



VASTUULLISUUSRAPORTTI

2023



MEHILÄINEN
VUODESTA 1909



MEHILÄINEN

Sisältö

01



Vuosi 2023

- 4 Toimitusjohtajan katsaus
- 7 Mehiläinen lyhyesti
- 8 Tapahtumia ja kohokohtia

02



Vastuullisuus Mehiläisessä

- 12 Vastuullisuustyömme ja olennaiset aiheet
- 13 Vastuullisuusohjelma ja tärkeimmät vastuullisuustavoitteet
- 15 Vastuullisuuden sidosryhmät
- 16 Vastuullisuuden johtaminen

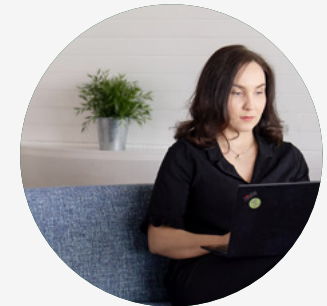
03



Vastuullisuus- teemat

- 18 Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä
- 25 Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja
- 33 Haluttu ja merkityksellinen työpaikka
- 40 Kestävästi kehittyvä

04




Raportointi- periaatteet

- 48 Yleiset raportointiperiaatteet
- 49 GRI-indeksi
- 55 Varmennusraportti

Tästä raportista

Tähän raporttiin on koottu keskeiset tiedot Mehiläisen vastuullisuustyön olennaisista aiheista ja suurimmista vaikutuksista vuonna 2023. Raportti noudattaa GRI-viitekehyksen (Global Reporting Initiative) vaatimuksia. GRI-indeksi on raportin lopussa. Raportti on julkaistu suomeksi ja englanniksi. Raportti on ulkoisesti varmennettu.

[Lue lisää toiminnastamme](#)

 [Klikkaamalla valikkoikonia pääset takaisin tälle sivulle.](#)



01

Vuosi 2023

- 4 Toimitusjohtajan katsaus
- 7 Mehiläinen lyhyesti
- 8 Tapahtumia ja kohokohtia



TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

Vakain askelin eteenpäin vastuullisuustyössä

Mehiläisessä tehtiin vuoden aikana töitä vastuullisuuden kaikilla osa-alueilla. Etenimme erityisesti ympäristö- ja ihmisoikeustyössä ja valmistauduimme uuteen lainsäädäntöön.

Meillä Mehiläisillä on ollut elämä tehtävänä jo yli 114 vuoden ajan. Takanamme on merkittävä historia, mutta tehtävänäme ennen kaikkea tulevaisuus. On elintärkeää, että myös seuraavan 114 vuoden jälkeen meillä on maapallo ja yhteiskunnat, joissa terveyden ja hyvinvoinnin tuottaminen tuleville sukupolville on mahdollista. Tätä tavoitetta kohti olemme jälleen tänä vuonna tehneet töitä niin sosiaalisen vastuun, laadun kuin ympäristövastuun saralla. Tästä kertoo myös se, että kansainvälinen vastuullisuusarvioitsija EcoVadis myönsi Mehiläiselle jälleen kultamitalin, joka myönnetään viidelle prosentille parhaiten suoriutuvista yrityksistä.

Mehiläisen vastuullisuusohjelman kulmakivet ovat hoidon ja hoivan laatu, ihmiset sekä osaaaminen, joka tuottaa koko toimialalle eteenpäin vieviä innovaatioita ja toimintamalleja. Sosiaalisen vastuun saralla eli ihmisistä puhuttaessa Mehiläinen on monella tapaa edelläkävijä: olemme jo vuosia panostaneet johtamiseen, arvopohjaiseen kulttuuriin, henkilöstön hyvinvointiin sekä asiakkaidemme saaman palvelun korkeaan laatuun. Meillä kaikki lähtee ihmisistä.

Vuonna 2023 henkilöstötyytyväisyytemme säilyi erinomaisella tasolla 4,0 (asteikolla 1-5), ja erityisen hienoa oli nähdä, kuinka sitoutuminen organisaatioon kasvoi kautta linjan. Työvoimapolusta kärsivällä toimialalla iloitsemme myös siitä, että onnistuimme erinomaisesti rekrytoinneissa ja henkilöstön pysyvyyden parantamisessa. Uskon, että tähän ovat osaltaan vaikuttaneet määrätietoiset panostukset henkilöstön ja esihenkilöiden koulutuksiin ja valmennuksiin, joita olemme tehneet jo vuosia. Esihenkilötyön laatu ja luottamus omaan esihenkilöön näkyivät vahvasti työntekijöidemme vastauksissa.

Hoidon laadun saralla tärkeä uusi työkalu Mehiläisessä on Laatuportti, jonka avulla laatu-poikkeamien raportointi ja käsittely on tullut sujuvammaksi. Laatuportti-järjestelmän avulla pystymme ehkäisemään poikkeamia entistä paremmin. Samalla olemme ottaneet käyttöön kuuman linjan (mm. ”never event”) indikaattorit, jotka kuvastavat tapahtumia, joita ei saisi koskaan tapahtua. Laatuportti toimii myös palautekanavana asiakkaille ja heidän läheisilleen.

Saavutimme vuoden aikana tavoitteemme myös rahoitussopimukseen sidottujen mittareiden osalta: Mehiläisen ikääntyneiden asumispalveluiden laatuindeksi nousi hienosti ollen 85,3, ja terveysasemillamme kiireettömään hoitoon pääsy oli hyvällä tasolla 6,3 päivässä T3-mittarilla mitattuna. Lisäksi vähensimme jälleen oman toimintamme päästöjä 12 prosentilla edelliseen vuoteen nähden liikevaihtoon suhteutettuna.

Päästöjen osalta sitouduimme myös kansainväliseen Science Based Targets -aloitteeseen, jonka mukaisesti tuleamme jatkossa yhtiönä tavoittelemaan Pariisin ilmastopimuksen mukaisia päästövähennyksiä. Kerromme tarkemmista tavoitteista lisää kuluvan vuoden aikana. Mehiläisessä aloitti työnsä konsernin ympäristöasioita koordinoiva ympäristöohjausryhmä, jonka tehtävänä on osaltaan varmistaa, että ympäristö- ja ilmastokysymykset tulevat entistä paremmin huomioituiksi kaikessa toiminnassamme. Yhtenä askeleena tähän oli Mehiläisen liittyminen osaksi Climate Leadership Coalitionia, jossa yritykset tekevät yhdessä työtä ilmastomuutoksen ehkäisemiseksi.

Ihmisoikeuksien saralla Mehiläisen hallitus hyväksyi yhtiölle ensimmäisen erillisen ihmisoikeuspolitiikan. Kuluvan vuoden aikana aloitimme myös systemaattisen ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin, jonka avulla tunnistamme ja ehkäisemme mahdollisia haitallisia vaikutuksia, joita toiminnallamme voi olla. Näin kehitämme toimintaamme, mutta myös valmistaudumme meitä tulevaisuudessa kohtaaviin velvoitteisiin.

Uudistuvaan lainsäädäntöön ja kiristyviin yritys vastuuvetoitteisiin vastaaminen laadukkaasti ohjasi työtämme kuluneena vuonna ja ohjaa sitä myös tästä eteenpäin. Uskon, että entistä

Uudistuvaan lainsäädäntöön ja kiristyviin yritys vastuuvetoitteisiin vastaaminen laadukkaasti ohjasi työtämme kuluneena vuonna ja ohjaa sitä myös tästä eteenpäin. Uskon, että entistä

”
Uudistuvaan lainsäädäntöön ja kiristyviin yritys vastuuvetoitteisiin vastaaminen laadukkaasti ohjasi työtämme kuluneena vuonna ja ohjaa sitä myös tästä eteenpäin. Uskon, että entistä läpinäkyvämpi ja vertailtavampi vastuullisuusdata hyödyttää niin meitä yrityksiä kuin asiakkaitamme ja koko yhteiskuntaa.

läpinäkyvämpi ja vertailtavampi vastuullisuusdata hyödyttää niin meitä yrityksiä kuin asiakkaitamme ja koko yhteiskuntaa. Mehiläisen osalta tämä on jo järjestyksessään toinen ulkopuolisen tahonvarmentama raportti, mikä on kiritänyt meitä parantamaan ja kehittämään vastuullisuuden seurantaa ja prosesseja eteenpäin.

Kutsun jokaisen Mehiläisen ammattilaisen ja kaikki sidosryhmämme jatkamaan vastuullisuustyötä. Kiitän ammattilaisiamme, asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme kuluneesta vuodesta. Vuonna 2024 meillä on jälleen elämä tehtävänä - sen kaikessa moninaisuudessaan.

Janne-Olli Järvenpää
toimitusjohtaja, Mehiläinen-konserni



Elämä tehtävänä

Mehiläisen tarina ei ole tarina yrityksestä, vaan ihmisistä ja asenteesta.

Kun joukko lääkäreitä vuonna 1909 perusti Mehiläisen, heidän tavoitteenaan oli luoda parempaa terveyttä ja hyvinvointia.

Matkan varrella olemme hoitaneet sotilaita, olleet rakentamassa työterveyshuoltoa, tuoneet isät mukaan synnytysosastoihin, tehneet digitaalisesta terveyspalvelusta vientituotteen, kokeneet kolme pandemiaa ja luoneet koko Suomen Mehiläisen.

Läpi tämän matkan meitä on ohjannut yksi asia - elämä. Hauras, vahva, oikukas. Epäreilu ja onnekas. Alkava tai jo hiipuva. Aina arvokas ja ainutlaatuinen.

Reilussa sadassa vuodessa maailma on muuttunut, mutta asenteemme ei. Siksi tänäänkään parasta hoitoa ei tarjoa yritys, vaan ihmiset, joilla on elämä tehtävänä.



MEHILÄINEN
VUODESTA 1909



MEHILÄINEN LYHYESTI

114 vuotta elämä tehtävänä

Vuonna 1909 joukko lääkäreitä perusti Mehiläisen Helsinkiin tavoitteenaan luoda parempaa terveyttä ja hyvinvointia. Me mehiläiset jatkamme tänäkin päivänä perustajalääkäreidemme jalanjäljissä työtämme. Meillä on elämä tehtävänä.

Mehiläinen on tunnettu ja arvostettu yksityinen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaja Suomessa, Ruotsissa, Virossa ja Saksassa. Tarjoamme laadukkaat, kokonaisvaltaiset palvelut nopeasti ja sujuvasti.

Mehiläinen palvelee vuosittain yli 2,1 miljoonaa asiakasta, ja sen 840 toimipisteessä palveluita tuottaa yli 37 000 työntekijää ja ammattinharjoittajaa. 114-vuotias Mehiläinen on nopeasti kehittyvä ja kasvava suunnannäyttäjä alallaan.

Mehiläisen pääkonttori sijaitsee Helsingissä, ja sen pääasiallinen markkina-alue on Suomi, jossa se toimii sosiaali- ja terveyspalvelualalla. Yhtiö toimii myös Ruotsissa, Virossa ja Saksassa terveyspalveluiden liiketoiminnassa nimellä Meliva. isäksi Mehiläinen tarjoaa terveyspalveluiden digitaalisia ratkaisuja ulkomaisille terveysyrityksille sekä hyvinvointialueille. Kansainväliseen rekrytointiin keskittyvä tytäryhtiö Healthcare Staffing Solutions (HSS) toimii Aasiassa.

Mehiläisen pääomistaja on CVC Capital Partnersin hallinnoimat rahastot. Omistajiin kuuluvat myös LähiTapiola-ryhmä, Varma, Valtion Eläke-

rahasto (VER), Ilmarinen, Apteekkien Eläkekassa, Valion Eläkekassa sekä yhtiön johto. Konsernin emoyhtiö Suomessa on Mehiläinen Konserni Oy.

Mehiläisen tehtävänä on luoda yhdessä parempaa terveyttä ja hyvinvointia.

- Sinulle ja perheellesi tarjoamme yksilöllistä palvelua nopeasti ja sujuvasti.
- Työnantajat tukevat avullamme työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia.
- Julkinen päättäjä järjestää avullamme laadukkaat ja kustannustehokkaat julkiset palvelut.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille tarjoamme merkityksellistä työtä innostavassa ilmapiirissä omaa osaamista kehittäen.

Omistus pohja

CVC Capital Partnersin hallinnoimat rahastot	56 %
LähiTapiola-ryhmä	20 %
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma	8 %
Valtion Eläkerahasto (VER)	5 %
Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen	4 %
Apteekkien Eläkekassa	0,6 %
Valion Eläkekassa	0,4 %
Muut sijoittajat ja yksityishenkilöt yhteensä	6 %

Arvomme

Tieto ja taito • Välittäminen ja vastuunotto
Kumppanuus ja yrittäjyys • Kasvu ja kehitys

Asiakaslupauksemme

Teemme asioinnin helpoksi • Palvelemme kokonaisvaltaisesti • Kohtaamme yksilönä

Työntekijöitä ja
ammattinharjoittajia

37 000

Asiakkaita
koko Mehiläisessä

2,1 milj.

Yksiköitä

840

Liikevaihto, milj. euroa

1 850,2

Liikevaihdon kasvu

13,3 %

Liiketoiminta-alueet

Yksityiset terveyspalvelut

Lääkäripalvelut • Diagnostiikka • Sairaalat • Suun terveydenhuolto
Työelämäpalvelut • Psykoterapia ja mielenterveyspalvelut • Fysioterapia ja hyvinvointipalvelut • Digitaaliset terveyspalvelut

Julkiset terveyspalvelut

Vapaan asiakasvalinnan terveysasemat • Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon ulkoistukset ja ostopalvelut • Etä- ja digipalvelut • Julkinen suun terveydenhuolto • Henkilöstöpalvelut
Kotipalvelut ja kotihoidon tukipalvelut • Terapia- ja kuntoutuspalvelut

Sosiaalipalvelut

Ikääntyneiden asumispalvelut • Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalvelut • Vammaisten asumispalvelut
Lastensuojelupalvelut

Vuosi 2023

Mehiläinen sitoutui Science Based Targets -aloitteeseen

Mehiläinen sitoutui ensimmäisenä suomalaisena sosiaali- ja terveydenhuollon toimijana Science Based Targets -aloitteeseen. Sitoumuksen mukaisesti Mehiläinen tavoittelee vähentävänsä päästöjään vuoteen 2030 mennessä Pariisin ilmastopimuksen mukaisen 1,5 asteen lämpenemisen tavoitteen mukaisesti. Näin Mehiläinen tekee osaltaan voitavansa ilmastonmuutoksen vastaisessa työssä.



[Lue lisää](#)

Henkilöstötutkimuksen tulokset säilyivät erinomaisella tasolla



Vuonna 2023 henkilöstötyytyväisyytemme säilyi erinomaisella tasolla 4,0 (asteikolla 1-5). Erityisen hieno tulos oli se, kuinka sitoutuminen organisaatioon kasvoi kautta linjan. Esihenkilötyön laatu ja luottamus omaan esihenkilöön näkyivät vahvasti vastauksissa. Myös työntekijöiden sitoutuminen Mehiläiseen oli entistä vahvempaa.

Suomen aktiivisin työpaikka



Mehiläinen valittiin Suomen urheilugaalassa Suomen aktiivisimmaksi työpaikaksi. Valinnan suorittivat Olympiakomitean ja Liikunnan aluejärjestöjen asiantuntijat. Perusteluissa todetaan, että Mehiläisen koko ja erilaiset työnkuvat huomioiden liikkumisen edistämisen toiminnot, viestintä ja olosuhteet on organisoitu esimerkillisesti.

[Lue lisää](#)

Tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi Mehiläinen



Mehiläisen tekemään, yhtiön kolmannen yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 2 800 mehiläistä. Kyselyn perusteella Mehiläisen henkilöstön kokemus yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisuudesta oli vuoden aikana säilynyt hyvällä tasolla kaikilla osa-alueilla. Mehiläiseen nimettiin vuonna 2023 yhdenvertaisuusasioiden johtava asiantuntija, joka tukee jatkossa kehitystyötä osa-alueella.

[Lue lisää](#)

EcoVadis myönsi jälleen vastuullisuustyöllemme kultaa



Vastuullisuusarvioitsija EcoVadis myönsi Mehiläisen vastuullisuustyölle kultatason luokituksen jo kolmantena peräkkäisenä vuotena. Kultaisen tunnustuksen kestävä kehityksen edistämisestä saa vain 5 % arvioituista yrityksistä. Mehiläisen arvot paranivat ympäristökategoriassa ja kokonaispisteet nousivat.

[Lue lisää](#)

Mehiläiselle kaksi uutta vastuullisuuden politiikkaa

Mehiläisen hallitus hyväksyi vuonna 2023 Mehiläiselle kaksi uutta politiikkaa, jotka ohjaavat vastuullisuuden näkökulmasta erittäin tärkeitä osa-alueita. Ympäristöpolitiikka ja ihmisoikeuspolitiikka muodostavat pohjan yhtiön toiminnan kehittämiseksi näillä osa-alueilla. Ihmisoikeuspolitiikka sisältää myös yhtiön sitoumuksen ihmisoikeuksiin.

[Lue lisää](#)

MEHILÄISEN STRATEGIA JA LIIKETOIMINTA

Parempaa terveyttä ja hyvinvointia

Mehiläisen tavoitteena on nousta Euroopan johtavaksi yksityiseksi terveydenhuollon ja hoivan palveluiden tuottajaksi. Tähän tähtäämme kannattavalla kasvulla Suomessa, rakentamalla digitaalisen avoterveydenhuollon palveluverkostoa Virossa, Ruotsissa ja Saksassa, jatkamalla kasvua ohjelmistopalveluissa sekä laajentamalla toimintaamme uusiin toimintamaihin ja palveluihin.

Yksityiset terveystalot

- Lääkäripalvelut
- Diagnostiikka
- Sairaalat
- Suun terveydenhuolto
- Työelämäpalvelut
- Psykoterapia ja mielenterveyspalvelut
- Fysioterapia ja hyvinvointipalvelut
- Digitaaliset terveystalot

Julkiset terveystalot

- Vapaan asiakasvalinnan terveystalot
- Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon ulkoistukset ja ostopalvelut
- Etä- ja digipalvelut
- Julkinen suun terveydenhuolto
- Henkilöstöpalvelut
- Kotipalvelut ja kotihoidon tukipalvelut
- Terapia- ja kuntoutuspalvelut

Sosiaalipalvelut

- Ikääntyneiden asumispalvelut
- Mielenterveys- ja päihde-kuntoutujien asumispalvelut
- Vammaisten asumispalvelut
- Lastensuojelupalvelut

Mehiläinen Suomessa

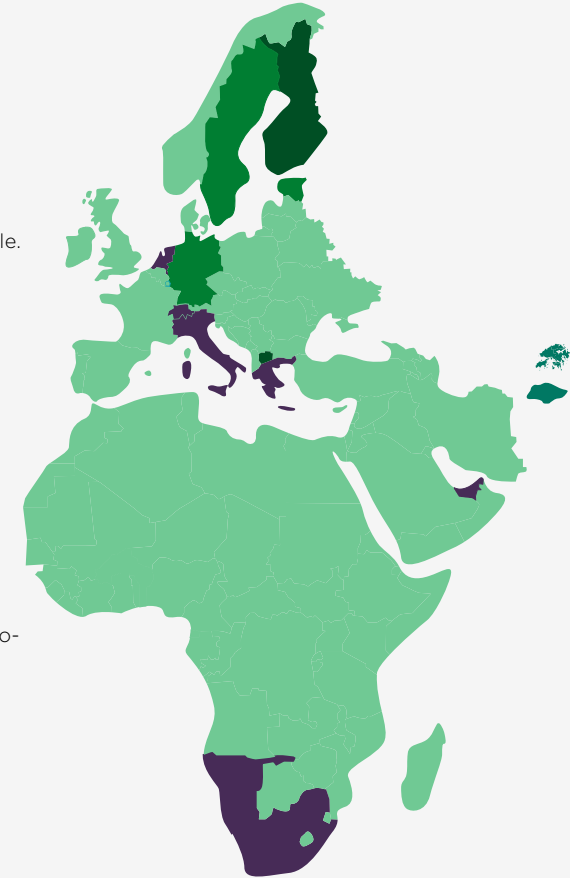
Kokonaisvaltaiset sosiaali- ja terveystalot yksityis- ja yritysasiakkaille, vakuutusyhtiöille sekä julkisten palveluiden järjestäjille.

Yksiköitä 779

Meliva, BeeHealthy ja HSS

Perusterveydenhuollon ja avosairaanhoidon palveluita fyysisillä klinikoilla, digitalisaatiota hyödyntäen Virossa, Ruotsissa ja Saksassa. Tytäryhtiö BeeHealthy tarjoaa terveydenhuollon ohjelmistopalveluita Euroopan, Lähi-idän ja Afrikan alueilla. Kansainväliseen rekrytointiin keskittyvä tytäryhtiö Healthcare Staffing Solutions toimii Aasiassa.

Yksiköitä 61



Liikevaihto (milj. euroa)

1 850,2

Liikevaihdon kasvu

13,3 %

Oikaistu käyttökate (milj. euroa, EBITA)

215,7

MEHILÄISEN STRATEGIA JA LIIKETOIMINTA

Mehiläinen luo arvoa



Inhimillinen pääoma

- Ammattilaisten lukumäärä: **37 000**
- Henkilöstö FTE: **14 800**
- Henkilöstötutkimuksen kokonaisindeksi (1-5): **4,0**

Taloudellinen pääoma, milj.euroa

- Oma pääoma: **975,3**
- Nettovelka: **1 652,5**
- Investoinnit: **88,1**

Luonnon pääoma

- Käytetyt luonnonresurssit (energia MWh): **68 253**
- Ostetut materiaalit ja palvelut (euroina): **288 milj.**

Arvot ohjaavat toimintaamme

- Tieto ja taito
- Välittäminen ja vastuunotto
- Kasvu ja kehitys
- Kumppanuus ja yrittäjyys



Yhteiskunnalle

- Mehiläisen luomat työpaikat: **3 400**
- Mehiläisen verojälki: **389,4 milj. euroa**
- Perusterveydenhuollon vastuuväestö: **320 000**
- Työterveyden henkilöasiakkaat: **620 000**
- Sosiaalipalveluiden asukaspaikat: **7 900**
- OmaMehiläisen rekisteröityneet käyttäjät: **1,8 milj.**
- Asiakkaita koko Mehiläisessä: **2,1 milj.**

Asiakkaillemme

- NPS yksityisissä terveyspalveluissa: **90**
- NPS julkisissa terveyspalveluissa: **77**
- Sosiaalipalveluiden laatuindeksit:
 - **82** vammaispalvelut
 - **87,7** mielenterveyskuntoutajat
 - **85,3** ikääntyneet

Ympäristölle

- Hiilijalanjälki (tCO2):
 - Scope 1: **2 534**
 - Scope 2: **0**
 - Scope 3: **82 018**

02

Vastuullisuus Mehiläisessä

- 9** Vastuullisuustyömme ja olennaiset aiheet
- 10** Vastuullisuusohjelma ja tärkeimmät vastuullisuustavoitteet
- 11** YK:n kestävän kehityksen tavoitteet
- 14** Vastuullisuuden sidosryhmät
- 15** Vastuullisuuden johtaminen

VASTUULLISUUSTYÖMME JA OLENNAISET AIHEET

Mehiläisen olennaisuusanalyysi

Mehiläinen päivitti olennaisuusanalyysiaan edellisen kerran vuonna 2022. Tätä edellinen olennaisuusanalyysi tehtiin 2020, ja se toimi pohjana myös voimassa olevalle vastuullisuusohjelmalle.

Olennaisuusanalyysin päivityksen tavoitteena oli vuonna 2022 tarkastella, miten Mehiläisen toimintaympäristö ja vastuullisuuden olennaiset aiheet olivat muuttuneet kahdessa vuodessa. Ajanjaksoon sisältyi monia isoja muutoksia, kuten Mehiläisen vahva kasvu ja kansainvälistyminen sekä ulkoisia kriisejä, kuten koronapandemia ja Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan.

Olennaisuusanalyysin päivitys toteutettiin haastatteluilla. Vastaajina olivat Mehiläisen johtoon kuuluvia

henkilöitä sekä keskeisiä sidosryhmiä, kuten työntekijöiden edustajia sekä rahoittajia. Olennaisuusanalyysin päivitys ei tuonut muutoksia Mehiläisen vastuullisuusohjelman neljään pääteemaan, mutta niihin sisältyviä olennaisia aiheita päivitettiin vastaamaan nykyistä toimintaamme ja toimintaympäristöämme.

Mehiläinen aloitti loppuvuodesta 2023 EU:n kestävyysraportointidirektiivin mukaisen kaksoisolennaisuusanalyysin, joka valmistuu vuoden 2024 alkupuolella. Analyysissa tarkastellaan Mehiläisen vastuullisuusvaikutuksia sekä vastuullisuuden taloudellisia vaikutuksia, jotka kohdistuvat Mehiläisen liiketoimintaan. Mehiläisen olennaisen aiheiden lista sekä Mehiläisen vastuullisuusohjelma päivitetään vuonna 2024.

Olennaiset aiheet

Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä

- Asiakas- ja potilas-turvallisuus
- Hoidon vaikuttavuus
- Kyberturvallisuus, tietosuojaj ja yksityisydensuoja
- Asiakkaiden ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja edistäminen
- Laadukas ja tasa-arvoinen asiakaskokemus
- Saavutettavat ja nopeat palvelut
- Hyvinvoiva työelämä ja työkyvyn edistäminen

Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja

- Sote-alan ja digitaalisen terveydenhuollon aktiivinen kehittäminen
- Avoin ja aktiivinen sidosryhmäyhteistyö
- Vahva kumppanuus julkisen sektorin kanssa
- Huoltovarmuuden ylläpitäminen
- Investoinnit ja työllistäminen

Haluttu ja merkityksellinen työpaikka

- Henkilöstön työhyvinvointi
- Työturvallisuus
- Tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja monimuotoinen työyhteisö
- Osaamisen kehittäminen ja monipuoliset urapolut
- Reilu ja laadukas johtaminen

Kestävästi kehittyvä

Vastuu ilmastosta ja ympäristöstä

- Resurssitehokkuus
- Ilmastonmuutoksen hillintä ja energia-tehokkuus
- Ympäristövastuu hankinnoissa

Eettinen ja hyvä hallintotapa

- Järjestelmällinen laatu- ja vastuullisuusjohtaminen
- Läpinäkyvä liiketoiminta ja viestintä
- Terveen kilpailun edistäminen ja korruptionvastaisuus
- Vastuullinen veropolitiikka ja veronmaksu
- Ihmisoikeusvaikutukset hankinnoissa ja kumppanivalinnoissa

Mehiläisen vastuullisuusohjelman tavoitteet

Teema	Tavoite 2025	Mittari	2023	2022	2021	SDG	
Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä	Olemme edelläkävijä palveluiden saatavuudessa, turvallisuudessa ja vaikuttavuudessa. Asiakastytyväisyytemme on alan paras kaikissa toiminnoissamme.	Saatavuus	T3-aika julkisilla terveysasemilla, päivää	6,3	5,3	6	
			Digiklinikan keskimääräinen vastausaika, minuuttia	2	16	6	
		Turvallisuus	Ikääntyneiden hoivapalveluiden turvallisuusindeksi, 0-100	94,3	92,4	92,5	
			Potilasvahingot yksityisissä terveyspalveluissa, vahingoksi todettujen osuus % käynneistä	0,001	0,0006	0,002	
			Potilasvahingot julkisissa terveyspalveluissa, vahingoksi todettujen osuus % käynneistä	0,0032	0,003	0,003	
		Vaikuttavuus	*Kliinisen laadun mittarit kuvataan raportissa osiossa Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä	*	*	*	
		Asiakastytyväisyys	NPS, yksityiset terveyspalvelut	90	89	89	
			NPS, julkiset terveyspalvelut, -100 - +100	77	71	74	
	Ikääntyneiden hoivapalveluiden kokonaisindeksi, 0-100	85,3	83,6	79,4			
Toimialan uudistaja ja ketterä kehittäjä	Kasvamme kannattavasti ja luomme työtä ja vaurautta. Digitaaliset ratkaisumme tarjoavat saavutettavampia sote-palveluita laajasti. Olemme rakentaneet terveydenhuollosta uuden viennin tukijalan Suomelle.	Kasvu ja kannattavuus	Liikevaihto, mEUR	1 850,2	1 632,8	1 398,9	
			Operatiivisen käyttökateen kasvu, EBITA%	56,7	-15,9	22	
			Verojalanjälki, mEUR	389,4	364	301,6	
		Luomme työtä	Uudet työpaikat vuoden aikana	3 400	2 400	4 000	
			Vuoden aikana rekrytoidut ammatillaiset	3 900	4 200	6 700	
		Digitaaliset palvelut	Rekisteröityneiden käyttäjien määrä, OmaMehiläinen, miljoonaa rekisteröitynyttä	1,8*	1,8	1,4	
			Digiklinikan käyntien määrä, miljoonaa käyntiä	1,4	1,5	1	

*Rekisteröityneiden käyttäjien määrä ei ole vertailukelpoinen edelliseen vuoteen laskentatavassa tapahtuneen muutoksen takia.

Teema	Tavoite 2025	Mittari	2023	2022	2021	SDG	
Haluttu ja merkityksellinen työpaikka	Olemme tutkitusti houkuttelevin työpaikka sote-alalla ja vaihtuvuutemme on alan pienin.	Houkuttelevin työpaikka	Henkilöstötutkimuksen kokonaisindeksi, 1-5	4	3,9	3,9	
			Koulutuspäivät, lkm	20 706	15 959	10 935	
			Kehityskeskustelun käyneen henkilöstön määrä, %	66	59	58	
			Työnantaja eNPS, -100 - +100	31	31	22	
		Henkilöstön vaihtuvuus	Koko henkilöstön vaihtuvuus, %	15	17	16	
Kestävästi kehittyvä	Asiakkaat ja ammattilaiset mieltävät meidät alan vastuullisimmaksi toimijaksi. Eettinen toimintatapa ohjaa kaikkea toimintaamme.	Eettisyys ohjaa toimintaamme	Whistleblowing-ilmoitukset, lkm	2	9	7	
			Tietosuoja viranomaiselle raportoidut tietoturvaloukkaukset, lkm	81	34	18	
			Supplier Code of Conductiin sitoutuneiden toimittajien määrä, %	84	84	81	
		Taistelemme ilmastonmuutosta vastaan	Konsernin CO2-päästöt, Scope 1, tonnia	2 534	2 522	2 281	
			Konsernin CO2-päästöt, Scope 2, tonnia	0	0	1 449	
			Konsernin CO2-päästöt, Scope 3, tonnia	82 018	82 200	77 088	

VASTUULLISUUDEN SIDOSRYHMÄT

Mehiläisen sidosryhmät vastuullisuuden näkökulmasta

Mehiläinen on merkittävä yhteiskunnallinen toimija, jonka toiminnan vaikutukset ulottuvat koko yhteiskuntaan. Teemme tiivistä yhteistyötä eri sidosryhmiemme kanssa ja tapaamme palveluissamme vuosittain yli 2,1 miljoonaa asiakasta. Tutkimme sidosryhmiemme näkemyksiä ja toiveita säännöllisesti sekä kehitämme toimintaamme heidän odotuksensa huomioiden. Sidosryhmätyömme tärkeä lähtökohta on avoin ja aktiivinen vuoropuhelu. Mehiläisen tärkeimmät sidosryhmät on määritellyt sen mukaan, keihin yhtiön toiminta vaikuttaa suurimmin ja keiden toiminta vaikuttaa yhtiöön.

	Sidosryhmän osallistaminen ja vuorovaikutuksen kanavat	Vastuu sidosryhmästä ja yhteistyön säännöllisyys	Miten toimimme vuonna 2023
Asiakkaat	Päivittäiset palvelukohtaukset, asiakaspalvelu- ja palautekanavat, mobiilisovellukset ja Digiklinikka, asiakastytytyväisyyskyselyt ja Asiakasraati, PEI-kysely, sosiaalipalveluiden asukaskyselyt ja laatuindeksit, organisaatioasiakkaiden ohjausryhmät, kommunikointi ja yhteistyö läheisten kanssa, yhteistyö potilasasiemiesten kanssa, sosiaalinen media, tapaamiset, palveluviestit, uutiskirjeet ja markkinointiviestintä.	Asiakkaiden kanssa tapahtuva yhteistyö ja kommunikaatio on jatkuvaa. Konsernin kaikesta toiminnasta vastaa viime kädessä toimitusjohtaja. Kunkin toimialan liiketoimintajohto vastaa omasta liiketoiminnastaan. Lääketieteellistä laatua valvoo ja kehittää lääketieteellinen johto. Jokainen Mehiläisen ammattilainen on vastuussa omasta toiminnastaan asiakkaiden kanssa Mehiläisen toimintaohjeiden ja alaa ohjaavan lainsäädännön ja ohjeistusten mukaisesti. Asiakaspalautteet käsitellään niiden luonteen mukaisesti palautteen saaneessa yksikössä tai konsernitasolla, mikäli palautteen sisältö sitä edellyttää.	Varmistimme, että asiakkaillemme on tarjolla laadukkaita ja vaikuttavia palveluita turvallisesti. Erityisesti panostimme hoidon saatavuuden parantamiseen sekä yksityisissä että julkisissa palveluissamme. Laajensimme palveluvalikoimaamme ja toimintojamme. Kehitimme digitaalisia palveluitamme ja asiointia. Kasvatimme asiakasymmärrystämme tutkimuksin ja rekrytoimme aktiivisesti uusia ammattilaisia vastaamaan palveluiden kysyntään, mikä näkyi kasvaneena asiakastytytyväisyytenä.
Henkilöstö	Intranetit, Workday, henkilökohtainen kohtaaminen, henkilöstökirjeet, johdon kuukausikatsaukset, Mehiläisen uutiset ja videokatsoukset, liiketoimintojen infotilaisuudet, konsernin yhteiset henkilöstöinfot, henkilöstötutkimus ja muut tutkimukset, kehityskeskustelut, koulutukset, koulutustilaisuudet ja esihenkilökoulutukset, ulkoinen viestintä ja markkinointi, henkilöstöjuhlat ja seminaarit.	Vastuu henkilöstöstä on Mehiläiselle keskeinen menestystekijä, josta vastaa yhtiön johto. Kukin liiketoimintalinja vastaa Mehiläisen työnantajalupauksen mukaisesti henkilöstöstä yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa. Esihenkilöillä on vastuu Mehiläisen arvojen mukaisesti johtamisesta. Työsuojelu, työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpito on järjestetty ohjeiden ja lainsäädännön mukaisesti.	Elämä tehtävänä -hanke jatkui ja nostimme henkilöstöä esiin useilla eri tavoilla. Henkilöstöhallinnossa toteutettiin vuoden aikana useita kehityshankkeita työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Laajensimme ymmärrystä henkilöstön tarpeista tutkimuksilla. Järjestimme laajasti sisäisiä koulutuksia sekä työntekijöille että esihenkilöille kautta organisaation. Panostimme urapolkujen luomiseen ja viestintään konsernin sisällä.
Päättäjät ja viranomaiset	Tapaamiset, vuoropuhelu sähköisten kanavien avulla, virallinen vuorovaikutus, raportointi, lausunnot ja tiedon tuottaminen.	Päättäjädialogia käy Mehiläisessä yhtiön johto ja sen koordinaatiosta vastaa yhteiskuntasuhdejohtaja. Viranomaisyhteistyöstä vastaa kukin liiketoimintalinja ja -johto. Lisäksi konsernin hallinnollinen ylläpitäjä koordinoi yhteistyötä ja viranomaislinjauksia. Päättäjädialogia käydään tarvittaessa asiakysymyksistä lähtien. Ensijaisesti vaikuttaminen tapahtuu Hyvinvointialan liitto HALI ry:n kautta. Viranomaisyhteistyö on jatkuvaa.	Kävimme aktiivista vuoropuhelua sekä päättäjien että valvovien viranomaisten kanssa, tiedotimme aktiivisesti toimenpiteistämme, kehitimme laatujärjestelmäämme ja omavalvontaa. Osallistuimme aktiivisesti sote-alalla käytävään keskusteluun ja kehittämistyöhön. Valmistauduimme vuonna 2024 voimaan tulevaan avoimuusrekisterilainsäädäntöön.
Omistajat ja rahoittajat	Avoin ja aktiivinen tiedon tuottaminen, tilannekatsaukset, auditoinnit ja kyselyt, vuosiraportointi, kahdenväliset tapaamiset ja keskustelut.	Yhtiön suunnasta ja strategiasta linjaa yhtiön hallitus. Strategian mukaisen kasvun ja liiketoimintasuunnitelman toteuttaminen on yhtiön toimitusjohtajan ja toimivan johdon vastuulla. Yhteistyöstö omistajien ja rahoittajien suuntaan vastaavat erityisesti talous- ja lakiasiajohtaja.	Kasvoimme kestävästi, laajensimme toimintaamme eri toimintamaissa sekä uusille liiketoiminta-alueille, muovasimme toimintaamme ketterästi tilanteiden muuttuessa ja löysimme uusia liiketoimintaratkaisuja, kehitimme toimintaamme vastaamaan kysyntään, kävimme aktiivista ja avointa vuoropuhelua
Työ- markkina- järjestöt	Avoin ja aktiivinen vuoropuhelu, osallistuminen työnantajajärjestön toimielimiin ja toimintaan, neuvottelutoiminta järjestöjen kautta, kahdenväliset keskustelut ja neuvottelut, säännölliset kahdenväliset tapaamiset ja yhteistyö prosesseissa, säännöllinen keskustelu luottamusmiesten kanssa.	Toimitusjohtaja toimii Hyvinvointialan liitto HALI ry:n hallituksen puheenjohtajana. Mehiläisen eri vastuuhenkilöt osallistuvat aktiivisesti HALI ry:n eri toimielimiin ja vastaavat osaltaan niissä toimimisesta yhtiön linjojen mukaisesti. Yhteistyöstä työntekijäjärjestöjen kanssa vastaavat toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuhtejohtaja. Toiminta on jatkuvaa ja säännöllistä läpi vuoden.	Toimimme proaktiivisesti Hyvinvointialan liiton eri toimielimissä ja kehitimme osaltamme liiton toimintaa, olimme aktiivinen toimija neuvottelutoiminnassa ja kävimme säännöllistä vuoropuhelua työntekijäjärjestöjen kanssa.

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa

Vastuullisuus on kiinteä osa Mehiläisen liiketoimintaa. Johdon päätökset, jotka liittyvät esimerkiksi palveluihin ja henkilöstöön, vaikuttavat suoraan myös vastuullisuuteen.

Mehiläinen-konsernin hallitus käsittelee vastuullisuuden liittyviä aiheita tarpeen mukaan ja hyväksyy kaikki konsernin toimintaa ohjaavat politiikat. Hallituksen tarkastusvaliokunta on paneutunut vastuullisuuskysymyksiin tarkemmin ja käsittelee vastuullisuuteen liittyviä asioita kokouksissaan kvartaaleittain. Vastuullisuusjohtaja tai muu johdon edustaja esittelee vastuullisuuteen liittyvät asiat hallituksen ja tarkastusvaliokunnan kokouksissa.

Mehiläisen johdon vastuullisuusosaamista pidetään yllä koulutuksilla ja sparraustilaisuuksilla. Henkilöstöjohtaja, vastuullisuusjohtaja, talousjohtaja, hankintajohtaja ja lääketieteellinen johtaja käyvät lisäksi oman alansa vastuullisuuskoulutuksissa ja tuovat niistä tietoa muulle johdolle.

Vastuullisuusjohtajasta, talousjohtajasta, henkilöstöjohtajasta ja lääketieteellisestä johtajasta

koostuva vastuullisuuden ohjausryhmä käsittelee koko konsernia koskevien vastuullisuushankkeiden etenemistä ja tekee mahdolliset esitykset johdolle. Ohjausryhmän toimintaa johtaa vastuullisuusjohtaja. Vuonna 2023 työnsä aloittanut ympäristöohjausryhmä sekä vuoden 2024 alusta aloittava sosiaalisen vastuun ja hyvän hallinnon ohjausryhmä käsittelevät näiden osa-alueiden vastuullisuuskysymyksiä ja tavoitteiden etenemistä sekä tekevät tarvittaessa esityksiä päätettäväksi asioiksi. Ohjausryhmien esitykset käsitellään tarpeellisilta osin vastuullisuuden ohjausryhmässä, Mehiläisen johtoryhmässä tai hallituksessa.

Vastuullisuuden johtamisesta Mehiläisen eri toimialoilla vastaavat johtoryhmään kuuluvat toimialajohtajat. Toimialojen (yksityiset- ja julkiset terveystalvet sekä sosiaalipalvelut) vastuullisuustavoitteiden edistymistä käsitellään konsernin johtoryhmän kokouksissa tarpeen mukaan. Liiketoimintajohto vastaa päätöksiä tehtäessä myös niiden vaikutuksista Mehiläisen vastuullisuuteen sekä huomioi vastuullisuusriskit.

Tarkastusvaliokunnan kanssa pidettävissä kokouksissa valiokunta saa säännöllisesti esitellyn Mehiläisen vastuullisuustyöstä sekä mahdollista laatueroamista. Tarkastusvaliokunnan kokouksissa on päätetty myös esimerkiksi vastuullisuusraportin varmentamisesta.

Mehiläisen velkarahoituksen ehdot on sidottu yrityksen vastuullisuustavoitteisiin.

Mehiläisen vastuullisuutta ohjaavat neljä periaatetta ovat hyvä hallintotapa, ympäristölle haitallisten vaikutusten minimointi, ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja yksityisyyden sekä tietosuojan varmistaminen. Lisäksi vastuullistyötä ohjaavat seuraavat Mehiläiset politiikat: Mehiläisen yleiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct), henkilöstöpolitiikka, laatu- ja tietosuojapolitiikka, veropolitiikka, ympäristöpolitiikka, ihmisoikeuspolitiikka, hankintapolitiikka, petostentorjunnan politiikka, pakotepolitiikka, viestintäpolitiikka ja toimittajien toimintaperiaatteet (Supplier Conduct). Mehiläinen edellyttää, että kaikki työntekijät noudattavat yrityksen vastuullisuusperiaatteita.

03

Vastuullisuusteemat

- 18** Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä
- 25** Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja
- 33** Haluttu ja merkityksellinen työpaikka
- 40** Kestävästi kehittyvä

VASTUULLISUUSTEEMAT

Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä

Mehiläisen laadun ytimessä on lupaus siitä, että asiakkaat ja heidän läheisensä voivat luottaa hoitomme ja hoivamme olevan yksilöllistä, sujuvaa, turvallista ja vaikuttavaa. Johdamme tiedolla, pyrimme päivittäin parempaan ja olemme digitaalisen terveydenhuollon edelläkävijä.

Mehiläisen laatutyötä ja asiakkaiden kohtaamista ohjaavat arvoparimme ”tieto ja taito” sekä ”vastuu ja välittäminen”. Tässä raportissa raportoitavat laatua kuvaavat luvut kattavat tällä hetkellä konsernin Suomen toiminnot. Mehiläinen-konsernin muiden maiden toimintojen integroiminen osaksi lääketieteellisen laatudatan koottua raportointia sopivilta osin on tavoitteenamme tulevien vuosien aikana.

Mehiläisen laatutyön operatiivisesta johtamisesta vastaa lääketieteellinen johtaja ja kokonaisuudesta toimitusjohtaja. Lääketieteellisen johtajan laatutiimi ylläpitää kattavaa laatumittaristoa ja kehittää uusia tapoja laadun johtamiseen ja vahvistamiseen. Laatutiimin vastuulla on huolehtia siitä, että Mehiläisen laatutyö on standardoitua, kattavaa sekä mahdollisimman avointa ja läpinäkyvää. Mehiläisen laatutyötä ohjaavat laatu politiikka ja Mehiläisen yleiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct). Vuonna 2023 yhtenä laatutyön painopistealueena oli laatu yhteistyön vahvistaminen Mehiläisen maayhtiöiden kanssa erityisesti Ruotsissa ja Virossa.

Avointa laatudataa ja yhteistyötä laadun kehittämiseksi

Mehiläinen julkaisee avoimesti verkkosivuillaan laatumittaristoa, jonka avulla kuka tahansa voi seurata Mehiläisessä tehtyä laatutyötä ja sen vaikuttavuutta. Avoimessa mittaristossa on noin 30 laajemmasta kokonaisuudesta valittua mittaria, jotka kuvaavat asiakkaskokemusta, saataavuutta, hoidon vaikuttavuutta, turvallisuutta sekä henkilöstökokemusta. Konsernilla on ISO 9001

-laatusertifikaatti, ja sertifikaatin vaatimia ulkoisia auditointeja tehdään toiminnoissa vuosittain. Laatusertifikaatti uudistettiin vuonna 2022, ja se on voimassa vuoteen 2025 saakka, minkä jälkeen se taas uudistetaan.

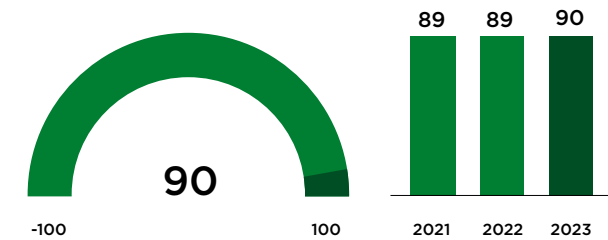
Tärkeä osa Mehiläisen laatutyötä on omavalvonta. Omavalvonnan piirissä Suomen toimintojen lisäksi ovat myös Mehiläisen terveyspalvelut Ruotsissa ja Virossa. Lisäksi omavalvontatyö Saksan kanssa on käynnistynyt. Omavalvontaa toteutetaan kvartaalikyselyin ja vuoden lopussa omavalvonnan vuosikyselyllä. Omavalvonnan vuosikyselyyn vastausten perusteella johto arvioi sekä laadunhallintajärjestelmää että omavalvonnan toteutumista. Omavalvonta oli vuonna 2023 Mehiläisessä huolellista ja riittävää, sillä viranomaisvalvonnassa ei tullut vuoden aikana esille merkittäviä poikkeamia.

Otimme keväällä 2023 käyttöömme uuden poikkeama- ja palautejärjestelmän, Laatuportin. Uuden järjestelmän avulla tavoitteenamme on helpottaa käyttäjien arkea ja ennen kaikkea saada kattavammin tietoa poikkeamista ja asiakaspalautteista. Poikkeamailmoitusten avulla saamme tietoa potilasturvallisuuteen, työturvallisuuteen, tietosuojaan- ja tietoturvallisuuteen sekä ympäristöturvallisuuteen liittyvistä vaara- ja läheltä piti -tapahtumista. Uuden päivitetyn järjestelmän avulla pystymme entistä paremmin oppimaan tapahtuneista poikkeamista ja kehittämään toimintamme laatua sekä turvallisuutta.

Paransimme myös asiakkaiden ja potilaiden mahdollisuutta antaa palautetta ja tehdä poikkeamailmoituksia saamaansa hoitoa koskien. Palaute- ja poikkeamakanavat löytyvät Mehiläisen verkko-

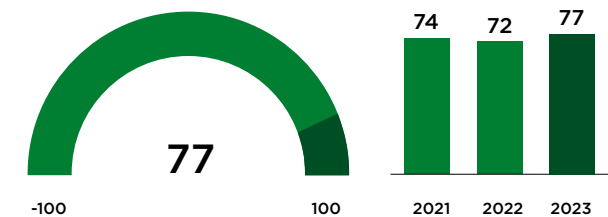
Yksityisten terveyspalveluiden NPS-indeksien yhteenlaskettu tulos

Skaala -100-+100



Julkisten terveyspalveluiden NPS-indeksien yhteenlaskettu tulos

Skaala -100-+100



sivuilta nyt entistä helpommin. Käynnistimme myös pilottihankkeita potilaiden osallistamiseksi uusien hoitopolkujen sekä toimitilojen suunnittelussa.

Laadimme vuosille 2024–2026 Laatu-työn tiekartan, johon nostimme kolme kärkiteemaa: turvallisuuskulttuuri laadun ja hyvinvoinnin perustana, ympäristö arjen valinnoissa ja datan vastuullinen käyttö.

Mehiläisen laatu-työ on kiinteästi yhteydessä Mehiläisen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminnan sekä yliopisto- ja oppilaitosyhteistyön kanssa. Vuonna 2023 Mehiläisessä julkaistujen tutkimusartikkelien määrä oli 37. Teemme yhteistyötä tutkijoiden, tutkimuslaitosten sekä lääketeollisuuden kanssa. Tutkimuksen tekijät voivat olla itsenäisiä ammatinharjoittajia, Mehiläisen työsuhteessa olevia lääkäreitä ja muita ammattilaisia tai ulkopuolisia tutkimuslaitoksia, tutkimusryhmiä, väitöskirjantutkijoita ja muita opinnäytetyön tekijöitä.

Asiakastyytyväisyys oli jälleen korkealla tasolla

Mehiläisessä mitataan asiakaskokemusta kansainvälisesti tunnetun nettosuositeluindeksin eli NPS-mittarin (Net Promoter Score) avulla. NPS-lukema voi olla mitä tahansa lukujen -100 ja +100 väliltä. Mitä korkeampi lukema on, sitä useampi asiakkaamme kertoo suosittelevansa Mehiläistä. Yli 50:n NPS-lukemaa voidaan pitää erittäin hyvänä tuloksena.

Vuonna 2023 Mehiläisessä tarjottiin jälleen asiakkaille erinomaista hoitoa ja hoivaa, ja asiakaskokemus säilyi korkealla tasolla. Koko vuoden osalta yhteenlaskettu NPS oli yksityisissä terveyspalveluissa 90 ja julkisissa terveyspalveluissa 77. Yksityisissä terveyspalveluissa NPS-kyselyyn vastasi

vuoden aikana yli 216 000 asiakasta ja vastausprosentti oli 29,4. Julkisissa terveyspalveluissa vastaajia oli yli 44 000 ja vastausprosentti 10,2.

Sosiaalipalveluissa asiakaskokemusta mitataan Mehiläisen kehittämällä laatuindeksillä. Laatuindeksi jakaantuu viiteen laadun osa-alueeseen, joille jokaiselle on määritelty omat tavoitteet ja mittarit.

Tietoa kerätään laadullisin raportein ja kyselyin. Sosiaalipalveluissa laatuindeksi muodostuu kyselyistä, joihin vastaavat asukkaat, asukkaiden läheiset ja henkilöstö. Laatuindeksi muodostuu yksikkötasolla ja kunkin toimintalinjan laatuindeksi koostuu yksiköiden laatuindeksien keskiarvoista. Vuonna 2023 ikääntyneiden hoivapalveluiden laatuindeksi oli 85,3, mielenterveyspalveluissa 87,7 ja vammaispalveluissa 82,0. Laatuindeksin vastausmäärät olivat vuonna 2023: asukkaat 10 000, henkilöstö 9 500 ja läheiset 3 500. Ikääntyneiden osalta Mehiläinen on sitoutunut osana rahoitussopimustaan parantamaan hoivan laatua ja siten indeksiä vuosittain. Sosiaalipalveluiden laatu-työstä on raportoitu osana tätä raporttia myös tarkemmin.

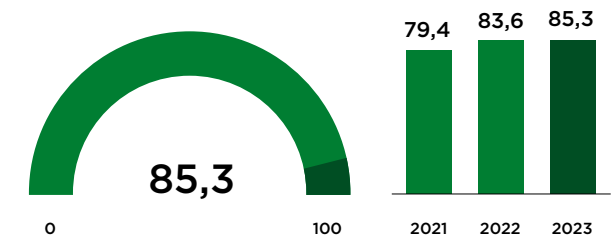
Myös Terveyskeskus Mehiläinen mittaa laatuindeksiä, joka perustuu kuuteen Lääkäriiiton hyväksymään laadun osa-alueeseen. Vuoden 2023 laatuindeksi säilyi korkealla tasolla 87 (2022: 86). Lisäksi käytössä on neljästi vuodessa toteutettava omavalvontakysely. Kysely mittaa muun muassa potilasturvallisuutta, tietoturvaa, toimintamalleja ja perehdytystä.

Hoidon saatavuus pysyi hyvänä digipalveluiden avulla

Digitaalisten palveluiden käyttö ja kysyntä jatkuivat vuonna 2023 erittäin korkeina. Digiklinikka

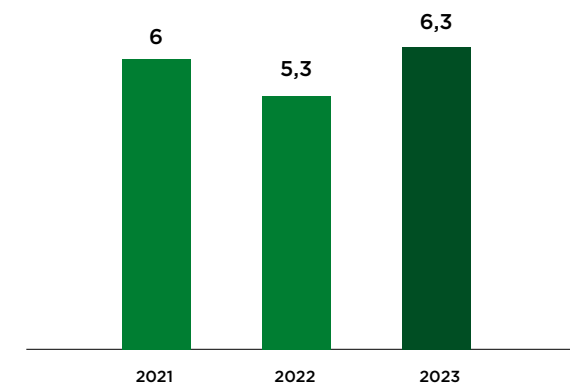
Ikääntyneiden hoivapalveluiden laatuindeksin kokonaisindeksi, keskiarvo

Skaala 0-100



Hoitoonpääsy Mehiläisen julkisissa terveyskeskuksissa, T3-aika

Vrk



onkin Mehiläisen suurin yksikkö. Saatavuus saatiin pidettyä kovasta palveluntarpeesta huolimatta hyvänä koko vuoden ajan, ja Digiklinikan keskimääräinen vastausaika oli vuonna 2023 kaksi minuuttia (2022: 16).

Vuonna 2023 Suomessa tuli voimaan hoitotakuu, jonka puitteissa asiakkaan tulee päästä kiireettömään perusterveydenhoitoon 14 vuorokauden sisällä. Mehiläinen on sitoutunut jo vuonna 2021 solmitussa rahoitussopimuksessaan sen omilla julkisilla terveysasemillaan seitsemän arkipäivän hoitotakuuseen. Mehiläisen julkisissa palveluissa tehtiinkin jälleen vuoden aikana paljon töitä hoitoon pääsyn eteen kovan kysynnän keskellä. Esimerkiksi Helsingin Ruoholahden terveysasemalla hoitoon pääsy säilyi läpi vuoden erittäin hyvänä. Palvelun saatavuutta mitataan yleisesti kiireetöntä kolmatta vapaata aikaa kuvaavan T3-luvun avulla. Vuoden 2023 keskiarvo oli Mehiläisen julkisilla terveysasemilla lääkärin vastaanotolle 6,3 päivää.

Mehiläisessä laatua johdetaan tiedolla

Vaikuttava hoito on tehokkaan ja toimivan terveydenhuollon keskeinen mittari, jota seurataan Mehiläisessä monella tavalla: seuraamme muun muassa hoitotasapainoa eri sairauksissa sekä ortopedisten leikkausten laatua ja tuloksellisuutta. Keväällä 2023 teimme laajan analyysin Mehiläisen terveyspalveluiden datasta nousevista ilmiöistä tiedolla johtamisen tueksi. Data-lähtöinen trendien tarkastelu auttaa meitä kehittämään palveluita asiakkaidemme tarpeita vastaaviksi.

PEI-mittarilla (Patient Enablement Instrument) selvitämme sitä, miten potilas kokee käynnin jälkeen pärjäävänsä oireensa tai sairautensa kanssa. PEI-mittarin kautta saadut tulokset jaetaan yksikkökohtaisesti yhdessä NPS-tulosten kanssa.

Mehiläinen kehittää jatkuvasti sitä, miten hoidon ja hoivan laatua ja vaikuttavuutta voidaan seurata datalähtöisesti. Datan hyödyntäminen on merkittävässä asemassa esimerkiksi Mehiläisen julkisten terveyspalveluiden toimintamallissa. Vuonna 2023 toimintamallin kautta saatiin merkittäviä löydöksiä muun muassa Harjun terveydessä. Datasta kävi muun muassa ilmi se, kuinka suuri osa keuhkohtaumatautipotilaista tarvitsi vuoden aikana sairaalahoitoa.

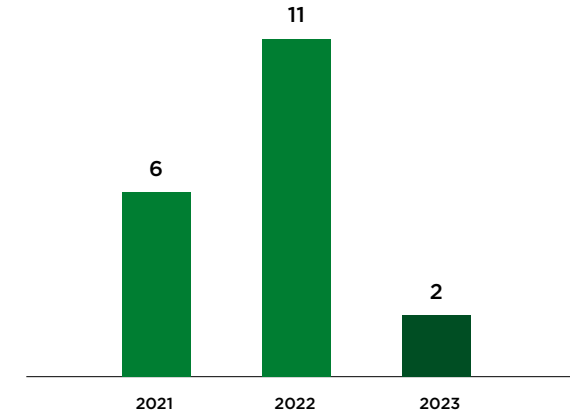
Yksityisten terveyspalveluiden osalta Mehiläisen laatumittaristossa seurataan säännöllisesti sydän- ja verisuonisairauksien hoitotasapainoa. Vertaamme tuloksiamme Käypä hoito -suositusten tavoitetasoihin, joihin pääseminen edellyttää jatkuvaa työtä.

Sydän- ja verisuonisairauksien hoidon vaikuttavuutta mitataan LDL-kolesterolilla kolmen vuoden seurantajakson keskiarvona. Käypä hoito -suosituksen mukainen tavoitetaso LDL-kolesterolille on < 1,8 mmol/litra ja Mehiläisen potilaiden keskiarvo vuonna 2023 oli 2,12 mmol/litra (2022: 2,15).

Suun terveydessä mittaamme hoidon vaikuttavuutta paikkojen pysyvyydellä eli sillä, kuinka suuri osuus tehdyistä paikkauksista on pysynyt suussa yli kaksi vuotta ilman korjaustarvetta. Korkea luku kuvaa paikkauksien pysyvyyttä; alhainen luku tarkoittaa huonompaa onnistu-

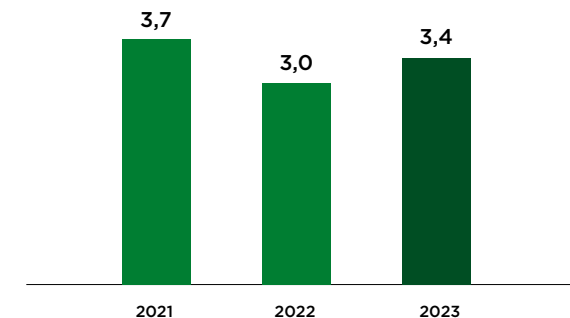
Digiklinikan keskimääräinen vastausaika

Min



Mehiläisessä määrätty PKV-lääkkeet suhteessa käynteihin

%



mista. Vuonna 2023 prosenttiluku oli Mehiläisessä 98,09.

Asiakas- ja potilasturvallisuus on Mehiläisessä kaiken hoidon ja hoivan lähtökohta

Asiakas- ja potilasturvallisuus on laadukkaan hoidon ja hoivan keskeinen osa-alue, jota seuraamme ja kehitämme. Kansallinen asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja sen määrittämät toimenpiteet asiakas- ja potilasturvallisuuden kehittämiseksi ja varmentamiseksi ohjaavat osaltaan asiakas- ja potilasturvallisuuden kehittämistä myös Mehiläisessä. Olemme ottaneet käyttöön asiakas- ja potilasturvakeskuksen kansallisessa yhteistyössä määrittämät tarkistuslistaindikaattorit* ja kuuman linjan indikaattorit**. Tavoitteena on ehkäistä poikkeamia ja toisaalta saada vakavien poikkeamien tapahtuessa välittömästi tieto lääketieteelliselle johdolle. Uusi poikkeamajärjestelmämme Laatuportti tukee ”never event”-ryhmään kuuluvien kuuman linjan indikaattoreiden reaaliaikaista seuranta. Kehitämme myös asiakkaiden ja potilaiden osallisuutta ottamalla heitä mukaan toiminnan ja tilojen suunnitteluun.

Potilasturvallisuutta seurataan Mehiläisen laatumittaristossa usealla mittarilla. Yksi keskeinen mittari on Mehiläisessä toimivien lääkäreiden määräämien PKV-lääkkeiden eli keskushermostoon vaikuttavien lääkkeiden, kuten unilääkkeiden ja opioidien, määrä suhteessa Mehiläisessä tehtyihin käynteihin. Vuonna 2023 opioidien osuus vaihteli 1,6 prosentin molemmin puolin.

Unilääkkeitä ja rauhoittavia lääkkeitä määrättiin puolestaan kumpiakin alle yhdessä prosentissa käynneistä. Varmistamme antibioottien vastuullista käyttöä seuraamalla esimerkiksi antibioottien määräämistäajuutta määrittämättömän akuutin ylähengitystieinfektion (J06.9 käyntidiagnoosi) lääkärikäynneillä kuukausittain. Käyntiä ei huomioida, mikäli käynnin sivudiagnoosina on ollut jokin muu hengityselinten sairaus tai potilaalla on joskus aiemmin kirjattu Mehiläisessä astma- tai keuhkohtaumantaudin diagnoosi. Vuonna 2023 näiden käyntien osuus oli noin 3,6 prosenttia, mikä kertoo vastuullisesta antibioottien määräämisestä. Lisäksi seuraamme Vältä viisaasti -suosituksen toteutumista mittaamalla 0–2-vuotiaille lapsille määrättyjen yskänlääkkeiden määrää suhteessa käynteihin. Vuoden 2023 osalta suhdeluku on 0,22 prosenttia käynneistä (2022: 0,3).

Suomessa potilailla on mahdollisuus tehdä vahinkoilmoitus Potilasvakuutuskeskukselle (PVK), mikäli herää epäily potilasvahingosta. PVK käsittelee vahinkoilmoitukset keskitetysti ja tuottaa säännöllisesti koko Suomen kattavan tilaston potilasvahinkoilmoituksista. Seuraamme Mehiläisessä potilasvahinkoja sekä yksityisissä että julkisissa palveluissa. Vuonna 2023 vahingoksi todettuja potilasvahinkoja oli Mehiläisen julkisilla terveysasemilla ja suun terveydenhuollon yksiköissä 0,0032 prosenttia fyysisistä lääkärikäynneistä ja yksityisissä lääkärikeskuksissa ja sairaaloissa 0,0010 prosenttia suhteessa kaikkiin asiakaskäynteihin. Luvut eivät kuvaa potilasvahingon tapahtumavuotta vaan vuoden aikana tehty-

Kansallinen asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja sen määrittämät toimenpiteet asiakas- ja potilasturvallisuuden kehittämiseksi ja varmentamiseksi ohjaavat toiminnan kehittämistä myös Mehiläisessä. Olemme ottaneet käyttöön kansallisessa yhteistyössä määritetyt tarkistuslistaindikaattorit ja kuuman linjan indikaattorit.

jä ratkaisuja, sillä ratkaisut annetaan viiveellä.

Mehiläisen sairaaloissa turvallisuutta varmistetaan moniammatillisesti hoitoprosessin eri vaiheissa. Turvallisen leikkaustoiminnan lähtökohtana on huolellinen potilasvalinta ja potilas-kohtaisten riskitekijöiden arviointi. Seuraamme esimerkiksi sitä, miten kattavasti tieto potilaan tupakoinnista on kirjattu potilasasiakirjoihin. Leikkaussaleissa on käytössä kirurginen tarkistuslista,

*Voit tutustua tarkistuslistaindikaattoreihin [Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskuksen sivuilla](#).

**Voit tutustua kuuman linjan indikaattoreihin [Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskuksen sivuilla](#).

jonka käyttöön on kaikkien leikkauksia suorittavien ammattilaistemme sitouduttava. Leikkauksen jälkeisiin seurantamittareihin kuuluu leikkaushaavainfektioiden esiintyvyys. Hygieniakoordinaattori seuraa infektioita ja raportoi näistä sairaaloiden ohjausryhmälle, joka käsittelee turvallisuuteen liittyvää laatu-tietoa säännöllisesti.

Sosiaalipalveluissa seuraamme turvallisuutta yhtenä laatuindeksin osa-alueena. Turvallisuusindeksi (0–100) koostuu asukkaiden, heidän läheistensä, työntekijöiden ja palvelun tilaajan arvioimasta turvallisuudesta. Turvallisuusindeksi arvioidaan kuukausittain. Vuonna 2023 ikääntyneiden palveluissa kuukausien keskiarvo oli 94,3 ja vastaavasti mielenterveyspalveluissa 93,0 ja vammaispalveluissa 87,3.

Sosiaalipalveluiden laatu-työn kehittämistä jatkettiin kunnianhimoisesti

Sosiaalipalveluiden laatu-työtä johdetaan Mehiläinen-konsernin laatu-politiikan mukaisesti ja sen varmistuksesta sekä kehittämisestä vastaa sosiaalipalveluiden laatujohtaja yhdessä liiketoimintajohtajan ja konsernin lääketieteellisen johtajan kanssa.

Mehiläisen sosiaalipalveluille rakennettiin vuosien 2021–2022 aikana yhteinen toiminnan-ohjausjärjestelmä, jonka alaisuuteen kuuluvat kaikki toimintalinjat (ikäntyneiden palvelut, vammais- ja lastensuojelupalvelut sekä mielenterveyskuntoutus). Kullekin toimintalinjalle tehtiin oma laatu-käsikirja, joka toimii niin johdon kuin työntekijöiden laatu-työn ohjeistuksena sekä perehdyttämisen ja käytännön toimien työkaluna.

Nämä toimet loivat pohjan sosiaalipalveluiden laatu-työn kehittämiseksi vuonna 2023.

Vuoden painopisteenä omavalvonta

Vuonna 2023 sosiaalipalveluiden laatu-työn iso kehityskohde oli omavalvonta-ohjelma, jonka avulla omavalvontasuunnitelmia ja niiden käyttöä, seuranta- ja viestintää kehitettiin. Omavalvonta-ohjelmassa on kuvattu myös ne keskeiset mittarit, joilla toimintaa seurataan ja mitataan. Vuoden aikana kirjaamisen laatu yksiköissä parantui ja samalla myös tavoitteiden toteutuminen parantui.

Omavalvontasuunnitelmat ovat lain edellyttämät yksikkökohtaiset suunnitelmat, joiden avulla laatu-työtä valvotaan ja johdetaan. Mehiläisessä omavalvontasuunnitelmat on päivitetty vuonna 2023 läpi organisaation ja julkaistu kunkin yksikön verkkosivuilla. Suunnitelmien julkisuus vahvistaa avoimuutta asukkaiden, läheisten ja sidosryhmien suuntaan. Erityistä huomiota on kiinnitetty niihin yksiköihin, joissa omavalvonnan mittaaminen ja omavalvontakyselyihin vastaaminen on jostain syystä ollut heikompaa.

Omavalvontakyselyt toteutetaan Mainio-kodeissa viikoittain ja muilla palvelulinjoilla kuukausittain. Kullakin palvelulinjalla omavalvonnan toteutumista arvioidaan johdon toimesta kvartaaleittain ja samalla seurantahavainnoista ja kehitystoimenpiteistä kerrotaan julkisesti verkossa. Omavalvontaan panostaminen vastaa uusiutuneen sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön vaatimuksiin, sillä omavalvonnan rooli korostuu jatkossa voimakkaasti niin yksityisissä kuin julkisissa sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Omavalvontakyselyt toteutetaan Mainio-kodeissa viikoittain ja muilla palvelulinjoilla kuukausittain. Kullakin palvelulinjalla omavalvonnan toteutumista arvioidaan johdon toimesta kvartaaleittain ja samalla seurantahavainnoista ja kehitystoimenpiteistä kerrotaan julkisesti verkossa.

Itsemääräämisoikeusosaamisen kehittäminen jatkui

Mehiläisen sosiaalipalveluiden itsemääräämisoikeustyöryhmä jatkoi vuoden aikana työtään ja toiminnan kehittämistä. Työryhmän työ rakennettiin alun perin vammais- ja terveyspalveluiden näkökulmasta, mutta sen toimintaa on laajennettu siten, että kaikilla Mehiläisen sosiaalipalveluiden yksiköillä on toimintalinjasta riippumatta mahdollisuus konsultoida työryhmää itsemääräämisoikeuteen liittyvissä kysymyksissä.

Vammaisten palveluasumista tuottavissa Onnikodeissa jokaiseen yksikköön on nimetty työntekijä, joka toimii yksikön itsemääräämisoikeusvastaavana. Henkilön vastuulla on itsemää-

räämisoikeyteen liittyvien käytäntöjen kehittäminen yksikkötasolla ja asiakaskohtaisesti sekä yksikössä työskentelevien ammattilaisten jatkuva koulutus aiheesta. Lähtökohtana itsemääräämisoikeystyön kehittämiseksi on ollut myös työn läpinäkyvyyden lisääminen.

Panostuksia työyhteisöihin ja koulutukseen

Koko sosiaalipalveluiden toimialan suurena hankkeena oli vuoden aikana ”kohti elinvoimaisia työyhteisöjä” -prosessi. Tämän 1,5 vuotta kestävä prosessin tavoitteena on tukea työyhteisöjen kehittymistä ja kehittämistä sekä itse- ja yhteisöohjautuvuutta, ja lisätä siten laatua ja asiakastytyväisyyttä. Työtä on tehty yksiköissä pitkin vuotta. Hankkeen myötä kukin työyhteisö on määritellyt työyhteisölleen sekä eettiset toimintaperiaatteet (hyveet) että asiakastyön hyveet. Hanke jatkuu myös tulevana vuonna.

Koulutusten osalta digitaalinen perehdytysprosessi on vuoden aikana jalkautettu läpi koko sosiaalipalveluiden organisaation. Digitaalisen perehdytyksen prosessista saadun datan avulla voidaan seurata sitä, miten perehdytykset on käyty yksilö- ja yksikkötasolla läpi.

Myös sosiaalipalveluiden linjakohtaiset akatemia- ja valmennusten tavoitteena on kehittää esihenkilöiden johtamiskompetensseja, vahvistaa yhtiön sisäisiä verkostoja ja tunnistaa kehityspotentiaalia omaavia henkilöitä. Valmennusten sisältö koostuu alan lainsäädännön, henkilöstöhallinnon sekä Mehiläisen järjestelmien ja prosessien osa-alueista.

Asukkaiden toimintakykyä mitataan yksiköissä

erilaisilla mittareilla. Näistä yleisin on laajasti alalla käytössä oleva palvelutarpeen arvioinnin RAI-mittaristo (Residential Assessment Instrument). Jokaiselle aikuisten palveluita tuottavalle toimintalinjalle on koulutettu THL:n mallin mukaisesti omat RAI-kouluttajat. RAI-kouluttajat vastaavat oman toimintalinjansa RAI-vastaavien osaamisen ylläpitämisestä ja kouluttamisesta. RAI-vastaavia on koulutettu Mainiokodeissa vuoden aikana pidetyllä kiertueella, ja koulutuksia on järjestetty myös muuten pitkin vuotta eri laajuisina. Mainiokotien ja Onnikotien osalta jokaisessa yksiköissä toimii RAI-vastaava, joka on käynyt peruskoulutuksen sisäisten kouluttajien pitämänä.

Data ja laatumittarit johtamisen välineinä sosiaalipalveluissa

Mehiläisen sosiaalipalveluissa laatulupaukset ohjaavat toimintaa viidellä osa-alueella: yksilöllinen hoiva, ohjaus ja tuki, maukas ja terveellinen ravinto, turvallisuus, oma viihtyisä koti sekä yhteisöllisyys ja osallisuus. Lupausten toteutumista mitataan säännöllisesti laatukselyillä, joihin vastaavat asukkaat, läheiset, työntekijät ja palveluiden tilaajat. Kyselyn tuloksista muodostuu kullekin yksikölle ja palvelulinjalle laatuindeksi, joka kuvaa kokemusta laatulupausten toteutumisesta.

Laatuindeksien osalta kehitys on ollut hyvää kaikissa linjoissa ja vuosien laadun systemaattinen mittaaminen ja analysointi näkyy selvästi: laatuindeksi ja muut laatumittarit ovat vakiintuneet aidoksi laadun johtamisen työvälineiksi sekä palvelulinjoilla että yksiköissä.

Vuoden aikana on myös pilotoitu ja kehitetty digitaalista tehtävienhallintajärjestelmää, jonka

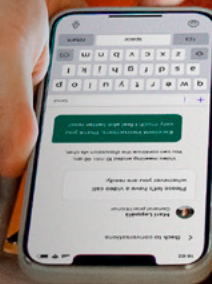
Mehiläisen sosiaalipalveluissa laatulupaukset ohjaavat toimintaa viidellä osa-alueella: yksilöllinen hoiva, ohjaus ja tuki, maukas ja terveellinen ravinto, turvallisuus, oma viihtyisä koti sekä yhteisöllisyys ja osallisuus. Lupausten toteutumista mitataan säännöllisesti laatukselyillä, joihin vastaavat asukkaat, läheiset, työntekijät ja palveluiden tilaajat.

tavoitteena on parantaa työn laatua lisäämällä mobiilikirjaamista, helpottaa työn sujuvuutta ja parantaa turvallisuutta sekä tietosuoja yksiköiden arjessa. Järjestelmän avulla voidaan myös lisätä toiminnan luotettavuutta, kun kirjaaminen helpottuu. Tavoitteena on ottaa järjestelmä portaittain käyttöön kaikissa yksiköissä.

VASTUULLISUUSTEEMAT

Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja

Kasvamme vakaasti, luomme uutta työtä ja viemme suomalaista terveysalan osaamista kansainvälisille markkinoille. Mehiläinen panostaa sosiaali- ja terveyspalveluiden innovaatioiden sekä uudenlaisten toimintamallien kehittämiseen kaikissa toimintamaissaan. Kehitämme digitaalisia terveys- ja sosiaalipalveluita alalle suuntaa näyttäen.



Mehiläisen arvoparit ”kasvu ja kehitys” sekä ”kumppanuus ja yrittäjyys” toimivat pohjana kaikelle toiminnallemme. Kokonaisvastuu Mehiläisen liiketoiminnasta ja konsernin strategian toteuttamisesta on toimitusjohtajalla. Toimialojen, liiketoimintojen ja tukifunktioiden johtajat vastaavat omista toiminnoistaan. Veropolitiikkaa ja vastuullista taloudenpitoa johtaa talousjohtaja. Mehiläisen liiketoimintaa ja sen kehitystä ohjaavat laatupolitiikka, veropolitiikka, henkilöstöpolitiikka, ympäristöpolitiikka, ihmisoikeuspolitiikka ja rahoituspolitiikka. Uusien palveluiden innovoinnin ja arvioinnin tukena toimivat Mehiläisen Asiakasraati ja Lääkäriraati sekä erilaiset tutkimukset ja muut palautekanavat. Mehiläisessä johdetaan lähtökohtaisesti tietoon pohjaten.

Mehiläisen perustehtävänä on luoda parempaa terveyttä ja hyvinvointia, joista hyötyvät paitsi asiakkaamme myös koko yhteiskunta. Palvelemalla asiakkaitamme parhaalla mahdollisella vaikuttavuudella tavoittelemme kannattavaa kasvua, mikä puolestaan tuottaa arvoa myös omistajillemme. Mehiläisen omistajina ovat useat merkittävät suomalaiset ja kansainväliset institutiosijoittajat.

Mehiläisen liikevaihto vuonna 2023 oli 1 850,2 miljoonaa euroa ja oikaistu liikevoitto ennen yrityskaupoista syntyneiden aineettomien hyödykkeiden poistoja, arvonalentumisia ja vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä (oikaistu EBITA) 215,7 miljoonaa euroa. Yhtiön palkoista ja työsuhde-etuuksista aiheutuneet kulut olivat 875

miljoonaa euroa, ammatinharjoittajille maksetut palkkiot Suomessa 287 miljoonaa euroa ja liike-toiminnan muut kulut 175 miljoonaa euroa. Kor-ko- ja rahoituskulut olivat 107 miljoonaa euroa ja tilikauden verotettavaan tuloon perustuvat yhteisöverot 22,6 miljoonaa euroa. Mehiläisen tilikauden tulos vuonna 2023 oli 40,1 miljoonaa euroa (2022: -9,4). Yhtiön tekemät investoinnit mukaan lukien yrityshankinnat vuonna 2023 olivat 88,1 miljoonaa euroa. Yhtiö ei maksanut osinkoja osakkeenomistajilleen.

Mehiläinen on myös yksi Suomen merkittävimpiä työllistäjiä sekä työllistäjä Virossa, Ruotsissa ja Saksassa. Työllistämme yhteensä yli 37 000 sosi-aali- ja terveysalan ammattilaista (2022: 33 000). Vuonna 2023 loimme yli 3 400 uutta työpaikkaa ja rekrytoimme yli 3 900 uutta ammattilaista.

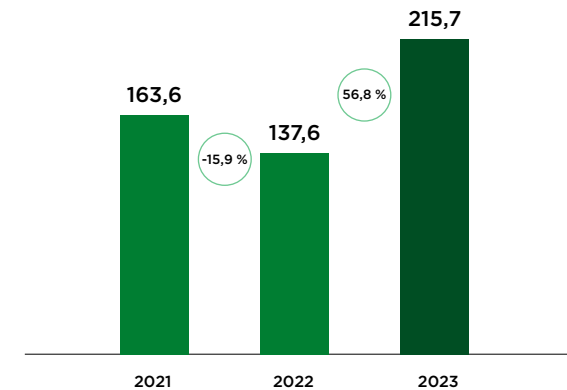
Mehiläisen tavoitteena on olla koko toimialansa edelläkävijä ja suunnannäyttävä, joka osaltaan kannustaa kaikkia julkisia ja yksityisiä terveys- ja hoivapalveluiden tuottajia kehittämään asiakaslähtöisyyttä, hoidon vaikuttavuutta ja kustannus-tehokkuutta. Reilu ja avoin kilpailu tuottajien kesken hyödyttää näin koko suomalaista yhteis-kuntaa.

Digipalveluita kehitettiin vuoden aikana suunnitelmallisesti

Mehiläisen tavoitteena on tehdä terveydenhuo- lon palveluviennistä ja erityisesti digitaalisesta kehityksestä sen tulevan kasvun ajuri ja Suomel- le uusi vientituote. Vuonna 2023 Suomessa usea hyvinvointialue valitsi kilpailutuksen kautta Mehiläisen tytäryhtiön BeeHealthyn kehittämän

Liikevoitto (EBITA)*

Milj. euroa

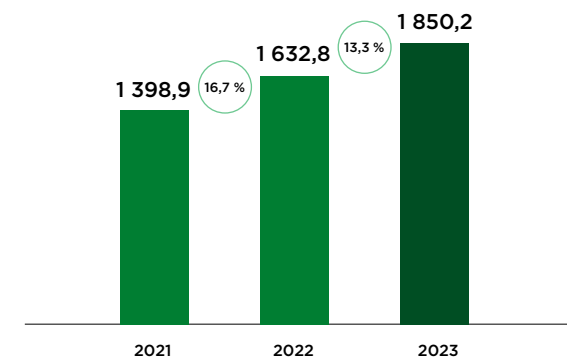


● Muutos-%

*Oikaistu liikevoitto ennen yrityskaupoista syntyneiden aineettomien hyödykkeiden poistoja, arvonalentumisia sekä vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä

Liikevaihto

Milj. euroa



● Muutos-%

kaupallisen digitaalisen asiointialustan tulevaisuuden digialustakseen.

Mehiläinen uudisti vuonna 2023 jälleen toimialaa kehittämällä ja lanseeraamalla uusia digitaalisia terveyspalveluita niin Suomessa kuin muissa toimintamaissaan. Mehiläinen lanseerasi muun muassa oman Mehidoc-potilastietojärjestelmän, jolle se sai Valviran myöntämän A-luokan potilastietojärjestelmästatuksen. Digitaaliset palvelukokonaisuudet olivat lisäksi merkittävässä asemassa pitäessään yllä hoidon saatavuutta ja saavutettavuutta maantieteellisesti.

Vuonna 2023 elettiin koronan jälkeistä aikaa, joka näkyi myös digitaalisten terveyspalveluiden kysynnässä. Kysyntä keskittyi alkuvuoden aikana voimakkaammin kivijalkapalveluihin, johtuen suurelta osilta koronan aikana syntyneestä hoitovelasta. Niin kutsuttu peruskysyntä digipalveluissa kasvoi kuitenkin tasaisesti. Mehiläinen tuotti digialustansa kautta vuonna 2023 yli 1,4 miljoonaa lääkäri- ja hoitajakäyntiä, joista myös julkisen terveydenhuollon asiakkaille tuotettiin jo yli 100 000 käyntiä. OmaMehiläinen-palveluun oli vuoden lopussa rekisteröitynyt lähes 1,8 miljoonaa käyttäjää*.

Vakiintunut digitaalisten terveyspalveluiden kysyntä Suomessa loi mahdollisuuden keskittyä proaktiiviseen kehitykseen. Erityisesti Bee-Healthyn menestyminen kotimaan hyvinvointialuemarkkinassa loi kuitenkin jälleen painetta rekrytoida lisää osaajia seuraavalle vuodelle. Vuoden 2023 lopussa Mehiläisellä oli 14 alusta-

palvelusopimusta ja toimintaa Suomessa, Ruotsissa, Virossa ja Saksassa.

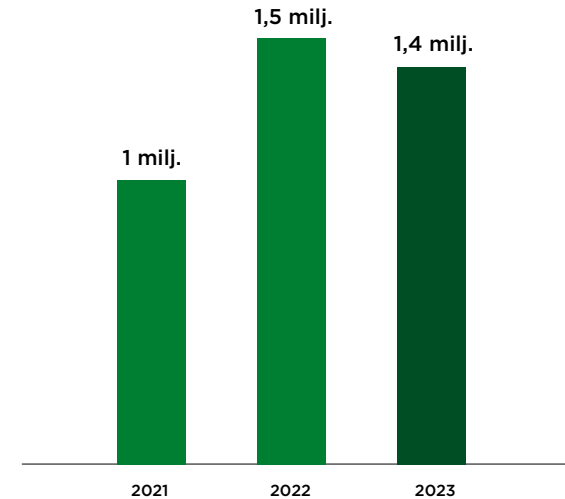
Vuonna 2023 Mehiläiselle myönnettiin myös ensimmäinen oma lääkinnällinen laite, (MDR, Medical Device Regulation). Mehiläisen Aino on ennakoivan hoidon toimintamalli: ohjelmisto, joka mahdollistaa hoitavan henkilön olla yhteydessä potilasiin, jotka ovat antaneet tähän luvan ja joiden sairauden algoritmi laskee olevan huonossa hoitotasapainossa. Ainon ensimmäinen versio analysoi esimerkiksi luvan antaneiden potilaiden laboratoriotuloksista pitkää sokeria, kolesterolia ja verenpainetta. Terveysasemalta saatetaan olla potilaaseen yhteydessä ja kutsua hoitoon, jos Aino antaa potilaan laboratorioarvojen huonosta suunnasta vihjettä. Ainon ensimmäinen versio voi näin ollen auttaa ennaltaehkäisemään esimerkiksi kakostyyppiin diabeteksen kohtalokkaita eskalaatioita, kuten sydän- ja aivoinfarkteja. Aino lanseerataan keväällä 2024 Mehiläisen ja Päijät-Hämeen hyvinvointialueen yhteisyhteisyyksessä, Harjun terveydessä, Päijät-Hämeessä.

Digipalvelut Ruotsissa, Virossa ja Saksassa

Mehiläisen digitaaliset palvelut jatkoivat kehittymistään ja laajentumistaan Mehiläisen muissa toimintamaissa, joissa toimimme nimellä Meliva. Meliva tarjoaa Ruotsissa pääasiassa julkisesti rahoitettuja valinnanvapauteen pohjautuvia palveluita 27 perusterveydenhuollon terveysasemalla, joihin on listautunut yli 140 000 asia-

Digiklinikan keskustelut yhteensä

Lkm



kasta. Meliva jatkoi vuoden aikana Ruotsissa oman digitaalisen palvelusovelluksensa käytön laajentamista ja sovelluksen käyttäjiksi oli vuoden 2023 loppuun mennessä rekisteröitynyt 20 000 asiakasta.

Mehiläisen virolaiset yhtiöt Qvalitas ja Unimed, työterveyshuollon ja suun terveyden johtavat toimijat, toimivat jatkossa yhdessä Meliva-brändin alla, tarjoten myös muita erikoissairaanhoidon palveluita. Myös Virossa on käytössä oma Digiklinikka ja mobiilisovellus. Viron Digiklinikan sovellukseen oli vuoden loppuun mennessä rekisteröitynyt yhteensä jo noin 65 000 asiakasta.

*Laskentaperuste muuttunut edellisistä vuosista.

Saksassa Mehiläinen kehittää modernia ja digitalisoitua avoterveydenhuollon palveluverkkoa. Vuoden 2023 aikana Saksassa otettiin asiakkaille käyttöön Meliva-sovellus sekä Digi-klinikka, jotka mahdollistavat tehokkaan tavan lisätä hoitoon pääsyä.

Yksityisissä terveystaluuissa panostettiin tarjontaan

Mehiläisen yksityiset terveystaluuat palvelevat vuosittain suurta joukkoa asiakkaita ja helpottavat osaltaan julkisen terveydenhuollon kuormitusta tarjoamalla saavutettavia palveluita. Vuonna 2023 palveluiden saatavuus ja hoitoon pääsy nousivat Suomessa aiempaa suurempaan rooliin. Mehiläisen yksityisissä palveluissa tehtiin paljon töitä saatavuuden parantamiseksi muun muassa rekrytoimalla uusia lääkäreitä ja avaamalla merkittävästi uusia aikoja asiakkaiden käyttöön. Tarjottujen aikojen lisääntyessä, lääkäriaikojen kysyntä ja tarjonta säilyivät aiempia vuosia paremmassa tasapainossa.

Myös sairaaloissa parannettiin saatavuutta ja Mehiläisen leikkaustoimintaa laajennettiin esimerkiksi tekonivelleikkauksiin. Ne erikoisalat, joilla Mehiläisen sairaaloissa leikkaustoiminnassa toimitaan, laajenivat selkeästi. Mehiläinen käynnisti lisäksi Hoitoon Viroon -palvelun. Palvelu auttaa niitä henkilöitä, jotka haluavat hakeutua hoitoon Viroon rajat ylittävän terveydenhuollon oikeuden perusteella.

Asiakkaiden kokonaisvaltaisen hoidon ketjua vahvistettiin terapiapalveluilla (psyko- ja fysioterapia) ohjaamalla ammattilaisia tunnistamaan



terapiapalveluiden tarve hoitotilanteissa ja näin tuettiin moniammatillisesti asiakkaiden työ- ja toimintakykyä. Tämän ohella asiakkaiden kokonaisterveyteen tartuttiin aktivoimalla asiakkaita suun terveyden palveluiden piiriin.

Vuonna 2023 Digiklinikan Työterveysaseman palvelut laajennettiin kattamaan koko Mehiläisen työterveysasiakaskuntaa. Digiklinikan Työterveysasemalla moniammatillinen työterveystiimi palvelee asiakkaitamme mahdollistaen yhden selkeän asiointikanavan lisäksi hoitopolkujen lyhentymisen ja oikea-aikaisen varhaisen puuttumisen sekä parantaen työterveyden asiantuntijoiden saatavuutta valtakunnallisesti. Vuoden 2023 aikana jo

yli 38 prosenttia työterveyden asiakaskäynneistä on aloitettu Digiklinikan Työterveysasemalta ja se on kasvanut Mehiläisen suurimmaksi työterveysasemaksi. Ajasta ja paikasta riippumattoman palvelun ja oikea-aikaisen hoidon avulla saavutetaan kustannussäästöjä niin matkustus-, työaika- kuin sairauspoissaolokuluissa.

Mehiläinen tarjoaa laaja-alaisesti kuntoutus- ja terapiapalveluita

Mehiläinen tarjoaa puhe-, toiminta- ja fysioterapiapalveluita sekä psykologista, neuro psykologista sekä psykoterapeuttien kuntoutusta

ja arviointityötä. Mehiläinen haluaa olla suunnan- näyttäjä vaikuttavien terapiapalveluiden tuottamisessa ja tarjoamme palveluita ympäri Suomen useissa kymmenissä toimipisteissä sekä etäpalveluina.

Lasten ja nuorten hyvinvointi on suuri haaste ja palveluiden tarve kasvava. Neuropsykiatrisen kuntoutuksen ja ammatillisen kuntoutuksen palvelut nuorille ovat tärkeässä roolissa esimerkiksi Kelan rahoittaman Oma väylä -kuntoutuksen sekä Nuotti-valmennuksen kautta. Mehiläinen on myös pilotoinut julkisen sektorin asiakkaiden kanssa Kuule mua -palvelua, jonka avulla tuomme matallalla kynnyksellä apua nuorten saataville.

Mehiläisen tarjosi uusille hyvinvointialueille kumppanuutta, laatua ja sujuvuutta

Mehiläisellä oli vuonna 2023 merkittävä rooli julkisen sektorin terveystalveluiden tuottamisen tukena. Uusien hyvinvointialueiden aloittamiseen yhtiö vastasi uudella asiakkuusmallilla. Malli tukee hyvinvointialueiden ja Mehiläisen yhteistyötä, joka on suuren osan alueista kanssa laaja-alaista ja useita eri palvelukokonaisuuksia käsittävää.

Hoidon saatavuus, laatu sekä hoitotakuu toteutuivat erinomaisesti Länsi-Pohjan ja Siikalatvan alueella, Harjun terveydessä ja Terveyskeskus Mehiläisen yksiköissä. Harjun terveys laajeni ja aloitti tuottamaan tästä vuodesta alkaen myös hartolalaisten perusterveydenhuollon avosairanhoidon ja suun terveydenhuollon palvelut.

Vuosi 2023 oli Mehiläisessä hoidon jatkuvuuden teemavuosi ja hoidon jatkuvuuden paranta-

miseksi sekä tänä vuonna voimaan tulleeseen tiukentuneeseen hoitotakuulainsäädäntöön liittyen toimintatapoja on uudistettu koko perusterveydenhuollossa. Esimerkiksi Harjun terveydessä yleislääkäreiden hoidon jatkuvuus parani kansainvälisellä COCI-mittarilla (Continuity of Care Index) 14 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna.

Mehiläisen tuottama koululaisten pop up -tarkastusmalli suun terveydenhuollon jonojen purkamiseen otettiin käyttöön edellisen vuoden lopussa ostopalveluna Rovaniemellä. Tämän vuoden aikana malli jalkautettiin myös koko Länsi-Pohjaan. Mehiläinen tarjoaa palvelua yhtenä palveluvalikoimistaan ja loppuvuonna palvelu aloitettiin Keusoten alueella Hyvinkäällä ja Nurmijärvellä.

Suun terveydenhuollon Valmis potilas -malli otettiin käyttöön palvelumallina viime vuoden lopulla Kokkolassa ja sitä jatkettiin tänä vuonna myös Vaasassa. Länsi-Pohjassa Torniossa toteutettiin jonojen purku erilaisilla monihuonemalleilla hienosti ennen uutta hoitotakuun voimaan tuleamista, sekä jalkautettiin omaan toimintaan parhaat toimintamallit.

Haastavassa toimintaympäristössä Mehiläisen julkisen terveydenhuollon palvelut toimivat laadukkaasti ja sujuvasti, ilman merkittäviä jonotilanteita.

Mehiläinen jatkoi kansainvälistä rekrytointia osaajapulan taltuttamiseksi

Pula osaavasta työvoimasta oli yksi alan keskeisistä haasteista kuluneena vuonna, ja se tulee



olemaan haaste myös tulevaisuudessa. Mehiläinen on vastannut työvoimapulaan osaltaan usealla eri keinolla, joista yksi on kansainvälinen rekrytointi. Mehiläisen Healthcare Staffin Solutions -tytäryhtiön (HSS) tavoitteena on ratkaista kasvavaa sote-sektorin henkilöstötarvetta. Teemme HSS:n laadukkaan ja läpinäkyvän kansainvälisen koulutus- ja rekrytointiprosessin kautta osamme työvoimapulan ratkaisujen löytämiseksi.

HSS:n Suomeen tuomat ammattilaiset sijoituvat Mehiläisen omiin sekä muiden sosiaali- ja terveydenhuoltoalan toimijoiden yksiköihin. Mehiläisen kansainvälinen rekrytointi hyödyttää yleisesti suomalaista sote-toimialaa ja sen työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita.

Kansainvälinen rekrytointi vaatii kiinnittämään huomiota esimerkiksi ihmisoikeuskysymyksiin eri tavalla kuin kotimaassa rekrytoitaessa. HSS:ssä toimintaperiaatteenamme on, että rekrytoimme opiskelijat itse emmekä käytä tähän alihankkijoita. Näin varmistamme, että tunnemme rekrytoitavat henkilöt ja että rekrytointikriteerit toteutuvat. Lisäksi torjumme tällä tavoin ihmiskaupan riskiä. HSS ei edellytä rekrytoitavilta opiskelijoilta aiempaa alan tutkintoa, vaan koulutamme heidät hoiva-avustajiksi alusta asti. Näin ehkäisemme mahdollisuuksien mukaan koulutusvuotoa lähtömaasta ja yksilön osalta päätymistä omaa koulutusta matalamman tason työhön työskentelykohdemaassa. Koulutus on aina opiskelijalle maksutonta.

Veropolitiikka ja verojalanjälki

Mehiläisen verokansalaisuutta ohjaa yhtiön veropolitiikka, joka perustuu yhtiön strategiaan ja arvoihin. Mehiläisen tavoitteena on olla hyvä veronmaksaja ja alan suunnannäyttävä avoimen veropolitiikan edistäjänä. Veropolitiikka on julkaistu myös Mehiläisen verkkosivuilla.

Mehiläinen tekee tiivistä yhteistyötä viranomaisten kanssa muun muassa syvennetyssä asiakasyhteistyössä verottajan kanssa. Yhteis-

työmalli on OECD:n suosittama toimintatapa suurten yritysten ja verottajan väliseen yhteistyöhön. Yhteistyömallin edellytyksenä on muun muassa verorakenteen avoimuus verottajan suuntaan.

Mehiläisen veropolitiikan pääperiaatteet

Mehiläinen on sitoutunut maksamaan voimassa olevaan lainsäädäntöön perustuvat verot sekä veronluonteiset maksut ja julkistamaan verotietonsa lainsäädännön ja yhtiön omien läpinäkyvystavoitteiden mukaisesti. Mehiläinen edellyttää veropolitiikan noudattamista kaikilta työntekijöiltä, jotka työskentelevät Mehiläisen liiketoimintojen ja erityisesti niihin liittyvien veroasioiden parissa. Yhtiö edellyttää veropolitiikan noudattamista myös ulkopuolisilta neuvonantajilta silloin, kun Mehiläisen verotukseen liittyvät raportointi- tai muut tehtävät on ulkoistettu. Mehiläinen ei tue omalla toiminnallaan sellaista yrittäjälääkärien taikka muiden yhteistyökumppanien verosuunnittelua, joka poikkeaa alan käytännöistä ja yleisesti hyväksytyistä toimintamalleista.

Mehiläisen veropolitiikkaa ohjaavat seuraavat periaatteet:

- Yhtiö maksaa veronsa siinä maassa, missä liiketoimintaa harjoitetaan.
- Verotukseen liittyville asioille on aina olemassa liiketoiminnalliset perusteet.
- Yhtiön verotus on läpinäkyvää, ja yhtiö julkaisee ajantasaista tietoa verotuksestaan säännöllisesti.

Mehiläisen tavoitteena on olla hyvä veronmaksaja ja alan suunnannäyttävä avoimen veropolitiikan edistäjänä. Veropolitiikka on julkaistu myös Mehiläisen verkkosivuilla.

- Verotus ei ohjaa yhtiön toimintaa eikä sijoittautumista niiden maiden ulkopuolelle, missä liiketoimintaa ei harjoiteta.

Veropolitiikan päivitys on taloushallinnon vastuulla. Veropolitiikka katselmoidaan vuosittain, ja muutokset hyväksytetään hallituksella. Konsernin veropositiota seurataan säännöllisesti ja talousjohtaja raportoi siitä tarkastusvaliokunnalle.

Mehiläisen pääasiallisista veroprosesseista on tehty prosessikuvaukset, joissa on kuvattu tehtävät, joilla pyritään varmistamaan verojen raportoinnin oikeellisuus ja sisäisten menettelytapojen asianmukaisuus. Veroprosesseihin liittyviä kontroleja arvioidaan säännöllisesti. Mikäli liiketoiminnassa tapahtuu muutoksia, joilla on vaikutusta verotukseen, nämä tulee informoida kunkin yhtiön kirjanpitäjälle ja merkittävien asioiden osalta

muutoksien vaikutus verojen raportointiin käydään läpi konsernin talouspäällikön tai talousjohtajan kanssa. Tarvittaessa käytetään apuna ulkopuolisia verokonsultteja.

Konsernin emoyhtiö Finnish Healthcare Services Sarl raportoi varsinaisen maakohtaisen raportoinnin oman kotivaltionsa Luxemburgin veroviranomaiselle 12 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Mehiläinen-konsernin tiedot maittain eriteltynä toimitetaan vuosittain tähän raporttiin. Mehiläisen suomalaiset yritykset antavat vuosittain Suomen verottajalle ilmoituksen maakohtaisen raportoinnin suoritelvollisuudesta.

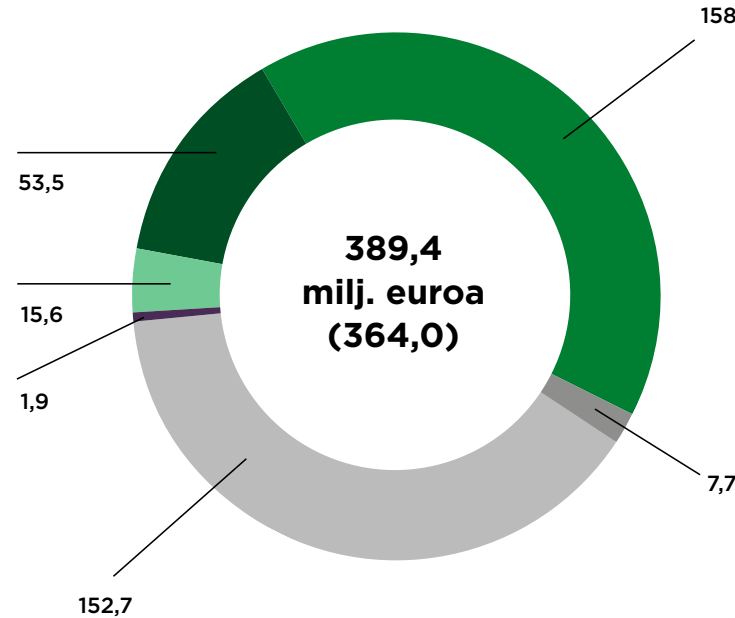
Mehiläisen verojalanjälki

Verojalanjälki kuvaa Mehiläisen merkitystä ympäröivälle yhteiskunnalle verojen ja veronluonteisten maksujen maksajana ja tilittäjänä. Mehiläisen verojalanjälkiraportti julkaistaan vuosittain. Verojalanjäljessä on huomioitu Mehiläisen kaikkien toimintamaiden vaikutus. Raportoimalla säännöllisesti verotuksesta tuetaan verotuksen läpinäkyvyyttä.

Mehiläisen vuoden 2023 verojalanjälki oli 389,4 miljoonaa euroa (2022: 364,0), ja se koostuu yrityksen maksamien 15,6 miljoonan euron (2022: 17,9) yhteisöverojen lisäksi yrityksen maksamasta hankintoihin ja investointeihin liittyvästä 53,5 miljoonan euron (2022: 54,3) vähennyskeltottomasta arvonlisäverosta, yrityksen tilittämästä 7,7 miljoonan euron (2022: 6,5) arvonlisäverosta, sen maksamista 152,7

Verojalanjälki

milj. euroa



- Palkoista pidätetyt ja maksetut ennakonpidätykset
- Hankintoihin ja investointeihin liittyvä arvonlisävero, jota ei ole vähennetty
- Maksetut yhteisöverot
- Varainsiirtovero ja kiinteistövero
- Työnantajamaksut
- Nettotilitetty arvonlisävero

Mehiläisen lääkäreinä toimivien ammattiharjoittajien verojalanjälki on 105,2 milj. euroa. Luku on arvio ja tulee Mehiläisen verojalanjäljen päälle. Suomen osuus Mehiläisen verojalanjäljessä on 347 milj. euroa ja muiden maiden 42,4 milj. euroa.

miljoonan euron (2022: 138,6) työnantajamaksuista, palkoista maksetuista 158,0 miljoonan euron (2022: 144,2) ennakonpidätyksistä sekä 0,7 miljoonan euron (2022: 1,6) varainsiirtoveroista sekä 1,2 miljoonan euron (2022: 1,1) kiinteistöveroista. Verojalanjäljen lisäksi Mehiläisessä työskentelevät ammattiharjoittajat maksavat saamistaan palkkioista veroja, jotka ovat arviolta 105,2 miljoonaa euroa (2022: 89,5).

Mehiläinen, verojalanjälki

	2023					2022				
	Suomi	Ruotsi	Viro	Saksa	Konserni yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Saksa	Konserni yhteensä
Maksettavat verot, milj.euroa										
Yhteisövero (kassaperusteinen)	15,3	0,1		0,1	15,6	16,6	1,0		0,3	17,9
Työnantajamaksut	135,8	7,7	7,5	1,7	152,7	124,5	6,2	6,6	1,2	138,6
Kiinteistövero	1,2	0,0	0,0		1,2	1,1	0,0	0,0		1,1
Varainsiirtovero	0,7				0,7	1,6				1,6
Maksettavat verot yhteensä, milj.euroa	153,0	7,8	7,5	1,8	170,2	143,9	7,2	6,6	1,5	159,2
Kerätyt verot, milj.euroa										
Arvonlisäverot, nettotilitetyt	5,9	1,6	0,1	0,0	7,7	5,1	1,2	0,1	0,0	6,5
Ennakonpidätykset	143,4	7,2	4,7	2,7	158,0	132,4	6,1	3,9	1,7	144,2
Kerätyt verot yhteensä, milj.euroa	149,3	8,8	4,9	2,7	165,7	137,6	7,4	3,9	1,7	150,6
Maksettavat ja kerätyt verot yhteensä, milj.euroa	302,3	16,6	12,4	4,6	335,9	281,4	14,6	10,5	3,2	309,8
Muut										
Hankintoihin ja investointeihin liittyvät arvonlisävero, jota ei ole vähennetty	44,7	4,2	3,3	1,4	53,5	47,0	3,7	2,5	1,2	54,3
Verojalanjälki yhteensä, milj.euroa	347,0	20,7	15,7	6,0	389,4	328,4	18,2	13,0	4,4	364,0
Ammatinharjoittajien verojalanjälki	105,2				105,2	89,5				89,5
Verot yhteensä sisältäen ammatinharjoittajat, milj.euroa	452,2	20,7	15,7	6,0	494,6	417,9	18,2	13,0	4,4	453,6

Taulukossa on esitetty merkittävimmät verot ja veronluonteiset maksut, jotka yhtiö on paikallisten lakien mukaan velvollinen maksamaan tai perimään. Muiden maiden yhteenlaskettu verojalanjälki on 0,00 (0,00) milj. euroa.

VASTUULLISUUSTEEMAT

Haluttu ja merkityksellinen työpaikka

Mehiläisen työntekijät ja ammatinharjoittajat, eli mehiläiset ovat keskeisin tekijä yhtiön menestyksessä. Koko alaan vaikuttava henkilöstöpula ja palvelun tarpeen jatkuva kasvu edellyttävät sekä jatkuvaa panostamista ja investointeja henkilöstökokemukseen että koko johdon sitoutumista sosiaalisen vastuun teemoihin. Kuuntelemme aktiivisesti henkilöstöämme ja kehitämme tiedolla ja taidolla proaktiivisesti työyhteisöjämme sekä koko henkilöstökokemusta. Työyhteisömme vaalii tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Meillä Mehiläisessä on elämä tehtävänä.



Mehiläisen tavoitteena on olla alansa halutuin työpaikka. Vuonna 2023 jatkoimme aiempina vuosina tehtyä hyvää työtä ja vahvistimme työntekijöidemme työntekijäkokemusta sekä yrityksemme työnantajamielikuvaa.

Mehiläisen henkilöstöhallintoa johtaa henkilöstöjohtaja yhtiön johtoryhmän strategisten linjausten ja päätösten mukaisesti, ja kokonaisuudesta vastaa toimitusjohtaja. Henkilöstöhallinto koostuu HR-johtoryhmästä sekä neljästä tiimistä, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä toimialojen johdon ja esihenkilöiden sekä tukitoimintojen kanssa tavoitteenaan laadukas palvelu ja erinomainen henkilöstökokemus. Henkilöstötyötä ohjaavat Mehiläisen henkilöstöpolitiikka, yleiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct) ja vuonna 2023 hyväksytty uusi ihmisoikeuspolitiikka.

Tämä raportti käsittelee henkilöstöasioita pääasiassa suomalaisen sääntelyn kehyksessä. Kussakin toimintamaassa vastataan konsernin tuella alueellisen sääntelyn mukaisesta toiminnasta.

Mehiläisellä on kehitetty henkilöstöraportointia ja -analytiikkaa systemaattisesti vuodesta 2019 alkaen. Tiedolla johtaminen, hyvän johtamisen mallintaminen, henkilöstöratkaisujen perustaminen tietoon sekä poikkeamiin reagointi tiedon avulla ovat Mehiläisessä arkipäivää.

Raportoinnin ja analytiikan lisäksi lisäämme ymmärrystämme henkilöstöstä kokemuksellisen mittariston avulla. Mehiläisen henkilöstöpulssimitausta toteutetaan kuukausittain, ja asiantuntijapulssimitausta kvartaaleittain ajantasaisen tilannekuvan ylläpitämiseksi. Lisäksi vuonna 2023 käy-

tössä oli useita tutkimuksia, joiden avulla kehittimme työnantajana ja työyhteisönä entisestään.

Mehiläinen on Suomen suurimpia työnantajia

Vuoden 2023 lopussa Mehiläinen-konsernissa työskenteli yhteensä 37 256 työsuhteista ammatilasta ja ammatinharjoittajaa, joista Suomessa työsuhteisia 29 037 ja ammatinharjoittajia 6 303. Mehiläisen henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana Suomessa noin 2 900 työsuhteella ja noin 870 kokoaikaiseksi muutetulla työsuhteella.

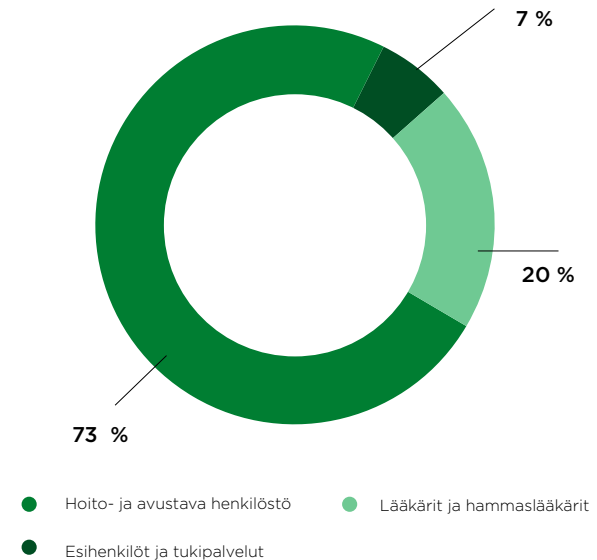
Mehiläisen henkilöstöjakauma on hoito- ja avustava henkilöstö 73 prosenttia, lääkärit ja hammaslääkärit 20 prosenttia sekä esihenkilöt ja tukipalvelut 7 prosenttia. Määräaikaisia työntekijöitä henkilöstöstämme on 5 prosenttia. Mehiläinen työllistää lisäksi laajan määrän osatyökykyisiä sisältäen esimerkiksi liikuntarajoitteiset henkilöt. Osatyökykyisten merkittävällä työllistämällä Mehiläinen vahvistaa terveydenhoitoalan ammattilaisten yhdenvertaisuutta ja osallisuuden mahdollisuuksia. Mehiläisellä työskenteli vuonna 2023 yli 530 yli 70-vuotiasta ammattilaista.

Ruotsissa Melivassa työskenteli vuoden 2023 lopussa noin 700 ammattilaista, Saksassa 300 ja Virossa 650.

Työsuhteinen henkilöstömme Suomessa kuuluu lakisääteisen eläketurvan, tapaturmavakuuttamisen ja vanhempainvapaata koskevien etuuksien piiriin. Noudatamme yleissitovia työehtosopimuksia ja olemme järjestäytyneet työnantajaliittoon. Työsuhteiset ammattilaisemme on lakisääteisesti vakuutettu työtatapaturmien, työmatkatapaturmien

Mehiläisellä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma, joka ohjaa toimintaamme konsernitasolla. Toteutimme vuoden aikana jo kolmatta kertaa Mehiläisen oman yhdenvertaisuuskyselyn, johon vastasi 2 838 mehiläistä Suomessa.

Henkilöstöryhmät, %



Erialaisten työsuhteiden sukupuolijakauma vuoden 2023 lopussa

	nainen	mies	muu	ei tiedossa	yhteensä
Henkilöstömäärä (tt)	25 424	4 908	-	353	30 685
Vakinaisen henkilöstön määrä (tt)	24 034	4 647	-	351	29 032
Määräaikaisen henkilöstön määrä (tt)	1 371	280	-	2	1 653
Tuntikeikkatyön henkilöstön määrä (tt)	11 894	2 323	-	329	14 546
Kokoaikaisen henkilöstön määrä (tt)	9 080	1 740	-	16	10 836
Osa-aikaisen henkilöstön määrä (tt)	4 377	918	-	8	5 303

Erialaisten työsuhteiden alueellinen jakauma vuoden 2023 lopussa

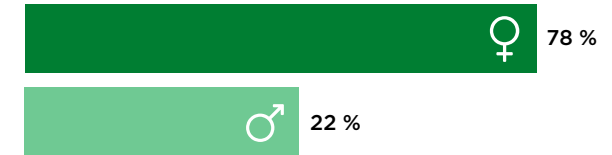
	Suomi	Ruotsi	Saksa	Viro	yhteensä
Henkilöstömäärä (tt)	29 037	718	281	649	30 685
Vakinaisen henkilöstön määrä (tt)	27 617	553	256	606	29 032
Määräaikaisen henkilöstön määrä (tt)	1 420	165	25	43	1 653
Tuntikeikkatyön henkilöstön määrä (tt)	14 517	1	-	28	14 546
Kokoaikaisen henkilöstön määrä (tt)	9 976	410	166	284	10 836
Osa-aikaisen henkilöstön määrä (tt)	4 544	307	115	337	5 303

ja ammattitautien varalta. Tarjoamme työsuhteiselle henkilöstölle työterveyshuollon palvelut ja lakisääteiset eläke-etuudet. Ulkomaiden osalta henkilöstömme on paikallisen lainsäädännön mukaisesti palkattu ja heihin noudatetaan kyseessä olevien maiden pakottavaa lainsäädäntöä sekä työehdoissa, eläkeasioissa että palkkauksessa. Ruotsissa Meliva on järjestäytynyt työnantaja. Melivaan liittyneitä perusterveydenhuollon ja työterveyspalveluiden yrityksiä liitetään jatkuvasti yleissitovan työehtosopimuksen piiriin.

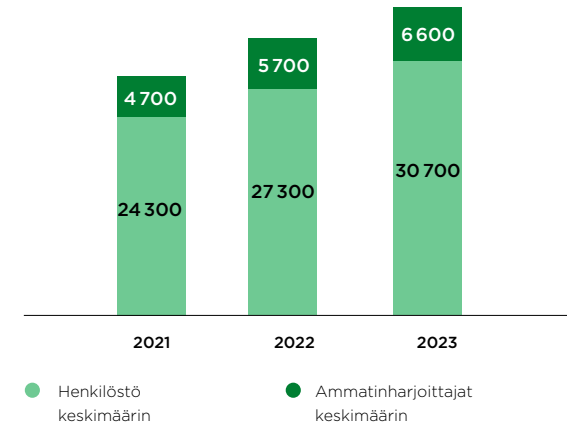
Huipputuloksia henkilöstötutkimuksessa ja työnantajakuvassa

Mehiläisen henkilöstötutkimuksessa saavutettiin vuonna 2023 hienoja tuloksia. Henkilöstökyselyyn vastasi ennätysmäärä eli yli 9 240 mehiläistä, ja vastausprosentiksi muodostui 58. Vastaajina olivat myös Viron ja Saksan yhtiöiden työntekijät. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomen, ruotsin, englannin, saksan, viron ja venäjän kielillä.

Sukupuolijakauma, %



Henkilöstömäärä



Henkilöstökyselyn kokonaisindeksi säilyi erittäin korkealla tasolla 4,0/5,0. Indekseistä eniten kasvua oli organisaation sitoutumisen indeksissä, joka oli nyt 4,1/5,0; lisäksi työn imun indeksi säilyi tasolla 4,2/5,0. Henkilöstön työnantajan suositte-luindeksi (eNPS) nousi ennätyskorkealle 31. Kehityskohteina tunnistettiin esimerkiksi yhteistyö eri tiimien ja osastojen välillä sekä työhyvinvoinnin huomioiminen. Luottamus Mehiläisen esihenkilöiden toimintaan näkyi tutkimuksessa hyvin.

Mehiläisen tavoitteena on olla alan halutuin

työpaikka. Tämän tavoitteen eteen tehty pitkäjänteinen työ näkyi vuonna 2023 useina tunnustuksina. Maailman johtavan työnantajakuvan tutkimiseen ja kehittämiseen erikoistuneen Universum Communications -yhtiön toteuttaman opiskelijatutkimuksen tuloksissa Mehiläinen on Suomessa terveysalan opiskelijoiden ihanteellisin työpaikka, ja saavutti kärkisijan toisena vuonna peräkkäin. Mehiläinen sijoittui Universumin ammattilaistutkimuksessa sijalle kolme. Lisäksi Mehiläinen saavutti voiton Magnet Award "Creating an Employer Brand" -kategoriasa.

Mehiläinen toteutti vuonna 2023 eri liiketoimintojen yhteistyönä Lähihoitajilla on elämä tehtävänä -rekryointikampanjan, joka saavutti ensimmäisen sijan Rekrygaalassa "Vuoden rekryointikampanja" -kategoriasa. Elämä tehtävänä -konsepti rakentuu mehiläisen henkilöstön kokemuksiin ja tarinoihin.

Yhdenvertaisempi ja tasa-arvoisempi työpaikka

Mehiläisellä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma, joka ohjaa toimintaamme konsernitasona. Toteutimme vuoden aikana jo kolmatta kertaa Mehiläisen oman yhdenvertaisuuskyselyn, johon vastasi 2 838 mehiläistä Suomessa (2022: 2 056).

Kysely osoitti, että Mehiläisen henkilöstön kokemus yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisuudesta oli vuoden aikana pysynyt samalla hyvällä tasolla. Kyselyn mukaan suurimpana kehityskohtana Mehiläisellä on edelleen ulkopuolisuuden kokeminen työyhteisössä.

Syksyllä 2023 Mehiläiseen nimettiin konsernin johtava yhdenvertaisuusasiiantuntija, jonka tehtävänä on tukea konsernin työtä yhdenvertaisuusteemoissa.

Konsernissamme on käytössä muun muassa sukupuolineutraalit ammattilaistermit, ja lisäksi koulutamme ammattilaisiamme tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta niin työyhteisössä toimimisen kuin asiakastyön näkökulmista. Mehiläisiä on koulutettu yhteistyössä Setan kanssa transihmisten arvostavaan kohtaamiseen asiakastyössä, ja lisäksi järjestettiin valmennuksia, joissa työyhteisöjä valmistetaan vastaanottamaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Vuonna 2023 Mehiläinen oli myös Helsinki Priden virallinen kumppani.

Mehiläisen sosiaalipalveluissa on tehty vahvasti töitä työyhteisön moninaisuuden kehittämiseksi ja ulkomailta tulevien ammattilaisten integroimiseksi. Yhdessä Mehiläisen tytäryhtiön HSS:n (Health-care Staffing Solutions) kanssa rekrytoidut hoitajat työskentelevät Mainiokotien lisäksi Onnikodeissa ja Ykköskodeissa. Kaikille ulkomailta rekrytoituille henkilöille, heidät ensimmäisenä vastaanottaville yksiköille ja lopullisille työskentely-yksiköille annetaan valmennusta ja koulutusta uusien mehiläisten vastaanottamiseksi. Lisäksi jokainen hoiva-avustaja saa mahdollisuuden opiskella lähihoitajaksi oppisopimuskoulutuksen kautta. Vuoden 2023 loppuun mennessä jo 80 henkilöä on valmistunut lähihoitajaksi ja yksi on aloittanut sairaanhoitajaopinnot.

Hyvä johtaminen näkyy työntekijöiden hyvinvoinnissa

Välittävä johtaminen on merkittävässä asemassa

Välittävä johtaminen on merkittävässä asemassa työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Henkilöstötutkimuksessa konsernin työhyvinvointi-indeksi parani edellisvuodesta.

työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Henkilöstötutkimuksessa 2023 konsernin työhyvinvointi-indeksi parani edellisvuodesta. Esihenkilöiden osaamista on kehitetty työkykyriskissä olevien työntekijöiden tunnistamisessa ja tukemisessa sekä työkykyriskikustannusten hallinnan keinojen käytössä. Mehiläisessä onkin havaittu, että varhaiseen välittämiseen perustuva esihenkilötyö ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa ovat avainasemassa sairauspoissaolojen määrän vähentämisessä ja keston lyhentämisessä. Henkilöstön työkykyä tarkastellaan ennakoivasti myös analytiikan avulla.

Yhtenä Mehiläisen tavoitteena on tarjota henkilöstölleen merkityksellinen työpaikka. Henkilöstötutkimuksen mukaan myös tässä tavoitteessa onnistuttiin hyvin. Työntekijät kokevat merkityksellisyyttä työssään ja Mehiläisen ammattilaiset kokevat voivansa vaikuttaa sekä omaan työhönsä että asiakkaiden palvelukokemukseen.

Palkitsemme vuosittain rahallisesti hyvästä suorituksesta Mehiläisen ammattilaisia. Vuonna 2023 tähtisuorittajina palkittiin ympäri Mehiläistä jälleen 260 yksilöpalkinnon saajaa ja 100 eri tiimiä.

Mehiläisen vastuullisuusohjelman yhtenä tavoitteena on henkilöstön vaihtuvuuden vähentäminen. Vaihtuvuus on mittari, joka kuvaa työssä viihtymistä, työhyvinvointia sekä ammattilaisten sitoutumista organisaatioon. Vuonna 2023 henkilöstön kokonaisuusvaihtuvuus laski hieman ollen 15 prosenttia (2022: 16). Vaihtuvuus on edelleen Mehiläisen omia tavoitteita korkeampi, mutta toisaalta alan yleiseen tasoon (noin 20 prosenttia) verraten se on selvästi muita paremmalla tasolla. Vaihtuvuus Mehiläisen suurimmissa henkilöstöryhmissä oli lähihoitajilla 18 prosenttia, sairaanhoitajilla 15 prosenttia ja lääkäreillä 13 prosenttia.

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä laski vuonna 2023. Pandemiaan liittyvät poikkeamat sairauspoissaoloissa ovat vähentyneet. Lisäksi trendiä selittää erityisesti pitkien poissaolojen määrän pieneneminen ja kestojen lyhentyminen. Tämä positiivinen kehityssuunta on saatu aikaan esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja työterveyden tiiviillä yhteistyöllä.

Työkykyriskihenkilöiden työkyvyn palauttamiseen tähtäävät toimet suunnitellaan yksilöllisesti ja työhön paluuta tuetaan vahvasti kevennetyn ja korvaavan työn toimintamalleilla, työpaikkakuntoutuksen keinoin sekä lisäämällä räätälöityjä työkykyä tukevia ratkaisuja. Lyhyiden sairauspoissaolojen osuuden pienenemiseen on myös pystytty vaikuttamaan esi-

henkilön luvalla tapahtuvien niin kutsuttujen omailmoitteisten sairauspoissaolokäytäntöjen myöntämiseen kannustamalla. Omailmoitteissa toimintamallissa työntekijä ja esihenkilö keskustelevat työkyvystä, sen rajoitteista sekä mahdollisuudesta tehdä kevennettyä tai korvaavaa työtä sairauspoissaolon vaihtoehtona. Kaikissa liiketoiminnoissa on tapahtunut merkittävää kehitystä em. toimintamallin lisäämisessä ja lyhyistä poissaoloista lähes puolet sovitaan työpaikalla.

Monipuolisia urapolkuja ja jatkuvaa oppimista

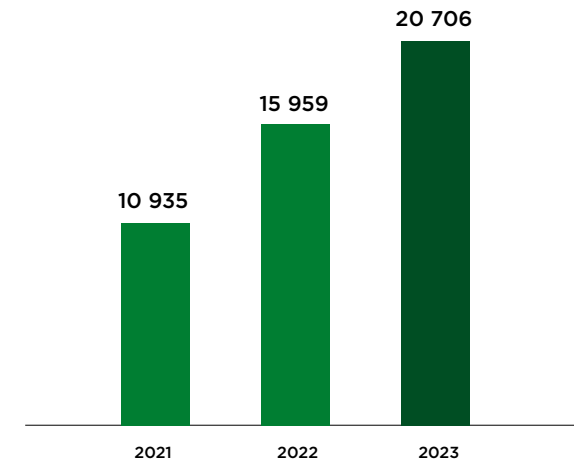
Mehiläinen tarjoaa työntekijöilleen monipuolisia urakehitysmahdollisuuksia sekä mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen. Lisäksi työntekijät käyvät esihenkilönsä kanssa kehityskeskustelun. Vuoden 2023 henkilöstötutkimuksessa 66 prosenttia vastaajista kertoi käyneensä keskustelun kuluneen vuoden aikana, mikä oli suurempi määrä kuin edellisvuonna (2022: noin 59 %).

Vuonna 2023 Mehiläisessä oli 20 700 koulutuspäivää, mikä on keskimäärin 10 tuntia työntekijää kohden, kasvua luvussa oli 30 prosenttia edellisestä vuodesta.

Henkilöstölle tarjottujen koulutuksien kehäänkärkenä jatkoimme Mehiläisen esihenkilöille suunnattua yhteistyössä Aalto EE:n kanssa suunniteltua Mehiläinen Executive Education -valmennusta. Vuonna 2023 tähän valmennukseen osallistui noin 100 Mehiläisen esihenkilöä. Kansainvälisessä MEE-ohjelmassa oli mukana osallistujia Suomesta, Virosta, Saksasta ja Ruotsista.

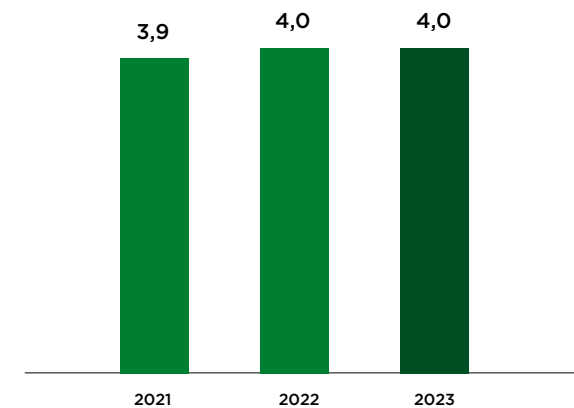
Koulutuspäivät

Lkm



Henkilöstötutkimuksen kokonaisindeksi

Skaala 1–5



Tämän lisäksi järjestettiin LAT (lähiesihenkilötyön ammattitutkinto) ja JYET (johtamisen ja yritysjohtamisen ammattitutkinto) esihenkilökoulutuksia, joihin liiketoiminnoista osallistui useita kymmeniä esihenkilöitä. Mehiläisen sosiaalipalveluiden esihenkilöille järjestettiin lisäksi toimilinjakohtaista koulutusta osana laatutyötä.

Johtamisen kehittäminen saa sekä työntekijöiltä että henkilöstön edustajilta kiittävää palautetta. Lisäksi jo neljättä vuotta positiivisesti kehittyvät henkilöstötutkimuksen trendi sekä kehittyvä työnantajakuva osoittaa, että panostukset johtamiseen tuottavat tulosta.

Henkilöstön kouluttamiseen ja kehittämiseen hyödynnettiin Workday-järjestelmää. Se tarjoaa henkilöstölle ja esihenkilöille alustan osaamisen ja johtamisen kehittämiseen, suoritusten johtamiseen sekä jokapäiväiseen työskentelyyn.

Kielikoulutusta kansainvälisille ammattilaisille

Vuonna 2023 Mehiläisen tytäryhtiö Healthcare Staffing Solutions (HSS) toi Suomeen jälleen uusia pääasiassa filippiiniläistäustaisia hoiva-avustajia. HSS:n koulutusmallissa hoiva-avustajat voivat kouluttautua oppisopimuksella lähihoitajiksi, ja yhteensä lähihoitajaksi on valmistunut vuoden aikana noin 80 Suomeen saapunutta hoiva-alan ammattilaista.

HSS:n koulutusmallissa opiskelijat opiskelevat lähtömaassaan suomen kieltä ja kulttuuria sekä lähihoitajakoulutuksen tutkinnon osista hoiva-avustajakoulutukseen vaadittavat teoriaopinnot. Koulutus on opiskelijoille maksuton.

Opiskelu tapahtuu HSS:n kehittämässä digitaalisessa oppimis- ja rekrytointialustassa: Superkoulussa. Suomeen tultuaan henkilöt suorittavat hoiva-avustajan pätevyyteen vaaditut näytöt esimerkiksi yhteistyössä Sataedun kanssa, ja voivat työskennellä hoiva-avustajana. Jatko-opiskelu lähihoitajatutkintoon mahdollistetaan oppisopimuksella.

Keskeistä koulutuksessa on suomen kielen koulutus. Kielen opiskelua tarjotaan suomalaisen koulutusjärjestelmän mukaisesti ja ensimmäisen vuoden ajan intensiivisesti. HSS vastaa kieliopinnoista kehittämällä digitaalisella oppimisalustalla. Opiskelijat suorittavat koulutuksen aikana eurooppalaisen CEFR-viitekehyksen mukaiset sote-ammattihenkilönä toimimiseen edellytetyt kielitasokokeet. Työyhteisöön osaksi pääseminen edellyttää kielitestin läpäisemistä.

Laadukkaat työterveyspalvelut työhyvinvoinnin tukena

Henkilöstön työterveyspalvelut järjestetään Mehiläisessä noudattaen hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja tietosuojaa. Työterveyshuollon sopimus on laaja ja se sisältää lakisääteisen toiminnan lisäksi sairaanhoidon, erikoislääkärikonsultaatiot, digitaaliset palvelut ja kattavan mielen hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden.

Työterveyshuollon palvelut ovat kaikkien työsuhteessa olevien mehiläisten käytettävissä. Mehiläisen ammatinharjoittajat eivät ole työsuhteisia henkilöitä, eivätkä he siten kuulu työterveyshuollon piiriin, vaan järjestävät yrittäjinä oman työterveyshuoltonsa.

Konsernin työterveyden toimintasuunnitelmassa on kuvattu työterveystoiminnan tavoitteet, toimintamalli ja sisällöt. Paikalliset työterveys tiimit kutsuvat koolle esihenkilöt ja päivittävät yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat vuosittain. Yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyön tukena on työkyvyn toiminnanohjausjärjestelmä digitaalisine ratkaisuineen. Työnantajan kustantamia työterveyspalveluita täydentävät työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut, kuten henkilöstöliikunta ja alennukset yrityksen työterveyspalveluista.

Vaikuttavaa työkykyjohtamista vuonna 2023

Työkykyjohtamisen tavoitteena on varmistaa työympäristöjen turvallisuus ja sujuva arki, edistää henkilöstön työhyvinvointia sekä hallita työkyvyttömyysriskejä ja riskikustannuksia. Mehiläisellä on asetettu työkykyjohtamiselle mitattavat tavoitteet, joita johdetaan keskitetysti ja seurataan säännöllisesti.

Työsuojelun yhteistoiminta on integroitu liike-toimintaan ja johtamiseen. Kaikkia koskevat työsuojeluasiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana toimialojen työhyvinvointiryhmissä, joihin sisältyy lakisääteinen työsuojelutoimikuntien toiminta. Alueellisen tason toimintaa koordinoivat toimialoittain nimetyt työsuojelupäälliköt, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä paikallisten esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kanssa. Paikallisen tason työsuojeluasiat käsitellään yhteistoiminnassa työpaikoilla esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa. Lisäksi työsuojelupäälliköiden työpareina kaikilla toimialoilla työskentelee päätoi-

misia henkilöstön valitsemia päätyösuojeluvaltuutettuja. Työsuojeluhenkilöstön osaamistason varmistamiseksi työsuojeluvaltuutetuilla on oma koulutusohjelma.

Ennenaikaisia eläköitymisiä ennaltaehkäistään muun muassa tukemalla osatyökykyisten henkilöiden työhön paluuta mukautetuilla työtehtävillä, työkokeiluilla, osasairauspäivärahalla sekä sillä, että työntekijälle tarjotaan osa-aikatyön ratkaisuja, uudelleen kouluttautumista tai mahdollisuutta sijoittua uudelleen muihin tehtäviin. Työeläkeriskihenkilöiden työhön paluun tukemiseksi ja uudelleensijoitusten organisoimiseksi Mehiläisellä työskentelee työkykykoordinaattori.

Työkykyriskejä ja riskikustannuksia onnistuttiin hallitsemaan edellisvuoden tapaan hyvin: työkykyriskihenkilöiden varhainen tunnistaminen ja seuranta oli tiivistä, ja ennenaikaisten eläköitymisten riskihenkilöt saatiin tarkoituksenmukaisen tuen piiriin oikea-aikaisesti. Osatyökyvyttömyyseläkejärjestelyjä tehtiin onnistuneesti ja uudelleensijoituksia aiempaa enemmän. Työeläkemaksuluokkakehitys jatkui positiivisena, ja ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset olivat hyvin hallinnassa. Henkilöstömäärän kasvusta huolimatta työkyvyttömyysriskikustannukset vähenivät merkittävästi.

Henkilöstöriskien hallinnassa korostuu esihenkilöiden, työsuojeluhenkilöstön ja henkilöstöhallinnon vuorovaikutus yhteistyössä työterveyshuollon, työeläkeyhtiöiden ja tapaturmavakuutusyhtiöiden kanssa. Työhyvinvointiohjelma laaditaan kullekin toimialalle, ja ohjelma sisältää työturvallisuuslaissa mainitun työsuojelun toimintaohjelman. Ohjelmassa esitetään tavoitteet ja käytän-

nöt työpaikan henkilöstöriskien hallinnalle, työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle ja henkilöstön työkykyä ylläpitävälle toiminnalle ja luodaan viitekehys näiden toteuttamiselle.

Työtapaturmaesiintyvyys pysyi samalla tasolla

Vuonna 2023 työtaturmien määrä sekä tapaturmista johtuvien työkyvyttömyystapausten määrä pysyi entisellä tasolla. Tapaturmaesiintyvyys Suomessa pysyi samana 4,4/100 työntekijää.

Hyvien tulosten taustalla on esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja työterveyden tiivis yhteis- ja kehitystyö. Tapaturmiin joutuneille tarjotaan yksilöllistä tukea ja heidän hoitopolkunsa rakennetaan tarkoituksenmukaisen case managerointitoimintamallin mukaisesti. Toimintamallin myötä tapaturmiin joutuneet henkilöt ohjataan tehostettuun tukeen, hoitoon sekä kuntoutukseen. Toimintamalli edesauttaa työntekijöiden nopeampaa paluuta takaisin töihin.

Työn vaarojen ja haittojen selvittäminen sekä riskien arviointi tehdään työpaikoilla yhdessä henkilöstön edustajien kanssa vuosittain. Riskien kartoituksella selvitetään toimipisteen työolosuhteita, työn kuormitustekijöitä sekä mahdollisia vaara- tai riskitekijöitä. Kartoitus on omavalvontaa, jonka tavoitteena on tapaturmien ja vaaratilanteiden tunnistaminen, ennaltaehkäisy sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Työturvallisuusriskien arvioinnin yhteydessä hyödynnetään myös muita tietolähteitä, kuten henkilöstökyseilyn tuloksia ja työpaikkaselvityksiä. Kaikki läheltä

piti ja työturvallisuutta uhkaavat tilanteet on ohjeistettu kirjaamaan toiminnanohjausjärjestelmään. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat ilmoitetaan ja tutkitaan konsernin ohjeiden mukaisesti. Mahdollisten epäkohtien merkittävyys arvioidaan ja esihenkilön johdolla sovitaan työpaikan korjaavat toimenpiteet.

Alueelliset ja yksikkökohtaiset työsuojeluvaltuutetut ovat aktiivisessa roolissa paikallisen tason työsuojelun yhteistoiminnassa. Toimialojen työsuojelutoimintaa koordinoivat liiketoimintojen omat työsuojelupäälliköt.



VASTUULLISUUSTEEMAT

Kestävästi kehittyvä Mehiläinen

Mehiläiselle on tärkeää toimia kestävästi, avoimesti ja tehokkaasti läpi koko arvoketjun. Tunnumme vastuumme osana yhteiskuntaa ja haluamme toimia sen mukaisesti. Tavoitteenamme on, että eettinen toimintatapa ohjaa kaikkea toimintaamme ja asiakkaat sekä ammattilaiset mieltävät meidät alan vastuullisimmaksi toimijaksi.

Mehiläinen-konsernin toiminnan kestävyyttä, tehokkuutta ja avoimuutta ohjaavat useat koko organisaation tarpeita kattavat politiikat sekä yleiset toimintaperiaatteemme (Code of Conduct). Mehiläisen rahoituspolitiikka sekä petostentorjuntapolitiikka uudistettiin vuonna 2021. Vuonna 2022 luotiin lisäksi Venäjän hyökkäyssodan myötä pakotepolitiikka. Vuonna 2023 Mehiläisen vastuullisuuden ohjausta tehostettiin, kun konsernille hyväksyttiin uusina politiikkoina koko konsernin toimintaa ohjaavat ympäristö- ja ihmisoikeuspolitiikat. Mehiläisen kestävää kehitystä ohjataan lisäksi laatu- ja hankintapolitiikoilla.

Kokonaisvastuu Mehiläisen konsernin toiminnan kestävydestä on toimitusjohtajalla. Ympäristöjärjestelmästä vastaa konsernin laatujohtaja, hankintojen johtamisesta hankintojohtaja, tietoturvakysymyksistä IT-johtaja ja tietosuojasta tietosuojavastaava.

Mehiläisen ympäristötyö ja -järjestelmä

Ympäristöasiat ovat osa Mehiläisen toiminta- ja laatujärjestelmää. Pyrimme toiminnassamme tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään mahdollisia ympäristöön kohdistuvia haittavaikutuksia. Odotamme, että kaikki Mehiläisessä työskentelevät sitoutuvat työssään ympäristövastuuseen. Tällä hetkellä tässä raportissa kuvattu ympäristötyö koskee pääasiassa Mehiläisen Suomen toimintoja. Ympäristötyötä ohjaavat politiikat ja toimintaohjeet koskevat kuitenkin koko konsernia. Maayhti-

öissä toimitaan paikallisen lainsäädännön mukaisesti ja tulevina vuosina konsernin ympäristötyötä pyritään ulottamaan myös muihin toimintamaihin.

Vuonna 2023 ympäristötavoitteemme oli kehittää toimintaamme niin, että loppusijoitettavan jätteen ja käytettävän paperin määrä vähenee, energiankulutus laskee ja matkustamisen aiheuttamat ympäristövaikutukset vähenevät. Otamme huomioon liiketoiminnan ympäristövaikutukset, toteutamme vastuullista hankintapolitiikkaa sekä rakennamme työprosessit ja toimintatavat ympäristökuormitusta vähentäviksi. Kehittämämme digitaaliset ratkaisut vähentävät myös osaltaan ympäristökuormitusta.

Mehiläisen ympäristötyö täyttää lainsäädännön ja viranomaisten asettamat vaatimukset. Lisäksi Mehiläisen ympäristö- ja energiatehokkuustoimet täyttävät ISO 14001 ja ETJ+ -standardien vaatimukset. ISO14001 ja ETJ+ -standardien mukaisesti Mehiläisen toimintoja auditoidaan ulkoisesti vuosittain. Sertifikaatit on uudistettu vuonna 2022, ja ne ovat voimassa vuoteen 2025 saakka.

Mehiläisen yksiköillä on kirjattuna omat ympäristöohjelmansa, joiden ympäristötavoitteita seurataan ja päivitetään säännöllisesti. Vuonna 2023 yksikkökohtaisten ympäristösuunnitelmien seuranta kehitettiin edelleen. Esimerkiksi sosiaalipalveluiden yksiköt saivat tuekseen jätehuolto- ja raportoinnin, josta yksiköt ovat pystyneet seuraamaan jätejako- ja kertymiä. Sosiaalipalveluissa toteutettiin syksyllä 2023 myös ruokahävikin seurantaviikko, jonka tulosten perusteella tehtiin ruokahävikin pienentämiseksi toimenpiteitä. Lisäksi jokaiselle yksikölle tehtiin

Mehiläinen jätti loppuvuodesta 2023 sitoumuksensa Science Based Targets -aloitteeseen. Aloitteeseen sitoutuminen tarkoittaa sitä, että Mehiläinen tulee jatkossa asettamaan hiilijalanjälkeä koskevat tavoitteensa siten, että ne vastaavat yhtiön osalta Pariisin ilmastopöytäkirjassa asetettua tavoitetta 1,5 asteen lämpenemisestä.

pelastus- ja valmiussuunnitelmat, joiden mukaan toimitaan poikkeustilanteissa. Näissä suunnitelmissa käsitellään myös ympäristöön liittyviä häiriöitä ja annetaan toimintaohjeita.

Mehiläiseen perustettiin vuoden 2022 lopussa ympäristöohjausryhmä, joka koordinoi konsernin ympäristötyötä. Sen vastuulla on valmistella ympäristöpäämäärät ja -tavoitteet, toimenpiteet niiden toteuttamiseksi sekä käytettävät mittarit ja seurantamenetelmät. Vuoden 2023 aikana ohjausryhmä laati Mehiläiselle ensimmäisen ympäristöpolitiikan.

Mehiläinen on syksyllä 2023 liittynyt Climate Leadership Coalitionin (CLC) jäsenrytükseksi. CLC on Euroopan suurin voittoa tavoittelematon ilmasto-businessverkosto, jonka tavoitteena on saada liiketoimintaratkaisujen kautta yhdessä aikaan merkittäviä myönteisiä ilmastovaikutuksia. Mehiläinen haluaa terveydenhuollon toimijana osaltaan lisätä tietoisuutta ilmastonmuutoksen, biodiversiteetin ja muiden ympäristötekijöiden terveysvaikutuksista sekä edistää ilmastonmuutokseen sopeutumista.

Mehiläisen tavoitteena pienempi hiilijalanjälki

Mehiläisen tavoitteena on vähentää liikevaihtoon suhteutettua hiilijalanjälkeään suorien päästöjen osalta vähintään kolmella prosentilla edelliseen vuoteen nähden vähintään vuoteen 2025 asti. Mehiläinen on sitoutunut tähän vähennystavoitteeseen myös osana rahoitussopimustaan. Suorien päästöjen (scope 1 ja scope 2) ohella Mehiläisen hiilijalanjälkeen on laskettu myös konsernin epäsuorat (scope 3) päästöt. Mehiläisen hiilijalanjäljen laskennan suorittaa ulkopuolinen asiantuntijayritys. Tällä hetkellä hiilijalanjälki kattaa Mehiläisen Suomen toiminnot (94 prosenttia liikevaihdosta). Vuoden 2024 aikana laskentaa kehitetään eteenpäin ja samalla mukaan pyritään saamaan myös muut toimintamaat.

Vuoden 2022 päästöihin vertailtuna Mehiläisen hiilijalanjälki laski vuonna 2023 liikevaihtoon suhteutettuna 12 prosenttia (2022: 10 %). Konsernin suorat ja epäsuorat päästöt pysyivät ennal-

laan liiketoiminnan laajentumisesta huolimatta.

Mehiläinen jätti loppuvuodesta 2023 sitoumuksensa Science Based Targets -aloitteeseen. Aloitteeseen sitoutuminen tarkoittaa sitä, että Mehiläinen tulee jatkossa asettamaan hiilijalanjälkeä koskevat tavoitteensa siten, että ne vastaavat yhtiön osalta Pariisin ilmastopimuksessa asetettua tavoitetta 1,5 asteen lämpenemisestä.

Energiatehokkuutta ja päästötöntä kaukolämpöä

Mehiläinen-konsernissa merkittävin energiankulutus syntyy sosiaalipalveluiden ja lastensuojelun vuokra-kiinteistöissä, jotka edustavat yhdessä noin 80 prosenttia koko konsernin energiankulutuksesta.

Mehiläinen on jatkanut energiasäästötoimenpiteitä vuonna 2023 led-valaistusprojektien ja maalämpöjärjestelmien asetusarvojen tarkastuksilla.

Aurinkopaneelijärjestelmiä on asennettu yhteistyössä vuokranantajien kanssa 8 kiinteistöön vuoden 2023 aikana.

Mehiläisen käyttämä sähkö on alkuperätakuujärjestelmän kautta hankittua 100-prosenttisesti uusiutuvaa energiaa. Myös lämmön osalta Mehiläinen on sitoutunut etsimään jatkuvasti päästöttömiä vaihtoehtoja. Mehiläisen ostama kaukolämpö on hiilidioksidivapaata uusiutuvilla energialähteillä tuotettua ja lämmön alkuperätakuilla varmennettua.

Mehiläisen sosiaalipalveluiden kaikissa uudisrakennushankkeissa on puolestaan valittu maalämpö ensisijaiseksi lämmitysjärjestelmäksi. Maalämpöä käytetään tällä hetkellä Mehiläisen 34 kiinteistössä. Tietohallinnon puolella hyödyn-

Mehiläisen hiilijalanjälki

tonnia (tCO ₂)	2021	2022	2023
Scope 1	2 281	2 522	2 534
Scope 2	1 449	0	0
Scope 3	77 088	82 200	82 018

CO₂-päästöt yhteensä

45,7

tCO₂e/MEUR

Liikevaihtoon suhteutetut kokonaispäästöt laskivat 12 % vuoteen 2022 verrattuna (2022: 10 %).

Sähkön- ja lämmönkulutus

Mehiläinen - Suomi (yhteensä) MWh

	2021	2022	2023
Sähkö	37 421	39 760	39 171
Lämmitysenergia	23 727	28 907	29 082



Yhdyskuntajätteen jakautuminen 2023 (tn)

Sekajäte	42 %	754,6
Biojäte	13 %	236,3
Keräyspaperi	9 %	155,6
Kartonki	8 %	150,7
Energia	8 %	145,8
Pahvi	5 %	93,8
Tietosuojamateriaali	5 %	93,0
Muut	9 %	168,3
Yhteensä		1 797,9

Tuemme konsernitasolla yksilötason vastuullisuutta tarjoamalla tietoutta, koulutusta ja välineistöä ympäristöasioiden edistämiseksi. Vuoden 2023 aikana sosiaalipalveluiden yksiköille on avattu pääsy jäteraportointijärjestelmään, josta pääsee seuraamaan yksikön jätemääriä.

nämme ympäristön kannalta tehokkaita ja siten ystävällisiä konesaleja.

Tässä kuvatut toimenpiteet koskevat Mehiläisen Suomen toimipisteitä.

Jätteiden käsittely Mehiläisessä

Mehiläisen tavoitteena on jatkuvasti kehittää toimintaansa niin, että syntyvän jätteen ja käytetävän paperin määrä vähenee. Tuemme konsernitasolla yksilötason vastuullisuutta tarjoamalla tietoutta, koulutusta ja välineistöä ympäristöasioiden edistämiseksi. Vuoden 2023 aikana sosiaalipalveluiden yksiköille avattiin pääsy jäteraportointijärjestelmään, josta pääsee seuraamaan yksikön jätemääriä. Kaikissa yksiköissä on yksikkötasoinen

jättesuunnitelma osana ympäristösuunnitelmaa.

Vuonna 2023 jäteraportointiin sisältyvien kohteiden kattavuus kasvoi ja raportoidut jätemäärät eivät ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin verrattuna. Raportointi ei sisällä kunnallisen jätehuollon piirissä olevia kohteita. Mehiläisen kierrätysaste oli 47 prosenttia ja hyötykäyttöaste 100 prosenttia. Vaarallisia jätteitä syntyi 3,1 tonnia vuonna 2023.

Vastuullinen ja kestävä hankinta

Mehiläisessä konsernin hankintoja johdetaan keskitetysti kaikkien liiketoimintojen tarpeisiin ottaen huomioon tuotteiden sekä palveluiden laatu- ja vastuullisuusnäkökulmat. Hankintoja

kehitetään tiiviisti yhdessä liiketoimintojen kanssa, jotta hankittavat tuotteet ja palvelut tukevat parhaalla mahdollisella tavalla Mehiläisen monipuolista toimintaa. Hankintapolitiikka perustuu Mehiläisen strategiaan ja arvoihin: toteutamme vastuullista ja avointa hankintapolitiikkaa. Mehiläisen uusi hankintapolitiikka on hyväksytty Mehiläisen hallituksessa joulukuussa 2023. Päivitetyn hankintapolitiikkaan on tehty täsmennyksiä vastuulliseen toimittajavalintaan, sopimukseen ja toimittajien arviointiin. Tavoitteena on valita toimittajia ja tuotteita, jotka mahdollistavat vastuullisen toiminnan ja hiilijalanjäljen pienentämisen.

Mehiläinen on kansainvälistynyt, jonka vuoksi vuonna 2023 edistettiin myös kansainvälisten yhtiöidemme hankintoja niin, että ne toteutetaan kaikissa maissa samojen hankinta- ja vastuullisuuspolitiikkojen sekä toimittajavalintaperiaatteiden mukaisesti. Toimittajasopimukseen lisättiin jo vuonna 2022 toimittajan vakuutus varmistamaan, ettei se ole pakotteiden tai vientirajoitteiden kohteena. Pakotteiden osalta tarkistuksia tehdään nyt myös jo tarjouspyyntövaiheessa.

Hankinnan tavoitteena on toimittajien ja tuotevalikoiman yhtenäistäminen, vastuulliset yhteistyökumppanit, laadukkaat tuotteet ja palvelut kilpailukykyiseen hintaan sekä sujuva hankintaprosessi. Hankintatiimi seuraa aktiivisesti toimittajien toimintaa ja markkinoilla tapahtuvia muutoksia sekä kilpailuttaa säännöllisesti tuotteita ja palveluita. Toimittajien arviointia, hyväksyntää ja seurantaa kehitetään jatkuvasti, jotta varmistetaan laadukkaat tuotteet ja palvelut sekä parannetaan toimitusvarmuutta myös poikkeustilanteissa. Mehiläisen toimittajil-

la ja toimitusketjuilla on tärkeä rooli Mehiläisen oman vastuullisen liiketoiminnan vaatimusten täyttämässä. Mehiläisen hankintakategorioiden johtamista ja riskienhallintaa kehitettiin edelleen vuonna 2023.

Vastuullinen ja kestävä hankinta edellyttää hyvien yhteistyökumppaneiden lisäksi myös Mehiläisen työntekijöiden aktiivisuutta. Tietoisuutta hankintojen vastuullisuudesta, valintojen merkityksistä ja tilauskoon sekä hävikin vaikutuksista ympäristöön on lisätty perehdytyskoulutuksiin ja uutiskirjein.

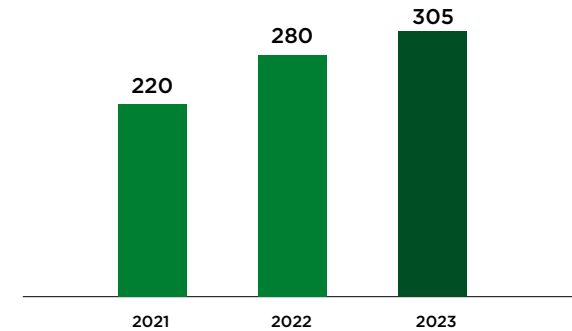
Toimittajat sitoutuvat vastuullisuuden huomioiviin toimintaohjeisiin

Toimittajien edellytetään sitoutuvan toimintaohjeisiin (Supplier Code of Conduct), jossa määritellään Mehiläisen toimittajien vastuullisuusvaatimukset. Uusi Supplier Code of Conduct hyväksyttiin Mehiläisen hallituksessa marraskuussa 2023. Toimittajien on oltava vastuullisia, laadukkaita, taloudellisesti vakavaraisia, noudatettava lakeja, hyvää hallintotapaa ja rehellistä liiketoimintaa. Päivitetty toimittajien toimintaohje sisältää täydennyksiä sosiaalisen vastuuseen ja toimittajien ympäristövaikutusten arviointiin.

Keskitetyn hankinnan toimittajien on sitouduttava vastuullisuusvaatimukseen, jotta ne voidaan hyväksyä Mehiläisen kumppaniksi. Toimittajan tulee varmistaa, että toimintaohjeiden vaatimuksia noudatetaan myös toimittajan tarjoamien tuotteiden tai palveluiden alihankintaketjussa. Vaatimusten toteutumista arvioidaan toimittaja-arvioinneilla, auditoinneilla, tapaami-

Supplier Code of Conductin sitoutuneiden toimittajien määrä

Lkm



ssa sekä sisällyttämällä vaatimukset toimittajien kanssa tehtäviin sopimuksiin.

Mehiläisen Supplier Code of Conductin (toimittajien eettisen toimintaohjeen) on allekirjoittanut 305 toimittajaa (2022: 280). Vuonna 2023 keskitetyn hankintavolyymien toimittajista 84 prosenttia (2022: 84 prosenttia) on sitoutunut Mehiläisen vastuullisuusvaatimukseen. Toimittajat sitoutetaan uusiin päivitettyihin vastuullisuusvaatimukseen ja Supplier Code of Conductiin vuoden 2024 alusta alkaen.

Vastuullisuusnäkökohtien läpikäynti on tärkeä osa toimittajayhteistyötä. Vuonna 2023 lisättiin toimittajien tietoisuutta Mehiläisen vastuullisuus- ja ympäristötavoitteista ja tarjouspyynnöissä pyydettiin hintoja hiilineutraaleille vaihtoehdoille. Toimittajayhteistyössä optimoidaan myös logis-

tiikkaa ja tavarantoimituksia, minkä tarkoituksena on vähentää ympäristökuormitusta.

Yhteistyön, toimittajien suorituskyvyn ja vastuullisuuden arvioimiseksi Mehiläinen tekee säännöllisesti toimittaja-arviointeja ja toiminnan kannalta kriittisten kategorioiden toimittajia myös auditoidaan. Vuonna 2023 toimittaja-arviointi tehtiin 124 toimittajalle, ja vastausprosentti oli 96. Arviointi toteutettiin sähköisenä itsearviointina, jonka vastaukset arvioitiin ja pisteytettiin. Vuoden 2023 alussa Mehiläisen hankinta lähetti toimittajilleen myös ilmastoaiheisen kyselyn, jolla kartoitettiin toimittajien ympäristövastuuseen, ilmastotavoitteisiin ja tuotteiden sekä palveluiden hiilijalanjälkeen liittyviä asioita.

Vuoden 2023 aikana auditoitiin toimittajia, joiden toimintaan tai tuotteisiin liittyi valmistus- tai kategoriariskejä. Lisäksi toimittajien riskiarvioinneilla kartoitettiin riskien toteutumisen todennäköisyys ja vaikuttavuus.

Mehiläisen hankintaketjun vastuullisuutta arvioidaan vuosittain myös kansainvälisen EcoVadis-vastuullisuusarvioitsijan toimesta. Mehiläisen hankinta on saanut vuosittain arvioinnissa toimialansa korkeimpia pisteitä ja tunnustusta vastuullisten hankintojen aktiivisesta kehittämisestä myös vuonna 2023.

Merkittäviä panostuksia kyberturvallisuuteen

Tietoturva ja potilastietojen turvallisuus sekä luottamuksellisuus ovat Mehiläisen toiminnalle kriittinen perusta. Venäjän hyökkäyssodasta Ukrainaan johtuva Euroopan muuttunut turval-

lisuustilanne on edelleen nostanut tietoturvan uhkatasoa merkittävästi, ja tämän takia myös Mehiläinen on lisännyt selkeästi panostuksiaan kyberturvallisuuteen läpi koko konsernin kaikissa toimintamaissa.

Vuonna 2023 aloitettiin merkittäviä hankkeita tietoturvan parantamiseksi ja hallinnollisen viitekehyksen kehittämiseksi. Digitaalisissa palveluissa aloitettiin hanke, jonka tavoitteena on saavuttaa ISO 27001 -sertifiointi. Tämän tuloksena syntyy tunnistettuun ja yleisesti käytössä olevaan sertifiointiin pohjautuva tietoturvan johtamisjärjestelmä. Lisäksi vuonna 2023 aloitettiin zero trust -hanke, jonka lopputuloksena syntyvä arkkitehtuuri vaikeuttaa merkittävästi mahdollisen hyökkääjän toimimista järjestelmissä sekä ylläpitää Mehiläisen ammattilaisten edellytyksiä työskennellä datan kanssa.

Mehiläisen tietoturva on rakennettu mahdollisimman korkeaksi esimerkiksi verkkoyhteyksien, salauksien, käyttäjätunnistuksen, sovellusten sekä osaamisen osalta. Käytössä on lukuisia toimenpiteitä, jotka varmistavat yhtiön korkeaa tietoturvaa. Yhteydet Mehiläisen järjestelmiin testataan säännöllisesti ulkopuolisen tietoturvayrityksen toimesta. Kaikissa markkinoilla olevissa ohjelmitoissa on haavoittuvuuksia, joita korjataan niiden tultua ilmi. Mehiläisessä on käytössä laaja joukko toimia, joilla pyritään varmistamaan viimeisimmät ohjelmistoversiot, joista mahdolliset haavoittuvuudet on korjattu. Järjestelmien ja verkkojen käyttöä seurataan ja epänormaaliin käyttöön sekä liikenteeseen reagoidaan hälytysten avulla.

Vuonna 2023 paransimme kyvykkyyttämme niin rekrytoinneilla, koulutuksilla, uusilla yhteis-

Tietoturvallisuus ja tietosuoja ovat osa Mehiläisen ISO 9001 -sertifioitua laadunhallinnan kokonaisuutta. Säilytämme potilastietojamme viranomaisen hyväksymässä A-luokan potilastietojärjestelmässä.

työkumppanuuksilla, strategioilla kuin raportoinnilla. Aloitimme uuden tietoturvakumppanuuden Elisan sekä Palo Alto Networksin kanssa. Tämän myötä Mehiläiselle tuotetaan nyt modernia tietoturvan valvontaa sekä kyvykkyyttä vastata aktiivisiin uhkiin. Rekrytoimme lisäksi uusia kansainvälisen tason tietoturva-asiantuntijoita kasvattamaan Mehiläisen omaa tietoturvatimiä. Vuonna 2022 aloittamamme bug bounty -ohjelma on tuottanut hyviä havaintoja, joiden avulla haavoittuvuuksiin on kyetty puuttumaan. Ohjelman myötä kehitimme tietoturvaamme sekä kasvatimme tietoturvan testausta.

Yhtiön sisäinen koulutus uudistus on jatkunut, ja kehitämme sen myötä koko Mehiläisen tietoturvakoulutusta sekä myös henkilöstömme valmiuksia tunnistaa tietojenkalasteluyrityksiä sekä reagoida ja raportoida niistä. Käynnistimme lisäksi useita projekteja, joiden tavoitteena on parantaa kykyämme palautua kriisitilanteista sekä varmistaa liiketoiminnan ja potilaiden hoitamisen jatkuvuus.

Seuraamme aktiivisesti lainsäädännössä tapahtuvia muutoksia, sekä huomioimme ne toiminnassamme. Vuonna 2023 raportoimme tietosuojaviranomaiselle 81 tietoturvaloukkausta EU:n tietosuoja-asetuksen edellyttämällä tavalla. Mehiläisessä tehtiin vuonna 2023 merkittäviä parannuksia tietoturvaloukkauksien käsittelyyn. Tietoturvaloukkauksien havainnointiin, selvittämiseen ja raportointiin lisättiin resursseja, mikä näkyy positiivisena muutoksena raportointikattavuuden kasvuna.

Tietoturvallisuus ja tietosuoja ovat osa Mehiläisen ISO 9001 -sertifioitua laadunhallinnan kokonaisuutta. Säilytämme potilastietojamme viranomaisen hyväksymässä A-luokan potilastietojärjestelmässä. Mehiläisen yksityisissä palveluissa tietojärjestelmät ja palvelut tuotetaan korkean tietoturvatason ISO 27001 -sertifioidusta konesaleista. Julkisissa palveluissa toimitaan tilaajien käytäntöjen mukaan. Erityistä huomiota tietoturvaan ja tietosuojaan kiinnitetään myös yrityskauppojen yhteydessä.

Noudatamme toiminnassamme EU:n yleistä tietosuoja-asetusta, voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä viranomaisten ohjeistuksia henkilötietojen käsittelystä. Tietoturvariskien hallinta on osa

Mehiläisen riskienhallinnan kokonaisuutta. Seuraamme toimintaamme liittyviä riskejä säännöllisesti sekä kehitämme toimintaamme jatkuvasti.

Väärinkäytösten raportointi Mehiläisessä

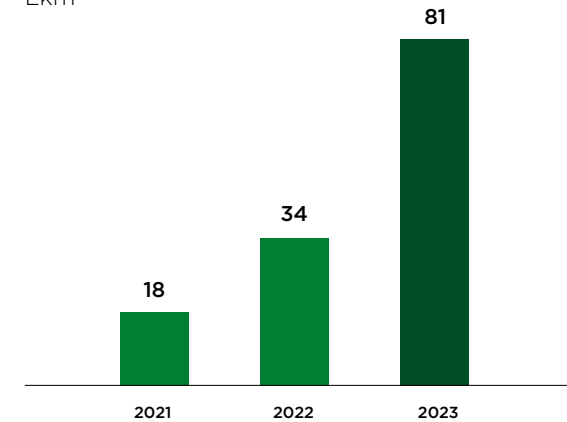
Jokainen Mehiläisessä työskentelevä sitoutuu noudattamaan yhtiön yleisiä toimintaperiaatteita, Code of Conductia. Toimintaperiaatteet viedään käytäntöön jokaisen Mehiläisen yksikön päivittäisessä työssä. Mahdolliset poikkeamat pyritään ratkaisemaan oman työyhteisön ja linjaorganisaation sisällä.

Esisijainen kanava toimintaperiaatteiden vastaisen toiminnan ilmoittamiseksi on hoitaa asiaa oman esihenkilön kautta, sisäisen palautekanavan tai tarvittaessa vaaratilanneilmoituksen kautta. Mikäli asian hoitaminen omassa organisaatiossa tai esihenkilön kautta ei ole mahdollista tai asian vakavuus sitä edellyttää, voi työntekijä tehdä ilmoituksen erillisen, anonyymin whistleblowing-kanavan kautta.

Ilmoituksen tekemiseen ohjataan, kun epäily koskee joko toimintaperiaatteiden vakavaa väärinkäytöstä, epäkohtaa tai epäeettistä toimintaa Mehiläisessä. Ilmoitettava asia voi liittyä taloudelliseen epäselvyyteen, väärinkäytökseen, eturistiriitaan, lahjontaan, laiminlyöntiin tai muuhun toimintaperiaatteiden vastaiseen tai lainvastaiseen toimintaan tai käytökseen. Kaikki yhteydenotot whistleblowing-kanavaan käsitellään luottamuksellisesti riskienhallintatiimissä. Vuonna 2023 whistleblowing-kanavan kautta vastaanotettiin kaksi ilmoitusta.

Tietosuojaviranomaiselle raportoidut tietoturvaloukkaukset

Lkm





04

Raportointiperiaatteet

- 48** Yleiset raportointiperiaatteet
- 49** GRI-indeksi
- 55** Varmennusraportti

RAPORTOINTIPERIAATTEET

Yleiset raportointiperiaatteet

Tämä raportti kattaa toimintamme kalenterivuodelta 2023. Raportointi kattaa kaikki Mehiläinen-konsernin toimialat sekä toimintamaat, mikäli toisin ei mainita.

Raportti sisältää tietoa olennaisimmista vastuullisuusaiheista. Eettiset ohjeet ja toimintaperiaatteet koskevat Mehiläisen oman toiminnan lisäksi myös Mehiläisessä toimivia itsenäisiä ammatinharjoittajia.

Raportti pyrkii olemaan tasapainoinen ja kattava kuvaus Mehiläisen vastuullisuudesta. Siinä on otettu huomioon sidosryhmien näkemykset ja Mehiläisen toiminnan yhteiskunnalliset vaikutukset. Olennaisuusanalyysi tehtiin vuonna 2022 tärkeimpien sidosryhmien keskuudessa,

ja se toimii perustana raportille. Suurin osa toimintamme olennaisuutta kuvaavista indikaattoreista on GRI:n indikaattoreita, mutta mukana on myös Mehiläisen omia indikaattoreita kuvaamassa sosiaali- ja terveysalan erityispiirteitä hyvän asiakaskokemuksen ja palvelun laadun varmistamiseksi.

Raportointijakso on 1.1.2023–31.12.2023. Kaikista tunnusluvuista on tiedot vähintään kolmen vuoden ajalta. Taloudellisen vastuun tunnusluvut perustuvat hallituksen toimintakertomukseen ja tilinpäätökseen, jonka tilintarkastusyhtiö Ernst & Young Oy on varmentanut. Mehiläisen johtoryhmä ja hallitus on hyväksynyt vastuullisuusraportin. Vastuullisuusraporttimme on ulkoisesti varmennettu.



RAPORTOINTIPERIAATTEET

GRI-indeksi

Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
GRI 2: Yleinen sisältö (2021)			
Organisaation kuvaus ja raportointikäytännöt			
2-1	Organisaation yleistiedot	Raportin etukansi; Mehiläinen lyhyesti s. 7; Raportin takakansi	
2-2	Vastuullisuusraportointiin sisältyvät yhtiöt	Yleiset raportointiperiaatteet s. 48	
2-3	Raportointijakso, julkaisuväli ja yhteyshenkilö	Yhteystiedot s. 56; Yleiset raportointiperiaatteet s. 48	Raportointijakso on 1.1.-31.12.2023. Vuodesta 2020 alkaen raportti julkaistaan vuosittain.
2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa	GRI-sisältöindeksi	Ei muutoksia.
2-5	Raportoinnin varmennus	Varmennusraportti s. 54-55	
Toimialat ja työntekijät			
2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Toimitusjohtajan katsaus s. 4-5; Mehiläinen lyhyesti s. 7; Mehiläisen strategia ja liiketoiminta s. 9-10; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25-32	
2-7	Palkansaajat	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34-35	
2-8	Tietoa muista työntekijöistä	GRI-sisältöindeksi	Raportoitu osittain. Tavoitteena Mehiläisessä on hoitaa kaikki omat ydintoiminnot ja keskeiset tukipalvelut omalla väellä. Ulkopuolista työvoimaa käytetään lähtökohtaisesti vain jos omaa työvoimaa ei ole saatavilla, tarve on väliaikainen ja/tai osaaminen on lyhytaikaista tai niin spesifiä että sitä ei ole tarkoituksenmukaista kehittää omana toimintana. Ylesimmät ryhmät muista työntekijöistä ovat tietyt asiantuntijatehtävät, joissa ei ole omaa vakituista henkilöstöä: tietyt IT-, HR-teknoologia-, digitehtävät, siivous-, vartiointi- ja muut kiinteistöpalvelut, tukipalvelutehtävät, operatiiviset työtehtävät, joihin on vaikea saada omaa työvoimaa, ammatinharjoittajat erilaisissa työtehtävissä (enemmistö lääkäreitä), vastaavat lääkärit, jotka ovat osin ammatinharjoittajia ja osin työntekijöitä, eräät lääkäritaustaiset henkilöt, joilla myös muu positio. Dataa määristä ei ole saatavilla.



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
Hallinnointi			
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Vuosikertomus 2023 s. 47-48; Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 10; https://www.mehilainen.fi/yritysinfo/mehilaisen-omistus-ja-johto	
2-10	Hallituksen nimittäminen ja valitseminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 10	Raportoitu osittain.
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 10	
2-12	Hallituksen rooli vaikuttavuuden johtamisessa	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16	
2-13	Vaikuttavuuden johtamisen vastuunjakko	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16	
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16; Yleiset raportointiperiaatteet s. 48	
2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 75; Mehiläisen Code of Conduct	
2-16	Kriittistä huolenaiheista viestiminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 15-16	
2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16	
2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	GRI-sisältöindeksi	Hallitus arvioi toimintaansa säännöllisesti. Kun vastuullisuusasioista ilmenee käsiteltäviä aiheita, ne tuodaan tarkastusvaliokunnan asialistalle. Tarkastusvaliokunta arvioi toimintaansa erillisessä prosessissa.
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 75; GRI-sisältöindeksi	<p>”Raportoitu osittain.</p> <p>Mehiläisen palkitsemisen periaatteista päättää konsernin hallitus.</p> <p>Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Hallituspalkkioita maksetaan vain ulkopuolisille hallitusjäsenille. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta luontoisetuineen sekä vuosittaisesta tulospalkkiosta. Tavoitteet asetetaan siten, että ne tukevat konsernin strategian toteutumista ja taloudellista menestystä. Johtoryhmän ja avainhenkilöiden palkitseminen koostuu peruspalkasta ja vuosittaisesta tulospalkkiosta, joiden määrä vaihtelee henkilön aseman ja vastuun perusteella. Konsernin tulospalkkiot vahvistaa konsernin hallitus. Palkitsemisen periaatteista poikkeaminen tapahtuu konsernin hallituksen päätöksellä.</p>
2-20	Palkitsemisen määrittelykäytännöt	GRI-sisältöindeksi 2-19	Raportoitu osittain.
2-21	Vuosittaisen kompensaation suhdeluku	GRI-sisältöindeksi	2023: 17:1



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
Strategia, politiikat ja toimintatavat			
2-22	Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	Toimitusjohtajan katsaus s. 4-5; Mehiläisen vastuullisuusohjelman tavoitteet s. 13-14	
2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16; Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 26; Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34; Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 41; Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 12-15	
2-24	Politiikkojen ja ohjeistusten jalkauttaminen	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16; Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 26; Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34; Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 41; Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 12-15	
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 18-24; Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 13-15	
2-26	Tietoa yritysten toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaikien ilmoittamisesta ja avun saamisesta	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 46	
2-27	Lakien ja sääntöjen noudattaminen	GRI-sisältöindeksi	Ei rikkomuksia vuonna 2023.
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Mehiläisen sidosryhmät vastuullisuuden näkökulmasta s. 15	
Sidosryhmävuorovaikutus			
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Mehiläisen sidosryhmät vastuullisuuden näkökulmasta s. 15	
2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34-35; GRI-sisältöindeksi	Noudatamme kaikissa työsuhteissa konserniyhtiön toimialalla noudatettavia yleissitovia työehtosopimuksia ja sen mukaisesti, mikä on kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalamääräys. Poikkeuksena ovat esimerkiksi johtajien työsuhteet, joita eivät koske yleissitovat työehtosopimukset.
GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)			
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Mehiläisen olennaisuusanalyysi s. 12	
3-2	Olennaiset aiheet	Mehiläisen olennaisuusanalyysi s. 12	
3-3	Olennaisten aiheiden johtaminen	Mehiläisen vastuullisuuden johtamistapa s. 16; Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 18-24; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25-32; Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 33-39; Kestävästi kehittyvä s. 40-46	
Taloudelliset standardit			
GRI 201: Taloudelliset tulokset (2016)			
201-1	Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	Mehiläisen strategia ja liiketoiminta s. 9; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25-32; Toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 31-36	



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset (2016)			
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25-32; Vuosikertomus 2023 s. 21-42	
GRI 205: Korruptionvastaisuus (2016)			
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	GRI-sisältöindeksi	Ei korruptiotapauksia vuonna 2023.
GRI 207: Verot (2019)			
207-1	Lähestymistapa verotukseen	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 30-32	
207-2	Verohallinto, -hallinta ja riskien kontrolloiminen	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 30-32	
207-3	Sidosryhmien osallistaminen ja tavat käsitellä veronmaksuun liittyviä huolenaiheita	Mehiläisen sidosryhmät vastuullisuuden näkökulmasta s. 15; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 30-32	
207-4	Maakohtainen raportointi	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 30-32	
Ympäristöstandardit			
GRI 305: Päästöt (2016)			
305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 42	Raportoitu osittain. Päästöraportointi kattaa Mehiläinen-konsernin Suomen toiminnot (94 % liikevaihdosta). Biogeeniset päästöt Scope 1 osalta vuonna 2023 olivat 100,6 tCO ₂ e. Mehiläisen päästölaskenta kattaa scope 1 -päästöjen osalta kaikki GHG-protokollan mukaiset osa-alueet lukuun ottamatta omaa energiantuotantoa ja hajapäästöjä, jotka eivät ole Mehiläisen liiketoiminnassa olennaisia.
305-2	Epäsuoran energian kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 42	Raportoitu osittain. Päästöraportointi kattaa Mehiläinen-konsernin Suomen toiminnot (94 % liikevaihdosta). Mehiläinen raportoi markkinaperusteisesti. Sijaintiperusteiset päästöt Scope 2 osalta olivat vuonna 2023 6,901 tCO ₂ e. Mehiläisen päästölaskenta kattaa scope 2 -päästöjen osalta kaikki GHG-protokollan mukaiset osa-alueet lukuun ottamatta omaa ostettua höyryä ja viilennystä, jotka eivät ole Mehiläisen liiketoiminnassa olennaisia.
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 42	Raportoitu osittain. Päästöraportointi kattaa Mehiläinen-konsernin Suomen toiminnot (94 % liikevaihdosta). FI: Biogeeniset päästöt kokonaisuudessaan olivat vuonna 2023 20,529 tCO ₂ e. Mehiläisen päästölaskenta kattaa scope 3 -päästöjen osalta kaikki GHG-protokollan mukaiset osa-alueet lukuun ottamatta tuotteiden käsittelystä johtuvia päästöjä sekä franchise-liiketoiminnan ja sijoitustoiminnan päästöjä, jotka eivät ole Mehiläisen liiketoiminnassa olennaisia.



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
305-4	GHG päästöintensiteetti	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 43	Raportoitu osittain. Päästöjen intensiteetti lasketaan Mehiläisen päästöistä (Scope 1, 2 ja 3) samoilla rajoituksilla kuin edellä kuvattu (305-1, 305-2 ja 305-3).
GRI 306: Jätteet (2020)			
306-3	Syntynyt jäte	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 43	
GRI 308: Toimittajien ympäristöarviointi (2016)			
308-1	Uudet toimittajat, jotka arvioitiin ympäristökriteereillä	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 44-45	
Sosiaaliset standardit			
GRI 401: Työsuhteet (2016)			
401-1	Henkilöstön vaihtuvuus	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34 ja 37	Raportoitu osittain.
GRI 403: Työterveys- ja turvallisuus (2018)			
403-1	Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34-35	
403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi, tapauksien tutkinta	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 38-39	
403-3	Työterveyspalvelut	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 38	
403-4	Työntekijöiden osallistuminen ja konsultointi työterveys- ja turvallisuusasioihin sekä näistä viestiminen työntekijöille	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 38-39	
403-5	Työntekijöiden koulutus työterveyteen ja -turvallisuuteen	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 38-39	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 36-37	
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 39	
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen (2016)			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 37-38	Raportoitu osittain.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 37-38	
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 37-38	
GRI 414: Toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi (2016)			
414-1	Tavarantoimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Kestävästi kehittyvä Mehiläinen s. 44-45	



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
Mehiläisen omat indikaattorit			
Oma indikaattori	NPS (Net Promoter Score) yksityisissä ja julkisissa terveyspalveluissa	Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19; Mehiläisen vastuullisuusohjelman tavoitteet s. 13	
Oma indikaattori	Ikääntyneiden hoivapalvelujen laatuindeksi	Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 20; Mehiläisen vastuullisuusohjelman tavoitteet s. 13	
Oma indikaattori	Hoitoon pääsy Mehiläisen julkisissa terveyskeskuksissa	Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 20; Mehiläisen vastuullisuusohjelman tavoitteet s. 13	

Riippumaton varmennusraportti

Mehiläinen Konserni Oy:n johdolle

Laajuus

Mehiläinen Konserni Oy:n (jatkossa Mehiläinen) johdon pyynnöstä olemme suorittaneet ISAE 3000-standardin mukaisen rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat Mehiläisen Vastuullisuusraportti 2023 (jatkossa ”yritysvastuutiedot”) esitetyt tiedot raportointi-ajanjaksolta 1.1.–31.12.2023.

Mehiläisen määrittämät raportointiperiaatteet

Mehiläinen on laatinut vuosi- ja yritysvastuuraportin 2023 noudattaen Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards -raportointiviitekehyksen ohjeistusta sekä Mehiläisen omia sisäisiä raportointiperiaatteita (jatkossa raportointiperiaatteet). Nämä periaatteet eivät välttämättä sovellu muihin tarkoituksiin.

Mehiläisen velvollisuudet

Mehiläisen johto on vastuussa raportointiperiaatteiden valinnasta ja vuoden 2023 yritysvastuutietojen esittämisestä valitsemiensa raportointiperiaatteiden mukaisesti kaikilta olennaisilta osin. Tämä sisältää velvollisuuden laatia ja ylläpitää sisäistä valvontaa, ylläpitää tarvittavia asiakirjoja sekä tehdä yritysvastuutietoihin liittyviä arvioita, jotka he katsovat tarpeelliseksi

voidakseen laatia yritysvastuutiedot, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyyttä.

Ernst & Youngin velvollisuudet

Velvollisuutenamme on esittää johtopäätös yritysvastuutietojen esittämisestä hankkimamme evidenssin perusteella.

Toimeksianto on suoritettu kansainvälisen varmennustoimeksiannostandardin (ISAE 3000) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus (uudistettu)” mukaisesti ja sen ehdot on sovittu Mehiläisen kanssa 30.10.2023. ISAE 3000-standardi edellyttää varmennustoimeksiannon suunnittelua, suorittamista ja raportointia siten, että esitetään johtopäätös siitä, olemmeko tietoisia olennaisista muutoksista, jotka on tehtävä yritysvastuutietoihin, jotta nämä olisivat raportointiperiaatteiden mukaisia. Valittujen varmennustoimenpiteiden luonne, ajoitus ja laajuus perustuvat ammatilliseen harkintaan sisältäen arvioinnin väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvasta olennaisesta virheellisyydestä.

Uskomme, että hankkimamme evidenssi on

riittävää ja asianmukaista rajoitetun varmuuden johtopäätöksellemme.

Varmentajan riippumattomuus ja laadunvalvonta

Olemme säilyttäneet riippumattomuutemme ja vahvistamme, että olemme noudattaneet IESBA:n (International Ethics Standards Board for Accountants) määrittämiä eettisiä vaatimuksia. Meillä on tämän toimeksiannon toteuttamiseen vaadittavaa osaamista ja kokemusta.

Ernst & Young soveltaa kansainvälistä ISQM 1-laadunvalvontastandardia (International Standard on Quality Management 1) ja näin ollen suunnittelee, toteuttaa ja ylläpitää kattavaa laadunvalvontajärjestelmää, johon sisältyy dokumentoituja toimintaperiaatteita ja menettelytapoja eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädösten ja määräysten noudattamista varten.

Kuvaus suoritetuista toimenpiteistä

Rajoitetun varmuuden toimeksiannossa evidenssin hankkimismenetelmät ovat rajoitetumpia kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa, minkä vuoksi saadaan rajoitetumpi varmuus kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa.

Olemme suunnitelleet ja suorittaneet toimeksiannon siten, että saamme riittävästi asianmukaista evidenssiä rajoitetulle varmuudelle, johon perustaa johtopäätöksemme, eikä se siten anna kaikkea evidenssiä, jota vaaditaan kohtuullisen varmuuden saamiseksi.

Vaikka huomioimme sisäisen valvonnan tehokkuutta määrittäessämme toimenpiteidemme luonnetta ja laajuutta, varmennustoimeksiantomme ei ole suunniteltu varmentamaan sisäistä valvontaa. Toimenpiteemme eivät sisältäneet kontrollitestausta tai toimenpiteiden suorittamista liittyen datan yhdistelyyn ja laskemiseen IT-järjestelmien sisällä.

Rajoitetun varmuuden toimeksianto koostuu kyselyistä henkilöille, jotka ovat vastuussa Vastuullisuusraportin 2023 sekä siihen liittyvän tiedon laatimisesta, sekä analyttisen ja muiden toimenpiteiden suorittamisesta.

Toimenpiteemme sisälsivät:

- a. käsityksen muodostamisen Mehiläisen olennaisista yritysvastuun raportointiaiheista, joista Mehiläinen on vastuussa raportoida, sekä organisaatiosta ja toiminnoista,
- b. Mehiläisen ylimmän johdon haastattelut ymmärtääksemme yritysvastuun johtamistapaa yhtiössä,
- c. yritysvastuutiedon keräämisestä ja yhdistelystä vastuullisten henkilöiden haastattelut ymmärtääksemme järjestelmiä, prosesseja sekä kontrolleja liittyen tietojen keräämiseen ja yhdistelyyn,

- d. yritysvastuutietojen läpikäyntiä sisäisistä ja ulkoisista lähteistä ja otospohjaisia tarkastuksia raportointiaineistoon varmentuaksemme tietojen oikeellisuudesta,
- e. tarkastuslaskemien tekemistä raportoidulle tiedolle sekä raportin tekstien perustana olevan tiedon oikeellisuuden arviointia.

Teimme myös muita tarpeelliseksi katsomiamme toimenpiteitä.

Johtopäätös

Tekemämme varmennustyön ja hankkimamme evidenssien perusteella tietoomme ei ole tullut seikkoja, jotka antaisivat aiheen olettaa, ettei Vastuullisuusraportin 2023 raportointiajanjaksolla 1.1.–31.12.2023 olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Helsingissä, 16. helmikuuta 2024

Ernst & Young Oy
Tilintarkastusyhteisö

Mikko Rytilahti
KHT

Nathalie Clément
Vastuullisuuspalveluiden johtaja

Yhteystiedot

Toivomme, että raporttimme onnistui avaamaan työtämme Mehiläisen vastuullisuuden kehittämisessä. Kaikissa Mehiläisen vastuullisuutta koskevissa kysymyksissä ja palautteissa voit olla yhteydessä yhteiskuntasuhde- ja yritys- vastuujohtajaamme Marina Lampiseen.



Marina Lampinen
yhteiskuntasuhde- ja
yritysvastuujohtaja
marina.lampinen@mehilainen.fi



Pohjoinen Hesperiankatu 17 C
00260 Helsinki
mehilainen.fi

