



2021

Vastuullisuusraportti

Sisällys

1. Toimitusjohtajan alkusanat	3
2. Raportista lyhyesti	4
3. Yritys	5
4. Vastuullisuussitoumukset	7
5. Vastuullisuustyön kohokohdat	8
5.1 Tradekan vastuullisuustyö	9
5.2 Restelin vastuullisuustyö	11
5.3 Lehtipisteen vastuullisuustyö	13
5.4 A-Katsastuksen vastuullisuustyö	15
5.5 ONNIn vastuullisuustyö	17
6. Raportointi ja raportin valmistelu	19
7. Vastuullisuuden teemat	20
8. Vastuullisuuden johtaminen	34
Liitteet	39

1. Toimitusjohtajan alkusanat



Tradekan pitkäjänteinen työ vastuullisuuden eteen on ottanut viime vuosina aimo harppauksia. Olemme luoneet vastuullisuusstrategian, valinneet painopistealueet, tehneet sitoumuksia ja nyt tuoreimpana laske-neet konsernin hiilijalanjäljen. Strategiaan tehty lisäys Pariisin ilmastotavoitteiden huomioimisesta käynnisti viime vuonna kaikissa yhtiöissä hiilijalanjälkilaskennan. Saadun selvityksen pohjalta voimme arvioida omat ilmastovaikutuksemme ja tehdä huolellisesti kohden-nettuja ja vaikuttavia toimia niiden pienentämiseksi. Myös lukija pääsee tutustumaan selvityksen tuloksiin tässä raportissa.

Painopiste vuonna 2021 oli suunnitellun mukaisesti ilmastovaikutusten selvittämisessä ja hiilijalanjäljen laskennassa, mutta pitkäjänteistä työtä sosiaalisen vastuun saralla jatkettiin.

Omistajana Tradeka pyrkii sekä ohjaamaan että tuke-maan omistamiaan yrityksiä kohti vastuullisuustavoit-teita. Yksi merkittävä toimi tätä kohti on viime vuonna vahvistettu palkitsemispolitiikka, johon ensimmäistä kertaa nivottiin myös vastuullisuustavoitteita: Strate-gisten tavoitteiden saavuttamisen lisäksi palkitsemis-politiikka kannustaa sen piiriin kuuluvia henkilöitä ja toimielimiä vastuullisuuskäytäntöjen huomioon otta-miseen ja liiketoiminnan vastuullisuuden kehittämiseen. Konkreettisesti tämä tarkoittaa, että johdon palkkiokri-teereissä on vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita.

Tradeka on tuonut osuuskunnan jäseniä lähemmäksi päätöksentekoa tarjoamalla vaikutusmahdollisuuksia myös kuuden vuoden välein järjestettävien vaalien välissä. Helmikuussa 2022 järjestetyissä edustajiston vaaleissa jäsenet kuitenkin käyttivät ylintä päätös-valtaa ja valitsivat osuuskunnalle uuden edustajiston. Edustajiston tehtäviin kuuluu muun muassa hallituk-sen valitseminen, joka on isossa roolissa, kun linjataan omistajaohjauksen periaatteita ja tavoitteita. Se, mil-laista liiketoimintaa ja millaisia liiketoiminnan tuloksia konsernin yhtiöissä odotetaan tehtävän, on vastuulli-suuden ydin.

Tradekan liiketoiminnan taloudellisesta onnistumisesta kerrotaan erillisessä vuosikertomuksessa, josta löytyy myös konsernin verojalanjälki. Tradeka-konsernin viime vuoteen voi tämän lisäksi perehtyä tutustumalla PRI-raporttiin (Principles for Responsible Investment), Corporate Governance -selvitykseen ja palkitsemis-raporttiin.

Helsingissä 7.3.2022

Perttu Puro

toimitusjohtaja, Osuuskunta Tradeka

2. Raportista lyhyesti

Vastuullisuusraportti on vuosikertomuksen tavoin oleellinen osa Tradeka-konsernin toiminnan vuosittaista raportointia.

Konsernissa vuonna 2021 tehtyjä vastuullisuuteen liittyviä kohokohtia tuodaan yhtiöittäin esiin raportin alkupuolella. Vuoden 2021 raportissa yhtiöiden vastuullisuuskorkeat on kytketty viime vuotta tiiviimmin YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin, joka on yleisesti käytetty viitekehys yritysten vastuullisuusraportoinnissa. Tämän jälkeen on koottu teemoittain tarkempaa tietoa vastuullisuuden mittareista, tavoitteista ja esitelty lähemmin konsernin painopisteisiin liittyviä vastuulli-

suustekoja ja -hankkeita. Raportin loppupuolella kerrotaan Tradekan vastuullisuustyöstä ja sen johtamisesta yleisemmin.

Tradeka-konsernin liiketoiminnasta kiinnostuneiden sidosryhmien ohella raportin keskeinen yleisö on osuuskunnan jäsenistö sekä konsernin monilla eri toimialoilla työskentelevä henkilöstö. Raportoinnissa onkin pyritty selkeään ilmaisuun ja tiiviiseen muotoon, jotta mahdollisimman moni jäsen ja työntekijä voisi matalalla kynnyksellä tutustua Tradekan ja sen omistamien yhtiöiden vastuullisuustyöhön. Kattavammin tietoa on esitetty raportin lopun liitteissä, joista löytyy Tradekan ja kunkin yhtiön mittarit taulukoihin koottuina.

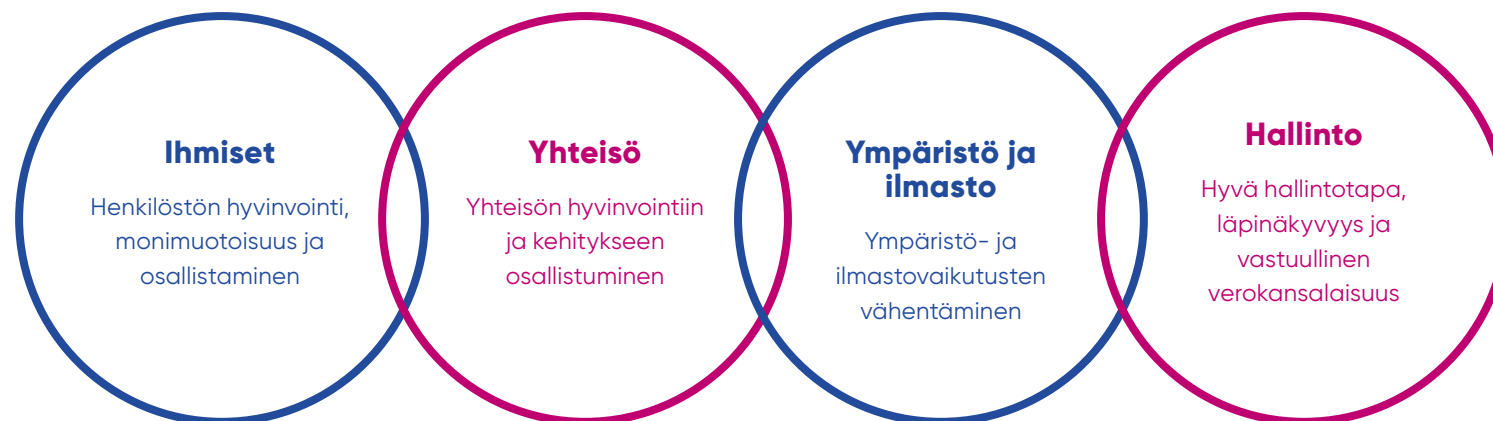
Vastuullisuutta kehitetään edustajiston ja hallituksen omistajaohjauksen perusteella. Tradekan vastuullisuus heijastelee siis jäsenistön arvoja ja näkemyksiä, sillä

jäsenistö valitsee osuuskunnan edustajiston – kuten se jälleen on vuoden 2022 alussa tehnyt.

Vuosi 2021 ei toiveista huolimatta ollut vielä lähelläkään tavallista. Henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuudesta huolehtiminen sekä liiketoimintojen sopeuttaminen jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin on ollut ensiarvoisen tärkeää.

Raportissa on keskitytty erityisesti ilmastotekojen ja hiilijalanjälkilaskennan tuloksista raportointiin. Ilmastovaikutusten arvioinnin jälkeen päästöjen vähentäminen huolellisesti valituilla toimenpiteillä on seuraava etappi kohti hiilineutraaliutta. Viimeisenä askeleena on niiden päästöjen kompensointi, joiden vähentäminen ei onnistu; sekä Tradeka että osa tytäryhtiöistä on tehnyt päätöksiä kompensoinneista vuodelle 2022.

Tradekan vastuullisuuden teemat





200 000

Tradekan jäsenmäärä
vuonna 2021

3. Yritys

Osuuskunta Tradeka yli satavuotias noin 200 000 jäsenen **suomalainen omistajaosuuskunta**. Osuuskunta Tradekan pääkonttori sijaitsee Helsingissä osoitteessa Hämeentie 19.

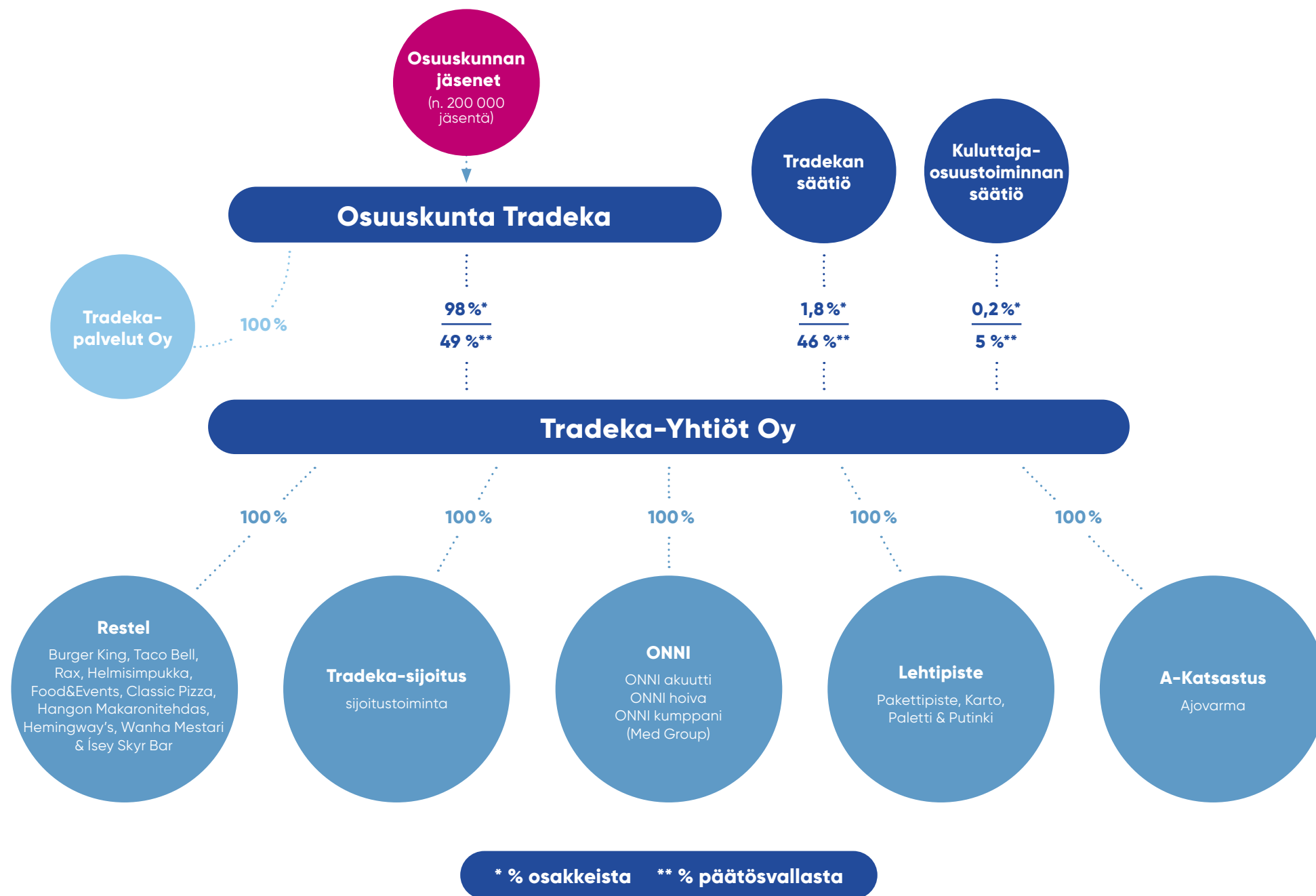
Osuuskunnan ydinliiketoimintojen omistajaohjauksesta vastaa Tradeka-Yhtiöt Oy, jonka omistukset on jaettu neljään kategoriaan: Omista ja kehitä, Sijoita ja turvaa, Luo uutta sekä Malta ja toteuta.

Lehtipisteen ja ONNin pääkonttorit sijaitsevat Vantaalla. Restelin, A-Katsastuksen ja Tradeka-sijoituksen pääkonttorit sijaitsevat Helsingissä.

Organisaatiokaaviossa näkyvien kokonaan Tradekan omistamien yritysten lisäksi konserniin kuuluu Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kanssa yhteisesti omistettu Suomen Sairaalalaittepalvelu Oy. Tradeka omistaa yhtiöstä 60 % ja HUS loput. Suomen Sairaalalaittepalvelu Oy:n pääkonttori sijaitsee Helsingissä.

Tradeka-konsernin talouteen ja liiketoimintaan liittyvät tiedot ja tunnusluvut on esitetty Tradekan vuosikertomuksessa, joka sisältää myös tiivistelmän Osuuskunta Tradekan ja Tradeka-konsernin tilinpäätöksestä. Tilinpäätökseen sisältyvässä hallituksen toimintakertomuksessa on myös selvitys Tradeka-konsernin konsernirakenteesta. Vuosikertomus on julkaistu Tradekan [verkkosivuilla](#).

Tradeka-konsernin henkilöstö vuonna 2021 kokonaisiksi henkilötyövuosiksi muutettuna oli 4157. Konserniin henkilökuntaan liittyvät tarkemmat tunnusluvut ja tiedot on esitetty kokonaisuudessaan raportin lopussa olevissa liitteissä. ONNin tiedot esitetään sen omassa [vastuullisuusraportissa](#).



4. Vastuullisuussitoumukset



United Nations
Global Compact

Global Compact on YK:n ohjelma yrityksille, jotka noudattavat yritysten yhteiskuntavastuuta. Tradeka teki YK:n Global Compact -sitoumuksen vuonna 2020. Tradeka ja sen omistamat yhtiöt ovat valinneet itselleen kestävän kehityksen tavoitteista ne, joita ne erityisesti edistävät toiminnassaan. Tradekan puheenjohtajiston hyväksymät neljä tavoitetta ovat linjassa vastuullisuusstrategian painopistealueiden kanssa.

Lisäksi Tradeka on sitoutunut noudattamaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteita ja edellyttää, että myös sen käyttämät varainhoitajat ja yhteistyökumppa-

nit sitoutuvat noudattamaan näitä periaatteita toiminnassaan. Sijoitustoiminnasta laaditaan erillinen PRI-raportti, (Principles for Responsible Investment). Raportti julkaistaan PRI:n verkkosivuilla ja Tradekan omilla verkkosivuilla tradeka.fi.

Osuuskunta Tradekan hallinnoinnissa noudatetaan soveltuvien osin kulloinkin voimassa olevaa listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tradekan Corporate Governance -ohje päivitettiin vuonna 2021. Osuuskunta Tradekan ja Tradeka-Yhtiöt Oy:n ohjeistukset on laadittu Comply or Explain -periaatteen mukaisesti. Kullekin konserniyhte-

sölle on erikseen vahvistettu oma Corporate Governance -ohjeistuksensa. Tradekan hallinnosta laaditaan vuosittain tradeka.fi-verkkosivustolla julkaistava Corporate Governance -selvitys.

Suomalaisen Työn Liitto myönsi vuoden 2021 lopussa Tradeka-konsernille Avainlippu-tunnuksen. Avainlippu on merkki Suomessa työllistävästä palvelusta tai Suomessa valmistetusta tuotteesta.

5. Vastuullisuustyön kohokohdat



5.1 Tradekan vastuullisuustyö

Tradekan vastuullisuuden teemat

Tradekan vastuullisuustyössä on kaksi keskeistä teemaa:

1) konsernin yhtiöiden omistajaohjaus 2) voitonjakolupauksen mukainen lahjoitus- ja sijoitustoiminta.



Tradeka-konserni



Osuuskunta Tradeka



Tradeka-sijoitus

Tradeka-konsernin liikevaihto

566,6 milj. €

(29,5 % kasvua)

Konsernin hiili-intensiteetti

94,7 tCO2e

per liikevaihto milj. €



Osuuskunta Tradekan liikevaihto

0,9 milj. €

(-3 milj. € liiketappio)

Tradeka-sijoituksen liikevaihto

133,6 milj. €

(tulos 44,9 miljoonaa euroa)

Sijoitussalkku

620,1 milj. €

(31.12.2021)



Konsernin henkilöstömäärä

4 157

(Tradeka ja Tradeka-sijoitus yhteensä)

Osuuskunta Tradekassa

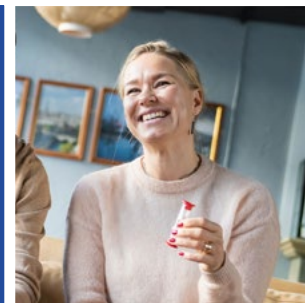
100 %

sitä mieltä, että henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti

Osuuskunta Tradekassa

89 %

on valmis suosittelemaan Tradekaa työnantajana



Osakesalkun hiiliriski

-43 %

Tradeka-konsernin verojalanjälki

92,9 milj. €

Tradeka-konsernin voitto

20,2 milj. €

(31,8 milj. € kasvua)

Osuuskunta Tradekassa

200 000

jäsentä

Osuuskunta Tradekan lahjoitusten määrä

600 000 €

Henkilöstöedustaja Osuuskunta Tradekan hallituksessa



5 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO



8 IHMISSARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



12 VASTUULLIISTA KULUTTAMISTA



13 ILMASTOTEKOJA

Tradekan vastuullisuustyön kohokohdat

Tällä sivulla on esitelty Osuuskunta Tradekan lisäksi Tradekan sairauskassan ja Tradeka-sijoituksen vuoden 2021 vastuullisuustyön kohokohtia.

5 8 12 13

Voitonjakolupauksen mukaisia lahjoituksia ja sijoituksia yhteensä 1,6 miljoonaa euroa.

8 12

Osuuskunnan jäsenistöä kuullaan sähköisen jäsenaloitekanavan kautta. Jäsenaloitteita jätettiin vuonna 2021 42 kappaletta. Tradekan jäsenet pääsivät vaikuttamaan suoraan Tradekan lahjoitusten kohdistamiseen sähköisessä äänestyksessä, jossa jaettavana oli yhteensä 50 000 euroa.

12

Tradekan edustajisto hyväksyi vastuullisuuden integroimiseksi osaksi yhtiön palkitsemispolitiikkaa.

12 13

Vastuullisuusviestintään panostaminen ja vastuullisuustyöstä kertominen jäsenistölle.

8

Vuonna 2021 Tradekan verojalanjälki oli yhteensä 92,8 miljoonaa euroa.

8

Palkka haltuun -hanketta jatkettiin ja sen piirissä on ollut yhteensä noin 150 konsernin työntekijää.

13

Tradeka päätti kompensoida jäsenetujensa hiilipäästöt osallistumalla FFD-Hope hiilikompensaatio-ohjelmaan. Ensimmäisenä vuonna kompensoidaan Osuuskunta Tradekan scope 1- ja scope 2 -päästöt sekä jäsenille jaettuihin etueteleihin ja Restelin ravintoloissa käytettyihin etuihin liittyvät päästöt.

13

Lähes kaikille Tradekan tytäryhtiöille on laskettu hiilijalanjälki, jonka ansiosta yhtiöiden ilmastovaikutusten lähtötaso on tiedossa ja päästövähennystoimenpiteiden suunnittelu ja johtaminen sekä tavoitteiden edistymisen seuranta perustuu tietoon.

13

Vuonna 2021 Tradeka-konsernin toiminnan päästöt olivat 12 % kokonaishiilijalanjäljestä ja arvoketjun päästöt 88 % kokonaishiilijalanjäljestä.



Tradeka-sijoitus

13

Tradeka-sijoituksen osakesalkun hiiliriski on pienentynyt syksyn 2020 lähtötasosta joulukuun 2021 loppuun 43 %, analyysin kattavuus on kasvanut 10 %-yksikköä eli 93 %:iin.

13

Korkosalkun hiiliriski on samassa ajassa pienentynyt 36 % ja analyysin kattavuus heikentynyt 1 %-yksikköä 57 %:iin.

13

2021 loppuun mennessä on tehty sitoumuksia uusiutuvaan energiaan sijoittaviin rahastoihin yhteensä 10 miljoonaa euroa.

Tradekan sairauskassa

8

Tradekan hallituksen 2021 tekemällä päätöksellä sairauskassan jäsenmaksua laskettiin; maksu on nyt 0,75 % bruttopalkasta.

8

Sairauksassa panosti kassan jäsenten työkyvyn tukemiseen. Projektin tavoitteena oli työntekijän työkyvyn varhaisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

8

Tradekan sairauskassan hallitus teki sääntömuutoksen, jolla tehtiin pysyväksi pandemia-ajan käytäntö, että myös lomautetut sairauskassan jäsenet ovat jatkossa oikeutettuja sairauskassan myöntämiin korvauksiin.

5.2 Restelin vastuullisuustyö

Restelin vastuullisuuden teemat

Raportointivuonna Restelissä keskityttiin henkilöstöstä huolehtimiseen, mutta samalla Restel jatkoi ympäristö- ja ilmaston vaikutusten analysointia ja huomiointia.



Liikevaihto
195,2 milj. €

(14,8 milj. € kasvua)

Liiketulos
-16,9 milj. €

(2,4 milj. € kasvua)



**Henkilöstö-
määrä**
1528

(kokoaikaisiksi muutettuna)

**Henkilöstön
sitoutumisindeksi**
69,8%

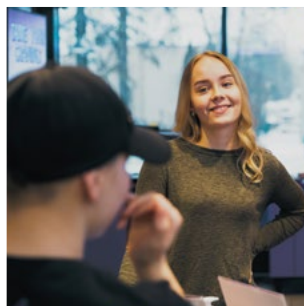
(1% kasvua)

Verojalanjälki
22,6 milj. €

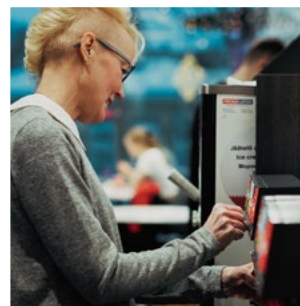
**Henkilöstö-
edustaja
hallituksessa**

**Asiakkaiden
suosittelemuus**
53%

(4 % kasvua)



**Uusia
ravintoloita**
38



**Ravintolatoiminnan
hiili-intensiteetti**
443 tCO2e
per liikevaihto milj. €



Restelin vastuullisuuden kohokohdat

Restel valitsi vuonna 2021 itselleen arvoiksi viihtyvyyden, esimerkillisyyden ja ratkaisukeskeisyyden. Arvot kuvaavat Restelin tekemisen periaatteita ja näkyvät henkilöstön jokapäiväisessä työssä.

8 10

Nolla toleranssi -kampanjan ohjeisti henkilöstöä epäasialliseen kohteluun puuttumisesta.

8 10

Lomautetuille työntekijöille jaettiin ruokapaketit ja annettiin lisälennus omista ravintoloista.

8 10

Nuorten hyvän työuran alun varmistamiseksi Restel aloitti rakentamaan henkilöstölle ja uusille työntekijöille verkkokurssia lisätäkseen ymmärtämystä työntekijän oikeuksista ja velvoitteista.

8 10

Henkilöstön kuuleminen vaikuttajaraatien ja Pulssi-kyselyiden kautta: Henkilöstön sitoutuneisuusindeksi kasvoi, vaikka alalla paljon haasteita koronapandemian vuoksi.

8 12

Asiakastyytyväisyys ja asiakkaiden suositteluhalu kasvoi **NPS-arvosanaan 53**.

8

Burger Kingin ja Diakonissalaitoksen Yhdessä työhön -hanke toteutettiin.

10

Restel oli mukana yksinäisyyden torjunnassa tukemalla Kaverisovelluksen kehittämistä.

12 13

Restelin tavoitteena hiilineutraali arvoketju globaalisti vuonna 2045, koko arvoketjun osalta. Suorat päästöt Restel kompensoi vuodesta 2022 alkaen.

12 13

Restel aloitti ympäristöjärjestelmän rakentamisen tapahtumataloille (Ekokompassi).

12 13

Hävikin vähentämiseksi asiakaspuolella jatkettiin Biovaaka-pilottia, tavoitteena on laajentaa koko Rax-ketjuun.

12 13

Kuluttajan ympäristöystävällisempien valintojen mahdollistaminen: Jokaisessa ketjussa kasvis-vaihtoehtojen määrää on kasvatettu (esim. Plant Based -hampurilaiset ja -nugetit, kasvispizzat, nyhtökaura.)

12 13

Ensimmäiset askeleet uusiutuvan energian hyödyntämisessä: aurinkokennopaneelit Burger Kingien katoille Muuralaan, Porvooseen ja Hyvinkäälle.

12 13

Musiikki- ja konserttitaloissa muovittomat ja kierrätettävät kahvi- ja vesimukit sekä oluttuopit.

12 13

Restel mukana muuttamassa koko toimialan käytäntöjä luomalla hiilijalanjäljen personal traineria, **TOIVOa** ja rakentamassa MARAn materiaalitehokkuussitoumusta sekä Green Dealia.

8

Käytäntö, että myös lomautetut sairauskassan jäsenet ovat jatkossa oikeutettuja sairauskassan myöntämiin korvauksiin.

10

Burger King Helsinki Pride -kumppanina



5.3 Lehtipisteen vastuullisuustyö

Lehtipisteen vastuullisuuden teemat

Lehtipisteen vastuullisuustyössä painopisteenä on kuljetusten hiilijalanjäljen pienentämiseen tähtäävä toimenpiteet. Lisäksi panostetaan muovin vähentämiseen ja kierrätysmateriaalien määrän kasvattamiseen sekä sosiaaliseen ja taloudelliseen vastuuseen.

Henkilöstö-
edustaja
hallituksessa



Postituspojat ja
Papua myyty

Henkilöstö-
määrä

258

(Kokoaikaisiksi muutettuna)



Liikevaihto
90,5 milj. €

(15,7 milj. € kasvua)

Liikevoitto
5,3 milj. €

(1,2 milj. € kasvua)

Pakettipisteen
automaatteja

600

(kasvua 200)

Korttipakkauksista
muovia

2 %

(2020: 16 %)



Hiili-intensiteetti
77,7 tCO2e

per liikevaihto milj. €



Karto ja
Putinki ostettu

Lehtipiste-
konsernin CO2-
kokonaispäästöt
laskivat 15 %
edellisvuodesta

632 000 €
tuloutettu
järjestölle

Lehtipisteen vastuullisuustyön kohokohdat

Lehtipiste on monipuolinen logistiikka-yhtiö, joka koostuu lehti-, kortti ja pakettiliiketoiminnasta. Vastuullisuus on kiinteä osa perinteikkään yhtiön strategisia valintoja.

13

Hiilijalanjäljen laskenta ja askelmerkit hiilineutraaliuteen kaikille Lehtipiste-konsernin yrityksille.

12 13

Paletti luopunut uusissa kausikorteissa pääosin kokonaan muovipakkausten käytöstä, kaikkien korttien muovipakkausten määrä on laskenut 16 %:sta 2 %:iin.

12 13

Kierrätysmateriaalin osuutta tuotteissa kasvatettu, esim. Paletin kesän kampanjakortit painettiin kierrätetylle materiaalille. Kierrätyskartongille painettujen korttien osuus on noussut vuodessa nolasta 9 %:iin.

13

Lehtipiste, Karto, Paletti ja Putinki ovat jäseninä pakkausmateriaalien ja paperituotteiden kierrätyksestä vastaavissa tuottajayhteisöissä. Käynnissä hanke pakkausmuovin vähentämiseksi.

13

Lehtijakelureittejä muutetaan sähköpyörällä ajettavaksi. Tällä hetkellä kolme reittiä.

13

Toimitilojen remontin yhteydessä kaikki valaisimet muutetaan LED-valaisimiksi: tämä vähentää energiakulutusta n. 60 %. Samalla lisätään kiinteistön sähköautojen latauspaikkoja.

8

Työntekijöiden kattava kuuleminen toimitilojen remontin suunnittelussa.

17

Karto, Paletti ja Putinki tekivät yhteistyötä yleishyödyllisten järjestöjen kanssa; yhteensä tuloutettiin vuonna 2021 yhteensä noin 632 000 euroa mm. postikorteista, kalenterista ja adresseista.

17

Joulukortti vanhuksille -kampanja: 20 000 joulukorttia vanhusten ja vammaisten palvelutaloihin sekä vanhuk- sille kodinhoidon kautta.

17

Kortti-, paketointi- ja askartelutarvikkeita sekä heijasti- mia lahjoitettu kouluille, yhdistyksille ja Joulupuu- keräykseen.

17

Yhteistyö Avustuskassi ry:n kanssa Viron vähävaraisten perheiden auttamiseksi sekä osallistuminen Joulu- puu-keräykseen.



5.4 A-Katsastuksen vastuullisuustyö

A-Katsastuksen vastuullisuuden teemat

A-Katsastuksen vastuullisuuden kolme teemaa ovat hiilijalanjälkeen vaikuttaminen, työkykyinen ja osaava henkilöstö sekä yhtiön aktiivinen rooli yhteiskunnassa.

Liikevaihto

62,4 milj. €

(liikevoitto 2,9 milj. €)

n. 150
toimipaikkaa



Yksilöiden
hyvinvointi
ja työkyky

4,06/5

Henkilöstö-
edustaja
hallituksessa

Tradeka-
konserniin
helmikuussa 2021

Naisen paikka on
katsastajana-
kampanjan
käynnistäminen

Hiili-intensiteetti
76,2 tCO₂e

per liikevaihto milj. €

Inspiroiva
johtaminen
ja kulttuuri

3,35/5

Hyvä esimiestyö
ja yksilöiden
kehittyminen

3,78/5

Työsuhde-
polkupyöräetu



Henkilöstö-
tyytyväisyys

3,9/5

Organisaation
ilmapiiriin liittyvät
tekijät

3,97/5

A-Katsastuksen
kestävän
kehityksen
tavoitteet



A-Katsastuksen vastuullisuustyön kohokohdat

A-Katsastuksen arvot luovat vakaan perustan kaikelle toiminnalle ja sen kehittämiselle. Arvot ovat ylpeys osaamisesta, tahto uudistua, asiakas toiminnan keskiössä ja vastuullinen kotimainen toimija. Liikenteen turvallisuuden edistäminen sekä halu olla asiakkaan luotettavin ja paras kumppani ovat johtavia ajatuksia A-Katsastuksen päivittäisessä työssä.

13

Hiilijalanjäljen laskenta aloitettu. Laskennan jälkeen ensimmäisten vaikuttavien vähennystoimenpiteiden tunnistaminen.

5 8

Esimiehille koulutuspolku työkyvyn johtamisesta, koko henkilöstölle Eettiset ohjeet -verkkokoulutus ja Ajovarmassa valmennusta vaativiin asiakaspalvelutehtäviin. Mielenterveys työssä -valmennus esimiehille ja johdolle.

5 8

Työsuhdepolkupyörä henkilöstöeduksi.

5 8

Naistech-yhteistyön aloittaminen Tampereen ammattikorkeakoulujen kanssa.

5 8

Valmistautuminen Tradekan sairauskassan jäsenyyteen.

5 8 13

Kohti nollaviisiä: Vaikuttaminen sekä EU:n että kansallisella tasolla. Suomessa tavoitteena on vuoteen 2050 mennessä tilanne, jossa liikennekuolemia tai loukkautumisia ei ole lainkaan.

5 8 13

A-Katsastuksen asiantuntijat toimivat liikenneonnettomuustutkintalautakunnassa. Lisäksi yhteistyö poliisin kanssa tienvarsitarkastuksissa.

8

Avainlippu vuodesta 2020, Osta työtä Suomeen -päivään osallistuminen 3.12.2021.



5.5 ONNIn vastuullisuustyö

ONNIn vastuullisuuden teemat

ONNI toimii julkisen sektorin aitona kumppanina ja tuottaa asiakkailleen korkealaatuisia palveluita. ONNI rakentaa välittävää työyhteisöä ja edistää hyvää työelämää sekä pitää huolta yhteisöstään klubitoinnin avulla. ONNIn tavoitteena on torjua ilmastonmuutosta ja vähentää omia ympäristö- ja ilmastovaikutuksiaan.

Liikevaihto
86 milj. €

(11,8 milj. € kasvua)

Liiketappio
-5,9 milj. €

(7,9 milj. € kasvua vs. 2020)

5
yrityskauppaa
2021

Arvosanalla A

Ekokompassi-ympäristö-
sertifikaatti pääkaupunki-
seudun ONNI kotisiivouksen
ja pääkonttorin toiminnalle

35 000
palveltua kuluttaja-
asiakasta

**Henkilöstö-
edustaja
hallituksessa**



Konsernin
voitto
20,2 milj. €

(31,8 milj. € kasvua)



Tilaaja-
asiakkaiden
kokonais-
tyytyväisyys

8,3/10

86 %

tilaaja- ja kuluttaja-
asiakkaista koki
ONNIn vastuullisena
palveluntarjoajana

Global
Compact
-sitoumus

Henkilöstömäärä

1600

(kokoaikaiseksi muutettuna)

Pääkaupunkiseudun
kotisiivouksen ja Vantaan
pääkonttorin hiilipäästöt

115 tCO2e

Henkilöstö-
tyytyväisyys
7,1/10

Henkilöstöstä 92 % koki
työnsä merkitykselliseksi,
72 % koki ONNIn vastuullisena
työnantajana

ONNIn
kestävän
kehityksen
tavoitteet



ONNIn vastuullisuustyön kohokohdat

Konserniin kuuluva ONNI raportoi omasta vastuullisuustyöstään vuosittain laatimalla itsenäisen raportin, joka on kokonaisuudessaan luettavissa verkossa. Tälle sivulle on muiden yhtiöiden tapaan koottu ONNIn vastuullisuuden teemat sekä vuoden 2021 kohokohdat.

5 8 10

ILO-projektissa pilotoitiin tapoja tukea monikulttuuristen hoiva-alan osaajien polkuja työelämään.

13

Hiilijalanjäljen mittaaminen ensimmäistä kertaa pääkaupunkiseudun kotisiivousliiketoiminnasta ja Vantaan pääkonttorin toiminnasta.

13

Ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointi, jonka perusteella laadittiin Ekokompassi-ympäristöohjelma. Ympäristöohjelma auditoitiin tammikuussa 2021 ja ONNI kotisiivoukselle myönnettiin Ekokompassi-ympäristösertifikaatti.

8 10

Joustavan työn mallin käyttöön ottaminen niissä työtehtävissä, joissa työtä voi tehdä paikasta riippumatta. Mallista sovittaessa pyritään siihen, että etätyötä ja lähityötä on optimaalinen määrä tiimin työtehtävien ja onnilaisten tarpeiden näkökulmasta.

5 8 10

Lähes kaikki ONNI hoivan tiimiesihenkilöt ovat suorittaneet tai suorittavat parhaillaan työn ohessa noin vuoden mittaisen Lähiesimiestyön ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena. Vuonna 2021 onnilaisille räätälöityyn koulutukseen osallistui jo kolmas ryhmä.

5 8 10

Panostaminen johtajien osaamisen kehittämiseen ja yhtenäisen johtamiskulttuurin rakentamiseen koulutuksen kautta: vuonna 2021 yhdeksän johtotehtävissä toimivaa onnilaista suoritti työn ohessa oppisopimuksella Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon.

5 8 10

Osallistuminen Työterveyslaitoksen Onnistuneesti työuralle -tutkimukseen, joka selvitti nuorten ja heidän esihenkilöidensä näkemyksiä muun muassa työssä kehittymiseen ja työhyvinvointiin. Tulokset antoivat tietoa siitä, että nuoret kaipaavat entistä enemmän palautetta ja kaipaavat perehdytykseen enemmän työyhteisöön tutustuttamista.



6. Raportointi ja raportin valmistelu

Tradeka on tehnyt YK:n Global Compact -sitoumuksen vuonna 2020 ja se on sitoutunut laatimaan vastuullisuusraportin noudattaen Global Compactiin kuuluvaa Communication on Progress -toimintatapaa. Raportissa on myös mukailtu GRI (Global Reporting Initiative) -raportointitapaa niin, että sosiaalisen vastuun mittarit vastaavat pääosin GRI:n mittareita. Ympäristön kohdalla GRI-mittareita ei ole noudatettu, vaan vuonna 2021 on keskitytty ilmastovaikutusten selvittämiseen, joka pitää sisällään Osuuskunta Tradekan, Tradeka-Yhtiöiden, Restelin, Lehtipisteen, A-Katsastuksen ja ONNI:n hiilijalanjäljen laskemisen. Laskennan tuloksia on avattu [luvussa 7.3](#) sekä tarkemmin [liitteissä](#). Lisäksi osa konsernin yhtiöistä on laatinut tai on laatimassa itselleen ympäristöohjelmaa. Ympäristövaikutuksiin liittyvään luontohaittojen kartoittamiseen panostetaan tulevana vuosina.

Sosiaalisen vastuun mittarit ovat pysyneet samoina, mutta ympäristön osalta mittareita on kehitetty vuosittain. Mittareiden muuttuminen vaikuttaa tietysti eri vuosien väliseen vertailukelpoisuuteen, mutta esimerkiksi Restelissä eri vuosien mittareita on yhtenäistetty ja laskettu uudelleen vertailtavuuden säilyttämiseksi. Mittarit ja kerätty data esitetään erillisissä liitteissä raportin lopussa.

Alkuvuodesta 2021 laadittu vastuullisuusraportti on järjestyksessään Tradekan kolmas; tätä ennen vastuullisuudesta on raportoitu vapaamuotoisesti osana

vuosikertomusta. Vastuullisuusraportoinnin käytännöt, prosessi ja muoto täydentyvät ja kehittyvät, kun kokemusta raportoinnista karttuu. Tradekan vastuullisuusstrategia on laadittu jo vuonna 2018 ja sen implementointi on pääasiassa tapahtunut vuonna 2019. Strategiaan lisättiin vuonna 2020 Pariisin ilmastotavoitteiden huomioiminen.

Raportti kattaa Osuuskunta Tradekan sekä sen Tradeka-Yhtiöiden kokonaan omistamien Tradeka-sijoitus Oy:n, Restel-konsernin, Tradedot-konsernin (Lehtipiste, Paletti, Karto, Putinki) sekä ensimmäistä kertaa myös A-Katsastus Group Oy:n (A-Katsastus, Ajovarma) toiminnot. Raporttia on työstetty yhdessä näiden tytäryhtiöiden kanssa; tavoitteena on laajentaa ja yhtenäistää raportointia joka vuosi kattavammaksi. On huomionarvoista, että konsernin rakenne on eri raportointijaksojen välillä muuttunut, sillä Tradeka ja sen tytäryhtiöt ovat vuosittain tehneet useita yritys- ja liiketoimintakauppoja. Vuoden 2021 helmikuussa ostettu A-Katsastus on mukana raportissa jo nyt, vaikka se on kuulunut konserniin alle vuoden. Tradeka-konserniin kuuluva ONNI (Med Group) laatii toiminnastaan oman vastuullisuusraportin.

Raportointijakso on pääosin tilikausi 2021, mutta mukaan on otettu myös joitakin tilikauden jälkeisiä tapahtumia, joiden valmistelu on käynnistetty aikaisemmin. Tavoitteena on julkaista vastuullisuusraportti vuosittain samassa syklissä vuosikertomuksen kanssa.



Vuosittaisen raportoinnin lisäksi vastuullisuuteen liittyviä ajankohtaisia toimia käsitellään myös Tradekan muussa viestinnässä, kuten sosiaalisessa mediassa, verkkosivuilla ja kuukausittain ilmaestyvässä Omistaminen tekee hyvää -blogissa.

Vastuullisuuden painopistealueet ja niihin liittyvät mittarit on laadittu johdon olennaisuusanalyysin pohjalta vastuullisuusstrategian yhteydessä. Yhteisöön liittyvät mittarit ovat olennaisia erityisesti Osuuskunta Tradekan osalta. Sosiaaliseen vastuuseen, henkilöstöön ja hallintoon liittyviin mittareihin on koottu kattavasti dataa kaikista raportoitavista yhtiöistä. Näiden lisäksi raportointivuonna on päätetty yhteisistä konsernitasoisista henkilöstömittareista. Ne eivät tule korvaamaan nykyisin käytössä olevaa laajaa mittaristoa, vaan auttavat luomaan yhteistä, tiiviisti havainnoitavaa kuvaa konsernin yhtiöistä. Valitut mittarit ovat henkilöstötyytyväisyys sekä sairauspoissaolo- ja lähtövaihtuvuusprosentti.

Raporttia ei ole auditoitu tai varmennettu ulkopuolisen toimesta. Lisätietoja raporttiin liittyen antaa Osuuskunta Tradekan vastuullisuusjohtaja **Satu Niemelä** tai raporttiin sisältyvien yhtiöiden johto.

7. Vastuullisuuden teemat



7.1 Yhteisö

Tavoitteet

- Tradekan vastuullisuuden painopistealueet kirjataan yhtiön ja tytäryhtiöiden strategioihin ja ne heijastuvat näiden yhtiöiden toimintaan myös käytännössä.
- Tradekassa ja sen tytäryhtiöissä on nimetty henkilöt yritys vastuun jalkautukseen.
- Jäseniä ja asiakkaita kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa.
- Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan ovat keskeinen osa Tradekan yhteiskuntavastuuta.

Mittarit

- Sidosryhmien kuuleminen
- Sosiaaliset investoinnit ja lahjoitukset
- Vaikutukset paikalliseen yhteisöön

Yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistuminen vuonna 2021

Osana voitonjakolupaukseen sisältyvää lahjoitustoimintaa Tradeka toteutti syksyllä 2021 toista kertaa jäsenäänestyksen, jossa osuuskunnan jäsenet pääsivät vaikuttamaan lahjoitusten kohdistamiseen antamalla äänensä Oma Tradeka -portaalissa valitsemalleen äänestyskohteelle. Jäsenäänestyksessä jaettavana oli yhteensä 50 000 euroa; summa jaettiin kokonaan äänestyksen perusteella. Jäsenet otettiin tässä äänestyksessä mukaan jo ennen varsinaisen äänestyksen alkamista, sillä kaikki äänestykseen valitut kohteet olivat Tradekan jäsenten ehdottamia. Ehdotuksia kerättiin keväällä 2021 jäsenaloite-toiminnon kautta.

Tradekan tekemää voitonjakolupausta toteutetaan lahjoitustoiminnan lisäksi omien yhteiskuntavastuuhankkeiden ja sijoitusten kautta. Tradekan myöntämät lahjoitukset perustuvat kirjallisiin hakemuksiin sekä aina hallituksen päätöksiin. Kaikki myönnettyt lahjoitukset julkaistaan tradeka.fi -sivuilla.

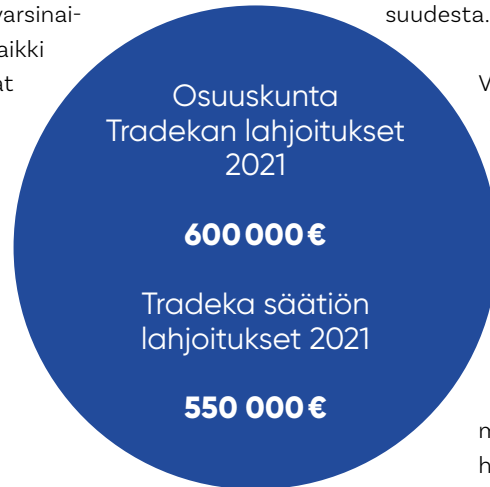
Voitonjakolupaukseen sisältyvät sijoituskategoriat ovat Luo uutta sekä Malta ja toteuta. Luo uutta -kategorian tavoitteena on edistää suomalaisen talouselämän rakennemuutosta sekä tukea uuden osaamisen, innovaatioiden ja työpaikkojen syntymistä Suomeen.

Malta ja toteuta -kategoria toteuttaa Tradekan tavoitetta vaikuttaa yhteiskunnan kehitykseen liiketoiminnan avulla. Se on "kärsivällisen rahan" kategoria, johon kuuluvat sijoitukset, joissa tavoitellaan maltillista, lähinnä inflaatio suojan antavaa 2–4 %:n tuottoa. Nämä sijoitukset myös toteuttavat merkittävää yhteiskunnallista tai muutoin tavoiteltavaa päämäärää. Tavoitteena on allokoida kategoriaan 5 % Tradekan sijoitusvarallisuudesta.

Vuoden aikana Tradeka-Yhtiöt jatkoivat edelleen asumisosuuskuntamallin kehittämistä yhteistyössä Firan kanssa. Asumisosuuskunnan tarkoituksena on tarjota markkinahintoja edullisempaa vuokra-asumista omistusasumisen laatu kriteerein. Toimintavuoden aikana ensimmäinen kohde, Koskelan Lehmus, valmistui ja asukkaat muuttivat taloon. Hankkeen siltarahoitus on maksettu takaisin. Tradeka teki toimintavuonna Firan kanssa siltarahoitussopimuksen Helsingin Postipuiston ryhmärakentamiskohteeseen.

Malta ja toteuta -kategorian sisällä Tradeka-Yhtiöt rahoitti Solidate Oy:n välittämiä lainoja yksityishenkilöiden ylivelkaantumiso ongelmien ratkomiseksi. Lainat ovat järjestelylainoja pikavippikierteeseen joutuneille

henkilöille. Pieni osa lainoista on kohdistunut Tradekan henkilöstön järjestelylainoihin Palkka haltuun -hankkeen kautta. Yhteistyö Solidaten kanssa päättyi vuonna 2021.



Lahjoitustoiminnan vaikuttavuutta selvitettiin

Apurahojen ja lahjoitusten myöntäminen yleishyödylliseen toimintaan on Tradekalle osa sosiaalista vastuuta ja yhteisöön vaikuttamista sekä osa Tradekan voitonjakolupausta. Lahjoitustoiminta perustuu osuuskunnan sääntöihin.

Kuluvalla edustajistokaudella eli vuosien 2016 ja 2022 välillä Tradeka on palauttanut yhteensä 16,9 miljoonaa euroa yhteiseen hyvään. Vuonna 2021 Osuuskunta Tradekan ja Tradekan säätiön yhteenlaskettu lahjoitussumma oli 1,1 miljoonaa euroa. Osuuskunta Tradekan osuus tästä oli 600 00 euroa.

Osuuskunta Tradekan lisäksi apurahoja myöntävät myös Tradekan säätiö ja Kuluttajaosuustoiminnan säätiö (KOTS).

Myönnettävien apurahojen ja lahjoitusten kautta Tradeka haluaa olla mukana vahvistamassa Suomen tulevaisuutta tukemalla kansalaisia, tasa-arvoa, innovointia ja yrittäjyyttä. Apurahahankkeiden kohteina ovat olleet esimerkiksi lapset, ikäihmiset, tiede, taide, kulttuuri, tasa-arvotyö, tutkimus ja innovaatiot.

Apurahaprosessia on kehitetty toimintavuonna: prosessin vaiheet kuvattiin kirjallisesti ja visuaalisesti yhteen tiedostoon ja tietoa prosessin aikataulusta ja eri osista lisättiin myös verkkosivuille hakijoiden saataville.

Apurahaa saaneille tahoille lähetettiin syksyllä 2021 ensimmäistä kertaa erillinen kysely, jolla tutkittiin apurahojen ja lahjoitusten vaikuttavuutta sekä kerätty palautetta itse prosessista. Kyselyn tulosten perusteella lahjoitustoimintaa on onnistuttu kohdistamaan nimenomaan niihin hankkeisiin, jotka olisivat jääneet toteuttamatta ilman Tradekan myöntämää tukea. Vastaajat arvioivat, että saadun apurahan tärkeys organisaation kokonaisrahoitukselle oli 9,2/10. Vastaajista 92 %:n mukaan myönnetty apuraha mahdollisti jotain, mikä muuten olisi jäänyt toteuttamatta.

**Osuuskunta
Tradekan lisäksi
apurahoja myöntävät
myös Tradekan säätiö ja
Kuluttajaosuustoiminnan
säätiö (KOTS).**

Osana lahjoitustoiminnan kehittämistä Tradekassa on pohdittu keinoja yhdistää lahjoitustoimintaan ilmastotyö. Sen vuoksi kehitteillä on työkalu apurahojen ympäristövaikutusten arviointiin.

Tavoitteena on, että kaikki Tradekalta apurahaa saavat tahot tutustuisivat työkalun avulla oman hankkeensa ilmastovaikutuksiin. Työkalua pilotoidaan keväällä 2022.

Yhtiöiden omat vastuullisuushankkeet

Tradeka vastaa voitonjakolupauksensa kautta konsernin tekemästä yleishyödyllistä toimintaa tekevästä työstä muun muassa apurahojen ja sijoitustoiminnan kautta. Kullakin konsernin yhtiöllä on kuitenkin omia, pienimuotoisempia vastuullisuushankkeita, jotka kytkeytyvät yhtiön omaan henkilöstöön tai liiketoimintaan. Tässä luvussa on esitelty muutamia näistä hankkeista.

Restel auttamassa lapsia ja yksinäisiä

Resteliin kuuluvassa ravintola Mestaritallissa on järjestetty yhteistyössä Team Rynkebyn kanssa brunseja, joiden tuotosta osa on lahjoitettu vakavasti sairaiden lasten hyväksi Aamu Säätiön ja Sylva ry:n kautta.

Restelin Hemingway's-ketju aloitti yhteistyön kotimaisen Superlaiffi-start-up-yrityksen kanssa. Restel on mukana kehittämässä Superlaiffiin yksinäisyyttä torjuvaa Kaverisovellusta. Aikuisille suunnattu digitaalinen sovellus tarjoaa konkreettista apua yksinäisyyteen.

Korttiyhtiöt yhteistyössä järjestöjen kanssa

Hyvän tekeminen on aina kuulunut olennaisesti Lehtipisteen korttiyhtiöiden toimintaan. Nykyisin yhteistyötä tehdään lukuisten erilaisten järjestöjen kanssa. Ostamalla kortin voi tukea esimerkiksi SPR:n, Sydänliiton tai Syöpäsäätiön toimintaa. Paletin ja Karton korteista tilitettävä osuus on järjestöille merkittävä tulonlähde. Viime vuonna järjestöjen toimintaan tuloutettava summa oli noin 630 000 euroa.

Lehtipisteeseen kuuluva Karto toteutti jo neljättä vuotta peräkkäin joulutervehdyskampanjan, jolla ilahdutettiin hoivakotien ja kotihoidon asiakkaita. Jouluisia tervehyksiä kirjoiteltiin kortteihin yrityksissä, kouluissa ja harrasteseuroissa. Kortteja lähti jouluna 2021 kirjoitettavaksi 20 000 eli kaksi kertaa enemmän kuin edellisenä vuonna.

Konkreettisia hyvän mielen tekoja Lehtipiste on tehnyt pitkin vuotta, kun se on lahjoittanut lukemattomia, mutta ei-myyntikuntoisia, kirjoja kouluille. Esimerkiksi lokakuussa Etelä-Tapiolan IB-lukio sai sopivasti lukiemiseen kannustavan kampanjan käynnistyessä noin tuhannen englanninkielisen niteen lahjoituksen.

Liikenneturvallisuutta edistämässä

A-katsastuksen toimialoista johtuen sen vastuullisuustyössä erityisenä teemana on liikenneturvallisuuden parantaminen. Liikenneturvallisuus koostuu monesta osasta: ajoneuvon kunnosta, liikennejärjestelyistä, tiellä liikkujien taidoista ja asenteista sekä tiestöstä ja olosuhteista.

Ilmeisin A-Katsastuksen vaikutus liikenneturvallisuuteen on ajoneuvojen kunnan tarkastaminen määräaikaikatsastuksissa, sillä jos autoon syntyneitä vikoja ei havaita ja korjata ajoissa, voi seurauksena pahimmillaan olla onnettomuus. Säännöllisellä katsastuksella autojen viat havaitaan ajoissa.

Perinteisten määräaikaikatsastusten lisäksi A-Katsastus ja Ajovarma edistävät liikenneturvallisuutta myös monin muin tavoin, kuten tekemällä vapaaehtoisia kuntotarkastuksia Autotohtori-brändin alla sekä toimimalla teknisenä asiantuntijana poliisin raskaan liikenteen tarkastuksissa. Katsastajat voivat myös toimia liikenneonnettomuuksien tutkijalautakuntien ajoneuvoteknisinä jäseninä. Lisäksi A-Katsastus on mukana Liikenneturvan toiminnassa ja antaa lausuntoja alan lainsäädäntöön liittyen.





7.2 Ihmiset

Tavoitteet

- Noudatamme voimassa olevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut.
- Tarjoamme henkilöstöllemme lisää työmahdollisuuksia ja vähennämme nollatuntisopimusten käyttöä.
- Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta.
- Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä.
- Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa.
- Työntekijöiden asemaan ja hyvinvointiin liittyvät näkökulmat huomioidaan myös sijoitustoiminnassa.

Mittarit

- Työterveys ja -turvallisuus
- Monimuotoisuus ja tasa-arvo
- Syrjimättömyys
- Nollatuntisopimusten välttäminen
- Kouluttaminen
- Henkilöstön kuuleminen

Kouluttaminen

Restel: 3,6 h*/työntekijä

Lehtipiste: 7,0 h/työntekijä

A-Katsastus: 14,3 h/työntekijä

*operatiivinen työntekijä

Henkilöstön kuuleminen

Henkilöstökysely 

WB-kanava 



Henkilöstön hyvinvoinnin, osallistamisen ja monimuotoisuuden edistäminen vuonna 2021

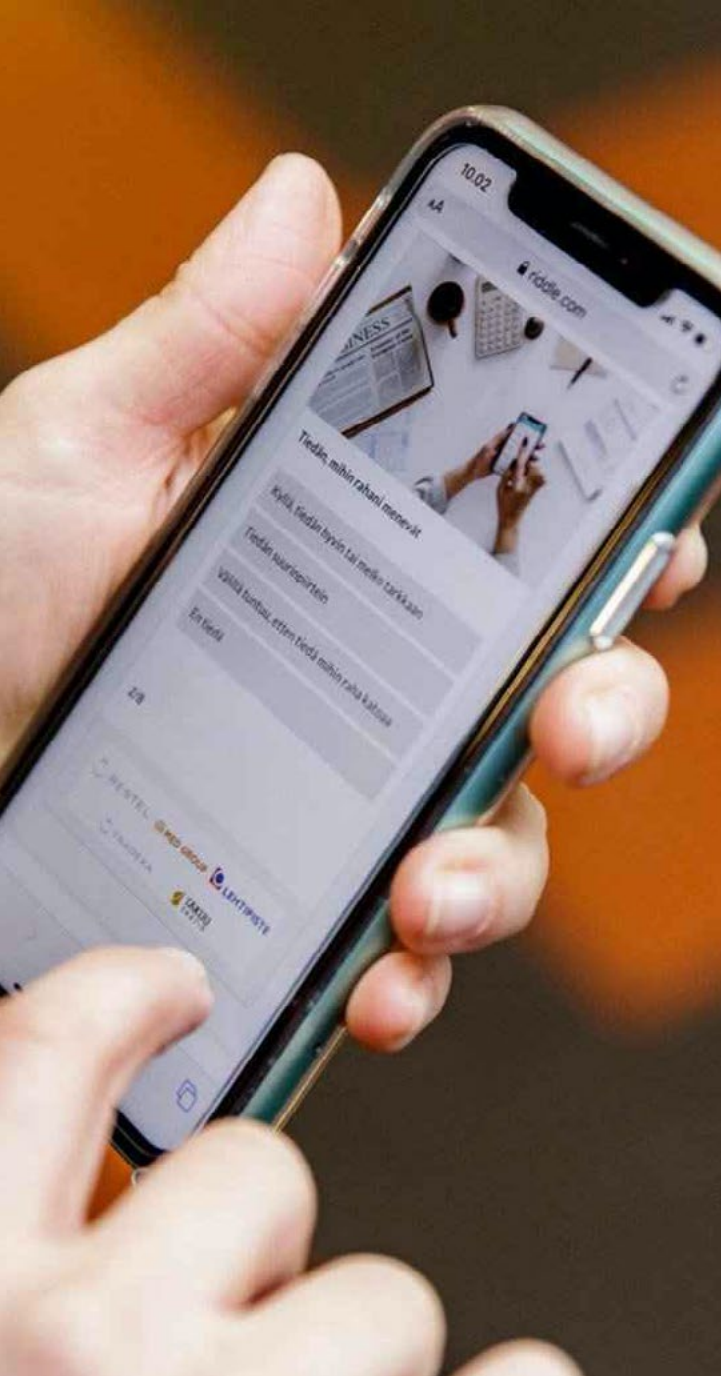
Kaikissa Tradeka-konsernin yhtiöissä noudatetaan palkkoihin ja työsuhteisiin liittyen lakeja ja työehtosopimuksia ja samaa edellytetään myös yhteistyökumppaneilta ja alihankkijoilta. Konsernissa on Tradekan edustajiston edellyttämällä tavalla tarjottu henkilöstölle lisää työmahdollisuuksia ja esimerkiksi Restelissä töitä tarjotaan ensisijaisesti omalle töissä olevalle tai lomautetulle henkilöstölle. Lisätöiden tarjoamisen lisäksi yhtiöt ovat myös vähentäneet systemaattisesti vastentahtoisten nollatuntisopimusten käyttöä.

Työntekijät ovat edustettuna konsernin päätöksenteossa: henkilöstön edustaja on Osuuskunta Tradekan, Tradeka-Yhtiöiden, A-Katsastuksen, Lehtipisteen, ONNIn, ja Restelin hallituksissa.

Tradeka-konsernin eri yhtiöissä työskentelevien ihmisten henkilöstöprofiilit eroavat toisistaan: henkilöstön demografiatietojen, kuten esimerkiksi ikärakenteen ja koulutustaustan vaihtelu johtuu osittain siitä, että yhtiöt toimivat keskenään hyvin erilaisilla aloilla. Restelin ravintoloissa henkilöstö on muuhun konserniin verrattuna nuorta, työntekijöistä yli puolet, 53 % on alle 30-vuotiaita.

Tradeka-konsernin henkilöstölle tarjoamat henkilöstöedut laajenivat vuonna 2021, kun yrityskauppojen myötä A-Katsastus ja Karto myöntävät etuja koko konsernin välle. Henkilöstö on jäsenenä Tradekan sairauskassassa – kassan edustajisto päätti syksyllä 2021, että jatkossa myös lomautetut sairauskassan jäsenet ovat oikeutettuja sairauskassan myöntämiin korvauksiin. Muita henkilöstöetuja ovat muun muassa etu Restelin ravintoloissa sekä erilaiset yhteistyökumppaneiden kautta tarjottavat edut, kuten verkkoliikuntatunnit Elixialla.

Raportointivuonna päätettiin yhteisistä konsernitasoisista henkilöstömittareista, joiden avulla voidaan luoda yhteinen ja tiivis kuva konsernin yhtiöistä. Valitut mittarit ovat henkilöstötyytyväisyys sekä sairauspoissaolo- ja lähtövaihtuvuusprosentti. Lisäksi monimuotoisuuden edistämiseksi jokainen konsernin yhtiö tekee vuosittain vähintään yhden tähän liittyvän teon, kuten kampanjan tai koulutuksen. Yhteiset mittarit otetaan vähitellen käyttöön vuoden 2022 ja 2023 aikana, kunhan yhteismitallista dataa on saatavilla. Kuitenkin jo ennen näistä mittareista päättämistä Restel järjesti keväällä 2021 Nolla toleranssi -kampanjan, jolla ohjeistettiin henkilöstöä epäasialliseen kohteluun puuttumiseen.



Palkka haltuun -hankkeen tuloksia

Vuoden 2019 syksyllä käynnistyneen Tradeka-konsernin ja Takuusäätöön Palkka haltuun -hankkeen tavoitteena on ollut kehittää uudenlainen työsuhde-edun tapainen palvelu, joka voisi skaalautua myös muiden työnantajien käyttöön. Tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden talous- ja velkaosaamisen taitoja yhdessä työnantajan kanssa työpaikalla. Konkreettinen väline työntekijöiden auttamiseen on työnantajan takaamat järjestelylainat.

Takuusäätiö vastaa hankkeessa käytännön neuvon-
nasta ja ohjauksesta, mutta Tradekan verkkosivuille
on koottu kattavasti tietoa talousosaamisen kehittä-
miseen liittyen. Kaikki konsernin työntekijät kuuluvat
hankkeen piiriin. Vuoden 2021 loppuun mennessä pal-
velun kautta apua on saanut noin 150 työntekijää, joista
17:lle on myönnetty järjestelylaina. Osa järjestely- lai-
noista on ollut työnantajan takaamia.

Nuoria valmennetaan tulevaisuuden työelämään

Kaksivuotisessa Yhdessä työhön -hankkeessa Burger King ja Diakonissalaitos ovat keskittyneet nuorten työelämä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen sekä nuorten työhön pääsemisen helpottamiseen. Trade-kan, Euroopan sosiaalirahaston, Diakonissalaitoksen ja Diakonissalaitoksen hoivan rahoittamaan hankkeen valmennuksessa on jo ollut 37 nuorta ja useita kymmeniä on osallistunut muun muassa työpajoihin.

“Olin joskus nähnyt Palkka haltuun -mainoksia ja kysyin myöhemmin, voisinko päästä ohjelmaan. Ilokseni minulle sanottiin, että ilman muuta. Alusta saakka vastaanotto on ollut mahtava ja saamani kannustus ja tsemppi ovat auttaneet minua askel kerrallaan eteenpäin. Tunne oli mieletön, kun sain tietää, että saan Takuusäätiöltä lainan takauksen!”

- Hankkeen kautta apua saanut Tradeka-konsernin työntekijä

Restelillä on halua olla luotettava työnantaja, joka tukee ja valmentaa työntekijöitään – myös pikaruokaravintolauran jälkeiseen työelämään. Ravintola-ala tarjoaa oivallisen mahdollisuuden harjoitella taitoja, jotka antavat eväät menestyä kaikenlaisissa töissä ja työyhteisöissä: Asiakaspalvelun, myynnin, tiimityöskentelyn ja johtamisen osaamisesta on hyötyä alalla kuin alalla.

Yhdessä työhön -hankkeessa on selvitetty, millaista tukea nuoret työntekijät ja esimiehet kaipaavat työarkeensa. Tämän jälkeen lähdettiin etsimään ja kokeilemaan uusia toimintamalleja haastaviksi koettuihin vuorovaikutustilanteisiin. Hankalia tilanteita esimiehille voivat olla erilaista puuttumista sisältävät tilanteet, esimerkiksi työkykyyn tai palautteen antamiseen liittyen. Hankkeen aikana testattiin myös uudenlaisia osallistavia kokouskäytäntöjä, jotka saivat kiitosta sekä ravintola- että vuoropäälliköiltä. Parhaaksi todetut toimintamallit ja työhön positiivisesti vaikuttavat käytännöt jäävät osaksi ravintoloiden arkea hankkeen päättymisen jälkeenkin.

Hankkeen puitteissa Restel on myös rakentanut yhdessä Diakonissalaitoksen kanssa C.A.R.E.-pelin, jonka avulla työntekijät voivat helposti harjoitella vaikeissa tilanteissa viestimistä.



Polkuja työelämään monikulttuurisille osaajille

ONNI lähti ratkomaan akuuttia hoiva-alan osaajapulaa pilotoimalla syksyllä 2021 ILO-projektia. Pääkaupunkiseudulla toteutetussa pilotissa on etsitty tapoja tavoittaa ja tukea monikulttuurisen taustan omaavia hoiva-alan opiskelijoita ja ammattilaisia löytämään ONNI reiluna työnantajana. Projektiin on kuulunut muun muassa sopivan yhteistyökumppaniverkoston kartoittaminen, oppilaitosyhteistyöt, rekrytointimessut sekä tiimiesihenkilöiden kuuleminen muun kuin suomea äidinkielenään puhuvien rekrytointiin ja perehdytykseen liittyen.

Puolen vuoden aikana ILO-projektin toiminnassa on tavoitettu noin 200 maahanmuuttajataustaista hoitajaa ja alan opiskelijaa. Lisäksi lähihoitajan työtä ONNilla on tehty tutuksi kohderyhmälle sosiaalisen median kautta.

Projektin päättyessä hyväksi havaittu selkokielineen työhakemus integroidaan osaksi ONNIn rekrytointisivuja. Pääkaupunkiseudun pilottiprojektin jälkeen selkokielineet perehdytysmateriaalit otetaan käyttöön ONNI akatemiassa ja uudet toimintamallit ONNIn toimintakaupungeissa.

Reilun ja tasa-arvoisen työelämän edistäminen on myös ONNIn työn tavoite, jota YK:n kestävä kehityksen tavoitteet ohjaavat. Joustava, luotettava ja ystävällinen työpaikka ja työyhteisö muodostavat mielekkään elämän rakennuspalikat, jotka tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia ja antavat kuulumisuuden kokemuksia. Projektin aikana kartoitettujen rekrytointin haasteiden

ylittämisen myötä ONNI voi tarjota mielekästä työtä entistä useammalle monikulttuuriselle hoiva-alan osaajalle.

Sairauskassa on vastannut jäsenten toiveisiin

Tradekan sairauskassa toimii sairausvakuutuslain mukaisena työpaikkakassana. Henkilöstö on jäsenenä Tradekan sairauskassassa eli heillä on oikeus hyödyntää erilaisia terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä etuja.

Sairauskassa korvaa muun muassa lääkäri- ja hammaslääkärikäyntejä sekä osan silmälasihankinnoista. Työnantajan osuus Tradekan sairauskassan maksuista oli 1,02 % kassaan kuuluvien työntekijöiden palkkasummasta eli noin 650 000 euroa. Vuodesta 2019 lähtien työnantaja on maksanut lisäkannatusmaksua, mikä on mahdollistanut työntekijöiltä perittävän jäsenmaksun laskemisen. Vuoden 2020 alusta jäsenmaksu laskettiin 1 %:iin ja vuoden 2021 lopulla jäsenmaksu laskettiin ensin tilapäisesti ja sitten pysyvästi 0,75 %:iin bruttopalkasta. Lisätietoa sairauskassan toiminnasta löytyy osoitteesta tradekansairauskassa.fi.

Sairauskassa selvitti syksyllä 2021 kassan jäsenien tyytyväisyyttä ja toiveita kassan etuuksien kehittämiseksi. Kyselyyn vastasi 738 työntekijää. Saatujen tulosten perusteella sairauskassan toimintaa on kehitetty vastaamaan entistä paremmin jäsenten toiveisiin: vuonna 2022 uutena etuutena korvataan hierontaa ja Terveystalon lääkärikiintiö poistui kokonaan. Lisäksi kassan jäsenille tarjotaan mahdollisuutta osallistua hoitopolkuihin. Hoitopolku on vuoden kestävä ohjelma

painonhallinnassa, savuttomuuteen tähtäämisessä tai päihteiden vähentämisessä. Hoitopolun aikana tava-taan sairaanhoitajaa kuukausittain ja keskustellaan haasteista aiheen ympärillä.

Sairauskassalla oli vuoden 2020 aikana työkykyprojekti, josta saatujen hyvien tulosten vuoksi työntekijän työkyvyn varhaista tukemista on jatkettu osana sairauskassan päivittäistä toimintaa.



7.3 Ympäristö ja ilmasto

Tavoitteet

- Päästöjen ja jätteiden vähentäminen toimialakohtaisesti.
- Ympäristövaikutukset tulee huomioida myös hankintaketjuissa.
- Konsernin yhtiöissä laaditaan toimialakohtainen ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointi.
- Pariisin ilmastopimuksen tavoitteet huomioidaan kaikkien yhtiöiden strategiassa.

Mittarit

- Hiilijalanjälkilaskelma

Ympäristö- ja ilmastovaikutusten vähentäminen vuonna 2021

Konsernin kaikkien yhtiöiden strategiassa huomioidaan Pariisin ilmastopimuksen tavoitteet ja osana tätä ilmastotyötä konsernin kaikki yhtiöt Tradeka mukaan lukien ovat selvittäneet oman toimintansa hiilijalanjäljen. Osuuskunnalle on ollut myös tärkeää selvittää erikseen jäsenistölle tarjottujen etujen hiilijalanjälki.

Hiilijalanjälkilaskennalla selvitetään yhtiön toiminnan päästöjen kokonaiskuva ja lähtötaso – tämä mahdollistaa systemaattisemman lähestymistavan konsernin yhtiöiden ilmasto- ja ympäristövaikutusten mittamiseen ja todennettuun vähentämiseen. Lähtötason selvittäminen on tärkeää myös tulevien toimenpiteiden suunnittelun ja niiden tehokkaan kohdentamisen vuoksi. Selvitystyön jälkeen Tradekalla ja konsernin yhtiöillä on mahdollisuus kompensoida niitä hiilipäästöjä, joita ei voida vähentää.

Ensimmäiset hiilijalanjälkilaskennat vertailuvuoden 2019 osalta käynnistettiin jo syksyn 2020 aikana Osuuskunta Tradekassa ja Restelissä, ja alkuvuonna 2021 toteutettiin vuoden 2020 laskenta. Tästä eteenpäin laskentaa päivitetään vuosittain. Hiilijalanjälkilaskenta sisältää hiilidioksidin lisäksi myös muut merkittävät kasvihuonekaasut, kuten metaanin ja typpioksiduulin. Hiilijalanjäljen laskennassa noudatetaan GHG (Greenhouse Gas



Protocol) raportointitapaa ja laskennan on suorittanut Tradeka-konsernin yhteistyökumppani Useless. Laskenta perustuu tuotteen valmistajalta saatuun tietoon tai toissijaiseen tietoon tieteellisestä kirjallisuudesta.

Osana lahjoitustoiminnan kehittämistä Tradekassa on pohdittu keinoja yhdistää lahjoitustoimintaan ilmastotyö. Tämän seurauksena ollaan yhdessä hiilijalanjälkilaskentaan erikoistuneen asiantuntijayritys Uselessin kanssa kehittämässä apurahojen ympäristövaikutusten arviointityökalua. Tarkoituksena on, että kaikki Tradekalta apurahaa saavat tahot tutustuisivat työkalun avulla oman hankkeensa ilmastovaikutuksiin. Työkalua pilotoidaan keväällä 2022 ja se otettaneen käyttöön kuluvana vuonna apurahaa saaneiden jättäessä apurahaselvityksiä vuoden lopulla.

Konsernin hiilijalanjälki

Tradeka-konsernin kasvihuonekaasupäästöt on laskettu GHG Protocol -standardin mukaisesti, jossa ne jaetaan omasta toiminnasta aiheutuviksi scope 1- ja scope 2 -päästöiksi sekä arvoketjun scope 3 -päästöiksi. Sähkönhankinnan osalta päästöt on laskettu kahdella eri tavalla GHG Protocol -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Standardin mukaan hankitun sähkön päästöt tulee raportoida kahdella tavalla, jos ostetun sähkön alkuperä on tiedossa. Hankintaperusteinen laskentatapa huomioi ostetun sähkön ominaispäästöt eli käytetään tuottajakohtaisia päästökertoimia. Sijaintiperusteinen laskentatapa perustuu Suomen sähköntuotannon keskimääriin ominaishiilidioksidipäästöihin.

Tradeka-konsernin oman toiminnan päästöt (scope 1 & scope 2) vuonna 2021 olivat 6206 tCO₂e (hankintaperusteinen) ja 6383 tCO₂e (sijaintiperusteinen) ja arvoketjun päästöt (Scope 3) 47505 tCO₂e. Scope 1 -kategorian päästöt koostuivat yritysten lämmön-

tuotannosta ja yrityksen omistamien ajoneuvojen suorista päästöistä sekä ravintolatoiminnassa syntyneistä kylmäainevuodoista. Scope 2 -kategorian päästöt koostuivat ostetusta sähkö- ja lämpöenergiasta. Scope 3 -kategorian laskennan rajaukset vaihtelevat tytäryhtiöittäin ja niitä syntyy esimerkiksi ostetuista tuotteista ja palveluista, kuljetuksista ja henkilöstön liikematkoinsta. Tradeka haluaa aidosti vaikuttaa toiminnastaan syntyviin päästöihin, jonka vuoksi kunkin tytäryhtiön laskennan rajauksiin on sisällytetty sekä liiketoiminnan näkökulmasta oleelliset toiminnot että GHG Protocol -standardin olennaisuusperiaatteen mukaisesti ne toiminnot, joista on arvioitu syntyvän eniten päästöjä. Laskennan organisaatorajaus on operatiivinen kontrolli. Vuoden 2021 hiilijalanjälkilaskentaan ei ole sisällytetty päästöjä, jotka ovat syntyneet Tradeka-sijoitus Oy:n sijoitustoiminnasta. ONNin hiilijalanjälkilaskentaan

sisältyy pääkaupunkiseudun ja Vantaan pääkonttorin hiilipäästöt, mutta ei ONNin ambulanssiliiketoiminnasta aiheutuvia päästöjä. Yhtiökohtaiset tiedot löytyvät raportin lopun liitteistä.

Huomioitavaa on, että arvoketjun (scope 3) päästöjen osalta hiilijalanjälkilaskenta sisältää epävarmuuksia useiden yhtiöiden osalta. Tämä johtuu siitä, että esimerkiksi hankittujen tuotteiden ja palveluiden valmistajat eivät ole selvittäneet omien palveluidensa ja tuotteidensa hiilijalanjälkiä. Osuuskunta Tradekan tytäryhtiöt ovat tunnistaneeet tämän perusteella tarpeen panostaa arvoketjun toimijoiden tarkasteluun myös hiilijalanjäljen näkökulmasta.

Osuuskunta Tradeka -konsernin päästöt

Hiilijalanjälki tCO₂e

5056

1150

■ Scope 1 ■ Scope 2

47505
88 %

6206
12 %



■ Scope 1+2 ■ Scope 3

Sijoitusten hiiliriski pienentynyt

Vastuullinen sijoittaminen on Tradeka-sijoitukselle sekä riskienhallintaa että edistysellisten sijoituskohteiden valintaa. Tradeka-sijoitus varmistaa toimintatapojen ajankohtaisuuden päivittämällä vastuullisen sijoittamisen suunnitelman ja ilmastopolitiikan vuosittain. Ilmastopolitiikassa kuvataan toimintatapaa ilmastonmuutoksen huomioimiseen sijoitussalkussa ja se on julkaistu kokonaisuudessaan tradeka.fi-verkkosivuilla. Samaa ilmastopolitiikkaa noudatetaan myös Tradekan säätiön ja Kuluttajaosuustoiminnan säätiön sijoituksissa.

Tradeka-sijoitus on aktiivinen sijoittaja, joka soveltaa omistajakäytäntöihinsä ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan liittyviä näkökohtia, niin suorissa sijoituksissa kuin yhteistyössä varainhoitajien kanssa. Yhtiö tutkii vuosittain, kuinka hyvin sen käyttämät varainhoitajat ottavat toiminnassaan huomioon vastuullisuuden YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden mukaisesti. Vuonna 2021 Tradeka-sijoitus nosti ESG-toimintatavan ja ympäristönäkökulman rinnalle erityisesti sosiaalisia kysymyksiä. Varainhoitajien halutaan selvittävän esimerkiksi tasa-arvonäkökohtia ja työntekijöiden asemaa tutkiessaan sijoituskohteita. Tuoreimman kyselyn vastauksista näkyy selvästi, kuinka vahvasti ESG-tekeminen on sekä syventynyt että laajentunut kahden viime vuoden aikana.

Tradeka-sijoitus aloitti työn hiiliriskin analysoimiseksi keväällä 2020 ottamalla käyttöön Suomen Sijoitustutkimuksen tarjoaman ESG-raportointipalvelun, jonka avulla pystytään seuraamaan muun muassa sijoitussalkun hiiliriskiä. Laskenta perustuu MSCI ESG Researchin

dataan ja mittarina käytetään keskimääräistä hiili-intensiteettiä eli tonnia CO₂-päästöjä suhteessa liikevaihtoon miljoonissa dollareissa painotettuna yrityksen markkina-arvolla.

Noteerattujen osake- ja korkosijoitusten hiili-intensiteettiä vähennetään vuoden 2020 tasosta 50 % vuoteen 2027 mennessä. Yhtiön tavoitteena on salkku, joka tukee tavoitetta saavuttaa globaalit nollanetto-päästöt vuonna 2050. Tradeka-sijoitus teki vuoden 2022 sijoitussuunnitelmaan strategisia allokaatiomuu-toksia, joiden avulla se pystyy nopeammin vastaamaan asettamiinsa hiilitavoitteisiimme. Allokaatiomuutoksissa vähennetään kehittyvien markkinoiden sijoituksia ja allokoidaan enemmän puhtaampiin maihin.

Osakesalkun hiiliriski on pienentynyt 43 % syksyn 2020 lähtötasosta joulukuun 2021 loppuun mennessä samalla kun osakesalkun analyysin kattavuus on kasvanut 10 %-yksikköä eli 93 %:iin salkusta. Korkosalkun hiiliriski on samassa ajassa pienentynyt 36 % ja sen analyysin kattavuus on heikentynyt 1 %-yksikköä 57 %:iin.

Kortteja suunnitellessa huomioidaan myös ympäristö

Kortteja suunnittelevan Paletin joulun aloituspalaverissa tehtiin päätös, että glitter ei kuulu tulevaan jouluun, vaikka perinteisesti joulukortteissa on käytetty enemmän tai vähemmän kimaltavia yksityiskohtia. Viime vuoden joulukortteihin sanoma piti saada säihkyväksi ilman mikromuovia, sillä Paletin tavarantoimittajat eivät vielä pysty toimittamaan biohajoavaa glitteriä.

Tradekan omistajaohjauslinjan mukaisesti Paletissa on viime aikoina huomioitu vastuullisuutta muistakin näkökulmista ja konkreettisia tekoja ympäristön ja yhteisön hyväksi on tehty useita. Esimerkiksi uusien korttien ympärillä olevista muovikääreistä on luovuttu lähes kokonaan ja kaikkien korttien muovipakkausten määrä onkin laskenut 16 %:sta 2 %:iin. Lisäksi Paletissa on linjattu, että korttien kuvituksessa ei enää käytetä lyttykuonoisia lemmikkieläinrotoja, jotka tunnetusti kärsivät paljon kroonisista hengitysvaikeuksista.





7.4 Hallinto

Tavoitteet

- Noudatetaan julkistettua toimintatapaa (listayhtiöiden Corporate Governance -ohjeistus) ja raportoidaan sen toteutumisesta (CG-selvitys).
- Korruption nollatoleranssin sisältävien eettisten toimintaohjeiden tekeminen sekä ohjeiden noudattamisen säännöllinen seuranta ja arviointi.
- Toiminta on läpinäkyvää.
- Vastuullinen verokansalaisuus ja verojalanjäljen arviointi ja raportointi.

Mittarit

- Hallintotapa
- Sitoumukset
- Eettiset toimintaohjeet
- Ohjeet ja toimintatapa korruptionvastaisuuteen
- Koulutus korruptionvastaisuuteen

Hyvä hallintotapa, läpinäkyvyys ja vastuullinen verokansalaisuus vuonna 2021

Tradekan liike- ja sijoitustoimintojen kehittymisen viestintää lisättiin vuonna 2021. Julkaistut tiedot lisäävät toiminnan läpinäkyvyyttä ja palvelevat samalla tuotto-osuuksia merkinneitä tai merkintää suunnittelevia jäseniä sekä muita konsernin toiminnasta kiinnostuneita. Osuuskunnan verkkosivuilla on julkaistu neljä kertaa vuodessa ilmestyvä osavuositarkastus, joka pitää sisällään Tradeka-Yhtiöt-konsernin sekä liiketoimintayhtiöiden ja sijoitustoiminnan tiivistetyt tuloslaskelmaluvut. Myös sijoitustoiminnasta kerrotaan jäsenille ja sidosryhmille kattavammin; sijoituspolitiikan periaatteita on avattu verkkosivuilla tarkemmin esimerkiksi sijoitusalkaatioiden, sijoituksen ilmastopolitiikan ja vastuullisen sijoittamisen osalta.

Tradeka nivoi viime vuonna vastuullisuuden tiiviisti yhtiön palkitsemiskäytäntöihin. Osuuskunnan edustajisto käsitteli ja hyväksyi uudenlaisen palkitsemispolitiikan kevään kokouksessaan maaliskuussa 2021.

Vastuullisuuden integroiminen palkitsemispolitiikkaan tarkoittaa, että palkitsemispolitiikka kannustaa sen piiriin kuuluvia henkilöitä ja toimielimiä strategisten tavoitteiden saavuttamisen lisäksi vastuullisuusnäkökohtien huomioon ottamiseen ja liiketoiminnan vastuullisuuden kehittämiseen.

Palkitseminen Tradekassa perustuu vastuullisen liiketoiminnan varmistamiseen, tavoitteellisuuteen sekä oikeudenmukaisuuteen ja avoimuuteen.

Palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen Osuuskunta Tradekan ja Tradeka-Yhtiön Oy:n muodostaman konsernin sekä osuuskunnan hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisessa noudatettavista periaatteista ja päätöksenjärjestyksestä ja -menetellyistä.

Palkitsemisella tulee kannustaa erinomaisiin suoriin. Asetettujen palkitsemiskriteereiden tulee olla tavoitteellista ja niiden saavuttaminen vaativaa. Palkitsemisen tulee perustua sellaisiin kriteereihin, joiden täyttymiseen palkittavalla henkilöllä on omalla toiminnallaan mahdollisuus vaikuttaa. Palkitsemisen Tradekassa on oltava oikeudenmukaista sekä perustuttava selkeisiin periaatteisiin ja objektiivisesti arvioitaviin ja pääasiassa mitattaviin palkitsemiskriteereihin. Palkitsemispolitiikka ja raportti vuodesta 2021 on julkaistu kokonaisuudessaan Tradekan [verkkosivuilla](#).

Tradeka päivitti vuonna 2021 myös Corporate Governance -ohjeistuksensa. Ohjeistuksessa kuvataan Tradekan hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän keskeiset piirteet sekä se, miten hyvää hallintotapaa nouda-

tetaan. Ohjeistuksessa määritellään muun muassa hallintoelinten tehtävät, omistajaohjauksen periaatteet, palkitsemisjärjestelmän perusteet sekä jäsenasioiden hoidon ja viestinnän keskeiset piirteet. CG-ohjeistus löytyy Tradekan [verkkosivuilla](#).

Konsernissa on päätetty ottaa myös ensiaskelia datavastuullisuuden saralla. Aiemmin datavastuullisuus on nähty osaksi sosiaalista vastuuta tietoturvaan ja yksityisyyden suojaamiseen liittyvien näkökulmien kautta, mutta nyt sitä on alettu pitää myös itsenäisenä osana yritysvastuuta, sillä sen voidaan katsoa leikkaavan kaikkia vastuullisuuden osa-alueita. Datasta osana yritysvastuuta laaditaan Tradekalle opinnäytetyö vuoden 2022 aikana; tämän myötä seuraavassa vastuullisuusraportissa voidaan esittää konsernin ensimmäisiä datavastuullisuuteen liittyviä suunnitelmia, toimia ja mittareita.

Anonyymi ilmoituskanava väärinkäytöstä epäileville

Tradeka-konserni on ottanut käyttöön whistleblowing-ilmoituskanavan, jonne voi ilmoittaa konsernissa havaitusta vastuuttomasta toiminnasta tai väärinkäytöksestä. Kanava on yhteinen kaikille konsernin yhtiöille ja löytyy osoitteesta tradeka.fi/whistleblowing.

Ilmoituksen voi tehdä kuka vain väärinkäytöstä epäilevä työntekijä tai Tradekan sidosryhmään kuuluva, kuten yhteistyökumppani. Ilmoitus jätetään lähtökohdaisesti anonyyminä, mutta halutessaan ilmoittaja voi jättää lomakkeelle yhteystietonsa. Palautejärjestelmä

mahdollistaa suojatun ja salatun tiedon vaihdon myös anonyymin ilmoittajan kanssa. Luottamuksellisuuden takaamiseksi kanava on ulkopuolisen palveluntoimittajan tarjoama.

Anonyymin ilmoituskanavan avaaminen perustuu Euroopan unionin lainsäädännön rikkomisesta ilmoitavien henkilöiden suojelusta annettuun direktiiviin. Lainsäädännön on tarkoitus varmistaa, että jos työnsä yhteydessä havaitsee tai epäilee yleisen edun vastaista toimintaa, tästä voi ilmoittaa turvallisesti.



8. Vastuullisuuden johtaminen

8.1 Vastuullisuusstrategia ja painopistealueet

Vastuullisuus on sisäänrakennettu Tradekan strategiaan ja Tradeka lähestyy vastuullisuutta kahta kautta.



1

Omistajana Tradeka edellyttää, että sen omistamat yritykset toimivat ja kehittävät toimintansa vastuullisuutta jatkuvasti.

Tradekan omistamien yhtiöiden tavoitteena on olla toimialojensa vastuullisimpia yrityksiä. Tradeka myös edellyttää, että sen omistamat yhtiöt huomioivat toiminnassaan Pariisin sopimuksen tavoitteet ilmaston lämpenemisen pysäyttämiseksi 1,5 asteen lämpötilan nousuun. Tradeka tukee omistamiaan yhtiöitä vastuullisuustavoitteiden saavuttamisessa.

2

Voitonjakolupauksensa mukaan

Tradeka yhdessä Tradekan säätiön kanssa ohjaa liiketoiminnan tuloksesta pitkällä aikavälillä keskimäärin vähintään 10 % takaisin yhteiskuntaan. Tradeka-konsernissa vastuullisuuden ei nähdä olevan ristiriidassa taloudellisen kannattavuuden kanssa vaan päinvastoin ajattelempa, että liiketoiminnan taloudellinen kannattavuus on vastuullisuuden keskeinen elementti.

Osana omistajaohjaustaan Tradeka asettaa konkreettisia tavoitteita omistamilleen yrityksille niiden taloudelliseen menestykseen sekä vastuullisuuteen liittyen, ja on määritellyt itselleen ja omistamilleen yhtiöille vastuullisuuden painopistealueet, jotka ohjaavat vastuullisuuden hahmottamista Tradekassa. Näiden lisäksi tytäryhtiöt ovat laatineet itselleen omia vastuullisuusohjelmia, joissa huomioidaan kunkin yhtiön toimialan erityispiirteet.

8.2 Arvot ja johtamistapa

Tradekan strategiassa on määritelty sen arvot. Tradekan arvot ovat **vastuullisuus, yhteisöllisyys, menestyvä ja kannattava liiketoiminta** sekä **inhimillinen markkinatalous**.

Osuuskunta Tradekan ydinliiketoimintojen omistaja-ohjauksesta vastaava Tradeka-Yhtiöt Oy noudattaa omistajaohjauksessaan neljää periaatetta, jotka ovat

1. tuloksellisuus
2. asiantuntevuus ja johdonmukaisuus
3. pitkäjänteisyys
4. vastuullisuus ja kohtuullisuus

Osuuskunta Tradeka on linjannut, että Tradeka-Yhtiöt Oy:n harjoittaman liiketoiminnan tulee perustua Osuuskunta Tradekan strategiassa vahvistettujen vastuullisuuslinjausten painopistealueisiin ja se tavoittelee omistajaohjauksessaan, että sen omistamat yhtiöt ovat toimialojensa vastuullisimpia. Tradekan vastuullisuuden painopistealueet on sisällytetty tytäryhtiöiden strategioihin, ja ne heijastuvat näiden toimintaan myös käytännössä. Tradeka ja sen omistamat yhtiöt ovat myös valinneet itselleen YK:n kestävän kehityksen tavoitteista ne, joita ne erityisesti edistävät toiminnassaan.

Tradekassa ja sen tytäryhtiöissä on kussakin nimetty henkilöt yritysvastuun kehittämiseen ja jalkauttamiseen. Kaikkien tytäryhtiöiden hallitukset käsittelevät säännöllisesti vastuullisuuteen liittyviä asioita ja vastuullisuus on sisällytetty yhtiöiden strategiaan. Konsernin johtoryhmätyöskentelyssä käsitellään kon-

sernin vastuullisuuteen liittyviä asioita kuukausittain. Vuonna 2021 Tradeka ja kaikki tytäryhtiöt laativat oman yhtiönsä vastuullisuuden johtamista kuvaavat prosessikaaviot. Vuoden 2021 vastuullisuusraportti käsitellään kaikkien yhtiöiden hallituksessa sekä Osuuskunta Tradekan edustajistossa kevään 2022 aikana.

Yhtiöiden hallitukset tekevät vuosittain itsearviointia, joissa käsitellään kokonaisvaltaisesti hallitustyöskentelyä. Vuonna 2021 vastuullisuusnäkökulma otettiin mukaan Tradeka-Yhtiöiden hallituksen itsearviointiin. Vuonna 2022 se integroidaan myös osaksi konsernin muiden yhtiöiden hallitusten itsearviointiprosessia.

Tradeka integroi vastuullisuuden tiiviisti yhtiön palkitsemiskäytäntöihin vuonna 2021. Tämä tarkoittaa, että palkitsemispolitiikka kannustaa sen piiriin kuuluvia henkilöitä ja toimielimiä strategisten tavoitteiden saavuttamisen lisäksi vastuullisuusnäkökohtien huomioon ottamiseen ja liiketoiminnan vastuullisuuden kehittämiseen.

Osuuskunta Tradekan ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuusasioista vastaavat henkilöt osallistuivat toimintavuonna YK:n Global Compact -verkoston toimintaan ja koulutuksiin. Lisäksi Tradekasta ja ONNista osallistui molemmista kaksi henkilöä puolivuotiseen Global Compact Nordicin järjestämään SDG Ambition Accelerator -koulutusohjelmaan, jossa arvioitiin omaa toimintaa ja tunnistettiin riskialueita YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tradekasta osallistui kaksi henkilöä myös syksyn 2021 kestävään Climate Ambition

Accelerator -ohjelmaan, jossa osallistujille tarjottiin tarvittavat tiedot ja taidot tieteeeseen perustuvien päästövähennystavoitteiden asettamiseen niin, että ne ovat linjassa 1,5 asteen tavoitteen kanssa ja mahdollistavat nettonollapäästöt vuoteen 2050 mennessä. Tradeka on myös ilmoittautunut Global Compactiin sitoutuneiden yritysten uudistuvaa vuosiraportointia testaavaan Early Adapter -ohjelmaan kevääksi 2022.

Osuuskunta Tradeka tukee myös YK:n vastuullisen sijoittamisen sihteeristön toimintaa ja osallistuu vastuullista sijoittamista Suomessa edistävän FINSIF ry:n toimintaan.

Tradeka sitoutui vuonna 2020 kestävän kehityksen yhteiskuntasitoutumukseen. Omassa toimenpidesitoutumussaan Tradeka lupaa kasvattaa osuustoiminnan monimuotoisuutta ja tasa-arvoa tukemalla monimuotoista ehdokasasettelua omissa vaaleissaan sekä tukemalla nuorten nousemista osuuskunnan edustajistoon ja naisten nousemista Tradekan ja sen omistamien yhtiöiden hallituksiin. Toimenpidesitoutumus on luettavissa sitoutumus2050.fi-verkkosivulla.

Tradekan helmikuussa 2022 pidetyissä vaaleissa edustajistoon valituista jäsenistä yli 40 % on uusia edustajia. Edustajiston sukupuolijakauma tasoittui, kun nyt valituista naisia on 49 % ja miehiä 51 %, aiemman edustajiston jakauma oli 45 % naisia, 55 % miehiä. Edustajiston keski-ikä myös laski hieman, sillä uusien edustajien keski-ikä on 57 vuotta, kun se edellisten vaalien jälkeen oli noin 60 vuotta.



8.3 Riskienarviointi ja varovaisuusperiaate

Osuuskunta Tradeka, Tradeka-Yhtiöt ja sen tytäryhtiöt laativat vuosittain toiminnastaan riskianalyysin, joissa on kartoitettu laajasti yhtiöiden toimintaan liittyviä riskejä. Osuuskunta Tradekassa tehtiin lisäksi erillinen vaalien tietosuojan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvä riskikartoitus.

Riskianalyysit on käsitelty yhtiöiden hallituksessa ja myös Tradekan tarkastusvaliokunnassa ja niihin sisältyy arvio riskin todennäköisyydestä ja merkittävydestä sekä toimenpiteet riskin hallitsemiseksi sekä vastuuhenkilöiden määrittely ja seuranta. Erillisiä systemaattisia ympäristö- tai ihmisoikeusriskeihin liittyviä riskikartoituksia ei ole tehty, vaikka nämä näkökulmat osittain sisältyvät tehtyihin riskikartoituksiin. Osana yleistä riskikartoitusta on tehty sosiaalisten riskien arviointia.

Riskikartoitusohjeistukseen lisättiin vuoden 2022 alussa työhön ja ihmisoikeuksiin, ilmastovaikutuksiin sekä hyvään hallintoon ja taloudelliseen vastuullisuuteen liittyvät riskit, jotka ovat linjassa EU:n vastuullisuusdirektiivin kanssa. Lisäykset suuntaavat Tradeka-konsernin vastuullisuustyötä riskiperusteiseksi yllä mainittujen teemojen osalta.

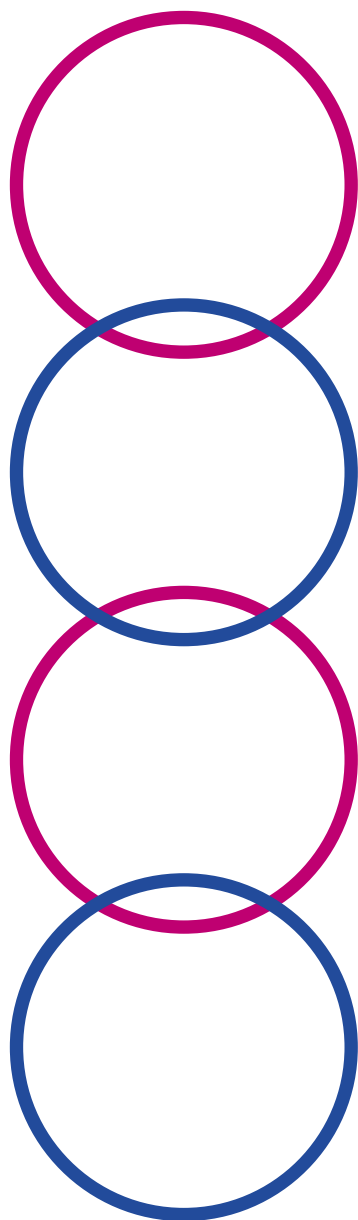
8.4 Sidosryhmien osallistaminen

Osuuskunta on asettanut itselleen tavoitteen, että jäseniä ja asiakkaita kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa. Tähän liittyen osuuskunnassa on käytössä sähköinen jäsenaloitemahdollisuus, jonka kautta jäsenet voivat tehdä aloitteita esimerkiksi jäseneduista, liiketoiminnasta tai yhteiskuntavastuullisesta toiminnasta. Vuonna 2021 jäsenet pääsivät edellisvuoden tapaan äänestämään lahjoitusten kohdentamisesta. Lisäksi Tradekan viestintää ja viestintäkanavia on kehitetty vuorovaikutuksen lisäämiseksi.

Osuuskunta Tradeka on toteuttanut myös vuonna 2021 laajasti sen keskeisiä sidosryhmiä kattavia kyselyitä. Kyselyitä on osoitettu edellisvuosien tapaan hallinnolle, henkilöstölle sekä vanhoille että uusille jäsenille. Lisäksi Tradeka laati syksyllä 2021 ensimmäistä kertaa erillisen kyselyn Tradekalta, Tradekan säätiöltä tai Kuluttajaosuustoiminnan säätiöltä apurahaa saaneille tahoille.

Konsernin yhtiöt eivät ole tuottaneet yhtenäisiä sidosryhmäkyselyitä, mutta myös konsernin yhtiöt ovat kartoittaneet asiakkaidensa ja henkilöstönsä toiveita ja mielipiteitä keräämällä vastauksia ja palautteita kyselyin. Tehdyt kyselyt ja niiden tulokset oleellisilta osin on raportoitu liitteissä.





8.5 Hankintaketjut

Osana vastuullisuutta konsernissa on painotettu tilaajavastuun huomioimista hankinnoissa ja operatiivisessa toiminnassa. Vuonna 2020 kartoitettiin kaikkien konsernin yhtiöiden osalta tilaajavastuuseen liittyviä kokonaisuuksia. Kyselyn avulla selvitettiin muun muassa ulkopuolisen työvoiman käyttöä, alihankintaa ja rakentamispalveluiden hankintaa sekä identifiointiin tilaajavastuulain säädösten alaiset hankinnat kunkin yhtiön osalta. Nämä on saatettu osaksi jatkuvaa toimintaa.

Hankintaketjujen vastuullisuuden selvittämiseen ja raportointiin on lisätty panostuksia vuonna 2021: konsernissa on käynnistetty työskentely, jonka tarkoituksena on luoda koko konsernille yhteiset eettiset periaatteet koskemaan hankintoja. Tällä tavalla vastuullisuuskäytännöt saadaan integroitua kiinteäksi osaksi kaikkien yhtiöiden hankintoja.

Tradekalla itsellään ei ole merkittäviä hankintaketjuja ja se hankkii lähinnä palveluja. Tradeka-sijoitus edellyttää käyttämiensä varainhoitajien sitoutuvan YK:n vastuullisen sijoittamisen PRI (Principles for Responsible Investment) -periaatteisiin ja laatii vuosittain kyselyn varainhoitajille ESG-näkökulmien (Environmental, Social, Governance) huomioimisesta.

Tradekan eettiset periaatteet

Osuuskunta Tradeka ja Tradeka-Yhtiöt ovat sitoutuneet noudattamaan toiminnassaan vuonna 2020 vahvistettuja Tradekan eettisiä periaatteita. Ne kytkeytyvät YK:n Global Compact -sitoumukseen ja sisältävät ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöön ja korruption vastaiseen toimintaan liittyviä periaatteita. Tradekan eettiset periaatteet on julkaistu **tradeka.fi**-sivustolla.

Liitteet

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstö	40
Yhteisö	56
Yleiset	66

Perustiedot

Tradeka

(Osuuskunta Tradeka, Tradeka-Yhtiöt ja Tradeka-sijoitus)
Hämeentie 19, 00501 Helsinki
Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 10

Restel Oy

(Restel Oy, Restel Fast Food, Restel Fresh Food,
Restel Liikenneasemat, Restel Mexican Oy, Restel Ravintolat Oy)
Hämeentie 19 (PL 72), 00500 Helsinki
Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 2 297

Lehtipiste Oy

(Lehtipiste Oy, Paletti Oy, Karto Oy, Putinki Oy)
Koivuvaarankuja 2 F, 01640 Vantaa
Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 77

A-Katsastus Group Oy

(A-Katsastus Oy, Ajovarma Oy)
Valimotie 9-11, 00380 Helsinki
Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 893

HENKILÖSTÖ | Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Mitkä edut ylittävät vähimmäistason? Luettelo henkilöstöeduista.	1) Alennukset Restelin ravintoloista, Karton verkkokaupasta ja A-Katsastuksen katsastuksesta (koko konserni) 2) Yhteistyökumppaneiden edut esim. liikuntatunnit Elixian-verkkopalvelusta ja hieronta-alennus (koko konserni) 3) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa (koko konserni) 4) Tradekan sairauskassa, jos työsopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia (koko konserni) 5) Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit sekä työmatkalippu (Tradeka) 6) Työnantajan kustantamat kahvitarjoilut 7) Lehtipisteeltä taukotiloihin valikoima lukulehtiä	1) Alennukset Restelin ravintoloista 2) Yli 70 yhteistyökumppanin vaihtuvat edut 3) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa 4) Tradekan sairauskassa, jos työsopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia 5) Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit/ hieronta/työmatkaetu 50e/vuosi yli 63h/3vkoa ja 25e alle 63h/3vkoa sopimuksella olevat 6) Työkengät 50 % hankintakustannuksista yli 12kk työsuhteen keston jälkeen yli 63h/3vkoa sopimuksella olevat	1) Ravintoetu 2) ePassi/Edenred kulttuuri- ja liikuntaetu 3) Alennukset Restelin ravintoloista, Karton verkkokaupasta ja A-Katsastuksen katsastuksesta 4) Tradekan sairauskassa /laajennettu työterveys 5) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa 6) Yhteistyökumppaneiden edut esim. liikuntatunnit Elixian-verkkopalvelusta ja hieronta-alennus 7) Laaja valikoima lukulehtiä 8) Toimistolla maksuton kahviautomaatti 9) Vapaa-ajan tapaturmavakuutus 10) Alennukset Putingin verkkokaupasta ja myymälöistä	1) Liikunta-etu ePassi 160 e 2) Ravintoetu Eazybreakin kautta 3) Työsuhdepolkupyöräetu (kokonaispalkka) 4) Alennukset Restelin ravintoloista, Karton verkkokaupasta ja A-Katsastuksen katsastuksesta 5) Yleislääkäritasoinen sairaanhoito työterveyshuollossa (sairauksassa 2022 alusta) 6) Puhelinetu (esimiehet ja asiantuntijat) 7) Autoetu (jos työssä tarvetta) erillisen autopoliitiikan mukaisesti 8) Yhteistyökumppaneiden edut esim. liikuntatunnit Elixian-verkkopalvelusta ja hieronta-alennus 9) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa
Mille ryhmille henkilöstöetuja tarjotaan ja miten ne eroavat eri ryhmien välillä?	Edut koskevat koko henkilökuntaa ja ovat kaikille samat.	Etuja kohdennettu kaikille henkilöstöryhmille työsopimustuntien mukaisesti, lisäksi henkilöstövuokrauskumppani Baronan kautta työntekijät saaneet alennukset Restelin ravintoloista sekä laajan yhteistyökumppaniverkoston tarjoamat edut.	Edut koskevat koko henkilökuntaa ja ovat kaikille samat.	Edut koskevat koko henkilöstöä pl. puhelinetu ja autoetu. Työsuhteen tulee olla vähintään 6 kk:n pituinen, jotta henkilöstöedut saa. Ravintoetu on kaikilla.
Miten kehittynyt edellisestä vuodesta?	Sairauksassan jäsenmaksu pieneni loppuvuodesta 2020 ja etuja parannettu, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € > 500 €, Restelin tarjoamat ravintola-edun alennusprosentti noussut. Uutena etuna alennukset Karton verkkokaupassa sekä A-katsastuksella. Sairauksassaan uusi liittymisikkuna "vanhojen" yhtiöiden työntekijöille.	Yhteistyökumppanietujen määrä kasvanut kymmenellä, työkenkäetu saatiin uutena. Sairauksassan jäsenmaksu pieneni loppuvuodesta 2020 ja etuja parannettu, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € > 500 €, Restelin tarjoamat ravintola-edun alennusprosentti noussut. Uutena etuna alennukset Karton verkkokaupassa sekä A-katsastuksella.	Sairauksassan jäsenmaksu pieneni loppuvuodesta 2020 ja etuja parannettu, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € > 500 €, Restelin tarjoamat ravintola-edun alennusprosentti noussut. Uutena etuna alennukset Karton verkkokaupassa sekä A-katsastuksella.	Tradeka-konsernin tarjoamat yhteiset edut uusia. Työsuhdepolkupyörä on uusi etu. 2021 valmistaudutaan sairauskassan jäsenyyteen 2022.

HENKILÖSTÖ | Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Onko työntekijöitä, jotka eivät ole suoraan yhtiön palveluksessa, mutta joiden työ ja työpiste ovat yhtiön hallinnassa?	Ei tällaisia työntekijöitä.	KYLLÄ, kaikki vuokratyöntekijät	KYLLÄ, Paletin graafisessa suunnittelussa käytetään freelance -suunnittelijoita. Työpiste ei ole Paletin hallinnassa.	Ei
Jos on edellä kuvantun kaltaisia työntekijöitä, niin kattaako työterveys ja -turvallisuusjärjestelmä heidät? Onko tämä järjestelmä auditoitu sisäisesti tai ulkoisesti?	-	Henkilöt kuuluvat oman työnantajansa työterveyden piiriin. Työturvallisuudesta vastaamme me työllistäjänä. Järjestelmiä ei auditoitu.	Työterveys ei kata näitä kumppaneita. Kumppaneiden fyysiset tilat eivät ole Paletin työsuojelun piirissä.	-
Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?	Ei. Työntekijät kuuluvat lakisääteisen työterveyden piiriin heti, kun työsuhte alkaa. Sairauskassaan liittyminen koeajan jälkeen.	Henkilöt kuuluvat oman työnantajansa työterveyden piiriin. Työturvallisuudesta vastaamme me työllistäjänä.	Ei	Ei
Kuolemat, työntekijät ja ei-palkatut tekijät: onko kuolemantapauksia? KYLLÄ/EI	Ei kuolemantapauksia.	Ei työperäisiä tapaturmaisia kuolemantapauksia	Ei kuolemantapauksia.	Ei
Kuolemat, työntekijät ja ei-palkatut tekijät: tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet.	Ei kuolemantapauksia.	Ei työperäisiä tapaturmaisia kuolemantapauksia	Ei kuolemantapauksia.	Ei työperäisiä tapaturmaisia kuolemantapauksia
Työtapaturmat, työntekijät ja ei-palkatut tekijät: onko työtapahtumia? KYLLÄ/EI	Ei	KYLLÄ	KYLLÄ	

HENKILÖSTÖ | Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Työtapaturmat, työntekijät ja ei-palkatut tekijät: tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet.	Ei työtapaturmia. Tradekassa tehdään vuosittain lakisääteinen työn vaarojen ja riskien arviointi Audits-työkalulla. Vuosittain tehdään myös erillinen (ylimääräinen) turvallisuuskartoitus Audits-työkalulla. Työsuojelun toimintaohjelmaan 2019 kirjattu riskikartoituksen osalta tavoitteeksi Audits-lukema 100 pistettä (vuonna 2021 pistemäärä riskikartoituksessa oli 93 pistettä). Muut mittarit: Työtapaturmatavoite: ei yhtään työtapaturmaa vuosittain Lisäksi: Sairaspoissaolojen minimointi, hallinta ja seuranta. Mittareiden kehitystä seurataan vuosittain henkilökuntapalaverissa.	Työtapaturmien määrä 89 kpl. Restelin jokaisessa toimipaikassa tehdään vuosittain lakisääteinen työn vaarojen ja riskien arviointi Incy-työkalulla.	1) Viiltohaava (1 kpl) 2) Työtuolin rikkoumisesta aiheutunut venähdys (1 kpl) 3) Kaatuminen portaissa (1kpl), 4) Liukastuminen varastossa (1kpl) 5) Kaatuminen polkupyörällä (työmatkalla) (2 kpl)	A-Katsastus Oy:ssä tapahtui vuonna 2021 vakuutusyhtiölle ilmoitettavia vahinkoja 25 kpl, joista 22 kpl katsastustyössä, 2 kpl työmatkalla ja 1 kpl työmatkaliikenteessä. 2 kpl vahingoista edellytti ilmoitusta työsuojeluviranomaisille vahingon vakavuudesta johtuen. Työsuojeluviranomaisen selvitysten perusteella työnantaja ei epäillyt työsuojelurikoksesta. Viranomaisen ohjeisti molemmista tapauksista tekemään uuden riskiarvioinnin. Ajovarma Oy:ssä tapahtui vuonna 2021 vakuutusyhtiölle ilmoitettavia vahinkoja 19 kpl, joista työpaikalla 3 kpl, työmatkalla 4 kpl ja työssä liikenteessä 11 kpl. A-Katsastus Groupin työtapaturmataajuus vuonna 2021 oli 26,5 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. A-Katsastus Groupissa on käytössä Safetum:in Turvallinenyritys.fi palvelu, jolla hallinnoidaan riskien arviointeja sekä turvallisuushavaintojen keräämistä toimipaikka kohtaisesti. Vahinkotilastojen, viranomaisohjeistuksen sekä turvallisuushavaintojen perusteella on vuonna 2021 tehty työnantajan ja työsuojelutoimikunnan yhteistyössä kolme eri vaaratilanteeseen liittyvää riskien arviointia sekä ohjeistus kyseisten riskien minimoimiseksi. A-Katsastus Groupissa esimiehet päivittävät tammikuun loppuun mennessä vuosittain toimipaikka kohtaisen työsuojelun toimintaohjelman.
Työperäiset sairaudet, esiintyykö työperäisiä sairauksia? KYLLÄ/EI	EI	KYLLÄ	EI	EI
Työperäiset sairaudet per työntekijäryhmä: tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet.	Ei työperäisiä sairauksia. Riskien arviointi, ks. yllä	Työperäisiä sairauksia ovat ammattitaudit, kuten tuki- ja liikuntaelin sairaudet, jauho- ja maustepöly sekä Covid-19 biologinen altiste	Ei työperäisiä sairauksia.	Ei työperäisiä sairauksia. Katsastajan työssä on altisteena melu.

HENKILÖSTÖ | Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Onko terveyspalveluita tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisääteisen palvelun?	Tradekan sairauskassa	Tradekan sairauskassa	Tradekan sairauskassa. Kartolla ja Putingilla laajennettu lakisääteinen terveydenhoito. (Sairauksassa näissä yhtiöissä 2022 alkaen)	Yleislääkäritasoinen sairaanhoito (Kela II). Tradekan sairauskassa 2022 alkaen.
Miten suuri osa työntekijöistä on edellä tarkoitettujen palvelujen piirissä?	100 %	97,2 % kokonaishenkilöstön määrästä sairauskassan piirissä.	78 % Lehtipisteen ja Paletin henkilöstöstä sairauskassan piirissä. Kun Lehtipiste ja Paletti liittyivät Tradekan sairauskassaan, jäseneksi liittyminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Uudet työntekijät liitetään automaattisesti sairauskassaan koeajan jälkeen. Karto/Putinki: 100% kuuluu laajennetun työterveyden piiriin. (Kassan jäsenyys alkaa 2022 näissä yhtiöissä)	Kaikki työntekijät ovat ko. palvelujen piirissä. Tuntityöntekijät töitä tehdessään.
Onko varmistettu, että terveystiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairautenhoitoon tai terveysohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?	KYLLÄ. Tiedot palveluntuottajalla. Sairauslomatodistukset ja muut henkilöstöä koskevat dokumentit lukitussa kaapissa. Palkkaorganisaatio tukitoiminto, joka ei osallistu päivittäisjohtamiseen.	KYLLÄ, poissaolotietoihin pääsee käsiksi vain esimies HR-järjestelmässä sekä ne muut yhtiön palveluksessa olevat henkilöt jotka tietoja tarvitsevat oman työnsä tekemiseen esim. palkkahallinto, HR johtaja ja Työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen asiantuntija.	KYLLÄ. Terveystiedot palveluntuottajalla. Sairauslomatodistukset ja työterveyshuollon laskujen liitteet HR:llä.	KYLLÄ, poissaolotietoihin pääsee käsiksi vain esimies HR-järjestelmässä sekä ne muut yhtiön palveluksessa olevat henkilöt jotka tietoja tarvitsevat oman työnsä tekemiseen esim. palkkahallinto ja hr-tiimi.
Jos olennaista: Miten yhtiö on käsitellyt ja toiminut liikesuhteisiin liittyvien suorien vaikutusten estämisen ja lieventämisen osalta?	Ei olennaista. Työntekijät kuuluvat lakisääteisen työterveyden piiriin heti, kun työsuhde alkaa. Sairauksassaan liittyminen koeajan jälkeen.	-	-	-

HENKILÖSTÖ | Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Miesten/naisten osuus yhtiön hallinnossa (johto) % (työntekijät).	75 % / 25 %	Restelin johtoryhmässä 50 % / 50% Muu hallinto 28 % / 72 %	53 % / 47 %	Jory: 90 % / 10 %.
Eri ikäryhmien osuus yhtiön hallinnossa (<30, 30-50, >50) % (työntekijät)	30-50-vuotiaita 46 %, yli 50-vuotiaita 54 %	Alle 30-vuotiaita 6 %, 30-50-vuotiaita 63 %, yli 50-vuotiaita 31 %	Jory: 30-50: 70 % >50 30 %	Ei tilastointia
Muita monimuotoisuuden indikaattoreita, kun olennaista, vaikkapa haavoittuvat ryhmät (esim. vajaakuntoiset, suomen kieltä osaamattomat tms.), osuus per työntekijäryhmä.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.
Eri kansallisuuksien lisääminen työyhteisössä	SDG Ambition -koulutus, jossa pohdittin tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämistä Tradeka-konsernissa. Erillinen Sitoumus2050 eli kestävän kehityksen sitoumus, jossa tavoitteena mm. monimuotoinen osuustoiminta.	Aloitetaan vuonna 2023 kartoittamaan yhteistyötä osa-työkykyisten palkkaamiseksi, aloitetaan BK-ketjun henkilöstön kansainvälitysmishanke.	Ei nimettyjä toimenpiteitä.	Aloitettu Opo- ja Naistech-yhteistyö, jotta katsastusala tulisi tutuksi monimuotoisemmin opiskelijoille.
Miesten/naisten osuus työntekijöistä %	50 % / 50 %	28 % / 72 % tilanne 31.12.2021	32 % / 68 %	Ajovarma m/n 43,5 % / 56,5 %, A-Katsastus 89 % / 11 %, AKG 53 % / 47 %
Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<30, 30-50, >50) %	Kaikki työntekijät työskentelevät hallinnossa.	Alle 30-vuotiaita 56 %, 30-50vuotiaita 31,5 %, yli 50-vuotiaita 12,5 %	<30= 14%, 30-50= 42 %, >50 = 44%	Keski-ikä Ajovarma 51 v., A-Katsastus 49,3 v., AKG 44 v.
Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per työtaso	Henkilömäärä on 10, joten tietosuojaan vuoksi tätä ei raportoida.	Hallinto: nainen 3926,54 €/kk, miehet 4945,39 €/kk, operatiiviset päälliköt: nainen 2408,27 €/kk, miehet 2539,54 €/kk, yksikönpäälliköt: nainen 2780,71 €/kk, miehet 2835,62 €/kk, työntekijät nainen 10,82 €/h, miehet 10,69 €/h	Ei raportointia työtasoitain	Palkkatietoja vain ammattiryhmittäin: Katsastajat 3143 €, Kats. Aseman esimies 4462 € Kuljettajatutkintojen vastaanottaja 2844 €, Palveluneuvoja 2744 €, Tutkintoesimies 3746 €, tukitoiminnot 4327 €

HENKILÖSTÖ | Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Syrjintätapausten määrä raportointikaudella jaoteltuna: rotu, väri, sukupuoli, uskonto, poliittinen suuntautuneisuus, kansallisuus, sosiaalinen tausta.	Ei raportoituja syrjintätapauksia.	Ei esitettyjen ryhmän raportoituja syrjintätapauksia. Restelissä olemme laajentaneet käsitettä syrjinnästä kaikkiin epäasiallisiin kohtelun muotoihin.	Ei raportoituja syrjintätapauksia.	Ei raportoituja syrjintätapauksia.
Kuvaus, miten syrjintätapausten määrää seurataan.	Henkilöstökyselyllä ja ilmoituskanavissa.	Henkilöstökyselyllä ja ilmoituskanavissa.	-	Henkilöstökyselyllä ja ilmoituskanavissa.
Jos on raportoituja syrjintätapausten, niin mikä on niiden tilanne ja korjaavat toimenpiteet (läpikäydyt tapaukset, toteutetut korjaavat toimenpiteet, läpikäydyt tulokset korjaavista toimenpiteistä, korjatut tapaukset)	Ei raportoituja syrjintätapauksia.	Kaikista epäasiallisen kohtelun tapauksista on kuultu kaikkia osapuolia ja käyty useita keskusteluja tilanteiden selvittämiseksi. Yhden tapauksen kohdalla on päädytty seuraamusmenettelyn kautta työsuhteen irtisanomiseen.	-	-
Kuvaa yleisesti toimenpiteet ja prosessi, miten syrjintätapauksissa toimitaan.	Jos syrjintätapauksia tulisi ilmi tai nousisi epäily syrjinnästä, tilanne selvitetäisiin mahdollisimman nopeasti. Tradekassa on käytössä ohjeistus "Työn järjestäminen, työaika, etätyöt ja työpaikan pelisäännöt" jossa määritellään työpaikan pelisäännöt. Lisäksi syrjintään liittyen on määritelty linjaukset Tradekan eettisissä periaatteissa.	Restelissä on nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle kohtelulle. Mikäli työntekijä kohtaa epäasiallista kohtelua toimipaikassa, ohjeistus on seuraava: 1. Pyydä häiriökäyttäytymistä lopettamaan ja kerro, että hänen toimintansa on loukkaavaa. 2. Jos sinulle huomautetaan käytöksestäsi, pyydä anteeksi ja toimi jatkossa toisin. 3. Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu, älä vähättele tilannetta, vaan kerro siitä esimiehellesi ja tee turvallisuusilmoitus Incyssä. Incy-järjestelmän ilmoitus tulee tiedoksi yksikön päällikölle, aluepäällikölle ja ketjujohtajalle. Mikäli henkilö haluaa ilmoituksen menevän muulle taholle, hän tavoittaa Mepcon palautelomakkeen kautta Restelin henkilöstöjohtajan ja WB-järjestelmän kautta täysin anonyymisti Restelin koko organisaation. Kaikkiin syrjintätapauksiin suhtaudutaan äärimmäisellä vakavuudella ja niitä lähdetään selvittämään välittömästi. Ilmoittajan toiveet anonymiteetistä ja tapausta käsittelevistä tahoista huomioidaan aina.	Jos ilmi tulisi syrjintätapaus se selvitetäisiin välittömästi syrjinnästä epäilyn kanssa. Selvitystyössä mukana HR, työsuojelu ja esimies/esimiehen esimies. Jos epäily osoittautuisi aiheelliseksi, rangaistustoimenpiteet toteutettaisiin Lehtipisteen käytännön mukaan.	Epäily syrjinnästä tutkitaan ja käsitellään viivytyksettä ja määritellään tarvittavat toimenpiteet.

HENKILÖSTÖ | Tarjoamme henkilöstöllemme lisää työmahdollisuuksia ja vähennämme 0-tuntisopimusten käyttöä

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Paljonko vähennetty 0-sopimuksia % (verrattuna aiempiin vuosiin tai 2019-)?	Kaikki työsopimukset ovat kokoaikaisia.	Tarvittaessa töihin kutsuttavia sopimuksia 2021 31 kpl, vähennys edelliseen vuoteen 45 %. 2020: 55 kpl, 2019: 84 kpl.	Nollasopimuksia ei ole.	Tarvittaessa työhön kutsuttavia on vähän (yht. 96 kpl), suurin osa omasta toiveestaan esim. eläkeläiset ja opiskelijat. Jos työtä tehdään säännöllisesti, voi pyytää työajan vakiintumisen arviointia itse tai henkilöstön edustajan kautta.
Kuvaa toimenpiteet, joilla 0-tuntisopimuksia on vähennetty.	Kaikki työsopimukset ovat kokoaikaisia.	Tarjottu työsopimusta säännöllisellä työajalla kaikille halukkaille, kaikki tarvittaessa töihin kutsuttavat ovat tehneet kirjallisen ilmoituksen työnantajalle halustaan jatkaa tällä tarvittaessa töihin kutsuttavalla sopimusmallilla.	Nollasopimuksia ei ole.	Tarvittaessa työhön kutsuttavia on vähän (yht 96 työsopimusta), suurin osa omasta toiveestaan esim. eläkeläiset ja opiskelijat. Jos työtä tehdään säännöllisesti, voi pyytää työajan vakiintumisen arviointia itse tai henkilöstön edustajan kautta.
Keskimääräiset henkilötyövuodet yhtiössä sekä osa-aikaisten osuus.	10 htv, ei osa-aikaisia työsopimuksia.	Keskimääräinen henkilötyövuosien määrä työsopimustunneista 1528. Vuonna 2021 osa-aikaisia koko henkilöstöstä 71,4 %	10,1 v osa-aikaisia 9 %	12,63 vuotta.
Yhtiön sisäinen työvaihto kpl / vuosi ja kehitys per raportointikausi.	Ei sisäistä työvaihtoa.	Restelin sisäinen kokonais-vaihtuvuus vuonna 2021 9,02 % 2020: 6 % 2019: 13,3 %	Ei sisäistä työvaihtoa vuonna 2021.	Ei raportoitu.
Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)	Vuonna 2021 kaksi rekrytointia pääkonttorille, 1 mies >50, 1 nainen 30-50.	2021 uusia työntekijöitä palkattu 1649 hlö. Rekrytoitu kaikkiin ketjuihin kaikille operointialueille. Ei raportointia iästä tai sukupuolijaosta.	<30 = 2, 30-50 = 4, >50 = 2 Logistiikka: 1 nainen, 1 mies, Pakettipiste: 3 miestä, Tuotehallinta: 1 nainen, IT: 1 nainen, Asiakaspalvelu: 1 nainen	108 uutta työntekijää (ei raportoidu ikä- tai sukupuolijakaumalla).
Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)	Kaksi työntekijää lähtenyt, 1 mies 30-50, 1 nainen 30-50.	Restelin ulkoinen lähtövaihtuvuus 2021 oli 63,99 % Ilman määräaikaisia työsuhteita ulkoinen lähtövaihtuvuus oli 46,16 % Suurin ulkoinen lähtövaihtuvuus (ilman määräaikaisuuksia) ketjuissa Rax (74,46 %) ja Burger King (57,68 %). Ei raportointia iästä tai sukupuolijaosta.	<30 =4, 30-50 = 9, >50 = 3 Logistiikka: 3 nainen, 2 mies, Pakettipiste: 3 miestä, Tuotehallinta: 3 nainen, Studio: 1 nainen, IT: 1 nainen, Asiakaspalvelu: 3 nainen. Vaihtuvuus-% 16 %: Liiketoimintakauppa: 6 hlöä, eläke: 2 hlöä, määräaikaisuus: 2 hlö, siirto toiseen konserniyhtiöön 1 hlö; oma pyyntö: 6 hlöä.	Henkilöstön vaihtuvuus 10,9 % (myös eläkkeelle siirtyminen) (ei rapotoitu ikä tai sukupuolijakaumalla) lähtövaihtuvuus 0,81 %.

HENKILÖSTÖ | Tarjoamme henkilöstöllemme lisää työmahdollisuuksia ja vähennämme 0-tuntisopimusten käyttöä

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Kokoaikaisten työntekijöiden etuudet verrattuna määrätai osa-aikaisten etuuksiin (esim. henkivakuutus, terveydenhuolto, vanhempainloma ym., mutta ei huomioida luontaisia etuuksia kuten päivähoitoa, lounaita ym.).	Ei eroja.	Tradekan sairauskassa on etuutena vain minimissään 63h/3vk sopimuksella ja minimissään 6kk mittaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä. Smartum saldon suuruus toistaiseksi voimassaolevilissa sopimuksissa: sopimustunnit minimissään 63 h/3vk = 50€, sopimustunnit alle 63 h/3vk = 25€. Tarvittaessa työhön kutsuttavien osalta työtunteja tulee olla edellisen vuoden aikana tehtynä minimissään 470 h. Määräaikaisissa sopimuksissa yli 6kk työsuhteissa 50€, 3-6kk 25€, alle 3kk ei etua. Työkenkäetu työntekijöillä, joilla toistaiseksi voimassaoleva vähintään vuoden kestänyt minimissään 63h/3vk sopimus aktiivisena.	-	Ei eroja. Restis-edut min. 21 h/vko.
Vanhempainvapaaseen oikeutetut ja vapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain; töihin palanneet (%) sekä työssä edelleen 12 kk vanhempainvapaan jälkeen (%)	Ei vanhempainvapaita vuonna 2021.	Vanhempainvapaaseen oikeutettujen henkilöiden määrää ei saada mistään tietoon. Vapaalle jääneet työntekijät 2021 30kpl(0 miestä, 30 naista), vapaalta palanneet työntekijät 54kpl (4 miestä, 50 naista). Ei raportoitavissa töihin palanneet% eikä 12kk:n jälkeen töissä olevat.	7 perhevapaata.	Vanhempainvapaalla ollut 11 työntekijää (18,8 % miehiä). Vanhempainvapaaseen oikeutettuja ei ole raportoitu.

HENKILÖSTÖ | Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Koulutustuntien määrä yhteensä ja määrä / työntekijöiden määrä (keski-arvo).	Ei tilastointia.	Koulutustunteja vuonna 2021 on yhteensä ollut koko Restelin operatiivisen henkilöstön osalta 8424 h. Keskimäärin 3,6 h/henkilö Hallinnon koulutuksien määrää ei raportoida, koronan vuoksi lähtökohtaisesti ei ole ollut koulutuksia.	Keskimäärin 7 h/työntekijä	14,33 h/työntekijä
Naisten koulutustuntien määrä / naistyöntekijöiden määrä (toteuma)	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.
Miesten koulutustuntien määrä / miestyöntekijöiden määrä (toteuma)	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.
Eri työntekijäryhmien koulutustuntien määrä / työntekijäryhmä (johto, ylemmät toimihenkilöt, toimihenkilöt, työntekijät).	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.
Vastuullisuuskoulutus (määrä, per työntekijä).	Konsernin vastuullisuusryhmään kuuluvat Tradekan 2 työntekijää osallistuneet YK:n Global Compact Nordicin SDG Ambition Accelerator ja Climate Ambition Accelerator -koulutusohjelmiin. Ei erillisiä koulutuksia koko henkilöstölle vuonna 2021.	Ei vastuullisuuskoulutuksia suoritettu.	-	Eettiset ohjeet -verkkokoulutus.
Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijä ja prosessi).	Koko henkilökunnalla on ollut mahdollisuus osallistua riskikartoitusten täyttämiseen (tehtiin avoimissa työpajoissa). Tradekan sairauskassan edut ja niiden hyödyntäminen käyty läpi koko henkilöstön kanssa. Osallistumismahdollisuus ensiapukoulutukseen.	Restelissä on verkkoperehdytysalustalla aiheeseen liittyviä koulutuksia: Turvallisuus 1 (tehnyt 796 hlö) Turvallisuus 2 (tehnyt 763 hlö) Varhainen välittäminen (esimiehille suunnattu, tehnyt 209 hlö) Lisäksi jokainen uusi työntekijä saa perehdytyksen työterveys- ja turvallisuusasioista heti työsuhteen alussa. Restelin intrasta löytyy laajasti ohjeistuksia työhyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyen, intraan on pääsy toimipaikan työkoneilta.	Hätäensiapukurssi	Mielenterveys työssä -valmennus (kaikki esihenkilöt) 3 h, Esimies työkyvyn johtajana -verkkokoulutus (pakollinen kaikille esihenkilöille).

HENKILÖSTÖ | Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättymisen hallintaan (uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke...)	Ei erillisiä ohjelmia. Tarjotaan mahdollisuusvalmennukseen eli työuran päättymiseen liittyvään työllistymistä edistävään valmennukseen. Mahdollisuus ammattitaitoa kehittäviin koulutuksiin työnantajan kustannuksella erikseen sovittaessa. Mahdollisuus osallistua AVA-Akatemien koulutuksiin.	Restelissä on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jossa arvioidaan vuosittain henkilöstön ammatillisen osaamisen tilaa ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja osaamisen kehittämistarpeita. Restel tarjoaa henkilöstölleen erilaisia valmennuksia kasvavassa määrin vuonna 2022 uudistettavan Restel Akatemian myötä (tutkintoja ja tutkinnon osia oppisopimuskoulutuksella). Lisäksi tehdään täsmäkoulutuksia ja -valmennuksia liiketoiminnan havaitsemien terpeiden perusteella. Suhtaudumme Restelissä myönteisesti palkattomaan vapaaseen ja muihin työntekijän toivomiin järjestelyihin (esim. työtuntien osa-aikaistaminen), jotka vaativat työnantajalta joustoa. Opintovapaalle sekä vuorotteluvapaalle jääminen on aina niiden edellytysten täytyessä mahdollista. Työuran päättymiseen liittyen Restel tarjoaa lakisääteisen työllistymistä edistävän valmennuksen, jos henkilön työsuhte on kestänyt vähintään 5 vuotta.	Ei erillisiä ohjelmia.	Ei erillisiä ohjelmia.
Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu ja urasuunnitelma (sukupuolittain ja työntekijäryhmittäin).	100 %. Kaikkien työntekijöiden kanssa käyty kehityskeskustelu.	Kehityskeskusteluja on lähtökohtaisesti ohjeistettu ketjusta riippuen käymään 1-2krt/vuodessa. Korona-aikana henkilöstöpulasta johtuen kehityskeskusteluja ei ole ollut mahdollista pitää näin säännönmukaisesti jokaisessa ketjussa, ja niiden pitämistä ei ole priorisoitu vuonna 2021. Vuonna 2022 on tarkoitus jatkaa normaalein ja säännöllisin kehityskeskustelukäytännöin.	Ei tilastointia. Kehityskeskustelut ja säännölliset 1-to-1 keskustelut ovat osa käytössä olevaa johtamisjärjestelmää.	Kehityskeskustelut käydään koko henkilöstön kanssa vuosittain.
Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta.	Esimiehen kanssa sovittuihin koulutuksiin osallistumien työajalla. Työnantaja kustantaa koulutukset. Koulutuksista ei palkita automaattisesti.	Esimiehen kanssa sovittuihin koulutuksiin osallistumien työajalla. Työnantaja kustantaa koulutukset. Koulutuksista ei palkita automaattisesti.	Ei automaattista palkitsemista. Tutkinnon suorittamisesta harkinnan mukaan kertapalkkio tai mahdollinen palkan tarkistus. (etukäteen sovittu)	-

HENKILÖSTÖ | Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Henkilöstön edustajien määrä hallituksissa (KYLLÄ/EI, määrä ja erittely).	KYLLÄ kaikissa hallituksissa: Osuuskunta Tradeka (2 kpl), Tradeka-Yhtiöt (1 kpl), Tradeka-sijoitus (1 kpl)	KYLLÄ. Restelin Hallituksessa 1 henkilö.	KYLLÄ. Hallituksessa 1 kpl.	KYLLÄ. Hallituksessa 1 kpl
Henkilöstön edustajien määrän kehitys hallituksissa (vertailu aiemmista vuosista tai 2020-).	Pysynyt samana.	Pysynyt samana.	Pysynyt samana.	-
Työtyytyväisyyskysely, vastaajien N x v, keskeiset tulokset lyhyesti.	Henkilöstökysely 8/2021, N=9. Tulokset käytiin läpi koko henkilöstön yhteisessä palaverissa. Työtehtävät koettiin merkitykselliseksi (56 % täysin ja 33 % jonkin verran samaa mieltä). Työkuorma on pysynyt kohtuullisena (33 % täysin ja 44 % jonkin verran samaa mieltä). Kukaan ei raportoinut kokeneensa epäasiallista kohtelua tai häirintää ja kaikki vastanneet kokivat, että henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Etätyökäytäntöihin oltiin laajasti tyytyväisiä.	Koko Restelin vastaajamäärä vuoden 2021 henkilöstökyselyssä oli 1526 hlö (vastausprosentti 68 %) Normiin verrattuna merkittäviä positiivisia havaintoja olivat työskentelyedellytysten (tietojen saatavuus, asioista päättävä taho, työvälineiden asianmukaisuus), tehokkuus ja joustavuus (töiden organisointi, toiminnan tehokkuus, yritysten periaatteiden noudattaminen) päätöksenteon tehokkuus, toimipaikkojen välinen yhteistyö, muutosten toteutus sekä palkitsemisen oikeudenmukaisuus. Normiin verrattuna kehityskohteina nousi työn mielenkiintoisuus, merkityksellisuuden kokeminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuus toiminnan kehittämiseen sekä työsuhteen jatkaminen (oma usko siihen, että henkilö on työnantajan palveluksessa vielä vuoden kuluttua).	Vuonna 2021 ei toteutettu työtyytyväisyyskyselyä.	N=546 (63 %), keskiarvo 3,9/5. Inspiroiva johtaminen ja kulttuuri 3,35, organisaation ilmapiiriin liittyvät tekijät 3,97, hyvä esimiestyö ja yksilöiden kehittyminen 3,78, työhön liittyvät tekijät 3,74, yksilöiden hyvinvointi ja työkyky 4,06.
HR-mittari: Sairauspoissaolo% (sairauspoissaolotuntien osuus kaikista tunneista)	Ei tilastointia	Koko Restel 5,0 % Burger King 5,3 % Liikenneasemat 5,6 % Taco Bell 4,6 % Juomaravintolat 3,0 % Rax 4,6 % Isey Skyr Bar 5,3 % Food&Events 2,9 %	Koko konserni 2,6 %.	Koko konserni 4,5 %.

HENKILÖSTÖ | Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
HR-mittari: Henkilöstötyytyväisyys (kuinka tyytyväinen olet XX-yrityksen työntäjänä, arvosteluasteikko 0-10)	Mittari otetaan käyttöön 2022 kyselyssä. 2021 kysytty "Olen valmis suosittelemaan työnantajaa" ja vastaajista täysin tai jonkin verran samaa mieltä oli 89 %.	Nykyinen raportointimuoto indeksi: PeoplePower indeksi, asteikko 0-100 (luokitus AAA, AA+, AA, A+, A, B, C) 2021 Koko Restel 69,8 (A+) Burger King 70,8 (AA) Liikenneasemat 64 (A) Taco bell 71,7 (AA) Juomaravintolat 79,1 (AAA) Rax 69,5 (A+) Isey Skyr Bar 79 (AAA) Food&Events 71,7 (AA)	-	-
HR-mittari: Henkilöstön kokemus vastuullisuudesta (XX-yritys on vastuullinen työnantaja, arvosteluasteikko 1-4)	Mittari otetaan käyttöön 2022 kyselyssä. 2021 kysytty "Tunnen yrityksen vastuullisuuden tavoitteet ja vastuullisuusstrategian mukaiset painopisteet" sekä "Yrityksen tekemä vastuullisuustyö on minulle tärkeää" molempiin 100 % vastaajista kertoin olevan täysin tai jonkin verran samaa mieltä.	Koko Restel 3,19 Burger King 3,21 Liikenneasemat 3,04 Taco Bell 3,28 Juomaravintolat 3,62 Rax 3,14 Isey Skyr Bar 3,73 Food&Events 3,36	-	Aloitettu Opo- ja Naistech-yhteistyö, jotta katsastusala tulisi tutuksi monimuotoisemmin opiskelijoille.
Kanavat valituksille (kuvaus ja anonymiyden varmistus).	Konsernitasoinen anonymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettiin käyttöön 6/2021.	Mepco Palautelomake (jokaisen oman itsepalveluroolin kautta. Palaute ja henkilötieto HR johtajalle) Incy-turvallisuusilmoitus (jokaisen omien henkilökohtaisten tunnusten kautta. Palaute ja henkilötieto työntekijän esimiehelle, esimiehen esimiehelle ja ketjujohtajalle) Tradeka WhistleBlowing-kanava (Täysin anonymi palaute Restelin johtotasolle. Järjestelmässä mahdollisuus käydä jatkokeskustelua anonymisti. Palautteen luonteesta riippuen selvitystyötä varten jaetaan eteenpäin asianosaiselle ketjulle. Tämä tapahtuu ainoastaan palautteen antajan luvalla)	Konsernitasoinen anonymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettiin käyttöön 6/2021.	Konsernitasoinen anonymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettiin käyttöön 6/2021.

HENKILÖSTÖ | Työntekijöiden asemaan ja hyvinvointiin liittyvät näkökulmat huomioidaan myös sijoitustoiminnassa

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Sijoitustoiminnan vastuullisuuskriteerit	Vastuulliseen sijoittamiseen kuuluu ympäristöasioiden (Environmental), sosiaaliseen vastuuseen liittyvien tekijöiden (Social) sekä hallintotapa-asioiden (Governance) eli ESG-näkökulmien huomioiminen. Laadittu sijoitustoiminnan hiilistrategia, joka tullaan julkaisemaan tradeka.fi-sivustolla. Tradeka noudattaa sijoitustoiminnassaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteita (Principles for Responsible Investment eli PRI). Tradeka myös edellyttää, että sen käyttämät varainhoitajat huomioivat toiminnassaan vastuullisuusnäkökohdat näiden YK:n periaatteiden mukaisesti.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.
Miten työntekijöiden asema ja hyvinvointi huomioidaan; arviointi, prosessi ja vastuut	Tradeka-sijoitus Oy jatkoi vastuullisen sijoittamisen suunnitelmansa mukaista toimintaa vuonna 2021. Varainhoitajilta vaaditaan ESG-asioiden huomioimista sijoitusprosessissa ja raportoinnissa ja sen kehitystä seurataan vuotuisella varainhoitajakyselyllä.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.
Verostrategia	Julkaistu verkkosivuilla https://www.tradeka.fi/verostrategia	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.
Vastuulliseen sijoittamiseen liittyvät kansalliset ja kansainväliset sitoumukset	Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin, Principles for Responsible Investment, ja siihen liittyvä PRI-raportti.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.

HENKILÖSTÖ | Muut mittarit (vapaaehtoiset)

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Politiikkaan osallistuminen: poliittiset panostukset (rahallinen arvo taloudellisesta ja luontaisesta, suorasta tai epäsuorasta, poliittisesta panoksesta maittain ja saajittain) sekä miten luontainen panos arvioidaan	Tuettu aluevaaleissa hallintoon kuuluvia 500 €/jäsen, jos hakenut tukea. Yhteensä 47 000 €. Tuki myönnettiin 94 ehdokkaalle.	Ei poliittista osallistumista.	Ei poliittista osallistumista.	Ei poliittista osallistumista.
Asiakkaan yksityisyydensuoja: toteutuneet valitukset koskien yksityisyydensuojaa tai henkilötietojen vuotoa (valitusten määrä ulkopuolisilta ja virallisilta tahoilta, tunnistetut tapaukset kpl)	-	Ei ole tiedossa valituksia, eikä vuotoja.	Ei valituksia.	-
Kuvaus miten henkilötietojen tarkistuspyyntöjä käsitellään ja miten niihin vastataan.	Tietojen tarkastuspyynnöt jätetään sähköisellä lomakkeella, joka edellyttää vahvaa tunnistautumista. Tällä varmistetaan, että henkilö on se, joka kertoo olevansa ja että hänellä on oikeus tarkistaa omat tietonsa. Tietosuojavastaava ottaa pyynnöt vastaan ja koordinoi vastauksen antamista.	Pyynnön mukaisesti tarkistetaan mitä, missä ja miten olemme käyttäneet kyseisen henkilön tietoja ja jos tiedot pyydetään poistamaan, niin ne poistetaan rekistereistä ja tietojenkäsittelijä ilmoittaa siitä asiakkaalle.	GDPR-ohjeistus	-
Henkötietojen tarkistuspyyntöjen määrä raportointikaudella.	39 kpl, ei ole tiedossa, että yksikään olisi johtanut jatkotoimenpiteisiin tai valituksiin.	23 kpl	0	-
Onko yhtiöllä nimetty tietosuojavastaava? KYLLÄ/EI	KYLLÄ.	KYLLÄ.	KYLLÄ.	-
Datavastuullisuus	Asiaan panostetaan tulevana toimintavuonna.	-	-	-

HENKILÖSTÖ | Muut mittarit (vapaaehtoiset)

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Työterveys ja -turvallisuus: hallintojärjestelmä, riskiarviointi ja tapaturmatutkintaprosessit (kuvaus).	Tradekassa tehdään vuosittain lakisääteinen työn vaarojen ja riskien arviointi. Vuosittain tehdään myös erillinen (ylimääräinen) turvallisuuskartoitus Audits-työkalulla. Työsuojelun toimintaohjelmaan 2019 kirjattu riskikartoituksen osalta tavoitteeksi Audits-lukema 100 pistettä. (Vuonna 2021 pistemäärä riskikartoituksissa oli 93 pistettä.) Muut mittarit: Työtapaturmatavoite: ei yhtään työtapaturmaa vuosittain. Lisäksi: Sairaspoissaolojen minimointi, hallinta ja seuranta. Mittareiden kehitystä seurataan vuosittain henkilökuntalaverissa.	Restelin jokaisessa toimipaikassa tehdään vuosittain lakisääteinen työn vaarojen ja riskien arviointi Incy-työkalulla. Restelissä toimii työsuojeluorganisaatio eli 3T-ryhmä, jonka tehtävänä on totuttaa lakien, työehtosopimuksen ja sen liitteiden sekä työsuojelun toimintaohjelman toteutumista. Restelissä on käytössä myös Incy-turvallisuusraportointi, jonne kirjataan poikkeamat ja läheltäpiti-tilanteet. Työsuojelun tavoitteita vuosille 22-23 on mm. kasvattaa riskien arviointien laatua, pienentää kynnystä turvallisuusilmoitusten tekemiselle ja luoda toimintamalli jatkotoimenpiteille ja lisätä henkilöstön tietoisuutta ja ymmärrystä työsuojeluun liittyvistä asioista. 3T-ryhmä sekä ketjut seuraavat tapaturmien määriä sekä syitä tasaisin väliajoin ja pyrkivät niiden pohjalta ennaltaehkäisemään tapaturmien syntyä.	-	-
Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut)	Koko henkilökunnalla on ollut mahdollisuus osallistua vuosittaiseen riskikartoitusten täyttämiseen (tehtiin avoimissa työpajoissa).	Restelin työsuojeluorganisaatio, ks. edellinen vastaus.	Lehtipiste-konsernissa yhteinen työsuojeluorganisaatio	Terveyskyselyt, pulssit, A-Katsastus Groupissa on käytössä Safetumin Turvallinenyritys.fi palvelu, jonka kautta työntekijät voivat tehdä turvallisuushavaintoja ja aloitteita.

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
	Tasa-arvoon ja sen edistämiseen liittyen Tradeka on laatinut Kestävän kehityksen toimenpidesitoumuksen, Sitoumus2050. Sitoumuksessaan Osuuskunta Tradeka sitoutuu entistä merkittävämmiin tukemaan hallintonsa ja edustajistonsa monimuotoisuutta ja seuraamaan sen kehittymistä. https://sitoumus2050.fi/toimenpidesitoumukset#/details/481299			

YHTEISÖ | Jäseniä ja asiakkaita kuullaan monipuolisesti ja aktiivisesti ja konsernissa panostetaan uusien kommunikointikanavien ja dialogin kehittämiseen näiden ryhmien kanssa

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Jäsenien/asiakkaiden kuuleminen N x vuodessa ja prosessi.	Vuosittainen jäsenkysely 6/2021 sekä uusille jäsenille tehty kysely 9/2021, jäsenaloitemahdollisuuden kautta tulleet jäsenaloitteet, yhteensä 40 kpl vuonna 2021, jäsenpalvelun ilmainen puhelinneuvonta ja palautteen vastaanottaminen päivittäin, sähköinen palautelomake verkkosivuilla käytössä jatkuvasti. 2021 toteutettiin jäsenäänestys, jonka perusteella jaettiin 50 000 € yleishyödyllisinä lahjoituksina.	Jatkuvaa, asiakaspalautekanavien kautta. Lisäksi tehty isompi asiakastyytyväisyystutkimus 10/2021.		NPS-kysely kuukausittain katsastusliiketoiminnan kuluttaja-asiakkaille. Traficom tekee 4 kertaa vuodessa kyselytutkimuksen ajotutkintojen, teoriakokeiden ja lupapalveluiden asiakkaille.
Kommunikointi/ilmoituskanavat 2021 (jäsenet/asiakkaat).	Tradekan sähköinen uutiskirje jäsenille, 16 kpl vuonna 2021. Uutiskirje pitää tilata erikseen ja sen voi tilata, vaikka ei olisi jäsen. Lisäksi uutiskirje hallinnolle 7 kpl ja henkilöstölle 13 kpl. Tradekan verkkosivuilla ilmestyvä Omistaminen tekee hyvää -blogi julkaistaan kerran kuussa, 12 kpl vuonna 2021, kommunikointi verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Ilmoituskanava otettu käyttöön 2/2020, anonyymi ilmoituskanava 6/2021.	Asiakkaille on kommunikointi/asiakaspalautekanavat ketjujen nettisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Henkilökunnan kommunikointikanavana kokousrakenteet ja sähköposti-/WhatsApp-viestintä sekä työsuojeluorganisaatio. Ilmoituskanava otettu käyttöön 2/2020, anonyymi ilmoituskanava 6/2021. tulossa myöhemmin?		Katsastuskutsuja sekä kuluttaja- että yritysasiakkaille n. 860 000 kappaletta vuodessa (kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit). Opastusvideot sosiaalisen median kanavissa mm. Facebook ja LinkedIn.
Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)	Tradekan omalla toiminnalla ominaiset kanavat: jäsenäänestys ja jäsenaloite.			Uudistettu NPS-kysely 2022

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

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
TRADEKA JA VOITONJAKOLUPAUS: Miten yleishyödyllisyys mitataan?	Yleishyödyllisyys määrittyy tavoitteista käsin. Yleishyödyllisellä käsitetään Tradekassa yhteistä hyvää edistävää, avointa ja yhteiskunnallisesti merkittävää toimintaa. Tradekan määritelmä ei ole rajattu tiettyihin organisaatiomuotoihin, vaan Tradeka pitää myös vapaasti organisoituja työryhmiä yleishyödyllisinä.	-	-	-
TRADEKA: Voitonjakolupauksen mukaiset lahjoitukset ja sijoitukset määrä absoluuttisesti 2021	Osuuskunta Tradekan lahjoitukset 686 000 €, Tradekan säätiön lahjoitukset 555 000 € ja Malta ja Toteuta -sitoumuksia tehty yhteensä n. 392 000 €. Yhteensä 1,6 milj. €.	-	-	-
TRADEKA: Määrä suhteellisesti 2021-	Voitonjakolupauksen toteutumista ei voi laskea, koska vuosi 2020 oli alijäämäinen. Voitonjakolupauksen mukaiset lahjoitukset ja sijoitukset olivat yhteensä 1,6 milj. €.	-	-	-
TRADEKA: Määrä suhteellisesti verrattuna edelliseen vuoteen	2020: 14 %	-	-	-
TRADEKA: Voitonjakolupauksen toteutuminen: 10 % verojen jälkeisestä tuloksesta keskimäärin pitkällä aikavälillä (KYLLÄ / EI ja toteuma edelliset 3 vuotta)	KYLLÄ. Osuuskuntakonsernin tilikauden tulos ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja vuodelta 2020 oli -11 miljoonaa euroa ja voitonjakolupauksen mukaisiin kohteisiin myönnettiin yhteensä lahjoituksina ja sijoituksina 1,6 milj. €. Toteuma vuonna 2020 14 % ja vuonna 2019 15,50 %.	-	-	-

YHTEISÖ | Muut mittarit

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
Sosiaalinen vastuu yhtiössä: kampanjat, projektit, tuki yleishyödylliseen toimintaan	Palkka haltuun -hanke koko henkilöstölle koko konsernissa, Tradekan sairauskassa, konsernin henkilöstöedut. Kaikki lahjoituskohteet julkaistaan tradeka.fi -sivustolla.	Nolla toleranssi -kampanja epäasiallista kohtelua vastaan. Hyväntekeväisyysbrunnit Ravintola Mestaritalissa yhteistyössä Team Rynkebyn kanssa Aamu-säätiön ja Sylva ry:n hyväksi.	Yhteistyö järjestöjen kanssa: yhteensä yleishyödylliseen toimintaan tuloutettiin 630 000 €. Karton joulutervehdyskampanja, jolla ilahdutettiin hoivakotien ja kotihoidon asiakkaita. Paikalliset lahjoitukset, mm. kirjoja koululaisille, yhteensä 13 kpl.	Toimenpiteet liikenneturvallisuuden lisäämiseksi, videot
Vaikutukset paikallisille yhteisöille? (Lahjoitustoiminta sekä liiketoiminnan vaikutukset ympäröivään yhteisöön, jos selvitetty)	Lahjoitustoiminta on valtakunnallista, mutta vaikutusta paikallisella tasolla ei ole arvioitu. 2021 toteutettiin vaikuttavuuskysely lahjoitusten saajille sekä käynnistettiin lahjoitustoimintaan liittyvä hiilijalanjälkilaskurin kehittämistyö.	Ei ole selvitetty.	Ei ole selvitetty.	Ei ole selvitetty.
Onko paikallisille yhteisöille valituskanava ja valituksen käsittelyprosessi laitettu käytäntöön ja viestitty?	Ilmoituskanava henkilöstölle ja muille viiteryhmillä on otettu käyttöön 2020. Konsernitasoinen anonyymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettu käyttöön 6/2021.	Ilmoituskanava henkilöstölle ja muille viiteryhmillä on otettu käyttöön 2020. Konsernitasoinen anonyymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettu käyttöön 6/2021.	Ilmoituskanava henkilöstölle ja muille viiteryhmillä on otettu käyttöön 2020. Konsernitasoinen anonyymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettu käyttöön 6/2021.	Asiakaspalautekanavat ja konsernitasoinen anonyymi EU-direktiivin mukainen ilmoituskanava otettu käyttöön 6/2021.
Onko yhtiöllä toimintoja, joilla on merkittävä negatiivinen tai mahdollinen negatiivinen vaikutus paikalliseen yhteisöön? KYLLÄ/EI ja toiminnon sijainti ja vaikutukset.	Ei tällaisia toimintoja. Toiminta tapahtuu 100 % Suomessa.	Ei ole selvitetty.	Ei ole selvitetty.	Ei ole selvitetty.

YHTEISÖ | Lisätiedot / huomiot

	Tradeka	Restel	Lehtipiste
	Palkka haltuun -hankkeen materiaali ovat kaikkien työnantajien käytettävissä, osoite tradeka.fi/palkka-haltuun. Vastuullisen hoivan hankinta -selvityksen materiaalit kaikkien käytettävissä osoitteessa tradeka.fi/vastuullisuus/vastuullinen-hoivan-hankinta		

YHTEISÖ | Yleiset / Sosiaalinen vastuu

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		A-Katsastus	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiöllä/ketjulla linjauksia, politiikkaa tai toimintoja koskien sosiaalista vastuuta (esim. Code of Conduct)?	Kyllä.	Eettiset toiminta-periaatteet on hyväksytty Osuuskunta Tradekan hallituksessa 4.3.2020 ja julkaistu verkkosivuilla tradeka.fi	Kyllä.	Eettiset periaatteet hyväksytty 1/2020 ja julkaistu 2/2020	Kyllä.	Eettiset periaatteet hyväksytty 1/2020 ja julkaistu 2/2020	Kyllä.	Eettiset ohjeet vuodesta 2015.
Onko yhtiö/ketju joutunut vastaamaan/vastuuseen henkilöstöön tai yhteisöön liittyvistä rikkomuksista?	Ei.		Ei.		Ei.		Ei tiedossa.	-
Onko yhtiössä/ketjussa tehty sosiaalisten riskien arviointia?	Kyllä.	Osana yleistä yhtiön riskikartoitusta.	Kyllä.	Osana yleistä yhtiön riskikartoitusta.	Kyllä.	Osana yleistä yhtiön riskikartoitusta.	Ei tiedossa.	-
Onko yhtiössä/ketjussa tehty sosiaalisten vaikutusten arviointia?	Kyllä.	Sosiaalisten vaikutusten arviointia on tehty osana muuta työtä, mm. vastuullisuusraportin laatimisen yhteydessä.	Kyllä.	Perustason arviointi tehty mm. tämän lomakkeen muodossa.	Kyllä.	Perustason arviointi tehty mm. tämän lomakkeen muodossa.	Kyllä.	Perustason arviointi tehty mm. tämän lomakkeen muodossa.
Onko yhtiössä/ketjussa prosessia sosiaalisten vaikutusten käsittelemiseksi?	Kyllä.	Mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.	Kyllä.	Mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.	Kyllä.	Mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.	Ei.	-

YHTEISÖ | Yleiset / Sosiaalinen vastuu

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		A-Katsastus	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiöllä/ketjulla kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja koskien sosiaalista vastuuta?	Kyllä.	Sisältyy seuraaviin: Global Compact, UN PRI	Kyllä.	Osana Tradekna sopimuksia: Global Compact, UN PRI	Kyllä.	Osana Tradekna sopimuksia: Global Compact, UN PRI	Kyllä.	Osana Tradekna sopimuksia: Global Compact, UN PRI
Onko sosiaalisen vastuun tahot määritelty; ketkä, vastuualueet?	Kyllä.	1) Toimitusjohtaja Perttu Puro: kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta 2) vastuullisuusjohtaja Satu Niemelä: lahjoitustoiminta ja avustukset 3) Sijoitusjohtaja Jari Pussinen: sijoitustoiminnan vastuullisuus ja ESG-näkökulmien huomioiminen.	Kyllä.	1) Toimitusjohtaja Mikael Backman: kokonaisvastuu yrityksen toiminnasta 2) HR Johtaja Marika Mäkelä kokonaisvastuu henkilöstöhallinnosta.	Kyllä.	1) Toimitusjohtaja Janne Mansukoski 2) Henkilöstöjohtaja Katariina Ahonen 3) Työsuojelupäällikkö Jyri Pikkarainen 4) Kaupallinen johtaja Ville Melkko, vastuullisuuden kokonaisuudesta vastaava.	Kyllä.	1) Toimitusjohtaja Petri Haikola 2) Henkilöstöjohtaja Elina Koivu (vastuullisuuskoordinaattori) 3) Työsuojelupäällikkö Janne Lahti 4) Kiinteistöjohtaja Jari Punkka.

YHTEISÖ | Yleiset / Sosiaalinen vastuu

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		A-Katsastus	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu sosiaalisen vastuun tavoitteita tai suunnitelmia?	Kyllä.	Tavoitteet sisältyvät Tradekan vastuullisuus-strategian painopiste-alueisiin: Yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistuminen ja henkilöstön hyvinvointi, monimuotoisuus ja osallistaminen.	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun mittarit määritelty osana vastuullisuus-työskentelyä.	Kyllä.	Yhtiön arvot päivitettiin vuoden 2020 aikana ja sosiaalinen vastuu nostettiin näkyväksi arvoksi muiden arvojen rinnalle.	Kyllä.	Syksyllä määriteltiin mittarit vuotta 2021 varten sosiaalisen vastuun toteutumisen seuraamiseen. Yhtiön strategia päivitettiin ja julkaistaan 2022. Vastuullisuus nostettu strategiaan.
Onko yhtiössä/ketjussa tehty toimenpiteitä sosiaalisen vastuun tietoisuuden ja koulutuksen ylläpidoksi ja lisäämiseksi?	Kyllä.	Konsernin uutiskirje, jossa kerrotaan laajasti työsuhteeseen liittyvästä sosiaalisen vastuun kantamisesta. Tradekan blogi, jossa kerrotaan laajalle yleisölle ja jäsenistölle Tradekan sosiaalisesta vastuusta sekä lisätään yleisesti tietoisuutta aiheesta. Konsernin vastuullisuus-ryhmä, jossa käydään läpi yhtiöiden sosiaaliseen vastuuseen liittyviä omia projekteja ja jaetaan tietoa ja koulutus-mahdollisuuksia.	Kyllä.	Konsernin uutiskirje, jossa kerrotaan laajasti työsuhteeseen liittyvästä sosiaalisen vastuun kantamisesta. Joka kuukauden yrityksen johto-ryhmässä oma osuus vastuullisuus-asioille. Ensimmäisiä operatiivisia koulutuksia suunniteltu vuodelle 2022.	Kyllä.	Säännöllinen tiedottaminen yhtiön sisäisissä tiedotuskanavissa. Konsernin uutiskirje, jossa kerrotaan laajasti työsuhteeseen liittyvästä sosiaalisen vastuun kantamisesta.	Kyllä.	Eettisesten ohjeiden verkkokoulutus ja koe pakolliseksi koko henkilöstölle 2021. Konsernin uutiskirje, jossa kerrotaan laajasti työsuhteeseen liittyvästä sosiaalisen vastuun kantamisesta.

YHTEISÖ | Yleiset / Sosiaalinen vastuu

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		A-Katsastus	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiöllä/ketjulla järjestelmä henkilöstön tai yhteisön valituksille ja huolenaiheille?	Kyllä.	1) Eettisissä periaatteissa on linjattu prosessi valituksille: esihenkilö, toimitusjohtaja, sisäinen tarkastus 2) tradeka.fi-sivuilla yleinen palautelomake kaikkien vapaasti käytettävissä 3) Sähköinen ilmoituskanava tradeka.fi-sivuilla 2/2020 koko konsernin käytettäväksi. 4) EU-direktiivin vaatimukset täyttävä konsernin yhteinen anonyymi ilmoituskanava 6/2021.	Kyllä.	Mepco HRM-järjestelmä, Incy-järjestelmä, EU-direktiivin vaatimukset täyttävä konsernin yhteinen anonyymi ilmoituskanava 6/2021.	Kyllä.	EU-direktiivin vaatimukset täyttävä konsernin yhteinen anonyymi ilmoituskanava 6/2021.	Kyllä.	EU-direktiivin vaatimukset täyttävä konsernin yhteinen anonyymi ilmoituskanava 6/2021. Ohjeistettu prosessi: oma esihenkilö, henkilöstön edustajat ja/ tai työsuojeluvaltuutetut. HR- ja työsuojeluvastaavat.
Onko yhtiössä/ketjussa tehty johdon katselmointia sosiaalisen vastuun seurantaa ja kehittämistä varten?	Ei.		Ei.		Ei.		Ei.	
Onko sosiaalisen vastuun integrointi onnistunut?	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun integrointia tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportin yhteydessä.	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun integrointia tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportin yhteydessä.	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun integrointia tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportin yhteydessä.	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun integrointia tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportin yhteydessä.

YHTEISÖ | Hankintaketju

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		A-Katsastus	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu sosiaalisen vastuun vaatimuksia hankintaketjulle?	Kyllä.	Keskeisille. Sijoitus-toinnassa yhteistyö-kumppaneilta (varainhoitajat) edellytetään UN PRI -periaatteiden noudattamista ja ESG-näkökulmien huomiointia. Lisäksi on tehty kartoitusta tilaajavastuun alaisista hankinnoista ja laadittu ohjeistus tällaisia hankintoja varten.	Kyllä.	Yhteistyö perustuu molemminpuoliseen yhteisymmärykseen hankintaketjun henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisen kannalta. Perusvaatimus on, että hankintaketjun työntekijöitä kohdellaan lain mukaisesti ja kunnioittavasti.	Kyllä.	Yhteistyö perustuu molemminpuoliseen yhteisymmärykseen hankintaketjun henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisen kannalta. Perusvaatimus on, että hankintaketjun työntekijöitä kohdellaan lain mukaisesti ja kunnioittavasti. Lehtipisteen eettiset periaatteet lisätty osaksi hankintasopimuksia.	Kyllä.	Yhteistyö perustuu molemminpuoliseen yhteisymmärykseen hankintaketjun henkilöstön hyvinvoinnin varmistamisen kannalta. Perusvaatimus on, että hankintaketjun työntekijöitä kohdellaan lain mukaisesti ja kunnioittavasti.
Onko yhtiössä/ketjussa selvitetty hankintaketjun sosiaalisen vastuun tilaa?	Kyllä.	Keskeisiltä, ks. yllä	Ei.	Yhteistyökumppaneilta pyydetään tarvittaessa selvitystä sosiaalisen vastuun tilasta hankintaketjun osalta, mutta seuranta ei ole jatkuvaa.	Ei.	Yhteistyökumppaneilta pyydetään tarvittaessa selvitystä sosiaalisen vastuun tilasta hankintaketjun osalta, mutta seuranta ei ole jatkuvaa.	Ei.	Yhteistyökumppaneilta pyydetään tarvittaessa selvitystä sosiaalisen vastuun tilasta hankintaketjun osalta, mutta seuranta ei ole jatkuvaa.
Onko yhtiö/ketju pyrkinyt varmistamaan että hankintaketjussa toimitaan henkilökunnan ja yhteisön osalta vastuullisesti?	Kyllä.	Keskeisiltä, ks. yllä	Kyllä.	Aktiivinen seuranta tapahtuu Luotettava kumppani-palvelun kautta.	Ei.	Ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.	Ei.	Ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.

YHTEISÖ | Hankintaketju

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		A-Katsastus	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Tilaajavastuun huomioiminen hankinnoissa ja operatiivisessa toiminnassa (kuvaus).		On tehty kartoitus tilaajavastuun alaisista hankinnoista ja laadittu ohjeistus tällaisia hankintoja varten.		Jokaista sopimusta tehdessä selvitetään tilaajavastuun mukaiset tekemiset. Pyydetään kumppania liittymään vastuullinen kumppani-palveluun ja raportti palvelusta liitetään sopimuksen liitteeksi.				
Onko yhtiö/ketju pyrkinyt kehittämään hankintaketjun vastuuta ympäristöstä (esim. ilmastovaikutusten huomiointi)?	Kyllä.	Käynnistetty ohjeistuksen laatiminen vastuullisen hankinnan periaatteista. Hankinnoissa tehdään konsernitaseista yhteistyötä ja omistajaohjauksen kautta on veloitettu huomioimaan Pariisin ilmastosoimuksen tavoitteet. Integroimien osittain kesken.	Kyllä.	Osana hiilijalanjäljen lasketaan.	Kyllä.	Osana hiilijalanjäljen lasketaan.	Kyllä.	Osana hiilijalanjäljen lasketaan.
Onko yhtiö/ketju pyrkinyt kehittämään hankintaketjun sosiaalista vastuuta?	Kyllä.	Kaikkien uusien varainhoitajien kanssa otetaan puheeksi ESG-näkökulmat. Vuosittaiseen kyselyyn varainhoitajille lisättiin sosiaalista vastuuta kartoittavia kysymyksiä.	Ei.	Ei ole tehty erillistä selvitystä.	Ei.	Ei ole tehty erillistä selvitystä.	Ei.	Ei ole tehty erillistä selvitystä.

YLEISET | Lisätiedot / huomiot

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	A-Katsastus
				A-Katsastus (ml. Ajovarma) liitettiin konserniin helmikuussa 2021 ja tämä on heidän ensimmäinen raportointinsa. Kaikkia tietoja ei tästä syystä ole kerätty vuonna 2021.

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | Tradeka-konserni

TRADEKA-KONSERNI OMAN TOIMINNAN PÄÄSTÖT		2021	TRADEKA-KONSERNI ARVOKETJUN PÄÄSTÖT		2021
SUORAT SCOPE 1		tCO2e	YLÄVIRTA SCOPE 3		tCO2e
Omat ajoneuvot		99	Ostetut tuotteet ja palvelut		40336
Kylmäainevuodot		171	Käyttöomaisuus		6
Oma lämmöntuotanto		880	Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt		27
EPÄSUORAT SCOPE 2		tCO2e	Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset		4331
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*		2154	Jätehuollon päästöt		912
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)		2331	Liikematkustus		572
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys		2902	Töihin matkustaminen		1284
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)		6206	Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus		36
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)		6383	ALAVIRTA SCOPE 3		tCO2e
			Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut		0
			Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi		0
			Myytyjen tuotteiden käyttö		0
			Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto		0
			Ulos vuokrattu omaisuus		0
			Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt		0
			Sijoitukset		0
			YHTEENSÄ SCOPE 3		47505

* Scope 2 ostetun sähköenergian päästöt raportoidaan hankintaperusteisena kaikkien muiden yhtiöiden osalta pois lukien A-Katsastus Group Oy, jonka laskennassa on käytetty sijaintiperusteista menetelmää, koska hankitun sähkön alkuperä ei ollut tiedossa.

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | Osuuskunta Tradeka

OSUUSKUNTA TRADEKA	2021
SUORAT SCOPE 1	tCO2e
Omat ajoneuvot	0
Kylmäainevuodot	0
Oma lämmöntuotanto	0
EPÄSUORAT SCOPE 2	tCO2e
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*	1
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	8
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys	9
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)	10
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)	17

OSUUSKUNTA TRADEKA	2021
YLÄVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Ostetut tuotteet ja palvelut	10
Käyttöomaisuus	-
Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt	0,05
Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset	8
Jätehuollon päästöt	5
Liikematkustus	4
Töihin matkustaminen	2
Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus	-
ALAVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut	-
Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi	-
Myytyjen tuotteiden käyttö	-
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	-
Ulos vuokrattu omaisuus	0
Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt	-
Sijoitukset	-
YHTEENSÄ SCOPE 3	30

Arvojen selitykset

- = osa-aluetta ei ole sisällytetty laskennan rajauksiin

0 = osa-alue on sisällytetty laskennan rajauksiin, mutta siitä ei synny päästöjä

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | Restel

RESTEL OY HALLINTO	2021
SUORAT SCOPE 1	tCO2e
Omat ajoneuvot	34
Kylmäainevuodot	0
Oma lämmöntuotanto	0
EPÄSUORAT SCOPE 2	tCO2e
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*	4
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	6
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys	27
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)	65
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)	67

RESTEL OY HALLINTO	2021
YLÄVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Ostetut tuotteet ja palvelut	-
Käyttöomaisuus	-
Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt	9
Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset	-
Jätehuollon päästöt	0,2
Liikematkustus	37
Töihin matkustaminen	27
Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus	-
ALAVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut	-
Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi	-
Myytyjen tuotteiden käyttö	-
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	-
Ulos vuokrattu omaisuus	-
Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt	-
Sijoitukset	-
YHTEENSÄ SCOPE 3	74

Arvojen selitykset

- = osa-aluetta ei ole sisällytetty laskennan rajauksiin

0 = osa-alue on sisällytetty laskennan rajauksiin, mutta siitä ei synny päästöjä

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | Restel

RESTEL OY RAVINTOLATOIMINTA	2021
SUORAT SCOPE 1	tCO2e
Omat ajoneuvot	0
Kylmäainevuodot	171,1
Oma lämmöntuotanto	0
EPÄSUORAT SCOPE 2	tCO2e
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*	0
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	1385,5
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys	1229,3
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)	
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)	2786

RESTEL OY RAVINTOLATOIMINTA	2021
YLÄVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Ostetut tuotteet ja palvelut	38664,1
Käyttöomaisuus	-
Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt	-
Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset	-
Jätehuollon päästöt	333,7
Liikematkustus	-
Töihin matkustaminen	-
Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus	-
ALAVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut	-
Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi	-
Myytyjen tuotteiden käyttö	-
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	-
Ulos vuokrattu omaisuus	-
Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt	-
Sijoitukset	-
YHTEENSÄ SCOPE 3	38998

Arvojen selitykset

- = osa-aluetta ei ole sisällytetty laskennan rajauksiin

0 = osa-alue on sisällytetty laskennan rajauksiin, mutta siitä ei synny päästöjä

* Restel Oy ravintolatoiminnan laskennassa on käytetty ainoastaan sijaintiperusteista menetelmää, koska hankitun sähkön alkuperä ei ollut tiedossa.

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | Lehtipiste

LEHTIPISTE-KONSERNI	2021
SUORAT SCOPE 1	tCO2e
Omat ajoneuvot	0
Kylmäainevuodot	0
Oma lämmöntuotanto	0
EPÄSUORAT SCOPE 2	tCO2e
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*	26
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	182
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys	382
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)	408
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)	564

LEHTIPISTE-KONSERNI	2021
YLÄVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Ostetut tuotteet ja palvelut	1466
Käyttöomaisuus	-
Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt	-
Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset	4323
Jätehuollon päästöt	482
Liikematkustus	197
Töihin matkustaminen	-
Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus	-
ALAVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut	-
Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi	-
Myytyjen tuotteiden käyttö	-
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	-
Ulos vuokrattu omaisuus	-
Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt	-
Sijoitukset	-
YHTEENSÄ SCOPE 3	6468

Arvojen selitykset

- = osa-aluetta ei ole sisällytetty laskennan rajauksiin

0 = osa-alue on sisällytetty laskennan rajauksiin, mutta siitä ei synny päästöjä

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | A-Katsastus

A-KATSASTUS GROUP	2021
SUORAT SCOPE 1	tCO2e
Omat ajoneuvot	42,2
Kylmäainevuodot	0
Oma lämmöntuotanto	880
EPÄSUORAT SCOPE 2	tCO2e
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*	
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	737
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys	1229
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)	
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)	2887

A-KATSASTUS GROUP	2021
YLÄVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Ostetut tuotteet ja palvelut	185
Käyttöomaisuus	6
Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt	11
Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset	0
Jätehuollon päästöt	89
Liikematkustus	329
Töihin matkustaminen	1214
Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus	36
ALAVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut	-
Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi	-
Myytyjen tuotteiden käyttö	-
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	-
Ulos vuokrattu omaisuus	-
Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt	-
Sijoitukset	-
YHTEENSÄ SCOPE 3	1870

Arvojen selitykset

- = osa-aluetta ei ole sisällytetty laskennan rajauksiin

0 = osa-alue on sisällytetty laskennan rajauksiin, mutta siitä ei synny päästöjä

* A-Katsastus Group Oy:n laskennassa on käytetty ainoastaan sijaintiperusteista menetelmää, koska hankitun sähkön alkuperä ei ollut tiedossa.

TRADEKA-KONSERNIN JA TYTÄRYHTIÖIDEN ILMASTOVAIKUTUKSET | ONNI

ONNI	2021
SUORAT SCOPE 1	tCO2e
Omat ajoneuvot	23
Kylmäainevuodot	0
Oma lämmöntuotanto	0
EPÄSUORAT SCOPE 2	tCO2e
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)*	0
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	13
Ostettu kaukolämpö ja jäähdytys	27
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (hankintaperusteinen)	50
YHTEENSÄ SCOPE 1 JA 2 (sijaintiperusteinen)	63

ONNI	2021
YLÄVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Ostetut tuotteet ja palvelut	11
Käyttöomaisuus	-
Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt	6
Saapuvat kuljetukset ja raportoivan organisaation maksamat kuljetukset	-
Jätehuollon päästöt	2
Liikematkustus	5
Töihin matkustaminen	41
Omaan käyttöön vuokrattu omaisuus	-
ALAVIRTA SCOPE 3	tCO2e
Lähtevät kuljetukset ja jakelupalvelut	-
Myytyjen tuotteiden jatkoprosessointi	-
Myytyjen tuotteiden käyttö	-
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	-
Ulos vuokrattu omaisuus	-
Franchising toiminnasta aiheutuvat päästöt	-
Sijoitukset	-
YHTEENSÄ SCOPE 3	65

Arvojen selitykset

- = osa-aluetta ei ole sisällytetty laskennan rajauksiin

0 = osa-alue on sisällytetty laskennan rajauksiin, mutta siitä ei synny päästöjä

tradeka.fi