



VASTUULLISUUSRAPORTTI

2022



# SISÄLTÖ



## VUOSI 2022

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



## MEHILÄISEN VASTUULLISUUS

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



## VASTUULLISUUS-TEEMAT

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



## RAPORTOINTI-PERIAATTEET

- 47 Yleiset raportointiperiaatteet
- 48 GRI-indeksi
- 53 Varmennusraportti

Tässä raportissa on keskeiset tiedot Mehiläisen vastuullisuustyön olennaisista aiheista ja suurimmista vaikutuksista vuonna 2022. Raportti on GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standard -vaatimusten mukainen. GRI-indeksi on raportin lopussa. Raportti on julkaistu suomeksi ja englanniksi.

[Lue lisää toiminnastamme](#)

 Klikkaamalla valikkoikonia pääset takaisin tälle sivulle.



# VUOSI 2022

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



TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

## TULOKSELLISTA VASTUULLISUUSTYÖTÄ VAIKEAN VUODEN KESKELLÄ

Mehiläisen vastuullisuustyötä on jälleen kehitetty eteenpäin läpi konsernin. Tehtävänäme on tuottaa terveyttä ja hyvinvointia yhteiskuntaan. Vuonna 2022 tämä tehtävä sai entistä vahvemmin myös uudenlaisia merkityksiä.

**P**andemia ja sen jättämät jäljet ovat edelleen läsnä, mutta kuluneena vuonna Euroopassa puhjennut sota asetti meidät jälleen uuden pelottavan ja tuntemattoman äärelle. Mehiläisessä tapahtumat pysäyttivät meidät kaikki. Lahjoitimme vuoden aikana sekä rahaa että tarvikkeita Ukrainaan ja keskityimme huolehtimaan asiakkaistamme ja työyhteisötämme kaikissa toimintamaissamme. Samalla tapahtumat sivuvaikutuksineen herättivät meidät vahvistamaan omaa varautumistamme erilaisiin kriisiskenaarioihin: huoltovarmuus sai pandemia-ajan oppien päälle jälleen uuden merkityksen.

Mehiläisen vastuullisuustyö perustuu samalle ajatukselle ja tehtävälle, joka ohjaa koko konsernimme toimintaa. Tehtävänämme on tuottaa terveyttä ja hyvinvointia yhteiskuntaan. Kuluneena vuonna tämä tehtävä on saanut entistä vahvemmin myös uudenlaisia merkityksiä.

Julkisen sektorin koronapandemian jälkeisiä sekä työvoimapulasta johtuvia hoitajajoukkoja ja palveluntarvetta on purettu Mehiläisen laajentuneen palvelutarjonnan avulla.

Tuottamamme hoidon ja hoivan ohella meidänkin tehtävämme on entistä vahvemmin huolehtia ihmisten ja yhteiskunnan hyvinvoinnista huolehtimalla myös ympäristöstä ja vaikutuksistamme siihen. Tavoitteenamme on vähentää liikevaihtoon suhteutettua hiilijalanjälkeämme suorien päästöjen osalta vähintään kolmella prosentilla edelliseen vuoteen nähden vähintään vuoteen 2025 asti.

Kansainvälistymisemme ja uusien liiketoimintojemme, kuten ulkomaisen työvoiman välityksen

myötä, toiminnassamme korostuvat uudella tavalla myös ihmisoikeudet, joita olemme tähän asti tottuneet tarkastelemaan sosiaali- ja terveyspalveluiden näkökulmasta.

### **Olellaiset vastuullisuusteemat päivitetty**

Ymmärtääksemme itsekkin paremmin sitä suuntaa, johon vastuullisuustyötä tulevana vuosina viemme, päivitimme kuluneena vuonna yhdessä sidosryhmien kanssa analyysia meille olellaisista vastuullisuusteemoista.

Tässä analyysissa nousivat esille vahvasti meille tutut teemat: Keskeisin tehtävämme vastuullisuudenkin näkökulmasta on yhä tänä päivänä tuottaa laadukkaita ja saavutettavia sosiaali- ja terveyspalveluita. Myös laaja-alainen vastuu kasvavasta ja hienosta joukosta Mehiläisessä työskentelevistä ammattilaisista säilyy vastuullisuustyömme keskiössä tulevinakin vuosina.

Selkeästi aiempaa vahvemmin esille nousivat jo aiemmin mainitut ympäristö- ja ilmastotyö, ihmisoikeuskysymykset sekä panostukset kyberturvallisuuteen. Näiden teemojen parissa olemme tehneet töitä myös aiemmin, mutta niiden merkitys tulee jatkossa vahvistumaan.

### **Panostuksia vastuullisuustyöhön nyt ja jatkossa**

Vastuullisuustyömme eteni vuoden aikana tuloksekkaasti. Rahoitusmittareihimme sidotut tavoitteemme hiilijalanjäljen pienentämisestä, ikääntyneiden hoivan laadun parantumisesta

Mehiläisen vastuullisuustyö perustuu samalle ajatukselle ja tehtävälle, joka ohjaa koko konsernimme toimintaa. Tehtävänämme on tuottaa terveyttä ja hyvinvointia yhteiskuntaan.

sekä terveyskeskustemme hoitoon pääsystä alle seitsemässä vuorokaudessa toteutuivat. Investoimme säästyvät varat vastuullisuustyömme edistämiseen. Allekirjoitimme myös maailman suurimman yritysastuualoitteen, YK:n Global Compactin.

Sosiaalipalveluiden laatutyötä vahvistettiin vuoden aikana. Ulkopuolisen tahon toteuttamassa auditoinnissa todettiin laadun kehityksessä tapahtuneen merkittävää edistymistä. Laatuindeksit ja -mittarit kehittyivät positiivisesti ja asukkaiden itsemääräämisoikeuden vahvistamisen teema oli vahvasti esillä. Kehitimme tietosuojaa ja kyberturvallisuutta eteenpäin kunnianhimoisesti.

Myös henkilöstötyytyväisyytemme nousi entisestään. Henkilöstömäärämme kasvoi merkittävästi yli 4 200 uudella ammattilaisella.



Mehiläisen toiseen perättäiseen yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi yli 2 000 mehiläistä ja tulokset paranivat hienosti edelliseen vuoteen nähden.

Vuonna 2023 keskityimme edistämään vastuullisuustavoitteitamme eri toimintamaissamme Mehiläisen strategian mukaisesti: panostamme laatuun kaikissa palveluissamme ja kehitämme jatkuvasti uudenlaisia palvelumuotoja ja -ketjuja erityisesti digitalisaatiota hyödyntäen. Tavoitteenamme on myös seurata entistä vahvemmin, että kasvamme ja kehitymme kestävästi ja panostamme ympäristö- ja ilmastovaikutusten seurantaan.

## Raportti varmennettu ulkoisesti

Tämä raportti vastuullisuutemme keskeisistä tavoitteista, saavutuksista ja tapahtumista tarjoaa kattavan katsauksen menneeseen vuoteemme. Se on ensimmäistä kertaa myös ulkoisesti varmennettu, mikä lisää keskeisesti avoimutta tuottamamme tiedon suhteen. Olen iloinen siitä, että olemme jälleen tänä vuonna edistyneet tavoitteissamme ja työssämme hienosti, vaikka samaan aikaan on hyvä tiedostaa, että paljon työtä on myös edessä, eikä vastuullisuustyömme tule koskaan valmiiksi.

### Janne-Olli Järvenpää

Toimitusjohtaja, Mehiläinen Konserni Oy

Vastuullisuustyömme eteni vuoden aikana tuloksekkaasti. Rahoitusmittareihimme sidotut tavoitteemme hiilijalanjäljen pienentämisestä, ikääntyneiden hoivan laadun parantumisesta sekä terveyskeskustemme hoitoon pääsystä alle seitsemässä vuorokaudessa toteutuivat.

## MEHILÄINEN LYHYESTI

# 113 VUOTTA ELÄMÄ TEHTÄVÄNÄ

**VUONNA 1909 JOUKKO LÄÄKÄREITÄ** perusti Mehiläisen Helsinkiin. Me mehiläiset jatkamme tänäkin päivänä perustajalääkäreidemme jalanjäljissä työtämme elämä tehtävänä.

Mehiläinen on tunnettu ja arvostettu yksityinen sosiaali- ja terveystalouden tuottaja Suomessa ja kansainvälisesti. Tarjoamme laadukkaat, kokonaisvaltaiset palvelut nopeasti ja sujuvasti.

Palvelemme vuosittain yli 2,1 miljoonaa asiakasta, ja 820 yksikössämme palveluita tuottaa 33 000 työntekijää ja ammattinharjoittajaa. 113-vuotias Mehiläinen on nopeasti kehittyvä ja kasvava suunnannäyttävä alallaan.

Mehiläisen pääkonttori sijaitsee Helsingissä, ja pääasiallinen markkina-alueemme on Suomi, jossa toimimme sosiaali- ja terveystaloudella. Toimimme myös Ruotsissa, Virossa ja Saksassa terveystalouden liiketoiminnassa. Lisäksi Mehiläinen tarjoaa terveystalouden digitaalisia ratkaisuja ulkomaisille terveystaloudille.

Mehiläisen pääomistaja on CVC Capital Partnersin hallinnoimat rahastot. Omistajiin kuuluvat myös LähiTapiola-ryhmä, Varma, Valtion Eläkerahasto (VER), Ilmarinen, Apteekkien Eläkekassa, Valion Eläkekassa sekä yhtiön johto. Konsernin emoyhtiö Suomessa on Mehiläinen Konserni Oy.

## Tehtävänä on luoda yhdessä parempaa terveyttä ja hyvinvointia.

- Sinulle ja perheellesi tarjoamme yksilöllistä palvelua nopeasti ja sujuvasti.
- Työnantajat pystyvät tukemaan 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	19 %
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	7 %

## ARVOMME

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

## ASIAKASLUPAUKSEMME

Teemme asioinnin helpoksi • Palvelemme kokonaisvaltaisesti • Kohtaamme yksilönä

Työntekijöitä ja  
ammattinharjoittajia

**33 000**

Asiakkaita koko  
Mehiläisessä

**2,1 milj.**

Yksiköitä

**820**

Liikevaihto, milj. euroa

**1 632,8**

Liikevaihdon kasvu

**16,7 %**

## LIIKETOIMINTA-ALUEET

### Yksityiset terveystaloudet

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

### Julkiset terveystaloudet

Vapaan asiakasvalinnan terveystaloudet • Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon ulkoistukset ja ostopalvelut • Etälääketieteen keskus • Julkinen suun terveydenhuolto • Henkilöstöpalvelut • Kotipalvelut ja kotihoidon tukipalvelut • Terapia- ja kuntoutuspalvelut

### Sosiaalipalvelut

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

## TAPAHTUMIA JA KOHOKOHTIA



### VOUDEN VASTUULLISUUS-TAVOITTEET SAAVUTETTU

Mehiläisen vastuullisuustavoitteet on sidottu yhtiön vuonna 2021 solmimaan rahoitus sopimukseen ja lainaehtoihin. Lainan korkomarginaali nousee tai laskee sen mukaan, miten kolme vastuullisuustavoitetta onnistutaan saavuttamaan. Kokonaisuuteen sidotuissa mittareissa – ikääntyneiden hoivan laatuindeksissä, kiireettömään hoitoon pääsystä Mehiläisen julkisilla terveysasemilla sekä konsernin hiilidioksidipäästöissä – päästiin kaikissa vuonna 2022 sopimuksen mukaisiin tavoitteisiin.



### TERVEYSALAN HALUTUIN TYÖPAIKKA

Mehiläinen valittiin terveysalan ihanteellisimmaksi työpaikaksi alan opiskelijoiden keskuudessa. Tutkimuksen toteutti työnantajakuvan tutkimiseen erikoistunut Universum Communications. Mehiläinen valittiin myös Rekrygaalassa vuoden työnantajabrändiksi. Asiantuntijaraati perusteli valintaansa Mehiläisen tekemällä pitkäjänteisellä työllä työnantajakuvansa eteen vakavasta osaajapulasta kärsivällä alalla.

[Lue lisää](#)



### TASA-ARVOISEMPI JA YHDEN-VERTAISempi MEHILÄINEN

Mehiläisen tekemään, yhtiön toiseen yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi yli 2 000 mehiläistä. Kyselyn perusteella Mehiläisen henkilöstön kokemus yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisesta oli vuoden aikana parantunut. Mehiläisiä on koulutettu vuoden aikana muun muassa sateenkaari-ihmisten kohtaamisesta asiakastyössä.

[Lue lisää](#)



### LAATUTYÖTÄ KEHITETTIIN SOSIAALIPALVELUISSA

Mehiläinen kehitti sosiaalipalveluidensa laatutyötä merkittävästi vuonna 2022. Mehiläisen sosiaalipalveluille rakennettiin toiminnanohjausjärjestelmä, jonka alaisuuteen kuuluvat kaikki neljä toimintalinjaa: ikääntyneiden palvelut, vammaispalvelut, lastensuojelupalvelut sekä mielenterveyskuntoutus. Jokaiselle toimintalinjalle on laadittu lisäksi oma laatukäsikirja. Mehiläisen sosiaalipalveluille tehtiin ulkopuolinen auditointi hyvin tuloksin.

[Lue lisää](#)



### ECOVADIS MYÖNSI JÄLLEEN VASTUULLISUUSTYÖLLE KULTAA

Vastuullisuusarvioitsija EcoVadis on myöntänyt Mehiläisen vastuullisuustyölle kultatason luokituksen jo toisena peräkkäisenä vuotena. Kultaisen tunnustuksen kestävä kehityksen edistämisestä saa vain 5 % yli 90 000 arvioidusta yrityksestä ja vain 3,5 % oman toimialan yrityksistä. Mehiläisen arviot paranivat sekä eettisten toimintatapojen että kestävien hankintojen pisteetyksissä.

[Lue lisää](#)





# VASTUULLISUUS

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

VASTUULLISUUSTYÖMME JA OLENNAISET AIHEET

# MEHILÄISEN OLENNAISUUS-ANALYYSI

**MEHILÄINEN PÄIVITTI OLENNAISUUSANALYYSIAAN** vuonna 2022.

Aiempi olennaisuusanalyysi tehtiin vuonna 2020, ja se on toiminut pohjana Mehiläisen vastuullisuusohjelmalle.

Olennaisuusanalyysin päivittämisen tavoitteena oli vuonna 2022 tarkastella, miten Mehiläisen toimintaympäristö ja vastuullisuuden olennaiset aiheet olivat mahdollisesti 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. Vastajaat olivat Mehiläisen johdon henkilöitä sekä keskeisiä sidosryhmiä, kuten

työntekijöiden edustajia sekä rahoittajia. Olennaisuusanalyysin päivitys ei tuonut juuri muutoksia Mehiläisen vastuullisuusohjelman neljään pääteemaan, mutta niihin sisältyviä olennaisia aiheita on päivitetty vastaamaan nykyistä toimintaamme ja toimintaympäristöämme. Olennaisten aiheiden listaa uudistettiin tiivistämällä ja ryhmittelemällä aiheita uudelleen. Lisäksi listalle tuotiin kokonaan uusina teemoina seuraavat aiheet: ihmisoikeuksien edistäminen ja kunnioittaminen, huoltovarmuuden ylläpitäminen, resurssitehokkuus, reilu ja laadukas johtaminen sekä järjestelmällinen laatu- ja vastuullisuusjohtaminen.

Ohessa on kuvattuna Mehiläisen uudistetut olennaiset aiheet. Mehiläinen päivittää tämän pohjalta vastuullisuusohjelmaansa vuonna 2023.

## OLENNAISET AIHEET

Vastuullisuustyön kärjet

Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakas- ja potilasturvallisuus</li> <li>• Hoidon vaikuttavuus</li> <li>• Kyberturvallisuus, tietosuoja ja yksityisyydensuoja</li> <li>• Asiakkaiden ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja edistäminen</li> <li>• Laadukas ja tasa-arvoinen asiakaskokemus</li> <li>• Saavutettavat ja nopeat palvelut</li> <li>• Hyvinvoiva työelämä ja työkyvyn edistäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sote-alan ja digitaalisen terveydenhuollon aktiivinen kehittäminen</li> <li>• Avoin ja aktiivinen sidosryhmäyhteistyö</li> <li>• Vahva kumppanuus julkisen sektorin kanssa</li> <li>• Huoltovarmuuden ylläpitäminen</li> <li>• Investoinnit ja työllistäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstön työhyvinvointi</li> <li>• Työturvallisuus</li> <li>• Tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja monimuotoinen työyhteisö</li> <li>• Osaamisen kehittäminen ja monipuoliset urapolut</li> <li>• Reilu ja laadukas johtaminen</li> </ul>

## Perusta

Kestävästi kehittyvä	
<b>Vastuu ilmastosta ja ympäristöstä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resurssitehokkuus</li> <li>• Ilmastonmuutoksen hillintä ja energiatehokkuus</li> <li>• Ympäristövastuu hankinnoissa</li> </ul>	<b>Eettinen ja hyvä hallintotapa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Järjestelmällinen laatu- ja vastuullisuusjohtaminen</li> <li>• Läpinäkyvä liiketoiminta ja viestintä</li> <li>• Terveen kilpailun edistäminen ja korruptionvastaisuus</li> <li>• Vastuullinen veropoliittikka ja veronmaksu</li> <li>• Ihmisoikeusvaikutukset hankinnoissa ja kumppanivalinnoissa</li> </ul>

VASTUULLISUUSOHJELMA JA TÄRKEIMMÄT VASTUULLISUUSTAVOITTEET

# MEHILÄISEN VASTUULLISUUSOHJELMA

**MEHILÄISEN VASTUULLISUUSOHJELMA PERUSTUU** sidosryhmien määrittämiin olennaisiin asioihin sekä yhtiön strategiaan ja tunnistettuihin vaikuttamismahdollisuuksiin yhtiön toimintaympäristössä. Mehiläinen haluaa vastuullisuusohjelmallaan edistää vastuullisuuden toteutumista liiketoiminnassaan, ohjata yhtiötä kehittymään sille tärkeissä kysymyksissä ja mitata omaa edistymistään.

Yhtiön vastuullisuusohjelma rakentuu neljän teeman ympärille. Teemat kuvastavat sitä, minkä asioiden toteutumista Mehiläinen haluaa toiminnassaan erityisesti edistää:

- Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä
- Toimialan kettärä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja
- Haluttu ja merkityksellinen työpaikka
- Kestävästi kehittyvä

Vastuullisuusohjelman teemat ja niissä onnistumista määrittävät tavoitteet on esitelty ohessa. Mukana ovat myös Mehiläisen toiminnalle olennaisimmat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. Ohjelmaa on päivitetty vastaamaan yhtiön kansainvälistä toimintaa.



**LAADUKKAAN HOIDON JA HOIVAN EDELLÄKÄVIJÄ**

Asiakkaat ja heidän läheisensä voivat luottaa siihen, että hoitomme ja hoivamme on yksilöllistä, sujuvaa, turvallista ja vaikuttavaa. Johdamme tiedolla, pyrimme päivittäin parempaan ja olemme digitaalisen terveydenhuollon rakentaja ja edelläkävijä.

**Tavoite 2025**

Olemme edelläkävijä palveluiden saatavuudessa, turvallisuudessa ja vaikuttavuudessa. Asiakastytyväisyytemme on alan paras kaikissa toiminnoissamme.



**HALUTTU JA MERKITYKSELLINEN TYÖPAIKKA**

Panostamme työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä mahdollisuuksiin kehittyä ja loistaa työssään. Tarjoamme monipuolisia urapolkuja ja yrityskulttuurimme kannustaa onnistumaan.

**Tavoite 2025**

Olemme tutkitusti houkuttelevin työpaikka sote-alalla, ja vaihtuvuutemme on alan pienin.



**TOIMIALAN KETTERÄ KEHITTÄJÄ JA YHTEISKUNNALLINEN VASTUUNKANTAJA**

Kasvamme vakaasti, luomme työtä ja viemme suomalaista osaamista kansainvälisille markkinoille. Olemme yritysten ja julkisen sektorin vahva kumppani.

**Tavoite 2025**

Kasvamme kannattavasti ja olemme merkittävä työllistäjä. Digitaaliset ratkaisumme tarjoavat saavutettavampia sote-palveluita laajasti. Olemme rakentaneet terveydenhuollosta uuden viennin tukijalan Suomelle.



**KESTÄVÄSTI KEHITTYVÄ**

Toimimme kestävästi, avoimesti ja tehokkaasti läpi koko arvoketjun.

**Tavoite 2025**

Asiakkaat ja ammattilaiset mieltävät meidät alan vastuullisimmaksi toimijaksi. Eettinen toimintatapa ohjaa kaikkea toimintaamme.

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

## MEHILÄISEN TOIMINTA TUKEE KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEITA

Mehiläisen vastuullisuusohjelman runkona ovat YK:n kestävä kehitys tavoitteet, Agenda 2030 sekä YK:n kansainväliset yritys vastuun periaatteet, UN Global Compact. Nämä tavoitteet ohjaavat kansainvälisen kehityksen tulevaisuutta, jotta maailmasta tulisi kaikille parempi paikka elää.

**E**distämme toiminnassamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteita ja tarkastelemme osana yritys vastuuta toimintamme vaikutuksia suhteessa YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (UN Sustainable Development Goals, Agenda 2030). Valitessamme tavoitteita arviomme kriittisesti, miten toimintamme edistää tai voisi edistää kestävästä kehityksestä.

Tunnistimme neljä päätavoitetta, joiden edistämiseen työllämme on suora ja merkittävä vaikutus:

- 3** Terveyttä ja hyvinvointia
- 8** Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
- 9** Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja
- 17** Yhteistyötä ja kumppanuutta.

Lisäksi tunnistimme kolme muuta toimintamme kannalta tärkeää tavoitetta:

- 4** Hyvä koulutus
- 10** Eriarvoisuuden vähentäminen
- 12** Vastuullinen kuluttaminen.

Pyrimme vaikuttamaan näiden tavoitteiden toteutumiseen sekä korostamaan niiden merkitystä liiketoiminnassa.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet antavat suuntaa kansainvälisen kehityksen tulevaisuudelle. Niiden tarkoituksena on tehdä maailmasta kaikille parempi paikka elää ja taata tuleville sukupolville hyvä tulevaisuus.

Vuonna 2022 Mehiläinen liittyi UN Global Compact -verkostoon, ja on sen myötä sitoutunut

myös kehittämään yritys vastuutaan. UN Global Compact on maailman suurin yritys vastuualoite. Aloitteeseen sitoutuneet yritykset ja organisaatiot noudattavat työoloihin, ihmisoikeuksiin, ympäristöön ja lahjonnan ehkäisyyn liittyviä kansainvälisiä velvoitteita. UN Global Compact sisältää kymmenen periaatetta yritysten vastuullisuustyön tueksi. Mehiläinen on sitoutunut raportoimaan UN Global Compact -verkostolle vuosittain siitä, miten yhtiömme on näitä periaatteita noudattanut.

### MEHILÄISELLE OLENNAISIMMAT KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



#### TAVOITE 3: TAATA TERVEELLINEN ELÄMÄ JA HYVINVOINTI KAIKENIKÄISILLE

Mehiläisen tehtävänä on rakentaa parempaa terveyttä ja hyvinvointia. Panostamme laadukkaaseen hoitoon ja hoivan kehittämiseen sekä näiden vaikuttavuuden lisäämiseen. Edistämme hoidon ja hoivan laatua sekä asiakkaiden oikeuksia tuottamalla tietoa sekä julkaisemalla avoimesti laatuun ja turvallisuuteen liittyviä mittareita, jotta toimintaamme voidaan seurata ja arvioida myös ulkopuolelta käsin. Edistämme osaltamme avoimuutta koko terveydenhuoltojärjestelmässä. Vuonna 2022 Mehiläisessä tehtiin useita kehitystoimia, jotka edistivät terveyttä ja hyvinvointia kaikille.

Jatkoimme kaikilla toimialoillamme kunnianhimoista kehittämistyötä palveluiden saavutettavuuden, laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi.

Vahvistimme asemaamme uusissa toimintamaisiamme - Ruotsissa, Virossa ja Saksassa - sekä oman verkostomme osalta että terveydenhuollon digitaalisten ratkaisujen tarjonnan kautta. Toimintamme vaikuttaa digitaalisten ratkaisujen osalta lisäksi myös useissa muissa maissa.

- Vastasimme vuonna 2022 voimakkaaseen terveyspalveluiden kysyntään tukemalla erityisesti julkista sektoria palveluiden tarjonnassa. Panostimme rekrytointiin, hyvään johtamiseen sekä työntekijöidemme hyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Tämän myötä pystyimme ylläpitämään terveys- ja hoivapalveluitamme alalla vallitsevasta työvoimapulasta huolimatta.
- Kehitimme digitaalisia palveluitamme edelleen luoden uudenlaisia hoitopolkuja kroonisten sairauksien hoitoon. Tavoitteenamme on edistää kansansairauksien parempaa hoitotasapainoa sekä parantaa niitä sairastavien elämänlaatua. Toimimme markkinoille digitaalisen työterveysaseman, mikä on monipuolistanut ja laajentanut työterveyspalvelujamme.
- Edistämme terveydenhuollon saavutettavuutta tarjoamalla yhä monipuolisempia digitaalisia ratkaisuja asiakkaidemme ja muiden terveydenhuollon tuottajien käyttöön. Mehiläisen digitaaliset ratkaisut ovat käytössä myös Virossa, Ruotsissa sekä yhteistyökumppaneidemme kautta useissa muissa maissa. Digitaaliset palvelut ovat tarjolla Suomessa sekä yksityisasiakkaille että osana Mehiläisen julkisia palveluita.

➤ Tavoitetta edistävistä toimenpiteistä raportoidaan tarkemmin tässä raportissa osiossa [Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä](#) sekä [Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja](#).



**TAVOITE 8: EDISTÄÄ KAIKKIA KOSKEVAA KESTÄVÄÄ TALOUSKASVUA, TÄYTTÄ JA TUOTTAVAA TYÖLLISYYTTÄ SEKÄ SÄÄLLISIÄ TYÖPAIKKOJA**

Vaikutamme tavoitteeseen erityisesti työllistämällä, investoimalla ja luomalla talouskasvua verotuloilla. Olemme yksi Suomen suurimpia yksityisiä työnantajia ja haluamme pitää huolta työntekijöistämme sekä ihmisistä, joihin meillä on liiketoimintamme kautta suora tai välillinen vaikutus. Kansainvälistyminen ja palvelutarjonnan laajeneminen lisäävät tarvetta kiinnittää huomiota tavoitteen edistämiseen.

Vuonna 2022 Mehiläisen työntekijä- ja ammatinharjoittajamäärä kasvoi 15 % edellisestä vuodesta rekrytointien ja yritysstojen vuoksi. Kansainvälisten yksiköidemme henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 1 495. Henkilöstörakenteemme kehittyi tavoitteidemme mukaisesti kestävään suuntaan.

- Teimme vuoden aikana panostuksia rekrytointiin ja johtamiseen. Henkilöstökyselymme tulokset olivat kautta aikojen parhaat. Mehiläinen valittiin myös alan halutuimmaksi työpaikaksi opiskelijoiden keskuudessa sekä vuoden työnantajabrändiksi.
- Työturvallisuus säilyi erittäin hyvällä tasolla, eikä vuoden aikana ollut merkittäviä työtaturmia. Työkykyriikin hallinnassa onnistuttiin hyvin. Tässä esihenkilöillä ja johtamisella on merkittävä asema, ja yhteistyötä tehdään tiiviisti myös työterveyden kanssa.
- Edistimme kykyämme kasvaa kestävästi panostamalla ympäristövaikutusten seurantaan ja vähentämiseen. Olemme osana rahoitussopimustamme sitoutuneet vähentämään konsernin hiilijalanjälkeä. Teimme myös investointeja uusiutuvaan energiaan sekä sopimuksen lämmön alkuperätkuiden ostamisesta vuosille 2022 ja 2023. Täytimme rahoitussopimuksemme asettamat ESG-tavoitteet vuonna 2022 erinomaisin tuloksin.

➤ Tavoitetta edistävästä toimenpiteistä raportoidaan tarkemmin tässä raportissa osioissa [Kestävästi kehittyvä](#) sekä [Haluttu ja merkityksellinen työpaikka](#).



**TAVOITE 9: RAKENTAA KESTÄVÄÄ INFRASTRUKTUURIA SEKÄ EDISTÄÄ KESTÄVÄÄ TEOLLISUUTTA JA INNOVOINTIA**

Vaikutamme tavoitteen saavuttamiseen erityisesti tekemällä investointeja toimintamaissamme, perustamalla uusia hoiva- ja terveydenhuoltoyksiköitä sekä innovoimalla ja kehittämällä hoitoa ja hoivaa. Mehiläisen eri toimintoissa kehitetään vuosittain jatkuvasti uudenlaisia palveluita ja innovaatioita. Viemme kehittämiämme uusia palvelumalleja maailmalle hyödyntämällä erityisesti rakentamaamme digitaalista palveluvalikoimaa. Digitaalisten palveluiden kasvaessa pidämme samalla myös huolta tietoturvallisuudesta.

- Kehitimme merkittävästi digitaalisia palvelujamme ja digitaalisia hoitopolkuja asiakkaidemme tarpeisiin Suomessa ja maailmalla. Esimerkiksi tytäryhtiömme BeeHealthyn kehittämä ja vuonna 2022 käyttöön otettu SuomiSote-etäasiointialusta parantaa julkisen sektorin terveys- ja sosiaalipalveluiden saatavuutta. Alusta palkittiin Vuoden vaikuttavuus -teolla. Digipalveluita kehittämällä vaikutamme alan tulevaisuuden kehitykseen globaalisti.
- Vahvistimme Mehiläisen kyberturvallisuutta rakentamalla Mehiläiselle tietoturvatiimin. Myös tytäryhtiöt Virossa ja Ruotsissa sisällytettiin Mehiläisen yhteisen tietoturvalavonnan piiriin. Ylläpidimme ja vahvistimme koko yhtiön varautumissuunnitelmaa poikkeustilanteiden ja -olojen sekä esimerkiksi mahdollisten sähkökatkosten varalta.

➤ Tavoitetta edistävästä toimenpiteistä raportoidaan tarkemmin tässä raportissa osioissa [Kestävästi kehittyvä](#) sekä [Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja](#).



**TAVOITE 17: TUKEA VAHVEMMIN KESTÄVÄN KEHITYKSEN TOIMEENPANOJA JA GLOBAALIA KUMPPANUUTTA**

Mehiläinen haluaa tämän tavoitteen kautta tukea kaikkien muiden tavoitteiden saavuttamista, sillä yhteistyö ja kumppanuudet ovat avainasemassa kaikkien päätavoitteiden saavuttamisessa. Yksityisen ja julkisen sektorin välinen yhteistyö on sosiaali- ja terveydenhuollossa erityisen tärkeää, jotta palvelut toimivat yhteiskunnassa asiakkaan ja potilaan kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Mehiläinen edistää asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksia muun muassa Asiakasraadilla, jonka kautta asiakkaat pääsevät vaikuttamaan palveluiden, toiminnan ja asiakaskokemuksen kehittämiseen. Mehiläinen haluaa vahvistaa entisestään kumppanuuksia eri sidosryhmien kanssa kasvattaakseen toimintansa vaikuttavuutta.

- Vahvistimme vuonna 2022 kumppanuuksiimme suomalaisten sosiaali- ja terveysalan koulutusta tarjoavien yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja ammattioppilaitosten kanssa tutkimus- ja opetusyhteistyön ylläpitämiseksi. Kumppanuuksien kautta pystymme laajasti toteuttamaan tieteellistä tutkimusta ja osallistumaan terveydenhoitoalan ammattilaisten osaamisen kasvattamiseen.
- Toimimme vuoden aikana aktiivisesti osana työnantajaliittoamme Hyvinvointialan liitto HALI ry:tä. HALI:n toiminnan kautta edistämme osaltamme alan dialogia ja yhteistyötä yhteiskunnan eri toimijoiden välillä.

## 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 2,1 miljoonaa asiakasta. Tutkimme sidosryhmiemme näkemyksiä ja toiveita säännöllisesti sekä kehitämme toimintaamme heidän odotuksensa huomioiden. Sidosryhmätyömme tärkeä lähtökohta on avoin ja aktiivinen vuoropuhelu.

	Sidosryhmän osallistaminen ja vuorovaikutuksen kanavat	Sidosryhmien keskeiset odotukset vuonna 2022	Miten vastasimme sidosryhmien odotuksiin
<b>Asiakkaat</b>	Päivittäiset palvelukohtaiset, asiakaspalvelukanavat ja OmaMehiläinen-sovellus, asiakastytyväisyyskyselyt ja Asiakasraati, sosiaalipalveluiden asukaskyselyt, organisaatioasiakkaiden ohjausryhmät, kommunikointi läheisten kanssa, sosiaalinen media, tapaamiset, palveluviestit, uutiskirjeet ja markkinointiviestintä.	Laadukkaat ja turvalliset palvelut, joihin pääsee nopeasti ja sujuvasti. Digitaalisten palveluiden joustava ja monipuolinen saatavuus niin yksityisissä kuin julkisissa terveyspalveluissa terveydenhuollon kuormittuneesta tilanteesta huolimatta. Palveluiden turvaaminen kaikissa tilanteissa. Vastuullinen toiminta ja epäkohtiin puuttuminen tehokkaasti.	Laajensimme palveluvalikoimaamme ja toimintojamme. Kehitimme digitaalista palveluamme vastaamaan kasvavaan kysyntään. Kasvattimme asiakasymmärrystämme tutkimuksin ja rekrytoimme aktiivisesti uusia ammattilaisia vastaamaan palveluiden kysyntään. Panostimme vahvasti laadun kehittämiseen eri osa-alueilla.
<b>Henkilöstö</b>	Intranet, Yammer, Workday, henkilökohtainen kohtaaminen, henkilöstökirjeet, johdon kuukausikatsaukset, liiketoimintojen info-tilaisuudet, konsernin yhteiset henkilöstöinfot, henkilöstötutkimus ja muut tutkimukset, kehityskeskustelut, koulutustilaisuudet, henkilöstöjuhlat ja seminaarit.	Hyvä johtaminen, kehittämismahdollisuudet, avoin vuoropuhelu, panostukset työhyvinvointiin ja työkykyyn, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä vastuullinen palkkaus. Mahdollisuus tehdä työtä sujuvasti ja turvallisesti. Rekrytointiin panostaminen työvoiman riittävyyden takaamiseksi.	Saimme erinomaiset tulokset vuoden 2022 henkilöstötutkimuksessa, mikä oli osoitus muun muassa onnistuneesta johtamisesta. Toteutimme henkilöstöhallinnossa useita kehityshankkeita työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi erityisesti mielenterveyteen liittyen. Jatkoimme panostuksia esihenkilöihin ja johtamiseen. Laajensimme sisäisiä koulutuksiamme. Panostimme urapolkujen luomiseen ja viestintään konsernin sisällä.
<b>Päättäjät ja viranomaiset</b>	Tapaamiset, vuoropuhelu sähköisten kanavien avulla, virallinen vuorovaikutus, raportointi, lausunnot ja tiedon tuottaminen.	Laatuun ja vaikuttavuuteen panostaminen, turvallisuus, toiminnan jatkuvuuden turvaaminen, sääntelyn vaatimusten toteutuminen sekä varautuminen poikkeustilanteisiin.	Kävimme aktiivista vuoropuhelua sekä päättäjien että valvovien viranomaisten kanssa, tiedotimme aktiivisesti toimenpiteistämme, kehitimme laatujärjestelmäämme ja omavalvontaa. Osallistuimme aktiivisesti sote-alalla käytävään keskusteluun ja kehittämistyöhön. Kehitimme omaa varautumistamme niin kyberhyökkäysten kuin muiden poikkeustilanteiden kuten sähkökatkosten varalta yhdessä viranomaisten kanssa.
<b>Omistajat ja rahoittajat</b>	Avoin ja aktiivinen tiedon tuottaminen, tilannekatsaukset, auditoinnit ja kyselyt, vuosiraportointi, kahdenväliset tapaamiset ja keskustelut.	Strategian mukaisen kasvun ja liiketoimintasuunnitelman toteuttaminen, tulevaisuuden rakentaminen, toiminnan dynaaminen sopeuttaminen erilaisiin yhteiskunnan kriisitilanteisiin, aktiivinen tiedonsaanti ja luottamuksen rakentaminen. Avoimuus haastavissa tilanteissa.	Kasvoimme kestävästi, vahvistimme asemaamme uusissa toimintamaissa ja uusilla liiketoiminta-alueilla. Kehitimme ja pidimme yllä toimintakykyämme yhteiskunnan eri kriisitilanteissa. Kävimme aktiivista ja avointa vuoropuhelua.
<b>Työmarkkinajärjestöt</b>	Avoin ja aktiivinen vuoropuhelu, osallistuminen työnantajajärjestön toimielimiin ja toimintaan, neuvottelutoiminta järjestöjen kautta, kahdenväliset keskustelut ja neuvottelut, kahdenväliset tapaamiset ja yhteistyö prosesseissa.	Aktiivinen toiminta ja läsnäolo Hyvinvointialan liiton jäsenenä, avoin vuoropuhelu työntekijäjärjestöjen kanssa, myös Ruotsissa (Almega) ja Virossa (Eesti Tööandjate Keskkliit, PARE ja EETAL).	Toimimme proaktiivisesti Hyvinvointialan liiton eri toimielimissä ja kehitimme osaltamme liiton toimintaa, olimme aktiivinen toimija työehtosopimusneuvotteluita pohjustettaessa, kävimme säännöllistä vuoropuhelua työntekijäjärjestöjen kanssa.
<b>Kansalaisyhteiskunta</b>	Avoin ja aktiivinen vuoropuhelu, yhteistyö yksiköiden ja toimintojen kanssa alueilla, tapaamiset ja vuoropuhelu asiakohtaisesti.	Yhteistyö ja panostukset paikallisesti tärkeisiin kysymyksiin. Läsnäolo asiakysymyksissä, joissa Mehiläinen on merkittävä toimija.	Teimme paikallisesti aktiivista yhteistyötä esimerkiksi potilasyhdistysten, järjestöjen ja oppilaitosten kanssa. Teimme tutkimusyhteistyötä eri yliopistojen ja muiden tahojen kanssa. Julkaisimme tietoa tieteellisestä tutkimuksesta sekä alan koulutustautumisesta ja erikoistumisesta.
<b>Media</b>	Avoin ja aktiivinen tiedottaminen, tiedon tuottaminen, asiantuntijoiden tarjoaminen median käyttöön, haastattelut, tapaamiset ja taustoittavat tilaisuudet.	Nopea ja sujuva palvelu tietopyyntöjen ja haastatteluiden osalta, kiinnostavat uutiset, tiedon saaminen.	Tuotimme ja julkaisimme kattavasti avointa tietoa, tiedotimme aktiivisesti toiminnastamme sekä omasta terveysdatastamme nousevista ilmiöistä. Palvelimme mediaa sujuvasti.

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

# MEHILÄISEN VASTUULLISUUDEN JOHTAMISTAPA

**VASTUULLISUUS ON KIINTEÄ OSA** Mehiläisen liiketoimintaa. Johdon päätökset, jotka liittyvät esimerkiksi palveluihin ja henkilöstöön, vaikuttavat suoraan myös vastuullisuuteen. Tarvittaessa konsernin emoyhtiön hallituksen käsiteltäväksi tuodaan erillisiä vastuullisuuteen liittyviä aiheita ja hankkeita. Esimerkki tällaisesta hankkeesta on Mehiläisen valmisteilla oleva ympäristöpolitiikka ja sen hyväksyminen. Vastuullisuusteemoja käydään läpi hallituksen kokouksissa tarpeen mukaan Mehiläisen vastuullisuusjohtajan tai muun johdon valmistelemine. Hallitus hyväksyy Mehiläisen vastuullisuusraportin.

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

Vastuullisuuden johtamisesta Mehiläisen eri toimialoilla vastaavat johtoryhmään kuuluvat toimialajohtajat. Toimialojen vastuullisuustavoitteen edistymistä käsitellään konsernin johtoryhmän kokouksissa tarpeen mukaan.

Tarkastusvaliokunnan kanssa pidettävissä kokouksissa valiokunta saa säännöllisesti esittelyn Mehiläisen vastuullisuustyöstä sekä mahdollisista laatueroista. 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, ihmiskoikeuksien kunnioittaminen ja yksityisyyden sekä tietosuojan varmistaminen. Lisäksi vastuullistyötä ohjaavat seuraavat Mehiläiset politiikat: Mehiläisen yleiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct), henkilöstöpolitiikka, laatu- ja tietosuojapolitiikka, tietoturva- ja tietoturva- ja tietosuojapolitiikka, veropolitiikka, hankintapolitiikka, petostentorjunnan politiikka, pakotepolitiikka, viestintäpolitiikka ja toimittajien toimintaperiaatteet (Supplier Conduct). Mehiläinen edellyttää, että kaikki työntekijät noudattavat yrityksen vastuullisuusperiaatteita.







# VASTUULLISUUS- TEEMAT

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

## VASTUULLISUUSTEEMAT

## LAADUKKAAN HOIDON JA HOIVAN EDELÄKÄVIJÄ

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.

**M**ehiläisen laatutyötä ja asiakkaiden kohtaamista ohjaavat arvoparimme ”tieto ja taito” sekä ”vastuu ja välittäminen”. Tässä raportissa laatua kuvaavat luvut kattavat ainoastaan konsernin Suomen toiminnot.

Mehiläisen laatutyön operatiivisesta johtamisesta vastaa lääketieteellinen johtaja ja kokonaisuudesta toimitusjohtaja. Lääketieteellisen johtajan vetämä 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. Vuonna 2022 Mehiläisen laatutiimiä vahvistettiin laatujohtajalla sekä laatuylilääkärillä. Rekrytointien kautta Mehiläisen laatutyössä on vahvistettu esimerkiksi potilasturvallisuuden asiantuntemusta. Mehiläisen laatutyötä ohjaavat laatuolitiikka ja Mehiläisen yhteiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct).

Mehiläinen julkaisee avoimesti verkkosivuiltaan laatumittaristoa, joiden avulla kuka tahansa voi seurata Mehiläisessä tehtyä laatutyötä ja sen vaikuttavuutta. Avoimessa mittaristossa on noin 30 laajemmasta kokonaisuudesta valittua mittaria, jotka kuvaavat asiakaskokemusta, saatuvaatua, hoidon vaikuttavuutta, turvallisuutta sekä henkilöstökokemusta. Konsernin laatusertifioinnit on uudistettu vuonna 2022, ja ovat voimassa vuoteen 2025 saakka.

Merkittävässä osassa Mehiläisen laatutyötä on omavalvonta, joka otettiin käyttöön myös Mehiläisen terveyspalveluissa Ruotsissa ja Virossa. Ruotsi

ja Viro pääsivät mukaan myös omavalvonnan prosessiin liittyvään omavalvonnan vuosikyselyyn, jonka avulla johto arvioi laadunhallintajärjestelmää. Omavalvonta oli vuonna 2022 Mehiläisessä huolellista ja riittävää, sillä viranomaisvalvonnassa ei tullut vuoden aikana esille merkittäviä poikkeamia.

PEI-mittari (Patient Enablement Instrument) vakiinnutettiin käyttöön hyvien kokemusten jälkeen vuonna 2022. PEI-mittarilla selvitetään sitä, miten potilas kokee käynnin jälkeen pärjäävänsä oireensa tai sairautensa kanssa. PEI-mittarin on todettu mittaavan hyvin hoidon vaikuttavuutta, ja mittarin kautta saatuja tuloksia on voitu jakaa yksikkökohtaisesti. PEI-mittarin kautta on huomattu esimerkiksi hyviä lisääntyneen pärjäämisen kokemuksia fysioterapeuttien vastaanotokäyntien jälkeen.

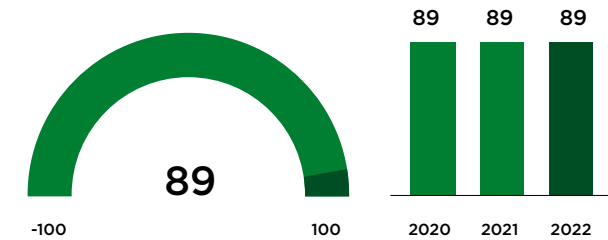
### Asiakastyytyväisyys oli jälleen korkealla tasolla

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 mittarin lukema on, sitä useampi asiakkaamme kertoo suositteluvansa Mehiläistä. Yli 50:n NPS-lukemaa voidaan pitää erittäin hyvänä tuloksena.

Vuonna 2022 Mehiläisessä tarjottiin jälleen asiakkaille erinomaista hoitoa ja hoivaa, ja asiakaskokemus säilyi korkealla tasolla. Koko vuoden osalta yhteenlaskettu NPS oli yksityisissä terveyspalveluissa 89 ja Mehiläisen koko julkisissa terveyspalveluissa 72.

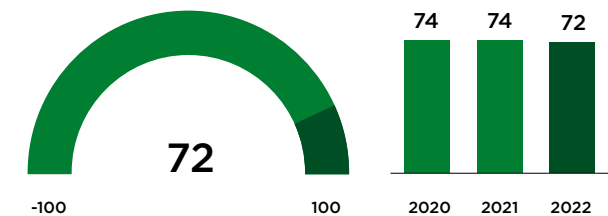
### Yksityisten terveyspalveluiden NPS-indeksien yhteenlaskettu tulos

Skaala -100-100



### Julkisten terveyspalveluiden NPS-indeksien yhteenlaskettu tulos

Skaala -100-100



Taloustutkimuksen työterveyspäättäjätutkimuksessa Mehiläinen on edelleen kärkisijalla preferenssiä mittaavassa kysymyksessä. Työterveyspäättäjät pitivät henkilökunnan ammattitaitoa kaikista tärkeimpänä yrityskuvatekijänä ja antoivat siitä Mehiläiselle toimialan parhaan arvion. Päättäjien mielestä Mehiläinen on kärkisijalla myös palveluiden laatutasossa, palvelutarjonnassa yrityksille ja digitaalisten palveluiden edelläkävijyydessä. Työterveyspäättäjien nettosuositteluindeksi (NPS) osalta Mehiläisen tulos parani merkittävästi ja NPS kasvoi eniten yli 500 työntekijää työllistävien yritysten päättäjien keskuudessa.

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. Lopputuloksena syntyy jokaisen asumispalveluyksikön laatuindeksi, jota seurataan säännöllisesti. Vuonna 2022 ikääntyneiden hoivapalveluiden laatuindeksi (asteikko 0-100) oli 83,6, mielenterveyspalveluissa 86 ja vammaispalveluissa 83. Ikääntyneiden osalta Mehiläinen on sitoutunut osana rahoitussopimustaan parantamaan hoivan laatua ja siten indeksiä vuosittain. Sosiaalipalveluiden laatuystävällisyyttä on raportoitu osana tätä raporttia myös tarkemmin.

Myös Terveyskeskus Mehiläinen mittaa laatuindeksiä, joka perustuu kuuteen Lääkäriliiton hyväksymään laadun osa-alueeseen. Vuoden 2022 laatuindeksi säilyi korkealla tasolla 86. Lisäksi käytössä on neljästi vuodessa toteutettava oma-valvontakysely. Kysely mittaa muun muassa potilasturvallisuutta, tietoturva, toimintamalleja ja

perehdytystä. Koko julkisten terveystalouden kokonaisarvosana oli 91 prosenttia.

### Hoidon saatavuus pysyi hyvänä digipalveluiden avulla

Digitaalisten palveluiden käyttö ja kysyntä jatkuivat vuonna 2022 erittäin korkeina. Digiklinikka onkin yksi Mehiläisen suurimmista yksiköistä. Saatavuus saatiin pidettyä kovasta palveluntarpeesta ja ruuhkasta huolimatta keskimäärin hyvänä koko vuoden ajan, ja Digiklinikan keskimääräinen vastausaika oli vuonna 2022 16 minuuttia.

Osana keväällä solmittua uutta rahoitussopimusta Mehiläinen sitoutui omilla julkisilla terveysasemillaan seitsemän arkipäivän hoitotakuuseen kiireettömään hoitoon. Mehiläisen julkisissa palveluissa tehtiin vuoden aikana paljon töitä hoitoon pääsyn eteen. Esimerkiksi Helsingin Ruoholahden terveysasemalla hoitoon pääsy oli erittäin nopeaa tehokkaan tiimimallin ansiosta.

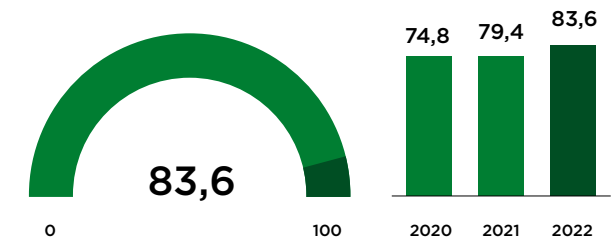
Palvelun saatavuutta mitataan yleisesti kiirettöntä kolmatta vapaata aikaa kuvaavan T3-luvun avulla. Vuoden 2022 keskiarvo oli Mehiläisen julkisilla terveysasemilla lääkärin vastaanotolle 5,3 päivää.

### Tiedolla johtamisella vaikuttavampaa hoitoa

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 sekä hoidon vaikuttavuutta.

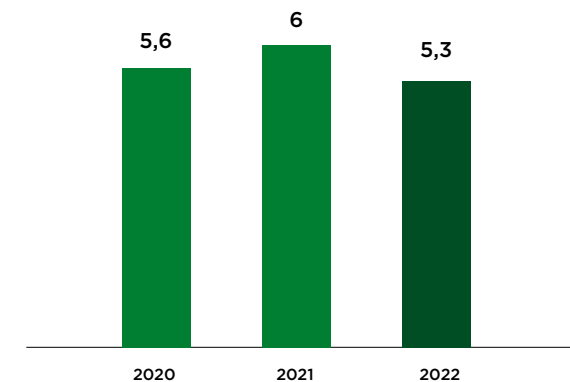
### Ikääntyneiden hoivapalveluiden laatuindeksi kokonaisindeksi keskiarvo\*

Skaala 0-100



### Hoitoonpääsy Mehiläisen julkisissa terveyskeskuksissa, T3-aika

Vrk



Vuonna 2022 Mehiläisen hoidon laatuystävällisyyttä saavutettiin uusi merkkipaalu, kun saimme ensimmäisenä yksityisenä toimijana pääsyn jakaa selkäkirurgiaan liittyviä hoitotuloksia kansallises-sa selkärekisterissä. Selkärekisteri on kliininen laaturekisteri, jonka tarkoituksena on lisätä tiedon valtakunnallista kattavuutta ortopedian ja neurokirurgian erikoisaloilla keräämällä tietoa Suomessa tehdyistä selkäleikkauksista. Ensimmäiset rekisteriin ilmoitetut Mehiläisen potilaat olivat Oulun sairaalasta.

Mehiläinen kehittää jatkuvasti sitä, miten hoidon ja hoivan laatua ja vaikuttavuutta voidaan seurata datavetoisesti. Datan hyödyntäminen on ollut merkittävässä asemassa esimerkiksi Mehiläisen julkisten terveystietojen toimintamallissa. Vuonna 2022 toimintamallin kautta saatiin merkittäviä löydöksiä muun muassa Harjun Terveystietojen datasta kävi muun muassa ilmi se, kuinka suurella osalla sepelvaltimotautipotilaista on asianmukainen lääkitys käytössä. Tieto on olennainen hoitohenkilökunnalle potilaan oikeassa ohjauksessa.

Mehiläisen laatumittaristossa mitataan jatkuvasti hoitotasapainoa diabeteksen sekä sydän- ja verisuonisairauksien osalta. Näiden sairauksien hoitotasapaino on tärkeä mittari, sillä kyseessä ovat Suomessa yleiset sairaudet ja niiden hoidolla on täten merkittävä vaikutus kansanterveyteen. Vertaamme tuloksia kunnianhimoisiin käypä hoito -suositusten tavoitetasoihin, joihin pääseminen edellyttää kuitenkin edelleen 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 2022 oli 2,15 mmol/litra. Diabeteksen osalta seuranta tehdään LDL-kolesterolin ja pitkäaikaissokerin avulla kolmen vuoden seurantajakson keskiarvona. Käypä hoito -suosituksen mukainen tavoitetaso diabeetikkojen LDL-kolesterolille on < 2,5 mmol/l ja pitkäaikaissokerille < 53 mmol/mol. Mehiläisen diabetespotilaiden keskiarvot vuonna 2022 olivat LDL-kolesterolissa 2,59 mmol/l ja pitkäaikaissokerissa 51,06 mmol/mol. Vuodesta 2016 alkaen näiden potilasryhmien LDL-kolesterolitasot ovat tasaisesti laskeneet, mutta vuonna 2022 tuli pientä nousua. Sen sijaan pitkäaikaissokerien osalta hoitotasapaino on parantunut. Suun terveydessä mitaamme 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 onnistumista. Vuonna 2022 prosenttiluku oli Mehiläisessä 98,09.

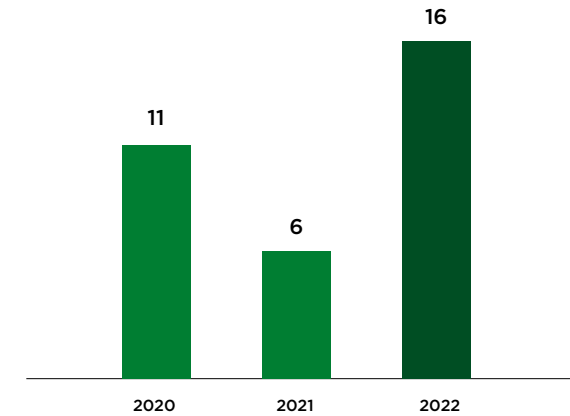
### Potilasturvallisuus on Mehiläisessä kaiken hoidon ja hoivan lähtökohta

Potilasturvallisuus on laadukkaan hoidon keskeinen osa-alue, jota seuraamme ja kehitämme jatkuvasti. Potilasturvallisuutta seurataan myös Mehiläisen laatumittaristossa usealla mittarilla. Laatumittaristosta löytyvät myös edellisten vuosien sekä kuukausittaiset vertailutiedot.

Keskeinen seurattava mittari on Mehiläisessä toimivien lääkäreiden määräämien PKV-lääkkei-

### Digiklinikan keskimääräinen vastausaika\*

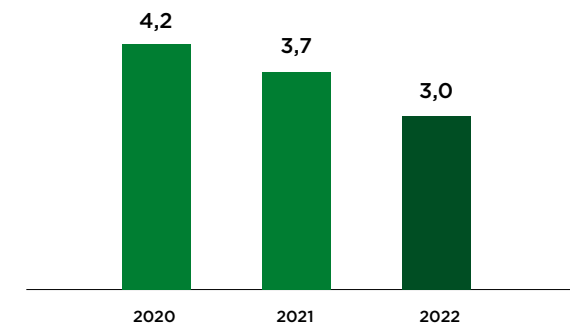
Min



\*Digiklinikan käyntimäärät kasvoivat edelliseen vuoteen 43 %:lla, minkä vuoksi palvelu ruuhkautui ajoittain nostaan vasteaikaa ruuhkapiikkien aikaan

### Mehiläisessä määrätty PKV-lääkkeet suhteessa käynteihin

%



den, eli keskushermostoon vaikuttavien lääkkeiden, kuten unilääkkeiden ja opioidien, määrä suhteessa Mehiläisessä tehtyihin käynteihin. Vuonna 2022 opioidien osuus vaihteli 1,5 prosentin molemmin puolin ja unilääkkeiden ja rauhoittavien lääkkeiden osuus jäi alle 0,9 prosentin. Mittari auttaa seuraamaan lääkemääräysten trendejä. PKV-lääkkeiden määrääminen on pysynyt kohtuullisella tasolla.

Antibioottien vastuullisen käytön mittarina on määrättyjen suun kautta otettavien antibioottien osuus 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 keuhkohtaumataudin diagnoosi. Vuonna 2022 näiden käyntien osuus pysyi kuukausittain pääasiassa alle kolmen prosentin tasolla, mikä kertoo vastuullisesta antibioottien määräämisestä.

Turvallisuutta seurataan Suomessa potilasvahinkojen kautta. Potilasvahinkokeskus tuottaa vuosittain koko Suomen kattavan tilaston potilasvahinkoilmoituksista. Seuraamme Mehiläisessä potilasvahinkoja sekä yksityisissä että julkisissa palveluissa. Vuonna 2022 vahingoksi todettuja potilasvahinkoja oli Mehiläisen julkisilla terveysasemilla ja suun terveydenhuollon yksiköissä 0,003 prosenttia fyysisistä lääkärikäynneistä ja yksityisissä lääkärikeskuksissa ja sairaaloissa 0,0006 prosenttia suhteessa kaikkiin asiakaskäynteihin. Luvut eivät kuvaa potilasvahingon tapahtumavuotta vaan ratkaisuvuotta, sillä ratkaisut tulevat viiveellä eivätkä koske saman vuoden käyntejä.

Mehiläisen sairaaloiden potilasturvallisuuskulttuuriin kuuluu leikkauspotilaiden leikkaushaavainfektioiden seuranta. Hygieniakoordinaattori seuraa infektioita ja raportoi näistä säännöllisesti. Infektiot kirjautuvat raportille automaattisesti potilaskertomusjärjestelmään tehtyjen leikkaushaavainfektioita kuvaavien merkintöjen pohjalta. Yhteistyötä hoitoon liittyvien infektioiden seurannassa tehdään julkisella puolella työskentelevien hygieniahoitajien kanssa. Turvallisuuden varmistamiseksi Mehiläisen leikkauksissa käytetään tarkistuslistoja, jotka auttavat osaltaan parantamaan potilasturvallisuutta.

Sosiaalipalveluissa seuraamme turvallisuutta yhtenä laatuindeksin osa-alueena. Turvallisuusindeksi (0–100) koostuu asukkaiden, heidän läheistensä, työntekijöiden ja palvelun tilaajan arvioimasta turvallisuudesta. Turvallisuusindeksi arvioidaan kuukausittain. Vuonna 2022 ikäänntyneiden palveluissa kuukausien keskiarvo oli 92,4, vastaavasti mielenterveyspalveluissa 91,2 ja vammaispalveluissa 87,7.

### Sosiaalipalveluiden laatutyö yhtenäistettiin vuonna 2022

Mehiläisen sosiaalipalveluiden laatutyössä tehtiin vuonna 2022 merkittäviä kehitystoimia, jotka osittain aloitettiin jo vuonna 2021. Keskeistä on se, että Mehiläisen sosiaalipalveluille on rakennettu kattotasoinen toiminnanohjausjärjestelmä, jonka alaisuuteen kuuluvat nyt kaikki palvelulinjat (ikääntyneiden palvelut, vammaispalvelut, lastensuojelupalvelut sekä mielenterveyskuntoutus). Kullekin palvelulinjalle on tehty oma laatukäsikirja, joka toimii niin johdon kuin työntekijöiden

Mehiläisen hoidon ja hoivan laatua kehitetään vahvasti datavetoisesti. Datan perusteella esille nousevien mahdollisten puutteiden myötä toimintaa voidaan ratkaista ja kehittää.

laatutyön ohjeistuksena sekä perehdyttämisen ja käytännön toimien työkaluna.

Sosiaalipalveluiden laatutyötä johdetaan Mehiläisen konsernin laatujohtajan mukaisesti ja sen varmistuksesta sekä kehittämisestä vastaa sosiaalipalveluiden laatujohtaja yhdessä liiketoimintajohdon ja konsernin lääketieteellisen johtajan kanssa.

Yksiköiden laatutyötä ohjaavat vuosittain päivitettävät omavalvontasuunnitelmat. Lisäksi yksiköt vastaavat säännöllisesti omavalvontakyselyyn, jonka tulokset muodostavat palvelulinjakohtaisen omavalvontaindeksin. Laatutiimi tarjoaa tukea yksiköille, joiden indeksissä on puutteita. Yksiköihin tehdään myös säännöllisesti omavalvontakäyntejä, joilla käydään läpi ennalta sovitut tarkistuskohteet.

Omavalvonnan ohella yksiköihin tehdään vuosittain ulkoisia auditointeja laatustandardien varmistamiseksi. Lisäksi yksiköiden valvontakäyntejä toteuttavat kunnat, aluehallintovirastot ja Eduskunnan oikeusasiamies sovitusti

tai yllätyskäynteinä. Vuonna 2022 Mehiläisen sosiaalipalveluille tehtiin ulkopuolinen auditointi. Tarkastuksessa todettiin Mehiläisen sosiaalipalveluiden laadunvarmistuksen olevan erittäin hyvällä tasolla, ja siinä tunnistetut kehityskohteet olivat kokoluokaltaan pieniä.

Mehiläisen ammattilaisilla on lainmukainen ilmoitusvelvollisuus havaitsemistaan epäkohdista sekä velvollisuus raportoida asiakas- ja työturvallisuuteen liittyvät poikkeamat sähköisiä työkaluja hyödyntäen. Vuonna 2022 sosiaalipalveluiden poikkeamailmoitusprosessi uudistettiin kokonaan. Aiemmin käytössä olleesta HaiPro-järjestelmästä luovuttiin, ja tilalle otettiin yhdessä ulkopuolisen toimijan kanssa kehitetty sosiaalipalveluiden tarpeita paremmin palveleva työkalu. Uudessa mallissa raportoiduista vakavista poikkeamista tulee herätteet välittömästi myös johdolle, mikä nopeuttaa ja tehostaa poikkeamien käsittelyä sekä niistä seuraavia mahdollisia jatkotoimia. Uudistetun prosessin myötä pystytään myös pienentämään poikkeamien synnyn todennäköisyyttä.

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.

Asukas-, läheis- ja työntekijäkokemukseen perustuvan laatuindeksin lisäksi käytössä on muita asiakastietojärjestelmästä saatavia laadun

mittareita. Vuonna 2021 mittarit otettiin käyttöön ikääntyneiden palveluissa, niillä seurataan oma-tuokioiden, ulkoilujen, toiminnallisuuden, läheisyhteistyön ja kirjaamisen toteutumista. Vuonna 2022 nämä mittarit otettiin käyttöön myös mielenterveys- ja vammaispalveluissa.

Mehiläinen huolehtii sosiaalipalveluissaan tarkasti myös asiakkaidensa itsemääräämisoikeuden toteutumisesta. Itsemääräämisoikeus (IMO) tarkoittaa potilaan oikeutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon sekä oikeutta yhdenvertaisuuteen, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Itsemääräämisoikeudesta on Suomessa määritelty laissa etenkin vammaispalveluiden kohdalla, mutta tulevaisuudessa lainsäädäntöä ennakoidaan jatkettavaksi myös esimerkiksi ikääntyneiden palveluihin. Vuonna 2022 Mehiläinen on kehittänyt omaa toimintaansa itsemääräämisoikeuden toteutumisen varmistamiseksi kaikilla palvelulinjoillaan. Mehiläisellä on oma IMO-työryhmä, joka tekee tiivistä yhteistyötä alueellisten ja kunnallisten IMO-ryhmien kanssa. Mehiläinen kouluttaa henkilöstöään itsemääräämisoikeudesta säännöllisesti, ja tekeillä on myös itsemääräämisoikeuskäsikirja.

Asukkaiden toimintakykyä mitataan yksiköissä erilaisilla mittareilla. Näistä yleisin on laajasti alalla käytössä oleva palvelutarpeen arvioinnin RAI-mittaristo (Residential Assessment Instrument). Ikääntyneiden palveluissa valtakunnalliset RAI-kyselyt toteutetaan kaksi kertaa vuodessa THL:n koordinoimana. Valtakunnallisen mittauksen lisäksi Mehiläisessä on otettu käyttöön kahdeksan keskeisimmän RAI-mittarin viikoittainen yksikkökohtainen seuranta, jonka toteutuk-

Mehiläisessä pidetään aktiivisesti huolta asiakkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumisesta kaikissa sosiaalipalveluiden yksiköissä. Työtä valvoo Mehiläisen oma työryhmä, ja tekeillä on myös itsemääräämisoikeuskäsikirja.

sesta vastaavat yksikkökohtaiset RAI-vastaavat. RAI-mittareiden tuloksia hyödynnetään päivittäisen laatutyön johtamisen lisäksi myös henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeiden tunnistamisessa.

Myös muita dokumentoitavia palautekanavia on useita niin asukkaille, läheisille kuin työntekijöille. Lisäksi viranomaisstahojen reklamaatioita ja niihin vastaamista seurataan. Reklamaatioiden ja kanteluiden käsittelyyn on luotu vuoden aikana palvelulinjakohtaiset prosessit laadun varmistamiseksi.

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 sosiaali-palveluita alalle suuntaa näyttäen.



**M**ehiläisen arvoparit ”kasvu ja kehitys” sekä ”kumppanuus ja yrittäjyys” toimivat pohjana kaikelle toiminnallemme. Kokonaisvastuu Mehiläisen liiketoiminnasta ja konsernin strategian toteuttamisesta on konsernin toimitusjohtajalla. Toimialojen, liiketoimintojen ja tukifunktioiden johtajat vastaavat omista toiminnoistaan. Veropolitiikkaa ja vastuullista taloudenpitoa johtaa talousjohtaja. Mehiläisen liiketoimintaa ja sen kehitystä ohjaavat laatu- ja politiikka, veropolitiikka, rahoituspolitiikka ja vastuullisuuspolitiikka. Uusien palveluiden innovoinnin ja arvioinnin tukena toimivat Mehiläisen Asiakasraati ja Lääkäriraati sekä muut palautekanavat.

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 2022 oli 1 632,8 miljoonaa euroa (2021: 1 398,9) ja oikaistu liikevoitto ennen yrityskaupoista syntyneiden aineettomien hyödykkeiden poistoja, arvonalentumisia ja vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä (oikaistu EBITA) 137,6 miljoonaa euroa (2021: 163,6). Yhtiön palkoista ja työsuhte-etuuksista aiheutuneet kulut olivat 784,8 miljoonaa euroa (2021: 645,5), ammatinharjoittajille maksetut

palkkiot Suomessa 243,9 miljoonaa euroa (2021: 210,2) ja liiketoiminnan muut kulut 165,7 miljoonaa euroa (2021: 134,2). Korko- ja rahoituskulut olivat 84,4 miljoonaa euroa (2021: 77,2) ja maksetut yhteisöverot 17,9 miljoonaa euroa (2021: 19,2). Mehiläisen tilikauden tulos vuonna 2022 oli -9,4 miljoonaa euroa (2021: 24,9). Yhtiön tekemät investoinnit mukaan lukien yritys Hankinnat vuonna 2022 olivat 218,1 miljoonaa euroa (2021: 159,7). Aikaisempien vuosien tapaan Mehiläinen ei maksanut osinkoja osakkeenomistajilleen, vaan jätti voitonjakokelpoiset varat täysimääräisesti yhtiön liiketoiminnan ja palveluiden kehittämiseen yhtiön osingonjakopolitiikan mukaisesti.

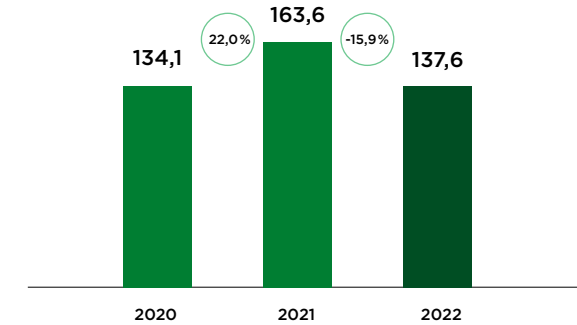
Mehiläinen-konserni oli vuoden 2021 lukujen valossa Talouselämä-lehden tutkimuksen mukaan neljänneksi suurin yksityinen työnantaja Suomessa ja myös eniten kotimaassa henkilöstöään lisännyt yritys. Mehiläistä suurempia yritysmuotoisia työnantajia olivat ainoastaan osuustoiminnalliset OP-ryhmä ja S-ryhmä sekä valtion tytäryhtiö Posti.

Työllistämme yli 33 000 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista (2021: 29 000). Vuonna 2022 loimme yli 2 400 uutta työpaikkaa ja rekrytoimme yli 4 200 uutta ammattilaista.

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

### Liikevoitto (EBITA)\*

Milj. euroa

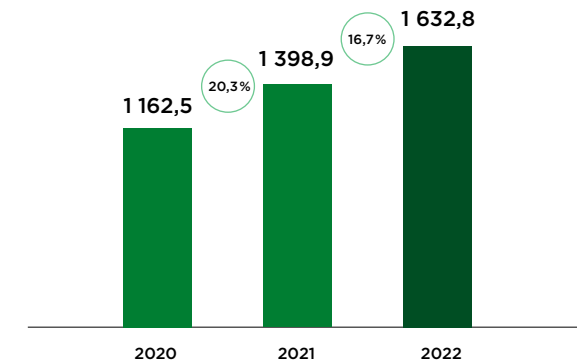


● Muutos-%

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

### Liikevaihto

Milj. euroa



● Muutos-%

## Digipalveluiden kasvu jatkui vahvana

Mehiläisen tavoitteena on tehdä terveydenhuollon palveluviennistä ja erityisesti digitaalisesta palvelukehityksestä tulevan kasvunsa ajuri ja Suomelle uusi vientituote. Vuonna 2022 Mehiläinen uudisti toimialaa kehittämällä ja lanseeraamalla uusia digitaalisia terveyspalveluja niin Suomessa kuin muissa toimintamaissaan. Digitaaliset palvelukokonaisuudet olivat myös merkittävässä asemassa pitämässä yllä hoidon saatavuutta ja saavutettavuutta maantieteellisesti.

Mehiläinen tuottaa vuosittain digialustansa kautta lähes 1,5 miljoonaa lääkäri- ja hoitajakäyntiä, joista myös julkisen terveydenhuollon asiakkaille tuotettiin jo yli 90 000 käyntiä. Oma Mehiläinen-palveluun oli vuoden lopussa rekisteröitynyt lähes 1,8 miljoonaa käyttäjää.

Vuonna 2021 Mehiläinen kansainvälistymiseen keskittyvä tytäryhtiö BeeHealthy otti askeleita eteenpäin ja lanseerasi merkittävän sopimuksen Mediclinicin kanssa. Tämän myötä palveluiden vienti laajentui kahteen uuteen maanosaan. Vuoden 2022 lopussa Beehealthyllä oli useita kansainvälisiä palvelusopimuksia.

Kasvava digitaalisten palveluiden kysyntä näkyi myös kehitystarpeina. Vuoden aikana kehitystiimejä kasvatettiin tukemaan laajentunutta digitaalisten palveluiden asiakaskuntaa. Rekrytoimme lähes 70 uutta osaajaa kotimaan digipalveluihin sekä BeeHealthyn tiimeihin. Lisäksi BeeHealthy teki merkittävän yhteistyösopimuksen alankomaalaisen terveystoimijan kanssa, mikä kiihdyttää digipalveluidemme kasvua ja kansainvälistymistä edelleen.

Digiterveyspalvelut olivat olennaisessa osassa myös siinä, miten Mehiläinen pystyi Suomessa tukemaan ja auttamaan julkista terveydenhuoltoa koronapandemian aikana kertyneiden hoitojonojen purkamisessa. Mehiläisen uusilla digipalveluilla varaudutaan Suomessa myös käynnissä olevaan soteuudistukseen sekä vuoden 2023 alussa aloittaneiden uusien hyvinvointialueiden uusiin ja kasvaviin tarpeisiin.

## Digipalvelut laajenivat myös Ruotsissa ja Virossa

Mehiläisen palvelut laajenivat ja vakiintuivat entisestään myös kansainvälisesti. Toimimme Ruotsissa Meliva-nimellä. Meliva tarjoaa pääasiassa julkisesti rahoitettuja valinnanvapautteen pohjautuvia palveluja 17 perusterveydenhuollon terveysasemalla, joihin on listautunut yli 110 000 asiakasta. Meliva käynnisti vuonna 2022 myös oman digitaalisen palvelusovelluksensa BeeHealthyn luomalle alustalle.

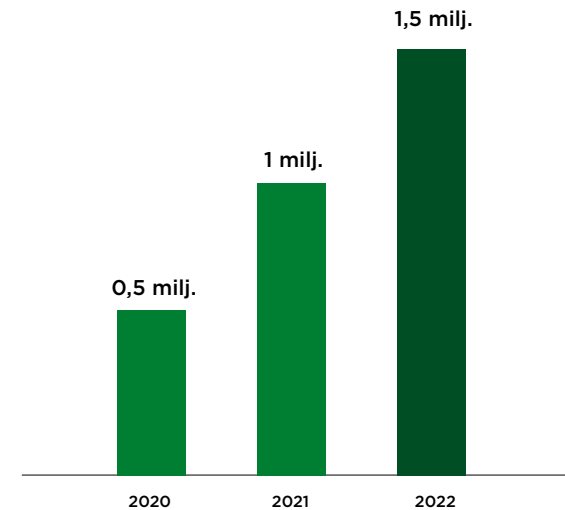
Mehiläisen virolaiset yhtiöt Qvalitas ja Unimed ovat Virossa markkinajohtajia työterveyden ja suun terveyden palveluissa, tarjoten myös muita erikoissairaanhoidon palveluita. Vuonna 2022 Virossa investoitiin voimakkaasti uusiin digipalveluihin, ja siellä julkaistiin oma Digiklinikan mobiilisovellus.

## Yksityisten terveyspalveluiden kysyntä kasvoi

Vuosi 2022 oli Mehiläisen yksityisissä terveyspalveluissa vilkas. Kysyntä ja käyntimäärät kasvoivat

## Digiklinikan keskustelut yhteensä

Lkm



selvästi johtuen julkisen sektorin hitaasta hoitoon pääsystä. Lääkärikäynnit perinteisillä vastaanotoilla ja etävastaanotoilla kasvoivat 11 % vuodesta 2021 ja Hammas Mehiläisen käynnit noin 9 %. Eniten kasvua oli digitaalisissa terveyspalveluissa, ja Digiklinikan keskustelut kasvoivatkin jopa 43 % verrattuna edellisvuoteen.

Myös Mehiläisen työterveyden palveluissa asiakasmäärät kasvoivat selvästi. Kasvaneen palveluntarpeen taustalla olivat koronapandemian jälkeen lisääntyneet infektiot, mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mutta myös julkisen terveydenhuollon saatavuuden haasteet. Kasvaneeseen palveluntarpeeseen

pystyttiin vastaamaan digipalveluiden avulla ja jopa noin 40 % lääkärikäynneistä hoidettiin erilaisten digipalveluiden kautta. Työterveydessä vastattiin vuonna 2022 entistä monipuolisemmin myös mielenterveyden palveluiden selvästi kasvaneeseen kysyntään. Asiakkaita autettiin nopeammin ja matalammalla kynnyksellä sekä lisäksi panostettiin lyhytpsykoterapiaan.

Koronapandemian aikana suun terveyden hoitovelka on kasvanut, ja vuonna 2022 Mehiläinen panosti erityisesti myös Hammas Mehiläisen palveluihin. Suun terveyden palveluita integroitiin entistä tiiviimmäksi osaksi lääkärikeskustemme toimintoja, ja lisäksi suun terveyden asiantuntijat tarjosivat neuvoja, omahoito-ohjeita sekä suosituksia laajalti myös Mehiläisen Digiklinikalla.

Mehiläisen yksityisten terveyspalveluiden saatavuus ja saavutettavuus paranivat myös uusien lääkärikeskusten myötä. Uusia lääkärikeskuksia avattiin Vantaalla, Tampereella, Kalajoella ja Haapavedellä. Pohjoisin lääkäriasema sijaitsee nykyisin Sodankylässä, kun lääkäriasema Aslak liitettiin Mehiläisen palveluverkoston.

### Terapiapalvelut yhä vahvemiksi osaksi Mehiläistä

Mehiläisen tavoitteena on tarjota terveys- ja sosiaalipalveluidensa osana yhä vahvemmin myös erilaisia terapiapalveluita. Mielenterveyden ongelmat ovat suuri yhteiskunnallinen haaste, ja Mehiläinen haluaa panostaa jatkossa yhä painokkaammin mielenterveyspalveluiden saatavuuden parantamiseen, ennaltaehkäisyyn ja vaikuttavuuden kehittämiseen. Niin puhe- ja terapiapalveluis-



sa kuin psykiatrisissa lääkäripalveluissa hyödynetään jatkossa merkittävästi myös Mehiläisen digitaalista osaamista.

Vuonna 2022 teimme useita toimenpiteitä tavoitteemme eteen. Mehiläinen nousi puhe- ja terapiapalveluiden markkinajohtajaksi ostettuaan kuntoutus- ja hoivapalveluita tuottavan Tutoriksen. Työkykyä ylläpitävien palveluiden tarjontaa laajennettiin, kun Mehiläinen osti fysioterapia-palveluita tarjoavan Fysioksen. Fysioterapiapalveluilla autetaan asiakkaita esimerkiksi tuki- ja

liikuntaelinongelmien hoidossa. Osana Mehiläistä Fysioksen toimintaa laajennetaan ja kehitetään, painopisteenä erityisesti fysioterapian digi- ja lähipalveluiden yhdistäminen.

### Mehiläisen rooli julkisten terveyspalveluiden tuottajana vankistui

Mehiläisellä oli vuonna 2022 merkittävä rooli julkisen sektorin terveyspalveluiden tuottamisen tukena. Julkisen sektorin koronapande-

mian jälkeisiä sekä työvoimapulasta johtuvia hoitojonoja ja palveluntarvetta purettiin useissa eri Mehiläisen yksiköissä. Hoidon saatavuus, laatu sekä hoitotakuu toteutuivat erinomaisesti esimerkiksi Länsi-Pohjan ja Siikalatvan alueella sekä Harjun terveydessä. Myös Mehiläisen ylläpitämä Helsingin Ruoholahden terveysasema onnistui palvelulupauksessaan vuonna 2022 kiitettävällä tavalla. Mehiläisen tuottama pop up -malli suun terveydenhuollon jonojen purkamiseen otettiin käyttöön Rovaniemellä ja Kemissä. Haastavassa toimintaympäristössä Mehiläisen julkisen terveydenhuollon palvelut toimivat laadukkaasti ja sujuvasti, ilman merkittäviä jonotilanteita.

Vuoden 2022 alkupuolella käyttöön otettu julkisten terveyspalveluiden Etälääketieteen keskus perustettiin nopeuttamaan asiakkaiden hoitoon pääsyä. Etälääketieteen keskus tuottaa moniammatillisen lääkärijohtoisen tiimin avulla puhelimitse tapahtuvia etävastaanotto- palveluja.

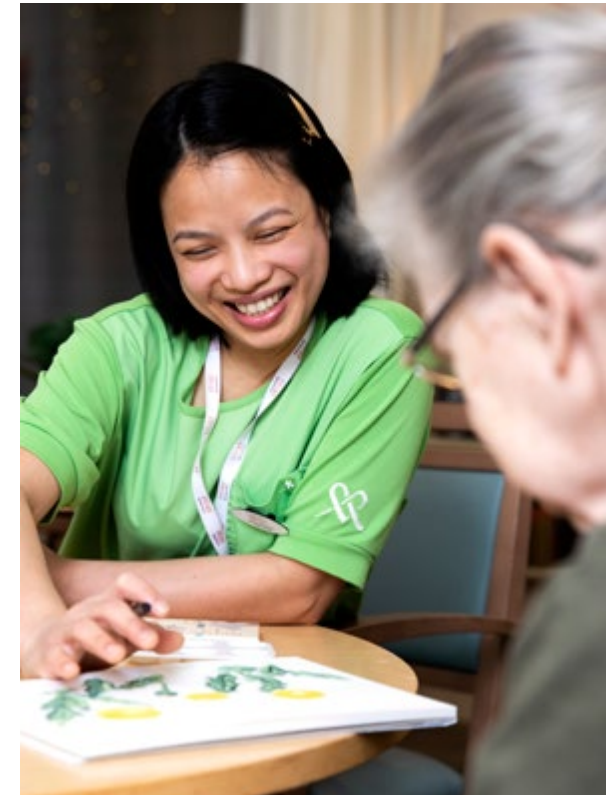
Mehiläisen tytäryhtiö BeeHealthy lanseerasi Suomen julkisen sektorin käyttöön SuomiSote-nimisen etäasiointialustan, joka mahdollistaa sosiaalipalveluiden asiakkaiden ja terveydenhuollon potilaiden palvelemisen sekä myös pitkäaikaissairaiden hoitamisen joustavasti digitaalisin keinoin. SuomiSote-alusta toi BeeHealthyille myös Vuoden vaikuttavuusteko 2022 -palkinnon. Vuoden lopulla Mehiläinen perusti julkisten terveyspalveluiden tuottamiseen keskittyvän digitaalisten palveluiden tiimin, joka varautuu palvelemaan SuomiSote-alustan asiakkaita yhä monipuolisemmin.

## Mehiläinen toi Suomeen lisää kansainvälisiä osaajia

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula oli yksi vuoden 2022 merkittävistä haasteista. Pitkäjänteisen henkilöstötyön ja rekrytointeihin panostamisen lisäksi tärkeässä asemassa tilanteen ratkaisujen joukossa oli Mehiläisen vuonna 2020 perustama tytäryhtiö Healthcare Staffing Solutions (HSS). HSS:n tavoitteena on ratkaista kasvavaa sote-sektorin henkilöstötarvetta. Suomeen tarvitaan lisää osaavia ammattilaisia, jotta ikääntyneille voidaan tarjota laadukasta hoivaa nyt ja tulevaisuudessa. Teemme HSS:n laadukkaan ja läpinäkyvän kansainvälisen koulutus- ja rekrytointiprosessin kautta osamme työvoimapulan ratkaisujen löytämiseksi.

Vuonna 2022 HSS toi Suomeen noin 400 uutta, pääosin Filippiineiltä lähtöisin olevaa hoiva-avustajaa. Tänä vuonna opintolinjalta valmistui lähihoitajiksi 15 ensimmäistä Suomeen saapunutta hoiva-alan opiskelijaa. HSS on kolmen toimintavuotensa aikana tuonut Suomen sote-alan ammattilaisia, jotka ovat sijoittuneet työhön Mehiläisen yksiköihin sekä ulkoisten asiakkaiden palvelukseen. Mehiläisen kansainvälinen rekrytointi hyödyttää yleisesti suomalaista sosiaali- ja terveydenhoitoalaa 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.

HSS vastaa saapuvien työntekijöiden integraatiosta Suomeen huolehtimalla työntekijän

apuna asettumiseen liittyvistä käytännön asioista, kuten asunnon etsimisestä ja vuokraamisesta, pankkiasioiden hoitamisesta sekä perehdytyksestä kunkin uuteen asuinalueeseen. HSS toimii lisäksi työntekijöiden apuna mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Seuraamme HSS:ssä tarkasti kansainvälisten opiskelijoiden koulutuksen kehittymistä, opiskelijoiden menestystä koulutuksessa, koulutuksen kiinnostavuutta hakijamäärien kautta sekä työntekijöiden tyytyväisyyttä. Hakijamäärät ovat nousseet lähes 5 000 hakijaan kuukaudessa ensimmäisestä rekrytoinnista, johon saimme 25 hakemusta. Opintoalustalla seurataan reaaliaikaisesti oppilaiden tyytyväisyyttä opetukseen sekä vastaavasti opiskelijoiden onnistumista kokeissa ja keskusteluissa. Vuoden 2022 tulokset kaikissa näissä mittareissa olivat arvioitua paremmat. Jatkossa kehityskohdaksi on tunnistettu muun muassa se, miten opiskelijoiden suomen kielen kehitystä tuetaan riittävästi myös Suomeen saapumisen jälkeen.

## 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. Yhteistyö-

malli on OECD:n suosittelema 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 läpinäkyvyystavotteiden 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 yrittäjälääkäreiden taikka muiden yhteistyökumppanien verosuunnitelua, 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 veropolitiikka on julkaistu myös yhtiön verkkosivuilla. Mehiläinen tekee tiivistä yhteistyötä viranomaisten kanssa muun muassa syvennetyssä asiakasyhteistyössä verottajan kanssa.

- 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 raportoidaan talousjohtajan toimesta tarkastusvaliokunnalle.

Mehiläisessä veroriskiä hallinnoidaan samojen periaatteiden mukaisesti kuin muitakin liiketoimintariskejä. Päätöksenteossa huomioidaan niin taloudelliset kuin muutkin perusteet sekä asioiden olennaisuus.

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/talusohtajan kanssa. Tarvittaessa käytetään apuna ulkopuolisia verokonsultteja.

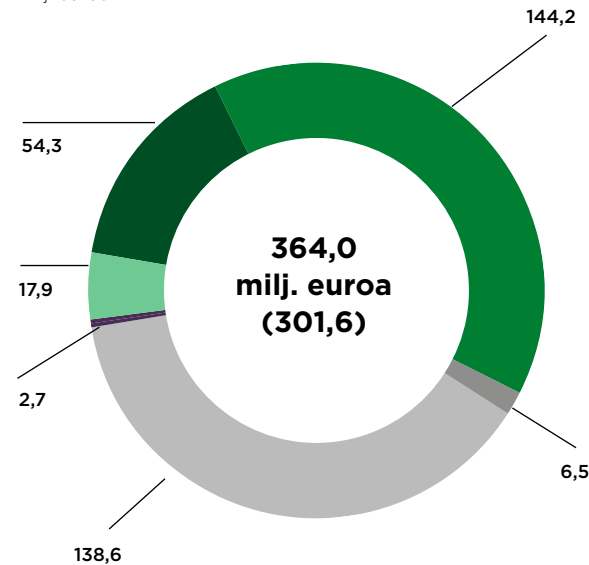
Konsernin emoyhtiö Finnish Healthcare Services Sarl raportoi varsinaisen maakohtaisen raportoinnin oman kotivaltionsa Luxemburgin veroviranomaiselle 12 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Mehiläinen Konsernin tiedot maittain eriteltynä toimitetaan vuosittain tähän raporttiin. Mehiläisen suomalaiset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

## 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 2022 verojalanjälki oli 364,0 miljoonaa euroa (2021: 301,6), ja se koostuu yhtiön maksamien 17,9 miljoonan euron (2021: 19,2) yhteisöverojen lisäksi yhtiön maksamasta hankintoihin ja investointeihin

### 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 lääkkäreinä toimivien ammattiharjoittajien verojalanjälki on 89,5 milj. euroa. Luku on arvio ja tulee Mehiläisen verojalanjäljen päälle.

Suomen osuus Mehiläisen verojalanjäljestä on 328,4 milj. euroa ja ulkomaiden 35,6 milj. euroa.

liittyvästä 54,3 miljoonan euron (2021: 46,8) vähennyskelvottomasta arvonlisäverosta, yhtiön tilittämästä 6,5 miljoonan euron (2021: 4,5) arvonlisäverosta, sen maksamista 138,6 miljoonan euron (2021: 110,4) työnantajamaksuista, palkoista maksetuista 144,2 miljoonan euron (2021: 119,4) ennakonpidätyksistä, 1,6 miljoonan (2021 0,6) varainsiirtoveroista sekä 1,1 miljoonan euron (2021: 0,8) kiinteistöveroista. Verojalanjäljen lisäksi Mehiläisessä työskentelevät ammattiharjoittajat maksavat saamistaan palkkioista veroja, jotka ovat arviolta 89,5 miljoonaa euroa (2021: 76,5).

## Mehiläinen, verojalanjälki

	2022					2021				
	Suomi	Viro	Ruotsi	Saksa	Konserni yhteensä	Suomi	Viro	Ruotsi	Saksa	Konserni yhteensä
<b>Maksettavat verot, milj.euroa</b>										
Yhteisövero	16,6	0,0	1,0	0,3	17,9	19,2	0,0	0,0	0,0	19,2
Työnantajamaksut	124,5	6,6	6,2	1,2	138,6	104,3	4,5	1,5	0,1	110,4
Kiinteistövero	1,1	0,0	0,0	0,0	1,1	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8
Varainsiirtovero	1,6				1,6	0,6				0,6
<b>Maksettavat verot yhteensä, milj.euroa</b>	<b>143,9</b>	<b>6,6</b>	<b>7,2</b>	<b>1,5</b>	<b>159,2</b>	<b>124,8</b>	<b>4,5</b>	<b>1,5</b>	<b>0,1</b>	<b>130,9</b>
<b>Kerätyt verot, milj.euroa</b>										
Arvonlisäverot, nettotilitetyt	5,1	0,1	1,2	0,0	6,5	3,8	0,1	0,7	0,0	4,5
Ennakonpidätykset	132,4	3,9	6,1	1,7	144,2	115,5	2,6	1,2	0,1	119,4
<b>Kerätyt verot yhteensä, milj.euroa</b>	<b>137,6</b>	<b>3,9</b>	<b>7,4</b>	<b>1,7</b>	<b>150,6</b>	<b>119,2</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,1</b>	<b>123,8</b>
<b>Maksettavat ja kerätyt verot yhteensä, milj.euroa</b>	<b>281,4</b>	<b>10,5</b>	<b>14,6</b>	<b>3,2</b>	<b>309,8</b>	<b>244,1</b>	<b>7,2</b>	<b>3,4</b>	<b>0,1</b>	<b>254,7</b>
<b>Muut</b>										
Hankintoihin ja investointeihin liittyvät arvonlisävero, jota ei ole vähennetty	47,0	2,5	3,7	1,2	54,3	43,4	1,8	1,5	0,1	46,8
<b>Verojalanjälki yhteensä, milj.euroa</b>	<b>328,4</b>	<b>13,0</b>	<b>18,2</b>	<b>4,4</b>	<b>364,0</b>	<b>287,5</b>	<b>9,0</b>	<b>4,9</b>	<b>0,2</b>	<b>301,6</b>
Ammatinharjoittajien verojalanjälki					89,5					76,5
<b>Verot yhteensä sisältäen ammatinharjoittajat, milj.euroa</b>	<b>328,4</b>	<b>13,0</b>	<b>18,2</b>	<b>4,4</b>	<b>453,6</b>	<b>287,5</b>	<b>9,0</b>	<b>4,9</b>	<b>0,2</b>	<b>378,1</b>

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

VASTUULLISUUSTEEMAT

## HALUTTU JA MERKITYKSELLINEN TYÖPAIKKA

Mehiläisen ammattilaiset ovat onnistumisemme edellytys. Panostamme työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, hyvään johtamiseen sekä mahdollisuuksiin kehittyä ja loistaa työssä. Työyhteisömme vaalii tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Meillä Mehiläisessä on elämä tehtävänä.



**M**ehiläisen tavoitteena on olla alansa halutuin työpaikka. Vuonna 2022 teimme jälleen lukuisia toimenpiteitä vahvistaaksemme ja parantaaksemme niin henkilöstömme työntekijäkokeemusta kuin yhtiömme työnantajamielikuvaa.

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 henkilöstöpuolssimittausta toteutetaan joka kuukausi, ja asiantuntijapoolssimittausta kvartaaleittain ajantasaisen tilannekuvan ylläpitämiseksi. Lisäksi vuonna 2022 käytössä oli useita tutkimuksia, joiden avulla kehitimme työnantajana ja työyhteisönä entisestään.

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 henkilöstökokeemus. Henkilöstötyötä ohjaavat Mehiläisen henkilöstöpolitiikka, yleiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct) ja vastuullisuuspolitiikka.

### Huipputuloksia henkilöstötutkimuksessa ja työnantajakuvassa

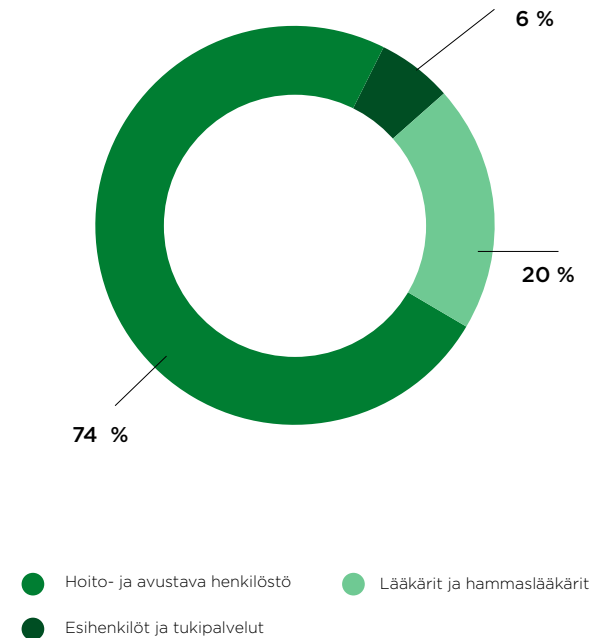
Mehiläisen henkilöstötutkimuksessa saavutettiin vuonna 2022 hienoja tukoksia. Henkilöstökyselyyn vastasi ennätysmäärä eli yli 8 800 mehiläistä, ja vastausprosentiksi muodostui 56 (2021: noin 60 %). Vastaajina olivat myös Ruotsin, Viron ja Saksan yhtiöiden työntekijät. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomen, englannin, saksan, viron ja ruotsin kielillä.

Kaikkissa kyselyn indekseissä oli nousua läpi koko organisaation, mukaan lukien Mehiläisen maayhtiöt Ruotsissa, Virossa ja Saksassa. Henkilöstökyselyn kokonaisindeksi kasvoi edellisvuodesta, ja on nyt ennätyskorkealla tasolla 4,0/5,0. Kokonaisindeksin lisäksi eniten kasvua oli työn imun indekseissä, joka on nyt 4,15/5,0. Kehityskohteina tunnistettiin esimerkiksi oman työn hallinta sekä työn ja vapaa-ajan välinen suhde etenkin asiantuntija- ja johtotehtävissä.

Mehiläisen tavoitteena on olla alan halutuin työpaikka. Tämän tavoitteen eteen tehty työ näkyi vuonna 2022 muun muassa maailman johtavan työnantajakuvan tutkimiseen ja kehittämiseen erikoistuneen Universum Communications -yhtiön toteuttaman opiskelijatutkimuksen tuloksissa. Sen perusteella Mehiläinen on Suomessa terveysalan ihanteellisin työpaikka, ja nousi kärkisijalle edellisvuoden toiselta sijalta. Mehiläinen saavutti myös ensimmäisen sijan Rekrygaalassa "Vuoden työnantajabrändi" -kategoriassa. Valintaraati kiitteli Mehiläisen tekemää pitkäjänteistä työtä työnantajakuvan eteen vakavasta osaajapulasta kärsivällä alalla.

Mehiläinen valittiin opiskelijoiden toimesta vuonna 2022 terveysalan ihanteellisimmaksi työpaikaksi.

Henkilöstöryhmät, %



### Erilaisten työsuhteinen sukupuolijakauma vuoden 2022 lopussa

	nainen	mies	muu	ei tiedossa	yhteensä
Henkilöstömäärä (tt)	22 975,00	4 585,00	-	52,00	27 612,00
Vakinaisen henkilöstön määrä (tt)*	21 048,00	4 181,00	-	44,00	25 273,00
Määräaikaisen henkilöstön määrä (tt)*	1 104,00	269,00	-	-	1 373,00
Tuntikeikkatyön henkilöstön määrä (tt)*	9 965,00	1 994,00	-	33,00	11 992,00
Kokoaikaisen henkilöstön määrä (tt)*	8 051,00	1 545,00	-	8,00	9 604,00
Osa-aikaisen henkilöstön määrä (tt)*	3 784,00	807,00	-	3,00	4 594,00

\* Luvut sisältävät Suomen yksiköiden erilaisten työsuhteiden sukupuolijakauman, muiden toimintamaidemme henkilöstöjärjestelmiä kehitetään, jotta vastaavat luvut saadaan jatkossa myös niistä.

### Erilaisten työsuhteiden alueellinen jakauma vuoden 2022 lopussa

	Suomi	Ruotsi	Saksa	Viro	yhteensä
Henkilöstömäärä (tt)	26 117,00	529,00	270,00	696,00	27 612,00
Vakinaisen henkilöstön määrä (tt)	24 844,00	427,00	219,00	607,00	26 097,00
Määräaikaisen henkilöstön määrä (tt)	1 273,00	102,00	51,00	81,00	1 507,00
Tuntikeikkatyön henkilöstön määrä (tt)*	11 919,00	N/A	N/A	N/A	11 919,00
Kokoaikaisen henkilöstön määrä (tt)*	9 604,00	N/A	N/A	N/A	9 604,00
Osa-aikaisen henkilöstön määrä (tt)*	4 594,00	N/A	N/A	N/A	4 594,00

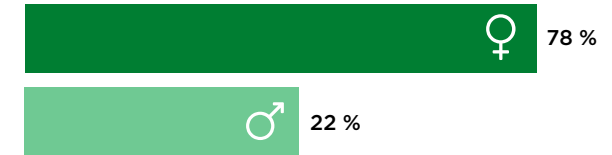
\* Luvut sisältävät Suomen yksiköiden erilaisten työsuhteiden henkilöstömäärät, muiden toimintamaidemme henkilöstöjärjestelmiä kehitetään, jotta vastaavat luvut saadaan jatkossa myös niistä.

### Panostuksia rekrytointiin osaajapulan keskellä

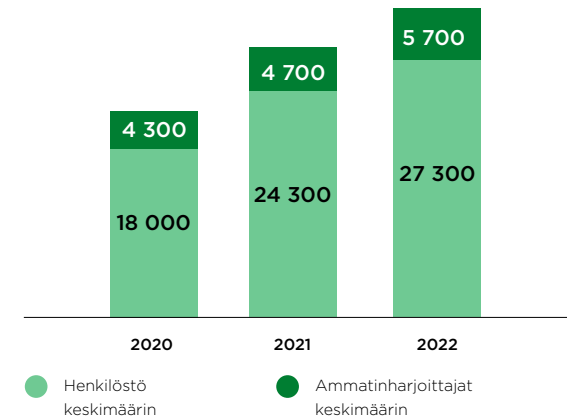
Vuonna 2022 työvoimapula oli keskeinen haaste koko toimialalla, niin Suomessa kuin Mehiläisen muissa toimintamaissa. Tämän takia vuoden keskeisenä teemana olikin rekrytointin kehittäminen, siihen panostaminen sekä työntekijöiden riittävyydestä huolehtiminen. Yleinen työvoimapula näkyi myös Mehiläinen-konsernin toiminnassa kaikissa toimintamaissa korostuneena haasteena.

Vuonna 2022 Mehiläisessä työskenteli yhteensä yhteensä 33 000 työsuhteista ammattilaista ja ammatinharjoittajaa, joista Suomessa työsuhteisia 26 117 ja ammatinharjoittajia 5 699. Vaikeasta tilanteesta huolimatta Mehiläisen henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana Suomessa noin 2 800 työsuhteella ja noin 1 500 kokoaikaisiksi muutetulla työsuhteella. Kasvua edelliseen vuoteen koko Mehiläisen kokoaikaisiksi muutetuissa työsuhteissa oli jopa 19,3 %.

### Sukupuolijakauma, %



### Henkilöstömäärä



Mehiläisen henkilöstöjakauma on henkilöstötyövuosissa seuraava: hoito- ja avustava henkilöstö 74 %, lääkärit ja hammaslääkärit 20 % sekä esihenkilöt ja tukipalvelut 6 %. Määräaikaisia työntekijöitä henkilöstöstämme on 5 %. Mehiläinen työllistää lisäksi laajan määrän osatyökykyisiä, kuten esimerkiksi liikuntarajoitteisia henkilöitä. Osatyökykyisten merkittäväällä työllistämällä Mehiläinen vahvistaa terveydenhoitoalan ammattilaisten yhdenvertaisuutta ja osallisuuden mah-

dollisuuksia. Mehiläisellä työskenteli vuonna 2022 yli 400 yli 70-vuotiasta ammattilaista. Ikääntyneet työntekijät ovat meille merkittävä voimavara, ja heille on rakennettu yrityksen sisällä monia osaamista täydentäviä ja vahvistavia ohjelmia.

Työsuhteinen henkilöstömme Suomessa kuuluu lakisääteisen eläketurvan ja vanhempainvapaata koskevien etuuksien piiriin. Noudatamme yleissitovia työehtosopimuksia ja olemme järjestäytyneet työnantajaliittoon. Työsuhteiset ammattilaisemme on lakisääteisesti vakuutettu työtapaturman ja ammattitautin 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 työnantajaliiton jäseneksi, ja paikallisen HR:n toimesta Melivaan liittyneitä yrityksiä liitetään jatkuvasti yleissitovan työehtosopimuksen piiriin.

Sitoudumme noudattamaan aina sovellettavaa lainsäädäntöä ja toimivaltaisten viranomaisten määräyksiä ja suosituksia. Emme hyväksy lapsityövoiman käyttöä, mitään pakkotyön muotoa, emmekä muita ihmisoikeuksien loukkauksia omassa toiminnassamme emmekä hankintaketjussamme.

## Yhdenvertaisempi ja tasa-arvoisempi työpaikka

Mehiläisellä on konsernissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma, joka ohjaa toimintaam-

me. Teetimme jo toista kertaa Mehiläisen oman yhdenvertaisuuskyselyn, johon vastasi yli 2 000 mehiläistä Suomessa. Tämä oli lähes kaksinkertainen määrä edellisvuoteen verrattuna (2021: 1 351). Vuonna 2023 yhdenvertaisuuskysely ulotetaan myös Mehiläisen muihin toimintamaihin: Viroon, Ruotsiin ja Saksaan.

Kysely osoitti, että Mehiläisen henkilöstön kokemus yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisesta oli vuoden aikana parantunut. Kyselyn mukaan suurimpana kehityskohtana Mehiläisellä on ulkopuolisuuden kokeminen työyhteisössä, jota noin neljännes vastaajista (25 %) kertoo kokevansa. Osuus on kuitenkin pienentynyt 6 % edellisvuodesta. Vastauksista ilmeni myös, että Mehiläisessä toimitaan aiempaa paremmin inklusiivisuuden eteen. 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 sateenkaari-ihmisten kohtaamisesta asiakastyössä, ja lisäksi järjestettiin valmennuksia, joissa työyhteisöjä valmistettiin vastaanottamaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Vuonna 2022 Mehiläinen oli myös Helsinki Priden virallinen kumppani.

Mehiläinen vahvisti vuoden aikana myös sitä, miten työyhteisöissä otetaan vastaan ja huomioidaan ulkomaalaisia tai ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Tavoitteena on parantaa uuden työntekijän sopeutumista ja integroitumista uuteen työyhteisöön. Valmennukset toteutetaan kuukauden intensiivijaksona heti työntekijän saavuttua Suomeen.

Mehiläisen ammattilaiset suhtautuvat asiakkaisiin yhdenvertaisesti ja inklusiivisesti. Tasa-arvo työyhteisön sisällä koetaan toteutuvan hyvin.

## Hyvä johtaminen näkyy työntekijöiden hyvinvoinnissa

Hyvä johtaminen on Mehiläiselle jatkuva investointien ja kehittämisen kohde. Henkilöstötutkimuksemme perusteella onnistunut esihenkilötyö on Mehiläisen työntekijäkokemuksen ja -tyytyväisyyden keskeinen edellytys. Hyvä lähijohtaminen mahdollistaa keskeisesti myös laadun ja asiakaskokemuksen kehittämisen. Osana lähijohtamista suorituksen arviot ja kehityssuunnitelmat koskevat kaikkia mehiläisiä.

Panostukset hyvään johtamiseen tulivat esille henkilöstötutkimuksemme hyvissä tuloksissa. Eniten positiivista kehitystä sisältävissä indekseissä suuri osa on yhdistettävissä esihenkilötyön laadun kasvuun. Työntekijät olivat aiempaa tyytyväisempiä esihenkilötyön johdonmukaisuuteen, tasa-arvoisuuteen ja erilaisuuden hyväksymiseen sekä töiden jakautumiseen tasapuolisesti. Henkilöstötutkimuksen mukaan johtamisessa onnistuttiin konsernin tasolla hyvin. Esihenkilöindeksi vuonna 2022 oli 4,1/5,0, mikä on korkein toistaiseksi mitattu taso.

Hyvä johtaminen on merkittävässä asemassa työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Esihenkilöiden osaamista on kehitetty työkyky-riskissä olevien työntekijöiden tunnistamisessa ja tukemisessa sekä työkykyriskikustannusten hallinnan keinojen käytössä. Mehiläisessä onkin tunnistettu, että varhaiseen välittämiseen perustuva esihenkilötyö on avainasemassa ehkäisytäessä esimerkiksi pitkiä sairauspoissaoloja. Esihenkilöt tekevät lisäksi myös tiivistä yhteistyötä työterveyden kanssa, ja 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 työntekijöiden osallisuuden kokemus on kasvanut edellisvuodesta. Mehiläisellä työskentelevät ammattilaiset kokevat voivansa vaikuttaa sekä omaan työhönsä että asiakkaiden palvelukokemukseen.

Palkitsemme vuosittain rahallisesti hyvästä suorituksesta Mehiläisen ammattilaisia. Vuonna 2022 tähtisuorittajina palkittiin ympäri Mehiläistä jälleen 245 yksilöpalkinnon saajaa ja 53 eri tiimiä.

Mehiläisen vastuullisuusohjelman tavoitteena on henkilöstövaihtuvuuden vähentäminen. Vaihtuvuus on mittari, joka kuvaa työssä viihtymistä, työhyvinvointia sekä ammattilaisten sitoutumista organisaatioon. Vuonna 2022 henkilöstön kokonaisuusvaihtuvuus pysyi pitkälti edellisvuoden tasolla ollen 16 %. Vaihtuvuus on

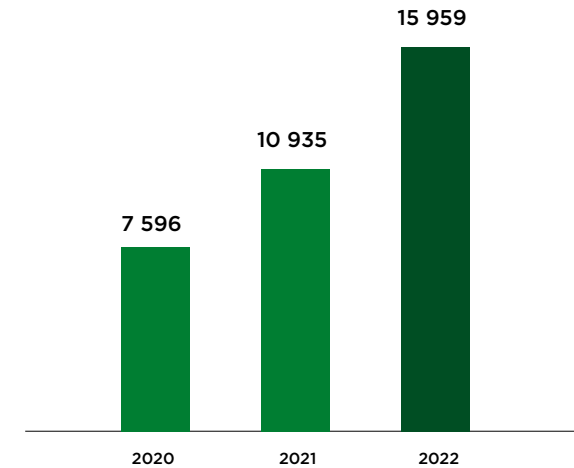
edelleen Mehiläisen omia tavoitteita korkeampi, mutta toisaalta alan yleiseen tasoon (noin 20 %) verraten se on selvästi muita paremmalla tasolla. Työvoimapulan korostuminen ja työpaikan vaihtomahdollisuuksien kasvaminen lisäsivät vuonna 2022 yleistä vaihtuvuutta alalla. Vaihtuvuus Mehiläisen suurimmissa henkilöstöryhmissä oli lähihoitajilla 20 %, sairaanhoitajilla 16 % ja lääkäreillä 9 % (2021: 19 %, 16 %, 10%).

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2022 jonkin verran. Kasvu on osin seurausta koronaviruspandemiasta, jonka alun jälkeen poissaolot ovat jääneet toistaiseksi noin 1 % korkeammalle tasolle. Tällä on ollut jonkin verran negatiivisia vaikutuksia resursointiin ja kustannuksiin. Pidempien sairauspoissaolojen ehkäisemiseksi Mehiläisellä tehdään tiivistä yhteistyötä työterveyden kanssa. Sairauspoissaolojen määrää ja kestoja pyritään vähentämään lisäämällä varhaista tukea, aktiivimalla kevennetyn ja korvaavan työn toimintamalleja, tehostamalla työkykyriskihenkilöiden työpaikkakuntoutusta sekä lisäämällä räätälöityjä työkykyä tukevia ratkaisuja. Lisäksi niin sanottuja omatoimittaisia sairauspoissaolokäytäntöjä kehitetään edelleen. Omatoimittaisessa toimintamallissa ammattilainen sopii esihenkilönsä kanssa poissaolosta. Etenkin julkisissa terveystaluuissa on edistetty aktiivisesti edellä mainittua toimintamallia.

Mehiläinen konserni maksaa työehtosopimuksen piirin kuuluvalle työntekijälle raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa 72 arkipäivältä, mikäli työsuhte ennen raskausvapaan alkua on kestänyt 3 kuukautta.

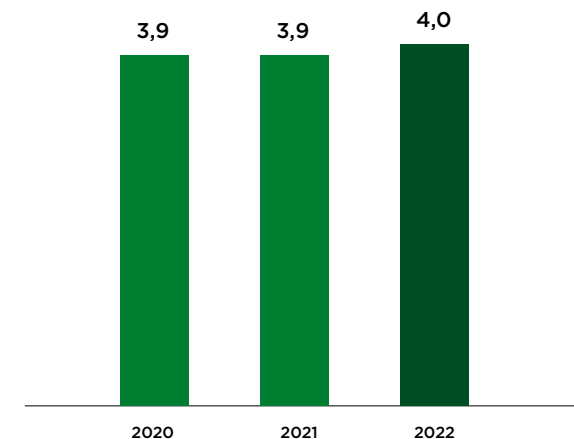
### Koulutuspäivät

Lkm



### Henkilöstötutkimuksen kokonaisindeksi

Skaala 1-5



## Monipuolisia urapolkuja ja jatkuvaa oppimista

Mehiläinen tarjoaa työntekijöilleen monipuolisia urakehitysmahdollisuuksia sekä mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen. Lisäksi jokainen työntekijä käy esihenkilönsä kanssa kehityskeskustelun. Vuoden 2022 henkilöstötutkimuksessa 59 % vastaajista kertoi käyneensä keskustelun kuluneen vuoden aikana, mikä oli hieman suurempi määrä kuin edellisvuonna (2021: noin 57 %).

Vuonna 2022 Mehiläisessä oli 15 954 koulutuspäivää, mikä on keskimäärin 8 tuntia työntekijää kohden, kasvua 33 % edellisestä vuodesta.

Henkilöstölle tarjottujen koulutuksien keihäänkärkänä jatkoimme Mehiläisen esihenkilöille suunnattua, yhteistyössä Aalto EE:n kanssa suunniteltua Mehiläinen Executive Education -valmennusta. Vuonna 2022 tähän valmennukseen osallistui noin 120 Mehiläisen esihenkilöä ja johtajaa aina johtoryhmätasolta tiimiesihenkilötasolle. Lisäksi koulutus laajentui vuonna 2022 myös Mehiläisen uusiin toimintamaihin. Kansainvälisessä MEE-ohjelmassa oli mukana osallistujia Suomesta, Virossa, Saksasta, Ruotsista ja Singaporesta. Tämän lisäksi järjestettiin LAT (lähiesihenkilötyön ammattitutkinto) ja JYET (johtamisen ja yritysjohtamisen ammattitutkinto) esihenkilökoulutuksia, joihin liiketoiminnoista osallistui useita kymmeniä esihenkilöitä. Mehiläisen sosiaalipalveluiden esihenkilöille järjestettiin lisäksi palvelulinjakohtaista koulutusta osana laatutyötä.

Mehiläinen toimii kouluttajana myös muille kuin oman henkilöstönsä edustajille: koulutimme erikoistuvia lääkäreitä yleislääketieteeseen, työterveyshuoltoon sekä useilla somaattisilla erikoisaloilla.

Henkilöstön kouluttamiseen ja kehittämiseen hyödynnettiin viime vuonna koko konsernissa käyttöön otettua Workday-järjestelmää. Se tarjoaa henkilöstölle ja esihenkilöille alustan osaamisen ja johtamisen kehittämiseen, suoritusten johtamiseen sekä jokapäiväiseen työskentelyyn. Workday-ympäristöön kerätty koulutustarjonta kattaa lähes 600 kurssia perehtymisestä henkilökunnan täydennyskoulutukseen.

Mehiläinen panostaa myös konsernin sisäiseen jatkuvaan oppimiseen ja kannustaa työntekijöitään tutustumaan sisäisiin uramahdollisuuksiin. Henkilöstötutkimuksessa noin 33 % vastaajista ilmoittikin olevansa kiinnostunut tietämään lisää Mehiläisen työmahdollisuuksista. Workday-järjestelmä tarjoaa mahdollisuudet ammattilaisten osaamisen systemaattiseen kartoittamiseen sekä kehitys- ja oppimistarpeiden ja -toiveiden välittämiseen esihenkilöille. Henkilöstö voi tuoda Workday-järjestelmässä esille omia taitojaan ja ominaisuuksiaan urakehityksensä edistämiseksi, paremman asiakaskokemuksen varmistamiseksi sekä osaamistensa hyödyntämiseksi työyhteisöissä. Vuonna 2022 henkilöstö ilmoitti järjestelmän kautta yhteensä noin 35 000 (2021: yli 30 000) taitoa tai osaamista. Tietoja on ilmoitettu aina uusimmista työntekijöistä Mehiläisen ylimpään johtoon asti.

Workday-alustan käyttö ja Moodlen verkko-oppimisympäristön käyttö ovat vakiintuneet myös uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Perehtymisen prosessin parantamista kehitettiin vuonna 2022 erityisesti Mehiläisen sosiaalipalveluissa. Prosessia uudistettiin yhdenmukaisemmaksi, mitattavaksi ja seurattavaksi. Perehtymi-

nen toteutetaan esihenkilön ja perehtyjän kesken yksilöllisesti, mutta valmiiksi tehdyn mallin ja materiaalien mukaisesti. Perehtymisen edistymistä voidaan seurata Workday-alustan kautta. Osana prosessia koulutamme henkilöstöä myös liiketoiminnan eettisiin ohjeisiin.

## Kielikoulutusta kansainvälisille ammattilaisille

Vuonna 2022 Mehiläisen tytäryhtiö Healthcare Staffing Solutions (HSS) toi Suomeen noin 400 uutta, pääasiassa filippiiniläistaustaista hoiva-avustajaa. HSS:n koulutusmallissa hoiva-avustajat voivat jatkokouluttautua lähihoitajiksi, ja vuonna 2022 tältä opintolinjalta valmistui 15 vuonna 2021 Suomeen saapunutta hoiva-alan ammattilaista lähihoitajiksi.

HSS:n koulutusmallissa opiskelijat opiskelevat lähtömaassaan suomen kieltä 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 digitaalisella oppimisalustallaan. Opiskelijat suorittavat koulutuksen aikana Eurooppalaisen CEFR-viitekehyksen mukaiset sote-ammattihenkilönä toimimiseen edellytetyt kielitasokokeet. Työyhteisöön osaksi pääseminen edellyttää kielitestin läpäisemistä.

Vuonna 2022 HSS toiminta on integroitu yhä tiiviimmäksi osaksi Mehiläistä, ja käytössä on esimerkiksi yhteiset henkilöstökäytännöt. HSS:n rekrytoimat kansainväliset ammattilaiset työskentelevät Suomessa sote-ammattihenkilöinä ja kuuluvat työssään suomalaisen työehtosopimuksen piiriin samoilla työehdoilla kuin kotimaiset kollegansa. Mehiläisen omissa yksiköissä työskentelevät hoiva-avustajat ovat osa Mehiläisen henkilöstöä ja ovat oikeutettuja yhtiön henkilöstötietuihin ja kaikkiin muihin vastaaviin etuihin kuin Suomesta rekrytoitu henkilöstö.

## 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.

Mehiläinen on kehittänyt mielen hyvinvoinnin toimintamalleja Työterveyslaitoksen Työelämän mielenterveys -hankkeessa sekä Mielen turvaa -verkostossa. Suomen Mielenterveys ry myönsi Mehiläiselle vuonna 2022 Hyvän mielen työpaikka -sertifikaatin ansiokkaasta työntekijöiden

työhyvinvointia tukevasta suunnitelmallisesta toiminnasta. Mehiläinen tarjosi henkilöstölleen mielen hyvinvoinnin palveluja matalalla kynnyksellä hyvinvoinnin kehittämiseksi, ja palveluja laajennettiin ottamalla käyttöön myös lyhytterapia.

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.

## Vaikuttavaa työkykyjohtamista vuonna 2022

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.

Liiketoimintojen työsuojelupäälliköt koordinoivat alueensa työsuojelun yhteistoimintaa tehden tiivistä yhteistyötä esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kanssa. Vuonna 2022 työsuojelupääl-

liköiden ja -valtuutettujen määrä kasvoi 20 %, ja heitä on Mehiläisessä nyt lähes 400. Lisäksi kaikissa Mehiläisen liiketoiminnoissa (yksityiset ja julkiset terveysterveystoimet sekä sosiaalipalvelut) on otettu käyttöön uusi rooli: päätyösuojeluvaltuutettu. Työsuojeluhenkilöstön osaamistason nostamiseksi Mehiläisessä otettiin käyttöön kaksivuotinen koulutusohjelma. Työeläkeriskihenkilöiden työhön paluun tukemiseksi ja esihenkilöiden avuksi Mehiläisellä työskentelee työkykykoordinaattori.

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. Edellä mainituista toimista saatiin onnistuneita kokemuksia, mikä on edesauttanut työeläkeriskikustannuksien hallintaa.

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 uudelleen sijoituksia aiempaa enemmän. Työeläkemaksuluokkakehitys jatkui positiivisena, ja ennenaikaisten eläköitymisten kustannukset olivat hyvin hallinnassa. Henkilöstömäärän kasvusta huolimatta työkyvyttömyyseläkkeiden eläkemenokustannus pienentyi merkittävästi.

Henkilöstöriskien hallinnassa korostuu esihenkilöiden, työsuojeluhenkilöstön ja henkilöstö-

hallinnon vuorovaikutus yhteistyössä työterveys- ja työturvallisuuslaitosten kanssa. Työhyvinvointiohjelma laaditaan kullekin toimialalle, ja ohjelma sisältää työturvallisuuslaissa mainitun työsuojelun toimitaohjelman. Ohjelmassa esitetään tavoitteet ja käytännöt työpaikan henkilöstöriskien hallinnalle, työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle, henkilöstön työkykyä ylläpitävälle toiminnalle ja luodaan viitekehys näiden toteuttamiselle. Asiaan kiinnitetään huomioita myös perehdytyksissä: turvallisuuskävelyt ovat osa perehdytystä.

Työsuojelun yhteistoiminta on integroitu liiketoimintaan ja johtamiseen. Kaikkia koskevat työsuojeluasiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana toimialojen työhyvinvointiryhmissä, joihin sisältyy lakisääteinen työsuojelutoimikuntien toiminta. Alueellisen tason toimintaa koordinoivat toimialoittain nimetyt työsuojelupäälliköt. Paikallisen tason työsuojeluasiat käsitellään yhteistoiminnassa työpaikoilla esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa.

### **Työtapaturmat vähenivät entisestään**

Vuonna 2022 työtapaturmien määrä sekä tapaturmista johtuvien työkyvyttömyystapausten määrä väheni entisestään. Henkilöstömäärän kasvusta huolimatta työtapaturmien määrä pieneni neljänneksellä ja tapaturmista johtuneiden työkyvyttömyyspäivien määrä väheni noin viidenneksellä. Tapaturmaesiintyvyyden Suomessa oli 4,4/100 työntekijää.

Hyvien tulosten taustalla on esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja työterveyden tiivis

yhteis- ja kehitystyö. Tapaturmiin joutuneille tarjotaan yksilöllistä tukea ja heidän hoitopolkunsu rakennetaan tarkoituksenmukaisen case managerointi-toimintamallin mukaisesti. Toimintamallin myötä tapaturmiin joutuneet henkilöt ohjataan tehostettuun tukeen, hoitoon sekä kuntoutukseen. Toimintamalli edesauttaa työntekijöiden nopeampaa paluuta takaisin töihin. Positiivisen kehityksen myötä myös Mehiläisen tapaturmakustannukset vähenivät edellisvuodesta.

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 oma-vaaravaltuutusta, jonka tavoitteena on tapaturmien ja vaaratilanteiden tunnistaminen, ennaltaehkäisy sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Työturvallisuusriskien arvioinnin yhteydessä hyödynnetään myös muita tietolähteitä, kuten henkilöstökyselyn 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 työsuojeluvalluudet 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 ja ammattilaiset mieltävät meidät alan vastuullisimmaksi toimijaksi.



**M**ehiläinen-konsernin toiminnan kestävyyttä, tehokkuutta ja avoimuutta ohjaavat useat koko organisaation tarpeita kattavat politiikat sekä eettinen ohjeistomme (Code of Conduct). Mehiläisen rahoituspolitiikka sekä petos-  
tentorjuntapolitiikka uudistettiin vuonna 2021. Vuonna 2022 luotiin lisäksi Venäjän hyökkäyssodan myötä pakotepolitiikka. Mehiläisen kestävä kehitystä ohjataan yhtiön vastuullisuus-, laatu- ja hankintapolitiikan mukaisesti.

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

### Merkittäviä panostuksia kyberturvallisuuteen

Tietoturva ja potilastietojen turvallisuus sekä luottamuksellisuus ovat Mehiläisen toiminnalle kriittinen perusta. Vuonna 2022 Venäjän hyökkäyssodasta Ukrainaan johtuva Euroopan muuttunut turvallisuustilanne nosti tietoturvan uhkatasoa merkittävästi, ja tämän takia myös Mehiläinen lisäsi selkeästi panostuksiaan kyberturvallisuuteen.

Mehiläisen tietoturva on rakennettu mahdollisimman korkeaksi esimerkiksi verkkoyhteyksien, salauksien, käyttäjätunnistuksen, sovellusten sekä osaamisen osalta. Käytössä on lukuisia toimenpiteitä, jotka varmistavat yhtiön korkeaa

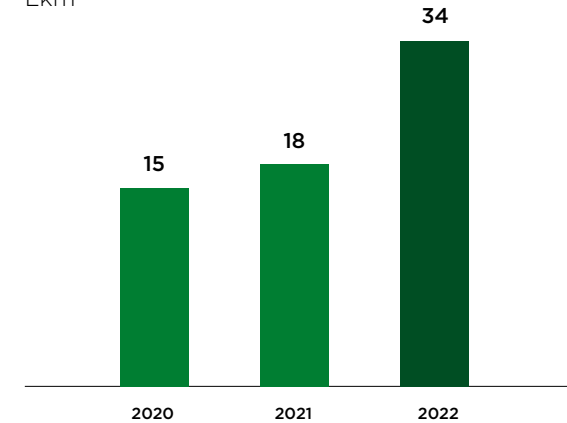
tietoturvaa. Yhteydet Mehiläisen järjestelmiin testataan säännöllisesti ulkopuolisen tietoturva-yrityksen toimesta. Kaikissa markkinoilla olevissa ohjelmistoissa on haavoittuvuuksia, joita korjataan niiden tultua ilmi. Mehiläisessä on käytössä laaja joukko toimia, joilla pyritään varmistamaan viimeisimmät ohjelmistoversiot, joista mahdolliset haavoittuvuudet on korjattu. Järjestelmien ja verkkojen käyttöä seurataan ja epänormaaliin käyttöön sekä liikenteeseen reagoidaan hälytteiden avulla.

Vuonna 2022 paransimme kyvykkyyttämme niin rekrytoinneilla, koulutuksilla, uusilla yhteistyökumppanuuksilla, strategioilla kuin raportoinnilla. Aloitimme uuden suuren tietoturvakumppanuuden Elisan sekä Palo Alto Networksin kanssa, minkä myötä Mehiläiselle tuotetaan nyt modernia tietoturvan valvontaa sekä kyvykkyyttä vastata aktiivisiin uhkiin. Rekrytoimme lisäksi neljä uutta kansainvälisen tason tietoturva-asiantuntijaa, jotka muodostavat Mehiläisen oman tietoturvatiimin. Aloitimme vuonna 2022 myös uuden bug boyntu -ohjelman, jonka tavoitteena oli etsiä tietoturva-aukkoja Mehiläisen järjestelmistä. Ohjelman myötä kehitimme tietoturvaamme sekä kasvatimme tietoturvan testausta.

Lisäksi aloitimme yhtiön sisäisen koulutus-uudistuksen, jonka myötä kehitämme 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 jatkuvuuden.

### Tietosuojaviranomaiselle raportoidut tietoturvaloukkaukset

Lkm



Vuonna 2022 raportoimme tietosuojaviranomaiselle 34 tietoturvaloukkausta EU:n tietosuojasetuksen edellyttämällä tavalla.

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 -sertifioiduista konesaleista. Julkisissa palveluissa toimitaan tilaajan käytännön mukaan. Erityistä huomiota tietoturvaan kiinnitetään myös liiketoimintakauppojen yhteydessä.

Noudatamme toiminnassamme EU:n yleistä tietosuojasetusta, voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä viranomaisten ohjeistuksia henkilötieto-

jen käsittelystä. Tietoturvariskien hallinta on osa Mehiläisen riskienhallinnan kokonaisuutta. Seuraamme toimintaamme liittyviä riskejä säännöllisesti sekä kehitämme toimintaamme jatkuvasti.

### Vastuullinen ja kestävä hankinta

Mehiläisessä hankintoja johdetaan keskitetysti. Mehiläisen hankintaorganisaatio neuvottelee tuote- ja palvelusopimukset kaikkien liiketoimintojen tarpeisiin. 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.

Mehiläinen on viime vuosina kansainvälistynyt, ja vuonna 2022 Mehiläinen edisti myös kansainvälisten yhtiöiden hankintoja niin, että ne toteutetaan samojen hankinta- ja vastuullisuuspolitiikkojen sekä toimittajavalintaperiaatteiden mukaisesti. Vuonna 2022 alkaneen Venäjän hyökkäyssodan ja sen geopolitiittisten seurausten myötä loimme Mehiläiselle oman pakotteisiin liittyvän politiikan ja lisäsimme sen myötä sopimukseen myös toimittajan vakuutuksen varmistaaksemme, ettei se ole pakotteiden tai vientirajoitteiden kohteena.

Hankintatoiminnan 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 seuranta kehitetään jatkuvasti, jotta varmistetaan laadukkaat tuotteet ja palvelut sekä parannetaan toimitusvarmuutta myös poikkeus-tilanteissa. Mehiläisen toimittajilla ja toimitusketjuilla on tärkeä rooli Mehiläisen oman vastuullisen liiketoiminnan vaatimusten täyttämässä.

Hankintoihin liittyi vuonna 2022 useita haasteita. Toimittajien toimitusvarmuudet vaihtelivat sekä Ukrainassa käytävän sodan että koronan takia, jonka vuoksi toimittajien kanssa tehtiin aktiivista yhteistyötä ja arvioitiin varmuusvarastoitavien tuotteiden määriä. Lisäksi voimakas inflaatio toi haasteita tuotantoketjuihin ja hinnoitteluun. Tiivis toimittajayhteistyö sekä hyvät ja vastuulliset kumppanit varmistivat kuitenkin toimintamme sujuvuuden sekä kilpailukykyisinä pysyneet hinnat. Myös tuotteiden laadusta ja ympäristöystävällisyydestä pystyttiin pitämään kiinni.

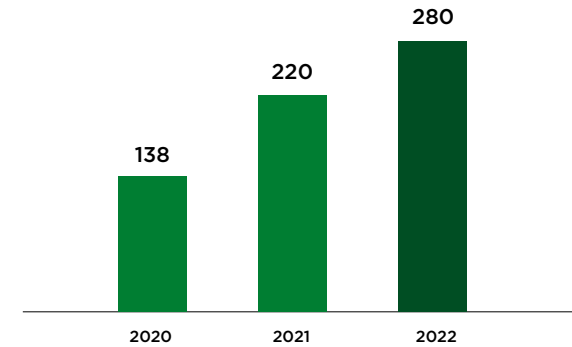
### Toimittajat sitoutuvat vastuullisuuden huomioiviin toimintaohjeisiin

Edellytämme, että toimittajamme sitoutuvat toimintaohjeisiin (Supplier Code of Conduct), jossa määritellään Mehiläisen toimittajien vastuullisuusvaatimukset. Toimittajien on oltava taloudellisesti vakavaraisia, noudatettava lakeja, hyvää hallintotapaa ja rehellistä liiketoimintaa.

Heidän on huomioitava toiminnassaan laatu-, ympäristö- ja turvallisuusnäkökulmat sekä sosiaalinen vastuu. Toimittajien edellytetään noudattavan kansallista työolainsäädäntöä ja ILO:n sopimuksia. Toimittajan on sitouduttava vastuulli-

### Supplier Code of Conductin sitoutuneiden toimittajien määrä

Lkm



suusvaatimukseen, jotta se voidaan hyväksyä Mehiläisen kumppaniksi. Toimittajan tulee varmistaa, että toimintaohjeiden vaatimuksia noudatetaan myös toimittajan tarjoamien tuotteiden tai palveluiden alihankintaketjussa. Vaatimusten toteutumista arvioidaan kyselyillä, tapaamisissa sekä sisällyttämällä ne toimittajien kanssa tehtäviin sopimuksiin.

Vastuullisuusnäkökohtien läpikäynti on tärkeä osa toimittajayhteistyötä, ja vuonna 2022 lisäsimme toimittajien tietoisuutta Mehiläisen vastuullisuustavoitteista. Painotimme valinnoissamme entistä enemmän vastuullisia ja hiilineutraaleja tuotteita, ja tarjouspyynnöissä pyydettiin hintoja hiilineutraaleille vaihtoehdoille. Lokakuussa 2022 siirryimme käyttämään hiilineutraalia tulostuspaperia kaikissa yksiköissämme Suomessa. Toimittajien kanssa optimoidaan myös logistiikkaa ja tavarantotoimituksia, minkä tarkoituksena on vähentää samalla ympäristökuormitusta.



Mehiläisen hankinta sai arvioinnissa korkeat pisteet ja lisäksi erityistä tunnustusta vastuullisten hankintojen aktiivisesta kehittämisestä.

### Mehiläisen ympäristöjärjestelmä

Pyrimme toiminnassamme tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään mahdollisia ympäristöön kohdistuvia haittavaikutuksia. Odotamme, että kaikki Mehiläisessä työskentelevät sitoutuvat työssään ympäristövastuuseen. Ympäristöasiat ovat osa Mehiläisen toiminta- ja laatu-järjestelmää, ja jokaisella Mehiläisen yksiköllä tulee olla oma ympäristöohjelma.

Kehitämme toimintaamme niin, että loppusijoitettavan jätteen ja käytettävän paperin ja veden 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 osaltaan ympäristökuormitusta.

Mehiläisen ympäristötyö täyttää Suomen lainsäädännön ja viranomaisten asettamat vaatimukset. Lisäksi Mehiläisen ympäristö- ja energiatehokkuustoimet täyttävät ISO 14001 ja ETJ+-standardien vaatimukset, ja näihin liittyvät sertifikaatit on uudistettu vuonna 2022.

Vuonna 2022 Mehiläisen yksiköiden omien ympäristösuunnitelmien ylläpitoa ja seuranta edistettiin. Esimerkiksi sosiaalipalveluiden yksiköille rakennettiin oma energiahallintaraportointi, jonka avulla voidaan seurata energiankulutusta ja

Mehiläisen Supplier Code of Conductin (toimittajien eettisen toimintaohjeen) on allekirjoittanut 280 toimittajaa. Vuonna 2022 keskitetyn hankintavolyymien toimittajista 84 prosenttia on sitoutunut Mehiläisen vastuullisuusvaatimuksiin, mikä on 3 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2021.

Yhteistyön, toimittajien suorituskyvyn ja vastuullisuuden arvioimiseksi Mehiläinen tekee säännöllisesti toimittaja-arvioinnin, ja toiminnan kannalta kriittisten kategorioiden toimittajia myös auditoidaan. Vuonna 2022 toimittaja-arviointi tehtiin 82 toimittajalle, ja vastausprosentti oli 90. Arviointi toteutettiin sähköisenä itsearviointina, jonka vastaukset arvioitiin ja pisteytettiin.

Vuoden 2022 aikana auditoitiin lisäksi toimittajia, joiden toimintaan tai tuotteisiin liittyi valmistusmaa- tai kategoriariskejä. Lisäksi toimittajien riskiarvioinneilla kartoitettiin riskien toteutumisen todennäköisyys ja vaikuttavuus.

Mehiläisen hankintaketjun vastuullisuutta arvioidaan vuosittain myös kansainvälisen EcoVadis-vastuullisuusarvioitsijan toimesta. Vuonna 2022 EcoVadis myönsi Mehiläisen vastuullisuustyölle kultatason luokituksen jo toisena peräkkäisenä vuotena. Kultaisen tunnustuksen kestävä kehityksen edistämisestä saa vain 5 % yli 90 000 arvioidusta yrityksestä ja vain 3,5 % oman toimialan yrityksistä. Mehiläisen arviot paranivat sekä eettisten toimintatapojen että kestävien hankintojen pisteytyksissä.

-kustannuksia. Olemme pilotoineet minuuttitasoisesti mittaavaa vedenseurantaa 15 Mehiläisen sosiaalipalveluiden kohteessa, ja keräämme pilotista kokemuksia toiminnan kehittämisen tueksi.

### 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.

Vuoden 2021 päästöihin vertailtuna Mehiläisen hiilijalanjälki laski vuonna 2022 liikevaihtoon suhteutettuna 10 prosenttia (2021: 3%). Kasvu konsernin suoriin päästöihin vuonna 2022 toivat edelliseen vuoteen verrattuna autojen määrän kasvu. Konsernin epäsuoria päästöjä laski siirtyminen hiilineutraaliin kaukolämpöön sosiaalipalveluiden yksiköissä, mutta nousua tapahtui liiketoiminnan laajentumisen ja matkustamisen lisääntymisestä.

### Energiatehokkuutta ja päästötöntä kaukolämpöä

Mehiläinen-konsernissa merkittävin energiankulutus syntyy sosiaalipalveluiden ja lastensuojelun vuokrakiinteistöissä, jotka edustavat yhdessä 80 % koko konsernin energiankulutuksesta. Sosiaali-

palveluiden yksiköille on avattu pääsy energiatehokkuusjärjestelmään, josta pääsee seuraamaan yksikön energiankulutusta.

Vuonna 2022 Venäjän hyökkäyssodasta alkunsa saanut energiakriisi vaikutti energian hintaan ja saatavuuteen. Energiatilanteen helpottamiseksi Mehiläinen teki monia energiansäästötoimenpiteitä. Näitä olivat esimerkiksi lämmitysjärjestelmien optimointi, huonelämpötilojen laskeminen niiltä osin kuin se on mahdollista sekä led-valaistukseen siirtyminen.

Mehiläisen käyttämä sähkö on alkuperätakuujärjestelmän kautta hankittua 100-prosenttisesti uusiutuvaa energiaa. Myös lämmön osalta Mehiläinen on sitoutunut etsimään jatkuvasti päästöttömiä vaihtoehtoja. Suurimmassa osassa sosiaalipalveluiden kohteita lämmitystapana on kaukolämpö, jota tuotetaan paikallisesti hyvin erilaisilla tuotantotavoilla. Vuonna 2022 Mehiläinen rekisteröityi Energiaviraston alkuperärekisteriin, ensimmäisenä suomalaisena lämmön käyttäjänä. Rekisteriin liittyminen mahdollistaa sen, että Mehiläinen voi tehdä energiayhtiöiden kanssa sopimuksia myös lämmön alkuperätakuiden ostamisesta. Mehiläinen teki sopimuksen lämmön alkuperätakuiden hankkimiseksi vuonna 2022 kaikelle ostamalleen kaukolämmölle.

Mehiläisen sosiaalipalveluiden kaikissa uudisrakennushankkeissa on puolestaan valittu maalämpö ensisijaiseksi lämmitysjärjestelmäksi. Maalämpöä käytetään tällä hetkellä Mehiläisen 31 kiinteistössä.

Tietohallinnon puolella palvelutuotanto on siirretty perinteisestä konesalituotannosta energiatehokkaisiin ja siten ympäristölle ystävällisempiin tuotantolaitoksiin.

### Mehiläisen hiilijalanjälki

tonnia (tCO <sub>2</sub> )	2021*	2022
Scope 1	2 281	2 522
Scope 2	1 449	0
Scope 3	77 088	82 200

\*CO<sub>2</sub> luvut: Baseline-lukuja on tarkennettu, luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2021 vastuullisuusraporttiin.

CO<sub>2</sub>-päästöt yhteensä

**51,9**

tCO<sub>2</sub>e/MEUR

**Liikevaihtoon suhteutetut kokonaispäästöt laskivat 10 % vuoteen 2021 verrattuna (2021: 3 %).**

### Sähkön- ja lämmönkulutus

Mehiläinen - Suomi  
(yhteensä)  
MWh

	2021	2022
Sähkö	37 421	39 760
Lämmitysenergia	23 727	28 907

### Yhdyskuntajätteen jakautuminen 2022

Sekajäte	47 %	596,78
Biojäte	16 %	203,88
Kartonki	7 %	94,15
Keräyspaperi	7 %	83,79
Pahvi	5 %	64
Tietosuojamateriaali	4 %	51,96
Energia	4 %	50,18
Muut	10 %	130,23
<b>Yhteensä</b>		<b>1274,96</b>

### Jätteiden käsittely Mehiläisessä

Mehiläisen tavoitteena on jatkuvasti kehittää toimintaansa niin, että loppusijoitettavan jätteen ja käytettävän paperin määrä vähenee. Tuemme konsernitason vastuullisuutta tarjoamalla tietoutta, koulutusta ja välineistöä ympäristöasioiden edistämiseksi. Vuonna 2022 Mehiläinen kilpailutti jätehuoltoyhtiönsä valtakunnallisesti Suomessa, ja valinnan myötä jätteiden lajittelua ja kierräystä tullaan kehittämään edelleen.

Vuonna 2022 Suomen yksiköiden tuottaman sekajätteen määrä väheni 9 % verrattuna edelliseen vuoteen. Raportointi ei sisällä kunnallisen jätehuollon piirissä olevia kohteita. Kaikissa yksiköissä on yksikkötasoinen jättesuunnitelma osana ympäristösuunnitelmaa.

### Mehiläinen varautuu entistä huolellisemmin poikkeustilanteisiin

Koronapandemian aikana Mehiläisessä tehtiin merkittävää kehitystyötä erilaisiin poikkeustilanteisiin valmistautumisessa. Tämä työ jatkui vahvana myös vuonna 2022. Varautumisen erityisaiheina olivat Venäjän hyökkäyssodan takia tietoturvaan liittyvien uhkariskien merkittävä kasvu sekä energiakriisin takia mahdollinen varautuminen sähkökatkoksien varalle.

Mehiläisen varautumisesta vastaa oma työryhmä, joka tekee tiivistä yhteistyötä eri viranomaisten kanssa. Tietoturvaan liittyvästä varautumisesta vastaa Mehiläisen tietoturvatimi tietohallintojohtajan johdolla. Sähkökatkoksiin ja muihin poikkeustilanteisiin operatiivisesta varautumisesta vastaa puolestaan Mehiläisen henkilöstöjohtajan vetämä työryhmä. Lisäksi eri yksiköissä toteutettiin harjoituksia mahdollisten sähkökatkosten varalta.

### 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.

Ensisijainen kanava toimintaperiaatteiden vastaisen toiminnan ilmoittamiseksi on hoitaa asiaa oman esihenkilön kautta, sisäisen palautekanavan tai tarvittaessa vaaratilanneilmoituksen

Mehiläisen varautumista erilaisiin tietoturvaan sekä yhteiskunnallisiin poikkeustilanteisiin johtaa varautumiseen erikoistunut työryhmä. Varautumisessa tehdään tiivistä yhteistyötä eri viranomaisten kanssa.

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 2022 whistleblowing-kanavan kautta vastaanotettiin 9 ilmoitusta.



# RAPORTOINTI- PERIAATTEET

- 47** Yleiset raportointiperiaatteet
- 48** GRI-indeksi
- 53** Varmennusraportti

RAPORTOINTIPERIAATTEET

# YLEISET RAPORTOINTIPERIAATTEET

**T**ämä raportti kattaa toimintamme kalenterivuodelta 2022. 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 ammattiharjoittajia.

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 sosi-

aali- ja terveysalan erityispiirteitä hyvän asiakaskokemuksen ja palvelun laadun varmistamiseksi.

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 hallituksen tarkastusvaliokunta on hyväksynyt vastuullisuusraportin. Vastuullisuusraporttimme on ulkoisesti varmennettu.

## RAPORTOINTIPERIAATTEET

# GRI-INDEKSI

Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
<b>GRI 2: Yleinen sisältö (2021)</b>			
<b>Organisaation kuvaus ja raportointikäytännöt</b>			
2-1	Organisaation yleistiedot	<b>Raportin etukansi; Mehiläinen lyhyesti s. 7; Raportin takakansi</b>	
2-2	Vastuullisuusraportointiin sisältyvät yhtiöt	<b>Yleiset raportointiperiaatteet s. 47</b>	
2-3	Raportointijakso, julkaisuväli ja yhteyshenkilö	<b>Yhteystiedot s. 52; GRI-sisältöindeksi</b>	Raportointijakso on 1.1.–31.12.2022.  Vuodesta 2020 alkaen raportti julkaistaan vuosittain.
2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa	<b>GRI-sisältöindeksi</b>	CO <sub>2</sub> luvut: Baseline-lukuja on tarkennettu, luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2021 vastuullisuusraporttiin.
2-5	Raportoinnin varmennus	<b>Varmennusraportti s.51</b>	
<b>Toimialat ja työntekijät</b>			
2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	<b>Toimitusjohtajan katsaus s. 4–6; Mehiläinen lyhyesti s. 7; Kestävästi kehittyvä s. 42–43</b>	
2-7	Palkansaajat	<b>Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34</b>	
2-8	Tietoa muista työntekijöistä	<b>Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 34</b>	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-tekniologia-, 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
<b>Hallinnointi</b>			
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Vuosikertomus s. 54–55; Toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 10; mehilainen.fi/yritysinfo/mehilaisen-omistus-ja-johto	
2-10	Hallituksen nimittäminen ja valitseminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 10	Raportoitu osittain
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 10	
2-12	Hallituksen rooli vaikuttavuuden johtamisessa	Vastuullisuuden johtaminen s. 16	
2-13	Vaikuttavuuden johtamisen vastuunjako	Vastuullisuuden johtaminen s. 16	
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Vastuullisuuden johtaminen s. 16	
2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 83; Mehiläisen Code of Conduct	
2-16	Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 16–17	
2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä	Vastuullisuuden johtaminen 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 s. 83	Raportoitu osittain.  Mehiläisen palkitsemisen periaatteista päättää konsernin hallitus.  Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Hallituspalkkioita maksetaan vain konsernin ulkopuolisille hallitusjäsenille. Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Palkitsemisen valmistelusta vastaa hallituksen palkitsemisvaliokunta. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta luontoisetuineen sekä vuosittaisesta tulospalkkiosta. Tavoitteet asetetaan siten, että ne tukevat konsernin strategian toteutumista ja taloudellista menestystä. Johtoryhmän ja avainhenkilöiden palkitsemisen 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.
2-20	Palkitsemisen määrittelykäytännöt	GRI sisältöindeksi 2-19	Raportoitu osittain
2-21	Vuosittaisen kompensaaation suhdeluku	GRI sisältöindeksi	2022 14:1 (2021 22:1)



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
<b>Strategia, politiikat ja toimintatavat</b>			
2-22	Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	Toimitusjohtajan katsaus s. 4-6	
2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Vastuullisuuden johtaminen s. 16; Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25; Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 33; Kestävästi kehittyvä s. 41; Toimintakertomus ja tilinpäätös s. 14	
2-24	Politiikkojen ja ohjeistusten jalkauttaminen	Vastuullisuuden johtaminen s. 16; Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25; Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 33; Kestävästi kehittyvä s. 41; Toimintakertomus ja tilinpäätös s. 14	
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19-23; Toimintakertomus ja tilinpäätös s. 16	
2-26	Tietoa yritysten toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaiheiden ilmoittamisesta ja avun saamisesta	Kestävästi kehittyvä s. 45	
2-27	Lakien ja sääntöjen noudattaminen	GRI sisältöindeksi	Ei rikkomuksia vuonna 2022
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Vastuullisuuden sidosryhmät s. 15	
<b>Sidosryhmävuorovaikutus</b>			
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Vastuullisuuden sidosryhmät s. 15	
2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	GRI sisältöindeksi	Noudatamme yleissitovia työehtosopimuksia kaikissa niissä työsuhteissa, joita kyseisissä työsuhteissa tulee soveltaa, sen mukaisesti, mikä on kyseisen konserniyhtiön toimialalla noudatettava työehtosopimus, ja sen mukaisesti, mikä on kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalamääräys.
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)</b>			
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Vastuullisuustyömme ja olennaiset aiheet s. 10	
3-2	Olennaiset aiheet	Vastuullisuustyömme ja olennaiset aiheet s. 10	
3-3	Olennaisten aiheiden johtaminen	Vastuullisuuden johtaminen s. 16; Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25; Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 33; Kestävästi kehittyvä s. 40	
<b>Taloudelliset standardit</b>			
<b>GRI 201: Taloudelliset tulokset (2016)</b>			
201-1	Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	Mehiläinen lyhyesti s. 7; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 29-31; Toimintakertomus ja tilinpäätös s. 32-37	



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
<b>GRI 203: Väilliset taloudelliset vaikutukset (2016)</b>			
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 25-27; Mehiläisen vuosi s. 21-42; Mehiläisen vuosi s. 49	
<b>GRI 205: Korruptionvastaisuus (2016)</b>			
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	GRI sisältöindeksi	Ei korruptiotapauksia vuonna 2022
<b>GRI 207: Verot (2019)</b>			
207-1	Lähestymistapa verotukseen	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 29-31	
207-2	Verohallinto, -hallinta ja riskien kontrolloiminen	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 29-31	
207-3	Sidosryhmien osallistaminen ja tavat käsitellä veronmaksuun liittyviä huolenaiheita	Vastuullisuuden sidosryhmät s. 15; Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 29-31	
207-4	Maakohtainen raportointi	Toimialan ketterä kehittäjä ja yhteiskunnallinen vastuunkantaja s. 29-31	
<b>Ympäristöstandardit</b>			
<b>GRI 306: Jätteet (2020)</b>			
306-3	Syntynyt jäte	Kestävästi kehittyvä s. 44-45	
<b>Sosiaaliset standardit</b>			
<b>GRI 401: Työsuhteet (2016)</b>			
401-1	Henkilöstön vaihtuvuus	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 36	Raportoitu osittain
<b>GRI 403: Työterveys- ja turvallisuus (2018)</b>			
403-1	Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 38	
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	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 38-39	
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 39	



Tunnus	Sisältö	Sijainti	Huomiot
<b>GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen (2016)</b>			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	<b>Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 36</b>	Raportoitu osittain
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	<b>Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 36-38</b>	
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	<b>Haluttu ja merkityksellinen työpaikka s. 36</b>	
<b>Mehiläisen omat indikaattorit</b>			
Oma indikaattori	NPS (Net Promoter Score) yksityisissä ja julkisissa terveyspalveluissa	<b>Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 19</b>	
Oma indikaattori	Ikääntyneiden hoivapalveluiden laatuindeksi	<b>Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 20</b>	
Oma indikaattori	Hoitoonpääsy Mehiläisen julkisissa terveyskeskuksissa	<b>Laadukkaan hoidon ja hoivan edelläkävijä s. 20</b>	

# RIIPPUMATON VARMENNUSRAPORTTI

## Mehiläinen Konserni Oy:n johdolle

### Laajuus

Mehiläinen konsernin (jatkossa Mehiläinen) johdon pyynnöstä olemme suorittaneet ISAE 3000-standardin mukaisen rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat Mehiläisen Vastuullisuusraportti 2022:ssa esitetyt tiedot raportointiajanjaksolta 1.1.–31.12.2022 (jatkossa yritys vastuutiedot).

### Mehiläisen määrittämät raportointiperiaatteet

Mehiläinen on laatinut vuosi- ja yritys vastuuraportin 2022 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 2022 yritys vastuutietojen esittämisestä valitsemiensa raportointiperiaatteiden mukaisesti. Tämä sisältää velvollisuuden laatia ja ylläpitää sisäistä valvontaa, ylläpitää tarvittavia asiakirjoja sekä tehdä

yritys vastuutietoihin liittyviä arvioita, jotka he katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia yritys vastuutiedot, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyyttä.

### Ernst & Youngin velvollisuudet

Velvollisuutenamme on esittää johtopäätös yritys vastuutietojen esittämisestä hankkimamme evidenssin perusteella.

Toimeksianto on suoritettu kansainvälisen varmennustoimeksiannostandardin (ISAE 3000) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus” mukaisesti ja sen ehdot on sovitettu Mehiläisen kanssa 16.08.2022. ISAE 3000 -standardi edellyttää varmennustoimeksiannon suunnittelua ja suorittamista siten, että saadaan rajoitettu varmuus siitä ovatko yritys vastuutiedot olennaisilta osin esitetty raportointiperiaatteiden mukaisesti, ja raportin antamista. 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 ISQC 1-laadunvalvontastandardia ja näin ollen 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 2022 sekä siihen liittyvän tiedon laatimisesta, sekä analyttisen ja muiden toimenpiteiden suorittamisesta.

Toimenpiteemme sisälsivät:

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

- d. yritys vastuutietojen 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 2022 raportointiajanjaksolla 1.1.-31.12.2022 olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Helsingissä, 15. helmikuuta 2023

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 lääketieteelliseen johtajaamme Kaisla Lahdensuohon.



**Kaisla Lahdensuo**

Lääketieteellinen johto ja laatu,  
yritysvastuu (vt.)

[kaisla.lahdensuo@mehilainen.fi](mailto:kaisla.lahdensuo@mehilainen.fi)

Pohjoinen Hesperiankatu 17 C

00260 Helsinki

[mehilainen.fi](http://mehilainen.fi)

