

saimaan
tukipalvelut

Kestävyyseraportti 2025



Sisällys

Raportoinnin periaatteet _____	3	Sidosryhmävuorovaikutus _____	16
Toimitusjohtajan katsaus _____	4	Ympäristö ja ilmasto _____	17
Saimaan Tukipalvelut yhtiönä _____	5	Ilmastoriskit _____	17
Vuoden 2025 kohokohdat _____	5	Kasvihuonekaasupäästöt _____	17
Strategia ja liiketoimintamalli _____	7	Energiankulutus _____	20
Palvelut _____	9	Resurssien käyttö, jätehuolto ja kiertotalous _____	21
Ateria- ja puhtauspalvelut _____	9	Sosiaalinen vastuu _____	23
Siivous- ja laitoshuoltopalvelut _____	9	Työehdot ja palkkaus _____	24
Kiinteistöpalvelut _____	10	Työntekijöiden hyvinvointi ja työturvallisuus _____	25
Vastuullisuus Saimaan Tukipalveluissa _____	11	Henkilöstön osaaminen ja koulutus _____	25
Kaksoisolennaisuusanalyysi _____	12	Hyvä hallinto _____	27
Kestävyyteen liittyvät käytännöt _____	14	Sanasto _____	29
Kestävyyteen liittyvät tavoitteet ja mittarit _____	15	VSME hakemisto _____	31

Raportoinnin periaatteet

Tämä kestävyysraportti koskee Saimaan Tukipalvelut Oy:tä ja sen tietoja ajalta 1.1.2025-31.12.2025. Samalta ajanjaksolta on tehty myös yhtiön tilinpäätös. Saimaan Tukipalveluiden raportti on laadittu Euroopan tilinpäätösraportoinnin neuvoantavan ryhmän (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) julkaisemaa eurooppalaisille pienille ja keskiuurille yrityksille suunnattua vapaaehtoista VSME-standardia (Voluntary reporting standard for SMEs) noudattaen. Kestävyysraporttiin sisältyvät standardin molemmat moduulit eli perustason (basic module) sekä laajan tason (comprehensive module) sisällöt soveltuvin osin. Kestävyysraporttiin sisältyy lisäksi kaksoisolennaisuusanalyysin tulokset. Kaksoisolennaisuusanalyysi on CSRD:n (Corporate Sustainability Reporting Directive) vaatimusten mukainen.

Kaksoisolennaisuusanalyysin teossa sekä päästölaskennan toteutuksessa on käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita konsulttiapuna. Kestävyysraporttia ei ole varmennettu

riippumattoman kolmannen osapuolen toimesta. Saimaan Tukipalveluiden johtoryhmä ja hallitus ovat hyväksyneet tämän kestävyysraportin. Kestävyysraportti on julkaistu 12.6.2026.

Saimaan Tukipalvelut raportoi kestävyyskriteereistä, koska se tukee yrityksen omaa kestävyystyötä, tavoitteiden asettamista ja niiden seurantaa. Tavoitteena on reagoida ennakoivasti muuttuvaan sääntelyyn, kuten EU:n kestävyysraportoinnin vaatimuksiin.

Kestävyystyön tavoitteena Saimaan Tukipalveluissa on, että pystymme sekä turvaamaan liiketoiminnan edellytykset tulevaisuudessa, huolehtimaan huoltovarmuudesta, että minimoimaan yrityksen ympäristövaikutuksia.

Raportin lopussa on sanasto, jossa on avattu keskeiset käsitteet ja termit.



Toimitusjohtajan katsaus

Saimaan Tukipalvelut Oy:n ensimmäinen kestävyysraportti kokoaa läpinäkyvästi yhteen vuoden 2025 tärkeimmät tunnusluvut ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan osa-alueilla. Kerromme liiketoiminnastamme yksilöidyin luvuin ja näin luomme pohjan toiminnan pitkäjänteiselle seurannalle.

Yhtiö toimii edelläkävijänä ruoka-, siivous- ja kiinteistöhuollon vastuullisessa liiketoiminnassa suomalaisten julkisyhtiöiden joukossa. Yhtiö on ottanut käyttöön EU:n yritysmaailmalle rakentaman VSME-raportointipohjan. VSME-raportoinnin on tarkoitus toimia työkaluna, jolla yhtiöt voivat aktiivisesti seurata toimintansa vastuullisuusvaikutuksia ja kehittää omia toimenpiteitään tuotantonsa ja menettelytapojensa parantamiseksi.

Saimaan Tukipalveluiden vastuullisuustyö pohjaa omistajiemme vastuullisuuspäätöksiin ja sitä toteutetaan kiinteässä yhteistyössä omistajakuntien sekä Etelä-Karjalan hyvinvointialueen kanssa. Saimaan Tukipalvelut Oy:lle ja Etelä-Karjalan Hyvinvointialueelle on myönnetty Ekokompassi – sertifikaatti, joten näiltäkin osin toimintojen yhteismitallinen tarkastelu omistajien kanssa on vankalla

pohjalla. Energiapäästöjen osalta yhtiö toimii Lappeenranta-konsernin määrittelemien vastuullisuustavoittein ja hankinnoin ja mm. vähäpäästöinen energia onkin keskeinen osa vastuullisuustoimintaamme.

Henkilöstön osaamisen ja sitoutumisen mahdollistamiseksi yhtiössä on aloitettu Ammattilaisen kädenjälki - koulutusohjelma ja sen avulla vastuullisuustoiminnan ulottaminen kaikille organisaatiotasoille on aiempaa vaikuttavampaa. Kestävyysraporttimme kertoo, että pitkäjänteinen työmme päästöjen vähentämiseksi on tuottanut tulosta.

Vastuullisuustyö ei ole vain tämän päivän toimintojen täytäntöönpanoa, vaan se vaatii pitkälle ulottuvaa vastuullisuusajattelua ja uusien työtekniikoiden ja tuotantomallien käyttöönottoa. Tällä tiellä olemme lähteneet ennakkoluulottomasti liikkeelle. Olemme vankalla pohjalla menestyksekkään vastuullisuustyön jatkamiseksi myös tulevana vuosina.

Saku Linnamurto
toimitusjohtaja
Saimaan Tukipalvelut Oy

Saimaan Tukipalvelut yhtiönä

Saimaan Tukipalvelut Oy on eteläkarjalainen Lappeenranta-konserniin kuuluva kunnallinen osakeyhtiö. Yhtiö tarjoaa ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöjen huolto- ja kunnossapito-palveluja sekä muita vastaavia tukipalveluja lähinnä omistajilleen. Tuotamme omistajiemme luotettavana kumppanina hyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia vastuullisesti, asiakaslähtöisesti ja taloudellisesti. Kaikilla

toimialoillamme tehdään työtä päivittäin maakunnan asukkaiden arjen sujuvoittamiseksi.

Saimaan Tukipalveluilla on toimintaa koko Etelä-Karjalan alueella. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Lappeenrannassa (Satamatie 8). Palveluita tuotetaan pääosin omistajien ja asiakkaiden tiloissa, tärkeimmät kohteet ovat listattuna liitteessä 1.

Yhtiö

Yrityksen oikeudellinen muoto	Osakeyhtiö (Oy)
Toimialaluokitus (NACE)	81210 Kiinteistöjen siivous
Yhtiön rekisteröintimaa	Suomi
Tytäryhtiöt	Ei ole

Tunnusluvut

Nettolikevaihto	53,6 M€
Taseen loppusumma	12,7 M€
Henkilöstö (tilikauden lopussa)	830

Kestävyyssertifikaatit

Myönnetty päivämäärä

Ekokompassi-sertifikaatti	15.11.2023
---------------------------	------------



Vuoden 2025 kohokohdat

- **Tarkensimme entisestään päästölaskentaa, joka kattaa kaikki yhtiömme päästöt omasta toiminnasta arvoketjuun (scopet 1–3).**
- **Hankimme yhtiön käyttöön kolme sähköautoa.**
- **Kilpailutuksissa ja hankinnoissa lisättiin vastuullisuuden liittyviä kriteereitä ja pisteytyksiä.**
- **Ruokahävikin seuraaminen vaihdettiin tekoälyavusteiseen työkaluun vuoden 2025 alusta.**
- **Koulutimme henkilöstöä vastuullisuusasioissa Ammattilaisen kädenjälki -palvelussa.**



Strategia ja liiketoimintamalli

Saimaan Tukipalveluiden visio strategiakaudella on olla vakaa ja arvostettu eteläkarjalainen työnantaja, joka kehittää ja uudistaa toimintaansa asiakaslähtöisesti sekä ennakoi ja reagoi joustavasti toimintaympäristön muutoksiin. Pyrimme toimimaan vastuullisesti ja toimintaamme ohjaavat taloudellisuustekijät.

Saimaan Tukipalvelut Oy:n liiketoimintamalli perustuu kunnallisena inhouse-yhtiönä omistaja-asiakkaille tuotettaviin tukipalveluihin. Yhtiö tuottaa palvelut pääosin omana toimintana ja täydentää palvelutuotantoa sopimuskumppaniverkoston avulla. Arvo syntyy toiminnan luotettavuudesta, palveluiden laatu- ja kustannustehokkuudesta sekä kyvystä vastata julkisten palvelujen tarpeisiin pitkäjänteisesti.

Toiminnan perustana on omistaja-asiakkaiden tehokas palvelu, joka mahdollistuu tukemalla kuntien palvelu-uudistuksia, hyvinvointialueen palvelutarpeita, sopeuttamalla toimintaa palveluverkkomuutoksiin ja kehittämällä toiminnan tuottavuutta.

Toiminta perustuu kohdekohtaisiin palvelukuvauksiin, jatkuvaan laadunseurantaan ja asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. Palveluiden kehittäminen tapahtuu tiiviissä vuorovaikutuksessa omistajien ja asiakkaiden kanssa.

Vastuullisuus ja yhtiömme arvot näkyvät päivittäisessä työssämme. Käytössämme ovat ekologiset työskentelytavat, jotka ovat ympäristöohjelmamme mukaisia, ja joilla tuemme omistajiemme ilmastostrategiaa. Kaikissa tarvike- ja palveluhankinnoissa käytetään mm. vastuullisuuskriteereitä ja elintarvikehankinnoissa ravitsemuskriteereitä. Olemme tarvittaessa apuna myös kohteiden jätelajittelun suunnittelussa ja opastuksessa.

Olemme sitoutuneet sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan periaatteisiin arvoissamme: ”Sitoutuminen, Asiakas, Työnilo ja Uudistuminen”. Seuraamme vastuullisuustyössämme suomalaisen lainsäädännön kehitystä ja kestävyysääntelyn kehittymistä Euroopan Unionissa. Omistajiemme kestävyyspolitiikat ja Lappeenrannan kaupungin ilmasto-ohjelma näyttävät meille suuntaa.

Varaudumme toimintaympäristön muutoksiin, joiksi on tunnistettu työntekijätarjonnan väheneminen, oman henkilöstön eläköityminen ja kilpailu osaavasta työvoimasta. Valtion ja omistajien toteuttamat palveluverkkomuutokset sekä palvelu-uudistukset muuttavat toimintaympäristöämme. Tunnistamme myös vastuullisuuden korostumisen liiketoimintaympäristössä ja sen vaikutukset palvelujen tuottamiseen.

Toimintaympäristön muutoksiin Saimaan Tukipalveluissa varaudutaan huolehtimalla osaavan henkilöstön saamisesta tulevaisuudessa sekä vastaamalla eri ikäluokkien

palvelutarpeiden muutoksiin. Huomioimme palvelutuotannossa mahdolliset säädöspohjamuutokset.

Arvoketju

Arvoketjumme alkupää koostu materiaali-, laite-, tarvike- ja elintarvikehankinnoista ja näiden tuotteiden toimittajista sekä alihankintana ostettujen palveluiden tuottajista. Omana toimintana tehdään ateria-, puhtaus- ja kiinteistöpalveluita. Palveluita käyttävät loppukäyttäjät ja ostavat omistaja-asiakkaat. Palveluiden tuottamiseksi tarvitaan myös kuljetuksia esimerkiksi ruokakuljetuksia.

Palvelut

Ateria- ja puhtauspalvelut

Yhtiö vastaa ateriapalveluiden tuottamisesta Lappeenrannan ja Imatran kaupunkien sekä Savitaipaleen kunnan varhaiskasvatuksessa sekä perus- ja lukio-opetuksessa. Lisäksi yhtiö tuottaa Etelä-Karjalan hyvinvointialueen ateriapalvelut ja kotipalveluateriat maakunnan alueella Savitaipaletta ja Luumäkeä lukuun ottamatta. Puhtauspalvelu kattaa päiväkotij- ja koulukiinteistöt Lappeenrannassa ja Imatralla.

Siivous- ja laitoshuoltopalvelut

Yhtiön siivous- ja laitoshuoltopalveluissa vastataan laitoshuoltopalveluista Etelä-Karjalan Hyvinvointialueen tiloissa mm. sairaaloissa ja palveluasumisen yksiköissä sekä siivouspalveluista Imatran ja Lappeenrannan kaupunkien hallinto-, kulttuuri- ja liikuntatiloissa. Laitoshuoltajat hoitavat Etelä-Karjalan hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon tilojen puhtaanapidon ja osallistuvat myös ateriapalvelutehtäviin. Osa tiloista on erittäin korkean hygieniatason kohteita. Teemme tiivistä yhteistyötä hyvinvointialueen infektio- ja tartuntatautiyksikön kanssa alueen infektioiden torjunnassa ja ennaltaehkäisyssä.



Vastuullisuus

Saimaan Tukipalveluissa

Saimaan Tukipalvelut Oy:n vastuullisuus perustuu sen liiketoimintamalliin ja rooliin julkisten palvelujen tukena. Yhtiön toiminnalla on merkittäviä vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin, terveysturvallisuuteen, ympäristöön ja paikalliseen talouteen. Vastuullisuutta johdetaan osana päivittäistä toimintaa, hankintoja ja palvelujen kehittämistä.

Ympäristövastuu

Ympäristövastuu toteutuu palvelutuotannon arjen valinnoissa ja toimintatavoissa. Vastuullisuus huomioidaan ruokalistasuunnittelussa, energiatehokkaassa työskentelyssä, hyödyntämällä työmenetelmiä ja välineitä, joilla vähennetään veden ja puhdistusaineiden kulutusta. Kiinteistöjen huollossa ja kunnossapidossa painotetaan ennakoivaa toimintaa, energiatehokkuutta ja teknisten järjestelmien elinkaaren pidentämistä. Etävalvonta ja säännölliset huollot tukevat resurssitehokasta ja energiatehokasta kiinteistönpitoa. Kaiken toiminnassa syntyvän jätteen määrää pyritään pienentämään.

Sosiaalinen vastuu

Yhtiön palvelut tukevat alueen asukkaiden arkea ja hyvinvointia koko elinkaaren ajan. Terveyttä edistävät ateriat, puhtaat ja turvalliset toimintaympäristöt sekä toimintavarmat kiinteistöt ovat keskeisiä sosiaalisia vaikutuksia. Laitoshuoltopalveluilla on suora yhteys potilasturvallisuuteen ja hoitoympäristöjen hygieniaan.

Henkilöstö on yhtiön keskeinen voimavara. Yhtiö edistää osaamisen kehittämistä tarjoamalla henkilöstölle lisä- ja täydennyskoulutuksia sekä mahdollisuuksia tutkintojen suorittamiseen oppisopimuksella. Tavoitteena on varmistaa palvelujen laatu ja henkilöstön työhyvinvointi sekä ammatillinen kehittyminen. Henkilöstön hyvinvointia ja osaamista kartoitetaan vuorovuosin henkilöstökyselyn ja työhyvinvointikyselyn avulla.

Asiakastyytyväisyyttä ja palvelun laatua seurataan säännöllisesti mittauksilla, laatuwierroksilla ja raportoinnilla.

Saatuja tuloksia hyödynnetään toiminnan jatkuvassa parantamisessa.

Taloudellinen vastuu ja hyvä hallintotapa

Yhtiön taloudellinen vastuu perustuu kustannustehokkaaseen, ennakoitavaan ja läpinäkyvään palvelutuotantoon. Palvelut tuotetaan sovittujen palvelukuvausten mukaisesti, ja toiminta perustuu periaatteeseen ”teemme sen minkä lupaaamme”.

Laadunseuranta, raportointi ja asiakaspalaute tukevat hyvää hallintotapaa ja mahdollistavat päätöksenteon perustamisen ajantasaiseen ja todennettavaan tietoon. Toiminnan kehittäminen tapahtuu omistajien ja asiakkaiden kanssa yhteisesti sovittujen tavoitteiden mukaisesti.

Kaksoisolennaisuusanalyysi

Saimaan Tukipalvelut Oy on tunnistanut kaksoisolennaisuusanalyysin perusteella toimintansa olennaiset vaikutukset ympäristöön, omaan työvoimaan,

arvoketjun työntekijöihin, palvelujen loppukäyttäjiiin sekä liiketoiminnan harjoittamiseen. Olennaiset vaikutukset perustuvat vaikutusten vakavuuteen, laajuuteen ja todennäköisyyteen sekä yhtiön mahdollisuuksiin vaikuttaa niihin.

Kaksoisolennaisuusanalyysin tulokset ovat koottuna seuraavaan taulukkoon.

Kaksoisolennaisuusanalyysin perusteella Saimaan Tukipalvelut Oy:n olennaisimmat vaikutukset kohdistuvat:

- ilmastoon ja energiankäyttöön
- henkilöstön työoloihin, terveyteen ja turvallisuuteen
- loppukäyttäjien terveyteen ja turvallisuuteen
- arvoketjuun ja vastuulliseen liiketoiminnan harjoittamiseen

Nämä vaikutukset muodostavat perustan yhtiön vastuullisuustyölle ja toimivat lähtökohtana tavoitteiden, mittareiden ja toimenpiteiden määrittelylle ESRS-standardien mukaisesti.

Koonti olennaisista aiheista**Vaikutukseltaan olennainen****Taloudellisesti
olennainen****Vaikutukset arvoketjussa**

ESRS Standardin aihe	Osa-alue	Alhe	Positiivinen vaikutus	Negatiivinen vaikutus	Mahdol- lisuus	Riski	Alku- pää	Oma toiminta	Loppupää
E1 Ilmastonmuutos	Ilmastonmuutoksen hillintä			x			x	x	x
	Energia			x		x		x	
E5 Klertotalous	Resurssien ulosvirtaukset; ruokahävikki				x				x
S1 Oma työvoima	Työolot	Työllisyystarve	x					x	
		Riittävä palkka	x			x		x	
		Terveys ja turvallisuus	x	x	x	x		x	
	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset oikeudet kaikille	Koulutus ja taitojen kehittäminen	x				x		x
		Vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden työllistäminen ja inklusio	x						x
		Moninaisuus	x	x					x
S2 Arvoketjun työntekijät	Työolot	Terveys ja turvallisuus		x			x		x
S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus	Terveys ja turvallisuus	x	x					x
	Kuluttajien ja/tai loppukäyttäjien sosiaalinen inklusio	Vastuulliset markkinointikäytännöt	x						x
G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	Yrityskulttuuri		x				x	x	x
	Suhteet tavarantoimittajiin ja palveluntoimittajiin		x		x	x	x	x	x

Kestävyyteen liittyvät käytännöt

Yhtiön vastuullisuustyötä pyritään kehittämään jatkuvasti. Yhtiölle on suunnitelmassa vastuullisuusohjelman laatiminen ja hyväksyminen vuonna 2026. Ohjelman tavoitteena on ottaa kantaa yhtiön tärkeisiin kestävyysvaikutuksiin sekä asettaa tavoitteet yhtiön vastuullisuustyölle.

Vastuullisuustyötä johtaa yhtiön toimitusjohtaja, joka vastaa tavoitteiden asetannasta ja vastuullisuustyön kehittämisestä yhdessä johtoryhmän kanssa. Vastuullisuuden käytännön

johtaminen on toimialajohtajien vastuulla. Yhtiössä työskentelee vastuullisuus- ja hankintavastaava, jonka tehtävänä on huolehtia seurannasta, raportoinnista ja henkilöstön koulutuksesta. Vastuullisuuden kehittämisessä hyödynnetään myös ulkopuolista asiantuntemusta ja kumppaneita.

Vastuullisuuteen liittyvät politiikat, eettinen ohjeistus ja vastuullisuusohjelma hyväksytään myös yhtiön hallituksessa.

Käytännöt, politiikat ja aloitteet kestävyys siirtymässä

Aihe	Kuvaus	Julkisesti saatavilla	Tavoite asetettu
Ilmastonmuutos	Etätyökäytännöt	ei	ei
	Sisäiset ohjeet energiatehokkaaseen työskentelyyn	ei	ei
Kiertotalous	Ruokahävikin seuranta ja raportointi	ei	kyllä
	Ohjeistus jätteiden lajittelusta	ei	ei
Oma työvoima	Henkilöstön koulutus ympäristöteemoista	ei	kyllä
Vaikutuksen alaiset yhtiöt	Palvelusopimukset	ei	ei
Liiketoimintakäytäntö	Eettinen ohjeistus	kyllä	ei

Kestävyyteen liittyvät tavoitteet ja mittarit

Saimaan Tukipalveluiden vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet määritellään tarkemmin vuonna 2026, jolloin tavoitteita myös päivitetään.

Ympäristö

Vähennämme toimintamme ympäristö- ja luontovaikutuksia kaikilla toimialoillamme.

- Olennaiset aiheet: Ilmastonmuutos, jätteet

Tavoitteet:

2026: Määrittelemme päästövähennystavoitteet ja laadimme siirtymäsuunnitelman.

2026: Tavoitteena on vähentää ruokahävikkiä valtakunnallisen keskiarvon alapuolelle. Kouluissa tavoitteena on hävikkiä maksimissaan 12 prosenttia. Päiväkodeissa tavoite on alle 20 prosenttia.

Henkilöstö

Työskentely meillä on turvallista. Kehitämme työntekijöidemme hyvinvointia. Kohtelemme toisiamme yhdenvertaisesti.

- Olennaiset aiheet: Työolot, Terveys ja turvallisuus

Tavoitteet:

2026: Sairauspoissaoloja alle 20 päivää henkilöä kohden vuodessa

2026: Tavoitteena asettaa tavoite tapaturmataajuudelle tapaturmien seuraamiseksi ja vähentämiseksi.

2026: Lisätä henkilöstön aktiivisuutta turvallisen työympäristön kehittämisessä seuraamalla urvallisuushavaintojen määrää.

Hallinto

Toimintaamme ohjaavat eettiset periaatteet. Tuotamme omistajiemme luotettavana kumppanina hyvinvointia edistäviä palvelukokonaisuuksia asiakaslähtöisesti ja taloudellisesti.

- Olennaiset aiheet: Yrityskulttuuri, suhteet toimittajiin

Tavoitteet:

2026: Henkilöstön koulutus ja perehdytys eettisistä periaatteista

2026: Suhteet toimittajiin paranevat vuoropuhelulla.

Markkinavuoropuheluiden määrä kilpailutuksissa

2026: Julkaistaan toimittajien eettiset ohjeet.

Sidosryhmävuorovaikutus

Yhtiö tunnistaa sidosryhmikseen tahot, jotka vaikuttavat sen toimintaan tai joihin sen toiminnalla on merkittäviä vaikutuksia. Keskeisimpiä sidosryhmiä ovat omistajat, johto, henkilöstö, asiakkaat ja loppukäyttäjät, toimittajat ja alihankkijat, viranomaiset sekä paikallisyhteisöt ja kuntalaiset. Lisäksi yhtiö huomioi toiminnassaan muun muassa yhteistyökumppanit, rahoittajat, kolmannen sektorin toimijat, median sekä potentiaaliset työntekijät.

Sidosryhmävuorovaikutus on jatkuvaa ja monikanavaista. Keskeisten sidosryhmien näkemyksiä kerätään muun muassa sidosryhmäkyselyiden avulla, ja vuoropuhelua käydään säännöllisesti osana operatiivista toimintaa, kuten asiakas- ja toimittajayhteistyötä sekä henkilöstöjohtamista. Lisäksi viranomaisyhteistyö ja raportointikäytännöt varmistavat

toiminnan läpinäkyvyyden ja vaatimustenmukaisuuden. Vuorovaikutuksen tavoitteena on tunnistaa sidosryhmien odotukset, arvioida toiminnan vaikutuksia sekä kehittää toimintaa vastuullisesti.

Sidosryhmävuoropuhelun perusteella keskeisiksi teemoiksi nousevat laadukkaiden ja turvallisten palveluiden tuottaminen, henkilöstön hyvinvointi ja turvalliset työolosuhteet, vastuulliset hankintakäytännöt ja arvoketjun hallinta sekä hyvä hallinto ja sääntelyn noudattaminen. Lisäksi korostuvat yhtiön paikallinen vaikuttavuus sekä sen rooli kuntalaisten arjen palveluiden tuottajana.

Sidosryhmien näkemykset ja odotukset huomioidaan yhtiön kaksoisolennaisuusanalyyseissä, ja ne toimivat keskeisenä lähtökohtana vastuullisuustyön tavoitteiden, toimenpiteiden ja mittareiden määrittelyssä.



Ympäristö ja ilmasto

Ilmastoriskit

Yhtiön tunnistamat ilmastoriskit ja mahdolliset toimenpiteet:

Riskit:

- Elintarvikkeiden saatavuuteen liittyvät häiriöt
- Tuotteiden hintojen nousu
- Raportointivelvoitteiden kiristyminen
- Toimitusketjun vastuullisuushaasteet

Toimenpiteet:

- Laaditaan kriteereitä mahdollisimman vastuulliselle hankinnalle, auditoinnit toimittajille, huoltovarmuuden ja varautumisen kehittäminen

Kasvihuonekaasupäästöt

Vuonna 2025 Saimaan Tukipalveluiden kokonaishiilijalanjälki oli 7 705 tCO₂e. Valtaosan hiilijalanjäljestä muodosti arvoketjun muut epäsuorat päästöt (scope 3), jossa

merkittävin päästölähde oli hankinnat. Tarkemmin päästöt muodostuivat seuraavasti:

Scope 1: Omien ajoneuvojen päästöistä

SaTun suorat päästöt syntyvät yrityksen hallinnoimien ajoneuvojen käytöstä. Näistä merkittävä osa syntyy kiinteistöpalveluiden diesel- ja kaasujoneuvojen polttoaineista.

Scope 2: Kaukolämmön päästöistä

Ostoenergian päästöt muodostuvat 100 % kaukolämmön kulutuksesta, koska yritys ostaa Vattenfallin 100 % uusiutuvaa sähköä. 67 % kiinteistöjen ostoenergian päästöistä syntyy ateria- ja puhtauspalveluiden hankkimasta kaukolämmöstä.

Scope 3: Arvoketjun epäsuorista päästöistä

Päästöistä valtaosa (83 %) muodostuu hankinnoista, joita hallitsevat ateria- ja puhtauspalveluiden elintarvikehankinnat (n. 75 %) ja kiinteistöpalveluiden rakentamisen ja talotekniikan palvelu- ja materiaalihankinnat (13 %). Vaikka vedenkulutus on keittiöissä muita kiinteistötyyppejä huomattavasti suurempaa, on sen osuus päästöistä hyvin pieni (0,1 %).

Toiseksi suurimman osuuden (7 %) hiilijalanjäljestä muodostaa työntekijöiden työmatkaliikkuminen. Kotoa-töihin matkustamisen päästöjä hallitsee henkilöautoliikenne, sillä noin 60 % henkilöstöstä kulkee työmatkansa autolla, mikä näkyy korkeina päästöinä. Työmatkojen pituudet ovat kyselyn mukaan kuitenkin maltillisia (mediaani n. 7 km), mutta lähitöissä käydään paljon (mediaani 5 päivää viikossa). Työ Saimaan Tukipalvelut Oy:ssä on pääsääntöisesti lähityötä. Noin viidellä prosentilla yhtiön työntekijöistä on etätyösopimus.

Vain 1 % päästöistä muodostuu keittiöiden energiankulutuksesta, vaikka toiminta on energiantensiivistä. Energiatohokkailta keittiölaitteilla voitaisiin pienentää sähkön kulutusta entisestään. Kaukolämpöön

vaikuttamismahdollisuudet ovat rajalliset, mutta esimerkiksi Imatran Lämpö Oy tarjoaa jo hiilineutraalia lämpöä.

Erilaiset kuljetukset muodostavat 4 % päästöistä. Kuljetusten päästöt syntyvät pääasiassa ateria- ja puhtauspalveluiden elintarvikekuljetuksista (48 %) ja ateriakuljetuksista (44 %). Muiden päästökategorioiden osuus kokonaispäästöistä on yhteensä vain 1 %.

Yhtiössä ei ole asetettu päästövähennystavoitteita.

Oheisessa taulukossa on kuvattu päästöjen jakautuminen GHG Protocol Standardin mukaisesti scope 1–3 osa-alueisiin. Lisäksi taulukossa on esitetty kokonaispäästöt sekä sijainti-että markkinaperusteisesti.

Tarkempi päästöraportti on saatavissa Saimaan Tukipalveluilta.



Saimaan Tukipalveluiden päästöt**tonnia CO₂e**

Scope 1	6,6
Blagooniset päästöt	23,1
Scope 2 (hankintaperusteinen)	39,7
Hankintaperusteinen	39,7
Sijaintiperusteinen	60,8
Scope 3	7 658,5
Kategoria 1: Ostetut tavarat ja palvelut	6 360,3
Kategoria 2: Tuotantohyödykkeet	113,7
Kategoria 3: Polttoaineiden ja energian elinkaaripäästöt (ei sisälly scope 1 & 2)	13,1
Kategoria 4: Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	164,6
Kategoria 5: Toiminnasta muodostuva jäte	250,7
Kategoria 6: Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	15,4
Kategoria 7: Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	501,1
Kategoria 8: Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät	85,1
Kategoria 9: Tuotantoketjun loppupään kuljetukset ja jakelu	132,5
Kategoria 11: Myytyjen tuotteiden käyttö	20,3
Kategoria 12: Myytyjen tuotteiden elinkaaren loppu	1,8
Yhteensä (hankintaperusteinen), tCO₂e	7 705
Yhteensä (sijaintiperusteinen), tCO₂e	7 726
Scope 1 päästöjen osuus (%), hankintaperusteinen	0 %
Scope 2 päästöjen osuus (%), hankintaperusteinen	1 %
Scope 3 päästöjen osuus (%), hankintaperusteinen	99 %
Energian kokonaispäästöt (scope 1–2, scope 3 kat 3, 8, 11)	164,7

Energiankulutus

Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Vuosi 2025

1) Hiilestä ja hiilituotteista peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0 MWh
2) Raakaöljystä ja öljytuotteista peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	31 MWh
3) Maakaasusta peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0 MWh
4) Muista fossiilisista lähteistä peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	1180 MWh
5) Ostetun tai hankitun fossiilisista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus (MWh)	1211 MWh
6) Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	2422 MWh
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	78 %
7) Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus (MWh)	0 MWh
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	0 %
8) Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa (sekä biologista alkuperää oleva teollisuus- ja yhdyskuntajäte, biokaasu, uusiutuva vety jne.), peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	56 MWh
9) Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus (MWh)	642 MWh
10) Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus (MWh)	0 MWh
11) Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	698 MWh
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	22 %
Energian kokonaiskulutus (MWh)	3120 MWh

Resurssien käyttö, jätehuolto ja kiertotalous

Jätehuolto

Yhtiössä syntyvän jätteen määrää seurataan ja sitä pyritään vähentämään. Syntynyt jäte kierrätetään ja lajitellaan.

Jätettä syntyy sekä omassa toiminnassa (esimerkiksi ruokahävikki) että asiakkaan toiminnassa, jolloin huolehdimme syntyvän jätteen lajittelusta.

Tässä raportoidut jätemäärät ovat niitä jätteitä, jotka syntyvät omasta toiminnasta tai yhtiön hallinnassa olevien kiinteistöjen toiminnasta (esimerkiksi Imatran keskuskeittiö tai Satamatien pääkonttori).

Suurin osa esimerkiksi keittiöissä syntyvästä jätteestä lajitellaan kiinteistöjen jätteenkeräyspisteisiin, joista huolehtii kiinteistön omistaja.

Jätteet	kg
Muovijäte	410
Biojäte	16500
Lasijäte	200
Paperijäte	260
Metallijäte	20140
Pahvijäte	7360
Sekajäte	20020
Muu jäte	31450
Vaarallinen jäte	1400

Muu jäte (31 450 kg) kattaa kiinteistöhuollon ja rakentamisen jätteitä, esimerkiksi puu- ja rakennusjätettä. Nämä jätteet kierrätetään asiaankuuluvalla tavalla.

Ruokahävikki

Ateria- ja puhtauspalveluiden osalta ruokahävikin seuranta siirrettiin vuoden 2025 alusta Hukka.ai -verkkopalveluun. Palvelusta saatiin loppuvuoden aikana käyttöön myös tekoälyavusteinen koneoppimisarvio, joka auttaa keittiötä arvioimaan ruoan menekkiä perustuen aiempiin kokemuksiin ja vähentämään sillä tavoin hävikkiä. Hukka-järjestelmän myötä hävikin kirjaaminen on saatu erittäin hyvälle tasolle ja kaikki kohteet kirjaavat hävikkiä tunnollisesti.

Vuonna 2025 ylijäämäruoan osuus oli 17,5 % valmistetusta ruokamäärästä. Ylijäämäruokaa lahjoitetaan hyväntekeväisyyteen sekä myydään koulujen henkilökunnalle.

Veden käyttö

Yhtiön liiketoiminnassa vettä kuluu palveluiden tuottamisessa siivoustyössä sekä keittiöissä erityisesti astianpesussa. Vesi sisältyy vuokriin, eikä yhtiön kokonaisvedenkulutusta seurata tällä hetkellä.



Sosiaalinen vastuu

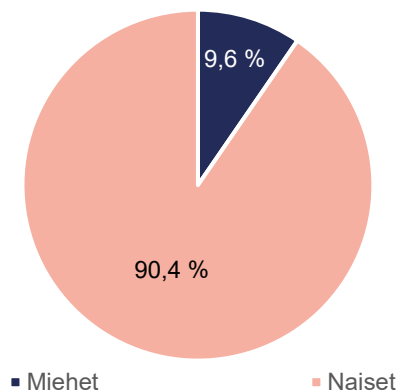
Hyvinvoiva henkilöstö on koko toimintamme perusta. Koko henkilöstömme työskentelee Suomessa yhtiön eri toimipisteissä Etelä-Karjalan alueella.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Henkilöstömme on naisvaltainen, kuten vastaavissa yrityksissä ja toimialoilla on yleistä. Sukupuolijakauma on myös hallinnossa naisvaltainen. Olemme tietoisia sukupuolijakauman painottumisesta ja pyrimme edistämään yhdenvertaisuutta rekrytoinneissa. Työntekijöistä naisia on 90,4 % ja miehiä 9,6 %.

Henkilöstön lukumäärä

Henkilöstö tilikauden lopussa	830
-------------------------------	-----



Työehdot ja palkkaus

Työsopimukset pyritään tekemään toistaiseksi voimassa oleviksi ja täydellä työajalla. Työsopimuksissa käytettiin pääsääntöisesti kuuden kuukauden koeaikaa. Määräaikaisia työsopimuksia tehtiin seuraavissa tilanteissa: vuosi- ja sairauslomien sijaisuudet, vanhempainvapaan sijaisuudet, kausiluonteiset työtehtävät, projektiluonteiset tehtävät, oppisopimuskoulutus, työharjoittelu sekä palkkatuettu työllistäminen. Määräaikaiselle työsopimukselle vaaditaan aina perusteltu syy kaikissa tapauksissa.

Osa-aikaista työsopimusta käytetään osa-aikaeläkkeen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen sijaisuuksissa, kohteiden mitoituksen/toiminnan vuoksi sekä työntekijän näin halutessa, kuitenkin yhdessä sovittaessa.

Vuokratyövoimaa yrityksessä ei ole käytetty vuoden 2015 jälkeen, jolloin perustettiin oma rekrytointiyksikkö.

Työsopimukset ja vaihtuvuus

Vakituisessa työsuhteessa olevien osuus	89,6 %
Työntekijöiden vaihtuvuus	7,4 %

Palkkaus

Kaikille työntekijöillemme maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja kaikki työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen piriin.

Palkkaus on yhdenmukaista. Palkkaeron prosenttiosuus naisten ja miesten työntekijöiden välillä on 14,1 prosenttia. Samasta tehtävästä saa samaa palkkaa. Työntekijöiden palkkaus perustuu työntekijän sijoittamiseen oikeaan työehtosopimuksen mukaiseen palkkaryhmään ja peruspalkan määrittämiseen kokonaisarvioinnin perusteella.

Työntekijän sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta palkkaukseen. Palkkaeroa selittävät seuraavat tekijät. Ensinnäkin koko yhtiön henkilöstöön suhteutettuna miesten määrä korostuu kiinteistöpalveluiden henkilöstössä. Kiinteistöpalveluiden tehtävissä maksettavat palkat ovat korkeampia kuin esimerkiksi laitoshuoltohenkilöstölle sekä ruokapalveluhenkilöstölle maksettavat palkat. Toisekseen miesten määrä on muutoin naisvaltaisessa yhtiössä korostunut yhtiön johdossa, mikä tarkoittaa sitä, että johdon korkeammat palkat vaikuttavat miesten keskimääräiseen palkkaan enemmän kuin naisten keskimääräiseen palkkaan.

Työntekijöiden hyvinvointi ja työturvallisuus

Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan sujuvuus on ratkaisevaa yhtiön menestymisen ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoiva työyhteisö edistää yhtiön toiminnan tuloksellisuutta ja tavoitteiden saavuttamista.

Työntekijöiden sairauspoissaoloja seurataan. Työntekijöillä on käytössä laaja työterveyshuolto, jonka palveluvalikoimaan kuuluvat sujuvan hoidon toteutus ja tuki sisältäen laboratorio-, kuvantamis-, mielenterveyspalveluita. Tarjoamme myös mahdollisuuden tukipohjallisiin sekä yläraajatukiin. Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus myös mielenterveydenpalveluihin osana työterveyshuoltoa.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2025 20,9 päivää henkilöä kohden. Sairauspoissaolo-% on 5,96.

Varhaisen tuen mallin avulla voidaan kohdistaa tarvittavaa tukea sitä tarvitseville henkilöille.

Työn kuormaan pystytään vaikuttamaan tarjoamalla korvaavaa ja kevennettyä työtä.

Tapaturmat vuoden aikana

Merkittävien työhön liittyvien onnettomuuksien määrä	14
Tapaturmataajuus (LTIF)	30,29
Kuolemaan johtaneiden onnettomuuksien määrä	0

Henkilöstön osaaminen ja koulutus

Tilikauden aikana yhtiössä toteutettiin koulutussuunnitelman mukaisesti ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta koko henkilöstölle. Henkilöstöllä on mahdollisuus suorittaa työssään tarvitsemiaan lisäkoulutuksia. Lisäksi oppisopimuskoulutusta toteutettiin edelleen Ateria- ja puhtauspalvelujen ja Siivous- ja laitoshuoltopalvelujen toimialoilla sekä ammatti- että erikoisammattitutkinnoissa. Mahdollistamme lisäksi suomen kielen koulutuksia vieraskielisille työntekijöille huomioiden heidän ammatillinen toimenkuvansa ja siinä tarvittava kielitaito. Työnantaja kannustaa työntekijöitä hakeutumaan lisä- ja ammattikoulutuksiin ja kehittämään ammattitaitoaan.

Koulutustunneista ei ole yhtiössä saatavilla tarkkaa tietoa. Tarkoitus on jatkossa kehittää koulutustuntien kirjaamista ja raportointia.

Saimaan Tukipalvelut kouluttavat henkilöstöään vastuullisuusasioihin. Koko henkilöstölle tarjotaan

mahdollisuus strategiakauden aikana suorittaa Suomen ympäristöopisto SYKLIn tarjoamat Ammatilaisen kädenjälki – opinnot. Opintojen suoritus alkoi toukokuussa 2025. Vuoden 2025 loppuun mennessä noin puolet henkilöstöstä oli jo suorittanut heille osoitetut opinnot.



Hyvä hallinto

Yhtiössä noudatetaan hyvää hallintotapaa. Noudatamme toimintaamme koskevia lakeja, määräyksiä ja lupia. Pyrimme siihen, että kaikki toimintamme on avointa ja läpinäkyvää. Ensimmäisen kestävyysraportin laatiminen on osa hyvän hallintotavan ja läpinäkyvyyden kehittämistä Saimaan Tukipalveluissa. Pyrimme parantamaan entisestään vuorovaikutusta kaikkien sidosryhmiemme kanssa.

Puutemme väärinkäyttöihin tai epäilyihin väärinkäytöksistä. Yrityksellä on käytössä valitusmekanismi, jolla voi raportoida ihmisoikeuksiin tai etiikkaan liittyvistä epäkohdista tai epäilyistä anonyymisti. Ilmoituskanavan kautta ei ole ilmiannettu ihmisoikeusloukkauksia tai epäasiallista kohtelua.

Yhtiöllä ei ole erillistä ihmisoikeuspolitiikkaa. Yhtiöllä on eettinen ohjeistus, jossa on kuvattu yhtiön toiminnan eettiset näkökulmat. Eettinen ohjeistus viedään henkilöstölle vuoden 2026 aikana. Toimittajien eettiset ohjeet on laadittu varmistamaan eettisen toiminnan arvoketjussamme mahdollisimman pitkälle.

Yrityksellä ei ole ollut tuomioita tai sakkoja korruptiosta tai lahjonnasta. Yrityksellä ei ole toimintaa kiistanalaisilla toimialoilla. Yritykselle ei työskentele yksinyrittäjiä, jotka työskentelisivät vain Saimaan Tukipalvelut Oy:lle. Yrityksessä ei työskentele määräaikaisena vuokratyöntekijänä yhtään henkilöä.

Sukupuolijakauma yhtiön johdossa

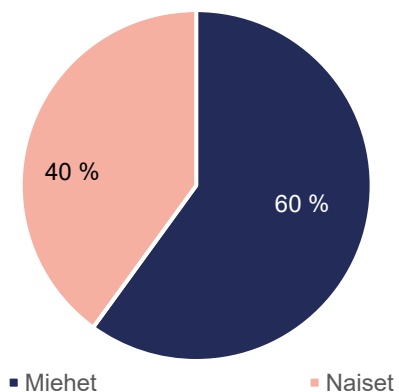
Yrityksen johtoryhmään kuuluvat toimitusjohtajan lisäksi talous- ja hallintojohtaja, kolme palvelujohtajaa, henkilöstön edustajana pääluottamusedustaja sekä johtoryhmän sihteerinä työsuojelupäällikkö. Johtoryhmän jäsenistä neljä on naisia ja kolme miehiä.

Yhtiön hallitukseen kuuluu 10 jäsentä ja 10 henkilökohtaista varajäsentä. Lappeenrannan kaupunki nimeää 5 jäsentä ja

varajäsentä, Etelä-Karjalan hyvinvointialue 2, Imatra 1, Savitaipale 1 ja Taipalsaari 1.

Hallituksessa raportointikauden lopussa on naisia 8 henkilöä ja miehiä 12 henkilöä. Nykyinen hallitus aloitti 1.7.2025 ja toimii neljä vuotta.

Hallituksen sukupuolijakauma



Sanasto

Arvoketju

Yrityksen toimintaan liittyvä kokonaisuus raaka-aineiden hankinnasta palvelun tuottamiseen ja loppukäyttöön asti.

Biogeeniset päästöt

Biomassasta (esim. bioenergia) syntyviä kasvihuonekaasupäästöjä, jotka raportoidaan erikseen, koska ne kuuluvat luonnolliseen hiilen kiertoon.

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

EU:n direktiivi, joka velvoittaa yrityksiä raportoimaan kestävyystietoja yhdenmukaisesti. Ei koske Saimaan Tukipalvelut Oy:n kokoluokan yrityksiä.

ESRS (European Sustainability Reporting Standards)

EU:n kestävyysraportointistandardit, jotka määrittävät mitä ja miten yritysten tulee raportoida CSRD:n mukaisesti.

VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs)

Pk-yrityksille suunnattu vapaaehtoinen kestävyysraportointistandardi, jota tämä raportti noudattaa.

EFRAK (European Financial Reporting Advisory Group)

EU:n asiantuntijaelin, joka kehittää kestävyysraportoinnin standardeja.

Kaksoisolennaisuusanalyysi

Prosessi, jossa tunnistetaan yrityksen toiminnan merkittävimmät kestävyysvaikutukset ja riskit.

Scope 1, 2 ja 3-päästöt (GHG Protocol)

Scope 1: Suorat päästöt omasta toiminnasta (esim. ajoneuvot)

Scope 2: Ostetun energian päästöt (esim. kaukolämpö, sähkö)

Scope 3: Muut epäsuorat päästöt arvoketjussa (esim. hankinnat, kuljetukset)

GHG-protokolla (Greenhouse Gas Protocol)

Kansainvälinen standardi kasvihuonekaasupäästöjen laskentaan.

Hiilijalanjälki

Toiminnan aiheuttamien kasvihuonekaasupäästöjen kokonaismäärä hiilidioksidiekvivalenteina (CO₂e).

CO₂e (hiilidioksidiekvivalentti)

Yksikkö, jolla eri kasvihuonekaasujen vaikutukset muunnetaan hiilidioksidia vastaavaksi.

Päästöintensiteetti

Päästöjen määrä suhteessa esimerkiksi liikevaihtoon (tCO₂e/M€) tai henkilöstöön.

Hankintaperusteinen päästölaskenta

Laskentatapa, jossa päästöt perustuvat hankitun energian tai palvelun todellisiin päästötietoihin.

Sijaintiperusteinen päästölaskenta

Laskentatapa, jossa päästöt perustuvat alueelliseen keskimääräiseen energiantuotantoon.

Tapaturmataajuus (LTIF, Lost Time Injury Frequency)

Tapaturmataajuus laskee, kuinka monta vähintään yhden päivän poissaoloon johtanutta tapaturmaa tapahtuu miljoonaa työtuntia kohti

Hyvä hallintotapa (Governance)

Yrityksen johtamis-, ohjaus- ja valvontakäytännöt sekä eettiset periaatteet.

Eettinen ohjeistus

Yrityksen sisäinen ohjeistus vastuullisesta ja eettisestä toiminnasta.

VSME hakemisto

Standardin tiedonantovaatimus	sivu
B1 Valmistelun perusta	3, 12–13
B2 Käytännöt, politiikat ja aloitteet	14, 23–25, 27
B3 Energia ja kasvihuonekaasupäästöt	20, 17–19
B4 Ilman, veden ja maaperän saastuminen	Ei olennainen yritykselle
B5 Luonnon monimuotoisuus	Ei olennainen yritykselle
B6 Vesi	22
B7 Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto	21
B8 Työvoima: Yleistiedot	23
B9 Työvoima: Terveys ja turvallisuus	25
B10 Työvoima: palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus	24–25
B11 Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta	Ei olennainen yritykselle
C1 Liiketoimintamalli ja kestävyyyteen liittyvät aloitteet	7–8, 14–15
C2 Käytäntöjen, politiikkojen ja aloitteiden kuvaus	14, 23–25, 27
C3 Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet ja ilmasto siirtymä	18
C4 Ilmastoriskit	17
C5 Työvoima: tarkentavat tiedot	23–25
C6 Työvoima: ihmisoikeuspolitiikat ja -prosessit	27
C7 Vakavat ihmisoikeusloukkaukset	Ei olennainen yritykselle
C8 Tietyiltä aloilta saatavat tulot ja EU:n viitearvojen ulkopuolisuus	Ei olennainen yritykselle
C9 Sukupuolten monimuotoisuus hallintoelimissä	28

Liite 1: Toimipaikat

Yhtiön hallinnassa olevat tilat:

Hallinnon pääkonttori, Satamatie 8, 53900 Lappeenranta
Opintie (Kiinteistöpalvelut), Opintie 2, 53600 Lappeenranta
Joutsenotalo (Kiinteistöpalvelut), Kesolantie 3, 54100 Joutseno
Imatran keskuskeittiö, Sukkulakatu 20, 55120 Imatra

Aluekeittiöt:

Sammonlahden aluekeittiö, Hietakallionkatu 5, 53850 LPR
Lappeen aluekeittiö, Järviiniitunkatu 2, 53850 LPR
Lauritsalan aluekeittiö, Osulankatu 3, 53300 LPR
Etelä-Karjalan keskussairaalan keittiö, Valto Käkelän katu 1, 53130 LPR
Armilan kuntoutuskeskuksen keittiö, Armilankatu 44, 53100 LPR
Palvelukoti Taipale, Vilkolantie 3, 54920 Taipalsaari
Kimpisen aluekeittiö, Pohjolankatu 23, 53100 LPR
Ylämaan koulu, Aapistie 1, 54410 LPR
Savitaipaleen keskuskeittiö, Maitolantie 7, 54800 Savitaipale
Kesämäen aluekeittiö, Lavolankatu 16, 53600 LPR
Juurakkokadun palvelukodin keittiö, Juurakkokatu 3, 53810 LPR
Joutsenon aluekeittiö, Penttiläntie 19, 54100 LPR
Joutsenon koulun aluekeittiö, Vitjamäentie 3, 54100 LPR
Imatran keskuskeittiö, Sukkulakatu 20, 55120 Imatra

Lisäksi yhtiöllä on toimintaa lukuisissa omistajien tiloissa. Yhtiöllä on palvelukeittiöt kaikissa kouluissa ja päiväkodeissa sekä useissa hyvinvointialueen kohteissa. Siivous- ja laitoshuoltopalveluita ja kiinteistöhuoltoa toteutetaan niin ikään useissa omistajien kohteissa.

saimaan tukipalvelut

Saimaan Tukipalvelut

Satamatie 8, 53900 Lappeenranta

Verkkosivut: www.saimaantukipalvelut.fi

