

Aavan ja Pikkujätin vastuullisuusraportti

2025–2026



Aava PIKKUJÄTTI®

Sisällys

Yleiset tiedot	3		
• Yrityksen perustiedot	3	• Henkilöstötiedot	21
• Hallinto	5	• Palkka ja palkitseminen	23
• Strategia ja liiketoiminta	9	• Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	24
		• Valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	24
Ympäristövastuullisuus	12	Asiakkaat	25
• Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	12	• Asiakkaisiin kohdistuvat olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	25
• Ilmastonmuutoksen hillintä	12	• Asiakkaisiin liittyvät toimintaperiaatteet	26
• Energiankulutus ja vesi	14	• Kanavat asiakkaille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	28
• Jätteet ja kierrätys	15	• Toimet tilikaudella 2025-2026	29
		• Laatatavoitteet	30
Henkilöstö ja ammatinharjoittajat	16	Hallinnollinen vastuullisuus ja yrityskulttuuri	31
• Terveyttä ja turvallisuutta koskevat keskeiset toimintaperiaatteet	17	• Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet	32
• Koulutus	17	• Vastuullisuus hankinnoissa	34
• Yhteydenpito henkilöstön edustajien kanssa	18		
• Kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi	18	Liitteet	35
• Henkilöstöön liittyvät tavoitteet	19		



Yleiset tiedot

Yrityksen perustiedot

Lääkärikeskus Aava ja Pikkujätti Oy (NACE/TOL 86220) on 100-prosenttisesti suomalainen perheyrittys, joka on osa Aava Terveyspalvelut Oy -konsernia. Aava Terveyspalvelut Oy on konsernin emoyhtiö, joka vastaa omistajaohjauksesta. Aava Terveyspalvelut Oy:n omistaa 100-prosenttisesti Ahon perhe Aho Group Oy:n (AG) kautta. Näin ollen Aava Terveyspalvelut Oy on Aho Group Oy:n alakonserni. Aava Terveyspalvelut Oy:n ja Aho Group Oy:n hallitukset koostuvat Aho Groupin viidestä omistajasisaruksesta.

Tilikaudella 2025–2026 Aava toimi 16 toimipisteessä 12 paikkakunnalla Helsingistä Ouluun ja Turusta Kuopioon. Pikkujätti toimi 12 toimipisteessä.



Aavan ja Pikkujätin lääkärikeskukset

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

Laatimisperusta

Tämä vastuullisuusraportti koskee tiikautta 1.4.2025–31.3.2026 ja kuvaa asiat tilikauden päätöshetkellä. Raportti on laadittu VSME-standardin B- ja C-moduulien mukaisesti ja se kattaa yrityksen koko toiminnan. Raporttia ei ole varmennettu ulkopuolisen tahon toimesta.



Hallinto

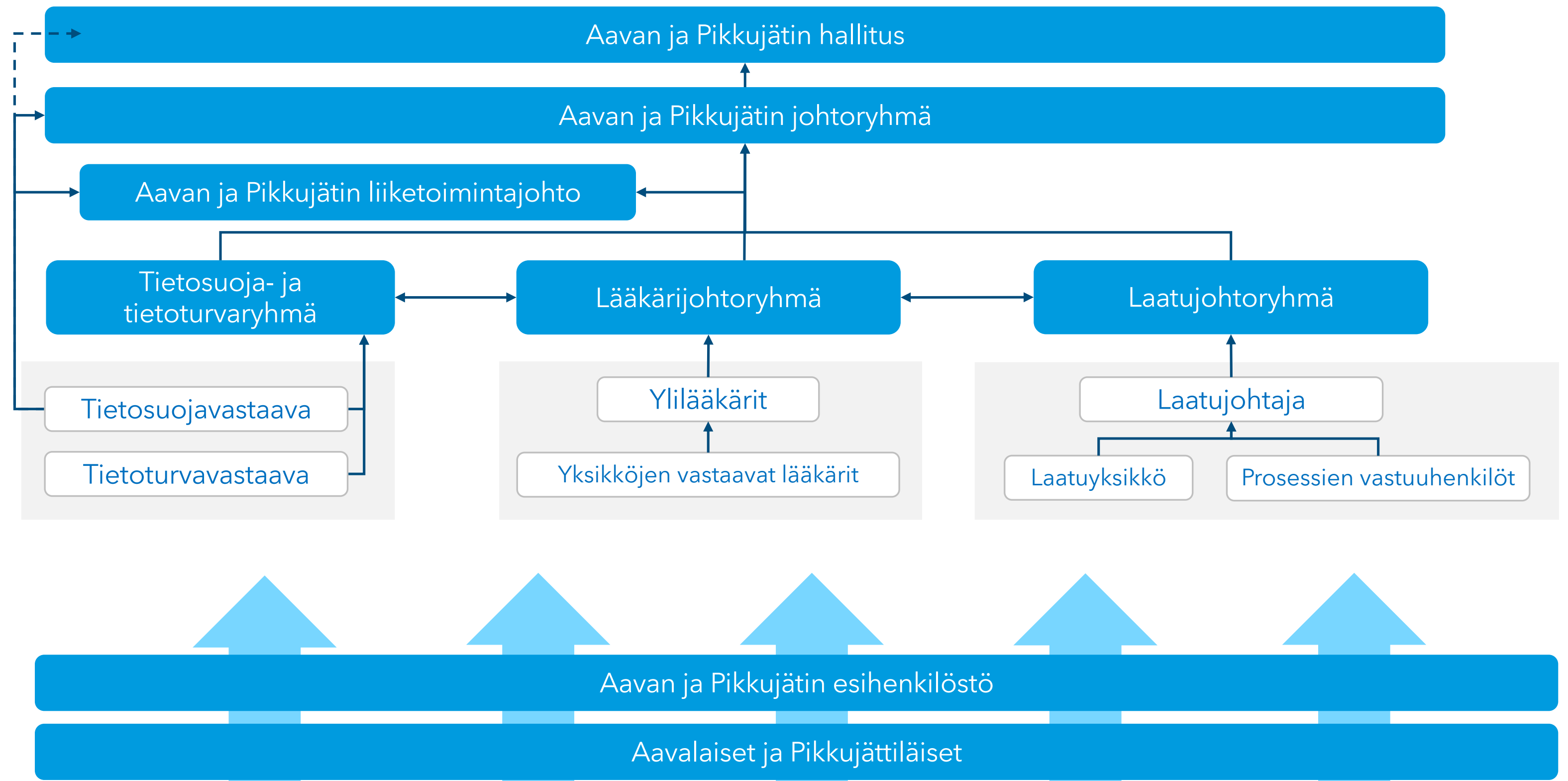
Tässä osiossa on kuvattu keskeiset tiedot Aavan ja Pikkujätin hallinnosta ja johtamisrakenteesta. Oheinen kaavio kuvaa hallinnon rakennetta tilikauden 2025–2026 lopussa.

Hallitus

Aavan ja Pikkujätin hallituksessa oli tilikaudella 2025–2026 yhdeksän jäsentä, joista yksi harjoittelija. Jäsenistä 55,6 % oli naisia ja 44,4 % miehiä ja kaikki (100 %) riippumattomia (toimivaan johtoon kuulumattomia).

Aavan ja Pikkujätin hallitusten kokoonpano tilikauden päättyessä:

- Puheenjohtaja Laura Ämmälä, eMBA, CEO Validia, lääkäri
- Anssi Räsänen, CFO Veho, KTM
- Anni Iso-Mustajärvi, DI, CCO Fepod Oy
- Antti Aho, HPJ Aho Group, omistajajäsen, yrittäjä
- Siina Saksi, KTM, eMBA, CEO Eezy Oyj
- Nina Kaseva, LT, lastentautien erikoislääkäri Pikkujätti
- Miia Porkkala, KTM, Aho Group omistajajäsen, yrittäjä
- Aarne Luukko, DI, CEO Aho Group
- Tuomas Aho (hallitusharjoittelija), hpj ja perustaja AML Capital Oy, KTK





Johtoryhmä

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

Johtoryhmä vastaa Aavan ja Pikkujätin vastuullisuustavoitteiden ja riskienhallinnan toimeenpanosta, valvonnasta ja ohjaamisesta. Vastuullisuuden kehittämisestä ja raportoinnista tilikaudella 2025–2026 vastasi talousjohtaja / kiinteistö- ja hankintajohtaja.

Aavan ja Pikkujätin johtoryhmän kokoonpano tilikauden päättyessä

- Outi Taivainen, henkilöstöjohtaja, väliaikainen toimitusjohtaja
- Paula Arvilommi, lääketieteellinen johtaja
- Riia Siivikko, henkilöasiakasliiketoiminnan johtaja
- Hanna Kankainen-Aho, yritysasiakasliiketoiminnan johtaja
- Minna Holma, talousjohtaja
- Jarkko Kantoluoto, markkinointi- ja viestintäjohtaja
- Marko Honkanen, IT- ja digijohtaja

Siina Saksi aloitti Aavan ja Pikkujätin toimitusjohtajana huhtikuussa 2026.

Lääkärijohtoryhmä

Aavan ja Pikkujätin lääketieteellinen johto vastaa lääketieteellisen toiminnan laadusta ja lainmukaisuudesta. Aavan ja Pikkujätin lääketieteellisenä johtajana toimii Paula Arvilommi. Hänen lisäksi Aavan ja Pikkujätin lääkärijohtoryhmään kuuluu viisi ylilääkärää, jotka toimivat ylilääkärin tehtävissään pääasiassa osa-aikaisesti. Lääkärijohtoryhmä kokoontuu säännöllisiin kokouksiin kerran kuukaudessa. Lääkärijohtoryhmän vuosikello sisältää vastuullisuusasioiden säännöllisen käsittelyn.

Laatujohtoryhmä

Laatujohtoryhmän tehtävinä ovat muun muassa organisaatiotason laadun ja potilasturvallisuuden tilan seuraaminen laatu- mittareiden ja erilaisten palautekanavien kautta, vuosittaisten laatutavoitteiden määrittäminen, auditointisuunnitelman hyväksyminen, osallistuminen hankintoihin laadullisesta näkökulmasta sekä vastuullisuusasioiden säännöllinen käsittely. Laatujohtoryhmä kokoontuu kuusi kertaa vuodessa. Laatujohtoryhmään kuuluvat tilikaudella 2025–2026 Aavan ja Pikkujätin lääketieteellinen johtaja, tietosuojavastaava, tietoturvapäällikkö, laatujohtaja ja laatukoordinaattori sekä laatuysteyshenkilö. Laatujohtoryhmän toiminnan uudistaminen aloitettiin tilikauden viimeisellä vuosineljänneksellä. Laatujohtoryhmä tekee yhteistyötä lääkärijohtoryhmän kanssa ja raportoi johtoryhmälle.

Tietosuoja- ja tietoturvaryhmä

Aavan ja Pikkujätin tietosuoja- ja tietoturvaryhmän kokoonpano on esitetty oheisessa kaaviossa. Tietosuoja- ja tietoturvaryhmä kokoontui tilikaudella 2025–2026 kymmenen kertaa. Sen toimintaa on kuvattu myös osiossa *Asiakkaat*.

Vastuullisuustyön ohjausryhmä

Vastuullisuusohjausryhmä koordinoi Aavan ja Pikkujätin vastuullisuustyötä ja -raportointia. Ohjausryhmään osallistuu talous- ja laatuyksiköiden, HR:n sekä markkinoinnin ja viestinnän edustajat. Lisäksi ohjausryhmässä on mukana ulkopuolinen vastuullisuus- asiantuntija.

Sisäinen ja ulkoinen auditointi

Laadun ISO 9001-hallintajärjestelmä ja tietoturvan ISO 27001-hallintajärjestelmä on yhdistetty yhteiseksi Laadun ja tietoturvan hallintakäsikirjaksi. Myös auditointitoiminnan yhdistäminen on aloitettu.

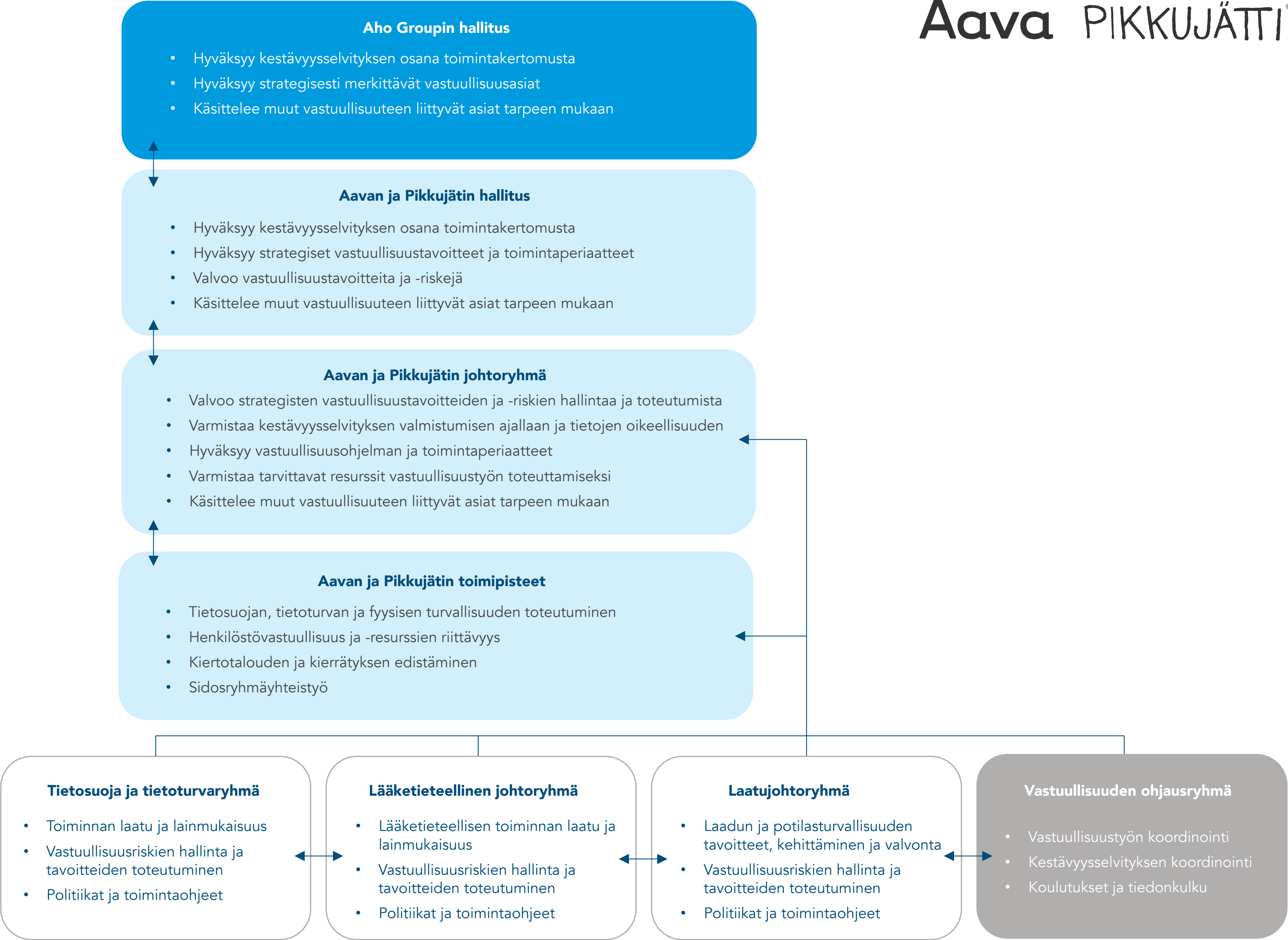
Aavassa ja Pikkujätissä on jo pitkään ollut vakiintuneena käytäntönä sisäinen auditointitoiminta. Auditoinnin yhtenä tarkoituksena on omavalvonnan menettelytavoin tuottaa yksiköille ja organisaatiolle tietoa korjaavien toimenpiteiden tarpeista ja toisaalta tuottaa tietoa yksiköiden vahvuuksista ja mahdollisuuksista.

Sisäisinä auditoinnina toimivat auditointikoulutuksen käyneet auditointijat. Pätevöitymiseen vaaditaan lisäksi harjoitteluauditoinnit kokeneen auditoinnista parina. Ulkoiset auditoinnit suorittaa vuosittain akkreditoitu sertifiointielin.



Huolellisuusvelvoite

Aavan ja Pikkujätin huolellisuusvelvoitteen (due diligence) toteutuminen on kuvattu oheisessa kaaviossa.



Strategia ja liiketoiminta

Strateginen tavoitteemme on olla paras paikka ammattilaisille, ja pitää huolta siitä, että meillä on tyytyväisimmät asiakkaat. Visiomme on olla vuonna 2026 suomalaisten tuntema perheyritys, joka erottautuu ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana. Liiketoimintamme tärkeimmät kestävyysseikat liittyvät ihmisiin: henkilöstömme ja asiakkaidemme terveyteen, hyvinvointiin, ja turvallisuuteen.

Liiketoimintamallimme perustuu integroituun terveydenhuolto-palvelujen tarjoamiseen, joka yhdistää fyysiset lääkärikeskukset ja digitaalisen terveydenhuollon alustat tarjoten jatkuvaa tukea asiakkaillemme. Tarjoamme palveluitamme henkilö-, vakuutus-yhtiö- ja yritysasiakkaille. Toimimme myös ylivuotokanavana julkiselle terveydenhuollolle muun muassa palvelusetelien muodossa.

Lääkärikeskus Aavan palvelutarjoama kattaa laajan valikoiman yleis- ja erikoislääkäripalveluita sekä yksityis- että työterveys-asiakkaille. Työterveyspalveluiden yritysasiakkaille tarjoamme työterveyshuoltoa, joka tukee työkykyä ja hyvinvointia, ennalta-ehkäisee sairauksia ja vähentää sairauspoissaolokustannuksia. Pikkujätissä keskitytään lasten ja nuorten kokonaisvaltaiseen terveydenhoitoon. Sekä Aavan että Pikkujätin palveluita on saatavilla myös etänä. Kaikki Aavan ja Pikkujätin ajantasaiset palvelut löytyvät verkkosivuiltamme.

Aavan leikkaustoiminta on keskitetty Kampin toimipisteeseen Helsingissä. Sairaalamme painopistealueita ovat ortopedinen päiväkirurgia, kaihileikkaukset, plastiikkakirurgia, gynekologiset ja urologiset leikkaukset. Pikkujätin leikkauspalveluita on tarjolla Kampin lisäksi Tapiolassa ja Itäkeskuksessa. Kaikki Aavan ja Pikkujätin ajantasaiset palvelut löytyvät verkkosivuiltamme.

Tilikaudella 2025–2026 Aavan ja Pikkujätin liikevaihto oli 165,5 miljoonaa euroa ja tase 36,8 miljoonaa euroa. Lääkärikäyntejä oli noin 520 000. Aavan henkilöasiakkaiden (mukaan lukien vakuutus-yhtiöasiakkaat) osuus liikevaihdosta oli 41,9 % ja työterveys-asiakkaiden 52,7 %. Pikkujätissä henkilöasiakkaiden (mukaan lukien vakuutusyhtiöasiakkaat) osuus liikevaihdosta oli 99,7 %.

Panostamme korkeatasoisen henkilöstön rekrytointiin ja koulutukseen, joka on keskeistä laadukkaiden terveyspalvelujen tuottamisessa. Kaikki Aavan ja Pikkujätin työntekijät työskentelevät Suomessa (100 %). Työllistimme tilikauden 2025–2026 päättyessä 864 henkilöä ja 1 357 ammatinharjoittajaa.

Arvoketjumme ulottuu palveluiden suunnittelusta niiden toteutukseen ja jälkihoitoon. Ostot ja hankinnat ovat merkittävä vastuullisuutemme vaikuttava osa-alue. Aavan ja Pikkujätin toimittajarekisterissä on lähes 3 000 yritystä. Euroissa mitattuna suurimmat hankintakategoriat ovat toimitilavuokrat, ICT-palvelut, työterveyspalveluiden alihankinta, hoitotarvikkeet ja -välineet, laboratorio-palvelut, lääkkeet sekä siivous.

Sidosryhmät

Tavoitteenamme on varmistaa, että kaikki keskeiset sidosryhmät tulevat kuulluiksi ja että heidän näkemyksensä auttavat meitä muokkaamaan strategiaamme ja palveluitamme vastaamaan paremmin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan.

Aavan ja Pikkujätin keskeisiksi sidosryhmiksi on tunnistettu henkilöstö ja ammatinharjoittajat, henkilö- ja yritysasiakkaat, vakuutusyhtiöt, viranomaiset ja terveydenhuollon etujärjestöt, laite- ja tavarantoimittajat sekä omistajat.

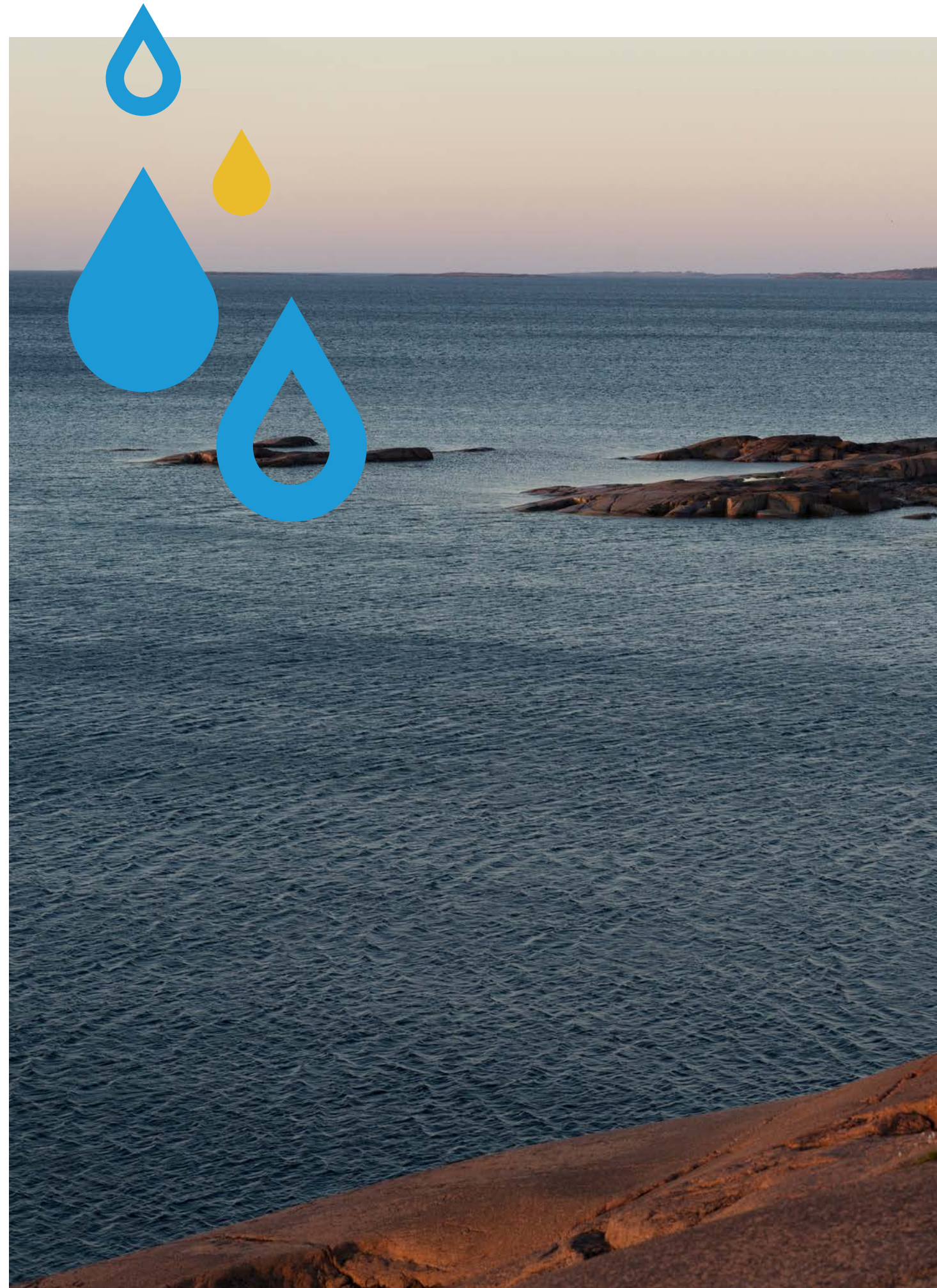
N = negatiivinen vaikutus, P = positiivinen vaikutus,
M = taloudellinen mahdollisuus, R = taloudellinen riski

Olennaisuusanalyysi

Aihe	Osa-aihe	Vaikutuksen kuvaus	Taloudellisen riskin tai mahdollisuuden kuvaus
E1 ilmastonmuutos	Ilmastonmuutoksen hillintä	Aavan ja Pikkujätin toiminnasta syntyvillä päästöillä on negatiivinen vaikutus ilmastoon. Aiheutettuja päästöjä on erittäin vaikea korjata. (N)	
S1 Oma työvoima	Terveys ja turvallisuus	Hyvin suunniteltu ja kattava työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä ehkäisevät työperäisiä tapaturmia ja terveysongelmia, parantaen työntekijöiden hyvinvointia, elämänlaatua ja työkykyä. (P)	Työterveyden ja työturvallisuuden parantamiseen tehtävät panostukset vähentävät sairauspoissaoloja, tapaturmista aiheutuvia kustannuksia ja työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä pienentää henkilöstöhallinnan ja tuotannon häiriöistä aiheutuvia menetyksiä. (M) Turvallisissa ja hyvinvoivissa työoloissa työntekijät ovat tehokkaampia ja kykenevät innovoimaan kestävämpiä toimintatapoja, mikä tukee yrityksen kokonaisvaltaista vastuullisuutta. (M)
S1 Oma työvoima	Yhdistymisvapaus, yritysneuvostojen olemassaolo sekä työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet	Työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet varmistavat, että henkilöstö voi vaikuttaa päätöksentekoon ja tuoda esiin huolenaiheitaan. (P)	
S1 Oma työvoima	Työ- ja yksityiselämän tasapaino	Aavan ja Pikkujätin toimenpiteet työ- ja yksityiselämän tasapainon edistämiseksi vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin tarjoamalla perhevapaita, joustavaa työaikaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Nämä toimenpiteet tukevat myös työntekijöiden jaksamista ja elämänlaatua ja edistävät tasa-arvoa. (P)	
S1 Oma työvoima	Työaika	Työaikalain noudattaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia. Joustavat työaikajärjestelyt, esim. mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan, parantavat työn ja vapaa-ajan tasapainoa, mikä puolestaan lisää tuottavuutta, työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista. Työntekijöiden hyvinvoinnilla on positiivisia kerrannaisvaikutuksia myös yhteisöihin, kun heillä on enemmän aikaa ja energiaa perheilleen, harrastuksilleen ja muulle sosiaaliselle osallistumiselle. (P)	

N = negatiivinen vaikutus, P = positiivinen vaikutus,
M = taloudellinen mahdollisuus, R = taloudellinen riski

Aihe	Osa-aihe	Vaikutuksen kuvaus	Taloudellisen riskin tai mahdollisuuden kuvaus
S1 Oma työvoima	Työllisyysturva	Työllisyysturvaan liittyvät toimenpiteet, kuten koulutusmahdollisuudet ja urakehitys, voivat parantaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta, motivaatiota ja henkistä hyvinvointia. Jos joudumme turvautumaan henkilöstön vähennyksiin, teemme ne vastuullisesti ja varmistamme kaikin tavoin henkilöstömme työllistymisen toisaalle. (P)	
S1 Oma työvoima	Työehtosopimusneuvottelut, ml. työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus		Työehtosopimusneuvotteluissa on kustannusten nousun riski. (R)
S1 Oma työvoima	Koulutus ja taitojen kehittäminen	Aavan ja Pikkujätin panostukset koulutukseen ja taitojen kehittämiseen vaikuttavat työntekijöihin parantamalla laatua, ammattitaitoa, uramahdollisuuksia ja työmarkkina-arvoa. (P) Yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet edistävät tasa-arvoa työyhteisössä ja varmistavat, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kehittyä ja osallistua yrityksen menestykseen. (P)	
S1 Oma työvoima	Sukupuolten tasa-arvo ja sama palkka samanarvoisesta työstä	Terveystieteiden tutkimuskeskus on yleisesti naisvaltainen. Yrityksen toiminnalla sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi on merkittävä vaikutus ihmisiin. Yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet vähentävät syrjinnän kokemuksia ja parantaa työilmapiiriä, mikä edistää työntekijöiden henkistä ja fyysistä terveyttä. Lisäksi tasa-arvoinen palkkaus ja resurssien tasapuolinen jakautuminen vahvistavat työntekijöiden taloudellista turvaa ja luovat yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. (P)	



Ympäristövastuullisuus

Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Terveystieteiden osuus globaaleista hiilidioksidipäästöistä on arvioiden mukaan 4–5 %. Suurimmat päästölähteet ovat lääkkeet ja kemikaalit, kiinteistöjen energiankulutus, kertakäyttöiset välineet ja potilaiden sekä henkilöstön liikkuminen. Suomessa lääkkeet ja lääkinnälliset tarvikkeet muodostavat keskimäärin noin 25–30 % terveysalan ilmastopäästöistä. Aavan ja Pikkujätin toiminnan päästöistä yli 99 % syntyy arvoketjussa (scope 3).

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissä ilmastomuutoksen hillintä nousi olennaiseksi aiheeksi. Toiminnastamme syntyy päästöjä, joita emme tulevaisuudessa pysty kokonaan poistamaan. Niiden poistaminen ilmakehästä on erittäin vaikeaa tai se ei ole lainkaan mahdollista. Näemme myös, että ilmastomuutos aiheuttaa niin vakavia seuraamuksia ympäristölle ja yhteiskunnalle, että jokaisen toimijan yhteiskunnassa tulee kantaa vastuunsa omien päästöjensä vähentämisestä.

Olennaisuusanalyysissä sääntelyyn liittyvät riskit, erityisesti lisääntyvän sääntelyn aiheuttamat kustannukset, tunnistettiin todennäköisimmiksi. Ilmastomuutoksen vaikutuksista johtuvia fyysisiä

riskejä, kuten tulvat ja kuivuus, ei toistaiseksi tunnistettu merkittäviksi lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Arviointia päivitetään tulevina vuosina.

Ilmastomuutoksen hillintä

Aava ja Pikkujätti ovat sitoutuneet ilmastomuutoksen hillintään. Oman toiminnan suoria päästöjä (scope 1) vähennämme lisäämällä leasing-autoissa sähköajoneuvojen määrää. Oman toiminnan epäsuoria päästöjä (scope 2) vähennämme lisäämällä uusiutuvan ja päästöttömän energian käyttöä toimipisteissä. Tilikaudella 2025–2026 uusiutuvan osuus sähköstä oli 83 % (edellisellä tilikaudella 83 %). Lämmityksessä uusiutuvan energian osuus oli 81 % (edellisellä tilikaudella 66 %).

Toimimme kaikissa toimipisteissämme vuokralaisena. Kaikissa kiinteistöissä lämmitys, jäähdytys ja vesi sisältyvät vuokraan, ja osassa myös sähkö, mikä rajoittaa mahdollisuuksiamme tehdä itse energian hankinnan osalta alkuperään liittyviä päätöksiä. Tästä johtuen sopimusten hallinta ja neuvottelu vuokranantajien kanssa ovat olennainen osa ilmastomuutoksen hillintään liittyvää strategiaamme.

CO2-päästöt

Aavan ja Pikkujätin kasvihuonepäästöt tilikaudelta 2025–2026 on esitetty oheisessa taulukossa (suluissa edellisen tilikauden määrät). Scope 1 -laskennassa polttoaineiden päästölaskelma perustuu leasing-yrityksiltä saatuihin laskelmiin sekä ostotietoihin, jotka on yhdistetty Tilastokeskuksen polttonesteiden kuluttajahintojen keskiarvoon.

Scope 3 -päästöjen laskenta on tehty suurimmaksi osaksi meno-perusteisesti, koska todellisia määriin perustuvia tietoja tai toimitajakohtaisia tuote- tai palvelutietoja ei ole ollut saatavilla. Työntekijöiden työmatkat on laskettu henkilöstökyselyssä saatujen vastausten perusteella. Jätteiden päästöistä vaaralliset jätteet on laskettu toteutuneiden määrien perusteella. Yhdyskuntajätteet on laskettu kulujen perusteella.

Päästöt laskivat tilikaudella 10 %. Scope 2 -päästöjen väheneminen johtui uusiutuvien käytön lisääntymisestä sähkössä ja lämmityksessä. Scope 3 -päästöjen väheneminen johtui pääosin muutok-
sista liiketoiminnassa.

Päästöt

Scope 1: Oman toiminnan suorat päästöt

Ajoneuvojen polttoaineet

Scope 2: Oman toiminnan epäsuorat päästöt

(markkinaperusteinen)

Sähkö

Lämmitys

Jäähdytys

Scope 2: Oman toiminnan epäsuorat päästöt

(sijaintiperusteinen)

Scope 3: Arvoketjun päästöt

Kategoria 3.1: Ostetut tavarat ja palvelut

Kategoria 3.2: Pääomahyödykkeet

Kategoria 3.3: Polttoaineiden ja energian tuotanto

Kategoria 3.4: Ylävirran kuljetus ja jakelu

Kategoria 3.5: Jätteet

Kategoria 3.6: Liikematkustus

Kategoria 3.7: Työntekijöiden työmatkat

Kategoria 3.8 Vuokrattujen varojen ylävirran päästöt

Kategoria 3.9 Vuokrattujen varojen alavirran päästöt

Kategoria 3.10 Myytyjen tuotteiden käsittely

Kategoria 3.11 Myytyjen tuotteiden elinkaaren päästöt

Kategoria 3.12 Jälkikäsittely myydyille tuotteille

Kategoria 3.13 Franchise-toiminnan päästöt

Kategoria 3.14 Investoinnit

Kategoria 3.15 Muut

Kaikki päästöt yhteensä (markkinaperusteinen)

Kaikki päästöt yhteensä (sijaintiperusteinen)

tCO₂e

5,27 (6,88)

5,27 (6,88)

53,63 (72,08)

7,52 (8,68)

36,63 (54,42)

9,48 (8,98)

367,6 (-)

20 244,76 (22 496,52)

17 510,99 (18 440,58)

1 817,74 (3 105,33)

375,40 (340,80)

62,45 (82,06)

11,70 (12,31)

24,88 (30,86)

441,61 (484,58)

0 (0)

0 (0)

0 (0)

0 (0)

0 (0)

0 (0)

0 (0)

0 (0)

20 303,67 (22 575,48)

20 617,63 (-)

Päästöt suhteessa liikevaihtoon

kgCO₂e / M€

Scope 1 - päästöt suhteessa liikevaihtoon
(kg co₂e)

31,8

Scope 2 - päästöt suhteessa liikevaihtoon,
markkinaperusteinen (kg co₂e)

324

Scope 2 - päästöt suhteessa liikevaihtoon,
sijaintiperusteinen (kg co₂e)

2 221



Energiankulutus ja vesi

Aavan ja Pikkujätin energiankulutus koostuu toimipisteiden kiinteistöjen sähköistä, lämmityksestä, jäähdytyksestä ja veden kulutuksesta sekä henkilökunnan leasing-autoista (7 kpl) ja yhdestä yrityksen omasta ajoneuvosta.

Energiankulutukset tilikaudella 2025–2026 on esitetty oheisessa taulukossa (edellisen vuoden kulutukset suluissa). Kaukolämmön, kaukojäähdytyksen ja veden kulutukset on laskettu vuokrattujen neliöiden perusteella suhteessa koko kiinteistön pinta-alaan, koska vuokratuissa liiketiloissa ei ole omia alamittareita Aavan ja Pikkujätin kulutuksille.

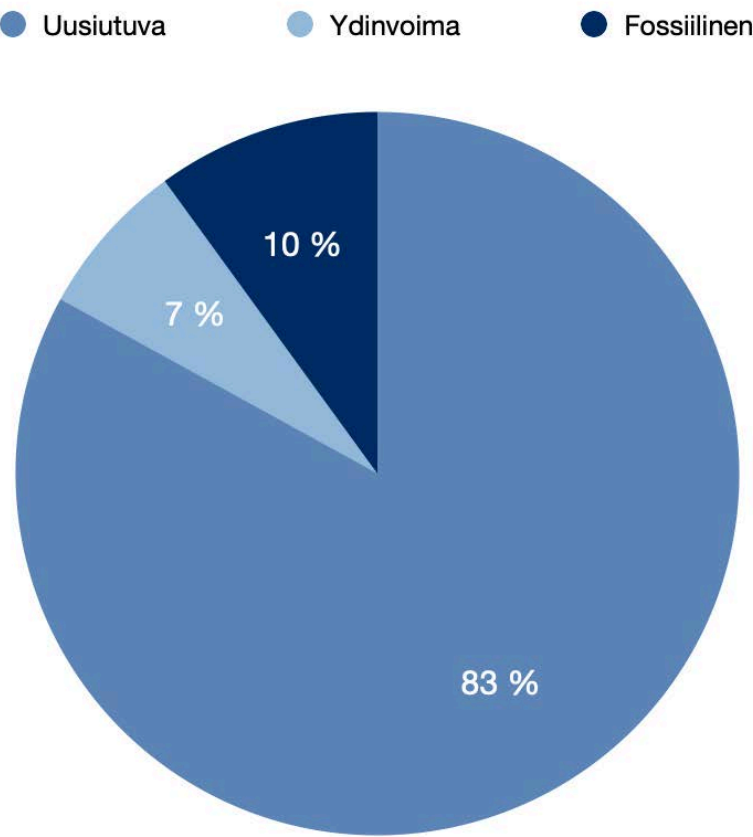
Kaikki kiinteistöt, joissa toimimme ovat liitettyinä kunnalliseen järjestelmään sekä käyttöveden että jäteveden osalta. Näin ollen jätevesilaitokset vastaavat sekä jäteveden orgaanisen kuormituksen kontrolloinnista että kemikaalien käytöstä. Vedenkulutusta vähennetään muun muassa virtauksien säädöillä ja vettä säästävien hanojen käytöllä. Emme käytä sadevettä toiminnassamme. Jäteveden määrä on sama kuin käyttöveden.

Aavan ja Pikkujätin kiinteistöissä käytetyn sähkön, lämmityksen ja jäähdytyksen alkuperien prosentuaalinen jako tilikaudella 2025–2026 on esitetty oheisissa graafeissa. Sekasähkö on yhdistelmä fossiilisista, uusiutuvaa ja ydinsähköä. Kaukolämpö, jonka alkuperä on muu, sisältää jätteistä, kivihiilestä, maakaasusta, turpeesta, öljystä ja kierrätyspolttoaineista tuotettua energiaa sekä hukkalämpöä.

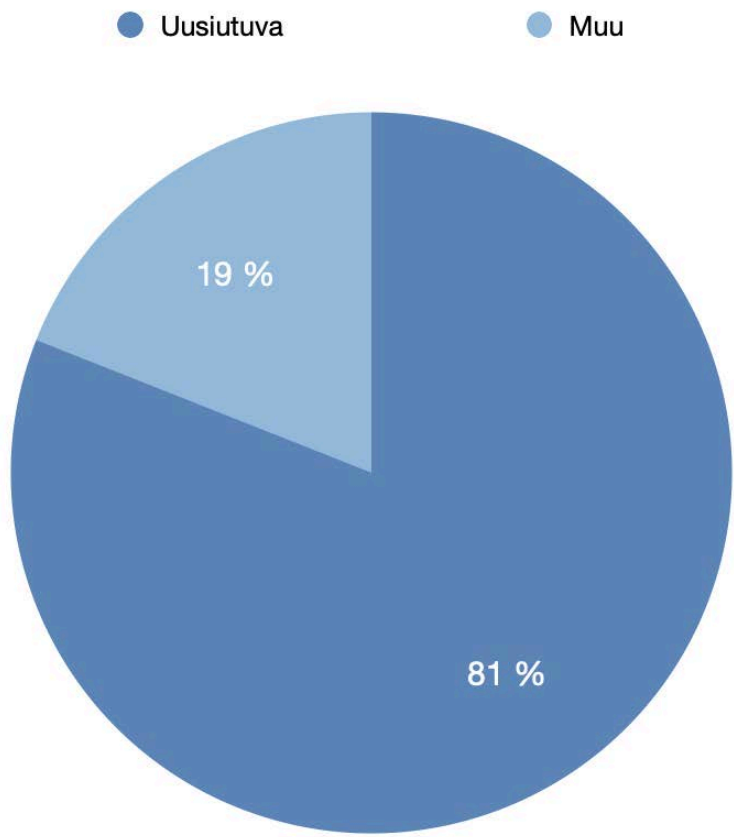
Energiankulutus tilikaudella

Energia	Kokonais-kulutus	Uusiutuvien lähteiden määrä	Ydinvoiman määrä	Muut
Sähkö	1 497 mwh (1 330)	1250 mwh (1 101)	99 mwh (40)	148 mwh (189)
Kaukolämpö	2 774 mwh (2 234)	2 247 mwh (1 476)		527 mwh (758)
Kaukojäähdytys	645 mwh (622)	498 mwh (492)		147 mwh (130)
Vesi	8 192 m3 (7 088)			

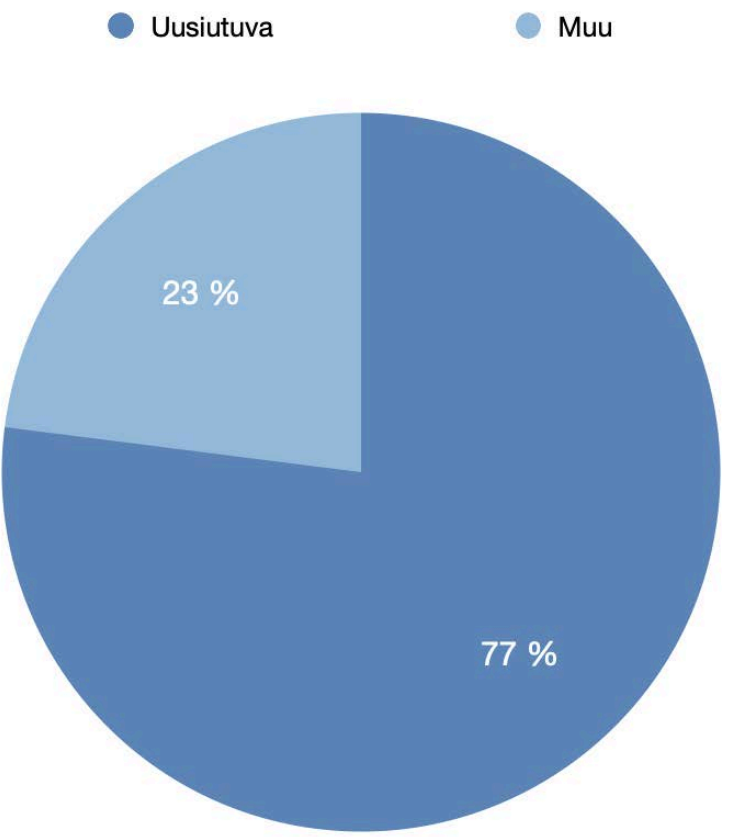
Sähkön alkuperä



Kaukolämmön alkuperä



Kaukojäähdytyksen alkuperä



Jätteet ja kierrätys

Noudatamme toiminnassamme jätehierarkiaa, jonka ensisijainen tavoite on jätteen määrän vähentäminen. Kaikkien toimipisteiden jätehuolto on keskitetty vaarallisten jätteiden osalta samalle palveluntarjoajalle. Tilikauden 2025-2026 määrät on esitetty oheisessa taulukossa. Yhdyskuntajätteistä ei ole saatavilla Aavan ja Pikkujätin omia tilastoja, koska toimimme vuokrakiinteistöissä, joissa samoja jäteastioita käyttävät useat vuokralaiset. Vuokranantajat seuraavat jätemääriä kuukausitasolla. Toimipisteillämme on käytössä omat jätehuoltosuunnitelmat, jotka noudattavat Aavan ja Pikkujätin ohjeistusta ja tavoitteita. Lajittelemme muovin, paperin, pahvin ja kartongin, lasin, metallin ja biojätteen.



Vaaralliset jätteet	tonnia
Biologinen jäte	3,39
Emäkset (epäorgaaniset)	0,01
Formaliini	0,01
Kiinteä poltettava jäte	0,03
Lääkejäte	0,33
Palava neste, syövyttävä	0,04
Paristot (raskasmetalli)	0,08
Sairaalalasi	0,14
Solunsalpaaja	0,01
Tartuntavaarallinen jäte	0,03
Tietosuojapaperi	6,24
Viiltävä, pistävä jäte	2,25
Värikasetit	0,07
SER-jäte	0,76
Yhteensä	13,39

Henkilöstö ja ammatinharjoittajat

Aavan ja Pikkujätin toiminta perustuu osaavaan ja riittävään henkilökuntaan, mikä tekee työvoimaan liittyvistä kysymyksistä strategian ja liiketoiminnan kannalta keskeisiä. Henkilöstö koostuu työsuhteisista työntekijöistä ja ammatinharjoittajista, joista suurin osa on lääkäreitä, sekä vuokratyövoimasta. Ammatinharjoittajiin ei sovelleta samanlaista työnantajan direktio-oikeutta kuin työsuhteiseen henkilöstöön. Tämä edellyttää selkeää yhteistyötä, sopimuksellisuutta ja yhteisten toimintatapojen kehittämistä. Toimialan naisvaltaisuus näkyy henkilöstörakenteessa ja korostaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen jatkuvaa tarkastelua.

Strategisiin tavoitteisiimme sisältyy olla paras paikka ammattilaisille. Panostamme erityisesti työn sujuvuuden parantamiseen, yhteisöllisyyteen, sopivaan autonomiaan ja osaamisen kehittämiseen.

Kaikki Aavan ja Pikkujätin työntekijät työskentelevät Suomessa. Emme ole tunnistaneeet pakkotyöhön tai lapsityövoiman käyttöön liittyviä riskejä toiminnassamme tai työtehtäviä, joihin liittyy merkittävästi muita suurempia kielteisiä vaikutuksia.

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissä henkilöstöön liittyviksi olennaisiksi aiheiksi tunnistettiin työolot sekä yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille.

Työoloihin liittyvät olennaiset aiheet ovat:

- Terveys ja turvallisuus (positiivinen vaikutus)
- Yhdistymisvapaus, yritysneuvostojen olemassaolo sekä työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeudet (positiivinen vaikutus)
- Työ- ja yksityiselämän tasapaino (positiivinen vaikutus)
- Työaika (positiivinen vaikutus)
- Työllisyysturva (positiivinen vaikutus)
- Työehtosopimusneuvottelut, mukaan lukien työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus (riski)

Yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin liittyvät olennaiset aiheet ovat:

- Koulutus ja taitojen kehittäminen (positiivinen vaikutus)
- Sukupuolten tasa-arvo ja tasa-arvoinen palkka (positiivinen vaikutus)

Arvio olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista on tehty koko henkilöstön osalta, mukaan lukien ammatinharjoittajat.



Terveyttä ja turvallisuutta koskevat keskeiset toimintaperiaatteet

Aava ja Pikkujätti ovat sitoutuneet varmistamaan henkilöstölleen turvallisen, terveellisen ja hyvinvointia tukevan työympäristön. Työterveyden ja -turvallisuuden toimintasuunnitelmat ja ohjeet ohjaavat arjen työtä kaikilla organisaation tasoilla.

Terveys

Työntekijöiden terveyttä tuetaan työterveyshuollon kanssa tehdyn yhteisen toimintasuunnitelman mukaisesti. Käytössämme on varhaisen välittämisen toimintamalli, jonka avulla esihenkilöt voivat tunnistaa ja puuttua työkykyyn liittyviin haasteisiin aikaisessa vaiheessa. Sen toteutumista seurataan esimerkiksi käytyjen keskusteluiden määrällä.

Tilikaudella 2025–2026 Aavan ja Pikkujätin työkykyjohtamisen kehittämistä jatkettiin talon sisäisen työkykyasiantuntijan johdolla. Tavoitteena oli vahvistaa työhyvinvointia ennakoivilla toimilla, tukea työssä jaksamista sekä tarjota käytännönläheistä tukea arjen johtamiseen.

Esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista vahvistettiin säännöllisten tietoisuuksien, valmennusten ja käytännönläheisen tuen avulla. Tilikauden aikana otettiin myös käyttöön korvaavan ja muokatun

työn malli, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä, sujuvoittaa työhön paluuta sairauspoissaolojen jälkeen sekä vähentää työkyvyttömyydestä aiheutuvia poissaoloja. Yhteistyötä työeläkevakuutusyhtiön kanssa syvennettiin edelleen. Tiivistyneen yhteistyön ansiosta saatiin entistä kattavampi tilannekuva henkilöstön työkyvyn nykytilasta sekä tunnistettiin keskeisiä kehittämiskohteita työkyvyn tukemiseksi.

Työyhteisön toimintaa tukevat myös esimerkiksi päihdeohjelma, ohjeet epäasiallisen käyttäytymisen käsittelemiseksi, työpaikan pelisäännöt sekä mallit hyvin toimivan työyhteisön rakentamiseksi.

Turvallisuus

Työturvallisuutta johdetaan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti, ja työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut vastaavat käytännön toteutuksesta yhteistyössä henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Ensiapu- ja turvallisuuskoulutukset ovat säännöllinen osa turvallisuustyötä.

Koulutus

Aava ja Pikkujätti kehittävät työyhteisöään suunnitelmallisesti osana strategiaa. Työyhteisön kehittämisen painopisteitä ovat osaamisen jatkuva ylläpito ja kehittäminen, yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen sekä osallistava ja avoin toimintakulttuuri.

Henkilöstön kehittämisen käytännöt on kuvattu intranetissä, jossa julkaistaan myös koulutustarjonta, -kalenteri ja -kuvaukset. Pakolliset koulutukset on listattu erikseen. Työntekijöiden perehdytys toteutetaan käytännön toimien lisäksi digitaalisella oppimisalustalla.

Koulutusten toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan sekä HR-järjestelmän kautta että osana johtoryhmän ja esihenkilöiden vuoropuhelua. Koulutusmahdollisuudet pyritään tarjoamaan tasavertaisesti kaikille henkilöstöryhmille, riippumatta työajasta, työsuhteen muodosta tai muista taustatekijöistä.

Yhteydenpito henkilöstön edustajien kanssa

Ylläpidämme Aavassa ja Pikkujätissä aktiivista, säännöllistä ja monikanavaista yhteydenpitoa henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa, jotta työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, työolosuhteisiin sekä organisaation toimintaan.

Keskeisiä käytäntöjämme ovat:

- Tavoite- ja kehityskeskustelut, joita käydään kaksi kertaa vuodessa. Keskustelut perustuvat yksikön ja toiminnon vuosisuunnitelmaan, joka on johdettu strategiasta.
- Yks-ykkös-keskustelut tukevat jatkuvaa arjen vuorovaikutusta esihenkilön ja työntekijän välillä. Niiden tarkoituksena on varmistaa sujuva työskentely, vahvistaa yhteistyötä ja käsitellä ajankohtaisia asioita. Tavoitteena on järjestää nämä keskustelut noin kerran kuukaudessa.
- Työsuojeluorganisaation ja luottamushenkilöiden kanssa tehtävä yhteistyö, jossa käsitellään henkilöstön hyvinvointiin, työsuhteisiin ja työympäristöön liittyviä kysymyksiä.
- Koko henkilöstölle suunnatut säännölliset tiedotustilaisuudet ja palaverit, muun muassa koko henkilöstölle suunnatut kvartaali-infot.
- Aisti-kysely on tärkeä työkaluna työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen seurannassa. Tilikauden 2025–2026 tulosten pohjalta tunnistettiin kehittämiskohteita ja sovittiin yhteisistä toimenpiteistä, joilla edistetään työhyvinvointia, työyhteisön toimivuutta ja henkilöstön arjen sujuvuutta.

Kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Aavalla ja Pikkujätillä on käytössä useita kanavia ja käytäntöjä huolenaiheiden esiin tuomiseksi.

Luottamuksellinen ilmoituskanava

Suosittellemme keskustelemaan epäkohdista ensisijaisesti esihenkilön tai yrityksessämme asiasta vastaavan henkilön kanssa. Jos tämä ei ole mahdollista, henkilöstömme voi ilmoittaa anonymisti havaitsemistaan väärinkäytöksistä luottamuksellisen ilmoituskanavan kautta.

Ilmoituskanava perustuu Whistleblowing EU-direktiiviin ja Ilmoittajansuojelulakiin (1171/2022). Sen kautta voi raportoida epäillyistä rikoksista, väärinkäytöksistä tai yrityksemme arvojen vastaisesta toiminnasta. Ilmoituskanava on myös sidosryhmien käytettävissä nettisivujen kautta.

Kaikki ilmoitukset voi aina tehdä anonymisti ja ne salataan vahvalla salausalgoritmilla. Halutessaan ilmoittaja voi jättää nimensä ja yhteystietonsa. Käsittelijöillä on pääsy vain ilmoituksen ajankohtaan ja sisältöön. Ilmoituksen tietoihin pääsevät käsiksi vain valtuutetut henkilöt, jotka ovat Aavan ja Pikkujätin HR-johtaja sekä Aho Groupin juristi. Tietoja ei luovuteta ulkopuolisille ilman suostumusta, ellei asianmukainen käsittely vaadi tietojen viemistä viranomaisille.

Kahdenkeskiset keskustelut ja kehityskeskustelut

Työntekijöiden ja esihenkilöiden välisissä kahdenkeskisissä keskusteluissa ja kehityskeskusteluissa työntekijät voivat luottamuksellisesti tuoda esiin huolenaiheitaan, ja niissä pyritään löytämään ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin.



Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta

Työsuojeluvaltuutetut ovat keskeisiä toimijoita, joiden kautta työntekijät voivat ilmoittaa huolenaiheistaan. Heillä on erityinen rooli työntekijöiden edustajina ja he voivat viedä asiat eteenpäin työsuojelutoimikuntaan, organisaation johdolle tai tarvittaessa ulkopuolisille viranomaisille. Tilikaudella 2025–2026 työsuojeluvaltuutetut toimivat myös luottamushenkilöinä.

Työsuojelu tekee säännöllisiä arviointeja työympäristön turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi, kerää palautetta työntekijöiltämme ja pitää yllä avointa vuoropuhelua henkilöstön kanssa.

Ohjeet ja tiedottaminen

Tiedotamme henkilöstöämme heidän oikeuksistaan ja siitä, miten he voivat tuoda esiin huolenaiheitaan. Tiedotuskanavina toimivat intra, työsuojelun avoin vuoropuhelu henkilöstön kanssa ja perehdytykset.

Henkilöstöön liittyvät tavoitteet

Aavan ja Pikkujätin ammattilaisiin liittyvät tavoitteet ovat kiinteä osa strategista henkilöstöjohtamista ja kulttuurin kehittämistä. Tavoitteilla pyritään varmistamaan ammattilaistemme hyvinvointi, osaaminen, sitoutuminen ja työn sujuvuus nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Tilikaudella 2025–2026 henkilöstöön liittyvä kehittämistyö keskittyi johtamisen, palkitsemisen, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseen:

- **Johtaminen:** Yhteisiä johtamisen periaatteita vietiin käytäntöön eri puolilla organisaatiota. Esihenkilöiden osaamista vahvistettiin valmennuksilla ja työkykyjohtamisen tuella. Organisaatio-rakenteita ja johtamisketjuja selkeytettiin tukemaan sujuvaa arjen johtamista.
- **Palkitseminen:** Palkkarakenteiden, tehtävänimikkeiden ja palkitsemiskäytäntöjen kehittämistä jatkettiin. Samalla valmistauduttiin EU palkka-avoimuusdirektiivin voimaantuloon arvioimalla nykyisiä käytäntöjä ja kehittämistarpeita.

- **Työyhteisön hyvinvointi ja arjen sujuvuus:** Työhyvinvointia tuettiin kehittämällä viestintää, tiedonkulkua ja tiedon löydettävyyttä. Avoimuuden, luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden kulttuuria vahvistettiin muun muassa säännöllisen vuoropuhelun, henkilöstökyselyiden ja yhteisten kehittämistoimenpiteiden avulla.
- **Osaaminen:** Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuettiin koulutusten, perehdytyksen sekä ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksien avulla. Osaamisen ylläpitämisellä ja kehittämisellä varmistettiin laadukkaat palvelut sekä henkilöstön valmiudet vastata toimintaympäristön muutoksiin.
- **Koulutus:** Perehdytyksen tavoite on 100 % kattavuus. Suoritukset dokumentoidaan HR-järjestelmään. Myös pakollisten koulutusten – kuten lääkehoitokoulutusten ja tietoturva- ja tietosuojakoulutusten – toteumaa seurataan systemaattisesti HR-järjestelmässä. Lainsäädäntö sekä viranomaisohjeet määrittävät osan koulutusvaatimuksista, ja tietyille ammattiryhmille on omat erityiset osaamisvaatimuksensa. Luvanvaraiset koulutukset, kuten LOVE-lääkehoitokoulutukset, kirjataan HR-järjestelmään valvonnan ja dokumentoinnin varmistamiseksi.

Työhyvinvointi ja henkilöstökokemus

Työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen keskeisiä mittareita ovat henkilöstön suositteluindeksi (eNPS) sekä työhyvinvointia mittaava Aisti-kysely.

Tilikauden 2025–2026 tavoitteena oli nostaa eNPS-tulos tasolle 29. Vertailuvuonna 2024–2025 eNPS oli 27, mutta tilikaudella 2025–2026 tulos laski tasolle -9. Tulokseen vaikutti osaltaan kyselyn toteuttamisajankohta, joka osui samanaikaisesti organisaatiossa käytyjen muutosneuvotteluiden kanssa.

Aisti-kyselyn tavoitteena oli saavuttaa vähintään tulos 75. Tilikauden 2025–2026 tulos oli 73. Edellisellä tilikaudella kyselyä ei toteutettu, joten suoraa vertailutietoa ei ole saatavilla. Tuloksen perusteella työhyvinvoinnin kehittäminen säilyy keskeisenä painopistealueena myös jatkossa.

Vaikuttavuutta mitataan myös seuraamalla esihenkilöiden koulutusten ja varhaisen välittämisen keskusteluiden määriä, sairauspoissaoloprosenttia sekä työkyvyttömyysriskissä olevien henkilöiden määrää.



Henkilöstötiedot

Sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työsuhteisten henkilömäärä
Miehet	89
Naiset	773
Muut	
Ei ilmoitettu	2
Yhteensä	864

* Vähemmistö- tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluvien henkilöiden osuutta organisaatiossa ei seurata erikseen yksityisyyden suojan varmistamiseksi.

Ylimmän johdon sukupuolijakauma tilikauden päättyessä henkilömäärinä ja prosenttiosuuksina:

	Johtoryhmän jäsenet	Prosenttia
Naisia	5	71,4 %
Miehiä	2	28,6 %
Yhteensä	7	

* Vähemmistö- tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluvien henkilöiden osuus ylimmässä johdossa 0 %.

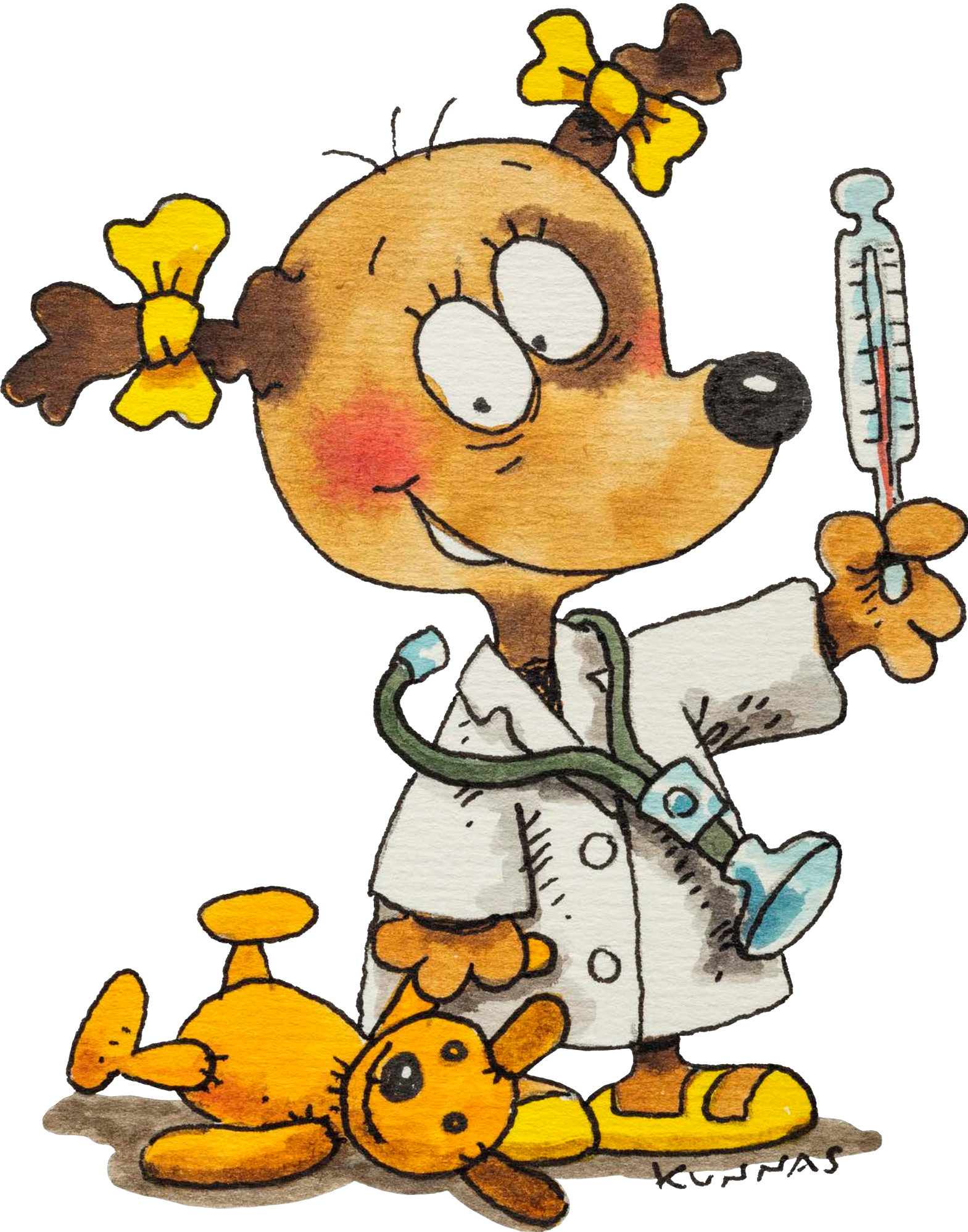
Työsuhteisten työntekijöiden ikäjakauma

	Kokonaisluku	Prosenttia
alle 30-v.	76	9,2 %
30–50-v.	451	54,4 %
yli 50-v.	302	36,4 %

Tiedot HR-järjestelmästä.

Raportointikauden aikana lähteneiden kuukausipalkkaisten työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä oli 128 henkilöä (18 %). Luku sisältää omaehtoiset irtisanoutumiset ja määräaikaisten työsuhteiden päättymiset, muutosneuvottelujen seurauksena päättyneet työsuhteet eivät sisälly lukuun.

Aava PIKKUJÄTTI®



Henkilömäärät

Sukupuoli	Työsuhteisten	Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet	Määräaikaiset työsuhteet	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Osa-aikaiset KK-palkka	Vaihtelevalla työajalla työskentelevät (tuntipalkkaisia)
Naiset	773	533	43	430	312	121	192
Miehet	89	60	10	39	41	23	18
Muut							
Ei ilmoitettu	2	1	1	2			0
Yhteensä	864	594	54	471	353	144	210

	Henkilömäärä
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä *	1357
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä – henkilöt, joilla on yrityksen kanssa työvoiman toimitussopimus ("itsenäiset ammatinharjoittajat")	1357
Omaan työvoimaan kuuluvien muiden kuin työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärä – pääasiallisesti "työllistämistoimintaa" harjoittavien yritysten toimittamat henkilöt	0
* Luku pitää sisällään vain ammatinharjoittajat. Muista vuokratyöntekijöistä ei ole raporttia saatavilla.	

Sukupuolijakauma, %



Ammatinharjoittajat ja vuokratyöntekijät

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

Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus

Kaikki (100 %) Aava ja Pikkujätin työntekijät kuuluvat työehtosopimusten piiriin, pois lukien johtajasopimuksella työskentelevät.

Palkka ja palkitseminen

Aavassa ja Pikkujätissä kaikille työsuhteisille työntekijöille maksetaan riittävää palkkaa, joka perustuu sovellettaviin työehtosopimuksiin ja alan vertailuarvoihin. Palkkamme ovat linjassa alan keskimääraisten tasojen kanssa, ja olemme sitoutuneet oikeudenmukaiseen ja läpinäkyvään palkitsemiseen, joka tukee työntekijöidemme hyvinvointia, motivaatiota ja pysyvyyttä.

Korkeimmin palkatun henkilön vuosipalkan ja henkilöstön mediaanipalkan suhdeluku oli tilikaudella 619 %, joka tarkoittaa korkeimman vuosiansion olevan noin 6,2-kertainen henkilöstön mediaanivuosiansioon verrattuna*.

Keskimääräinen sukupuolten välinen palkkaero ilman oikaisuja oli 16,8 %. Palkkaeroon vaikuttaa erityisesti henkilöstörakenne. Konsernin korkeimmin palkatuissa tehtävissä korostuvat vaativien asiantuntija- ja johtotehtävien roolit, joissa työskentelee suhteellisesti enemmän miehiä kuin henkilöstössä keskimäärin. Henkilöstön enemmistö puolestaan työskentelee naisvaltaisissa hoito-, asiakaspalvelu- ja tukitehtävissä. Tunnusluku kuvaa toteutuneiden palkkojen välistä eroa ilman tehtävien vaativuuteen, työaikaan, vastuisiin, koulutukseen tai työkokemukseen liittyviä oikaisuja.

Tilikaudella 2025–2026 jatkoimme strategista palkitsemisen kehittämistyötä osana tavoitettamme rakentaa läpinäkyvä, kannustava ja kilpailukykyinen palkitsemismalli.

Tilikauden aikana jatkettiin myös vaativuusryhmiin perustuvan palkkausmallin valmistelua sopimuspalkkaisten osalta. Työ tukee

myös valmistautumista EU palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksiin. TES-pohjaisissa tehtävissä tarkasteltiin ja päivitettiin toimipisteiden rakenteita, tehtävänimikkeitä ja rooleja vastaamaan toiminnan nykyisiä tarpeita. Samalla kehitettiin henkilökohtaisen palkanosan määrittelyä sekä päivitettiin palkkarakenteita ja palkkataulukkoja vastaamaan muuttuneita vaatimuksia.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta jatkoi toimintaansa tilikaudella. Sen tehtävänä on ohjata ja linjata palkitsemisen periaatteiden kehittämistä koko organisaatiossa.

Sosiaalinen suojelu

Kaikilla työsuhteisilla työntekijöillämme on kattava sosiaalinen suojelu julkisten järjestelmien kautta. Suomen sosiaaliturvajärjestelmä turvaa työntekijän toimeentuloa erilaisissa elämäntilanteissa, kuten sairauden, työttömyyden, työtapaturmien, perhevapaiden ja eläkkeelle siirtymisen yhteydessä.

Työntekijämme ovat oikeutettuja sairausajan etuuksiin, jotka turvaavat toimeentuloa työkyvyttömyyden aikana. Mikäli työsuhde päättyy, heillä on oikeus työttömyysturvaan ehtojen täytyessä. Työtapaturmien ja ammattitautien varalta työntekijämme kuuluvat työtapaturmavakuutuksen piiriin.

Lakisääteisten turvien lisäksi työntekijöidemme hyvinvointia tuetaan työterveyshuollon ja ennaltaehkäisevän työkyvyn johtamisen keinoin.

Koulutus ja kehittäminen

Tiedot HR-järjestelmästä.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Työntekijät, jotka osallistuivat säännöllisiin suorit- us- ja urakehitysarvioin- teihin**	357	26	383 hlö
Prosenttiosuus	46 %	29 %	44 %
Työntekijöiden koulutus- tuntien keskimääräinen lukumäärä työsuhteista työntekijää kohti			6 h

Säännölliset tavoite- ja kehityskeskustelut käydään tällä hetkellä ainoas-
taan kuukausipalkkaisten kanssa. Prosenttiosuus on laskettu suhteessa
kuukausipalkkaisten henkilömäärään.

* Laskentakaava: korkeimmin palkatun henkilön vuosipalkan ja henkilös-
tön mediaanipalkan suhdeluku (%) = korkein vuosiansio / henkilöstön
mediaanivuosiansio × 100

** Luku sisältää HR-järjestelmään rekisteröidyt ja hyväksytyt keskustelut.



Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Seuraamme henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta useilla mittareilla, joiden avulla arvioimme ennaltaehkäisevien toimenpiteiden ja työkykyä tukevien toimien vaikuttavuutta. Tilikaudella 2025–2026 keskeiset mittarimme olivat:

- Sairauspoissaoloprosentti: Tavoitteena oli vähentää sairauspoissaoloja 0,2 prosenttiyksiköllä. Tavoite ylitettiin selvästi: sairauspoissaoloprosentti laski tilikaudella 1,2 prosenttia 5,6 prosentista 4,4 prosenttiin.
- Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä: Seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tavoitteena riskien varhainen tunnistaminen ja yksilöllinen tuki.
- Varhaisen välittämisen keskusteluiden määrä: Mittari osoittaa esihenkilöiden aktiivisuutta hyvinvointiin puuttumisessa ja tukemisessa.
- Aisti-kyselyn hyvinvointitulokset: Tavoitetaso 75 (Viimeisin tulos: 73), mittaa koettua hyvinvointia ja työoloja tiimitasolla.
- Tapaturmien määrä: Työtapaturmia seurataan säännöllisesti turvallisuustyön ja raportoinnin tueksi.

Tilikaudella 2025–2026 ei ole raportoitu työperäisistä vammoista tai terveysongelmista johtuvia kuolemantapauksia. Tämä koskee sekä omia työntekijöitämme että muiden, kuten arvoketjun työntekijöiden, kuolemantapauksia yrityksen toimipaikoissa.

Tilikaudella kirjattiin yhteensä 36 tapaturmaa, joista 21 oli työpaikkatapaturmia ja 15 työmatkatapaturmia. VSME-standardin mukainen tapaturmataajuus oli 3,8.

Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Kaikista työsuhteisista työntekijöistämme 100 % on oikeutettu perhevapaaseen Suomen lainsäädännön mukaisesti. Viimeisen tilikauden aikana 4,5 % työsuhteisista työntekijöistämme on käyttänyt perhevapaata (39 henkilöä). Perhevapaata ottaneista työntekijöistämme 90 % oli naisia ja 10 % miehiä.

Valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

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





Asiakkaat

Asiakkaisiin kohdistuvat olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Aavalla ja Pikkujätillä on tärkeä yhteiskunnallinen rooli suomalaisten terveyden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämisessä. Liiketoimintamme positiiviset vaikutukset asiakkaisiin syntyvät strategian mukaisesti laadukkaasta ja ennaltaehkäisevästä terveydenhoidosta, jossa asiakkaat huomioidaan yksilöinä. Luomme lisäarvoa asiakkaillemme katkeamattomalla hoitopolulla ja varmista-
malla jatkohoitosuunnitelmien toteutumisen.

Työterveyshuollossa teemme strategista yhteistyötä, jolla vaikutaan työkyvyn ja hyvinvoinnin avulla asiakkaidemme liiketoiminnan menestymiseen. Vakuutusyhtiöiden kanssa teemme aktiivista

yhteistyötä, jonka hyödyt vakuutusyhtiöille syntyvät muun muassa monipuolisista ja laadukkaista palveluista sekä sopimushintojen mahdollistamista kustannushyödyistä. Vakuutusyhtiöiden asiakkaille lisäarvo syntyy sujuvana asiointina, helppona ajanvarauksena, nopeana hoitoon pääsynä ja kustannustehokkaana hoitona.

Olennaisuusanalyysissa asiakkaisiin liittyviksi olennaisiksi aiheiksi tunnistettiin:

- Tiedonhallinnan vaikutukset asiakkaisiin
- Asiakkaiden henkilökohtainen turvallisuus

Tiedonhallinnan vaikutukset asiakkaisiin

Tiedonhallinnan vaikutukset liittyvät asiakkaiden yksityisyyden varmistamiseen ja laadukkaiden tietojen saatavuuteen.

Yksityisyys terveydenhuollossa tarkoittaa potilaan oikeutta päättää, miten hänen henkilökohtaisia tietojaan käsitellään. GDPR asettaa säännöt henkilötietojen käsittelylle. Ammatinharjoittajilla on elinikäinen potilastietojen salassapitovelvollisuus. Heidän kanssaan tehdään henkilötietojen käsittelyä ja rekisterinpitoa koskeva sopimus, salassapito- ja käyttäjäsitoumus sekä sopimus Kanta-palveluiden käyttämisestä.

Laadukkaiden tietojen saatavuus tarkoittaa asiakkaan tietojen ajantasaisuuden, oikeellisuuden ja saatavuuden varmistamista. Tietojen siirtyminen Kantaan ja tietojen eheys Kannassa ovat tärkeitä potilaan oikeuksia. Asiakkailla ei ole oikeutta kieltää tietojensa siirtymistä Kantaan.

Asiakkaiden henkilökohtainen turvallisuus

Potilasturvallisuuteen sisältyy potilaiden turvallinen terveydenhoito, henkilösuojan varmistaminen sekä lasten suojelu. Seuraamme hoidon laatua, turvallisuutta ja vaikuttavuutta eri mittareilla. Vaara- ja läheltä piti -tilanteista tehdään ilmoitus. ISO 9001 -laatusertifikaatti ohjaa osaltaan potilasturvallisuustyötä.

Henkilösuoja terveydenhuollossa tarkoittaa potilaan fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta sekä ihmisoikeuksien kunnioittamista hoidon yhteydessä. Fyysinen yksityisyys hoidossa huomioidaan osana toimitilasuunnittelua.

Lasten suojelu terveydenhoidossa on erityisen kriittinen asia lasten haavoittuvan aseman johdosta. Laki ohjaa, mitä asioita kerrotaan lasten vanhemmille. Huoltajilla on oikeus asioida alaikäisen puolesta, ellei lapsi ole tarpeeksi vanha ja kykenevä päättämään itse omasta hoidostaan. Alaikäisen kohdalla tehdään päätöskyvyn arviointi jokaisella asiointikerralla. Sen perusteella päätetään, osallistuuko huoltaja alaikäisen puolesta asiointiin. Päätöskykyiseksi arvioidulla nuorella on oikeus itse päättää voiko huoltaja nähdä asiointiin liittyviä tietoja, esimerkiksi diagnoosit, lähetteet ja reseptit. Jos arvioidaan, että vanhempien päätökset eivät ole lapsen edun mukaisia, terveydenhuollon ammattilaisilla on velvollisuus puuttua asiaan ja mahdollisesti raportoida siitä viranomaisille.

Asiakkaisiin liittyvät toimintaperiaatteet

Aavassa ja Pikkujätissä on käytössä useita toimintaperiaatteita, jotka ohjaavat toimintaamme ja varmistavat turvallisen ja onnistuneen terveydenhoidon. Toimintaperiaatteet tukevat Aavan ja Pikkujätin strategian tavoitteita ja varmistavat lainmukaiset toimintatavat.

Olemme sitoutuneet noudattamaan YK:n ihmisoikeusjulistusta ja muita kansainvälisiä ja kansallisia ihmisoikeusnormeja varmistaen, että kaikki palvelut ja tuotteet kunnioittavat asiakkaiden perusoikeuksia.

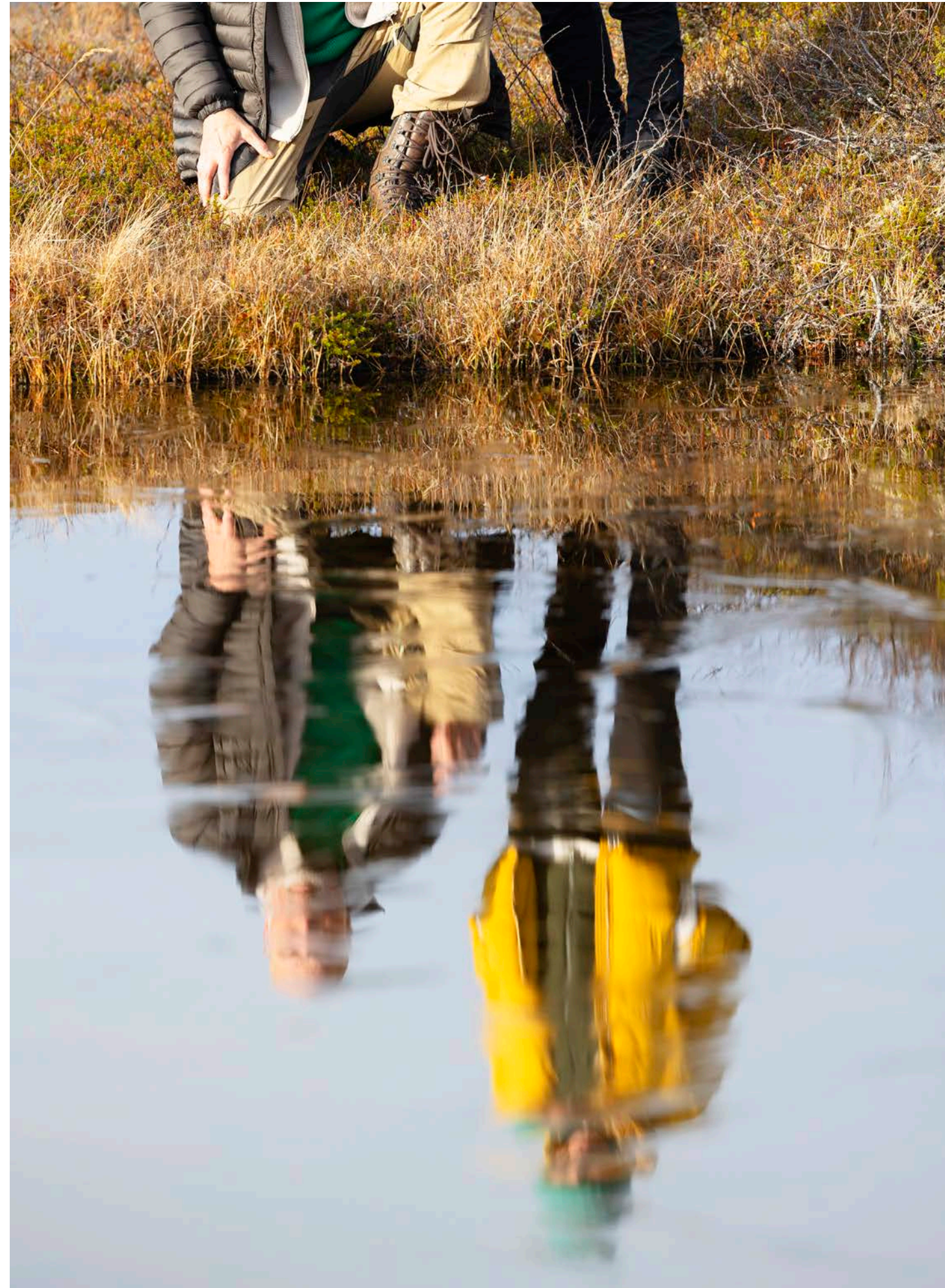
Strategisesti keskeisimmät toimintaperiaatteet on kuvattu alla.

Omaevalvontaohjelma ja -suunnitelmat

Omaevalvonta tarkoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden omaa vastuuta valvoa ja varmistaa, että toiminta on laadukasta, turvallista, asiakaskeskeistä ja lainmukaista. Sen tavoitteena on ennaltaehkäistä ongelmia ja puuttua niihin ajoissa.

Omaevalvontavelvoite kattaa muun muassa potilasturvallisuuden, infektioturvallisuuden, tietosuojan, henkilöstön osaamisen ja koulutuksen sekä asiakaspalautteet. Ohjelma laaditaan kirjallisesti, se on pidettävä ajan tasalla ja julkaistava yrityksen verkkosivuilla. Omaevalvontaohjelmaan sisältyy myös yksikkökohtaiset omaevalvontasuunnitelmat ja lääkehoitosuunnitelmat.

Aavan ja Pikkujätin omaevalvontaohjelman hyväksyy johtoryhmä. Omaevalvontadokumentit löytyvät sisäisesti intrasta sekä ulkoisesti verkkosivuiltamme. Julkaisemme seurantaraportit neljän kuukauden välein.



Laatu-, tietosuoja- ja tietoturvapolitiikka

Laatu-, tietosuoja- ja tietoturvapolitiikka määrittää Aavan ja Pikkujätin laadun, tietosuojan ja tietoturvan tavoitteet, periaatteet, vastuut ja seurannan sekä valvonnan. Se kattaa kaikki Aavan ja Pikkujätin toiminnot. Laadun ja tietoturvan hallintakäsikirja on laadittu ISO 9001 ja ISO 27001 standardien mukaan.

ISO 27001 -standardin mukaiseen tietoturvan hallintajärjestelmään sisältyy useita tietoturva- ja tietosuojatyötä ohjaavia dokumentteja, joista keskeiset on listattu alla:

- Laatu-, tietosuoja- ja tietoturvapolitiikka
- Laadun ja tietoturvan hallintakäsikirja
- Riskienhallintapolitiikka
- Tietoturvasuunnitelma (lakisääteinen, ei julkinen)
- Pääsynhallintapolitiikka
- Omaisuudenhallintapolitiikka
- Toimittajien tietoturvapolitiikka
- Toimitilojen tietoturvapolitiikka
- Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvän lainsäädännön seuranta Aavassa ja Pikkujätissä
- Aavan ja Pikkujätin henkilötietojen käytön valvontasuunnitelma
- Tietosuoja ja tietoturva hankinnoissa ja yhteistöissä

Kokonaisvastuu tietosuoja- ja tietoturvatyön johtamisesta, rekisterinpidosta sekä tietosuojan ja tietoturvan resursoinnista on johdolla. Nimetyt tietosuoja- ja tietoturvavastaavat laativat tietosuojan ja tietoturvan vuosikellot ja vastaavat sen toteutuksesta. He laativat myös vuosittaisen tietotilinpäätöksen.

Riskienhallintapolitiikka

Aavan ja Pikkujätin riskienhallintapolitiikka määrittelee riskienhallinnan tavoitteet, periaatteet, vastuut ja toimintatavat. Riskienhallintapolitiikan valmistelusta vastaa johto, ja sen hyväksyy hallitus. Riskienhallinnan toteuttamisesta vastaa johtoryhmä.

Riskienhallinnan tavoitteena on tukea strategisten tavoitteiden saavuttamista hallitsemalla epävarmuuksia, toiminnan jatkuvuutta sekä toiminnan laadun, lainmukaisuuden, omavalvonnan ja vastuullisuuden varmistamista. Riskienhallinnassa huomioidaan erityisesti potilas- ja asiakasturvallisuuteen, työturvallisuuteen, tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät riskit.

Riskienhallinnan koordinoinnista, kehittämisestä ja seurannasta vastaa riskienhallinnan ohjausryhmä. Ohjausryhmä toimii organisaatorajat ylittävänä asiantuntijaryhmänä, joka kokoaa ja analysoi yhtiötasoisia riskejä sekä raportoi johtoryhmälle.

Riskienhallinnan tukena käytetään sähköistä riskienhallintajärjestelmää, johon riskejä ja niiden hallintatoimenpiteitä dokumentoidaan. Keskeisiä riskejä käsitellään säännöllisesti riskienhallinnan ohjausryhmässä, johtoryhmässä ja hallituksessa.

Yhteydenpito asiakkaiden kanssa

Aavan ja Pikkujätin toimintaa seurataan systemaattisesti palaute-mekanismien avulla. Esihenkilöt ja johto vastaavat kerätyn tiedon analysoinnista. Tuloksia käsitellään säännöllisesti yksiköiden kokouksissa, laatu- ja lääkärijohtoryhmässä sekä johdon katselmuksessa. Palautteiden tarkemmat käsittelytavat on kuvattu yksikökohtaisissa omavalvontasuunnitelmissa.

Yhteydenpito asiakkaisiin on monikanavaista: henkilökohtaisesti toimintayksiköissä sekä useiden sähköisten kanavien kautta. Tarvittaessa käytämme myös luotettavia valtuutettuja tahoja, kuten kuluttajajärjestöjä ja edunvalvojia varmistaaksemme laajemman edustuksen.

Vaikuttavuutta arvioidaan asiakastyytyväisyyskyselyillä, NPS-mittareilla sekä palautteiden, vasteaikojen ja ratkaisujen tehokkuuden analysoinnilla. NPS-kyselyitä ei lähetetä alaikäisille. Yritysassiakkaiden kanssa yhteyttä pidetään lisäksi muun muassa tapaamisissa, neuvotteluissa ja uutiskirjeillä. Asiakastyytyväisyys mitataan vähintään kahden vuoden välein ja päättäjätyytyväisyys vuosittain. Tulokset raportoidaan johdolle.

Kanavat asiakkaille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Asiakkailla on käytössä huolenaiheiden esiin tuomiseen useita kanavia, joita on kuvattu alla. Jos asiakas on jättänyt yhteystietonsa, häneen ollaan aina yhteydessä.

Asiakaspalautteet

Asiakas voi antaa palautetta Aavan ja Pikkujätin verkkosivuilla. Kaikki palautteet kirjataan asiakaspalautejärjestelmään. Palautteet ohjautuvat asiakaspalveluyksikön kautta valitun yksikön nimetylle vastuuhenkilölle käsiteltäväksi. Mikäli asiakas on jättänyt palautetta antaessaan yhteystiedot, ollaan häneen aina yhteydessä.

Vaaratapahtumailmoitukset

Aavassa ja Pikkujätissä on käytössä potilas- ja asiakasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien ilmoitusjärjestelmä. Järjestelmään ilmoitetaan sekä läheltä piti -tapahtumia että vaaratapahtumia. Poikkeamien käsittelyyn on määritelty vastuuhenkilöt ja ohjeistus, jossa kuvataan menettelytavat, kuten aikarajat käsittelylle, seurannan ja raportoinnin määrävälit.

Laatujohtaja esittelee laatu- ja lääkärijohtoryhmässä palaute- ja poikkeamayhteenvedot, jotka sisältyvät myös johdon katselmukseen. Yksikönjohtaja vastaa omaan yksikköön kohdistuvista toimenpiteistä ja niiden toteutuksesta.

Muistutukset ja kantelut

Potilaan asemasta tai oikeuksista annetun lain (785/1991) mukaan asiakkaalla on oikeus tehdä muistutus, jos hän on tyytymätön saamaansa hoitoon tai kohteluun. Asiakas voi tehdä muistutuksen Aavan ja Pikkujätin kotisivuilla olevalla lomakkeella tai vapaamuotoisella kirjeellä, josta ilmenee, että kyseessä on muistutus.

Muistutuksen käsittelystä vastaa ylilääkäri, joka pyytää tarvittavat selvitykset hoitoon osallistuneilta henkilöiltä ja erikoisalan vastuulääkäreiltä. Muistutukseen vastataan aina kirjallisesti. Käsittelyaika on noin kuukausi.

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

Luottamuksellinen ilmoituskanava

Aavalla ja Pikkujätillä on käytössä luottamuksellinen ilmoituskanava, jossa asiakas voi tehdä ilmoituksen nimettömästi havaitsemistaan tai kokemistaan epäkohdista. Ilmoituskanavaa (whistleblowing), joka on sama sekä henkilöstölle että asiakkaille, on kuvattu tarkemmin osiossa *Henkilöstö - Kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi*.

Toimet tilikaudella 2025-2026

Laatutyö

Tilikaudella 2025–2026 jatkettiin omavalvonnan seurantaraportointia. Laatu- ja turvallisuusjohtamista vahvistettiin perustamalla lääkitysturvallisuuden ja infektioturvallisuuden ohjausryhmät laiteturvallisuuden ohjausryhmän rinnalle.

Tilikauden aikana julkaistiin myös laadun ja tietoturvan hallintakäsikirja sekä uudistettiin laatu-, tietoturva- ja tietosuojapolitiikka.

Riskienhallinnan, turvallisuusilmoitusten ja auditointien seurannan yhtenäistämistä edistettiin rakentamalla yhteistä järjestelmää. Järjestelmän kehitys- ja käyttöönottoprojekti eteni koko tilikauden ajan.

Sisäisiä auditointeja jatkettiin integroidussa ISO 9001- ja ISO 27001 -viitekehityksessä. Lisäksi laatuyksikkö toteutti tilikauden aikana erillisiä teema-auditointeja muun muassa laiteturvallisuuden liittyen. Kaikille yksiköille järjestettiin tilikauden aikana oma

laatutunti, joissa käsiteltiin muun muassa turvallisuuskulttuuria, laiterekistereitä ja lääkelupien hallintaa.

Tietoturva ja tietosuoja

Tietoturvan ja tietosuojan keskeisiä toimenpiteitä tilikaudella 2025-2026 olivat:

- ISO 27001-sertifikaatin seuranta-auditointi
- Sisäiset auditoinnit (4 kpl)
- Kyberturvallisuusharjoitukset kuudessa yksikössä
- Hankinnan tietosuoja ja tietoturvaa huomioivan ohjeistuksen laadinta
- Henkilötietojen käsittelysopimus pohjien päivitys konsernijuristin johdolla
- Viisi tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä koulutusta
- ISO 27001 -koulutus sisäisille auditointijille
- Tietoturvakoulutus IT-tukirinkiläisille
- Tietohallinnon riskienhallintaharjoitus
- Tekoälyn eettisten periaatteiden laadinta
- Viisi tietosuojan vaikutustenarviointia

Riskienhallinta

Riskienhallinnassa keskeiset kehitystoimenpiteet tilikaudella 2025–2026 olivat riskienhallintapolitiikan uudistaminen ja riskienhallinnan ohjausryhmän perustaminen. Ohjausryhmä raportoi johtoryhmälle.



Laatutavoitteet

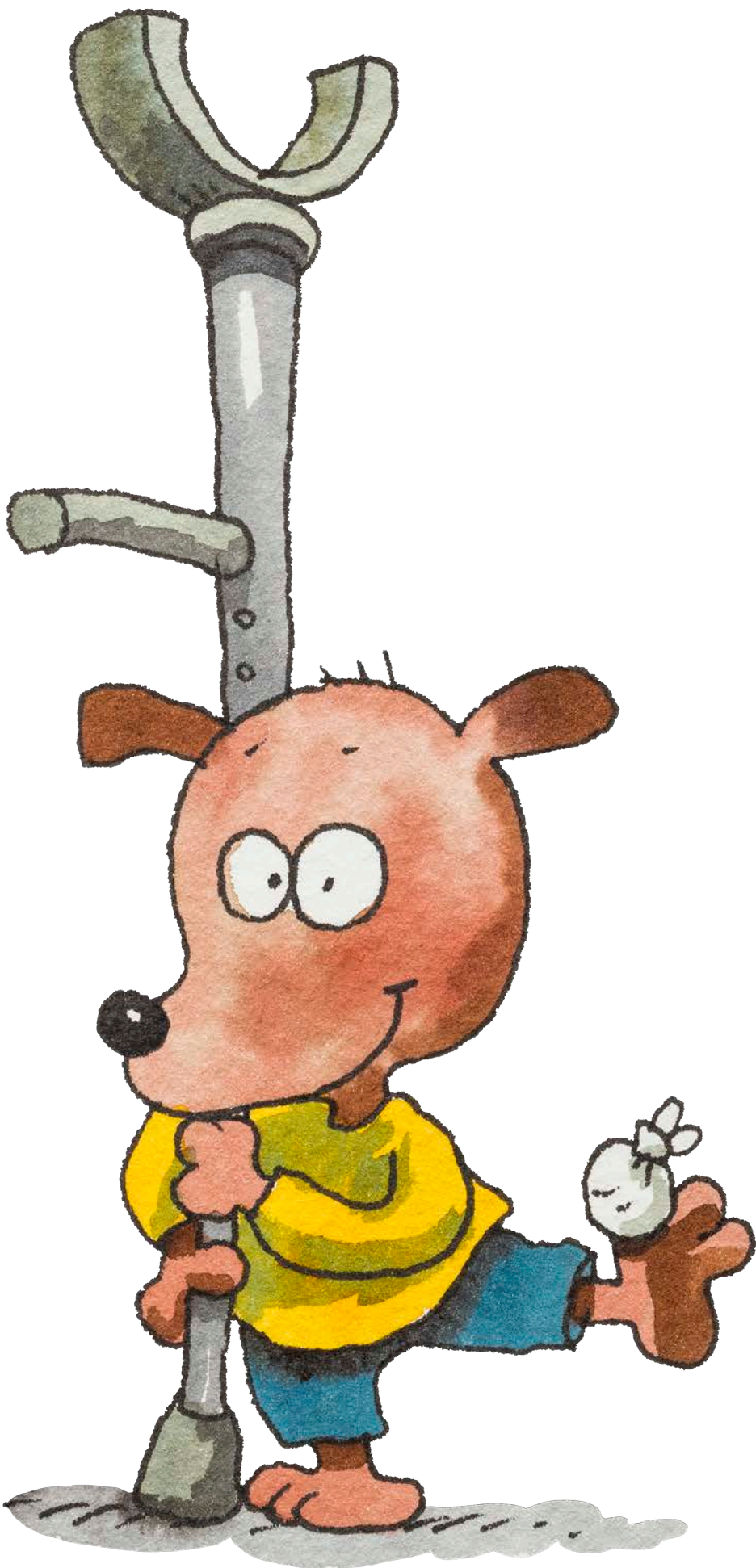
Toimintamme laatutyön päätavoitteet ja tulokset on listattu oheisessa taulukossa (suluissa edellisen tilikauden tulos). Tavoitteet hyväksytään laatujohtoryhmässä ja johtoryhmässä. Lisäksi Aavan ja Pikkujätin laatutyölle on määritelty prosessikohtaisia tavoitteita. Tavoitteet ovat yhteiset Aavalle ja Pikkujätille.

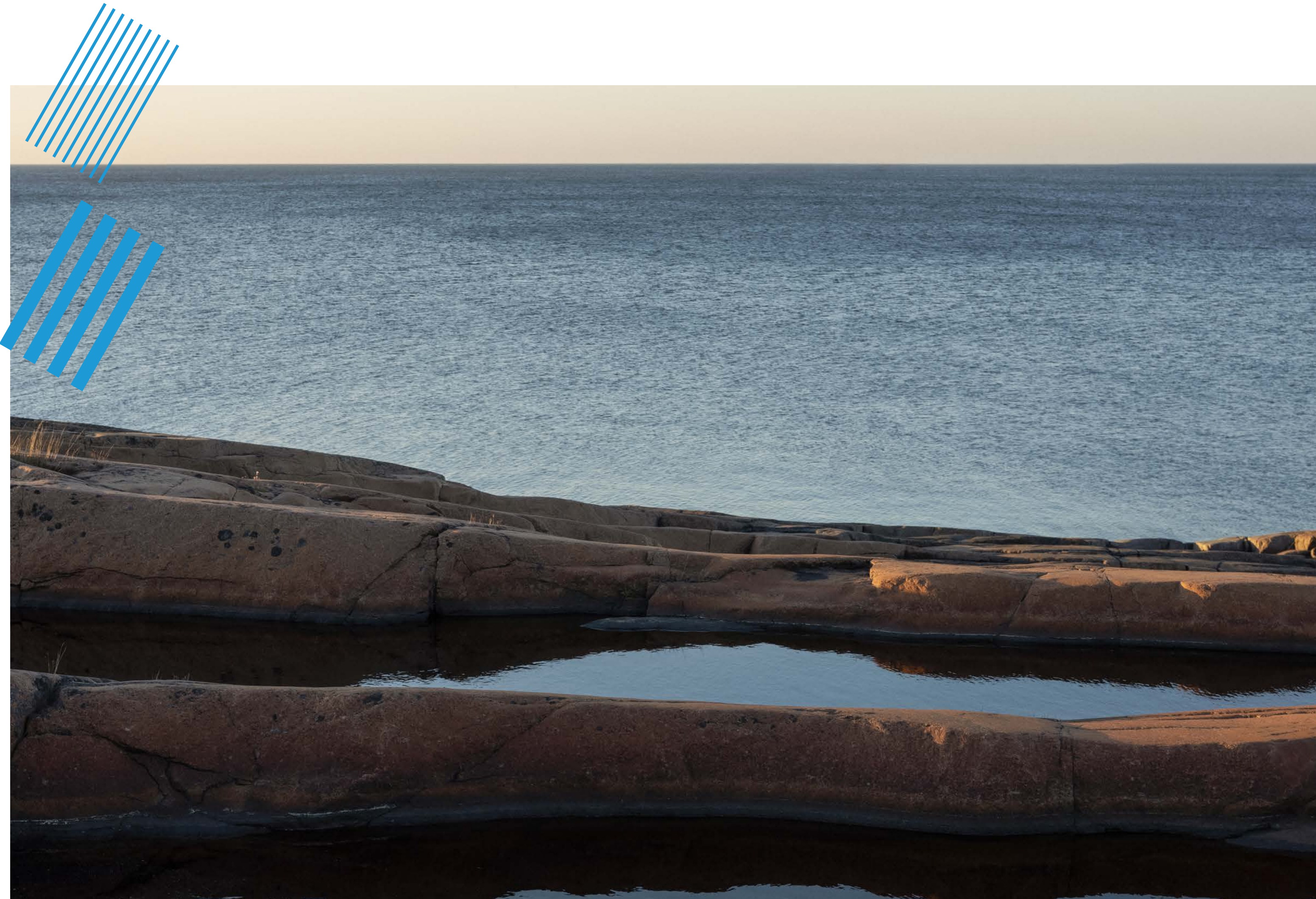


Mittari	Tavoite	Tulokset 2025–2026
Asiakastyytyväisyys (NPS-kysely)	>85	Aava: 90 (88) Pikkujätti: 92 (92)
Potilasturvallisuus: läheltä piti -tilanteiden osuus potilasturvallisuus-ilmoituksista	>60 %*	Aava: 48 % (61 %) Pikkujätti: 60 % (61 %)
Muistutusten lukumäärä suhteutettuna käyntien lukumäärään	laskeva	Aava ja Pikkujätti yhdessä: 0,008 % (0,0067 %)
Muistutuksiin vastaamisaika	alle 30 vrk**	Aava ja Pikkujätti yhdessä: keskiarvo 20 (22) päivää

* Kun toimintayksikössä tehdään enemmän läheltä piti tapahtumailmoituksia suhteessa tapahtuneisiin vaaratapahtumailmoituksiin kuvastaa se yksikön hyvää turvallisuuskulttuuria.

** Vastaamisaika lasketaan alkamaan siitä, kun muistutus on saapunut laatuysteyshenkilölle ja päättymään kun asiakkaalle on lähetetty ylilääkärin vastine.





Hallinnollinen vastuullisuus ja yrityskulttuuri

Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissa liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviksi olennaisiksi aiheiksi tunnistettiin:

- Yrityskulttuuri
- Suhteet tavarantoimittajiin ja palveluntoimittajiin

Eettisesti vastuullinen yrityskulttuuri luo perustan Aavan ja Pikkujätin toiminnalle ja on edellytys liiketoimintamme menestykselle. Aavan ja Pikkujätin liiketoiminnan harjoittamista ohjaavat ensisijaisesti yrityksen arvot, strategia, eettiset periaatteet ja yhteisöohjautuvuusmalli, jota on kuvattu osiossa *Henkilöstö ja ammatinharjoittajat*.

Aavan ja Pikkujätin arvot ovat:

- Halu ymmärtää ihmistä
- Rohkeutta ja työn iloa yrittäjäasenteella
- Vastuullista ja pitkäjänteistä toimintaa

Aavan ja Pikkujätin strategian (2023-2026) tavoitteet pyritään saavuttamaan pitkäjänteisellä ja vastuullisella kehittämisellä. Visiomme on olla laadukkain valinta jokaiselle asiakkaallemme. Haluamme erottautua ihmisvastuullisena ja huippulaatuisena toimijana. Strategiamme vastuullista liiketoimintaa edistäviä tavoitteita ovat:

- Paras kokemus ammattilaisille ja edellytykset tuottaa sujuvaa palvelua
- Yhteisöohjautuvuus yrityskulttuurin ytimessä
- Huolenpito palveluissamme ja prosessien sujuvuus
- Kannattavuuden kehittäminen

Vastuullista yrityskulttuuriamme tukevat myös omistajien laatimat Aho Groupin hyvät hallintotavat, jonka tarkoitus on parantaa yritysten hallintaa ja asetettujen tavoitteiden toteutumista. Hyvät hallintotavat tuovat avoimuutta, vakautta ja ennakoitavuutta Aho Groupiin kuuluvien yritysten toimintaan.

Arvioimme yrityskulttuurimme tilaa mittaamalla toimintamme tuloksia ja laatua systemaattisesti erilaisten palautemekanismien ja mittarien kautta tavoitteena toiminnan jatkuva kehittäminen.

Esihenkilöt ja johto ovat vastuussa esiin nousevien asioiden käsittelystä säännönmukaisesti yksiköiden kokouksissa. Aavan ja Pikkujätin tasolla palautteiden, poikkeamayhteenvedojen ja korjaavien toimien käsittely tapahtuu mm. laatujohtoryhmässä ja lääkärijohtoryhmässä. Johdon katselmus, joka käsitellään johtoryhmässä, sisältää myös yhteenvedot palauteväylien tiedoista. Palautteiden tarkempi käsittelytapa on kuvattu yksikötasoisissa omavalvontasuunnitelmissa. Asiakkaisiin liittyviä toimintaperiaatteita ja käytäntöjä on kuvattu tarkemmin osiossa *Asiakkaat*.

Aavassa ja Pikkujätissä toimitaan Suomen ja EU:n lakien mukaan. Korruption torjunta ja liiketoiminnan lahjomattomuus on kirjattu Aavan ja Pikkujätin eettisiin periaatteisiin.

Olemme YK:n Global Compactin -jäsenyritys ja sitoutuneet noudattamaan YK:n kymmentä periaatetta mukaan lukien korruption estäminen kaikissa sen muodoissa.

Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet

Tässä osiossa on esitelty keskeisiä liiketoiminnan harjoittamiseen ja yrityskulttuuriin liittyviä toimintaperiaatteita. Riskienhallintapolitiikka, tietoturva- ja tietosuojapolitiikka sekä laatupolitiikka on kuvattu osiossa *Kuluttajat ja loppukäyttäjät*.

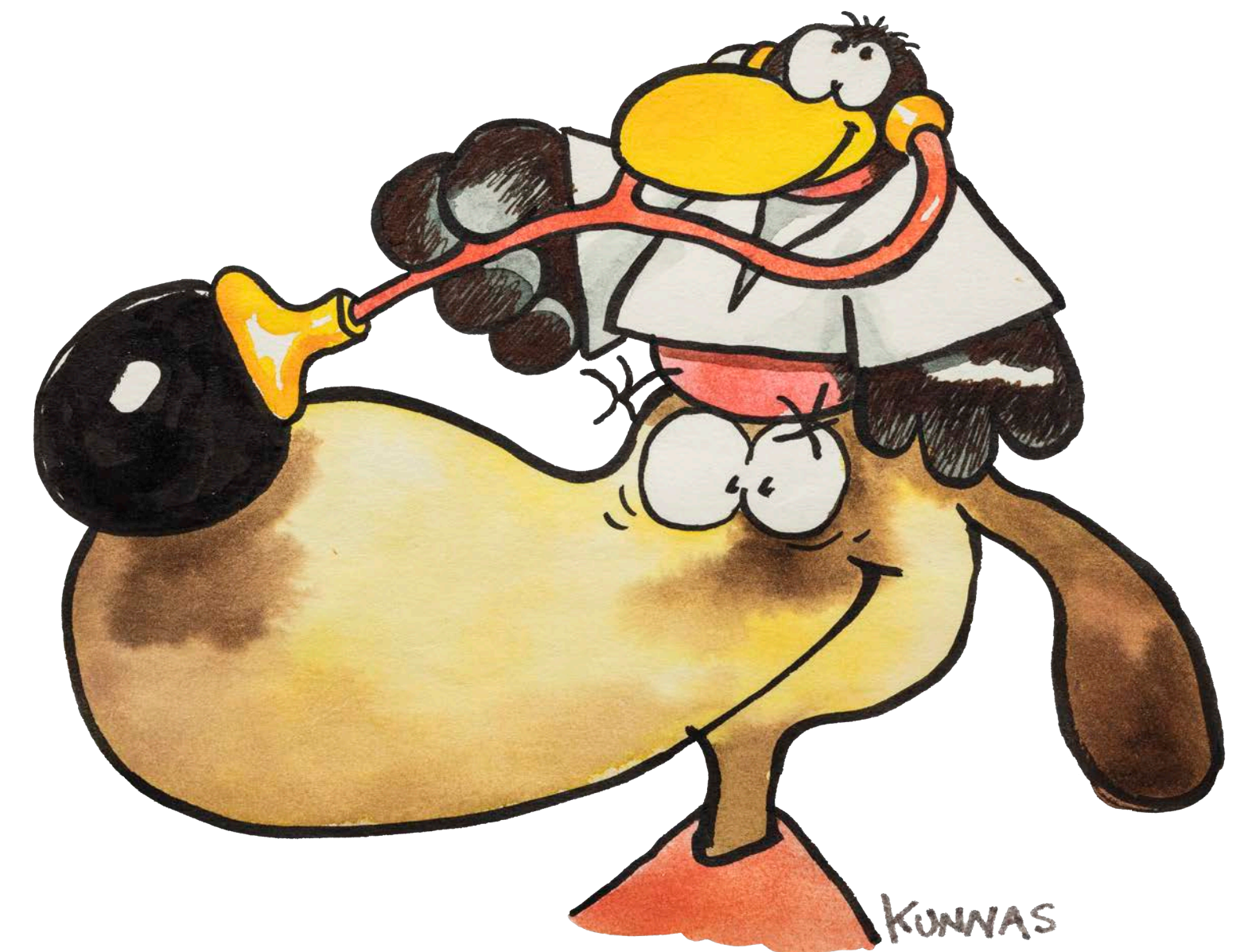
Eettiset periaatteet

Aavan ja Pikkujätin eettiset periaatteet ohjaavat koko henkilöstön päivittäistä toimintaa ja päätöksentekoa. Johtajilla ja lähiesihenkilöillä on vastuu periaatteiden noudattamisesta omilla vastuualueillaan. Eettiset periaatteet hyväksytään johtoryhmässä ja hallituksessa, ja ne on julkaistu intranetissä.

Aavan ja Pikkujätin eettiset periaatteet sisältävät lakien noudattamisen, korruption torjunnan ja liiketoiminnan lahjomattomuuden sekä henkilöstön ja sidosryhmien reilun ja tasa-arvoisen kohtelun

kansainvälisen ihmisoikeusjulistuksen mukaisesti. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen sisältää myös muun muassa irtisanoutumisemme lapsityövoiman ja pakko työn käytöstä sekä kaikesta syrjinnästä, häirinnästä, uhkailusta tai loukkauksista.

Sitoudumme eettisissä periaatteissa kehittämään palveluitamme ja toimintojamme välttääksemme ympäristön kannalta haitallisia vaikutuksia ja optimoidaksemme luonnonvarojen kulutusta. Asiakkaita kohtelemme reilusti ja tasa-arvoisesti ja markkinoimme palveluitamme eettisesti.



Yhteistyökumppanien eettinen toimintaperiaate (Supplier Code of Conduct)

Aavan ja Pikkujätin eettiset toimintaperiaatteet yhteistyökumppaneille on hyväksytty johtoryhmässä ja hallituksessa. Niiden tarkoitus on varmistua vastuullisten ja kestäväen kehityksen mukaisten toimintatapojen toteutumisesta sekä yhteistyökumppanien omassa toiminnassa että niiden arvoketjussa. Yhteistyökumppaneilla tarkoitetaan tuotteiden ja palveluiden toimittajia ja tarjoajia sekä muita tahoja, joiden kanssa Aava ja Pikkujätti tekevät jatkuvaa yhteistyötä.

Tavoitteemme on, että euromääräisesti mitattuna 80 % toimittajista on allekirjoittanut yhteistyökumppanien eettiset toimintaperiaatteet. Tilikauden päättyessä tulos oli 45 %.

Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme vastuullista ja lainsäädännön mukaista toimintaa kaikilla vastuullisuuden osa-alueilla. Sosiaaliseen vastuullisuuteen sisältyy ihmis- ja työntekijäoikeuksiin sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita.

Ympäristövastuullisuuden osalta edellytämme yhteistyökumppaneilta kestäväen kehityksen mukaista toimintaa sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa.

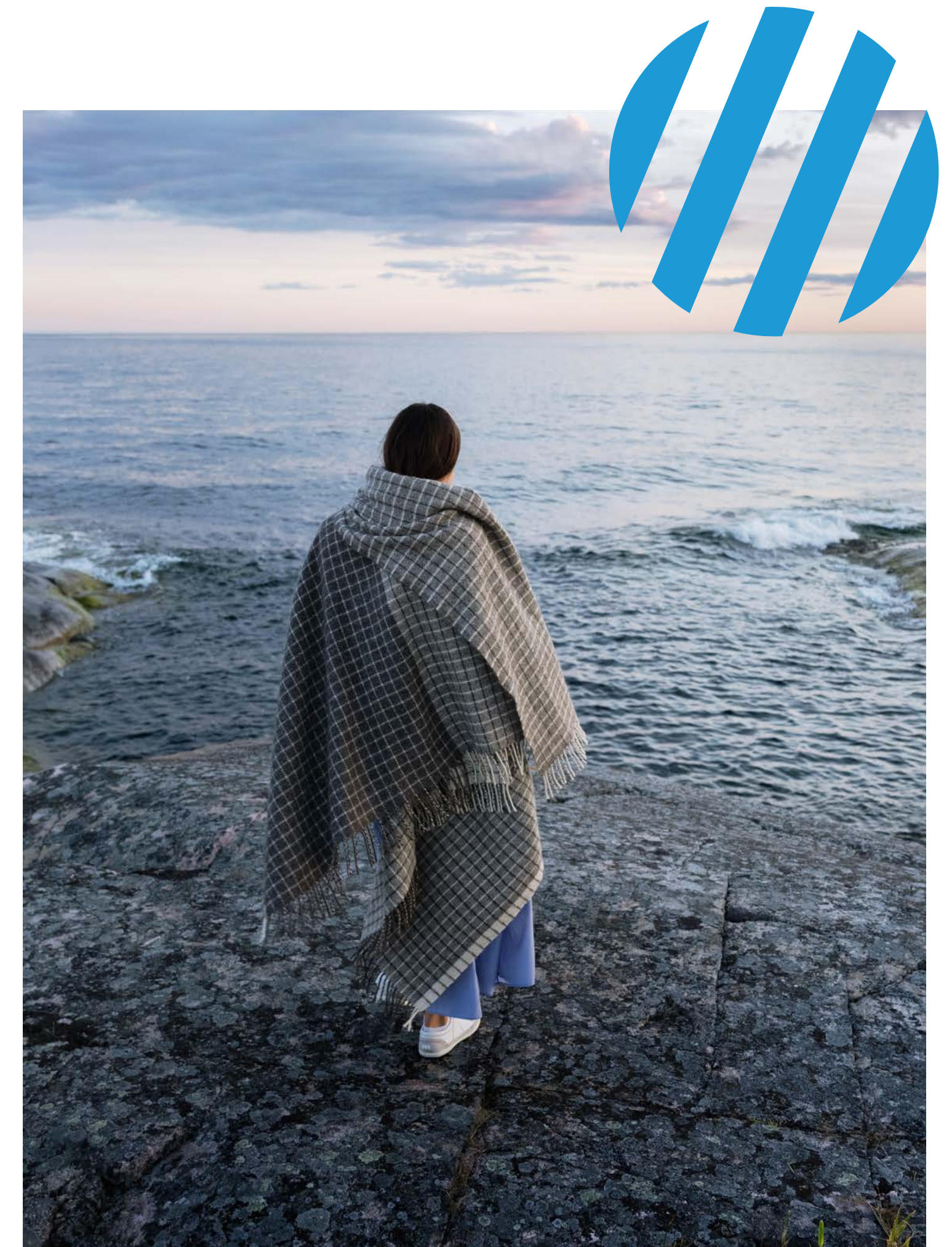
Hyvään hallintotapaan liittyviä vaatimuksia ovat muun muassa vero- ja maksuvelvoitteista sekä vakuutuksista huolehtiminen, tietoturvasta ja tietosuojasta huolehtiminen, korruptiosta ja lahjonnasta kieltäytyminen sekä reilun ja oikeudenmukaisen toiminnan noudattaminen kilpailutilanteissa.

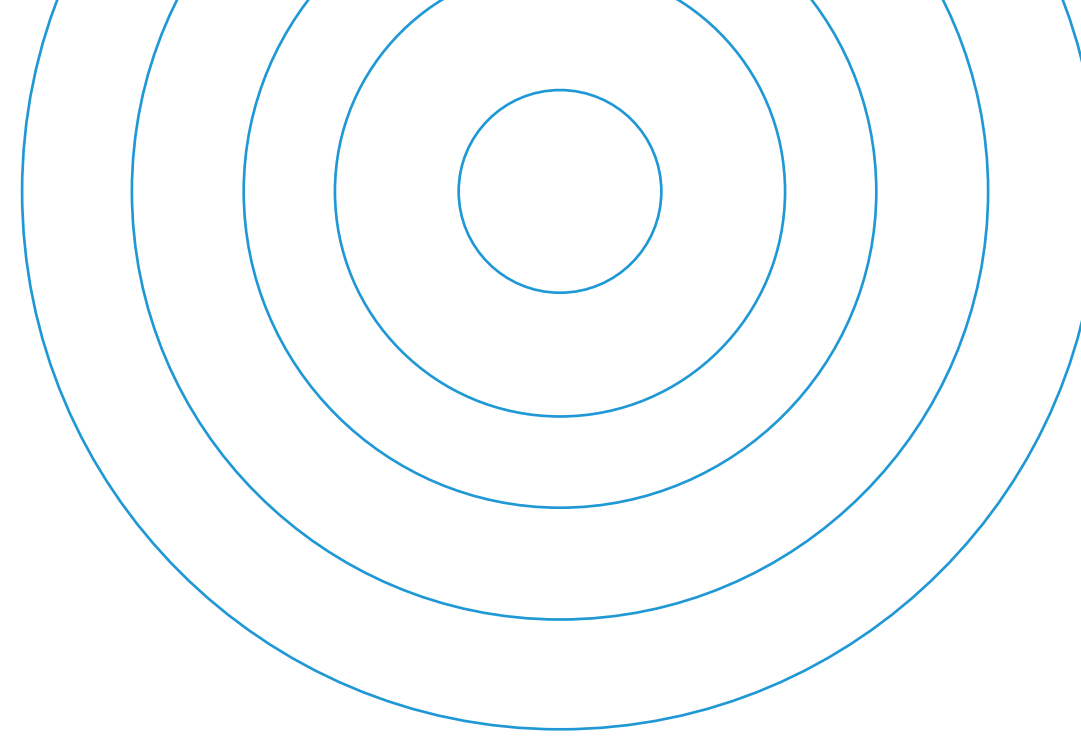
Hyväksymissäännöt ja yhtiön edustaminen

Hyväksymissäännöissä määritetään laskujen, palkkojen maksatusten, luottotappioiden ja maksumääräyksien hyväksymisoikeudet.

Toimintaohje yhtiön edustamisesta määrittää Aavan ja Pikkujätin ylimmän tason valtuutukset. Yhtiön edustaminen sisältää muun muassa valtuutukset erilaisten sopimusten tekemiseen kuten ostosopimukset, ammatinharjoittajasopimukset, henkilöstöön liittyvät sopimukset ja vuokrasopimukset. Se sisältää myös valtuutukset yhtiön varojen ja pankkitilien hoitoon sekä tarjousten ja kilpailutusten tekemiseen. Aavaa ja Pikkujättiä edustavat hallituksen puheenjohtaja, toimitusjohtaja sekä prokuristit yksin.

Sekä hyväksymissäännöt että yhtiön edustaminen hyväksytään Aavan ja Pikkujätin hallituksessa.





Vastuullisuus hankinnoissa

Aavalla ja Pikkujätillä on samat tasavertaiset toimintatavat kaikille toimittajille ja kumppaneille. Ostolaskut maksetaan eräpäivien mukaan. Ostolaskuja maksetaan kaksi kertaa viikossa.

Hoitotyön hankintoihin liittyvien suurempien toimittajien kanssa on ohjausryhmätapaamisia vähintään 1–2 kertaa vuodessa. Ohjausryhmäpalavereihin osallistuvat hankinnoista vastaavat henkilöt ja toimittajan edustajat. Näiden tapaamisten agendalla on myös vastuullisuuteen liittyvät aiheet. Teemme tuotteiden laadunseurantaa, jossa seuraamme muun muassa reklamaatioprosessia. Seuraamme myös säännöllisesti, että toimittaja on hoitanut yhteiskunnalliset vastuut.

Hankintastrategiassa vastuullisuus on yksi neljästä kriteeristä uuden toimittajan tai yhteistyökumppanin valinnassa. Muut kriteerit ovat laatu, kustannustehokkuus ja riskienhallinta. Vastuullisuuskriteereissä tarkastellaan muun muassa toimittajan tai yhteistyökumppanin sitoutumista vastuullisuuteen omassa toiminnassa, toimitusketjun vastuullisuutta sekä tuotteiden ja palveluiden ympäristövastuullisuutta.

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen

Korruptio ei noussut olennaiseksi aiheeksi Aavan ja Pikkujätin olennaisuusanalyysissa. Mahdolliset korruptio- tai lahjontaväitteet käsitellään tapauskohtaisesti Aho Groupin juristin johdolla ja niistä raportoidaan yrityksen johdolle ja hallitukselle tarpeen mukaan. Liikelahjoihin ja korruptioon liittyvä toimintaperiaate otetaan käyttöön vuoden 2026 aikana. Siinä määritellään muun muassa liikelahjojen enimmäisarvo henkilötasolla, lahjojen antamisen ja vastaanottamisen ohjeet sekä korruption ehkäisemisen ohjeet. Toimintaperiaate koskee koko henkilöstöä, hallituksen jäseniä sekä alihankkijoita ja edustajia, jotka toimivat yhtiön puolesta.

Korruptio- tai lahjontatapaukset

Tilikaudella 2025–2026 ei ole ollut yhtään korruptio- tai lahjontatapausta (0 kpl) eikä sakkomaksuja (0 euroa).

Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Aava ja Pikkujätti eivät tee rahallisia lahjoituksia poliittisiin tarkoituksiin. Emme myöskään tee suoraa henkilökohtaista vaikuttamista poliittisiin päättäjiin.

Pyrimme vaikuttamaan toimialan asioihin olemalla mukana keskeisissä valtakunnallisissa edunvalvonnan foorumeissa, joita ovat Lääkäripalveluyritykset ry (LPY) ja Hyvinvointiala (Hali) ry. Aavaa ja Pikkujättiä edustaa LPY:ssä toimitusjohtaja ja Halissa lääketieteellinen johtaja.

Tietovaatimus	Sivu	Kommentit
B1 24 a i & ii	5	Raportista ei ole jätetty pois salattuja tai arkaluontoisia tietoja
B1 24 b	-	
B1 24 c	5	
B1 24 d	5	
B1 24 e i, ii, iii, iv, v, vi, vii	4, 10	Ei käytössä vastuullisuussertifikaattia
B1 25		
B2 26 a	13–14	
B2 26 b	19	
B2 26 c	13–15	Ei raportointia
B2 26 d		Ei raportointia
B2 27		
B2 28		
B3 29	15	Aihe ei ole olennainen Aavalle ja Pikkujätille
B3 30	14	
B3 31	14	
B4 32		
B5 33	14	Aava ja Pikkujätti eivät toimi luonnon monimuotoisuuden näkökulmasta herkkien alueiden läheisyydessä
B5 34 a-d		Aava ja Pikkujätti eivät toimi luonnon monimuotoisuuden näkökulmasta herkkien alueiden läheisyydessä
B6 35		
B6 36		Aavalla ja Pikkujätillä ei ole tietopyynnössä tarkoitettua merkittävää vedenkulutusta
B7 37	16	
B7 38 a-c	16	
B8 39 a-c	24	

Tietovaatimus	Sivu	Kommentit
B8 40	23	Laskentakaava: Sukupuolten välinen palkkaero (%) = (miesten keskimääräinen vuosiansio – naisten keskimääräinen vuosiansio) / naisten keskimääräinen vuosiansio × 100
B9 41 a-b	26	
B10 42 a	25	
B10 42 b	25	
B10 42 c	24	
B10 42 d	25	
B11 43	37	
C1 47 a	10	
C1 47 b	10	
C1 47 c	10	
C1 47 d	35	Ei raportointia
C2 48		
C2 49		Ei raportointia
C2 50-52	14	Aihe ei ole olennainen Aavalle ja Pikkujätille
C3 53		
C3 54 a-e		
C3 55		
C3 56		
C4 57 a-d	11–12	Aihe ei ole olennainen Aavalle ja Pikkujätille
C4 58		
C5 59	23	Tavoitteita ei ole asetettu
C5 60	23–24	
C6 61 a	35	
C6 61 b i	35	
C6 61 b ii	35	
C6 61 b iii	35	Aihe ei ole olennainen Aavalle ja Pikkujätille

Tietovaatimus	Sivu	Kommentit
C6 61 b iv	35	
C6 61 b v	35	
C6 61 b vi	-	
C6 61 c	20	
C7 62 a i-v		Ei tapauksia
C7 62 b		Ei tapauksia
C7 62 c		Ei tapauksia
C8 63 a-d		Aihe ei ole olennainen Aavalle ja Pikkujätille
C8 64		Aihe ei ole olennainen Aavalle ja Pikkujätille
C9 65	6	

Aava PIKKUJÄTTI®

Kiitos, että tutustuit Aavan ja Pikkujätin vastuullisuusraporttiin. Toivottavasti löysit tarvitsemasi tietoja ja opit jotain uutta yrityksestämme.

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



Aava PIKKUJÄTTI®