



Vastuullisuuskatsaus 2024

SISÄLLYSLUETTELO

Lukijalle	2
Meira Nova lyhyesti	3
Keskeiset tapahtumat 2024	4
Vastuullisuusjohdon haastattelu	5
Vastuullinen Meira Nova	7
Vastuullinen toimitusketju	15
Vastuullinen työnantaja	17

LUKIJALLE

Tervetuloa tutustumaan Meira Novan vuoden 2024 vastuullisuuskatsaukseen. Tämä katsaus kertoo konkreettisista teoistamme ja saavutuksistamme vastuullisuuden eri osa-alueilla. Vastuullisuus on meille paitsi arvo, myös jatkuvaa kehitystyötä ja käytännön tekoja.

Vuosi 2024 oli täynnä kehitystä ja edistysaskelia, mutta vastuullisuustyömme ei pääty tähän – jatkamme kehitystyötä yhdessä henkilöstömme, asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa. Kiitos, että olet mukana täällä matkalla!

Katsauksessa läpikäydyt toimet ja tulokset koskevat kalenterivuotta 2024 ja tilikautta 1.1.–31.12.2024. Katsausta ei ole erikseen varmennettu. Meira Nova raportoi vastuullisuudestaan myös osana S-ryhmän varmennettua vuosi- ja vastuullisuuskatsausta, joka on luettavissa S-ryhmän nettisivuilla.

Lisätietoja antaa:
Susanna Viitaniemi,
susanna.viitaniemi@meiranova.fi
Otamme mielellämme palautetta katsauksesta.

Antoisia lukuhetkiä vastuullisuuden parissa!



Meira Nova on Suomen johtavia foodservice-alan tukkukauppoja

Osana S-ryhmää toimiva Meira Nova tarjoaa asiakkailleen luotettavan kumppanuuden, johon on turvallista nojata nyt ja tulevaisuudessa. Asiakkaitamme ovat muun muassa ravintolat, liikenneasemat, hotellit sekä julkishallinnon toimijat. Meidän avullamme asiakkaamme voivat keskittyä elämyksien ja ensiluokaisen palvelukokemuksen tuottamiseen kannattavasti. Erinomainen toimitusvarmuus on meille kunnia-asia ja pidämme kiinni siitä, mitä lupaamme.

VISIO

Ylivoimaista helppoutta ja tehokkuutta

MISSIO

Tuotamme kilpailukykyisiä hankinta- ja logistiikkapalveluja foodservice-asiakkaille

ARVOT

- Olemme asiakasta varten
- Uudistamme toimintaamme jatkuvasti
- Toimimme tuloksellisesti
- Kannamme vastuuta ihmisistä ja ympäristöstä

AVAINLUVUT

	2023	2024
Myynti	396 M€	379 M€
Henkilöstö	196	202
Asiakastoimipaikat	4 208	3 872
Tuotteiden määrä	15 881	15 321
Tavarantoimittajien määrä	477	455

TUOTTEIDEN JAKAUMA (KPL)



- Elintarvikkeet 57 %
- Alkoholi 6 %
- NonFood 37 %





Vuoden keskeiset tapahtumat



Johdon turvallisuuskävelyt

Meira Novalla otettiin kesäkuussa 2024 käyttöön johdon turvallisuuskävelyt osana turvallisuuden jatkuvan parantamisen ja turvallisuuskulttuurin kehittämisen kokonaisuutta. Turvallisuuskävelyt suoritetaan neljä kertaa vuodessa kullekin kävelylle määritetyn turvallisuuteen liittyvän teeman mukaisesti.

Hiilineutraaliksi tammikuussa

Tammikuussa 2024 vaihtui Tuusulan logistiikkakeskuksen kaukolämmön toimittaja. Meira Nova Oy:lle toimitettava kaukolämpö on CO₂-päästötöntä alkuperätakuuvarmennettua uusiolämpöä. Kaukolämmön toimittajana on Tuusulanjärven Lämpö. Muutoksen yhteydessä Meira Novan omat päästöt nollautuivat.

Alma Aloitemalli

Vuoden 2024 alussa perustettiin aloite-toimikunta, jonka myötä otettiin käyttöön ALMA-aloitemalli. Työntekijät ja sidosryhmät voivat esittää Meira Novan toimintaan ja sen prosesseihin liittyviä aloitteita. Vuoden 2024 aikana saatiin 115 aloitetta.

Työturvallisuuden Noste

Meira Novalla toteutettiin koko vuoden kestänyt koko henkilöstölle suunnattu Työturvallisuuden Noste -kampanja, jonka tarkoituksena oli lisätä henkilöstön turvallisuustietoisuutta ja parantaa turvallisuuskulttuuria. Tavoitteena oli saada työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden määrä laskuun ja turvallisuushavaintojen määrä kasvuun. Tässä onnistuttiinkin loistavasti: työtapaturmien määrä edellisvuoteen verrattuna laski yli 50 %:lla ja turvallisuushavaintojen määrä kasvoi yli 2 500 %:lla.



Työvaatteiden uudistus

Meira Novalla otettiin keväällä käyttöön uudet työvaatteet logistiikassa. Uudistusta edelsi vaatetoimittajien kartoitus ja vaatteiden testaus yhteistyössä henkilöstön kanssa. Uusissa vaatteissa on huomioväri turvallisuuden parantamiseksi, nykyaikainen ulkonäkö ja parempi käytömukavuus. Uudistus oli osa Työturvallisuuden Nostetta.

Henkilöstökokemus

Vuosittain toteutettavassa työyhteisötutkimuksessa 98 % Meira Novan henkilöstöstä antoi palautetta henkilöstökokemuksestaan. People Power-indeksi ylitti selvästi Suomen yleisnormin tuoden Meira Novalle Suomen innostavimmat työpaikat -tunnustuksen jo kolmantena peräkkäisenä vuotena. Kunniamaininta viestii sekä henkilöstön korkeasta omistautuneisuudesta että yrityksen pitkäjänteisestä ja osallistavasta kehittämisestä. Lisäksi henkilöstön suositteluhalukkuutta mittaava eNPS-tulos nousi merkittävästi, mikä kuvastaa työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta yritykseen.

98%



Kierrätysaste ylitti tavoitteen

Maaliskuussa aloitimme yhteistyön uuden jätehuoltokumppanin kanssa. Oma toimintaa kehittämällä ja kierrätyspisteen muutoksilla saimme nostettua kierrätysastetta 20 %. Työntekijöille järjestettiin kierrätyskoulutusta muutoksen yhteydessä. Toimistolla otettiin käyttöön kierrätyspiste ja yksittäisistä roska-astioista luovuttiin.



Takana uudistumisen vuodet – vahvasta asemasta vuoteen 2025

Vuoden 2024 markkinat olivat haastavat, mutta strategiakauden viimeiseltä vuodelta odotetaan kasvua. Meira Novan menneen vuoden tapahtumista ja alkavan näkymistä kertovat toimitusjohtaja Pasi Berggren ja laatu- ja vastuullisuuspäällikkö Susanna Viitaniemi.

Meira Novan Noste-strategia on edennyt suunnitelmallisesti ja yritys on uudistanut toimintaansa vastaamaan tulevaisuuden tarpeita. Vuosien varrella toteutetut moninaiset kehityshankkeet ovat muovanneet yrityskulttuuria. Nyt koko henkilöstö jakaa ajatuksiaan ja ideoitaan ja osallistuu innokkaasti hankkeiden toteuttamiseen.

Suomen talous kääntyi kasvuun vuoden 2024 loppupuolella, vaikka koko vuoden katsannolla talous vielä supistui. Miten markkinakehitys näkyi Meira Novalle?

Pasi: Asiakaskunnallemme vuosi oli vielä haasteellinen, mikä heijastui liikevaihtoomme. Ravintoloiden

myyntiä hidasti kuluttajien heikko luottamus talouteen, vaikka inflaatio ja korkotason lasku helpottivat kotitalouksien tilannetta. Osansa on varmaan myös etätyön lisääntymisellä, jonka takia monen lounasravintolan asiakasmäärät pysyivät matalalla.

Susanna: Vastuullisuustekijöiden merkitys hankinnoissa pysyi edelleen korkealla, mutta jonkin verran oli nähtävissä hintapainetta tuotevalinnoissa. Edullisempien tuotevaihtoehtojen haku on yksi osaavan hankintaketjun tehtävää. Vaikka asiakkaalle haettaiisiin edullisempia vaihtoehtoja, tulee tuotteiden täyttää vastuullisuuslinjauksemme.



Miten onnistunut vuotenne oli taloudellisesti?

Pasi: Liikevaihtoa kertyi hiukan edellisvuotta vähemmän, mutta saavutimme kuitenkin lähes edellisvuoden tuloksen. Loppuvuosi oli alkua selvästi vireämpi ja saimme uusia asiakkaita, joten tulevaisuudennäkymä antaa meille aihetta optimistisuuteen.

Entä eteneminen suhteessa Noste-strategiaan?

Pasi: Edellisvuosina olimme vieneet onnistuneesti läpi strategiaamme mukaisia suorituskykymme parantamiseen tähtäviä mittavia uudistuksia ja viime vuonna jatkoimme työtä käynnistämällä monia pienempiä ketterän kehittämisen mukaisia hankkeita.

Susanna: Toiminnan ja tarjonnan kehittäminen ja kehittyminen ovat tosiaan olleet Meira Novan vahvoja painopisteitä viime vuodet. Olemme viestineet tavoitteista ja saavutuksista ja siten onnistuneet osallistamaan koko organisaation mukaan kehittämiseen. Vastuun jakaminen henkilöstölle on nostanut osallistumisen korkealle.

Pasi: On ollut hieno havaita tapahtunut muutos. Yrityskulttuurimme on nykyisin hyvin kehitysmuonteinen. Aloitteita ja ajatuksia syntyy jatkuvasti ja niiden toteuttaminen etenee suunnitellusti. Henkilöstön aiempaa suurempi mahdollisuus vaikuttaa työhönsä näkyy myös kohonneena työtyytyväisyytenä. Työyhteisötutkimuksen vastausprosentti oli huikea 97,8 % ja saavutimme Suomen yleisnormia (69,5) paremman tuloksen, joka nousi vuoden 2023 mittauksesta (73,1) nyt indeksiin 75,1.

Miten tekemänne kehitystyö näkyy asiakkailleen?

Pasi: Olemme onnistuneet parantamaan palveluamme ja suorituskykyämme suunnitelmallisesti asiakkaidemme toiveita ja tarpeita kuunnellen. Tämä näkyy myös asiakastytyväisyystutkimustemme tuloksissa monellakin tapaa, esimerkiksi kokonaisuutta kuvaava NPS -suosittelevuus jatkoi yhä nousuaan ja oli nyt 38. Olemme myös saaneet uusia asiakkaita ja kiinnostus meitä kohtaan on selvästi kasvanut.

Yrityskulttuurimme on nykyisin hyvin kehitysmuonteinen. Aloitteita ja ajatuksia syntyy jatkuvasti ja niiden toteuttaminen etenee suunnitellusti.

Susanna: Asiakkaamme tarvitsevat luotettavat ja kattavat tiedot heille toimitettavista tuotteista ja analytiikkaa toimituksista. Tuotetietojen oikeellisuus Synka-järjestelmässä korostuu koko ajan enemmän. Tieto liikkuu IT-järjestelmissä toimittajalta meille raportointiin asti. Data on aina niin hyvää kuin sen lähtötaaso on. Olemme kehittäneet paljon vastuullisuusraportointinäkyymiämme sekä asiakkaille, että sisäiseen käyttöön. Koemme olevamme näissä asioissa edelläkävijätasoa ja kehitämme raportointia yhdessä sidosryhmiemme kanssa.

Pasi: Raportointikyvykyys on meille tärkeä kilpailutekijä ja pystymme johtamaan omaakin toimintaamme entistä luotettavamman tiedon pohjalta.

Toimintanne perustuu tiiviiseen yhteistyöhön tavarantoimittajien kanssa. Tapahtuiko toimittajakentässänne muutoksia?

Pasi: Päädyimme vaihtamaan pakastelogiikan yhteistyökumppaniamme, koska halusimme päästä vaikuttamaan aikaisempaa enemmän yhteistyön kehittämiseen ja toimintaan, lisäksi halusimme toimitukseen enemmän joustoa ja nopeutta. Hanke toteutui suunnitelmien mukaan ja uusi kumppani aloitti tammi-helmikuun 2025 vaihteessa. Haluamme yhä paremmin vastata asiakkaiden tarpeisiin ja esimerkiksi toimittajakuntaamme on uutena tuotealueena etsitty kuluneen vuoden aikana kukkatoimittajaa, eli ihan uusiakin asioita on mahdollista edistää hyvien tavarantoimittajien kanssa.

Susanna: Pakastelogiikan toimittajan vaihto tuki myös vastuullisuustavoitteitamme. Uuden kumppanin varasto on toimittajiemme kanssa samassa paikassa, joten kuljetusten tarve ja hävikin määrä pienenevät.

Pasi: Myös toimittajamme antoivat meille entistä paremmat arvostukset yhteistyöstämme. Yhteensä neljästätoista mittarista kolmesta oli parantunut. Siinä yhdessä, joka oli hiukan huonontunut, olimme kuitenkin keskiarvon yläpuolella.

Mistä saavutuksesta olette erittäin tyytyväisiä?

Susanna: Pakastelogiikan hanke oli mittava ja vaati tarkkaa suunnittelua ja valmistelua. Siinä onnistuimme täydellisesti. Pakasteet muodostavat huomattavan osan liikevaihdostamme.

Pasi: Panostimme myös paljon työturvallisuuteen, sekä menetelmiin että myös tekemiseen, joiden uskon tuovan myönteisiä tuloksia jatkossakin. Työturvallisuuden Noste -kampanjalla osallistimme kaikki mukaan turvallisuuden kehittämiseen. Otimme käyttöön turvallisuushavainnot, joilla on saatu vähennetty lähtöpiti -tilanteita ja parannettua työturvallisuutta.

Millaisin ajatuksin vuosi 2025 on käynnistynyt?

Pasi: Maailmassa on tällä hetkellä kovin paljon epävarmuustekijöitä, mutta Meiran Novan osalta odotukset ovat myönteiset. Yhtiö on hyvässä kunnossa, talouden piristymisen näkyy oletettavasti ravintoloiden liikevaihdon kasvuna ja yhteistyömme uusien asiakkaidemme kanssa vahvistaa myyntiämme. Asemamme markkinoilla on vahvistunut ja palvelukyky on erinomainen, joten luottamuksemme tulevaan on hyvä. Olemme päässeet tähän tilanteeseen strategiakauden aikana läpivietyjen lukuisten muutoshankkeiden ja koko henkilöstön ahkeran työn ja sitoutumisen ansiosta. Esitämme suurkiitokset koko henkilöstöllemme ja toivon, että samanlainen tekeminen ja kehittämisen into jatkuu täällä tänäkin vuonna.



Vastuullisuus toiminnan ytimessä

Vastuullisuus ei ole sanoja, se on konkreettisia tekoja maapallon ja toimitusketjun parhaaksi. Tehtävämme on huolehtia sen toteutumisesta ja sitä kautta auttaa asiakkaita heidän vastuullisuustyössään. Vastuullisuuslinjauksilla varmistamme vaatimusten jalkautumisen tavarantoimittajille. Vastuullisuustyömme perustuu S-ryhmän vastuullisuuteen.



Toimittajahyväksyntäprosessissa varmistetaan toimittajien käytännöt elintarviketurvallisuuden, ympäristön, sosiaalisen vastuun ja yrityksen johtamisen osalta. Kerromme toiminnastamme läpinäkyvästi ja avoimesti.



Metsäkatolinjauksilla varmistetaan metsäkadon kannalta olennaisten raaka-aineiden tunnistaminen, niihin liittyvät kestävän tuotannon tavoitteet ja alueelliset rajaukset. Tuotteissa käytetyn soijan vastuullisuuskysely toteutetaan vuosittain.



Kalan ja kalatuotteiden vastuullisuuslinjaukset varmistavat merten tarjoamien luonnonvarojen kestävän käytön. Noudatamme WWF:n kalalinjasta sekä suosimme valikoimassa sertifioituja tuotteita.



Meira Novan logistiikkakeskus on päästötön. Pystymme laskemaan hiilijalanjälkemme koko arvoketjulle. S-ryhmän tavoitteena on päästä nettonollatavoitteeseen koko arvoketjun osalta vuonna 2050.



Kierrätämme tehokkaasti oman toiminnan syntyvät jätejakeet. Kierrätystavoitteemme on 80 % vuoden 2025 loppuun mennessä. Lahjoitamme elintarvikkeita hyväntekeväisyyteen ja haemme mahdollisuuksia hyödyntää HeVi-hävikkiä.



Meira Novan työntekijöillä on kattavat työterveyspalvelut. Käytössämme on varhaisen välittämisen malli. Työturvallisuuden Nosteessa osallistetaan omat työntekijät sekä sidosryhmäkumppanit.



Meira Novalla kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia ja kaikilla on tasavertainen mahdollisuus hakea työtehtäviä. Palkkaus perustuu työtehtävien vaativuuteen ja osaamiseen.



Meira Novan vesivastuullisuuden tiekartta ulottuu vuoteen 2030 asti. Huomioimme kuivuudesta kärsivien alueiden HeVi-hankinnat ja tarjoamme asiakkaille kestäviä vaihtoehtoja. Kuulumme Alliance for Water Stewardship-yhteisöön.



Meira Nova kuuluu amfori BSCI-järjestelmään. Edistämme amfori BSCI Code of Conductin periaatteita hankintaketjussa. Kaikki suorat riskimaatoimittajamme ovat auditoituja kolmannen osapuolen toimesta.



Tiedostamme arvoketjussa esiintyvät ihmisoikeusriskit ja reagoimme epäkohtiin. Tunnistamme tuotteet, joihin liittyy mahdollisesti ihmisoikeusrikkouksia.





Vastuullisuuden pääteemat

Meira Novan vastuullisuus- ja ympäristötyössä huomioidaan aina kestävän kehityksen periaatteet. Näihin periaatteisiin pohjautuvat kaikki tavoitteemme. Tavoitteisiin sitoutetaan sidosryhmät toimitusketjussamme.

Vastuullisuus

Vastuullisuus lähtee toimitusketjun ja valikoiman tunteuksesta. Tunnistamalla ja hallitsemalla riskit ja mahdollisuudet koko toimitusketjussa pystymme tarjoamaan asiakkaille turvalliset ja vastuulliset tuotteet.

Meira Novan vastuullisuustyötä ohjaa S-ryhmän vastuullisuusohjelma ja S-ryhmän arvot. Näiden pohjalle on tehty rullaavasti päivittyvä kolmevuotinen tiekartta. Tiekartta sisältää sekä pitkän, että lyhyen aikavälin tehtäviä.

Ympäristö

Meira Novan logistiikkakeskuksen osalta toimintamme ohjaa ympäristökuormituksen vähentäminen. Tässä avainasemassa on kierrätysasteen nostaminen sekä energiankulutuksen seuraaminen.

Oman henkilökunnan osallistaminen ja koulutus auttavat meitä saavuttamaan ympäristötyölle asetetut tavoitteet. Keräämme ympäristöaloitteita myös sidosryhmiltä.

Mittaamme toimintamme onnistumista ja perustamme toimintamme jatkuvaan parantamiseen. Vuoden 2025 aikana rakennamme loppuun ISO 14001 ympäristölaadunhallintajärjestelmämme. Tätä kautta pystymme nostamaan ympäristötyömme uudelle tasolle.

Ympäristöpolitiikan tavoitteet

- Jättemäärän vähentäminen
- Kierrätysasteen nostaminen
- Ympäristöaloitteiden keruu
- Ympäristökuormituksen vähentäminen

”Systemaattista ympäristökuormituksen vähentämistä”



KOHTI KESTÄVÄN KULUTTAMISEN UUTTA NORMAALIA

Autamme asiakkaitamme tekemään terveellisiä ja vastuullisia valintoja. Käymme jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmien kanssa vastuullisuuden edistämisestä toimitusketjussamme. Vastuullisuuslinjauksemme varmistavat tuotteiden vastuullisuuden ja huomioi eläinten hyvinvoinnin sekä kestävän kulutuksen.



KOHTI KESTÄVÄÄ KASVUA – LUONNONVAROJA KUNNIOITTAEN

Otamme valinnoissamme huomioon luonnon ja ilmaston. Päätöksemme auttavat erilaisia elinympäristöjä ja lajeja säilymään. Menemme kohti ruokahävikin puolittamista ja edistämme kiertotaloutta. Pyrimme vähentämään pakkausmateriaalien käyttöä omassa toiminnassa. Parannamme energiatehokkuutta logistiikkakeskuksessamme.



KOHTI YHDENVERTAISTA MAAILMAA – ERIARVOISUUTTA POISTAEN

Meille kaikki ihmiset ovat yhtä tärkeitä ja tervetulleita. Huolehdimme siitä, että omia ja kumppaneidemme työntekijöitä kohdellaan reilusti niin Suomessa kuin maailmalla. Kerromme myymiemme tuotteiden alkuperän, jotta ihmisoikeuksien toteutumista voi seurata. Olemme yhteinen, syrjimätön ja monimuotoinen S-ryhmä.

Olemme asiakkaita varten

Kannamme vastuuta ihmisistä ja ympäristöstä

Uudistamme jatkuvasti toimintaamme

Toimimme tuloksellisesti



Vastuullisuuden ja ympäristön kehitystyöryhmän roadmap 2025–2027

Värikoodin merkitys:

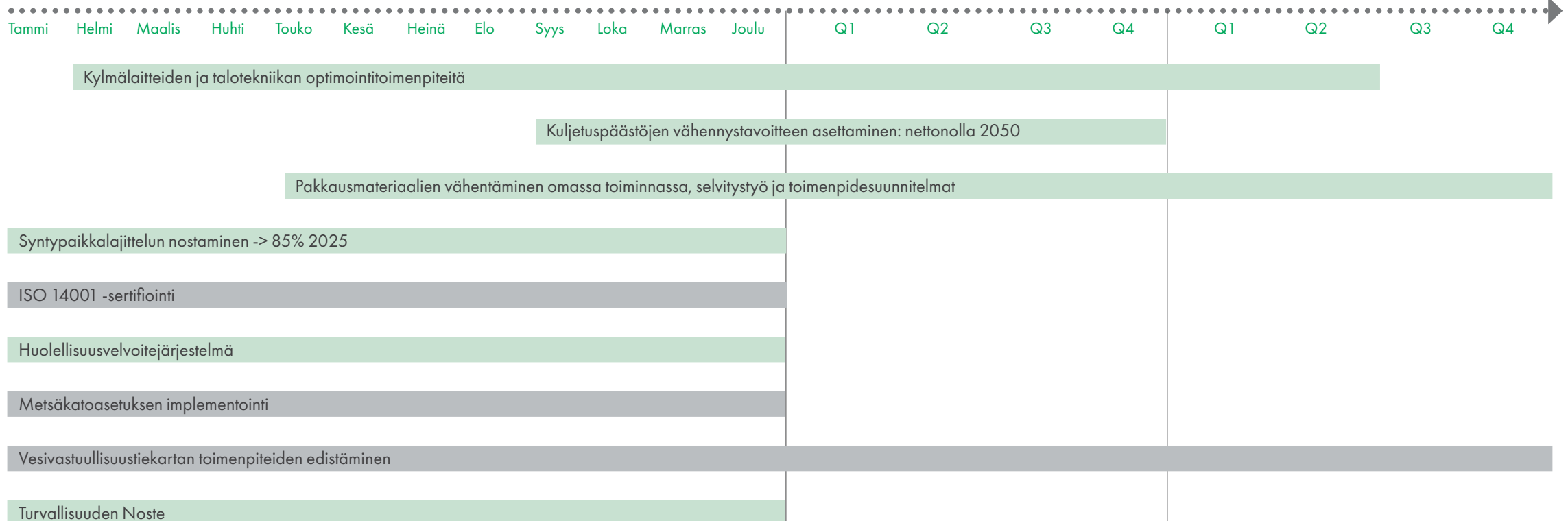
Jatkuu vuodelta 2024

Uusi

2025

2026

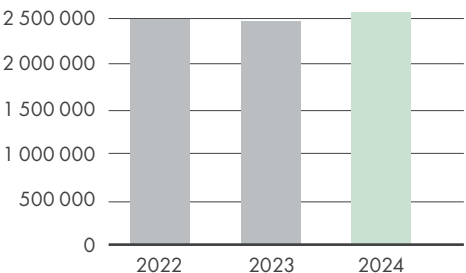
2027



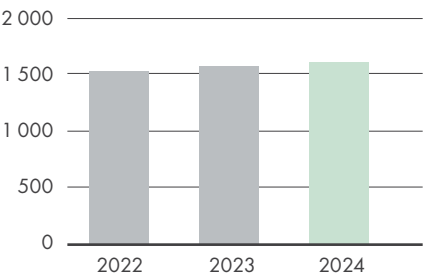


Keskeiset tunnusluvut

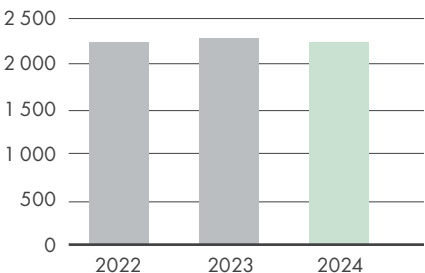
SÄHKÖNKULUTUS* kWh



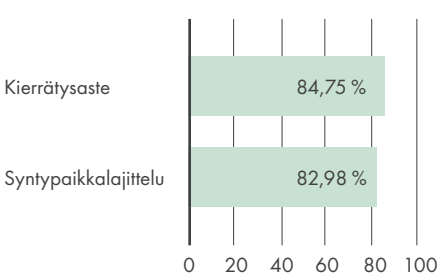
LÄMMITYS MWh



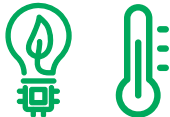
VEDENKULUTUS m³



KIERRÄTYSASTE %



*Sähkönkulutuksen kasvuun vaikuttivat uudet autojen lämmitystolpat ja sähköautojen latauspisteet sekä lämmin kesä, jonka takia ilmastointilaitteiden käyttö kasvoi.

SCOPE 1 (0 %)	SCOPE 2 (0 %) Ostoenergia eli sähkö ja lämmitys	SCOPE 3 (100 %) Upstream			
CO ₂ ekv tonnia					
 0 (0,00 %) Suorat päästöt ilmakehään Meira Novan logistiikkakeskuksesta	 0 (0,00 %) Sähkölle on alkuperätakuut ja nämä tulevat S-ryhmän kautta. Kaukolämpö on alkuperä- takuuvarmennettua uusiolämpöä.	 248 293 (98,07 %) Ostetut tuotteet ja palvelut	 0 (0,00 %) Pääomahyödykkeet (rakennukset)	 3 (0,001 %) Jätehuolto ja kierrätys	 29 (0,01 %) Hankitun energian epäsuorat päästöt
		 4 671 (1,84 %) Tuotteiden kuljetus ja jakelu	 41 (0,02 %) Liikematkat		 136 (0,05 %) Työmatkaliikenne

Downstream
Ostetuissa tuotteissa ja palveluissa luvut pohjautuvat elinkaarilaskentaan ja tuotteiden käyttö on jo huomioitu siellä. Siksi ei lasketa erikseen downstreamia.



Vastuullisuuslinjaukset

Vastuullisuuslinjaukset ovat keskeinen osa vastuullista ja kilpailukykyistä liiketoimintaa. Vastuullisuuslinjaukset eivät ole pelkästään eettisiä periaatteita, vaan ne vaikuttavat suoraan toimitusketjujen riskienhallintaan, asiakassuhteisiin ja Meira Novan pitkän aikavälin menestykseen.





Vastuullisuuslinjaukset auttavat varmistamaan, että yrityksen toiminta on läpinäkyvää ja johdonmukaista. Ne tarjoavat selkeän ohjeistuksen esimerkiksi hankintaketjujen vastuullisuudesta, ympäristövaikutusten minimoinnista ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisestä.

Vastuullisuuslinjaukset myös vastaavat sidosryhmien, kuten asiakkaiden, kasvaviin odotuksiin. Nykyään ostopäätöksiä tehdään yhä enemmän vastuullisuuden perusteella.

Huolellisuusvelvoite

Huolellisuusvelvoite tarkoittaa yrityksen vastuuta varmistaa, että sen toiminta ja toimitusketjut ovat eettisiä ja kestävän kehityksen periaatteiden mukaisia. Tämä velvoite edellyttää yritykseltä aktiivisia toimia ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi, ympäristövaikutusten minimoimiseksi ja korruption ehkäisemiseksi koko arvoketjussa.

Meira Novan huolellisuusvelvoitejärjestelmä on sisällöltään seuraavanlainen:

1. Toimittajien arviointi ja valinta: Valitsimme tavarantoimittajamme huolellisesti ja edellytämme heiltä sitoutumista vastuullisuusperiaatteisiimme.
2. Sopimusehdot: Sisällytämme sopimukseen vastuullisuusvaatimuksia, jotka velvoittavat toimittajia noudattamaan eettisiä standardeja ja kestävän kehityksen periaatteita.
3. Seuranta ja auditoinnit: Suoritamme säännöllisiä arviointeja ja tarvittaessa auditointeja toimittajiemme toiminnan varmistamiseksi.
4. Yhteistyö: Tarjoamme koulutusta ja teemme yhteistyötä toimittajiemme kanssa vastuullisuusasioissa, jotta voimme yhdessä kehittää kestävämpiä toimintatapoja.

5. Jäljitettävyyden ja lainsäädännön vaatimukset: Varmistamme, että tuotteidemme alkuperä on jäljitettävissä ja että ne täyttävät kansainväliset ja kansalliset lainsäädännön vaatimukset, kuten EU:n kestävyysraportoinnin ja huolellisuusvelvoitelait.

6. Raportointi ja läpinäkyvyys: Julkaisemme vuosittain vastuullisuuskatsauksen, jossa kerromme toiminnastamme, tavoitteistamme ja saavutuksistaamme vastuullisuuden saralla.

Kestävyysraportointi uudelle tasolle 2025

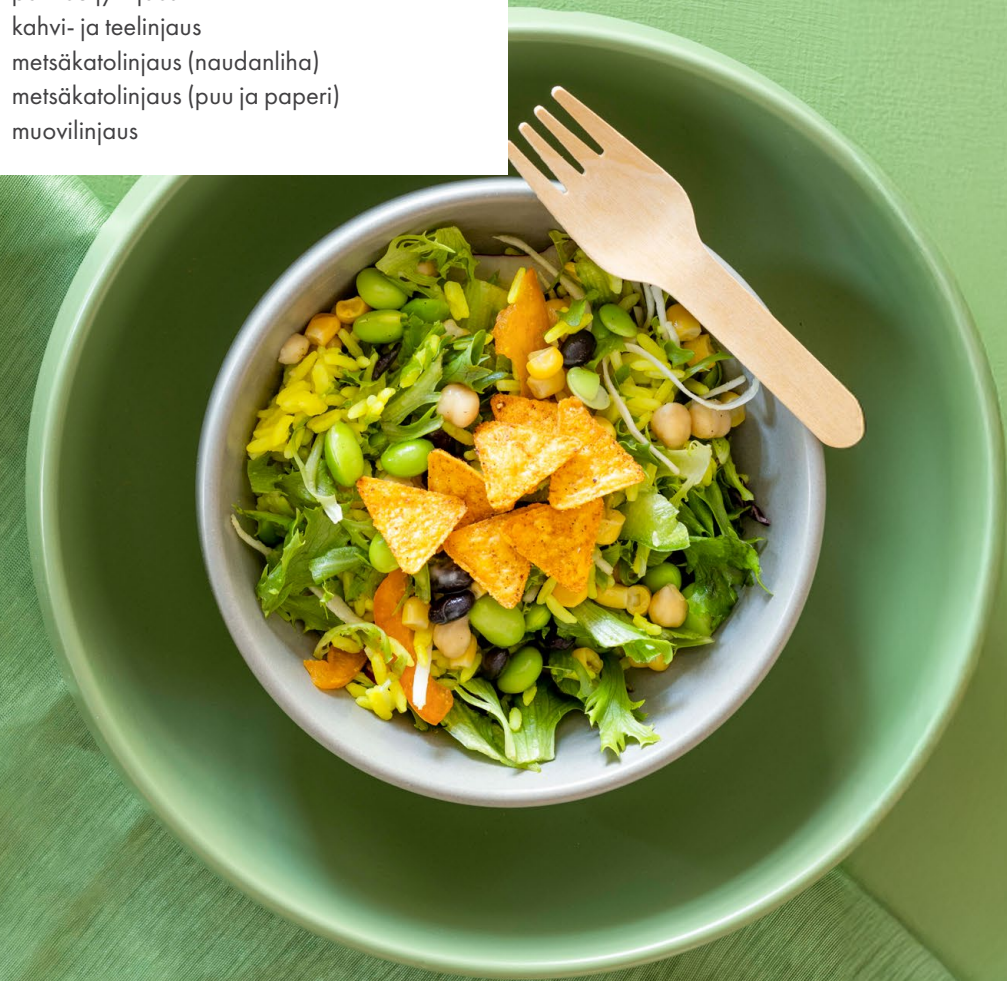
EU:n CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) -direktiivi, joka laajentaa ja syventää yritysten vastuullisuusraportointivaatimuksia, astui Suomessa voimaan kirjanpitolain muutoksen myötä. Meira Nova valmistautuu tähän muutokseen osana S-ryhmää, joka raportoi ESRS-standardien mukaisesti ensimmäistä kertaa vuonna 2026.

Vuoden 2024 aikana käynnistimme olennaisten kestävän kehityksen aiheidemme määrittelyn kaksoisolennaisuusanalyysin avulla. Siinä tunnistimme ja arvioimme toimintamme taloudelliset, ympäristölliset ja sosiaaliset vaikutukset sekä niiden merkityksen sidosryhmille ja liiketoiminnallemme eri aikaväleillä.

Analyysin tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuustyömme keskittyy niihin asioihin, joilla on suurin vaikutus ja jotka ovat olennaisimpia Meira Novan ja sen sidosryhmien näkökulmasta. Tämä auttaa meitä asettamaan strategisia tavoitteita ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä. Työ jatkuu raportointiin tarvittavien tietojen keräämisellä vuoden 2025 aikana.

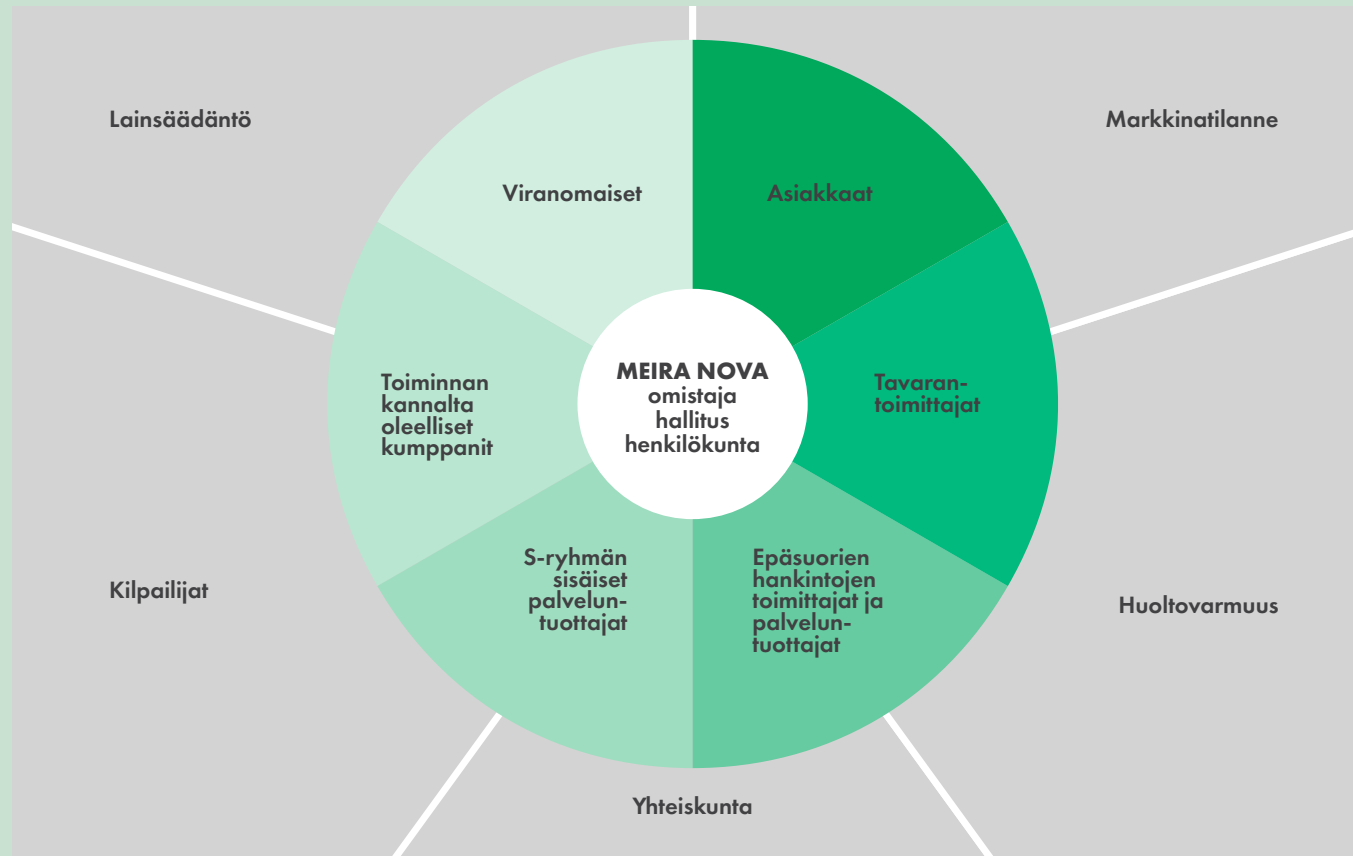
Tärkeitä periaatepäätöksiämme

- eläinten hyvinvointilinjaus
- kala- ja kalatuotteiden vastuullisuuslinjaus
- soijan vastuullisuuslinjaus
- kananmunalinjaus
- palmuöljylinjaus
- kahvi- ja teelinjaus
- metsäkatolinjaus (naudanliha)
- metsäkatolinjaus (puu ja paperi)
- muovilinjaus





SIDOSRYHMÄKARTTAMME



Sidosryhmät ovat kaikki ne tahot, jotka vaikuttavat yrityksen toimintaan tai joihin yrityksen toiminta vaikuttaa. Näihin kuuluvat esimerkiksi omistajat, hallitus, henkilökunta, asiakkaat, tavarantoimittajat, viranomaiset ja muut yhteistyökumppanit. Sidosryhmien odotusten ja tarpeiden ymmärtäminen on keskeistä yrityksen menestyksen ja kestävän toiminnan kannalta.

Asiakkaat ovat toimintamme ydin. Haluamme tarjota laadukkaita ja kestäviä ratkaisuja, jotka vastaavat heidän tarpeisiinsa. Henkilöstömme on tärkein osa-alueemme, ja panostamme turvalliseen ja motivoivaan työympäristöön.

Tavarantoimittajat ja yhteistyökumppanit ovat keskeinen osa arvoketjuamme. Varmistamme, että toimintamme on vastuullista koko elinkaarensa ajan. Myös viranomaiset ja muut toiminnan kannalta oleelliset kumppanit ovat tärkeitä kumppaneita vastuullisuuden edistämässä.

Osana yhteiskuntaa meillä on rooli ympäristövastuussa, taloudellisen hyvinvoinnin luomisessa ja sosiaalisen tasa-arvon edistämässä. Vahva ja avoin vuoropuhelu sidosryhmien kanssa mahdollistaa liiketoiminnan kehittämisen ja arvon luomisen kaikille.

Kaksoisolennaisuus

Kaksoisolennaisuusanalyysi on keskeinen työkalu vastuullisuuden kehittämisessä. Sen avulla tunnistamme ja arvioimme toimintamme taloudelliset, ympäristölliset ja sosiaaliset vaikutukset sekä niiden merkityksen sidosryhmille ja liiketoiminnallemme.

Analyysin tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuustyömme keskittyy niihin asioihin, joilla on suurin vaikutus ja jotka ovat olennaisimpia yrityksen ja sen sidosryhmien näkökulmasta. Tämä auttaa meitä asettamaan strategisia tavoitteita ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä.

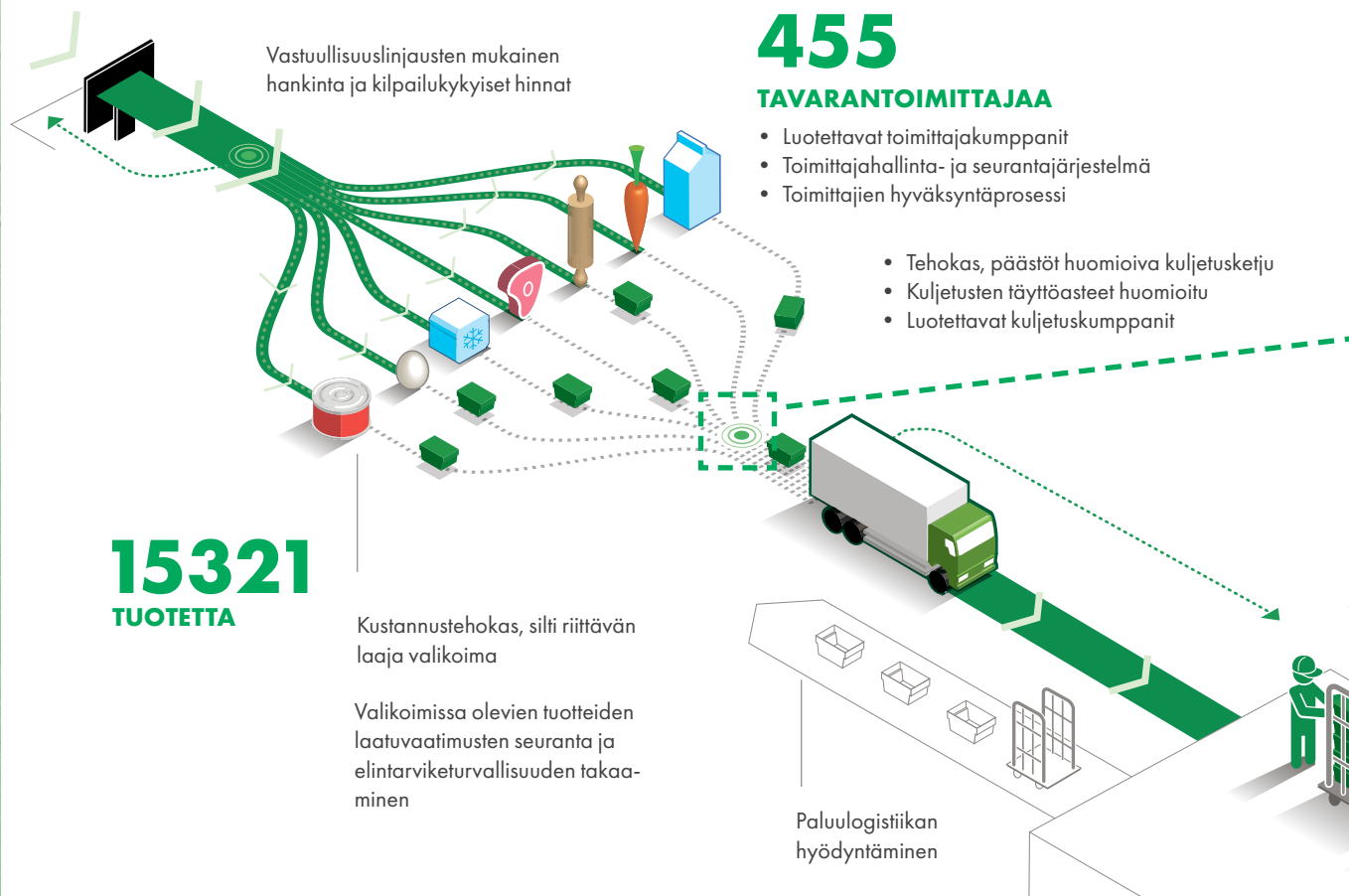
Kaksoisolennaisuusanalyysi muodostetaan keräämällä tietoa eri lähteistä, kuten sidosryhmävuoropuheluista, markkina-analyyseistä ja lainsäädäntövaatimuksista. Näin varmistamme, että vastuullisuustoimemme ovat ajankohtaisia ja vastaavat liiketoimintaympäristön muutoksiin.

S-ryhmän kaksoisolennaisuusanalyysi sisältää Meira Novan olennaiset aiheet. S-ryhmä julkaisee ESRS-standardien mukaisen raportin vuonna 2026 vuoden 2025 tiedoista.

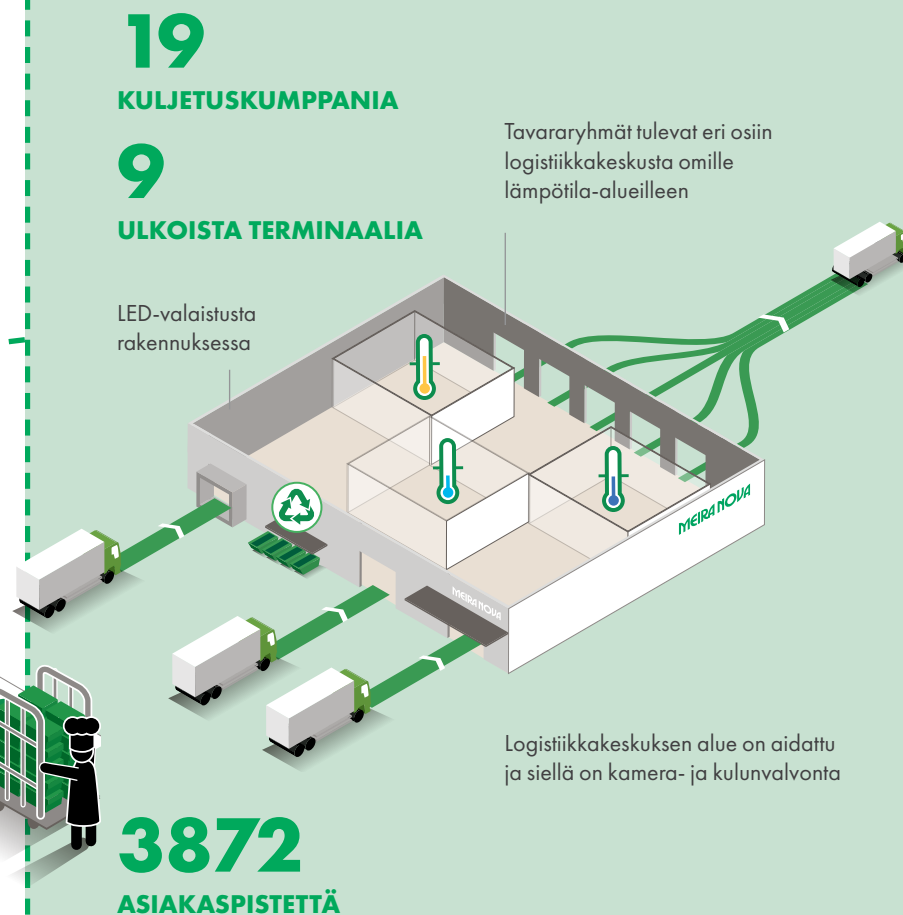


Toimitusketju

HANKINTA- JA TOIMITUSKETJU



LOGISTIIKKAKESKUS



Meira Novan hankintaketjun osaaminen täyttää omat ja sidosryhmien vaatimukset. Toimitusketju on hiottu toimimaan niin, että tuotteet saapuvat nopeasti ja tuoreina.

LOGISTIIKAN LAATU
99,89 %

KULJETUSTEN LAATU
99,33 %

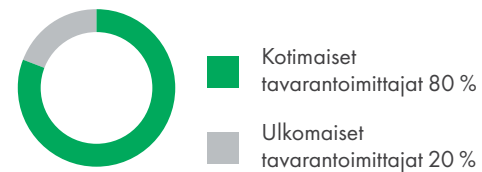


Hankintaketjun vastuullisuus

TAVARANTOIMITAJAMAAT

Suomi	Puola
Ruotsi	Unkari
Alankomaat	Latvia
Italia	Saksa
Belgia	Liettua
Viro	Tšekki
Norja	
Espanja	Riskimaat
Tanska	Indonesia
Portugali	Turkki
Kreikka	Pakistan
Slovakia	

TAVARANTOIMITAJAT 2024



Auditoidut riskimaatoimittajat

100%

AMFORI BSCI AUDITOINTIEN TARKASTUSKOHEET:

- sosiaalisen vastuun järjestelmä ja kaskadivaikutus
- henkilöstön osallistaminen ja suojeleminen
- järjestäytymisvapaus ja työehtosopimukset
- syrjimättömyys
- oikeudenmukainen palkkaus
- kohtuullinen työaika
- työterveys ja -turvallisuus
- ei lapsityövoimaa
- nuorten työntekijöiden erityinen suojeleminen
- ei pätkätöitä
- ei velkaorjuutta
- ympäristön suojeleminen
- eettisyys liiketoiminnassa

amfori @
Trade with purpose



TEHDYT TUOTETURVALLISUUSTUTKIMUKSET

	2023	2024
Omavalvontanäytteet	85	77
Tullin tekemät tutkimukset	47	53
Omaan maahantuontiin kohdistuneet takaisinvedot	1	1

VASTUULLINEN HANKINTAKETJU - TEEMME YHDESSÄ PAREMMAN PAIKAN ELÄÄ

Meira Novalla vastuullisuus ei ole vain sana, vaan lupaus. Hankimme elintarvikkeita eri puolilta maailmaa, ja varmistamme, että tuotteemme ovat eettisesti ja ympäristön kannalta kestävästi tuotettuja.

Vastuullinen hankintaketju tarkoittaa läpinäkyvyyttä, reiluja työoloja ja ympäristöystävällisiä käytäntöjä kaikissa tuotannon vaiheissa. Teemme yhteistyötä sertifioidun toimittajan kanssa ja tuemme kestävä kehitystä.



Sitoutunut henkilöstö menestyksen mahdollistajana

Meira Novan osaava ja sitoutunut henkilöstö toteuttaa asiakaslupauksemme ja mahdollistaa menestyksemme. Henkilöstötyöllä pyritään huolehtimaan organisaation toiminnan edellyttämästä henkilöstön osaamisesta, hyvinvoinnista sekä sen määrästä ja kohdentumisesta.



Vuonna 2024 henkilöstön määrä kasvoi hie-
man edellisvuodesta, ja vakituisen henkilös-
tön määrä oli 202 henkilöä. Vakituisen hen-
kilöstön määrä oli 98,5 %, ja määräaikaissuusia
käytettiin pääsääntöisesti projektien ja muiden väli-
aikaisten hankkeiden vuoksi sekä poissaolijoiden
sijaistamiseen. Henkilöstön vaihtuvuus pysyi alhai-
sella tasolla, ja keskimääräinen työsuhteen kesto oli
12 vuotta.

Henkilöstön omistautuminen työhön ja orga-
nisaatioon näkyi vahvasti vuoden työyhteisötutki-
muksen tuloksissa. Omistautuneisuusindeksi, joka
mittaa positiivista ja horjumatonta asennetta työhön
ja organisaation arvoihin, nousi merkittävästi edel-
lisvuodesta. Tutkimuksen mukaan Meira Novan vah-
vuuksiin kuuluvat oikeudenmukainen palkitseminen,
työhyvinvoinnista huolehtiminen ja tasapuolinen koh-
telu.

Kohti parasta työyhteisöä

Meira Novan logistiikassa toteutettiin työntekijäko-
kemuksen kartoitus, joka sisälsi kyselyitä ja ryhmä-
haastatteluja. Näiden tulosten perusteella luotiin oh-
jelma esihenkilötyön kehittämiseksi. Lisäksi vuoden
lopussa toteutetun työyhteisötutkimuksen tulokset
antoivat selkeät suuntaviivat työyhteisön kehittämi-
selle, joita tullaan edistämään tulevina vuosina.

Työhyvinvointiin panostetaan

Työterveyshuollon sopimusta tarkennettiin henkilös-
tön palautteen perusteella. Uuden sopimuksen an-
siosta henkilöstöllä on laajemmat mahdollisuudet
saada erilaisia palveluita, ja mahdollisiin työkyky-
haasteisiin voidaan löytää ratkaisuja ennakoivasti.
Vuoden alusta otettiin käyttöön muokatun työn malli,
joka antaa työntekijälle mahdollisuuden työskennel-
lä omassa tehtävässään kevennetysti tai kokonaan

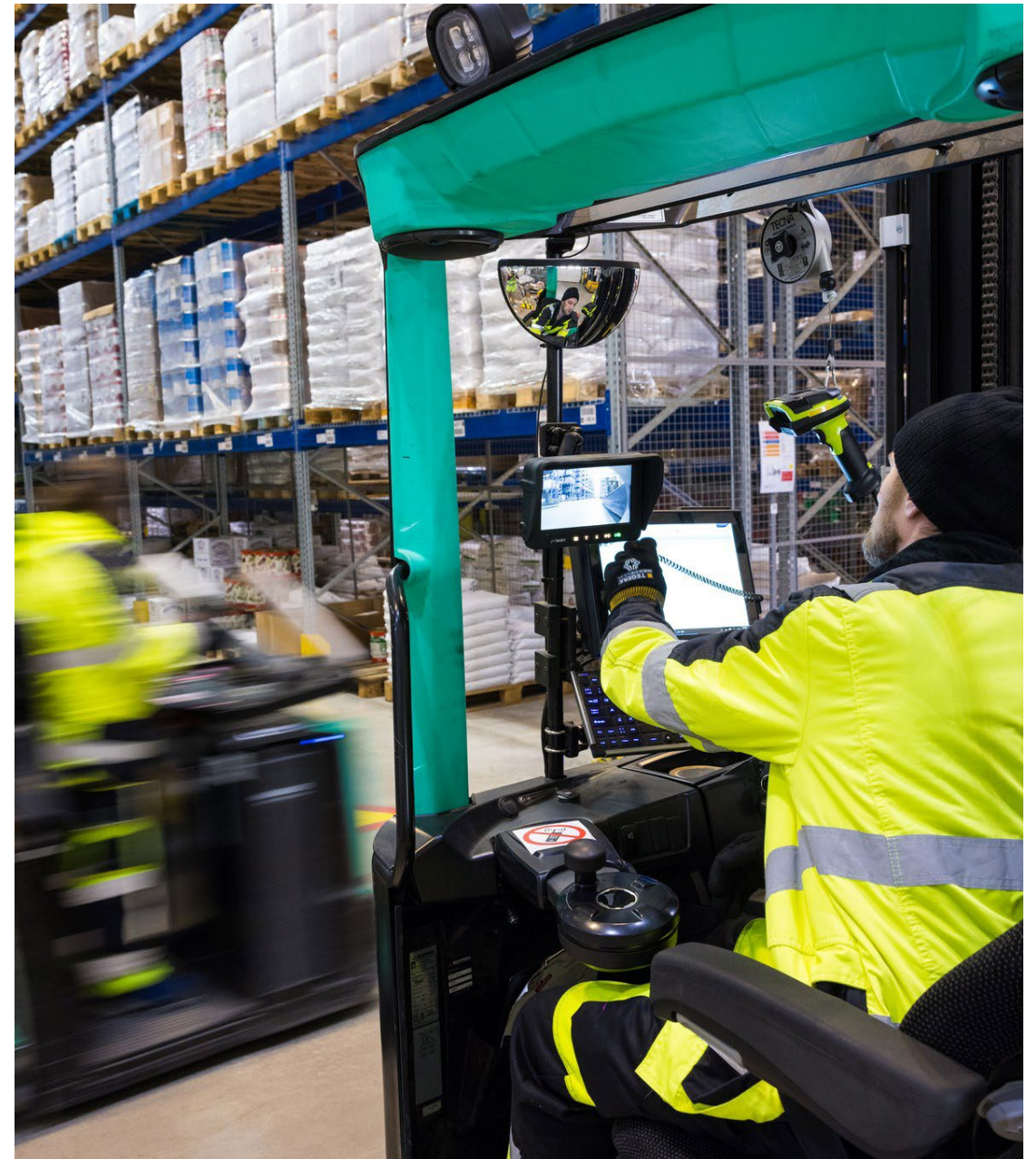
toisessa tehtävässä, jos työkyvyssä on haasteita. Esi-
henkilöpolku varmistaa laadukkaan työkykyjohta-
misen ja mahdollistaa ennaltaehkäisevän puuttumi-
sen jo varhaisessa vaiheessa. Meira Novan työyh-
teisössä vaalitaan hyvää yhteishenkeä ja toisia kun-
nioittavaa kulttuuria, eikä häirintää, kiusaamista tai
epäasiallista käytöstä hyväksytä. Henkilöstö kokee,
että työkykyyn panostaminen näkyy selkeästi ja että
työnantaja huolehtii riittävästi työhyvinvoinnista.

Yhdessä henkilöstön kanssa

Meira Novalla kannustetaan työntekijöitä anta-
maan palautetta ja osallistumaan päätöksentekoon.
Henkilöstön mielipiteet otetaan huomioon yhteisten
tapahtumien suunnittelussa ja henkilöstöllä on mah-
dollisuus toteuttaa erilaisia tapahtumia henkilöstö-
kerhon kautta. Vuonna 2024 otettiin käyttöön henki-
löstön tekemän aloitteen myötä uusi käytäntö, jonka
mukaan työntekijät voivat luovuttaa verta työajalla.
Lisäksi toteutettiin toinen henkilöstön aloite osallistu-
malla kilometrikisaan, jossa yhdessä poljettiin kilo-
metrejä Suomen Punaisen Ristin ilmastotyön tukemi-
seksi.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen tärkeää

Ammatillisen kehittymisen tukeminen on keskeinen
osa työmotivaation vahvistamisesta. Jokaisen työnteki-
jän kanssa käydään vuosittain laajempi kehityskes-
kustelu ja lisäksi säännöllisesti one-to-one keskuste-
lut. Henkilöstöstä 87 % kokee käydyn kehityskeskus-
telun hyödyllisenä. Vuonna 2024 aloitettiin palvelu-
logistiikan ammatti- ja erikoisammattitutkinnon
suorittaminen oppisopimuksella kahdella pienryh-
mällä. Työyhteisötutkimuksen mukaan 80 % henki-
löstöstä kokee, että osaamisen ylläpitämiseen ja pa-
rantamiseen panostetaan riittävästi.





Vastuullisuus näkyy työnantajakuvassa

Meira Nova pyrkii olemaan vastuullinen työnantaja, ja henkilöstö kokee johtamis- ja toimintakulttuurin sekä työnantajakuva vahvoina. Lähijohtaminen on parantunut edellisvuodesta, ja esihenkilötyötä tuetaan minivalmennuksilla sekä verkkovalmennuksilla. Logistiikassa toteutettiin työntekijäymmärryksen kartoitus, jonka perusteella kehitettiin esihenkilötyön

ohjelma painottaen erilaisuuden ymmärtämistä sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja.

Eettiset periaatteet on luotu täyttämään sidosryhmien odotukset

Eettisten periaatteiden noudattaminen on jokaisen työntekijän velvollisuus. Työntekijät sitoutuvat periaatteisiin perehdytysvaiheessa, ja ne varmistavat

rehellisyyden, lahjomattomuuden, keskinäisen kunnioituksen, reilun kilpailun, avoimen viestinnän, hyvän hallintotavan sekä voimassa olevien säännösten ja sopimusten noudattamisen. Henkilöstöstä 96 % tietää, kuinka toimia omassa työssään eettisten periaatteiden mukaisesti.

Uuteen kestävyysraportointidirektiiviin valmistautuminen on aloitettu

Kestävyysraportointia tehdään S-ryhmätasoisesti ja direktiivin vaatimuksiin vastataan ryhmätasoisilla periaatteilla. Sosiaalisen vastuun tavoitteet kohdentuvat palkitsemisen avoimuuteen, osaamiseen, työhyvinvointiin, turvallisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon.



40 VUOTTA LOGISTIIKAN PARISSA

Esa Salmisen työhistoria S-ryhmässä 40 vuoden ajan on merkittävä saavutus, johon enää harvat yltyvät.

Esa Salminen on työskennellyt logistiikan parissa vuodesta 1984 lähtien. Hänen uransa alkoi läheltä tehtävistä keskusosuusliike OTK:ssa, minkä jälkeen hän siirtyi Kontio & Kontio Oy:lle kalan käsittelijäksi ja myöhemmin pakastevarastoon. Meira Novan perustamisen jälkeen Esa työskenteli pakastevarastolla kymmenen vuoden ajan, kunnes hänet nimitettiin varastotarkkailijaksi.

Pitkän uransa vaiheista Esa tunnistaa erityisinä saavutuksina Meira Novan alkuvaiheen haasteiden

selättämisen, siirtymisen SAP R/3 -ohjelmistoon ja logistiikkakeskuksen muuton Vantaalta Tuusulaan. Hän pitää logistiikka-alan viime vuosien kehitystä merkittävänä, mikä näkyy työarjessa selkeästi turhan työn ja virheiden vähenemisenä.

Esa kertoo, että vastuullisuus näkyy Meira Novalla mm. kierrätyksen tehostamisena sekä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisena. Oppina työvuosien ajalta Esa nostaa esille kokemuksen arvostamisen ja antaa uusille työntekijöille neuvoja olla avoimia, uteliaita ja kärsivällisiä. Tulevaisuudessa hän odottaa logistiikka-alan mullistuvan tekoälyn, robotiikan ja automaation myötä.



Lisää nostetta turvallisuusasioihin

Meira Novalla käynnistettiin vuoden 2024 alussa Työturvallisuuden Noste -työturvallisuuskampanja, jonka tarkoituksena oli turvallisuustietoisuuden lisääminen ja turvallisuuskulttuurin parantaminen.

Lähtötilanne oli hyvä, sillä Meira Novalla työturvallisuus oli jo hyvällä tasolla, mutta sen johtamiseen ja suunnitelmallisuuteen sekä työturvallisuustietoisuuden lisäämiseen haluttiin panostaa enemmän. Lisäksi tarvittiin mittareita tukemaan työturvallisuuden kehittämistä.

Kehitystä monella rintamalla

Vuoden aikana saatiinkin aikaiseksi paljon. Turvallisuustietoisuutta ja -sitoutumista parannettiin muun muassa johdon turvallisuuskävelyillä ja kehittämällä kykyä tunnistaa ja ennaltaehkäistä vaaranpaikkoja, tehdä turvallisuushavaintoja ja reagoida turvallisuuspuutteisiin.

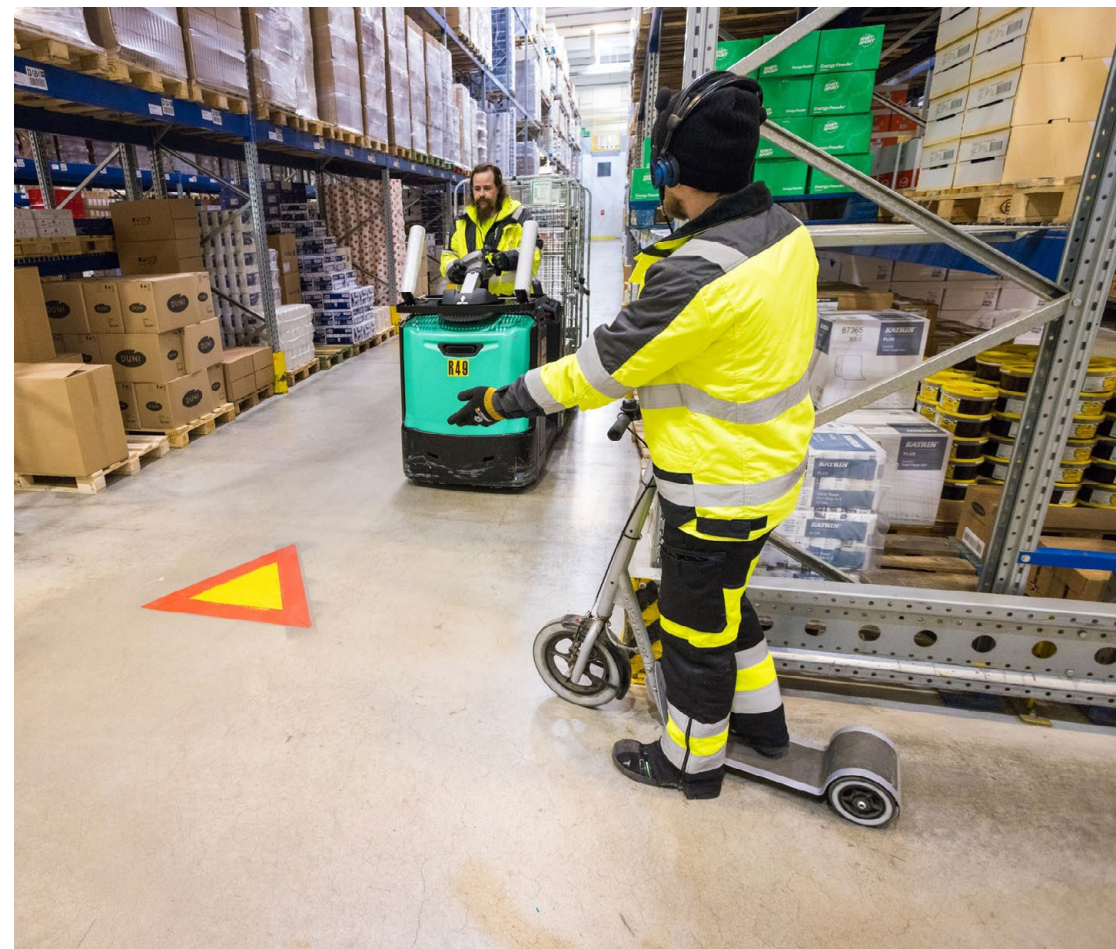
Osaaminen kehittyi esimerkiksi suoje luorganisaation muodostamisella ja kouluttamisella, alkusammutusharjoituksilla ja ensiapukoulutuksilla. Myös ohjeita päivitettiin ja laadittiin koulutusten ja harjoitusten vuosikello.

Henkilöstön osaamista lisättiin muun muassa logistiikan säännönmukaisilla turvallisuusvarteilla ja toimihenkilöiden kuukausi-infoilla, myös intraan ja infotelevisioihin tehtiin tiedotusmateriaalia. Toimitilojen turvallisuutta parannettiin ja työhyvinvointia edistettiin muun muassa ergonomian ja mielenhyvinvoinnin teemapäivillä logistiikan henkilöstölle sekä uusilla työvaatteilla.

Mitattua parannusta

Työ kantoi hedelmää. Esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyssä turvallisuus sai arvosanan 3,58, kun maksimi on 4,00. Turvallisuushavaintojen määrä kasvoi yli 2 500 prosentilla edellisvuoteen verrattuna ja työtaturmien ja läheltä piti -tilanteiden määrä laski.

Hyvin sujunutta kampanjaa jatketaan. Vuonna 2025 kampanjan keskeisiä teemoja ovat muun muassa varautuminen ja kriisinhallinta sekä tietoturvallisuus.





TYÖTAPATURMIEN JA LÄHELTÄ PITI -TILANTEIDEN TUTKINTA

Työtapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden tutkinta on olennainen osa Meira Novan turvallisuuskulttuuria. Tavoitteena on tunnistaa vaaratekijät ja estää vastaavien tilanteiden toistuminen tulevaisuudessa. Logistiikan työsuojelupäällikkö **Tomi Viitanen** avaa hieman näin alkuun läheltä piti -tilanteen ja työtapaturman eroa:

”Läheltä piti -tilanne on tapahtuma, jossa vaaratilanne oli lähellä toteutua, mutta onneksi mitään vahinkoa ei lopulta sattunut. Näiden tilanteiden tutkinta on tärkeää, koska ne auttavat tunnistamaan ja korjaamaan vaaratekijöitä ennen kuin ne johtavat todellisiin onnettomuuksiin.

Työtapaturma on ulkoisesta tekijästä johtuva äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa vamman tai sairauden. Työtapaturmat voivat sattua työssä, työstä johtuvissa olosuhteissa tai työpaikan ja kodin välisellä matkalla.”

Tutkintaprosessi alkaa välittömästi tapahtuman jälkeen ja siihen osallistuvat kaikki asiaan kuuluvat osapuolet, kuten esihenkilö, työsuojelupäällikkö, perehdyttäjä, tapahtuman osalliset ja mahdollisuuksien mukaan työsuojeluvaltuutettu.

Ensimmäinen vaihe on tapahtuman kirjaaminen Falcony-järjestelmään. Falcony mahdollis-

taa havaintojen ja tapahtumien dokumentoinnin sekä niiden jakamisen laajalle jakelulistalle, johon kuuluvat kaikki henkilöt, jotka voivat hyödyntää tietoa työssään. Tapahtuman kirjaamisen jälkeen esihenkilö järjestää ja aikatauluttaa tutkinnan, yhteistyössä työsuojelupäällikön kanssa. Tutkintaprosessi sisältää tapahtuman analysoinnin, mahdollisesti tapahtumapaikalla käynnin ja rekonstruktion, syiden selvittämisen ja korjaavien toimenpiteiden määrittelyn. Tutkintaraportti laaditaan yhteistyössä kaikkien osapuolten kanssa, ja se sisältää yksityiskohtaisen kuvauksen tapahtumasta, syistä ja toimenpiteistä, joilla vastaavat tilanteet voidaan estää tulevaisuudessa.

”Tutkintaprosessin aikana on tärkeää, että kaikki osapuolet osallistuvat aktiivisesti ja jakavat tietonsa ja näkemyksensä. Näin varmistetaan, että kaikki mahdolliset syyt, näkökulmat ja vaaratekijät tulevat esiin. Esihenkilön rooli on keskeinen, sillä hän vastaa tutkinnan koordinoinnista ja varmistaa, että kaikki tarvittavat toimenpiteet toteutetaan. Työsuojelupäällikkö tukee esihenkilöä ja varmistaa, että tutkinta suoritetaan asianmukaisesti ja että kaikki osapuolet ovat tietoisia omista vastuistaan”, Tomi kertoo.

Tutkinnan jälkeen laaditaan yksityiskohtainen raportti, joka jaetaan kaikille asiaankuuluville osapuolille ja käydään osaston kuukausipalaverissa läpi.

Raportti sisältää suositukset ja toimenpiteet, joilla vastaavat tilanteet voidaan estää tulevaisuudessa. On tärkeää, että kaikki suositellut toimenpiteet toteutetaan ja että niiden vaikutuksia seurataan säännöl-

lisesti. Tämä varmistaa, että työpaikan turvallisuuskulttuuri kehittyy jatkuvasti ja että vastaavat tilanteet voidaan estää tulevaisuudessa.





HENKILÖSTÖ

2024

Henkilöstömäärä, kpl	202
Keski-ikä, vuotta	44
Keskimääräinen palvelusaika, vuosia	12
Esihenkilöiden osuus %	14
Muu kansalaisuus kuin Suomen osuus %	2,4
Henkilöstökokemus, PeoplePower Ind.	75,1
eNPS	34
Vaihtuvuus %	3

TAPATURMAT

2023 2024

Työtatapaturmien lukumäärä	23	13
Läheltä piti ilmoitusten määrä	57	33
LTI kumulatiivinen (työtatapaturmamittari)	-	26,23
Turvallisuushavaintojen lukumäärä	-	152
Positiivisten turvallisuus-havaintojen lukumäärä	-	6

ALOITTEET

2024

Tehdyt aloitteet	116
Palkitut aloitteet	24



98 %

kokee, että työ-
turvallisuuteen liittyvät
asiat viestitään hyvin



80 %

kokee, että huolehdimme
riittävästi henkilöstön
työhyvinvoinnista



90 %

kokee, että yrityksen arvoja
ja periaatteita noudatetaan
päivittäisessä toiminnassa



94 %

kokee, että työ-
yhteisössämme
työturvallisuusasiat
perehdytetään hyvin



91 %

kokee, että työ-
yhteisössämme emme
syrji ketään



95 %

kokee, että työ-
yhteisössämme arvostamme
monimuotoisuutta
eli ihmisten erilaisuutta

Meira Novalla juhlistetaan vuosittain henkilöstön panostuksia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Noste-strategian mukaisesti jaamme vuosittain Nostattaja-tunnustuksia neljässä kategoriassa: asiakasarvo, filis, kilpailukyky ja muutos. Palkittavat ehdotetaan henkilöstön toimesta, joten tunnustukset heijastavat aidosti työyhteisön näkemyksiä. Vuoden 2024 innostavat nostattajat palkittiin säkenöivissä pikkujoulutunnelmissa, tuoden iloa ja ylpeyttä koko tiimiin. Tästä on hyvä jatkaa kohti vieläkin suurempia menestyksiä!



MEIRA NOVA OY

Palkkitie 10, 04300 Tuusula, Puh. 010 76 86500

