

Osuuskunta Tradekan vastuullisuus- raportti

2020



Sisällys

1. Toimitusjohtajan alkusanat	3
2. Raportista lyhyesti	4
3. Yritys	5
4. Vastuullisuustyön kohokohdat	7
5. YK:n Global Compact -periaatteet	9
6. Raportointi ja raportin valmistelu	10
6.1 Med Group Oy:n vastuullisuusraportti	11
7. Vastuullisuuden teemat	12
7.1 Yhteisö	12
7.2 Ihmiset	15
7.3 Ympäristö ja ilmasto	20
7.4 Hallinto	24
8. Vastuullisuuden johtaminen	26
8.1 Vastuullisuusstrategia ja vastuullisuuden painopistealueet	26
8.2 Arvot ja johtamistapa	27
8.3 Riskienarviointi ja varovaisuusperiaate	28
8.4 Sidosryhmien osallistaminen	29
8.5 Hankintaketjut	30
Liitteet.....	31



1. Toimitusjohtajan alkusanat

Vastuullisuuteen liittyvät asiat ovat olleet läsnä koko Tradekan yli 100-vuotisen historian ajan. Vastuullisuus-työssämme pyrimme systemaattiseen ja pitkäjänteiseen toimintaan ja tekemään konkreettisia parannuksia sekä omassa toiminnassamme että meitä ympäröivässä maailmassa.

Omistajana pyrimme siihen, että myös omistamamme yritykset ovat toimialojensa vastuullisimpia. Menneenä vuonna Tradekan ja sen tytäryhtiöiden toiminnassa korostui sosiaalinen vastuu sekä erityisenä painopistealueena olevat ilmastokysymykset. Osuuskunnan hallituksen uuden omistajaohjauslinjauksen mukaisesti Tradeka-konserniin kuuluvien yhtiöiden tulee toiminnassaan ottaa huomioon Pariisin ilmastopöytäkirjan vaatimukset. Konkreettisesti tämä on näkynyt, kun Tradeka-sijoitus hyväksyi toiminnalleen uudet hiili-neutraaliustavoitteet ja Tradekan lisäksi myös kussakin yhtiössä käynnistettiin oman toiminnan hiilijalanjäljen laskenta.

Olemme kuluneen vuoden aikana integroineet vastuullisuuden myös osaksi Tradekan palkitsemispolitiikkaa; tämän osuuskunnan edustajisto hallinnointikoodin mukaisesti käsittelee tänä keväänä.

Katsaus koronavuoden 2020 talouteen ja liike-toimintaan julkaistaan Osuuskunta Tradekan vuosikertomuksessa, joka sisältää myös tiivistelmän viime vuoden tilinpäätöksestä. Lisäksi julkaisemme tänäkin vuonna Tradekan verkkosivuilla PRI-raportin (Principles for Responsible Investment) sekä Tradekan Corporate Governance -selvityksen, joihin on hyvä tutustua tämän raportin rinnalla.

Helsingissä 5.3.2021

Perttu Puro

toimitusjohtaja, Osuuskunta Tradeka

2. Raportista lyhyesti

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

Konsernissa vuonna 2020 tehtyjä vastuullisuuteen liittyviä kohokohtia tuodaan esiin raportin alussa. Tämän jälkeen on koottu teemoittain tarkempaa tietoa vastuullisuuden mittareista, tavoitteista ja esitelty lähemmin teemoihin liittyviä vastuullisuustekoja ja -hankkeita. Raportin loppupuolella kerrotaan Tradekan vastuullisuustyöstä ja sen johtamisesta sekä taustasta tarkemmin. Aivan lopusta löytyvät Tradekan ja kunkin yhtiön mittarit taulukkoihin koottuina.

Tradeka-konsernin liiketoiminnasta kiinnostuneiden sidosryhmien ohella raportin keskeinen yleisö on osuuskunnan heterogeeninen ja laaja jäsenistö sekä konsernin monilla eri toimialoilla työskentelevä henkilöstö. Raportoinnissa onkin pyritty selkeään ilmaisuun ja muotoon, jotta mahdollisimman moni jäsen ja konsernin työntekijä voisi matalalla kynnyksellä tutustua Tradekan ja sen omistamien yhtiöiden vastuullisuustyöhön. Vastuullisuutta kehitetään edustajiston ja hallituksen omistajaohjauksen perusteella – Tradekan vastuullisuus heijastelee siis jäsenistön arvoja ja näkemyksiä, sillä jäsenistö valitsee osuuskunnan edustajiston.

Vuosi 2020 oli monin verroin erikoisempi kuin kukaan osasi ennustaa. Tämän vuoksi vastuullisuustyön painopiste siirtyi viime keväänä hyvin nopeasti turvallisuus-

teen ja sosiaalisen vastuuteen. Konsernin yritykset tekivät ripeässä tahdissa muutoksia toimintaansa, jotta sekä työntekijöiden että asiakkaiden turvallisuudesta pystyttiin huolehtimaan. Näistä koronapandemian aiheuttamista toimista kerrotaan lisää raportin kohdassa [7.2 Ihmiset](#).

Monia asioita on kuitenkin voitu edistää toivotulla tavalla: Esimerkiksi edellisvuoden raporttia laatiessa törmättiin siihen, että ympäristö- ja ilmastovaikutuksista on haastavaa raportoida toimipaikkatasolla. Tarvittiin työkalu, joka auttaa selvittämään lähtötason ja seuraamaan kehitystä. Tämän vuoksi konsernin yhtiöissä käynnistettiin toiminnan kattava hiilijalanjäljen laskenta. Laskenta on tehty käyttämällä vertailuvuotena vuotta 2019, sillä koronapandemian vuoksi epätyypillinen vuosi 2020 ei olisi antanut oikeanlaisia lähtötietoja toiminnan hiilijalanjäljen seurantaan.

Ympäristöön ja ilmastoon liittyvistä toimista kerrotaan lisää raportin kohdassa

[7.3 Ympäristö ja ilmasto](#)

Raportin ympäristömittareita ei ole tähän raporttiin päivitetty, sillä toimintavuonna keskityttiin hiilijalanjäljen laskentatyöhön. Sosiaaliseen vastuuseen ja henkilöstöön liittyvät mittarit sen sijaan on kauttaaltaan päivitetty ja ne julkaistaan raportin lopussa.

Tradekan vastuullisuuden teemat





3. Yritys

Osuuskunta Tradeka on satakaksivuotias reilun 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.

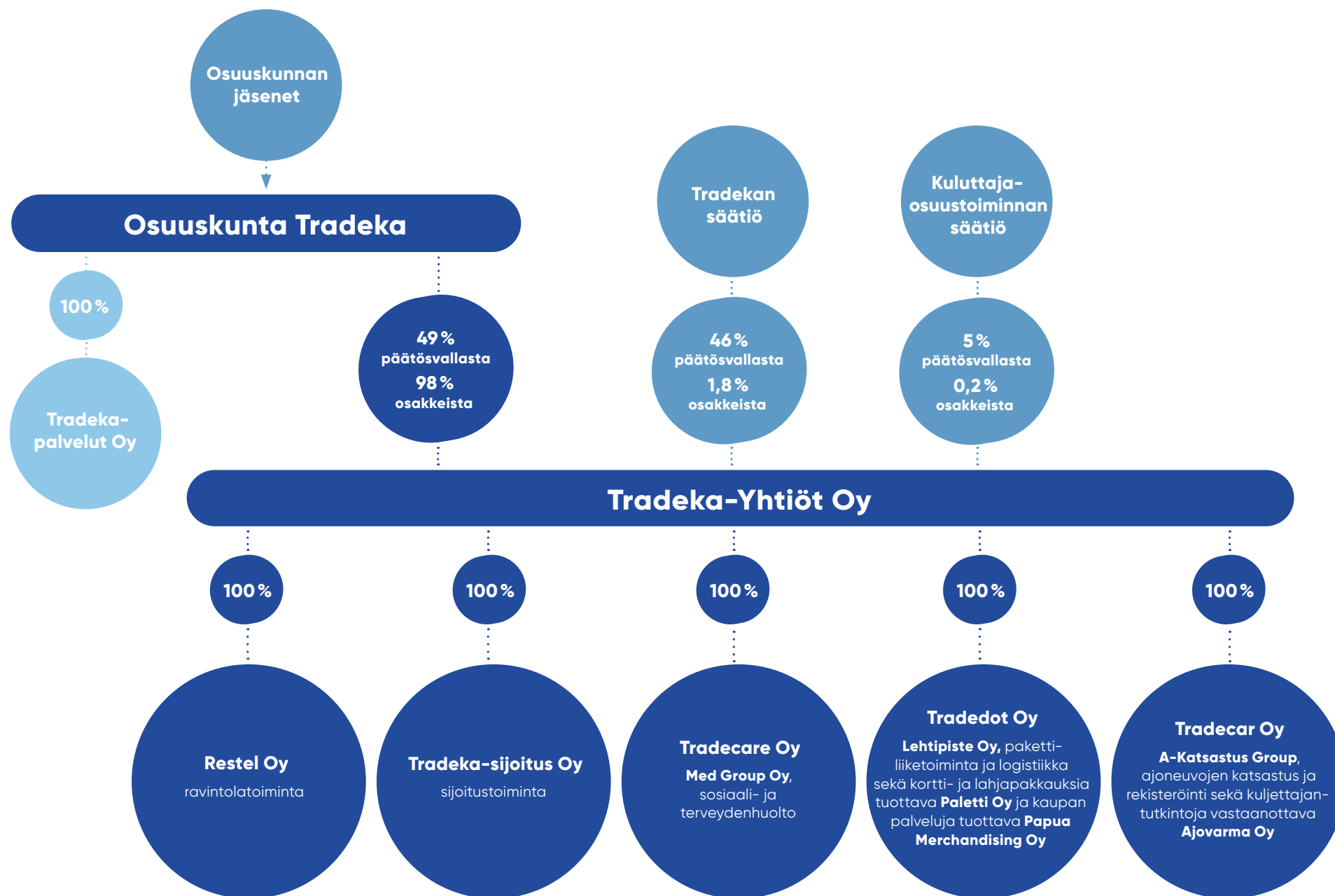
Lehtipisteen ja Med Groupin pääkonttorit sijaitsevat Vantaalla. Restelin ja Tradeka-sijoitus Oy:n pääkonttorit sijaitsevat Helsingissä.

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.

Tradeka-konsernin henkilöstö vuonna 2020 kokonaisiksi henkilötyövuosiksi muutettuna oli 3158. Konserniin henkilökuntaan liittyvät tarkemmat tunnusluvut ja tiedot on esitetty kokonaisuudessaan raportin lopussa olevassa liitteessä. Med Groupin osalta tiedot esitetään Med Groupin omassa COP-raportissa.

206 000

Tradekan jäsenmäärä
vuonna 2020



4. Vastuullisuustyön kohokohdat

Yhteisö

- Lahjoituksia myönnettiin yhteensä 1,6 miljoonan euron edestä. Voitonjakolupauksen mukaiseen lahjoitus- ja sijoitustoimintaan käytettiin noin 14 % tilikauden 2019 tuloksesta.
- Osuuskunnan jäsenistöä kuullaan sähköisen jäsenaloitekanavan kautta. Jäsenaloitteita jätettiin vuonna 2020 138 % enemmän kuin vuonna 2019.
- Tradekan jäsenet pääsivät ensimmäistä kertaa vaikuttamaan suoraan Tradekan lahjoitusten kohdistamiseen. Sähköisessä äänestyksessä jaettavana oli yhteensä 100 000 euroa.
- Paletti teki yhteistyötä hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa ja tuloutti niille vuonna 2020 yhteensä 480 000 euroa postikorteista, kalenterista ja adresseista.
- Med Group vahvisti itselleen vastuullisuusohjelman ja teki tammikuussa 2020 Global Compact -sitoumuksen.
- Med Group toi Tradekan tilaaman hoivapalveluiden vastuullisuusselvityksen käytäntöön. ONNI hoiva käyttää selvityksen itsearviointityökalua osana kehittämistyötään.

Ihmiset

- Konsernin yhtiöt ovat kaikki liittyneet osakkaaksi Tradekan sairauskassaan.
- Tradekan sairauskassan hallitus päätti, että myös lomautetut sairauskassan jäsenet ovat oikeutettuja sairauskassan myöntämiin korvauksiin. Korvauksia maksetaan 31.3.2021 asti.

Voitonjakolupaus

Tradeka on tehnyt voitonjakolupauksen palauttaa merkittävän osan, keskimäärin vähintään 10 %, liiketoimintansa tuloksesta takaisin suomalaiseen yhteiskuntaan. Voitonjakolupausta toteutetaan lahjoitus- ja apurahatoiminnan ja omien yhteiskuntavastuuhankkeiden kautta sekä sijoittamalla Tradekan jäsenistön arvopohjan mukaista toimintaa edistäviin hankkeisiin.

- Henkilöstö on myös laajasti edustettuna hallinnossa. Kevään 2020 yhtiökokousten jälkeen henkilöstön edustaja on ollut Osuuskunta Tradekan, Tradeka-Yhtiöiden, Med Groupin, Lehtipisteen ja Restelin hallituksissa.
- Yhteistyössä Takuusäätiön kanssa käynnistetty Palkka haltuun -hanke on tuonut talous- ja velkaneuvontaa työpaikoille. Vuoden 2020 aikana saatiin 104 yhteydenottoa, joista 11 on johtanut järjestelylainan myöntämiseen.
- Restel tarjoaa nuorelle usein ensimmäisen työpaikan ja valmentaa nuoria työelämään. Burger Kingin ja Diakonissalaitoksen Yhdessä työhön -hanke käynnistyi. Hanke helpottaa nuorten työhön pääsemistä ja parantaa nuorten työelämätaitoja.
- Restel jakoi puolet saamastaan koronakorvauksesta lomautukselta paluupalkkiona henkilöstölleen. Korvausrahaa sai yli 1300 lomautettua työntekijää, lomautuksen asteesta riippuen summa oli noin 100–430 euroa.

Ympäristö

- Tradekan vastuullisuuden painopistealueisiin lisättiin Pariisin ilmastopimuksen tavoitteiden huomioiminen.
- Tradeka-sijoitus laati ilmastopolitiikan, joka kuvaa sen toimintatapaa ilmastomuutoksen huomioimisessa sijoitussalkussa. Sijoitussalkussa vähennetään riskiä yrityksiin, joiden tuotanto tai tuotteet eivät tue Pariisin ilmastopimuksen tavoitteita ja lisään sijoituksia yrityksiin, joita tarvitaan hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi.
- Osuuskunta Tradeka, Restel ja Lehtipiste käynnistivät oman toimintansa hiilijalanjäljen laskemisen. Osuuskunnan osalta laskettiin erikseen myös jäsenetujen hiilijalanjälki.
- Lehtipiste ja Paletti ovat jäseninä pakkausmateriaalien ja paperituotteiden kierrätyksestä vastaavissa tuottajayhteisöissä ja molemmissa yhtiöissä on käynnissä hanke pakkausmuovin vähentämiseksi.
- Restel oli mukana MARAn Hiilitiekartta-hankkeessa sekä laatimassa koko ravintoalalle yhtenäisiä hävikkiohjeita.

Hallinto

- Tradeka integroi vastuullisuuden osaksi yhtiön palkitsemispolitiikkaa.
- Tradeka sitoutui kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumukseen. Sitoumuksessaan Tradeka lupaa edistää monimuotoista ja tasa-arvoista osuustoimintaa.
- Tradeka on yhdessä tytäryhtiöiden kanssa aloittanut EU-direktiivin mukaisen whistleblowing-kanavan rakentamisen. Toimittaja on valittu ja kanava otetaan käyttöön kevään 2021 aikana.
- Verojalanjälki julkaistaan osana vuosikertomusta: Vuonna 2020 Tradekan verojalanjälki oli yhteensä 57,1 miljoonaa euroa.
- Läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisäämiseksi Tradekassa panostettiin merkittävästi osuuskunnan ja konsernin viestinnän laadun ja määrän kehittämiseen.



5. YK:n Global Compact -periaatteet

Global Compact on YK:n ohjelma yrityksille, jotka noudattavat yritysten yhteiskuntavastuuta. Tradeka teki YK:n Global Compact -sitoumuksen vuonna 2020.

Kestävän kehityksen ohjelmassa yritykset ovat sitoutuneet yhtenäistämään toimintojaan ja strategiaansa kymmenen yhteisesti hyväksytyn periaatteen mukaisesti. Periaatteet liittyvät ihmisoikeuksiin, työvoimaan ja ympäristöön sekä lahjonnan vastaiseen toimintaan. Global Compact -ohjelman mukaisesti Tradeka on voinut itselleen YK:n kestävän kehityksen 17 globaalia

tavoitteesta ne, joita erityisesti edistämme toiminnassamme. Tradekan puheenjohtajiston hyväksymät neljä tavoitetta ovat linjassa vastuullisuusstrategian painopistealueiden kanssa. Alla on lueteltu valitut tavoitteet sekä avattu niiden sisältöä YK:n tarkentavien alatavoitteiden kautta.

Tavoite 5: Sukupuolten tasa-arvo

Tavoitteena saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia. Tarkoituksena on taata naisille ja tytöille täysvaltaiset ja tehokkaat mahdollisuudet osallistumiseen ja johtajuuteen kaikilla päätöksenteon tasoilla.

Tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

Tavoitteena on edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttää ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja. Tavoitteen tarkoituksena on edistää säällisten työpaikkojen ja yrittäjyyden luomista, parantaa maailmanlaajuisia resurssitehokkuutta kulutuksessa ja tuotannossa sekä erottaa talouskasvu ja ympäristön pilaantuminen toisistaan. Lisäksi vähentää sellaisten nuorten määrää, jotka eivät ole töissä tai opiskele ja suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille.

Tavoite 12: Vastuullista kuluttamista

Tavoitteena on varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys. Tämä tarkoittaa luonnonvarojen kestävä ja tehokas käytön saavuttamista, ruokajätteen määrän puolittamista maailmanlaajuisesti ja ruokahävikin vähentämistä. Lisäksi tulee vähentää jätteiden syntymistä merkittävästi ja varmistaa, että kemikaalit ja jätteet käsitellään kestävästi ja vähentää merkittävästi niiden vapautumista ympäristöön.

Tavoite 13: Ilmastotokeja

Tavoitteena on toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan. Alatavoitteena on muun muassa parantaa ilmastomuutokseen liittyvää koulutusta, tietämystä sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksia.

Tradekan kestävän kehityksen tavoitteet



6. Raportointi ja raportin valmistelu

Tradeka on tehnyt YK:n Global Compact -sitoumuksen vuonna 2020 ja 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 noudatettu.

Alkuvuodesta 2021 laadittu vastuullisuusraportti on Tradekan toinen virallinen vastuullisuusraportti; 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.

Raportti kattaa Osuuskunta Tradekan sekä sen Tradeka-Yhtiöiden kokonaan omistamien Tradeka-sijoitus Oy:n, Restel-konsernin ja Tradedot-konsernin (Lehtipiste, Papua ja Paletti) toiminnot. Raporttia on työstetty yhdessä näiden tytäryhtiöiden kanssa; tavoitteena on laajentaa ja yhtenäistää raportointia joka vuosi kattavammaksi. Tradeka-konserniin kuuluva Tradecare (Med Group) laatii toiminnastaan oman vastuullisuusraportin vuoden 2021 aikana.

Raportointijakso on pääosin tilikausi 2020, mutta mukaan on otettu myös joitakin tilikauden jälkeisiä tapahtumia, joiden valmistelu on käynnistetty aikaisemmin. Kaikkia tietoja ei kuitenkaan kerätä joka vuosi samalla tavalla. Tavoitteena on julkaista vastuullisuusraportti vuosittain samassa syklissä vuosikertomuksen kanssa.

Vastuullisuuden painopistealueet ja niihin liittyvät mittarit on laadittu johdon olennaisuusanalyysin pohjalta vuoden 2018 vastuullisuusstrategian yhteydessä. Yhteisöön liittyvät mittarit ovat olennaisia vain Osuuskunta Tradekan osalta. Sosiaaliseen vastuuseen, henkilöstöön ja hallintoon liittyviin mittareihin on koottu kattavasti dataa kaikista raportoitavista yhtiöistä ja nämä tiedot onkin kokonaisuudessaan päivitetty vuonna 2020. Ympäristöön, energiaan ja jätteisiin liittyvien tietojen kerääminen oli edellisellä raportointikaudella haastavaa ja mittarit kunnianhimoisia. Osittain tästä syystä Osuuskunta Tradeka sekä Restel ja Lehtipiste käynnistivät vuonna 2020 oman toimintansa hiilijalanjäljen laskennan. Ympäristön osalta mittareita ei ole viime vuodesta päivitetty, vaan toimintavuonna on keskitytty hiilijalanjäljen laskentaan. Mittarit ja kerätty data esitetään erillisissä [liitteissä raportin lopussa](#).

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

Muut vastuullisuus-sitoumukset ja niiden raportointi

Tradeka on sitoutunut noudattamaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteita ja edellyttää, että myös sen käyttämät varainhoitajat ja yhteistyökumppanit sitoutuvat noudattamaan 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 soveltuvin osin kulloinkin voimassa olevaa listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tradekan Corporate Governance -ohje päivitettiin vuoden 2020 aikana vastaamaan vuonna 2019 hyväksyttyä hallinnointikoodia. Osuuskunta Tradekan ja Tradeka-Yhtiöt Oy:n ohjeistukset on laadittu Comply or Explain -periaatteen mukaisesti. Lisäksi kullekin konserniyhteisölle on erikseen vahvistettu oma Corporate Governance -ohjeistuksensa. Hallinnosta laaditaan vuosittain Corporate Governance -selvitys, joka julkaistaan tradeka.fi-verkkosivustolla.



6.1 Med Group Oy:n vastuullisuusraportti

Konserniin kuuluva Med Group raportoi omasta vastuullisuustyöstään vuosittain laatimalla itsenäisen raportin, joka on kokonaisuudessaan luettavissa [verkossa](#).

Tälle sivulle on koostettu Med Groupin vastuullisuuden teemat sekä vuoden 2020 kohokohdat.

Med Groupin vastuullisuuden teemat

Med Group toimii julkisen sektorin aitona kumppanina tuottaen korkealaatuisia palveluita asiakkailleen. Yhteisöstään yritys pitää huolta ONNI klubitoiminnan avulla.

Med Group toimii arvojensa mukaisesti pyrkien alan vastuullisimmaksi toimijaksi. Yritys rakentaa välittävää työyhteisöä ja edistää hyvää työelämää.

Med Groupin toiminta ja viestintä on läpinäkyvää ja luotettavaa. Yritys on kotimainen, ja tuottaa palvelunsa vastuullisesti ja kannattavasti. Med Group maksaa kaikki verot ja veroluonteiset maksut Suomeen. Vastuullista toimintaa tukevat laadunhallinta, tehokas omavalvonta sekä potilasturvallisuussuunnitelma.

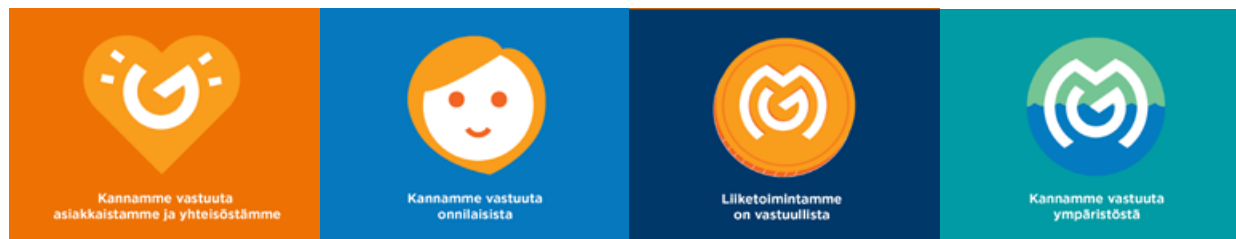
Med Group pyrkii vähentämään ympäristö- ja ilmasto-vaikutuksia toiminnassaan ja kannustaa henkilöstöään ekologisiin arjen valintoihin.

Vastuullisuustyön kohokohdat 2020

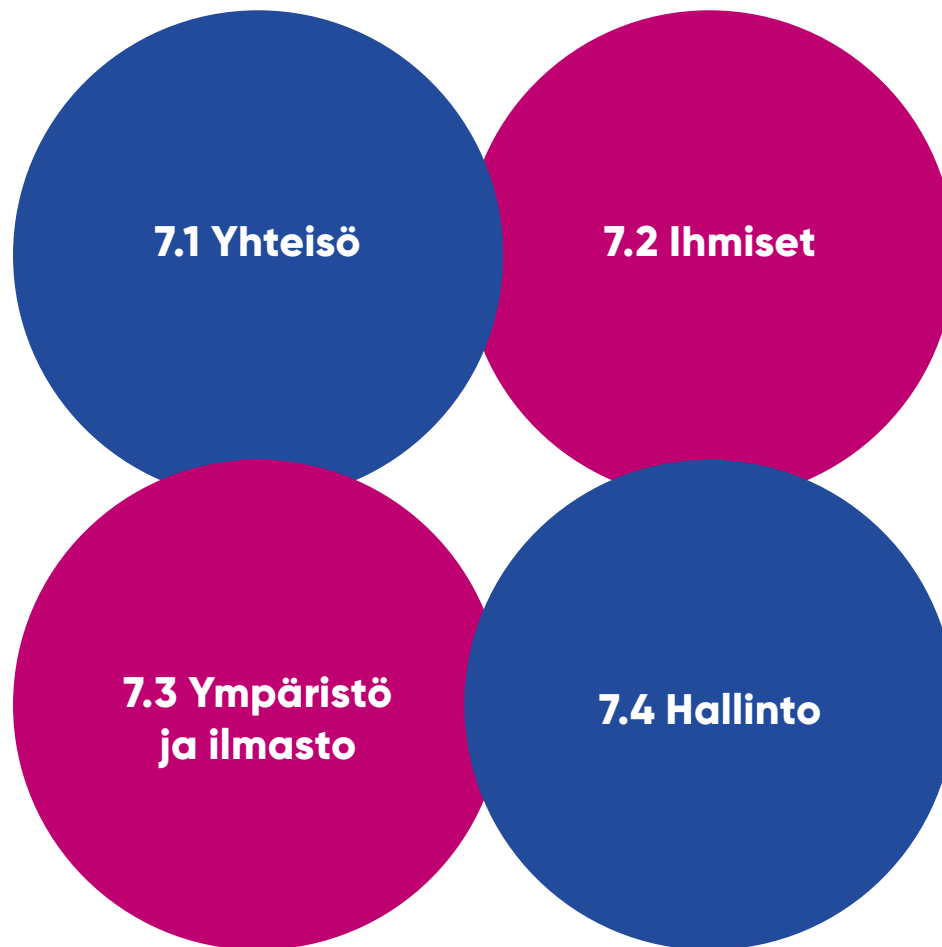
- Tradeka-Yhtiöiden tuloksesta tehdyillä lahjoitus-varoilla Med Group pyörittää ONNI-klubeja. Esteetön Elä täysii! -klubitoiminta on suunnattu vammaisille, liikuntarajoitteisille sekä pitkäaikaissairaille henkilöille ja Ikäänny ilolla! -klubin kohderyhmää ovat ikäihmiset. Klubilaisia vuonna 2020 oli yhteensä 1720. Korona-vuosi siirsi klubitoimintaa virtuaalisille alustoille ja rohkaisti monia, erityisesti ikääntyviä kokeilemaan uusia kohtaamisen tapoja. Klubitoiminnan avulla osallistujat ovat saaneet varmuutta sosiaalisen median käyttöön.
- Koronapandemian alussa 10.3.2020 Med Group perusti valmiusryhmän, joka kokoontui alkuun päivittäin. Ryhmä julkaisi vuoden 2020 aikana 14 koronavirukseen liittyvää ohjetta työntekijöille.

Yritys viesti koronatilanteesta myös uuden koronabotin, henkilöstöinfojen sekä Teams-kanavan kautta.

- Vuoden 2020 aikana 33 onnilaista opiskeli henkilökohtaisen avustajan, lähihoitajan tai työpaikaohjaajan ammattitutkinnon. Tutkintoon johtaviin esimieskoulutuksiin osallistui 40 esimestä.
- Verkkokoulutus alusta ONNI akatemia avattiin 2020. Sen kautta esimiehet ja hallinnon työntekijät ovat opiskelleet muun muassa lääkehoitoon, omavalvontaan ja tietosuojaan liittyviä kokonaisuuksia. Verkkokoulutusta laajennetaan ja syvennetään vuoden 2021 aikana.
- Tradecare-konserniyhtiöiden verojalanjälki vuonna 2020 oli yhteensä 23,6 miljoonaa. Lakisääteisten työnantajamaksujen sekä palkoista pidätettyjen ennakonpidätysten määrä oli yhteensä 23,2 miljoonaa. Tradecare- ja Med Group -konsernin tarjoamat sosiaali- ja terveystalvet ovat pääasiassa arvonalisäverottomia.
- Vuoden 2020 aikana Med Groupissa kehitettiin toimipaikkojen ympäristöystävällisyyttä ONNI-ympäristöaskelten avulla. Huomiota kiinnitettiin kulkemiseen, taukotiiloihin, kierrätykseen, energian säästämiseen sekä jokaisen onnilaisen arkiseen panokseen ympäristön hyväksi.



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 yritysvastuun 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 2020

Vuonna 2020 Tradeka otti käyttöön uuden tavan kuulla osuuskunnan jäsenten mielipiteitä: Ensimmäistä kertaa toteutetussa jäsenäänestyksessä jäsenet pääsivät vaikuttamaan lahjoitusten kohdistamiseen antamalla äänensä Oma Tradeka -portaalissa valitsemalleen äänestyskohteelle. Jäsenäänestyksessä jaettavana oli yhteensä 100 000 euroa. Summasta puolet jaettiin tasan kaikkien äänestyskohteiden kesken ja puolet äänestyksen perusteella.

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. Tradeka-sijoitus teki vuoden 2020 aikana kategoriaan kuuluvat sijoitussitoumukset rahastoihin, joissa sijoitetaan pohjoismaisiin ravinnontuotannon haasteita

ratkoviin alkavan vaiheen yrityksiin sekä vaikuttavuussijoittamisen periaatteita toteuttavaan koulutusalan teknologiaa kehittäviin yrityksiin sijoittavaan rahastoon.

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 aloittaa kategoriaan 5 % Tradekan sijoitusvarallisuudesta.

Vuoden aikana Tradeka-Yhtiöt jatkoi edelleen asumisosuuskuntamallin kehittämistä yhteistyössä Firan kanssa. Asumisosuuskunnan tarkoituksena on tarjota

markkinahintoja edullisempaa vuokra-

asumista omistusasumisen laatu kriteerein. Tradeka-Yhtiöt on luvannut hankkeelle rakentamisaikaisen siltarahoituksen ja vuonna 2020 käynnistyi toinen asumisosuuskuntamallia noudattava ryhmärakennushanke. Kategoriaan tehtyjen investointien ja annettujen sijoitussitoumusten kokonaismäärä oli vuoden lopussa noin 8,65 miljoonaa euroa.

Lahjoitukset yleishyödylliseen toimintaan vuonna 2020

Osuuskunta Tradeka
1 085 792 €
+
Tradekan säätiö
501 250 €
=
1,6 milj. €

Valokuvia ja virtuaaliopastuksia

Suomen valokuvataiteen museo avasi syksyllä 2020 uuden K1-näyttelytilan Helsingin keskustaan kauppakeskus Kämp Gallerian alimpaan kerrokseen. Tradeka on ollut laajennushankkeen kumppani ja rahoittaja. Uudessa isommassa näyttelytilassa avajaisnäyttelyinä nähtiin Douglas Kirklandin kaksi kuvasarjaa: Coco Chanel ja Ilta Marilynin kanssa. Koronarajoitusten vuoksi näyttelyistä järjestettiin myös virtuaaliopastuksia – Tradeka on mahdollistanut opastuksia myös jäsenistölleen.

Aapo Huhta: sarjasta Omatandangle, 2017. Mustesuihkuvedos. Suomen valokuvataiteen museo / Tradeka-kokoelma



Esimerkkejä vuonna 2020 tukea saaneista hankkeista

Tradeka-konsernin yhteiskuntavastuuhankkeet

- Tradeka/Restel, Yhdessä työhön -ESR-yhteishanke Helsingin Diakonissa-laitoksen kanssa, 6 674 €
- Med Group Oy, Onnistuneesti työuralle 2020, 5 600 €
- Med Group Oy, ONNin Elä täysi!- ja Ikäänny ilolla! -klubit, 100 000 €
- Korona-ajan huolipuhelin Tradeka-konsernin henkilöstölle, 25 000 €

Lapset, nuoret ja perheiden hyvinvointi

- UNICEF, Lapsiystävällinen kunta -digialusta, 70 000 €
- SOS-lapsikyläsäätiö, Jälkihuolto-kumppani, 50 000 € (Tradekan säätiö)
- Suomen Demokratian Pioneerien Liitto ry, Liikkuva luontoleiri, Pinskujen ja Nuorten Kotkien yhteishanke, 40 000 €
- Lapselle lounas -kampanja, Ruokakasseja vähävaraisille perheille, 15 000 € (Tradekan säätiö)

Toimintatapojen uudistaminen

- Helsingin yliopisto, HELSEED-rahaston käynnistäminen, 50 000 € (Tradekan säätiö)
- Arvo-liitto, Impact StartUp -kiihdyttämö, 25 000 €
- Gutsy Go ry, Gutsy Heroes, 10 000 € (Tradekan säätiö)

Taidetta ja kulttuuria

- Suomen valokuvataiteen museo, K1-näyttelytila, 50 000 €
- Työväen Näyttämöiden Liitto ry., Suomalaisen työväenteatterin ja Työväen Näyttämöiden Liiton 100-vuotisjuhlavuosi, 10 000 €

Nuorisokumppani – nuorten oma tuki

Savon hyvät kokemukset perhekumppanipalvelusta saivat SOS-Lapsikylän käynnistämään nuorisokumppani-hankkeen yhdessä Varkauden kaupungin kanssa. Nuorisokumppani antaa aikaansa ja tukea nuorille, jotka ovat jälkihuollon piirissä ja ottavat ensi askeleitaan kohti itsenäistä elämää. Hanke toteutetaan Tradekan rahoituksella. Varkauden lisäksi hanke toteutuu myös Päijät-Hämeessä ja palvelua kehitetään yhteistyössä eri alueiden kesken.

Rohkeusvalmennus ekaluokkalaisille

Tradeka tuki syksyllä 2020 useiden ekaluokkien koulutaipaleen aloitusta tavalla, joka vähentää koulu-kiusaamista ja vahvistaa yhteishenkeä. Gutsy Heroes -rohkeusvalmennuksessa kahdeksaluokkalaisten tutustuvat ekaluokkalaisiin ja johdattavat heidät toiminnallisen sankariradan läpi. Valmennustunnin aikana vahvistetaan ekaluokkalaisten luottamusta, rohkeutta, itsetuntoa ja yhteistyötaitoja. Konseptin loivat vuonna 2019 nuoret oman Gutsy Go -interventioviikkonsa aikana, jolloin heidän tuli keksiä ratkaisuja oman kaupunkinsa ongelmiin. Gutsy Go:n yhteiskuntavastuukumppani Tradeka valitsi rohkeusvalmennuksen teoksi, joka haluttiin laajempaan toteutukseen.



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

Henkilöstön hyvinvoinnin, osallistamisen ja monimuotoisuuden edistäminen vuonna 2020

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. Kevään 2020 yhtiökokousten jälkeen henkilöstön edustaja on Osuuskunta Tradekan, Tradeka-Yhtiöiden, Med Groupin, Lehtipisteen 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. Restel tarjoaakin monelle nuorelle ensimmäisen työpaikan – tämä on tiedostettu yhtiössä jo pitkään ja sen takia nuoria on valmennettu myös pikaruokaravintolauran jälkeiseen työelämään. Vuonna 2020 alkaneessa Burger Kingin ja Diakonissalaitoksen Yhdessä työhön -hankkeessa onkin ollut tavoitteena helpottaa nuorten työhön pääsemistä ja samalla parantaa heidän työelämätaitojansa.

Tradeka-konsernin henkilöstölle tarjotut henkilöstöedut paranivat ja laajenivat vuonna 2020. Henkilöstö on jäsenenä Tradekan sairauskassassa – kassan hallitus päätti, että myös lomautetut sairauskassan jäsenet olivat toimintavuonna oikeutettuja sairauskassan myöntämiin korvauksiin. Muita henkilöstöetuja ovat etu Restelin ravintoloissa, erilaiset yhteistyökumppaneiden kautta tarjottavat edut, kuten verkko-liikuntatunnit Elixialla sekä hierontaetu. Loppuvuodesta etuihin lisättiin ilmainen sisäänpääsy Suomen valokuvataiteen museoon. Pandemiatilanteeseen liittyvistä toimista ja uusista eduista on kerrottu edempänä [sivulla 19](#) kohdassa Korona siirsi huomion turvallisuuteen.

Vuodelta 2019 tuttu henkilöstölle ja heidän läheisilleen järjestetty Linnanmäki-päivä jouduttiin koronapandemian vuoksi perumaan.

Kaikissa yhtiöissä käytössä olevat henkilöstöedut

• Alennukset Restelin ravintoloista

- Liikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta

- Hierontaetu

- Sisäänpääsy museoon

Uusi etu

• Palkka haltuun -talousneuvonta

- Tradekan sairauskassa, jos työsopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia

- Korona-ajan huolipuhelin

Uusi etu

- Taukutilojen laaja Lehtipisteen lehtivalikoima

- Liikunta- ja kulttuurisetelit

Lisäksi eri yhtiöissä käytössä olevia etuja

- Työmatkalippu

TRADEKA

- Maskit tai hengityssuojaimet henkilökunnalle työmatkoja ja vapaa-aikaa varten

Uusi etu

TRADEKA RESTEL

- Työnantajan kustantamat taukokahvit

TRADEKA RESTEL LEHTIPISTE

- Kertaluontoinen lomautukseltapaluuraha

RESTEL

- Vapaa-ajan tapaturmavakuutus

LEHTIPISTE

Sairauskassan toiminta kehittyi

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. Työn antajan osuus Tradekan sairauskassan maksuista oli 1,02 % kassaan kuuluvien työntekijöiden palkkasummasta eli noin 609 000 euroa. Vuodesta 2020 lähtien työnantaja on maksanut lisäkannatusmaksua, mikä on mahdollistanut työntekijöiltä perittävän jäsenmaksun laskemisen 1% tasolle. Lisätietoa sairauskassan toiminnasta löytyy osoitteesta tradekansairauskassa.fi.

Sairauskassalla oli vuoden 2020 aikana työkykyprojekti, jonka tavoitteena oli työntekijän työkyvyn varhainen tukeminen, sairauskassan toiminnan kehittäminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen sekä samalla saata- vat säästöt. Projektin taustalla oli huomio siitä, miten nopea avunsaanti lyhentää sairauspoissaoloja.

Projektin aikana sairauskassan työntekijät kartoittivat yhteensä 60 asiakkaan kokonaistilanteen ja ohjasivat asiakasta aktiivisesti jo sairauspäivärahauden tai työkyvyttömyyden alkuvaiheessa. Asiakkaalta tiedusteltiin vointia ja tietoa hoidon käynnistymisestä, mutta lisäksi kerrottiin muun muassa mahdollisista kuntoutusvaihtoehdoista, toimeentulotuesta ja Palkka haltuun-hankkeesta. Työkykyä kartoitettiin tarvittaessa yhteistyössä Kelan, lääkärin ja konsernin HR-tiimien kanssa.

Projektiin osallistuneet henkilöt olivat pääasiassa tyytyväisiä yhteydenottoihin ja samalla sairauskassan osaaminen kehittyi ja asiakaslähtöisyys parani. Myös lyhytterapia suorakorvaus lisättiin suorakorvaus-sopimukseen. Vuoden 2021 alusta työkyvyn tukeminen tuli pysyväksi osaksi sairauskassan työtä.

Sairauskassa järjesti kassan jäsenille kyselyn syksyllä 2020. Kyselyssä selvitettiin tyytyväisyyttä ja tietoisuutta kassan etuuksiin liittyen. Kyselyyn vastasi 738 työntekijää. Saatujen tulosten perusteella sairauskassan toimintaa kehitetään: verkkosivuja on selkeytetty, viestintään on panostettu muun muassa uutiskirjein ja verkossa löytyvät ohjeet ovat pian saatavilla myös englanniksi.

**Sairauskassan
kyselyyn vastasi
syksyllä 2020
738 konsernin
työntekijää.**





Palkka haltuun -palvelun kautta apua on saanut yli 100 työntekijää, joista 11 lainoja on järjestelty.

Palkka haltuun -hankkeen puolivälin tuloksia

Vuoden 2019 syksyllä käynnistyneen Tradeka-konsernin ja Takuusäätiön 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 käytännön neuvonnasta ja ohjauksesta. Lisäksi [Tradekan verkkosivuille](#) on koottu kattavasti tietoa talousosaamisen kehittämiseen liittyen. Kaikki konsernin työntekijät kuuluvat kaksi-vuotisen hankkeen piiriin. Vuoden 2020 loppuun mennessä palvelun kautta apua on saanut yli 100 työntekijää, joista 11 lainoja on järjestelty. Hankkeen tiimoilta on julkaistu muun muassa kaksi opasta ja yksi blogiartikkeli: Kiinnostu rahasta! -opas ja esihenkilöille tarkoitettu opas, jossa annetaan vinkkejä talousvaikeuksissa olevan työntekijän tukemiseen. Takuusäätiön kirjoittama työhyvinvointia käsittelevä blogikirjoitus oli Takuusäätiön vuoden 2020 suosituimpia Facebook-julkaisuja.

Takuusäätiö toteutti hankkeen puitteissa marraskuussa 2020 kyselyn rahasta ja rahan käytöstä Tradekan työntekijöille. Lähes kaikilla kyselyyn vastaajilla on rahaan liittyviä tavoitteita, ja niistä kärkisijoille nousivat velkojen määrän pienentä-

minen ja vararahaston kerryttäminen. Raha-asoiden kunnossa oloa pidetään erittäin tärkeänä arjen sujumisen kannalta.

Kyselystä kävi ilmi, että rahahuolet ovat yleisiä ja niillä monia haitallisia seurauksia. Lähes yhdeksällä kymmenestä kyselyyn vastanneista on rahahuolia ainakin ajoittain ja joka viides koki taloudellisen tilanteensa huonoksi. Joka kolmas vastaaja kertoo ongelmista jakamisen kanssa rahahuolien vuoksi.

Kyselyn tuloksista tiedotettiin sekä Takuusäätiön että Tradekan kanavissa ja ne poikivat kaksi media-artikkelia. Seura-lehti julkaisi joulukuussa 2020 järjestelylainaa saaneen asiakkaan haastattelun ja alkuvuodesta 2021 Yle julkaisi uudenlaista työhyvinvointia esittelevän radio- ja verkkoartikkelin, jossa Tradeka kertoi Palkka haltuun -hankkeesta.

Korona siirsi huomion turvallisuuteen

Kaikki konsernin yhtiöt tekivät vuoden 2020 aikana lukuisia toimia taatakseen henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuuden. Sisäiseen viestintään kiinnitettiin huomiota ja sitä lisättiin, jotta yhtiöiden työntekijät olivat ajan tasalla kriisistä, sen vaikutuksista ja uusimista ohjeistuksista. Henkilöstölle jaettiin hengityssuojaimia ja kangasmaskeja töissä, työmatkoilla ja vapaa-ajalla käytettäväksi. Lehtipisteen tuotantotilat rajattiin omiin kokonaisuuksiin ja työntekijät jaettiin tiimeihin kontaktien minimoimiseksi; tuotanto- ja toimipaikoissa puolestaan otettiin käyttöön esimerkiksi suojapleksejä ja suojaavia antibakteerisia kalvoja kosketuspinoille. Toimistotyötä tekevät siirtyivät maaliskuun aikana kaikissa yhtiöissä kokonaan tai lähes kokonaan etätöihin ja työntekijöille tilattiin kotiin työskentelyvälineitä, kuten ulkoisia näyttöjä.

Restel maksoi työntekijöilleen puolet valtiolta saamastaan koronakorvauksesta lomautuslomalupapalkkiona. Sairauskassan edut olivat maaliskuusta 2020 alkaen myös konsernin lomautetun henkilöstön käytössä – sairauskassan hallitus on päättänyt jatkaa tätä ainakin maaliskuun 2021 loppuun.

Tradeka myös perusti keväällä konsernin työntekijöille huolipuhelimen, jonne sai soittaa anonymisti, jos omaan terveyteen tai taloudelliseen tilanteeseen liittyen joku asia tuntui ahdistavalta. Puhelimeen vastasivat Med Groupin koulutetut terveydenhuollon asiantuntijat; puhelimesta ei silti annettu terveysneuvontaa, vaan tarjottiin kuuntelu- ja keskusteluapua.





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.

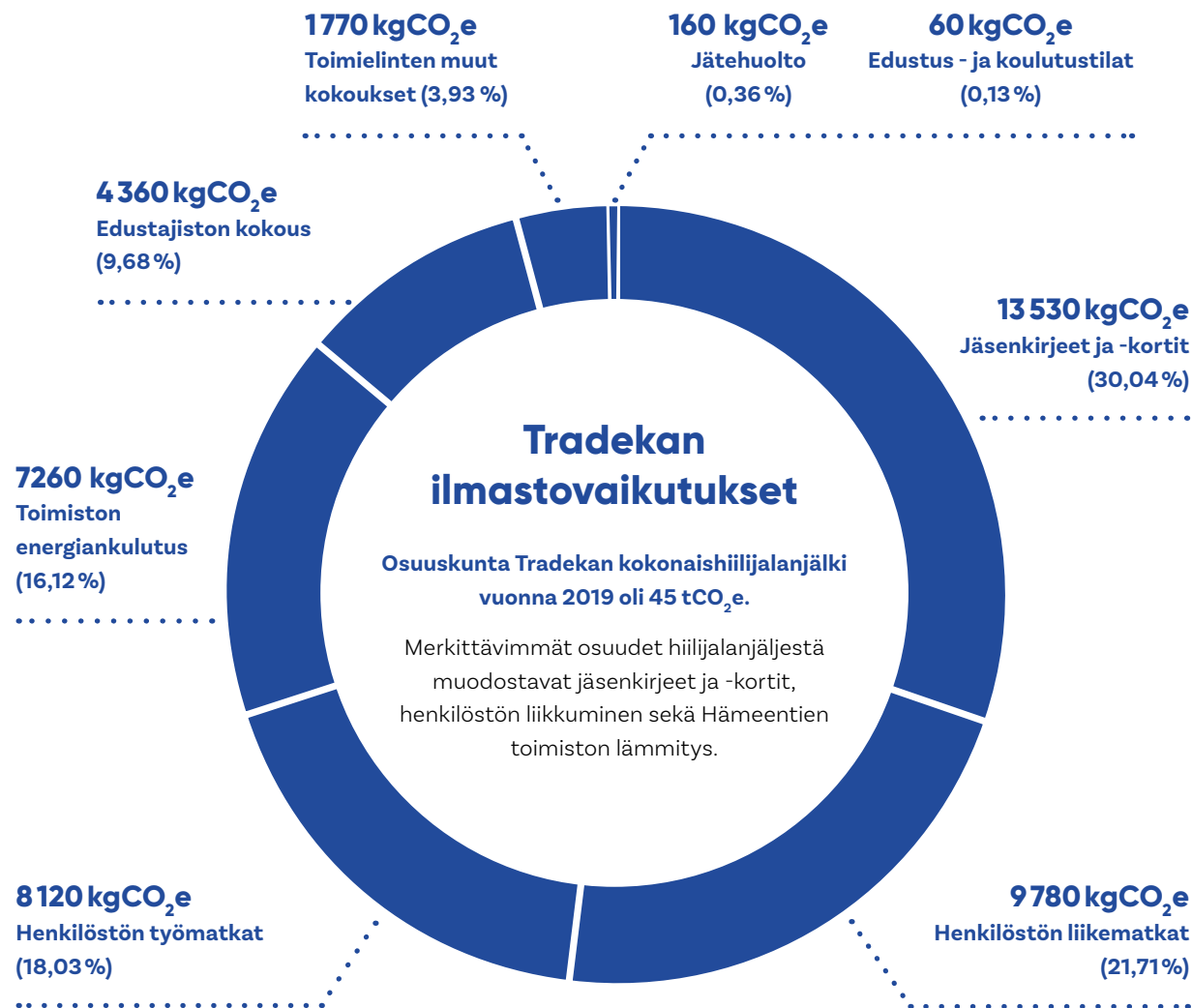
Mittarit

- Veden käyttö ja jäteveden määrä
- Jätteet
- Energia ja päästöt

Ympäristö- ja ilmasto-vaikutusten vähentäminen vuonna 2020

Konsernin kaikkien yhtiöiden strategiassa huomioidaan Pariisin ilmastopimuksen tavoitteet. Ympäristömittarit osoittautuivat vuoden 2019 raportoinnissa haasteellisiksi, koska Tradeka-konsernin yhtiöt toimivat eri toimialoilla ja sen vuoksi kaikkia koskevien yleis-
pätevien mittareiden luominen ympäristöön ja ilma-
toon liittyen on vaikeaa, eikä edes mielekäästä. Lisäksi haasteen tuo se, että tiedon kerääminen toimipiste-
kohtaisesti on todella vaikeaa. Päädyttiin ratkaisuun, että jokainen tytäryhtiö ratkaisee itse keinot, joilla huomioi Tradekan konsernitasoiset ilmastotavoitteet.

Näistä lähtökohdista Tradeka sekä kaikki konsernin tytäryhtiöt lähtivät selvittämään oman toimintansa hiilidioksidipäästöjä, kun ilmastotavoitteiden huomio-
minen oli lisätty strategioihin. Hiilijalanjälkilaskennat käynnistettiin syksyn aikana Osuuskunta Tradekassa ja Restelissä ja muissa yhtiöissä loppuvuoden 2020 aikana.



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. Vertailuvuodeksi otettiin edellinen kokonainen vuosi eli vuosi 2019, jolloin toiminta oli myös laajuudeltaan normaalia.

Alkuvuonna 2021 toteutetaan vuoden 2020 hiilijalanjälkilaskenta ja tästä eteenpäin laskenta tullaankin päivittämään vuosittain. Hiilijalanjälkilaskenta sisältää hiilidioksidin lisäksi myös muut merkittävät kasvihuonekaasut, kuten metaanin ja typpioksiduulin. Laskenta perustuu tuotteen valmistajalta saatuun tietoon tai toissijaiseen tietoon tieteellisestä kirjallisuudesta.

Konsernin ympäristövaikutusten osalta emo-Tradekan ilmasto- ja ympäristövaikutukset on helppo laskea, mutta pienen kokonsa vuoksi Tradekan vaikutus konsernitasolla tarkasteltuna on vähäinen. Osuuskunnan ilmastovaikutuksia on toimintavuonna vähentänyt se, että koronapandemian vuoksi hallinnon kokoukset on järjestetty pääosin etäyhteydellä ja henkilöstön liike- sekä työmatkat ovat vähentyneet merkittävästi.

Osake- ja korkosijoitusten hiili-intensiteetin vähentäminen

	Osakesalkku	Korkosalkku
Tilanne 9/2020	182,7 (kattavuus 82,4 %)	284,8 (kattavuus 58,2 %)
-15 % vuoteen 2022 mennessä	155,3	242,1
-30 % vuoteen 2023 mennessä	127,9	199,4
-40 % vuoteen 2025 mennessä	109,6	170,9
-50 % vuoteen 2027 mennessä	91,4	142,4

Keskimääräinen hiili-intensiteetti = tonnia CO₂-päästöjä suhteessa liikevaihtoon miljoonissa dollareissa painotettuna yrityksen markkina-arvolla

Tradeka-sijoitus huomioi ilmastomuutoksen sijoitussalkussa

Tradeka-sijoitus laati ilmastopolitiikan, jossa kuvataan toimintatapaa ilmastomuutoksen huomioimiseen sijoitussalkussa. Yhtiö 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.

Tradeka-sijoitus on tehnyt sitoumuksia uusiutuvaan energiaan sijoittaviin rahastoihin yhteensä 10 miljoonaa euroa, joka on noin 1,9 % sijoitussalkusta. Näihin sijoituksiin on kutsuttu 1,4 miljoonaa euroa eli vajaa 0,3 % sijoitussalkusta. Sijoituksia metsään oli 9,7 miljoonaa euroa, joka on 1,8 % sijoitussalkusta. Yhtiön tavoitteena on salkku, joka tukee tavoitetta saavuttaa globaalit nollanettopäästöt vuonna 2050. Ilmastopolitiikka on julkaistu kokonaisuudessaan [tradeka.fi-verkkosivuilla](https://tradeka.fi/verkkosivuilla).

ESG-raportointi koskee Tradeka-sijoituksen likvidiä salkkua, jonka osuus perusalokaatiossa on 60 %. Pitkäaikaisia sijoituksia tehdessä rahastonhoitajalle lähetetään ESG-asioita kartoittava kysely ennen sijoituksen tekemistä.

Paketteja perille sähköpyörällä

Lehtipiste aloitti kesällä 2020 lehtien ja pakettien jakelun sähköavusteisilla polkupyörillä Helsingin ydinkeskustassa osana logistiikkaoperaattoreiden ja Helsingin kaupungin innovaatioyhtiön Forum Virium -yhteishanketta. Kokeilu oli onnistunut ja toiminta jatkuu nyt ympärivuotisena. Pyöräjakelun laajentumisen lisäksi Lehtipiste huomioi ympäristöä myös siirtymällä muutenkin entistä ekologisempiin kuljetusvaihtoehtoihin, sillä sen toiminnan merkittävimmät ympäristö- ja ilmastovaikutukset liittyvät nimenomaan kuljetuksesta syntyviin päästöihin: jakelua suunnitellaankin jatkettavan tulevaisuudessa lisäksi erilaisin kaasu- ja sähköavusteisin kulkuneuvoin.

Kuljetusten CO₂-päästöt: Lehtipiste, Paletti ja Papua

Ulkoistettu kuljetustoiminta vuodessa:

Pakettiautot 5 487 167 km / 1 371 791 667 CO₂

Kevyet kuorma-autot

2 962 337 km / 1 184 934 667 CO₂

Kuorma-autot

2 370 695 km / 1 185 347 500 CO₂

Yhteensä vuonna 2020

10 820 198 km /

3 742 073 833 CO₂

Aurinkovoimaa ja kartonkituoppeja

Restel laati itselleen vuonna 2019 vastuullisuusohjelman, jossa määriteltiin keskeiseksi tavoitteeksi ruokahävikin ja jätteiden määrän pienentäminen. Viime vuonna vastuullisuuden painopiste siirtyi henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen, mutta yhtiö sai silti tehtyä myös monia konkreettisia ilmastoon ja ympäristöön liittyviä tekoja.

Hävikin vähentämiseksi asiakaspuolella otettiin Rax Sellossa ja Flamingossa käyttöön ensimmäiset biovaat. Biovaakokeilu osoitti, että kiinnittämällä asiakkaiden huomio konkreettisella tavalla jätteiden määrään, saatiin ruokahävikkiä pienennettyä. Toisessa toimipisteessä asiakkaiden pois heittämän ruuan määrä pieneni noin 18 % ja toisessa noin 23 %. Kolmen Burger King -toimipaikan katolle asennettiin aurinkopaneelit uusiutuvan energian hyödyntämiseksi. Muovin vähentämiseksi Food&Events-ketjussa otettiin muun muassa Helsingin jäähallissa käyttöön biohajoavat muovittomat kartonkituopit ja kahvimukit.

Jatkossa Restel keskittyy edelleen muovinkäytön vähentämiseen pakkausmateriaaleissa. Myös kasvisvaihtoehtojen lisääminen ruokalistoilta ja jo hyvin alhaisella tasolla olevan hävikin yhtenäisen raportointikäytännön luominen ovat toimenpidelistalla.

Pariisin ilmastopimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi Restelissä aloitettiin 2020 koko ravintola-liiketoiminnan hiilijalanjäljen laskeminen. Restelin ravintolaliiketoiminnan suorat päästöt ovat ketjusta riippumatta alle 1% kokonaispäästöistä, valtaosa kokonaispäästöistä koostuu epäsuorista päästöistä, kuten sähköstä ja energiasta (2–30%) sekä muun muassa hankinnoista (70–97%). Epäsuorista päästöistä suurin osa tulee hankinnoista, joten vuoden 2021 tavoitteeksi on Restelissä asetettu tavarantoimittajien päästötavoitteiden selvittäminen. Toiseksi suurin osuus päästöistä muodostuu sähkön- ja energian kulutuksesta ja vuonna 2022 Restel selvittääkin sähkö- ja energiatoimittajien hiilineutraaliustavoitteet. Restel tulee päivittämään koko hiilijalanjälkilaskentansa vuosittain.

Jäsenedutkin aiheuttavat hiilipäästöjä

Kun osana ilmastotyötä konsernin yhtiöiden toiminnan hiilijalanjälkeä laskettiin, oli osuuskunnalle tärkeää selvittää erikseen myös jäsenistölle tarjottujen etujen hiilijalanjälki. Jäsenetujen hiilijalanjäljen selvittäminen on tärkeää, sillä selvitystyön jälkeen Tradekalla on mahdollisuus kompensoida etujen hiilipäästöt. Laskennan myötä myös osuuskunnan jäsenistö saa tietoonsa tarjottujen etujen ja käytettyjen palveluiden ilmastovaikutukset: näin myös Tradekan jäsenillä on halutessaan mahdollisuus ottaa ilmastovaikutukset huomioon hyödyntäessään jäsenetujansa. Hiilijalanjälkilaskennan raportti julkaistaan kokonaan Tradekan verkkosivuilla.

Jäsenetujen hiili-intensiteetti

Alle 1 kg CO ₂ e	1–10 kg CO ₂ e	11–100 kg CO ₂ e	Yli 100 kg CO ₂ e
Jäsenkirje	20 % alennus Martinoissa	3 % alennusta ruokaostoksista Kauppahalli24:ssä	Mökkiviikonloput Kisiksessä
Ilmainen etäkeikkalippu SemiLiveen	20 % alennus O'Learys-ravintoloissa	Etuja ja alennuksia Scandicin hotelleissa	Alennusta polttonesteistä St1- ja Shell-asemilla
40 % alennusta autopesuista	20 % alennus Wanhoissa Mestareissa	20 % alennus Pajulahdessa	
Ilmainen postikorttilajitelma	20 % alennus HelmiSimpukoissa	15 % alennus katsastuspalveluista	
20 % alennus Hemingway's-ravintoloissa	20 % alennus Isey Skyr Barissa		
	20 % alennus Taco Belleissa		
	20 % alennus Burger Kingeissä		
	20 % alennus Rax Pizzabuffeteissa		
	30 % alennus Synsamin aurinkolaseista		
	Kuluttajan digilehti ilmaiseksi		
	50 % alennus Pellervon lehdistä		
	Ilmaiseksi Valokuvataiteen museoon		
	25 % alennus ONNI hoivan kotisiivouksista		
	10 % alennus Turvan vakuutuksista		

Hiili-intensiteettiin perustuvan laskennan keskeinen oletus on tuotteen tai palvelun hinta. Tässä selvityksessä mm. kaikkien ravintoloiden palvelun hinnaksi oletettiin 10 euroa.



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 2020

Hyvä ja läpinäkyvä hallinto on keskeinen osa Tradekan ja sen konserniin kuuluvien yhtiöiden vastuullisuutta. Osuuskunta Tradeka on sitoutunut noudattamaan listayhtiöiden Corporate Governance eli CG-ohjeistusta ja julkaisee toteuman vuosittain CG-selvityksen muodossa. Vuoden 2020 selvitys on julkaistu [Tradekan verkkosivuilla](#), josta löytyy myös edellisten vuosien selvitykset. Myös jokaiselle tytäryhtiölle on laadittu oma CG-ohjeistuksensa, joita ne noudattavat omassa hallinnossaan.

Tradekan vuonna 2020 uusitut verkkosivut mahdollistavat aiempaa paremmin läpinäkyvyyden lisäämisen verkkosivuilla. Vuosittaiset raportit ja muun muassa listat lahjoituksista löytyvät nyt helposti verkkosivuilta. Avoimuutta ja läpinäkyvyyttä on tarkoitus lisätä myös jatkossa, sillä vuoden 2021 aikana konsernin taloudelliseen toimintaan liittyvää viestintää lisätään. Verkkosivuille lisätään osavuosisikatsaukset sekä tarkempaa tietoa Tradeka-sijoituksen sijoitustoiminnasta.

Tradekan hallitus vahvisti Tradekan keväällä 2020 eettiset periaatteet, jotka sisältävät myös nollatoleranssin korruptiolle. Eettisiin periaatteisiin sisältyy suunnitelma ja toimenpiteet eettisten periaatteiden jalkauttamiseksi. Eettisten periaatteiden toteutumista valvoo Tradekan sisäinen tarkastus. Myös Restel on laatinut ja hyväksynyt vastaavat eettiset periaatteet vuonna 2020.

Tradeka.fi-sivustolla on myös työntekijöille tarkoitettu palautelomake, jonka kautta voi antaa palautetta Tradekan tai sen tytäryhtiöiden sellaisesta toiminnasta, jonka epäilee olevan vastoin Tradekan eettisiä periaatteita. Lomakkeen kautta palautetta voi antaa anonyymisti ja se ohjautuu sisäiseen tarkastukseen, joka vastaa mahdollisista jatkotoimista.

Tradeka-konserni tytäryhtiöineen on verovelvollinen yksinomaan Suomessa.

Verojen maksamisessa, keräämisessä ja tilittämisessä Tradeka noudattaa Suomen lainsäädäntöä. Tradeka myös huolehtii lakisääteisten verovelvollisuuksiensa huolellisesta noudattamisesta. Sijoitustoiminnassa Tradeka ei tee sijoituksia EU:n veroparatiisilistalla oleviin maihin eikä muihin yhtiön mielestä veroparatiiseiksi katsottaviin maihin.

Vuonna 2020 käynnistettiin myös konsernin yhtiöiden yhteisen niin sanotun EU:n whistleblowing-direktiivin mukaisen ilmoituskanavan rakentaminen yhteistyössä tytäryhtiöiden kanssa. Kanava otetaan käyttöön kevään 2021 aikana.

Tradeka julkaisee vuoden 2019 verojalanjälkensä osana vuosikertomustaan. Verojalanjälki kuvaa Tradekan toiminnasta yhteiskunnalle kertyviä veroja ja veronluonteisia maksuja mukaan lukien ALV:n. Vuonna 2020 Tradekan verojalanjälki oli yhteensä 57,1 miljoonaa euroa.

Sitoumus tasa-arvon ja moninaisuuden edistämiseksi

Tradeka sitoutui toimintavuonna kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumukseen. Sitoumus2050-verkkosivuille jättämässään omassa toimenpidesitoumuksessaan Tradeka lupaa kasvattaa osuustoiminnan monimuotoisuutta ja tasa-arvoa. Tähän tavoitteeseen se aikoo päästä tukemalla monimuotoista ehdokasasettelua omissa vaaleissaan sekä tukemalla nuorten nousemista osuuskunnan edustajistoon ja naisten nousemista Tradekan ja sen omistamien yhtiöiden hallituksiin ja johtotehtäviin.

Toimenpidesitoumukseen on kirjattu konkreettisia mittareita ja tavoitteita. Rekrytoinneissa kiinnitetään huomiota siihen, että johtotehtäviin hakeutuu ja valitaan myös naisia. Mittarina tässä on osuuskunnan ja konserniin kuuluvien yhtiöiden johtoryhmien sukupuolijakauma yhteenlaskettuna. Tavoitteena on vähintään 40/60-jakauma konsernin tasolla. Tällä hetkellä toteuma on 13 naista ja 14 miestä.

Lisäksi Tradeka pyrkii siihen, että sen hallinnossa on edustettuna erilaisista koulutus- ja työtaustoista lähtöisin olevia henkilöitä. Mittarina on Tradekan ja kaikkien konsernin yhtiöiden Corporate Governance -ohjeistukseen sisällytettävä hallituksen jäsenten valintaa koskeva ohjeistus, jossa kiinnitetään huomiota hallituksen monimuotoisuuteen. Kaikkien yhtiöiden CG-ohjeisiin onkin viimeistään vuonna 2020 lisätty jäsenten valintaa koskeva ohjeistus. Tradekan ja muiden yhteiskuntasitoumukseen sitoutuneiden organisaatioiden toimenpidesitoumukset ovat luettavissa [sitoumus2050.fi-verkkosivulla](https://www.sitoumus2050.fi-verkkosivulla).

Palkitsemispolitiikka

Tradeka integroi vastuullisuuden osaksi myös sen palkitsemispolitiikkaa. Osuuskunnan edustajisto käsittelee esityksen hallinnointikoodin mukaisesti vuoden 2021 kevään kokouksessaan. Vastuullisuuden integroimisella tarkoitetaan, että strategisten tavoitteiden saavuttamisen lisäksi palkitsemispolitiikka kannustaa sen piiriin kuuluvia henkilöitä ja toimielimiä vastuullisuusnäkökohtien huomioon ottamiseen ja liiketoiminnan vastuullisuuden kehittämiseen.

8. Vastuullisuuden johtaminen

8.1 Vastuullisuusstrategia ja vastuullisuuden painopistealueet

Osuuskunta Tradeka laati itselleen vuonna 2018 vastuullisuusstrategian, johon sisällytettiin konsernin tasoisia kokonaisvaltaisia vastuullisuuslinjauksia, jotka pitävät sisällään sekä lahjoitustoiminnan että vastuullisuustavoitteet Osuuskunta Tradekalle sekä Tradeka-Yhtiöt Oy:n tytäryhtiöille.

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 ajattelemme, 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.

Tradekassa ja sen tytäryhtiöissä on kussakin nimetty henkilöt yritys vastuun jalkautukseen. Kaikkien tytäryhtiöiden hallitukset käsittelevät säännöllisesti vastuullisuuteen liittyviä asioita ja lisäksi vastuullisuusasioihin kiinnitetään erityistä huomiota osana vuosittaista strategiaprosessia. Konsernin johtoryhmätyöskentely käynnistettiin syksyllä 2020 ja myös täällä käsitellään konsernin vastuullisuuteen liittyviä asioita kuukausittain.

Yhtiöiden hallitukset tekevät vuosittain itsearviointin, joissa käsitellään kokonaisvaltaisesti hallitustyöskentelyä. Kuten vuodelle 2020 tavoitteena oli, otettiin vastuullisuusnäkökulma osaksi hallitusten itsearviointiprosessia. Jatkossa tarkoitus on integroida vastuullisuus jo itsearviointiprosessin aiempiin vaiheisiin.

Osuuskunta Tradekan ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuusasioista vastaavat henkilöt osallistuivat toimintavuonna YK:n Global Compact -verkoston toimintaan ja sen järjestämiin koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin. Tradeka ja Med Group myös ilmoittivat kumpikin kaksi henkilöä puolivuotiseen Global Compactin SDG Ambition Accelerator -koulutusohjelmaan, jossa muun muassa arvioidaan omaa toimintaa ja tunnistetaan riskialueita YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. 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 toimenpidesitoutumuksessaan 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](https://www.sitoutumus2050.fi)-verkkosivulla.

Tradekan arvot





8.3 Riskienarviointi ja varovaisuusperiaate

Osuuskunta Tradeka, Tradeka-Yhtiöt ja sen tytäryhtiöt laativat vuonna 2019 toiminnastaan riskianalyysin, joissa on kartoitettu laajasti yhtiöiden toimintaan liittyviä riskejä. Analyysi päivitetään vuosittain. Osuuskunta Tradekassa päivitettiin lisäksi erikseen tietosuojan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvä riskikartoitus. Riskianalyysit on käsitelty yhtiöiden hallituksessa ja myös Tradekan tarkastusvaliokunnassa ja niihin sisältyy arvio riskin todennäköisyydestä ja merkittävyydestä sekä toimenpiteet riskin hallitsemiseksi sekä vastuunhenkilöiden määrittely ja seuranta. Riskianalyysiin sisältyy myös vastuullisuuskäsitteitä sekä vahingonkorvaus- että maineriskinäkökulmasta.

Restel on arvioinut, että Restel Liikenneasemat Oy:ssä on olemassa mahdollisuus ympäristöriskeihin polttoaineiden käsittelyyn liittyen. Riskiä hallitaan noudattamalla turvallisuusohjeita. Muilta osin systemaattista selvitystä mahdollisista Restelin ympäristöriskeistä ei ole tehty ja sellainen toteutetaan myöhemmin. Tradedot-konsernin (Lehtipiste) merkittävimmät ympäristönäkökohdat liittyvät kuljetuksesta syntyviin kasvihuonekaasupäästöihin, jätteiden käsittelyyn sekä pakkausmateriaalien käyttöön. Osuuskunta Tradekan ja Tradeka-Yhtiöiden toimintaan ei nähdä liittyvän ympäristöriskejä.

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 2020 jäsenet pääsivät ensimmäistä kertaa äänestämään lahjoitusten kohdentamisesta. Lisäksi Tradekan viestintää ja viestintäkanavia on kehitetty vuorovaikutuksen lisäämiseksi.

Toimintavuodelle suunniteltu kattava sidosryhmien tunnistamiseen ja kuulemiseen liittyvä työ ei ole vielä toteutunut suunnitellulla tavalla. Toiminnan kannalta keskeisiä sidosryhmiä on kuitenkin tunnistettu ja kuultu. Osuuskunta Tradeka on tehnyt sidosryhmäkyselyjä valituille keskeisille sidosryhmille eli jäsenille ja luottamushallintoon kuuluville. Tämän lisäksi myös konsernin yhtiöt ovat kartoittaneet asiakkaidensa ja henkilöstönsä ajatuksia: Restel kysyi asiakas- ja henkilöstökyselyissään vastuullisuusmielikuvista, Paletti teki vuonna 2020 mittavan asiakastutkimuksen ja lisäksi asiakasrajpinnassa työskentelevät henkilöt keräävät palautetta. Med Group kysyy vastuullisuudesta niin tilaaja- ja kuluttaja-asiakkailta kuin henkilöstöltäkin. Sekä Tradeka että tytäryhtiöt tekivät vuonna 2020 myös henkilöstökyselyt, joissa kartoitettiin tasa-arvoon ja sen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä.





8.5 Hankintaketjut

Osana vastuullisuutta konsernissa on painotettu tilaaja-vastuun huomioimista hankinnoissa ja operatiivisessa toiminnassa. Vuoden 2020 aikana kartoitettiin kaikkien konserniin kuuluvien yhtiöiden osalta tilaajavastuuseen liittyviä kokonaisuuksia. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään ulkopuolisen työvoiman käyttöä, alihankintaa ja rakentamispalveluiden hankintaa sekä identifioimaan tilaajavastuulain säädösten alaiset hankinnat kunkin yhtiön osalta.

Hankintaketjujen vastuullisuuteen ja sen selvittämiseen ja raportointiin panostetaan myös tulevana vuosina. 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 and Governance) huomioimisesta.

Restel edellyttää tärkeimmiltä yhteistyökumppaneiltaan myös vuosittaista ympäristö- ja vastuullisuusraportointia. Lehtipisteen tytäryhtiö Paletti Oy sitoutuu toiminnassaan noudattamaan kestävän kehityksen mukaisia toimintatapoja vastuullista metsien käyttöä edistävien FSC- ja PEFC-standardien mukaisesti – tähän liittyy myös hankintaketjujen huomioiminen. Hankintaketjujen tarkempi analyysi ja raportointi toteutetaan tulevana vuosina.

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	31
Yhteisö	46
Yleiset	54

Perustiedot

Tradeka

(Osuuskunta Tradeka, Tradeka-Yhtiöt ja Tradeka-sijoitus)

Hämeentie 19, 00501 Helsinki

Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 11 (Osuuskunta Tradeka, Tradeka-Yhtiöt ja Tradeka-sijoitus yhteensä)

Restel Oy

Hämeentie 19 (PL 72), 00500 Helsinki

Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 2088 (joulukuu 2020)

Lehtipiste Oy

Koivuvaaranuja 2 F, 01640 Vantaa

Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 80

Paletti Oy

Koivuvaarankuja 2 F, 01640 Vantaa

Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 15

Papua Merchandising Oy

Koivuvaarankuja 2 F, 01640 Vantaa

Vakituisten työntekijöiden lukumäärä: 182

HENKILÖSTÖ | Noudatamme voimassaolevia työehtosopimuksia ja tarjoamme vähimmäistason ylittävät henkilöstöedut

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Mitkä edut ylittävät vähimmäistason?	<p>1) Alennukset Restelin ravintoloista (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>2) Yhteistyökumppaneiden edut esim. liikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta ja hierontaetu (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>3) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa</p> <p>4) Tradekan sairauskassa, jos työ sopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>5) Smartum-liikunta- ja -kulttuurisetelit (Tradeka)</p> <p>6) Työmatkalippu (Tradeka)</p> <p>7) Työnantajan kustantamat kahvitarjoilut</p> <p>8) Lehtipisteeltä taukotiloihin laaja valikoima lukulehtiä</p> <p>9) Korona-ajan huolipuhelin huhti-elokuu</p> <p>10) Maskit henkilökunnalle työmatkoja varten</p>	<p>1) Alennukset Restelin ravintoloista</p> <p>2) Yhteistyökumppaneiden etuohjelma (noin 70 kumppania) esim. Scandic-majoitusetu, liikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta ja hierontaetu</p> <p>3) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa ja mahdollisuus työnantajan takaamaan järjestelylainaan ehtojen täytyessä</p> <p>4) Tradekan sairauskassa, jos työ sopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>5) Smartum-liikunta- ja -kulttuurisetelit</p> <p>6) Lehtipisteeltä taukotiloihin laaja valikoima lukulehtiä</p> <p>7) Korona-ajan huolipuhelin huhti-elokuu</p> <p>8) Maskit henkilökunnalle työmatkoja varten</p> <p>9) Lomautetuille henkilöille lomautusraha tehtyjen työtuntien mukaisesti, maksimissaan 430 euroa</p>	<p>1) Alennukset Restelin ravintoloista</p> <p>2) Liikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta ja hierontaetu</p> <p>3) ePassi kulttuuri- ja liikuntaetu</p> <p>4) Ravintoetu</p> <p>5) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa</p> <p>6) Tradekan sairauskassa, jos työ sopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>7) Laaja valikoima lukulehtiä</p> <p>8) Korona-ajan huolipuhelin huhti-elokuu</p> <p>9) Toimistolla maksuton kahviautomaatti</p> <p>10) Vapaa-ajan tapaturma-vakuutus</p>	<p>1) Alennukset Restelin ravintoloista</p> <p>2) Liikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta ja hierontaetu</p> <p>3) ePassi kulttuuri- ja liikuntaetu</p> <p>4) Ravintoetu</p> <p>5) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa</p> <p>6) Tradekan sairauskassa, jos työ sopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>7) Laaja valikoima lukulehtiä</p> <p>8) Korona-ajan huolipuhelin huhti-elokuu</p> <p>9) Toimistolla maksuton kahviautomaatti</p> <p>10) Vapaa-ajan tapaturmavakuutus</p>	<p>1) Alennukset Restelin ravintoloista</p> <p>2) Liikuntatunnit Elixian verkkopalvelusta ja hierontaetu</p> <p>3) ePassi kulttuuri- ja liikuntaetu</p> <p>4) Ravintoetu</p> <p>5) Palkka haltuun -talousneuvonta yhteistyössä Takuusäätiön kanssa</p> <p>6) Tradekan sairauskassa, jos työ sopimus on vähintään 21 viikkotyötuntia (konsernin koko henkilöstö)</p> <p>7) Laaja valikoima lukulehtiä toimistolla</p> <p>8) Korona-ajan huolipuhelin huhti-elokuu</p> <p>9) Toimistolla maksuton kahviautomaatti</p> <p>10) Vapaa-ajan tapaturmavakuutus</p>
Etujen määrä / sukupuoli, työtehtävä ja ikä (mikäli olennainen erotella)	Edut koskevat koko henkilökuntaa ja ovat kaikille samat.	Edut koskevat koko henkilökuntaa ja ovat kaikille samat (pl. liikunta- ja kulttuurietu, joka suhteutetaan työaikaan, lomautusraha, joka koskee vain lomautettuja). Osa eduista koskee myös Baronan kautta aktiivisesti työskenteleviä.	Edut koskevat koko henkilökuntaa. Liikunta- ja kulttuurietu suhteutetaan työaikaan.	Liikunta- ja kulttuurietu suhteutetaan työaikaan.	Liikunta- ja kulttuurietu suhteutetaan työaikaan.
Miten kehittynyt (vertailu aiemmista vuosista tai 2020)?	Sairauskassan jäsenmaksu pienentynyt ja etuja parannettu 2020, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € => 500 € (uudet edut voimassa 2021), Restelin tarjoamat ravintola-edun alennusprosentti noussut. Yhteistyökumppaneiden tarjoamana uutena etuna myös ilmainen sisäänpääsy Valokuvataiteen museoon ja vanhoista Elixian verkkopalveluetua laajennettiin. Edut 9 ja 10 uusia.	Kumppanietuohjelma laajentuneet merkittäväksi. Sairauskassan jäsenmaksu pienentynyt ja etuja parannettu 2020 ja lyhytterapiaohjaus, Restelin tarjoamat ravintola-edun alennusprosentti noussut ja seurueen koko palautettu 10 henkeen. Elixian verkkopalveluetua laajennettiin. Edut 7-9 ovat uusia, mutta kertaluontoisia.	Sairauskassan jäsenmaksu pienentynyt ja etuja parannettu 2020, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € => 500 € (uudet edut voimassa 2021), Restelin tarjoaman ravintola-edun alennusprosentti noussut. Yhteistyökumppaneiden tarjoamana uutena etuna myös ilmainen sisäänpääsy Valokuvataiteen museoon ja vanhoista Elixian verkkopalveluetua laajennettiin.	Sairauskassan jäsenmaksu pienentynyt ja etuja parannettu 2020, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € => 500 € (uudet edut voimassa 2021), Restelin tarjoaman ravintola-edun alennusprosentti noussut. Yhteistyökumppaneiden tarjoamana uutena etuna myös ilmainen sisäänpääsy Valokuvataiteen museoon ja vanhoista Elixian verkkopalveluetua laajennettiin.	Sairauskassan jäsenmaksu pienentynyt ja etuja parannettu 2020, mm. hammaslääkärikorvaus 350 € => 500 € (uudet edut voimassa 2021), Restelin tarjoaman ravintola-edun alennusprosentti noussut. Yhteistyökumppaneiden tarjoamana uutena etuna myös ilmainen sisäänpääsy Valokuvataiteen museoon ja vanhoista Elixian verkkopalveluetua laajennettiin.

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Onko työntekijöitä, jotka eivät suoraan yhtiön palveluksessa, mutta joiden työ ja työpaikka ovat yhtiön hallinnassa? Jos kyllä, kattaako työterveys ja -turvallisuusjärjestelmä heidät? Onko tämä järjestelmä auditoitu sisäisesti tai ulkoisesti?	Ei tällaisia työntekijöitä.	Kyllä. Kaikki vuokratyöntekijät, rakennusarkkitehti, Restelin turvallisuusjärjestelmät yhtiön toimipisteissä koskevat myös heitä. Vuokratyöntekijöillä ja rakennusarkkitehdillä on oma työterveysjärjestelmä vuokratyhtiön tai itse yrittäjän toimesta. Järjestelmää ei ole auditoitu. Säännölliset työpaikkaselvitykset tehty.	Logistiikan vuokratyöntekijät. Työterveys ei kuulu vuokratyöntekijöille. Työsuojelun piirissä myös vuokratekijät. Järjestelmää ei ole auditoitu. Säännölliset työpaikkaselvitykset tehty.	Ei vuokratyöntekijöitä.	Ei vuokratyöntekijöitä.
Onko joitain työntekijöitä, jotka eivät ole työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän piirissä ja miksi?	Ei ole. Työntekijät kuuluvat lakisääteisen työterveyden piiriin heti, kun työsuhde alkaa. Sairauksassaan liittyminen koeajan jälkeen.	Ei ole yllä olevien lisäksi. (Rakennusarkkitehti on yksityisyrittäjä).	Ei ole.	Ei ole.	Ei ole.
Kuolemat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet	Ei kuolemantapauksia.	Kuolemia: 2 kpl. Koko yhtiön työtunnit 2519 040. Ei tapaturma- eikä työperäisiä. Ei aiheuta toimenpiteitä. Riskien arviointi tehdään vuosittain. Toimenpiteitä vaativia asioita seurataan järjestelmän kautta ja huolehditaan niiden korjaantumisesta.	Ei kuolemantapauksia.	Ei kuolemantapauksia.	Ei kuolemantapauksia.

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Työtapaturmat: työntekijät ja ei-palkatut tekijät; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet	<p>Ei työtapaturmia.</p> <p>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 2020 pistemäärä riskikartoituksissa oli 95 pistettä).</p> <p>Muut mittarit: Työtapaturmatavoite: ei yhtään työtapaturmaa vuosittain</p> <p>Lisäksi: Sairaspoissaolojen minimointi, hallinta ja seuranta. Mittareiden kehitystä seurataan vuosittain henkilökuntalaverissa.</p>	<p>Vuonna 2020 vakuutusyhtiöön ilmoitetut työ- ja työmatka-tapaturmat 15 kpl. Kaikki tehdyt työtunnit vuonna 2020 2519040 tuntia. Suurimmat syyt työpaikalla tapahtuneissa työtapaturmissa on terävän esineen kuten veitsen aiheuttamat viillot, kaatumiseen tai liukastumiseen liittyvät tapahtumat tai työntekijän äkilliseen fyysiseen ponnisteluun kuten kantamiseen, nostamiseen liittyvät tilanteet. Restelissä tehdään vuosittain lakisääteinen työn vaarojen ja riskien arviointi Audits-työkalua käyttäen. Vuosittain tehdään myös erillinen turvallisuuskartoitus samaisella Audits-työkalulla. Toimipaikan Audits-pistemäärää seurataan keskitetysti.</p> <p>Työtapaturmista toimipaikat raportoivat vakuutusyhtiön lisäksi myös Incy-poikkeama-ilmoitusjärjestelmän kautta. Tieto työtapaturmasta ja muista poikkeamatilanteista menee aluepäälliköille sekä ketjujohdolle tapaturmatutkintaa varten. Incy-järjestelmässä esimiehet voivat ottaa myös kantaa, että miten työtapaturma olisi voitu välttää.</p>	<p>Tieto työtapaturmista työsuojeluun. Vuonna 2020 ei raportoituja työtapaturmia.</p>	<p>Tieto työtapaturmista työsuojeluun. Vuonna 2020 ei raportoituja työtapaturmia.</p>	<p>Tieto työtapaturmista työsuojeluun. Vuonna 2020 raportoituja työtapaturmia 8.</p> <p>Tyypillisimmät työtapaturmat liittyvät myymälöissä tapahtuviin nostojen aiheuttamiin venähdyksiin sekä liukastumisiin tai kompastumisiin esim. kuormalavoihin.</p>
Työperäiset sairaudet per työntekijäryhmä; tyypit, riskien arviointi, määrät per työtunnit, toimenpiteet	<p>Ei työperäisiä sairauksia. Riskien arviointi, ks. yllä.</p>	<p>Ei ammattitautitapauksia vuonna 2020. Altisteina: yötyö, yksintyöskentely, melu, jauho- ja maustepöly, kemikaalit (autopesu, bensiini), biologinen tekijä (korona).</p>	<p>Ei työperäisiä sairauksia.</p>	<p>Ei työperäisiä sairauksia.</p>	<p>Ei työperäisiä sairauksia.</p>
Onko terveyspalveluita tai -ohjelmia, jotka ylittävät lakisääteisen palvelun?	<p>Tradekan sairauskassa.</p>	<p>Tradekan sairauskassa, terveyskyselyt työterveyshuollon toteuttamana, Firstbeat-mittauksia</p>	<p>Sairauksassa.</p>	<p>Sairauksassa.</p>	<p>Sairauksassa.</p>

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Onko varmistettu, että terveystiedot ovat luottamuksellisia ja ettei työntekijän osallistuminen sairaudenhoitoon tai terveysohjelmiin vaikuta työntekijän kohteluun?	Kyllä. Tiedot palveluntuottajalla. Sairauslomatodistukset ja muut henkilöstöä koskevat dokumentit lukitussa kaapissa. Palkkaorganisaatitukitoiminto, joka ei osallistu päivittäisjohtamiseen.	Kyllä. Työterveystietoihin pääsee käsiksi ketjun HR Business Partner (oman vastualueen), palkanlaskenta sairauspoissaolotodituksiin (oman vastualueen) sekä työkykypalveluiden HR-asiantuntija ja HR-johtaja (koko Restel). HR ja palkkaorganisaatitukitoiminto, joka ei osallistu päivittäisjohtamiseen.	Kyllä. Tiedot palveluntuottajalla. Sairauslomatodistukset, kolmikantaneuvotteluiden muistiot HR:ssa lukitussa kaapissa. Työterveyshuollon laskun liitteet vain HR:n laskujen käsittelijän käytössä.	Kyllä. Tiedot palveluntuottajalla. Sairauslomatodistukset, kolmikantaneuvotteluiden muistiot HR:ssa lukitussa kaapissa. Työterveyshuollon laskun liitteet vain HR:n laskujen käsittelijän käytössä.	Kyllä. Tiedot palveluntuottajalla. Sairauslomatodistukset, kolmikantaneuvotteluiden muistiot HR:ssa lukitussa kaapissa. Työterveyshuollon laskun liitteet vain HR:n laskujen käsittelijän käytössä.
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. Sairauskassaan liittyminen koeajan jälkeen.	Ei oleellista.	Ei oleellista.	Ei oleellista.	Ei oleellista.

HENKILÖSTÖ | Tuemme henkilöstön monimuotoisuutta

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Miesten/naisten osuus yhtiön hallinnossa (johto) %, (työntekijät) %	75 % / 25 % (kaikki)	50 % / 50 % (johto)	67 % / 33 % (johto) 30 % / 70 % (työntekijät)	67 % / 33 % (johto) 6 % / 94 % (työntekijät)	67 % / 33 % (johto) 18 % / 82 % (työntekijät)
Eri ikäryhmien osuus yhtiön hallinnossa (<30, 30-50, >50) % (työntekijät)	Alle 30-vuotiaita 9%, 30-50-vuotiaita 45,5%, yli 50-vuotiaita 45,5%	Alle 30-vuotiaita 5%, 30-50-vuotiaita 60,5%, yli 50-vuotiaita 34,5%	Alle 30-vuotiaita 0%, 30-50-vuotiaita 67% yli 50-vuotiaita 33%	Alle 30-vuotiaita 0%, 30-50-vuotiaita 67%, yli 50-vuotiaita 33%	Alle 30-vuotiaita 0%, 30-50-vuotiaita 67%, yli 50-vuotiaita 33%
Muita monimuotoisuuden indikaattoreita, kun olennaista, esim. haavoittuvat ryhmät (esim. vajaakuntoiset, suomen kieltä osaamattomat tms. ryhmät), osuus per työntekijäryhmä	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.
Miesten/naisten osuus työntekijöistä %	55 % / 40 % (vuoden 2020 aikana)	25,6 % / 74,4 %	33 % / 67 %	6 % / 94 %	18 % / 82 %
Eri ikäryhmien osuus yhtiön työntekijöistä (<30, 30-50, >50) %	Kaikki työntekijät työskentelevät hallinnossa.	Alle 30-vuotiaita 52,8%, 30-50-vuotiaita 33,8%, yli 50-vuotiaita 13,4%	Alle 30-vuotiaita 10%, 30-50-vuotiaita 45%, yli 50-vuotiaita 45%	Alle 30-vuotiaita 0, 30-50-vuotiaita 25%, yli 50-vuotiaita 75%	Alle 30-vuotiaita 12%, 30-50-vuotiaita 59%, yli 50-vuotiaita 29%
Naisten peruspalkka ja palkkiot / miesten peruspalkka ja palkkiot per tyytaso	Henkilömäärä on 11, joten tietosuojan vuoksi tätä ei raportoida.	Naiset/miehet Johto 9 021,52 / 8 533,80, Hallinto 3 748,37 / 5 317,34, Operatiivinen päällikkö osa-aikaiset 13,02 / 12,84 kokoaikaiset 2 278,85 / 2 467,76, Yksikönpäälliköt osa-aikaiset 14,38 / 16,49 - kokoaikaiset 2 653,54 / 2 762,75, Työntekijät osa-aikaiset 10,94 / 10,79 - kokoaikaiset 1948,50 / 1908,88	Ei työtasokohtaista tilastointia.	Tietoturvasyistä palkkaryhmäkohtaista erittelyä ei anneta.	Ei työtasokohtaista tilastointia.

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Syrjintätapausten määrä raportointikaudella (rotu, väri, sukupuoli, uskonto, poliittinen suuntautuneisuus, kansallisuus, sosiaalinen tausta)	Ei raportoituja syrjintätapauksia.	Ei kerättyä raportointia. Ei tiedossa olevia tapauksia. Raportointi ja ilmoitusprosessit rakennetaan vuonna 2021.	Ei raportoituja syrjintätapauksia.	Ei raportoituja syrjintätapauksia.	Ei raportoituja syrjintätapauksia.
Syrjintätapausten tilanne ja korjaavat toimenpiteet (läpikäydyt tapaukset, toteutetut korjaavat toimenpiteet, läpikäydyt tulokset korjaavista toimenpiteistä, korjatut tapaukset)	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.	Restelin työsääntöjen mukaisesti 5 § Restelissä kohdellaan työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eriarvoiseen asemaan esim. syntyperän, kansalaisuuden, kielen, sukupuolen, uskonnon, iän tai muuhun näihin verrattavan seikan vuoksi. 6 § Restelissä ei hyväksytty minkäänlaista epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista. 14 § Nämä työsäännöt ovat nähtävissä toimipaikkakohtaisesti. Lisäksi ne jaetaan työntekijöille työhönoton yhteydessä. Työsäännöt löytyvät myös Rollista.			
Voidaan lisäksi tarvittaessa kuvata oikeudelliset tai sosioekonomiset mahdollisuudet tai esteet sukupuolten tasa-arvoisuuteen		Restelissä on käytössä palkkaluokittelumalli sopimuspalkkoja kohtaan. Kyseessä on avoin malli, joka on esillä sisäisessä intrassa Rollissa ja perustuu työtehtävänimikkeeseen, vastuualueeseen, vastuualueen liikevaihtoon, henkilöstömäärään, kokemukseen ja työuran pituuteen. Malli ollut käytössä vuoden 2018 lopusta alkaen.			

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

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Paljonko vähennetty 0-sopimuksia % (verrattuna aiempiin vuosiin tai 2019-)?	Kaikki työsopimukset ovat kokoaikaisia.	Restelissä ei ole ns. nolla-sopimuksia. Tarvittaessa työhön kutsuttavalla työsopimuksella työskenteleviä oli vuoden 2018 alussa n. 245 kpl. Vuoden 2018 lopun ja vuoden 2019 alun aikana jokaisen tarvittaessa työhön kutsuttavan tilanne käytiin läpi. Tämän seurauksena osan heistä työsopimus muutettiin osa-aikaiseksi työsopimukseksi. Joulukuussa 2019 tarvittaessa työhön kutsuttavia on 82 kpl, joista lähes jokainen työskentelee tarvittaessa työhön kutsuttavana omasta halustaan. Vuoden 2020 lopussa jäljellä 68 kpl (vähentynyt 21%:lla edellisestä vuodesta). Uusia vastaavanlaisia sopimuksia ei enää tehdä toimipaikkojen kirjoille vuodesta 2018 lähtien.	Lehtipisteellä ei ole 0-sopimuksia. Vuonna 2020 palkattiin yksi tarvittaessa työhön kutsuttava.	Paletilla ei ole 0-sopimuksia.	8%
Keskimääräiset työvuodet yhtiössä sekä osa-aikaisten osuus	11 htv. Ei osa-aikaisia työsopimuksia.	1354 htv (12/20 tilanne), joista kokoaikaiset tekevät 617 htv ja osa-aikaiset 736 htv. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä 68%.	15 v. Osa-aikaisia 7,5%.	11,4 v. Ei osa-aikaisia.	5,3 v. Osa-aikaisia 88%.
Yhtiön sisäinen työvaihto kpl / vuosi ja kehitys per raportointikausi		119 henkilöä on vaihtanut toimipaikkaa ketjun sisällä vuoden aikana (292 vuonna 2019) ja 18 henkilöä on vaihtanut yhtiötä vuoden aikana (26 vuonna 2019). Koronan vaikutus merkittävä kaikkeen vaihtuvuuteen.	Vuonna 2020 2 kpl. Aikaisempina vuosina ei raportointia.	Ei sisäistä työvaihtoa vuonna 2020.	Ei sisäistä työvaihtoa vuonna 2020.
Uusien työntekijöiden palkkaus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)	Vuonna 2020 yksi uusi rekrytointi pääkonttorille, ikä <30.	777 uutta työntekijää aloittanut, joista miehiä 210 kpl ja naisia 567 kpl. Ikä- tai aluejakoa ei saatavilla.	<30: 2 miestä, 2 naista 30-50: 1 mies, 3 naista yli 50: 1 mies, 1 nainen	30-50: 2 naista >50: 2 naista	<30: 2 miestä, 4 naista 30-50: 7 miestä, 11 naista >50: 2 naista

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikaudella (<30/30-50/>50, sukupuoli, alue)	Kaksi työntekijää eläköitynyt.	927 työntekijää on lähtenyt vuoden aikana kaikkiaan pois yrityksestämme. (41,71%), jakoa sukupuolen tai alueellisesti ei ole käytettävissä.	Kokonaislähtövaihtuvuus 13,8%. Irtisanoutuneet 3,8%, eläköityneet 3,8%, muut (yt + määräaikaiset) 6,3%.	Kokonaislähtövaihtuvuus 59%. Irtisanoutuneet 9,4%, eläköityneet 3%, muut 47% (yt:t).	Kokonaislähtövaihtuvuus 27%. Irtisanoutuneet 19%, muut 8,2% (määräaikaiset, yt:t).
Kokoaikaisten työntekijöiden etuudet verrattuna määrä- tai osa-aikaisten etuksiin (esim. henkivakuutus, terveydenhuolto, vanhempainloma ym., mutta ei huomioida luontaisia etuuksia kuten päivähoitoa, lounaita ym.)	Ei eroja.	Ei eroja muissa kuin luotoiseduissa.	Ei eroja. Osa-aikaisilla ePassi-etu suhteutetaan työaikaan.	Ei eroja. Osa-aikaisilla ePassi-etu suhteutetaan työaikaan.	Ei eroja. Osa-aikaisilla ePassi-etu suhteutetaan työaikaan.
Vanhempainvapaaseen oikeutetut ja vapaalle jääneet työntekijät sukupuolittain; töihin palanneet (%) sekä työssä edelleen 12 kk vanhempainvapaan jälkeen (%)	Ei vanhempainvapaita vuonna 2020.	Vanhempainvapaalle on jäänyt 11 työntekijää (7 miestä, 4 naista) vuoden 2020 aikana. 19 (7 miestä, 12 naista) henkilöllä on päättynyt vanhempainvapaa vuoden 2020 aikana. Kaikkiaan vanhempainvapaalla on 23 (7 miestä, 16 naista) henkilöä. Ei olemassa seurantaä töihin palaamisista ja työsuhteen jatkumisista.	1 mies.	Ei vanhempainvapaalla olleita.	Ei tilastointia.

HENKILÖSTÖ | Panostamme henkilöstön koulutukseen ja kannustamme heitä siinä

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Koulutustuntien määrä yhteensä ja määrä / työntekijöiden määrä	Ei tilastointia.	Yhteensä 4638 h. 2,1h/työntekijä.	Yhteensä 1046 h. 13,1h/työntekijä.	Yhteensä 211 h. 13,2h/työntekijä.	Yhteensä 954 h. 5,2h/työntekijä.
Naisten koulutustuntien määrä / naistyöntekijöiden määrä	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Yhteensä 649,5 h. 12 h/nainen.	Yhteensä 201 h. 13,4 h/nainen.	Ei tilastointia.
Miesten koulutustuntien määrä / miestyöntekijöiden määrä	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Yhteensä 396,5 h. 15,3h/mies.	Yhteensä 10 h. 10 h/mies.	Ei tilastointia.
Eri työntekijäryhmien koulutustuntien määrä / työntekijäryhmä	Ei tilastointia.	Ei tilastointia.	Johto: 204 h, 34 h/hlö. Ylemmät toimihenkilöt: 346 h, 7,3 h/hlö. Toimihenkilöt: 464 h, 13,3 h/hlö. Työntekijät: 32 h, 6,4 h/hlö.	Ylemmät toimihenkilöt: 58 h, 19,3/hlö. Työntekijät: 152,5 h, 11,7 h/hlö.	Toimihenkilöt: 525,25 h, 48,8h/hlö. Työntekijät: 369 h, 2,2h/hlö.
Vastuullisuuskoulutus (määrä, per työntekijä)	Eettiset periaatteet jalkautettu koko henkilökunnalle yhteisessä palaverissa. Etätyöhön ja tietosuojaa liittyvä materiaali käyty läpi koko henkilöstön kanssa. Konsernin vastuullisuusryhmään kuuluneet käyneet läpi Global Compact Finland Networkin Ten Principles -koulutukset, Osuuskunta Tradekekasta näihin koulutuksiin osallistunut kaksi työntekijää.				
		Ei erillistä koulutusta.	0,05h/työntekijä	0	0

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden koulutus (määrä, per työntekijää ja prosessi)	Koko henkilöstön yhteisessä henkilöstön kuukausipalaverissa käsitelty ja käyty läpi: Työsuojelun toimintaohjelma, päihdeohjelma, turvallisuusohjeet. Koko henkilökunnalla on ollut mahdollisuus osallistua riskikartoitusten täyttämiseen (tehtiin avoimissa työpajoissa). Tradekan sairauskassan edut ja niiden hyödyntäminen käyty läpi koko henkilöstön kanssa.	Turvallisuus 1 ja 2 verkkokurssit, vapaaehtoinen osallistuminen, koko yrityksen henkilöstö, Työergonomia etötyössä, Varhaisen välittämisen verkkokoulutus, Tervetuloa koronatilanteeseen -verkkokurssi, GDPR- ja PCI-standardien suorittamisen verkkokurssi. Prosessi: yrityksen omaverkko oppimisympäristö, kirjautuminen sisään omalla käyttäjätunnuksella, koko yrityksen käytössä. Varma Akatemia, eläkevakuutusyhtiön työkykyjohtamisen verkkoalusta. Ei vaadi kirjautumista. Koko yrityksen käytössä.	Vuonna 2020 ei työterveyteen eikä työturvallisuuteen liittyvää koulutusta.	Vuonna 2020 ei työterveyteen eikä työturvallisuuteen liittyvää koulutusta.	Vuonna 2020 ei työterveyteen eikä työturvallisuuteen liittyvää koulutusta.
Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja/ tai työuran päättämisen hallintaan (uudelleen koulutus, sapatti, avustus, esieläke,..)	Ei erillisiä ohjelmia.	Muutosturvavalmennuksen piirissä 1 henkilö, jonka työsuhte päättynyt vuoden aikana Restelissä työnantajan irtisanomana.	Ei erillisiä ohjelmia.	Ei erillisiä ohjelmia.	Ei erillisiä ohjelmia.
Osuus työntekijöistä, joiden kanssa käyty säännöllisesti kehityskeskustelu ja urasuunnitelma (sukupuolittain ja työntekijäryhmittäin)	100%. Kaikkien työntekijöiden kanssa käyty kehityskeskustelu.	Ei raportoitavissa. Ketjut itse päättävät pitävätkö kehityskeskustelut, useimmissa pidetään. HR-järjestelmään mahdollisuus kirjata. Hallinnossa pidetään pääsääntöisesti kaikille. Käytössä erilaisia esimies-alais-keskustelumalleja.	Ei tilastointia. Tavoite- ja kahdenkeskiset keskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää.	Ei tilastointia. Tavoite- ja kahdenkeskiset keskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää.	Ei tilastointia. Tavoite- ja kahdenkeskiset keskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää.
Mahdollinen palkitseminen koulutuksesta	Esimiehen kanssa sovittuihin koulutuksiin osallistumien työajalla. Työnantaja kustantaa koulutukset. Koulutuksista ei palkita automaattisesti.	Ei palkitsemista kouluttautumisesta.	Ei automaattista palkitsemista. Tapauskohtaisesti kertakorvaus tai palkan tarkastus esim. tutkinnon suorittamisen jälkeen.	Ei automaattista palkitsemista. Tapauskohtaisesti kertakorvaus tai palkan tarkastus esim. tutkinnon suorittamisen jälkeen.	Ei automaattista palkitsemista. Tapauskohtaisesti kertakorvaus tai palkan tarkastus esim. tutkinnon suorittamisen jälkeen.

HENKILÖSTÖ | Henkilöstöä kuullaan ja se on laajasti edustettuna hallinnossa

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Henkilöstön edustajien määrä hallinnossa (lkm ja %)	Kaikissa hallituksissa: Osuuskunta Tradeka (2 kpl), Tradeka-Yhtiöt (1 kpl), Tradeka-sijoitus (1 kpl).	Kaikkiaan 3 kpl koko Restelissä. Restelin hallituksessa 1 heistä.	1 kpl	Ei edustusta.	Ei edustusta.
Henkilöstön määrän kehitys hallinnossa (vertailu aiemmista vuosista tai 2020-)	Yhden työntekijän vähennys, eläköityneen tilalle ei palkattu uutta työntekijää.	86 vuonna 2020, 89 vuonna 2019.	1 (2020), 0 (2020).	Ei muutosta.	Ei muutosta.
Työtyytyväisyyskysely N x v, tulokset lyhyesti	<p>Henkilöstökysely 8/2020 ja samassa yhteydessä etätyöyksely. Tulokset käytiin läpi koko henkilöstön yhteisessä palaverissa.</p> <p>Työtehtävät koettiin merkitykselliseksi (50% täysin ja 37% jonkin verran samaa mieltä). Työkuorma on pysynyt kohtuullisena (56% täysin ja 44% jonkin verran samaa mieltä). Kukaan ei raportoinut kokeneensa epäasiallista kohtelua tai häirintää ja kaikki kokivat, että henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Etätyöhön siirtymisen nähtiin onnistuneen hyvin.</p>	<p>Henkilöstökysely 9/2020. Vastaajaprocentti 82,1% sekä lisäksi sama kysely tehtiin Baronan kautta meille säännöllisesti työskenteleville. Henkilöstötyytyväisyys nousut 66,8 -> 69,1 vastaajamäärän noustessa ja korona-ajasta huolimatta.</p> <p>Parhaat tulokset muihin yrityksiin nähden: On selvää, kuka mistäkin päättää, päätöksenteon tehokkuus ja muutokset toteutettu hyvin.</p> <p>Eniten kehitettävää muihin yrityksiin nähden: uskon olevani työnantajamme palveluksessa vielä vuoden kuluttua, henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen, tunnen saavani työlläni aikaan jotain hyödyllistä.</p> <p>Eniten parantunut edellisen vuoden kyselyyn nähden: muutokset toteutettu hyvin, luotto ylimpään johtoon, strategia ja tulevaisuusnäkymät viestitty hyvin.</p> <p>Eniten heikentynyt edelliseen tutkimukseen nähden: työkuorma toimipaikassani on yleensä kohtuullinen, toimipaikkamme henkilöstö muuttaa joustavasti toimintatapoja tarvittaessa, työtapojen aktiivinen kehittäminen.</p>	<p>Vuoden 2020 aikana toteutettiin etätyöyksely sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Etätyö koettiin pääosin positiiviseksi. Kyselyn mukaan naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta, häirintää eikä kiusaamista koettu. Ei myöskään raportoituja tapauksia.</p>	<p>Vuoden 2020 aikana toteutettiin etätyöyksely sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Etätyö koettiin pääosin positiiviseksi. Kyselyn mukaan naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta, häirintää eikä kiusaamista koettu. Ei myöskään raportoituja tapauksia.</p>	<p>Vuoden 2020 aikana toteutettiin etätyöyksely sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely. Etätyö koettiin pääosin positiiviseksi. Kyselyn mukaan naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta, häirintää eikä kiusaamista koettu. Ei myöskään raportoituja tapauksia. Kehityskohteena esiin nousi palkka-tasoarvo, jonka ei arveltu toteutuvan.</p>

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Kanava valituksille (kuvaus ja anonyymiyden varmistus)	Konsernitasoinen kanava valituksille otettiin käyttöön 2/2020 (www.tradeka.fi/yhteystiedot/anna-meille-palautetta). Kanava on anonyymi, mutta ei EU-direktiivin mukainen. Direktiivin vaatimukset täyttävän kanavan hankinta ja rakentaminen on käynnistetty vuoden 2020 aikana ja suunniteltu käyttöön otto on 2021.	Mepco HRM -järjestelmä. Kaikki palautteet tulevat ensin HR-johtajalle, joka koordinoi asioita oikeille tahoille varmistaen anonyymiyden. WB-kanavaan liittyminen vuoden 2021 aikana.	Konsernitasoinen kanava valituksille otettiin käyttöön 2/2020. www.tradeka.fi/yhteystiedot/anna-meille-palautetta . Kanava on anonyymi, mutta ei EU-direktiivin mukainen. Direktiivin vaatimukset täyttävän kanavan hankinta ja rakentaminen on käynnistetty vuoden 2020 aikana ja suunniteltu käyttöön otto on 2021.	Konsernitasoinen kanava valituksille otettiin käyttöön 2/2020 (www.tradeka.fi/yhteystiedot/anna-meille-palautetta). Kanava on anonyymi, mutta ei EU-direktiivin mukainen. Direktiivin vaatimukset täyttävän kanavan hankinta ja rakentaminen on käynnistetty vuoden 2020 aikana ja suunniteltu käyttöön otto on 2021.	Konsernitasoinen kanava valituksille otettiin käyttöön 2/2020. (www.tradeka.fi/yhteystiedot/anna-meille-palautetta). Kanava on anonyymi, mutta ei EU-direktiivin mukainen. Direktiivin vaatimukset täyttävän kanavan hankinta ja rakentaminen on käynnistetty vuoden 2020 aikana ja suunniteltu käyttöön otto on 2021.
Työntekijän osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden kehitykseen, toteutukseen ja arviointiin (prosessit, toimikunnat, vastuut)	Työturvallisuuteen liittyvät asiat, kuten työsuojelun toimintaohjelma käyty läpi henkilöstön kuukausipalaverissa. Riskikartoitus tehdään kerran vuodessa Audits-työkalulla samassa aikataulussa Restel Oy:n kanssa. Riskikartoitukset täytetty työpajoissa, joihin kaikilla henkilökuntaan kuuluvilla vapaa pääsy. Vastuut ja velvollisuudet on kuvattu työturvallisuuslaissa.	3T-ryhmä = Restelin työsuojelu-toimikunta koostuu 6 jäsenestä, joista 3 henkilöstön edustajia (työsuojeluvaltuutetut) ja 3 työnantajan edustajia (työsuojelupäälliköt). Työsuojelun toimintasuunnitelmassa on kuvattu kunkin roolia kehittämisessä ja seurannassa. Vuoden 2021 agendalla on päivittää vastuut osaksi turvallisuuden verkkokursseja.	Uusi Lehtipiste-konsernin tasoinen työsuojeluorganisaatio valittiin loppuvuonna 2020.	Uusi Lehtipiste-konsernin tasoinen työsuojeluorganisaatio valittiin loppuvuonna 2020.	Uusi Lehtipiste-konsernin tasoinen työsuojeluorganisaatio valittiin loppuvuonna 2020.

HENKILÖSTÖ | Työntekijöiden asemaan ja hyvinvointiin liittyvät näkökulmat huomioidaan myös sijoitustoiminnassa

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Sijoitustoiminnan vastuullisuuskriteerit	<p>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.</p> <p>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.</p>	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.	Koskee vain Tradekan raportointia.
Miten työntekijöiden asema ja hyvinvointi huomioidaan; arviointi, prosessi ja vastuut	<p>Tradeka-sijoitus Oy jatkoi vastuullisen sijoittamisen suunnitelmansa mukaista toimintaa vuonna 2020. Vaadimme varainhoitajiltamme ESG-asioiden huomioimista sijoitusprosessissa ja raportoinnissa ja seuraamme sen kehitystä vuotuisella varainhoitajakyselyllä.</p>				
Verostrategia	<p>Julkaistu www.tradeka.fi/verostrategia</p>				
Vastuulliseen sijoittamiseen liittyvät kansalliset ja kansainväliset sitoumukset	<p>Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin, Principles for Responsible Investment, ja siihen liittyvä PRI-raportti.</p>				

HENKILÖSTÖ | Muut mittarit (vapaaehtoiset)

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
<p>Politiikkaan osallistuminen: poliittiset panostukset (rahallinen arvo taloudellisesta ja luontaisesta, suorasta tai epäsuorasta, poliittisesta panoksesta maittain ja saajittain) sekä miten luontainen panos arvioidaan</p>	Ei tukea poliittiseen toimintaan vuonna 2020.	Ei tukea poliittiseen toimintaan vuonna 2020.	Ei tukea poliittiseen toimintaan.	Ei tukea poliittiseen toimintaan.	Ei tukea poliittiseen toimintaan.
<p>Asiakkaan yksityisyydensuoja: toteutuneet valitukset koskien yksityisyydensuojaa tai henkilötietojen vuotoa (valitusten määrä ulkopuolisilta ja virallisilta tahoilta, tunnistetut tapaukset kpl)</p>	Tietosuojaan liittyviä tarkistus-pyyntöjä osoitettiin Tradekalla vuonna 2020 yhteensä 34 kpl. Näistä ei ole tiedossa, että yksikään olisi johtanut jatko-toimenpiteisiin tai valituksiin.	Tietosuojaan liittyviä tarkistus-pyyntöjä osoitettiin Restelille vuonna 2020 yhteensä 18 kpl. Näistä ei ole tiedossa, että yksikään olisi johtanut jatko-toimenpiteisiin tai valituksiin.	Ei toteutuneita valituksia.	Ei toteutuneita valituksia.	Ei toteutuneita valituksia.
<p>Työterveys ja -turvallisuus: hallintojärjestelmä, riskiarviointi ja tapaturmatutkintaprosessit</p>	<p>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 2020 pistemäärä riskikartoituksissa oli 95 pistettä.)</p> <p>Muut mittarit: Työtaturmatavoite: ei yhtään työtaturmaa vuosittain</p> <p>Lisäksi: Sairaspoissaolojen minimointi, hallinta ja seuranta. Mittareiden kehitystä seurataan vuosittain henkilökuntapalaverissa.</p>	<p>Työterveysjärjestelmä Sirius käytössä HR Business Partnereilla sekä työkykyasiantuntijalla ja HR-johtajalla. Järjestelmä hälyttää sähköpostilla uusista riskeistä. Järjestelmään tehdään toimenpidesuunnittelua yksilöille yhdessä suurasiakaslääkärimme kanssa. Esimiehille luotu vastaavat hälytteet Mepco-järjestelmän kautta. Jossa esimies saa sähköpostin, jossa kerrotaan ohjeistukset etenemiseen. Vaarojen ja riskien arvioinnit tehdään kerran vuodessa. Tapaturmatutkinnat tehdään esimiehen toimesta.</p>			

HENKILÖSTÖ | Lisätiedot / huomiot

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
	<p>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.</p> <p>sitoumus2050.fi/toimenpidesitoumukset/details/481299</p>				

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

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Jäsenien kuuleminen N x vuodessa ja prosessi	<p>Vuosittainen jäsenkysely toukokuussa 2020 ja uusille jäsenille tehty kysely syksyllä 2020, jäsenaloitemahdollisuuden kautta tulleet jäsenaloitteet, yhteensä 62 kpl vuonna 2020, jäsenpalvelun ilmainen puhelin-neuvonta ja palautteen vastaan-ottaminen päivittäin, sähköinen palautelomake verkkosivuilla käytössä jatkuvasti. Vuonna 2020 toteutettiin jäsenäänestys, jonka perusteella jaettiin 100 000 € yleishyödyllisinä lahjoituksina.</p>				
Asiakkaan kuuleminen N x vuodessa ja prosessi		<p>Jatkuvaa, asiakaspalauttekanavien kautta. Jokaisella ketjulla on omat asiakaspalauttekanavat ja niiden käsittelyprosessi. Näitä tullaan yhtenäistämään vuoden 2020 aikana.</p>	<p>Lehtipiste toimii kustantajien ja tavaratoimittajien sekä kaupan yhdistäjänä. Näin Lehtipisteen asiakkaita ovat todellisuudessa kaupat, joihin pidetään hyvin säännöllistä yhteyttä ketjutasolla asiakasvastaavien kautta sekä yksittäisiin myymälöihin Lehtipisteen kenttäorganisaation kautta ympäri maan. Samalla kerätään ja saadaan aktiivisesti asiakaspalautetta sekä kaupan saamaa palautetta loppukuluttajilta.</p>	<p>Paletti myy tuotteensa eri kaupan tahoille, jotka myyvät tuotteet eteenpäin loppukuluttajille. Näin Paletin asiakkaita ovat todellisuudessa kaupat, joihin pidetään hyvin säännöllistä yhteyttä ketjutasolla asiakasvastaavien kautta sekä yksittäisiin myymälöihin Lehtipisteen kenttäorganisaation kautta ympäri maan. Samalla kerätään ja saadaan aktiivisesti asiakaspalautetta sekä kaupan saamaa palautetta loppukuluttajilta. Paletti toteutti lisäksi mittavan valtakunnallisen kuluttajatutkimuksen elosyyskuussa 2020 keräten laajalti kuluttajapalautetta. Tutkimukseen vastasi 1865 henkilöä.</p>	<p>Papua tarjoaa palvelujaan pääosin kaupalle ja kauppojen toimittajille. Näihin tahoihin pitää Papuan myyntitiimi jatkuvaa yhteyttä keräten samalla jatkuvasti palautetta.</p>
Kommunikointi-/valituskanavat 2020	<p>Tradekan sähköinen uutiskirje jäsenille, 18 kpl vuonna 2020. Uutiskirje pitää tilata erikseen ja sen voi tilata, vaikka ei olisi jäsen. Tradekan verkkosivuilla ilmestyvä Omistaminen tekee hyvää -blogi julkaistaan kerran kuussa 11 kpl vuonna 2020, kommunikointi verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Valituskanava otettu käyttöön 2/2020, sitä ennen palautelomake tradeka.fi-sivustolla.</p>	<p>Asiakkaille on kommunikointi-/asiakaspalauttekanavat ketjujen nettisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa, henkilökunnan kommunikointikanavana on kokousrakenteet ja sähköposti/WhatsApp-viestintä. Työsuojeluorganisaatio.</p>	<p>Asiakkaille ja loppukuluttajille on kommunikointi- ja palautekanavat Lehtipisteen nettisivuilla. Asiakkaille ja sidosryhmille tarkoitettu viestintä muutetaan vuoden 2021 alusta alken neljäksi vuodessa tapahtuvaksi sähköiseksi uutiskirjeeksi. Lisäksi asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa käytetään sähköisen jakelun raportointijärjestelmän Capren viestintätoimintoa.</p>		

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Dialogin kehittäminen (mitä, miten, tavoite)	Tradekan omalla toiminnalla ominaiset kanavat: jäsenäänestys ja jäsenaloite.	Yhtenäinen dialogikavanava, jossa on mahdollista kommunikoida anonymisti.	Vuoden 2021 alusta Lehtipisteen ja Paletin sosiaalisen median kanavia aloitetaan kehittämään ja samalla luodaan yhteinen some-tiimi. Some-kanavan kautta dialogin asiakkaiden ja kuluttajien kanssa uskotaan helpottuvan ja kehittyvän merkittävästi. Vuoden 2021 alkupuolella tehdään myös kanavakohtaiset tavoitteet.	Vuoden 2021 alusta Lehtipisteen ja Paletin sosiaalisen median kanavia aloitetaan kehittämään ja samalla luodaan yhteinen some-tiimi. Some-kanavan kautta dialogin asiakkaiden ja kuluttajien kanssa uskotaan helpottuvan ja kehittyvän merkittävästi. Vuoden 2021 alkupuolella tehdään myös kanavakohtaiset tavoitteet.	Papuaalla on kehitetty somekanavia vuoden 2020 lopulta alkaen, jotta dialogi asiakkaiden kanssa tehostuisi entisestään.

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

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
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.				
Määrä absoluuttisesti 2020-	Osuuskunta Tradekan lahjoitukset 954 372 € ja Tradekan säätiön lahjoitukset 501 250 € ja Malta ja Toteuta sitoumuksia tehty yhteensä n. 1,65 milj. €. Yht, 3,1 milj. €				
Määrä suhteellisesti 2020-	14,00 %				
Voitonjakolupauksen toteutuminen: 10 % verojen jälkeisestä tuloksesta keskimäärin pitkällä aikavälillä	Tradeka konsernin tilikauden 2019 voitto oli 22,51 milj. €.				

YHTEISÖ | Muut mittarit

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
Vaikutukset paikallisille yhteisöille?	Lahjoitustoiminta on valtakunnallista, mutta vaikutusta paikallisella tasolla ei ole arvioitu.		Lehtipiste toimii aktiivisesti paikallisten koulujen, hyväntekeväisyysjärjestöjen ja nuorisojärjestöjen kanssa tarjoten aineellista (esim. lahjoituksina kirjoja, tavarakeräyksiä henkilöstön kesken jne.) ja aineetonta (esim. tarjoten elokuvateatterinsa veloituksetta käyttöön) apua toimintaan.	Paletti tekee valtakunnallisesti hyvin merkittävää yhteistyötä hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa (480 TEUR vuonna 2020). Paletti toimii myös paikallisella tasolla mm. korttilahjoituksin.	
Onko paikallisille yhteisöille valituskanava ja valituksien käsittelyprosessi laitettu käytäntöön ja viestitty?	Valituskanava henkilöstölle ja muille viiteryhmillä on otettu käyttöön 2020 (www.tradeka.fi/yhteystiedot/anna-meille-palautetta). Kanava on anonyymi, mutta ei EU-direktiivin mukainen. Direktiivin vaatimukset täyttävän kanavan hankinta ja rakentaminen on käynnistetty.				
Onko yhtiöllä toimintoja, joilla on merkittävä negatiivinen tai mahdollinen negatiivinen vaikutus paikalliseen yhteisöön? Toiminnon sijainti ja vaikutukset	Tällaisia toimintoja ei ole. Toiminta tapahtuu 100 % Suomessa.		Ei ole.	Ei ole.	Ei ole.

YHTEISÖ | Yleiset / Sosiaalinen vastuu

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		Paletti		Papua	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	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 Osuus-kunta 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 periaatteet hyväksytty 1/2020.	Kyllä.	Eettiset periaatteet hyväksytty 1/2020.
Onko yhtiö/ketju joutunut vastaamaan/vastuuseen henkilöstöön tai yhteisöön liittyvistä rikkomuksista?	Ei.		Ei.		Ei.		Ei.		Ei.	
Onko yhtiössä/ketjussa tehty sosiaalisten riskien arviointia?	Kyllä.	Osana yleistä yhtiön riskikartoitusta. Lisäksi tehty työturvallisuuteen liittyvien riskien kartoitus yhdessä koko henkilöstön kanssa 9/2020.	Kyllä.	Osana yleistä yhtiön riskikartoitusta. Lisäksi tehty työturvallisuuteen liittyvien riskien kartoitus yhdessä koko henkilöstön kanssa 9/2020.	Kyllä.	Osana yleistä yhtiön riskikartoitusta.				
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.	Kyllä.	Perustason arviointi tehty mm. tämän lomakkeen muodossa.
Onko yhtiössä/ketjussa prosessia sosiaalisten vaikutusten käsittelyä?	Kyllä.	Mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.	Kyllä.	Mittariston mukainen tietojen kerääminen ja tulosten vuosittainen seuranta.	Ei.		Ei.		Ei.	
Onko yhtiöllä/ketjulla kansainvälisiä sitoumuksia tai instrumentteja koskien sosiaalista vastuuta?	Kyllä.	Sisältyy seuraaviin: Global Compact, UN PRI.	Ei.	Noudatetaan Tradekan Global Compact -sitoumusta.						

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		Paletti		Papua	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
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 Pikkariainen 4) Kaupallinen johtaja Ville Melkko, vastuullisuuden kokonaisuudesta vastaava.	Kyllä.	1) Toimitusjohtaja Janne Mansukoski 2) Henkilöstöjohtaja Katariina Ahonen 3) Työsuojelupäällikkö Jyri Pikkariainen 4) Kaupallinen johtaja Ville Melkko, vastuullisuuden kokonaisuudesta vastaava.	Kyllä.	1) Toimitusjohtaja Janne Mansukoski 2) Henkilöstöjohtaja Katariina Ahonen 3) Työsuojelupäällikkö Jyri Pikkariainen 4) Kaupallinen johtaja Ville Melkko, vastuullisuuden kokonaisuudesta vastaava.
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu sosiaalisen vastuun tavoitteita tai suunnitelmia?	Kyllä.	Tavoitteet sisältyvät Tradekan vastuullisuusstrategian painopistealueisiin: Yhteisön hyvinvointiin ja kehitykseen osallistuminen ja henkilöstön hyvinvointi, monimuotoisuus ja osallistaminen.	Kyllä.	Tavoitteet ja suunnitelmat polveutuvat Tradekan vastuullisuusstrategian painopistealueista käytännön teoiksi. Toiminnalle on määritelty vastuuhenkilöt seurantaan ja raportointiin.	Kyllä.	Syksyllä määriteltiin mittarit vuotta 2021 varten sosiaalisen vastuun toteutumisen seuraamiseen. 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 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 arvot päivitettiin vuoden 2020 aikana ja sosiaalinen vastuu nostettiin näkyväksi arvoksi muiden arvojen rinnalle.
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 sekä jäsenistöille Tradekan sosiaalisesta vastuusta sekä lisätään yleisesti tietoisuutta aiheeseen liittyen. Konsernin vastuullisuusryhmä, jossa käydään läpi yhtiöiden sosiaaliseen vastuuseen liittyviä omia projekteja ja jaetaan tietoa ja koulutusmahdollisuuksia.	Ei.		Kyllä.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin syksyllä 2020. Se tulee toimimaan pohjana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle, joka päivitetään kevään 2021 aikana.	Kyllä.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin syksyllä 2020. Se tulee toimimaan pohjana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle, joka päivitetään kevään 2021 aikana.	Kyllä.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin syksyllä 2020. Se tulee toimimaan pohjana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle, joka päivitetään kevään 2021 aikana.

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		Paletti		Papua	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	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: esimies, toimitusjohtaja, sisäinen tarkastus 2) tradeka.fi-sivuilla yleinen palautelomake kaikkien vapaasti käytettävissä 3) Sähköinen whistleblower-kanava tradeka.fi-sivuilla 2/2020 (ei direktiivin mukainen) koko konsernin käytettäväksi. 4) EU-direktiivin vaatimukset täyttävän konsernin yhteisen whistleblower-kanavan hankinta ja rakentaminen on käynnistetty 9/2020.	Kyllä.	Mepco HRM -järjestelmä, sisäinen tarkastus, sähköinen whistleblower-kanava koko Tradeka-konsernin yhtiöiden käytettäväksi vuonna 2020.	Ei.		Ei.		Ei.	
Onko yhtiössä/ketjussa tehty johdon katselmointia sosiaalisen vastuun seurantaan ja kehittämistä varten?	Ei.		Ei.							
Onko sosiaalisen vastuun integrointi on onnistunut?	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun integrointia tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportin yhteydessä.	Kyllä.	Sosiaalisen vastuun integrointia tarkastellaan vuosittain vastuullisuusraportin yhteydessä.						

YHTEISÖ | Hankintaketju

	Tradeka		Restel		Lehtipiste		Paletti		Papua	
	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot	Kyllä/Ei	Lisätiedot
Onko yhtiössä/ketjussa asetettu sosiaalisen vastuun vaatimuksia hankintaketjulle?	Kyllä.	Ei kaikille, mutta keskeisille. Sijoitus-toinnassa yhteistyökumppaneilta (varainhoitajat) edellytetään UN PRI-periaatteiden noudattamista ja ESG-näkökulmien huomiointia. Lisäksi on tehty kartoitus 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.	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.
Onko yhtiössä/ketjussa selvitetty hankintaketjun sosiaalisen vastuun tilaa?	Kyllä.	Ei kokonaan, mutta 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.	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.	Ei kokonaan, mutta keskeisiltä. Ks. yllä.	Kyllä.	Pyritään, mutta ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.	Kyllä.	Pyritään, mutta ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.	Kyllä.	Pyritään, mutta ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.	Kyllä.	Pyritään, mutta ei vielä virallista tapaa varmistaa. Yhteistyökumppaneiksi pyritään valitsemaan vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.
Onko yhtiö/ketju pyrkinyt kehittämään hankintaketjun sosiaalista vastuuta?	Kyllä.	Kaikkien uusien varainhoitajien kanssa otetaan puheeksi ESG-näkökulmat.	Ei.	Ei tehty selvitystä.	Ei.	Ei tehty selvitystä.	Ei.	Ei tehty selvitystä.	Ei.	Ei tehty selvitystä.

	Tradeka	Restel	Lehtipiste	Paletti	Papua
	<p>Tässä on käsitelty Tradekan sosiaalista vastuuta sisältäen seuraavat yhtiöt: Osuuskunta Tradeka, Tradeka-Yhtiöt ja Tradeka-sijoitus, joissa yhteensä työskentelee 11 henkilöä. Osa tiedoista ja toimintatavoista on koko konsernin kattavia: mm. henkilöstöedut, whistleblower-kanava. Hankintaketjun osalta on keskitytty sijoitustoiminnan käytäntöjen raportointiin, koska sen hankintaketjut (käytetyt varainhoitajat) ovat toiminnan kannalta keskeisiä.</p>			<p>Paletti on toiminut jo vuosien ajan usean suomalaisen ja kansainvälisen hyväntekeväisyysjärjestön merkittävänä yhteistyökumppanina varainhankinnan osalta erityisesti postikorttien ja addressin kanssa. Paletin yhteistyökumppanijärjestöjä ovat UNICEF, SPR, Syöpäsäätiö, WWF, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Pelastakaa lapset ry, Suomen Sotaveteraaniliitto ja Suomen Sydänliitto.</p>	

tradeka.fi