokratyöntekijät

Tiedot on kerätty Aavan ja Pikkujätin henkilöstöhallinnon järjestelmästä Sympasta raportointikauden lopussa. Luvut on ilmoitettu henkilömäärinä (ei FTE-lukuina).

	Henkilömäärä
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä *	15
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä – henkilöt, joilla on yrityksen kanssa työvoiman toimitussopimus ("itsenäiset ammatinharjoittajat")	1200
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä – pääasiallisesti "työllistämistoimintaa" harjoittavien yritysten toimittamat henkilöt	0

* Luku pitää sisällään vain ammatinharjoittajat.
Muista vuokratyöntekijöistä ei ole raporttia saatavilla.

Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Kaikki (100 %) Aava ja Pikkujätin työntekijät kuuluvat työehtosopimusten piiriin.

Monimuotoisuus

Ylimmän johdon sukupuolijakauma henkilömäärinä ja prosentiosuuksina:

	Hallituksen jäsenet		Johtoryhmän jäsenet	
Naisia	3	43 %	4	50 %
Miehiä	4	57 %	4	50 %
Yhteensä	7		8	

Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma

Tiedot Sympa-järjestelmästä.

	Kokonaisluku	Prosenttia
alle 30-v.	113	14,07 %
30–50-v.	398	49,32 %
yli 50-v.	294	36,61 %



Riittävä palkka

Yrityksessämme kaikille työsuhteisille työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa sovellettavien vertailuarvojen mukaisesti. Palkkamme ovat linjassa alan keskimääräisten palkkojen ja työehtosopimusten kanssa. Olemme sitoutuneet reiluun ja oikeudenmukaiseen palkitsemiseen, mikä varmistaa työntekijöidemme hyvinvoinnin ja motivaation.

Sosiaalinen suojelu

Toimimme Suomessa, joten kaikki työsuhteiset työntekijämme kuuluvat sosiaalisen suojelun piiriin julkisten ohjelmien kautta. Suomessa on kattava sosiaaliturvajärjestelmä, joka varmistaa työntekijöiden suojelun suurten elämäntapahtumien, kuten sairauden, työttömyyden, työtapaturmien, vanhempainvapaan ja eläkkeelle siirtymisen aiheuttamien tulonmenetysten varalta.

Sairauden aiheuttaman tulonmenetyksen varalta kaikki työntekijämme kuuluvat sosiaaliturvan piiriin, joka tarjoaa sairausajan etuudet.

Työttömyydestä johtuvien tulonmenetysten varalta työntekijämme ovat oikeutettuja työttömyysturvaan, kun he ovat työskennelleet yrityksessämme.

Työtaturman ja hankitun työkyvyttömyyden varalta työntekijämme saavat työtaturmavakuutuksen kautta korvauksia.

Vanhempainvapaan aiheuttaman tulonmenetyksen varalta työntekijämme ovat oikeutettuja vanhempainpäivärahaan.

Eläkkeelle siirtymisen varalta työntekijämme kuuluvat kansallisen eläkejärjestelmän piiriin, joka turvaa heidän toimeentulonsa eläkeiässä.

Koulutus ja kehittäminen

Tiedot Sympa-järjestelmästä.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Työntekijät, jotka osallistuivat säännöllisiin suoritusten- ja urakehitysarviointeihin	335	15	350 hlö
Prosenttiosuus	54 %	18 %	48 %
Keskimääräinen koulutustuntien määrä	8,7 h	12,2 h	
Työntekijöiden koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä työsuhteista työntekijää kohti			9,1 h

Terveys ja turvallisuus

Sekä Aavan että Pikkujätin työ- ja turvallisuusohjeet kattavat monia tärkeitä osa-alueita. Käytössä on muun muassa yhdenmukainen ja -rakenteinen perehdytys, johon sisältyvät perehdytyskaavakkeet ja materiaali. Työohjeet löytyvät intrasta, ja pakollisiin koulutuksiin kuuluvat muun muassa tietosuoja- ja lääkelupakoulutukset.

Aavassa otettiin vuoden 2024 alussa käyttöön EcoOnline-sähköinen kemikaaliluettelo. Lisäksi henkilöstölle järjestetään säännöllisiä ensiapukoulutuksia ja jokaisessa toimipisteessä on oma pelastussuunnitelma.

Organisaatitasolla on laadittu päihdeohjelmat ja varhaisen tuen malli. Tasa-arvo- ja yhdenmukaisuussuunnitelma sekä väkivallan uhkaan liittyvät dokumentit ovat myös osa työ- ja turvallisuusohjeistusta.

Yrityksen koko oma työvoima kuuluu työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmään, joka perustuu oikeudellisiin vaatimuksiin ja/tai tunnustettuihin standardeihin tai ohjeisiin.

Työperäisistä vammoista ja terveysongelmista johtuvia kuolemantapauksia ei ole ollut. Tämä koskee myös muiden työntekijöiden, kuten arvoketjun työntekijöiden, kuolemantapauksia yrityksen toimipaikoissa.

Kirjattavia työtaturmia oli tilikaudella yhteensä 46 kpl, joista työpaikkaturmia 23 kpl ja työmatkataturmia 23 kpl, prosenttiosuus oli 7,1 %.

Työsuhteisten työntekijöiden osalta ei ole ollut tapauksia, joissa kirjattavaa työperäistä terveysongelmaa koskeviin tietoihin sovelletaan oikeudellisia rajoituksia. Työsuhteisten työntekijöiden osalta ei ole myöskään ollut työperäisistä vammoista tai työtaturmista johtuvia kuolemantapauksia, eikä työperäisistä terveysongelmista tai niistä johtuvia kuolemantapauksia.

Työhön liittyvät työkyvyttömyysajat, Aava

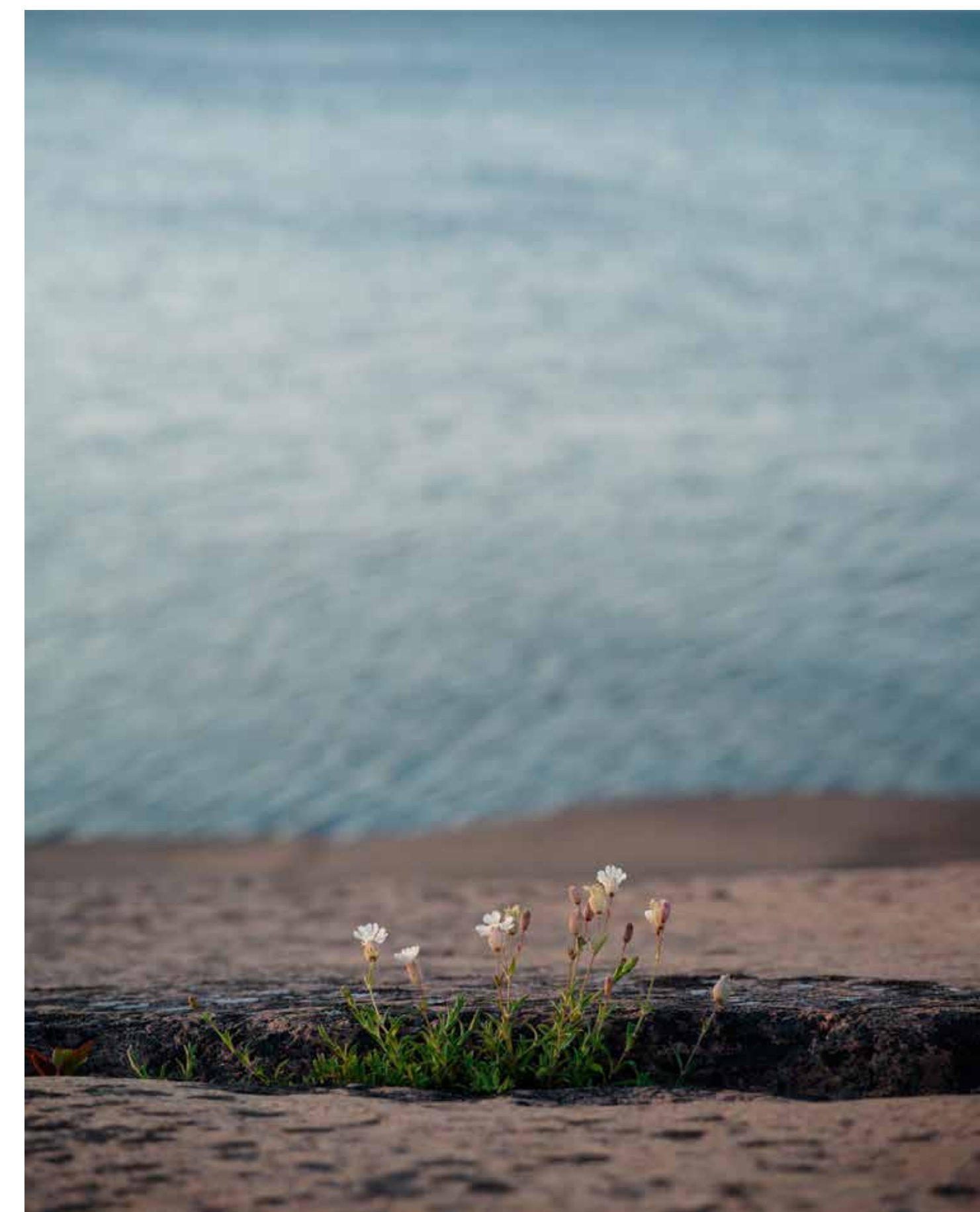
Lääkärikeskus Aava	Päiviä	Henkilöä
Yhteensä	972 pv	36 henkilöä

Työhön liittyvät työkyvyttömyysajat, Pikkujätti

Pikkujätti	Päivää	Henkilöä
Yhteensä	264 pv	9 henkilöä



Huom: Käyntien yhteydessä ei vielä kyseisellä tilikaudella ollut pakollista laittaa tietoa työhön liittyvyydestä, joten mukana ei välttämättä ole kaikkia työkyvyttömyystietoja. Nyt järjestelmä vaatii lääkärin ottamaan kantaa työhön liittyvyyteen.



Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Kaikista työsuhteisista työntekijöistämme 100 % on oikeutettu perhevapaaseen Suomen lainsäädännön mukaisesti. Viimeisen tilikauden aikana 5,4 % työsuhteisista työntekijöistämme on käyttänyt perhevapaata (43 henkilöä). Perhevapaata ottaneista työntekijöistämme 86 % oli naisia ja 14 % miehiä.

Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Syrjintätapauksia, mukaan lukien häirintä, ei ilmennyt tilikaudella 2023–2024. Omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien kautta on tehty seitsemän valitusta. Yritykselle ei ole määrätty maksettavia sakkoja, seuraamuksia tai vahingonkorvauksia. Työvoimaan liittyviä vakavia ihmisoikeustapauksia ei ole raportoitu, eikä näissä tapauksissa ole havaittu YK:n ohjaavien periaatteiden, ILO:n julistuksen tai OECD:n toimintaohjeiden rikkomuksia. Vakavista ihmisoikeustapauksista ei myöskään ole määrätty sakkoja, seuraamuksia tai vahingonkorvauksia.

Sidosryhmien intressit ja näkemykset

Yrityksemme strategia ja liiketoimintamalli perustuvat vahvasti oman työvoiman etujen, näkemysten ja oikeuksien kunnioittamiseen. Tämä sisältää heidän ihmisoikeuksiensa suojelun ja kunnioittamisen, jotka vaikuttavat merkittävästi päätöksentekoomme ja toiminnan kehittämiseen.





Arvoketjun työntekijät

Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet

Aavalla ja Pikkujätillä ei ollut tilikaudella 2023–2024 käytössä kirjallista toimintaperiaatetta arvoketjun työntekijöiden kestävyysseikkojen hallitsemiseksi. Toimintaa toimittajien ja muiden yhteistyökumppanien kanssa ohjaavat omat eettiset periaatteemme, arvot, sopimukset, kahdenvälinen yhteydenpito ja luottamus. Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme ihmisoikeuksien kunnioittamista ja työntekijöihin liittyvien lakien sekä säädösten noudattamista omassa toiminnassa emmekä hyväksy missään tilanteissa ihmisoikeuksien tai työelämäoikeuksien loukkaamista eikä lapsi- ja pakko-työvoimaa.

Otamme tilikaudella 2024–2025 käyttöön toimittajien code of conductin, johon sitoutumista tulemme edellyttämään kaikilta yhteistyökumppaneiltamme.

Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista arvoketjun työntekijöiden kanssa

Yhteydenpito arvoketjun työntekijöiden kanssa tapahtuu tällä hetkellä tarvepohjaisesti. Yhteistyökumppanien kuten toimittajien kanssa pidetään säännöllisiä palaverieita.

Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat arvoketjun työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Mahdolliset vaara- tai muut ongelmatilanteet, jotka koskevat arvoketjun työntekijöitä, käsitellään tällä hetkellä tapauskohtaisesti. Tällaisia tilanteita on vain harvoin ja tapaukset liittyvät yleisimmin Aavan ja Pikkujätin toimitiloissa työskenteleviin henkilöihin.

Arvoketjun työntekijät voivat käyttää huolenaiheiden ilmoittamiseen samaa ilmoituskanavaa, joka on käytössä omalle henkilökunnalle ja asiakkaille Aavan ja Pikkujätin verkkosivuilla. Ilmoituskanava on kuvattu tarkemmin osiossa S1 oma työvoima.

Arvoketjun työntekijöihin liittyvät riskit ja mahdollisuudet sekä niihin liittyvät toimet, tavoitteet ja hallinta

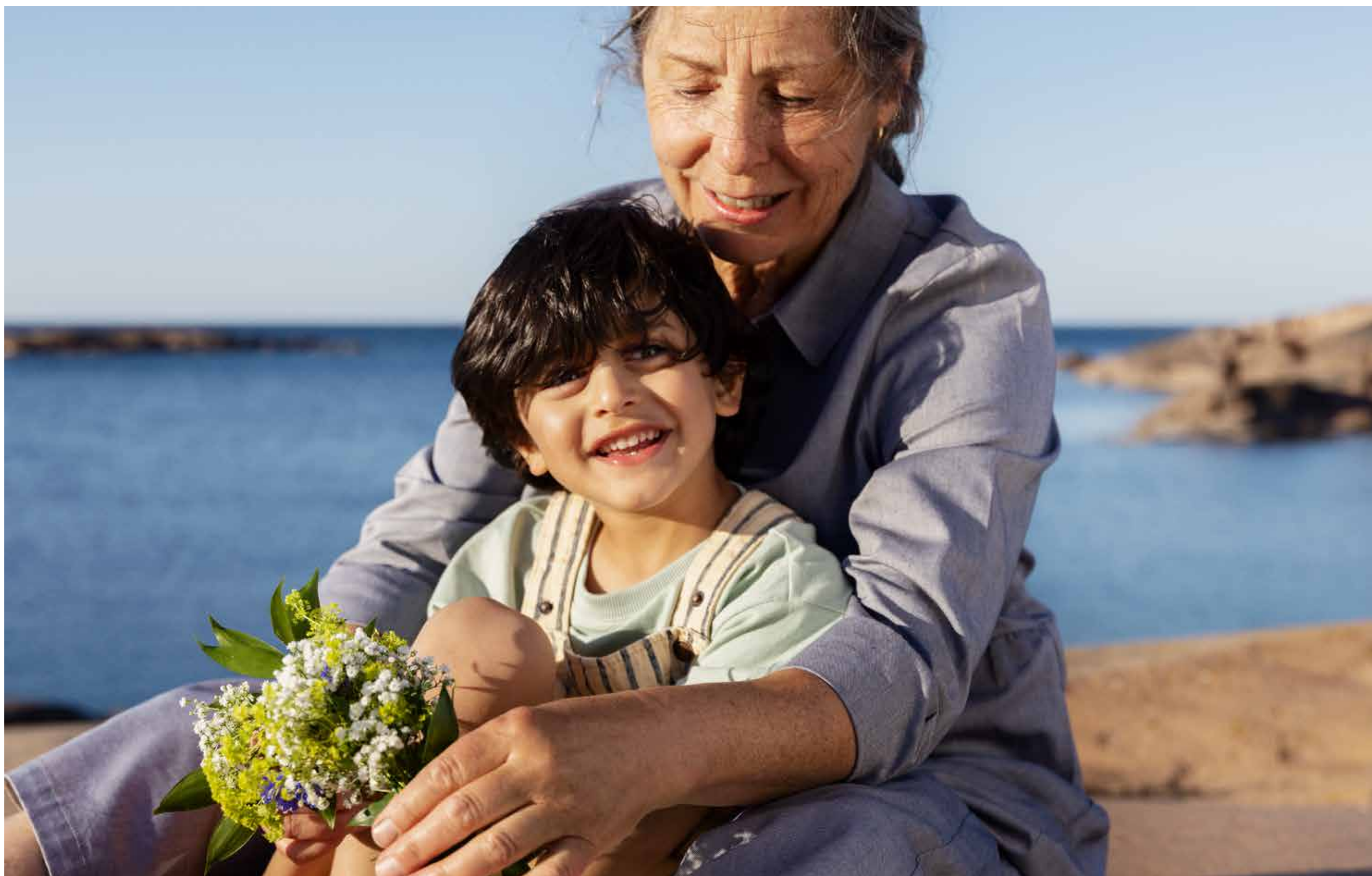
Aavan ja Pikkujätin kaksoisolennaisuusanalyysissä vastuullisen toiminnan varmistaminen läpi arvoketjun tunnistettiin olennaiseksi kestävyysteemaksi arvoketjun työntekijöiden osalta. Vastuullisen toiminnan varmistamiseen sisältyvät arvoketjun työntekijöiden terveys ja turvallisuus, arvoketjun työntekijöiden työaika ja riittävä palkka, toimenpiteet työpaikalla esiintyvän väkivallan ja häirinnän torjumiseksi, lapsityövoiman ja pakkotyön estäminen, asianmukaiset asuinolot sekä yksityisyys. Aavan ja Pikkujätin tiloissa työskenteleviä arvoketjun työntekijöitä ovat siivoajat, laitehuoltajat ja vartijat Kampin toimipisteessä.

Arvoketjun työntekijöihin liittyvien riskien ja mahdollisuuksien toimia, tavoitteita ja hallintaa kehitetään tilikaudella 2024–2025.

Sidosryhmien edut ja näkemykset

Aavan ja Pikkujätin visio on olla vuonna 2026 suomalaisten tuntema perheyritys, joka erottautuu ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana. Ihmisvastuullisuus kattaa myös arvoketjun työntekijät.





Kuluttajat ja loppukäyttäjät

Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät toimintaperiaatteet

Laatukäsikirja ja omavalvontaohjelma ovat keskeisiä toimintaperiaatteita, joilla johdetaan ja ohjataan Aavan ja Pikkujätin laadusta ja turvallista hoitoa kaikissa palveluissa. Käytössämme on ISO 9001 -laatusertifikaatti, joka ohjaa toimintaamme kaikilta osin. Aavan ja Pikkujätin toimintaa seurataan systemaattisesti erilaisten palautemekanismien kautta tavoitteena kehittää ja tehostaa prosessien toimintaa. Saadun tiedon perusteella pystytään kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä juurisyihin, jotta poikkeamien esiintyminen voitaisiin jatkossa estää.

Kerätyn tiedon analysointi on esihenkilöiden ja johdon vastuulla. Asioita käsitellään säännönmukaisesti yksiköiden kokouksissa. Aavan ja Pikkujätin tasolla palautteiden ja poikkeamien yhteenve-

tojen ja korjaavien toimien käsittely tapahtuu mm. laatujohtoryhmässä ja lääkärijohtoryhmässä. Johdon katselmus sisältää myös yhteenvedot palauteväylien tiedoista. Yksikkötasoisissa omavaltasuunnitelmissa on kuvattu palautteiden tarkempi käsittelytapa.

Aavassa ja Pikkujätissä käytetään kattavaa riskienhallintajärjestelmää, joka tunnistaa, arvioi ja hallitsee kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Tähän sisältyy säännölliset arvioinnit ja palautemekanismit, joilla varmistetaan jatkuva parantaminen. Lähestymistapamme keskittyy kuluttajien ja loppukäyttäjien turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin varmistamiseen. Tämä sisältää muun muassa hoidon turvallisuuden, lääkitys- ja laiteturvallisuuden, tietosuojakäytännöt, läpinäkyvän viestinnän ja mahdollisuuden anonyymiin palautteeseen.

Aava on sitoutunut noudattamaan YK:n ihmisoikeusjulistusta ja muita kansainvälisiä ja kansallisia ihmisoikeusnormeja varmistaen, että kaikki palvelut ja tuotteet kunnioittavat kuluttajien ja loppukäyttäjien perusoikeuksia.

Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa

Yhteydenpito tapahtuu pääasiassa suoraan kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa monikanavaisesti: henkilökohtaisesti vastaanotoilla sekä digitaalisten kanavien kuten puhelimen, sähköpostin, nettisivujen palautelomakkeiden, chatin ja sosiaalisen median kautta. Tarvittaessa käytämme myös luotettavia valtuutettuja tahojta, kuten kuluttajajärjestöjä ja edunvalvoja, varmistaaksemme laajemman edustuksen.

Yhteydenpito kuluttajien kanssa alkaa alkuvaiheen yhteydenotolla, joka voi tapahtua palvelutilanteessa tai asiakaskyselyn kautta. Tili-kaudella 2023–2024 yhteydenpito oli tietohallintojohtajan vastuulla. Seuraamme asiakaskokemusta jatkuvilla seurantakyselyillä.

Arvioimme yhteydenpidon vaikuttavuutta käyttämällä asiakastyytyväisyyskyselyjä, Net Promoter Score (NPS) -mittareita sekä analysoimalla asiakaspalvelun vasteaikoja ja ratkaisujen tehokkuutta. Tulokset raportoidaan säännöllisesti johdolle. NPS-kyselyitä ei lähetetä alaikäiselle.

Yritysasiakkaiden kanssa yhteydenpito tapahtuu monessa eri kanavassa. Asiakastyytyväisyyskysely tehdään vähintään kahden vuoden välein ja päättäjätyytyväisyyskyselyt vuosittain. Lisäksi yhteydenpito toteutuu tapaamisissa ja neuvotteluissa, kutsutapahtumissa ja uutiskirjeiden avulla.

Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Potilasturvallisuus on Aavan ja Pikkujätin perusarvo ja toimintamalli, joka ohjaa toimintaamme niin, että asiakkaille ja potilaille ei aiheuteta fyysistä tai muuta haittaa.

Käytössämme on useita kanavia ja mekanismeja, joilla hallitaan asiakkaiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä aiheita. Alla on kuvattuna palaute-, muistutus- ja kanteluprosessimme, jotka ovat osa terveydenhuollon laadun varmistamista. Aavan ja Pikkujätin luottamuksellinen ilmoituskanavapalvelu on kuvattu osiossa *Oma työvoima - Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi*.

Asiakaspalautteet

Asiakas voi antaa Aavalle palautetta Aavan verkkosivuilla olevan Anna palautetta -linkin kautta ja Pikkujätin asiakas vastaavasti Pikkujätin verkkosivujen kautta. Kaikki palautteet kirjataan asiakaspalauttejärjestelmään. Palautteet ohjautuvat asiakaspalveluyksikön kautta valitun yksikön nimetylle vastuuhenkilölle käsiteltäväksi. Mikäli asiakas on jättänyt palautetta antaessaan yhteystiedot, ollaan häneen aina yhteydessä. Palautteiden käsittely kattaa sekä välittömän reagoinnin ja yhteydenoton palautteenantajaan että juurisyyn selvityksen ja korjaavien toimenpiteiden määrittelyn ja toteutuksen.

Vaaratapahtumailmoitukset

Aavassa ja Pikkujätissä on käytössä potilas- ja asiakasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointijärjestelmä (HaiPro). Järjestelmään ilmoitetaan sekä läheltä piti -tapahtumia että vaaratapahtumia. HaiPro-ilmoitusten raportoinnin ja käsittelyn tavoitteena on parantaa potilasturvallisuutta, tietosuojaa ja tietoturva sekä pyrkiä näin estämään vastaavia tapahtumia tulevaisuudessa.

Poikkeamat yksikössä käsittelee määritelty vastuhenkilö. Organisaation tasoinen ohje kuvaa menettelytavat, kuten aikarajat käsittelylle, seurannan ja raportoinnin määrävälit.

Yksittäiset palautteet ja poikkeamat käydään läpi yksikköpalaverissa, jotta niistä voidaan ottaa opiksi, selvittää juurisyitä ja määrittellä korjaavat toimenpiteet. Yksikköpalaverissa sekä yksikön johdon katselmuksessa seurataan myös palautteiden sekä poikkeamien kohdentumista, jotta tunnistetaan systeemiongelmia. Lisäksi laatujohtaja esittelee palaute- ja poikkeamayhteenvetot laatujohtoryhmässä ja johtoryhmässä.

Yksikönjohtaja vastaa omaan yksikköön kohdistuvista toimenpiteistä ja niiden toteutuksesta.

Muistutukset ja kantelut

Potilaan asemasta tai oikeuksista annetun lain (785/1991) mukaan asiakkaalla on oikeus tehdä muistutus, jos hän on tyytymätön saa-

maansa hoitoon tai kohteluun. Asiakas voi tehdä muistutuksen Aavan ja Pikkujätin kotisivuilla olevalla lomakkeella tai vapaamuotoisella kirjeellä, josta ilmenee, että kyseessä on muistutus.

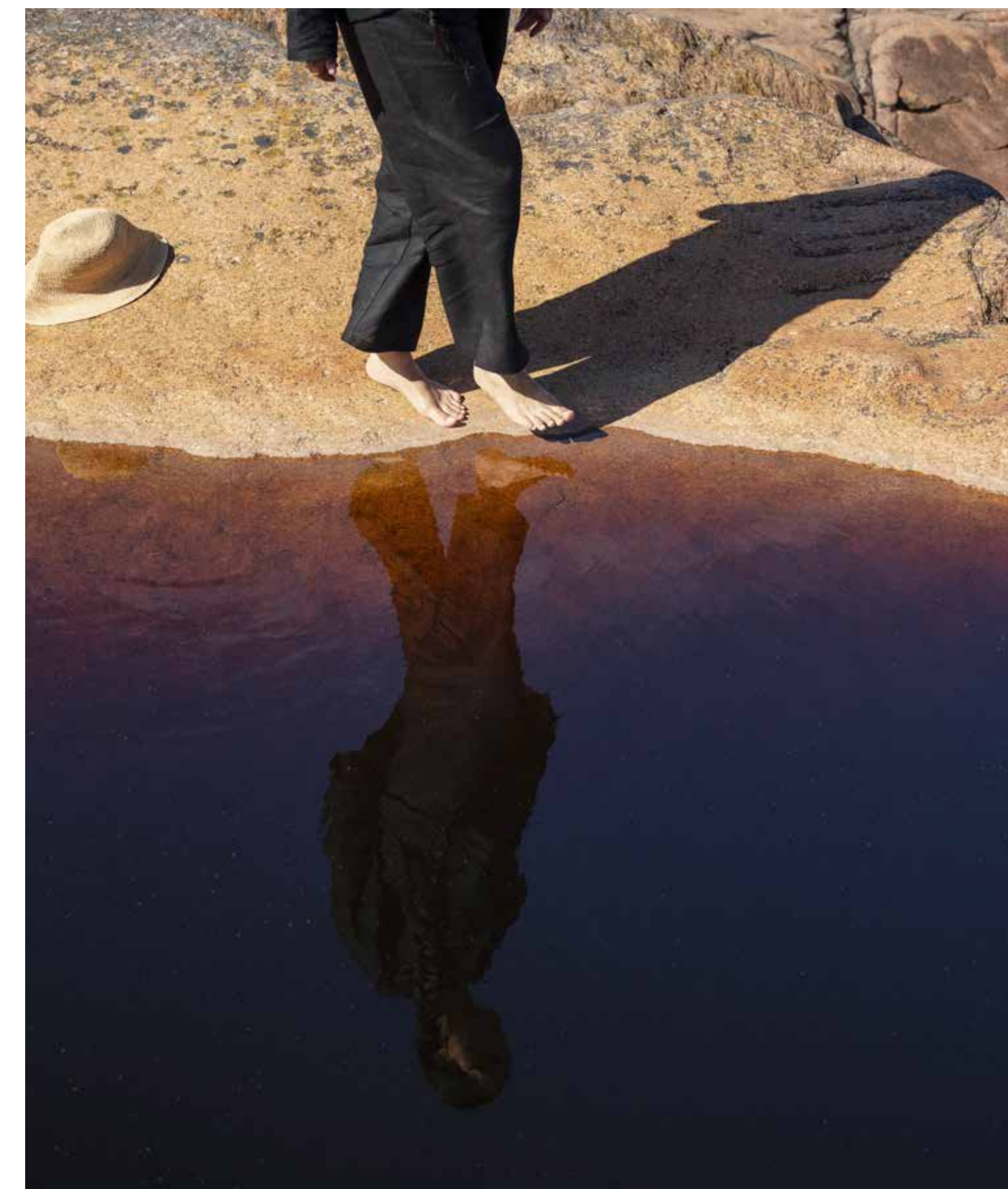
Muistutuksen käsittelystä vastaa johtava ylilääkäri, joka pyytää tarvittavat selvitykset hoitoon osallistuneilta henkilöiltä ja toiminnasta vastaavilta ylilääkäreiltä. Muistutukseen vastataan aina kirjallisesti. Käsittelyaika on noin kuukausi. Muistutusten huolellinen käsittely on osa toimintamme jatkuvaa parantamista ja kehittämistä, millä pyritään välttämään vastaavat virheet tulevaisuudessa.

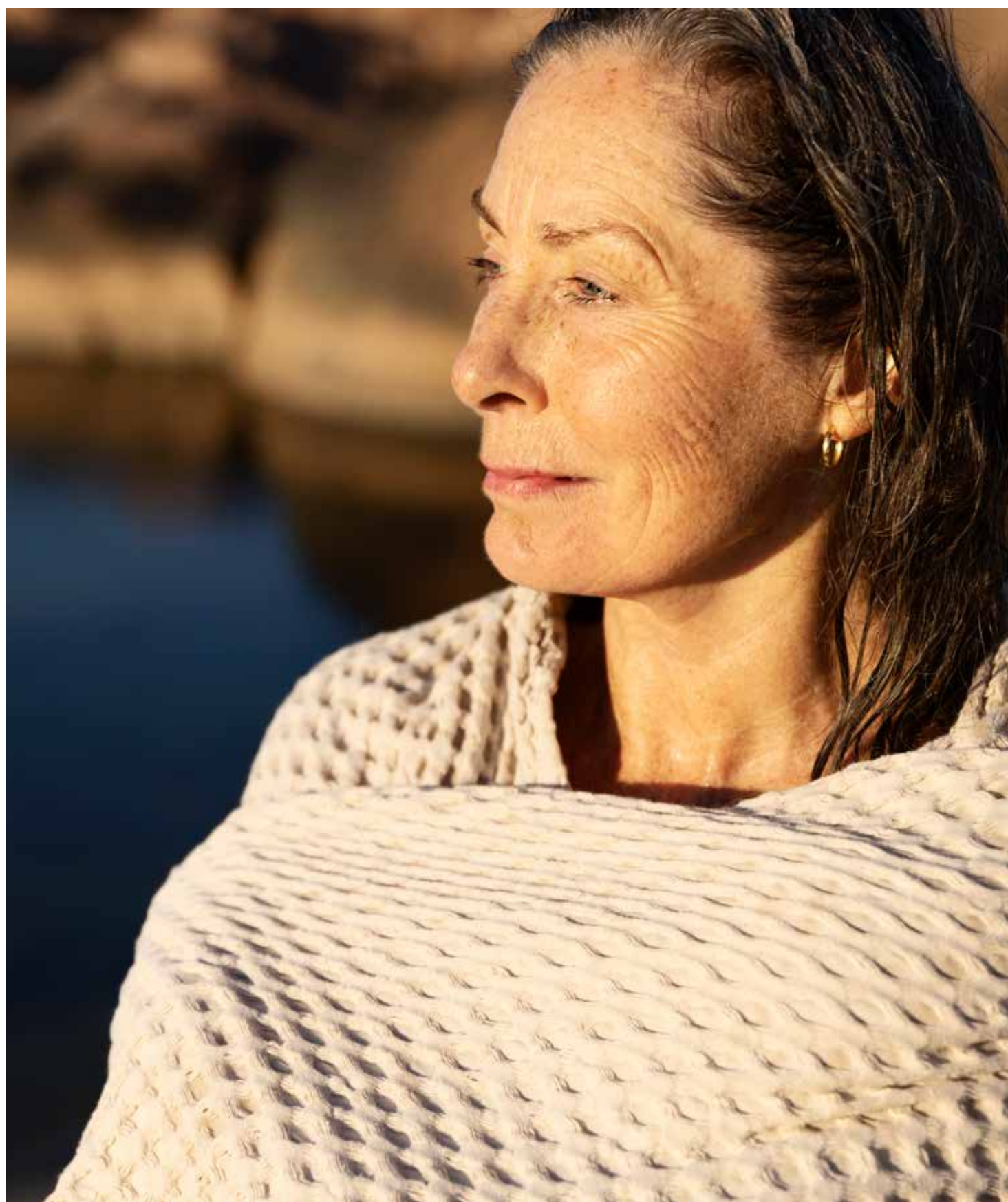
Jos potilas ei ole tyytyväinen muistutuksen vastaukseen voi hän tehdä kantelun aluehallintovirastolle, joka ottaa kantelun käsitteilynsä. Potilasvahinkoepäilyissä ohjataan tekemään ilmoitus potilasvakuutuskeskukselle.

Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvat olennaiset riskit ja mahdollisuudet sekä niiden hallinta

Aavan ja Pikkujätin kaksoisolennaisuusanalyysissä olennaisiksi kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyviksi kestävyysaiheiksi valikoituivat asiakkaiden laadukas ja turvallinen hoito, asiakkaiden tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys sekä rehellinen ja vastuullinen viestintä ja markkinointi.

Aavan ja Pikkujätin strategia ja arvot pohjautuvat ihmisvastuullisuuteen. Kaikki toimintamme ja tekemisemme keskittyy siihen,





että pystymme palvelemaan asiakkaitamme mahdollisimman laadukkaasti ja turvallisesti. Hallintomme rakenne ja toiminta riskien ja mahdollisuuksien hallintaan on kuvattu tarkemmin osiossa *Yleiset tiedot, hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli*.

Kuluttajiin ja loppukäyttäjiin liittyvät olennaiset kielteiset ja myönteiset vaikutukset, niihin liittyvät tavoitteet ja hallinta

Aavan ja Pikkujätin kaksoisolennaisuusanalyysi on kuvattu osiossa *Yleiset tiedot, olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa*.

Mittaamisen ja analysoinnin menettelytavat on kuvattu Aavan ja Pikkujätin laatukäsikirjassa. Laatu- ja potilasturvallisuusmittareiden osalta olemme tunnistaneet tiedolla johtamisen vahvistamisen tarpeen. 1.1.2024 voimaan tullut Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023 asettaa osaltaan palveluntuottajalle

vaatimuksia omavalvontaohjelmassa ja yksiköiden omavalvontasuunnitelmissa kuvattujen toiminnan toteutumisen seurannoille ja seurannassa havaittujen puutteellisuuksien korjaamiselle. Tiedon tuottaminen ja julkaisu sekä sisäisesti että julkisesti tulee tapahtua määrävälein.

Sidosryhmien edut ja näkemykset

Visiomme on olla 2026 suomalaisten tuntema perheyritys, joka erottautuu ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana. Haluamme rakentaa Aavasta Suomen ihmisvastuullisimman toimijan: parhaan paikan kasvaa ja kukoistaa niin ammattilaisille kuin asiakkaille. Strategiassamme ihmisvastuullisuus yhdistää vastuullisuuden, hyvinvoinnin ja yhteiskunnallisen vaikutuksemme.



Liiketoiminnan harjoittaminen

Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

Aavan ja Pikkujätin toimintaa ohjaavat yrityksen arvot, eettiset periaatteet ja yhteisöohjautuvuusmalli, joka on kuvattu tarkemmin kohdassa *Oma työvoima*. Seuraamme toimintamme tuloksia, laatua ja lainmukaisuutta systemaattisesti erilaisten palautemekanismin kautta tavoitteena kehittää ja tehostaa prosessien toimintaa. Saadun tiedon perusteella pystytään kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä juurisyihin, jotta poikkeamien esiintyminen voitaisiin jatkossa estää.

Esihenkilöt ja johto ovat vastuussa esiin nousevien asioiden käsittelystä säännönmukaisesti yksiköiden kokouksissa.

Aavan ja Pikkujätin tasolla palautteiden ja poikkeamien yhteenvedojen ja korjaavien toimien käsittely tapahtuu mm. laatujohtoryhmässä ja lääkärijohtoryhmässä. Johdon katselmus sisältää myös yhteenvedot palauteväylien tiedoista. Palautteiden tarkempi käsittelytapa on kuvattu yksikkötasoisissa omavalvontasuunnitelmissa. Asiakkaisiin liittyviä toimintaperiaatteita ja käytäntöjä on kuvattu tarkemmin osiossa *Kuluttajat ja loppukäyttäjät*.

Uuden työsuhteen alkaessa yksikönjohtaja tarkastaa terveydenhuollon työntekijän ammattioikeudet Terhikki-rekisteristä. Lasten kanssa työskenteleviltä tarkistetaan myös rikosrekisteriote. Tarkastuksista tehdään merkintä henkilöstöhallintojärjestelmään.

Aavassa ja Pikkujätissä ei ollut käytössä YK:n yleissopimuksen mukaista korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevaa toimintaperiaatetta tilikaudella 2023–2024. Se on tarkoitus ottaa käyttöön tilikaudella 2024–2025.

Väärinkäytösten ilmoittamiseen liittyvät toimintaperiaattemme on kuvattu kohdassa *Oma työvoima*.

Suhteet toimittajiin

Ostolaskut maksetaan eräpäivien mukaan ja meillä on samat tasavertaiset toimintatavat kaikille toimittajille ja kumppaneille. Ostolaskuja maksetaan kaksi kertaa viikossa, jolloin maksamme eräänntyneet laskut. Toimintaohjeita päivitetään tilikauden 24–25 aikana. Teemme muun muassa tavoitteet kiertonopeudesta ja aloitamme ostovelkojen kiertonopeuden systemaattisen seurannan.

Hoitotyön hankintoihin liittyvien suurempien toimittajien kanssa on ohjausryhmä tapaamisia vähintään 1–2 kertaa vuodessa. Ohjausryhmäpalavereihin osallistuu hankinnoista vastaavat henkilöt ja toimittajan edustajat. Tilikaudesta 23–24 on otettu agendalle myös ympäristöön liittyvät kestävyysaiheet (muun muassa päästö-laskenta).

Vastuullisuus on yhtenä kriteerinä uuden toimittajan valinnassa tilikaudella 23–24 käyttöön otetussa hankintaprosessissa. Teemme tuotteiden laadunseurantaa, jossa seuraamme mm. reklamatioprosessia. Seuraamme myös säännöllisesti, että toimittaja on hoitanut yhteiskunnalliset vastuut.

Tilikaudella 2024–2025 tehdään hankintastrategia ja ostajanopas, joissa huomioidaan vastuullisuusasiat laajemmin.

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

Aavassa ja Pikkujätissä ei ollut käytössä kirjallista korruption ja lahjonnan ehkäisemisen ja havaitsemisen ohjeistusta tilikaudella 23–24. Toimintaa ohjaavat Aavan ja Pikkujätin eettiset periaatteet ja sekä ammatinharjoittajien eettiset velvoitteet.

Korruptio- tai lahjontatapaukset

Tilikaudella 2023–2024 ei ole ollut yhtään korruptio- tai lahjontatapauksia (0 kpl) eikä näin ollen sakkomaksuja (0 euroa).

Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Aavan ja Pikkujätin hallinto, johto- ja valvontaelinten kokoonpanot ja toiminta on kuvattu kohdassa *Yleiset tiedot, hallinto ja strategia*.

Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

Aavan ja Pikkujätin kaksoisolennaisuusanalyysissa liiketoiminnan olennaisiksi kestävyysaiheiksi tunnistettiin liiketoiminnan eettisyys, tietosuoja ja yksityisyys, luotettavuus kumppanina, vuoropuhelu sidosryhmien kanssa, vastuullisuustulosten kytkentä johdon ja henkilöstön palkitsemiseen, hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys, talous- ja verohallinnon läpinäkyvyys, korruption ja lahjonnan vastaisuus, rehellinen ja vastuullinen viestintä ja markkinointi sekä kumppanirytysten immateriaalioikeuksien kunnioittaminen.

Kaksoisolennaisuusanalyysi on kuvattu tarkemmin kohdassa *Yleisissä tiedot, olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa*.



Aava PIKKUJÄTTI®

Kiitos, että tutustuit Aavan ja Pikkujätin vastuullisuuskatsaukseen. Toivottavasti löysit tarvitsemiasi tietoja ja opit jotain uutta yrityksestämme. Kuten raportin alussa mainitaan, tämä on meidän ensimmäinen vastuullisuuskatsauksemme. Jatkamme vastuullisuusraportoinnin ja -viestinnän kehittämistä tulevina vuosina.

Pitkäjänteinen toiminta ja vastuullisuus ovat olleet tärkeitä arvoja Aavalle ja Pikkujätille toiminnan aloittamisesta asti. Olemme sitoutuneet kehittämään vastuullisuustyötämme ja pitämään parempaa huolta asiakkaistamme, henkilöstöstämme, muista sidosryhmistä ja ympäristöstä kestävämmän huomisen puolesta.

Jos tarvitset lisätietoja Aavan ja Pikkujätin kestävyysasioista, voit olla yhteydessä markkinointi- ja viestintäjohtaja Pauli Waromaan, pauli.waroma@aava.fi, 010 380 3800.



Aava PIKKUJÄTTI®