

2024

Vuosi- ja vastuullisuus- katsaus

Sisällys

Toimitusjohtajan katsaus.....3

Leijonan vuosi 20246

Leijona lyhyesti 7

Vuoden 2024 kohokohtia 11

Vastuullisuuskatsaus.....15

Vastuullisuuskatsaus 2024 16

Hallinto-, johto- ja valvontaelimien rooli 17

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta.... 18

Vastuullisuuden olennaiset teemat.....19

Ilmastonmuutos..... 20

Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit 22

Resurssien käyttö ja kiertotalous 23

Omat työntekijät..... 24

Arvoketjun työntekijät..... 30

Kuluttajat ja loppukäyttäjät..... 31

Hallintotapa 33

TALOUDELLINEN KATSAUS

Hallituksen toimintakertomus..... 35

Tilinpäätös..... 39

Hallitus ja johtoryhmä 42

Liite: Palkitsemisraportti..... 44

s. 3

Toimitusjohtajan katsaus

s. 19

Vastuullisuuden olennaiset teemat

Toimitusjohtajan katsaus

Toimitusjohtajan katsaus

UUDISTUMISEN VUOSI

Vuosi 2024 tulee jäämään mieleeni aivan erityisenä. Ensimmäisenä vuotenani Leijona Cateringin toimitusjohtajana olen saanut päivittäin kokea ylpeyttä ja vahvaa isänmaallisuutta tästä merkityksellisestä yhtiöstä ja siitä työstä, jota teemme ympäri Suomen asiakkaidemme turvallisuuden ja toimintakyvyn tukemiseksi. Erityisesti tämä merkityksellisyys korostuu näinä aikoina, kun maailma ympärillämme on jatkuvassa murroksessa.

Vuosi on ollut myös Leijonalle monella tavoin uudistumisen vuosi. Suomen Nato-jäsenyyden myötä lisääntyneet kansainväliset harjoitukset ja asiakkaat sekä heidän tarpeidensa huomioiminen unohtamatta kotimaisten kumppaneidemme kanssa tehtävää syvää yhteistä kehittämistyötä olivat keskeisiä tekijöitä strategiaa uudistaessamme.

Strategiassamme korostuvat kumppanuus, tulevaisuuden tuotteiden kehitys, työntekijäkokemus sekä prosessitehokkuus. Uudistetun strategian kruunasimme uudella visiolla ja työtämme ohjaavilla Leijonalaisten lupauksilla.

Vision mukaisesti haluamme olla ”Hyvän ruuan erikoisjoukot”, haluamme olla kilpailukykyisiä ja tunnettuja myös kansainvälisesti valmiuteen erikoistuneina kaikkien aikojen ruokapalveluiden ammattilaisina. Leijonalaisten lupauksilla varmistamme, että toimimme kaikki, riippumatta työtehtävästä tai kohteesta, yhteisen visiomme ohjaamaan suuntaan.

VASTUULLINEN KUMPPANUUS OSANA KAIKKEA TEKEMISTÄ

Teimme vuoden aikana ennätyksellisen, yli 100 miljoonan euron liikevaihdon, johon kasvaneet ruokailijamäärät sekä varuskunnissa, vankiloissa että harjoitusalueilla meidät siivittivät. Upeaa tulosta ei kuitenkaan olisi saavutettu ilman pitkäjänteistä työtä prosessien ja kustannustehokkuuden jatkuvaksi kehittämiseksi. Tehokas raaka-aineiden käyttö, henkilöstöstä huolehtiminen ja työvuorojen tehokas suunnittelu sekä energiatehokkuus ovat paitsi kilpailukykyä ja kustannustehokkuutta parantavia toimenpiteitä, myös tärkeää vastuullisuutta edistävää työtä kestävämmän huomisen eteen. Uudistuneen strategian mukaisesti vastuullisuus on integroitu kaikkeen tekemiseemme.



Erityisesti tämä merkityksellisyys korostuu näinä aikoina, kun maailma ympärillämme on jatkuvassa murroksessa.



Jatkoimme kumppaneidemme kanssa valmius- ja ennakointikyvykkyyden sekä ruokahuollon mallien kehittämistä erilaisiin olosuhteisiin. Pääsimme keräämään niistä vuoden aikana myös arvokasta palautetta, joiden pohjalta palveluidemme laatua ja asiakaskokemusta voidaan kehittää edelleen myös tulevina vuosina.

Vuoden aikana otimme käyttöön uuden tuotannonohjausjärjestelmän, jonka avulla kaikki toimintamme tilauksesta tuotekehitykseen ja reseptien hallintaan sekä aina yksittäisen ruokailijan ruokavalioon ja laskutukseen ovat entistä paremmin sovitujen prosessien mukaista ja kohdennettavissa. Tämä yhdessä päivittäisjohtamisen toimintamallien kehittämisen kanssa parantaa osaltaan myös asiakastyytyväisyyttä ja ruokaturvallisuutta, kun voimme varmistaa, että oikea reseptiikka seuraa oikeaa ruokailijaa kaikissa olosuhteissa.

Elintarvikemarkkinoilla vuosi 2024 oli edellisiä vuosia rauhallisempi. Vuoden 2024 aikana Leijona kilpailutti merkittävän määrän hankintasopimuksia, ja niiden käyttöönottoa jatketaan alkuvuonna 2025. Leijonan toimitusketjua muutetaan rakenteellisesti entistä suoremaksi, vaikka tukkureilla on edelleen merkittävä rooli tavarantoimittajina. Valmiuden ja huoltovarmuuden rakentaminen nojaa edelleen pitkäjänteisiin sopimussuhteisiin toimittajien osalta.

LEIJONA YKSI SUOMEN JA EUROOPAN PARHAISTA TYÖPAIKOISTA

Saimme vuoden aikana kuudennen kerran Great Place to Work -sertifikaatin ja maininnan että Suomen lisäksi olemme yksi Euroopan parhaista työpaikoista. Tämän eteen on Leijonassa tehty paljon töitä jo useiden vuosien ajan, mutta iso tekijä työssä viihtymisellä on sillä, että voimme kaikki Leijonalla suhtautua työhömmme ylpeydellä, sillä teemme hyvin arvokasta ja merkityksellistä ja työtä, tehtävästä riippumatta. Tätä ammattilypeyttä ja yhteenkuuluvuutta haluamme vaalia jatkossakin yrityksen arvoinakin toimivilla uusilla Leijonalaisien lupauksilla #rintarottingilla, #ketteräkehittäjä ja #keittämyhdessä.

Kiitän lämpimästi henkilöstöämme, asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme siitä, miten hyvässä hengessä yhdessä kehittäen ja jatkuvasti kehittyen olemme tätä vastuullista työtä saaneet tehdä.

Nina Mähönen



Vision mukaisesti haluamme olla ”Hyvän ruuan erikoisjoukot”, haluamme olla kilpailukykyisiä ja tunnettuja myös kansainvälisesti valmiuteen erikoistuneina kaikkien aikojen ruokapalveluiden ammattilaisina.



Leijonan vuosi 2024

Hyvän ruuan erikoisjoukot

Leijona Catering Oy on suomalainen ruoka- ja ravintolapalveluja tarjoava yhtiö. Palveluksessamme on yli 500 Hyvän ruuan erikoisjoukkolaista eri puolilla Suomea. Keittiössämme yhdistyvät rautainen kokemus ja jatkuva uuden oppiminen.

VUODEN 2024 AVAINLUKUJA

102,8

LIKEVAIHTO, MILJ. €

71

OSTOT, MILJ. €

68,7 %

OMAVARAISUUSASTE ¹

7,7

LIKEVOITTO, MILJ. €

14,0

MAKSETTUJA VEROJA,
MILJ. € ²

559

HENKILÖSTÖ KESKIMÄÄRIN



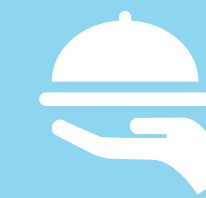
2012

PERUSTAMISVUOSI



80 000

KESKIMÄÄRIN ATERIAA
VUOROKAUDESSA



60

RAVINTOLAA



100 %

VALTION OMISTAMA
YHTIÖ

¹ oma pääoma x 100/(taseen loppusumma – saadut ennakot). ² Verot koostuvat pääasiassa tuloverosta, työnantajamaksuista, kiinteistöverosta, valmisteveroista sekä arvonnäisäverosta.

TEHTÄVÄMME

Me Hyvän ruuan erikoisjoukot olemme kotimainen ja kansainvälinen kumppani asiakkaillemme. Teemme uusia tuoteinnovaatioita asiakkaidemme tulevaisuuden tarpeet ja toimintaympäristön muutokset huomioiden. Leijonan loikka kohti uusia toiminta- ja tuotantotapoja vaatii entistä parempaa prosessitehokkuutta ja yhteistyötä Hyvän ruuan erikoisjoukoilta.

ASIAKKAAMME

Hyvän ruuan erikoisjoukkojen asiakkaina ovat turvallisuuskriittiset organisaatiot, joiden toimintaan tai toimitiloihin kohdistuu erityisiä turvallisuusvaatimuksia.

Leijonan aterioita nauttivat pääasiallisesti Puolustusvoimien varusmiehet ja henkilöstö sekä Rikosseuraamuslaitoksen asiakkaat, ja ne valmistetaan palvelemaan hyvin erilaisia ruokavalioita. Lisäksi Leijona palvelee nimettyjä valtionhallinnon asiakkaita.

Vuoden jokaisena päivänä Leijona Cateringin Hyvän ruuan erikoisjoukot valmistavat keskimäärin 80 000 ateriala ympäri Suomea 60 ravintolassa. Ateriat koostuvat aamiaisista, lounaista, päivällisistä ja iltapaloista – ja niitä tarjoillaan niin ravintoloissa, maastossa kuin yksityistilaisuuksissa.

Leijona Catering on 100% Suomen valtion omistama yhtiö. Käytämme Leijonan keittiöissä pääosin suomalaisia raaka-aineita ja tutustumme aktiivisesti uusiin ilmasto- ja luontoystävällisiin vaihtoehtoihin.

Leijonan päätoimipaikka on Kuopiossa ja henkilöstöämme työskentelee yli kuudellakymmenellä paikkakunnalla Suomessa.

MARKKINA-ASEMA

Leijona Catering Oy:n edeltäjä, Puolustusvoimien Ruokahuollon Palvelukeskus (PURU) perustettiin vuonna 2005. Leijona näki päivänvalon 1.1.2012, kun PURU muuttui yhdessä yössä valtion virastosta osakeyhtiöksi, Leijona Cateringiksi. Puolustusvoimat vaihtui omistajasta asiakkaaksi ja Leijona sai eteensä kunnianhimoisen tavoitteen: parempaa ruokaa pienemmin kustannuksin – vastuullisesti, turvallisesti ja toimitusvarmasti. Leijona Catering Oy on yksi Puolustusvoimien strategisista kumppaneista. Puolustusvoimien lisäksi Leijonalla on kumppanuussopimus Rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Palvelemme myös muita turvallisuuskriittisiä valtion omistamia asiakkaita.

Leijona Catering Oy:a perustamisesta lähtien johtanut Ritva Paavonsalo jäi eläkkeelle vuoden 2023 päätteeksi ja yhtiön uudeksi toimitusjohtajaksi valittiin diplomi-insinööri Nina Mähönen 1.1.2024 alkaen.



Leijonan arvot

#rintarottingilla

Ammattiylpeys: Olen työstäni ylpeä erikoisjoukkolainen!

Leijonan parhaaksi: Toimin Leijonan parhaaksi. Käytän raaka-aineita, rahaa ja aikaa mahdollisimman tehokkaasti, laatua unohtamatta.

Vastuunkanto: Vien asiat loppuun saakka. Meillä ei ole työkaveria nimeltä "Joku Muu".

Asiakkaasta välittäminen: Välitän siitä, mitä asiakkaalle tarjoan. Allekirjoitan aikaansaannokseni rinta rottingilla – "Tuulan tekemää ruokaa".

#ketteräkehittäjä

Joustavuus: Olen muuttuviin tilanteisiin ja olosuhteisiin mukautuva erikoisjoukkolainen!

Uteliaisuus: Suhtaudun uuteen uteliaasti ja kokeilen rohkeasti.

Kokeileminen: Olen oman työni ketterä kehittäjä.

Palaute: Kannustan, kiitän ja kehun kaveria aina, kun voin.

#keitämmeyhdessä

Yhteenkuuluvuus: Yhdessä olemme hyvän ruuan erikoisjoukot!

Ystävällisyys: Aloitan aina tervehdyksellä.

Yhteistyö: Olen mukana vahvuudessa, autan kaveria.

Yhteinen tavoite: Yhdessä saamme asiat vietyä aina kannonnokkaan ja selliin saakka.

Strategia

Leijonan strategia uudistettiin henkilöstömme kanssa yhteistyössä kevästä 2024 alkaen. Samalla Leijonalle luotiin uudistetut arvot, missio ja visio.

Tarkoituksemme eli missiomme ja visiomme on olla Hyvän ruuan erikoisjoukot. Se tarkoittaa sitä, että olemme ylpeitä tekemästämme tärkeästä työstä, välitämme toisistamme ja autamme toinen toistamme. Näin luomme hyvää fiilistä työpaikallemme, joka heijastuu myös asiakkaillemme.

Toimintaamme ohjaavat arvot ovat #rintarottingilla, #ketteräkehittäjä ja #keitämme yhdessä.

LEIJONAN STRATEGISET TAVOITTEET

Leijonan strategiset tavoitteet vuoteen 2028 saakka ovat:

Kotimainen ja kansainvälinen kumppani

Suomen Nato-jäsenyyden myötä Leijonan kansainvälisten asiakkaiden rooli on muuttunut merkittävämmäksi. Tämä vaatii meiltä palvelukonseptiemme kehittämistä vastaavasti.

Tulevaisuuden tuotteet

Haluamme pitää tuotevalikoimamme kiinnostavana ja asiakkaidemme sekä kansainvälistymisen tuomia vaatimuksia vastaavana. Ruokalistakehityksessä otamme huomioon vuoden 2024 loppupuolella julkaistut kansalliset ravitsemussuositukset ja eri ateriaratkaisujen tarjoamisen kaikissa toimintaympäristöissä.

Oma työpaikka

Rakennamme Leijonan positiivista yrityskulttuuria viemällä Leijonalaisten lupaukset jokaisen työntekijämme arkeen kaikissa toimipaikoissamme. Panostamme erityisesti esihenkilötyöhön ja johtamiseen. Lisäksi korostamme työ- ja ruokaturvallisuuden roolia kulttuurimme yhtenä kivijalkana.

Prosessitehokkuus

Kehitämme päivittäisjohtamista edelleen. Panostamme erityisesti tiedolla johtamiseen varmistamalla, että kaikilla esihenkilöillä on käytössään omaan johtamiseensa liittyvä data ja valmiudet hyödyntää sitä.



Tarkoituksemme eli missiomme ja visiomme on olla Hyvän ruuan erikoisjoukot.



Vuoden 2024 kohokohtia

Kansainvälistyminen oli arkipäivää Leijonan ravintoloissa.



Asiakaskokemus kehittyi varuskuntaravintolan uudistuksen myötä.



Yrityskulttuuri vahvistui Leijonalaisten lupauksia toteuttamalla



Toimintamalleja kehitettiin järjestelmien ja päivittäisjohtamisen kautta.



Great Place to Work -sertifikaatti saavutettiin kuudennen kerran.



KANSAINVÄLISTYMINEN

Kansainväliset asiakkaat olivat vuonna 2024 leijonalaisten arkipäivää, sillä Naton kumppani- ja jäsenmaiden toimijoita vieraili varuskuntaravintoloissa viikoittain, osassa jopa päivittäin. Harjoitustoiminnassa kansainvälisyys lisääntyi merkittävästi ja Leijona palveli niin suomalaiset kuin kansainväliset asiakkaansa samoihin palvelulupauksiin nojaten.

Olemme tarjonneet kaikille leijonalaisille englanninkielistä asiakaspalvelukoulutusta ja sanastoa, joka auttaa varmistamaan kansainvälisten asiakkaiden ruokapalvelun laadukkaan toteutumisen.

Suomen tapa järjestää vankeinhoitoa ja seuraamuksia herättää kansainvälistä kiinnostusta vankiloiden ruokahuoltoon kohtaan. Älyvankiloiden ja nettikantiinien lisäksi brittiläinen Food Behind Bars –organisaatio tutustui Suomen avovankiloihin ja ruokahuoltoon dokumentoiden kokemuksiaan blogiin <https://www.foodbehindbars.co.uk/blog>. Vaikutteita on saatu puolin ja toisin, kun Leijonassakin vuonna 2024 sovellettiin alun perin brittiläistä vankien keskustelufoorumia ruokahuoltoon koskevan palautteen keräämiseen.

KAJAANIN VARUSKUNTARAVINTOLA HOIKANHOVI UUDISTETTIIN

Hoikanhovin moderneissa tiloissa valmistetaan ja tarjotaan ruokaa neljästi päivässä lähes 2700 Kainuun prikaatin varusmiehelle ja henkilöstön jäsenelle.

Rakennus uudistettiin hankkeessa perusteellisesti, ja ravintolaan rakennettiin nykyaikaiset säilytystilat ja uusi lastausalue. Varuskuntaravintolan katolle asennettiin aurinkosähkövoimala, jonka tuottama sähkö voidaan hyödyntää täysimääräisesti ravintolan prosessilaitteissa. Ravintolatoiminnan näkökulmasta muutoksista merkittävimpiä on uusi astianpautuslinjasto, jossa robotti auttaa tiskaamisessa, sekä ilmanpaineella toimiva biojätteen keräysjärjestelmä.

Raikkaat tilat lisäsivät niin asiakkaidemme kuin työntekijöi-

demme viihtymistä varuskuntaravintolassa ja uudistettujen toimintojen ansiosta olemme voineet palvella asiakkaitamme entistäkin tehokkaammin.

KENTTÄMUONITUSMALLIN KEHITTÄMINEN

Kylmäketjuvapaan kenttämuonitusmallin mukainen ateriaratkaisu tuli laajaan valmistukseen vuoden 2024 aikana, ja samalla kylmäketjullisten elintarvikkeiden jakaminen harjoitusalueille vähentyi huomasti. Tästä johtuen ruuan valmistaminen maastossa on helpottunut ja laadun tasaisuus on parantunut. Kylmäketjuvapaiden tuotteiden toimitusketju on yksinkertaistunut ja Leijonan oma logistiikka on aloittanut tuotteiden tilaus-toimitusketjun hallinnan. Tämä sekä vähentää CO2-päästöjä, että lisää jatkossa ketteryttä mukautua muuttuviin olosuhteisiin mahdollisissa poikkeustilanteissa.

LEIJONALAISTEN LUPAUKSET

Leijonan tavoitekulttuurin ja Leijonalaisten lupauksen määrittely alkoi toukokuussa 2024 asiantuntijoiden kehittämistyöpajassa. Leijonan yrityskulttuurin kehittämisen tavoitteena on kasvattaa ylpeyttä omasta työstä ja työkavereista, kannustaa uuden kokeilemiseen sekä edistää yhdessä tekemistä ja yhteenkuuluvuutta.

Leijonalaisten lupaukset julkistettiin koko henkilöstölle Leijonalaisten päivässä syksyllä 2024. Yhdessä olemme hyvän ruuan erikoisjoukot ja leijonalaisten lupaukset muodostavat reseptin hyvän ruuan erikoisjoukoille. Leijonalaisten lupaukset #rintarottingilla, #ketteräkehittäjä ja #keitämmeyhdessä koskevat meitä kaikkia Leijonassa.

” Leijonan yrityskulttuurin kehittämisen tavoitteena on kasvattaa ylpeyttä omasta työstä ja työkavereista, kannustaa uuden kokeilemiseen sekä edistää yhdessä tekemistä ja yhteenkuuluvuutta.



UUSI TOIMINNANOHJAUSJÄRJESTELMÄ LEIJONAAN

Aiemman toiminnanohjausjärjestelmän tultua elinkaarensa päähän Leijonassa siirryttiin uuteen Aromi14 -järjestelmään vuoden 2024 aikana.

Projekti käynnistyi toukokuussa 2023. Varuskuntaravintola Ruben Parolassa ja varuskuntaravintola Ankkuri Upinniemessä, Rise Kylmäkoski sekä Rise Hämeenlinna pääsivät toukokuussa 2024 pilottiravintoloina aloittamaan järjestelmän käytön ensimmäisenä ja antamaan siitä myös tärkeää palautetta. Henkilöstöravintolat aloittivat uuden toiminnanohjauksen käytön kesäkuun alussa 2024. Käyttöönotto eteni vaiheittain RISE-ravintoloihin ja lopulta kaikkiin varuskuntaravintoloihin lokakuun alkuun mennessä.

Uuden toiminnanohjausjärjestelmän koulutustilaisuuksia järjestettiin kasvokkain ja webinaareina. Käyttäjien tukikanavia olivat keskustelufoorumit, chatit ja tukiklinikat, jossa kerättiin aktiivisesti käyttäjiltä palautetta, jonka perusteella -järjestelmää kehitettiin.

VAHVA JA KEHITTYVÄ LEIJONA

Vuonna 2024 tavoitteena oli löytää parhaita toimintamalleja sujuvaan ja toimivaan työhön Leijonan kaikissa ravintoloissa. Halusimme Leijonassa kehittää edelleen toimintavarmuutta, henkilöstötyytyväisyyttä, sekä ennakointi- ja kehityskykkyä.

Kaikki Leijonan ravintolat ottivat käyttöönsä VKL:n myötä uusia toimintamalleja, joista ravintolan henkilökunnalle näkyvimvät ovat joka aamuinen kuulumisten vaihto ja ajan-kohtaisten asioiden läpikäynti. Tarkoituksena oli kartoittaa

ravintolan kyseisen päivän tilanne: sujuuko arki vai onko huomattu jotain työntekoa hankaloittavia esteitä.

Prosesseja on parannettu työturvallisuuteen, ruokaturvallisuuteen ja resursseihin liittyen. Myös hankinnat ja tavarantoimitukset ovat olleet kehitettäviä asioita.

LEIJONA ON SUOMEN JA EUROOPAN PARHAITA TYÖPAIKKOJA

Great Place To Work -sertifikaatti myönnettiin syksyllä 2024 Leijona Cateringille jo kuudentena vuotena peräkkäin. Työntekijöistä 73 % sanoo yrityksen olevan kokonaisuudessaan todella hyvä työpaikka. Uusista työntekijöistä 78 % tuntee itsensä tervetulleiksi Leijonaan tultuaan. Vuodesta 2024 Leijona ei ole pelkästään Great Place To Work -sertifioitu yhtiö, sillä GPTW-tutkimuksen mukaan Leijona on Suomen 9. paras ja Euroopan 63. paras työpaikka suurten yritysten sarjoissa.



Vuonna 2024 tavoitteena oli löytää parhaita toimintamalleja sujuvaan ja toimivaan työhön Leijonan kaikissa ravintoloissa



VEROJALANJÄLKISELVITYS

	SUOMI	2024	2023	2022
Tilikaudelta maksettavat välittömät verot, M€		4,9	3,8	4,0
Tuloverot		1,5	0,8	1,1
Työnantajamaksut		3,4	3,0	2,9
Tilikaudelta maksettavat välilliset verot, M€		1,5	2,2	2,4
Valmisteverot		2	2,2	2,4
Tilikaudelta tilitettävät verot, M€		7,1	5,8	5,2
Palkkaverot		4,8	4,5	4,2
Arvonlisäverot, myynnit		14,8	13,7	13,1
Arvonlisäverot, hankinnat		-12,5	-12,4	-12,1
Liikevaihto maittain eriteltynä, M€*		102,8	95,4	90,9
Tulos ennen veroja maittain eriteltynä, M€*		7,7	4,1	5,3
Henkilöstö maittain eriteltynä*		559	533	516

*Kaikki Leijona Catering Oy:n liiketoiminta sijoittuu Suomeen.

TALOUDELLISEN ARVON LUOMINEN

Leijona catering – taloudellinen lisäarvo

	M€	2024	2023	2022	2021	2020
Tuotot		103	95	91	79	73
Ostot		71	71	64	55	49
Henkilöstökulut		24	22	21	20	17
Palautukset omistajille		3	4	3	5	4
Tuloverot		2	1	1	1	1
Liiketoiminnan kehittäminen		4	-3	2	-1	2





Vastuullisuuskatsaus 2024

Vastuullisuuskatsaus 2024

Leijona Cateringin vastuullisuusraportti vuodelta 2024 on kirjoitettu Euroopan Unionin kestävyysraportointidirektiivin standardia nykyhetken kyvykkyytemme rajoissa noudattaen. Leijonalle ensimmäinen pakollinen standardin mukaisen kestävyys selvityksen raportointivuosi on vuosi 2025, ja tähän olemme aktiivisesti valmistautuneet.

LAATIMISPERUSTEET

Leijona Catering Oy:n kestävyys selvitys on laadittu koko yrityksen tasolla.

Kestävyys selvitys kattaa arvoketjun alkupään kokonaiskasvihuonekaasupäästöjen raportoinnin osalta, sekä arvoketjun työntekijöiden osalta riskien arvioinnin sen pohjalta siltä osin, kuin tietoa on ollut vuonna 2024 Leijona Cateringin saatavilla.

Kestävyys vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien olennaisuuden arviointi ulottuu arvoketjumme alku- ja loppupäähän. Leijona Cateringin toimintaperiaatteet, toimet ja tavoitteet keskittyvät suurimmaksi osaksi omaan toimintaan, omaan hankintatoimeen ja yhteistoimintaan asiakkaiden kanssa.

Leijona Cateringin kestävyysmittareista kasvihuonekaasupäästöjä koskeva tavoite ulottuu elintarvikkeiden laskennallisten päästökertoimien osalta arvoketjun alkupäähän, samoin kuin tuotteiden alkuperää (esim. sertifiointeja) koskevat tunnusluvut.

Kestävyys selvitys kattaa arvoketjun loppupään tietoja kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa käytävän vuoropuhelun osalta.

Leijona Catering ei sisällytä kestävyys selvitykseen tietoja, jotka ovat asiakkaittemme toiminnan kannalta turvallisuusluokiteltuja tai arkaluonteisia.



Hallinto-, johto- ja valvontaelimien rooli

Leijona Catering Oy:n hallinto koostuu yhtiön hallituksesta ja johtoryhmästä. Lisäksi yhtiön toimintaa valvovat henkilöstö- ja tarkastusvaliokunta. Valtio-omistaja ohjaa yhtiön toimintaa myös valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosaston kautta.

Leijona Cateringin hallituksessa on edustettuna yhtiön toiminnan kannalta merkittävää ja laaja-alaista kokemusta hyvästä hallintotavasta ja johtamisesta eri toimialoilta, muun muassa valtio-omistajalta, suurimmalta asiakkaaltamme Puolustusvoimista, kotimaisesta elintarviketeollisuudesta sekä muilta talouden ja hallinnon toimialoilta.

Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalla on pitkäaikainen kokemus laskentatoimesta, sekä kestävyysraportoinnista.

Hallituksen sukupuolijakauma oli vuonna 2024 33 % miehiä ja 67 % naisia. Johtoryhmän sukupuolijakauma oli samoin 33 % miehiä ja 67 % naisia.

Riippumattomien, eli toimivaan johtoon kuulumattomien, hallituksen jäsenten osuus oli 100 %.

Hallituksen ja johtoryhmän jäsenet on nimetty vuosikertomuksen sivulla 43.

Vastuullisuusohjelman ja -tavoitteet hyväksyy Leijonan hallitus. Johtoryhmällä on käytettävissään kestävyysseikkojen kehittämiseen ja valvontaan muun muassa Leijonan vastuullisuuspäällikön asiantuntemus ja kokemus.

Hallitus arvioi toimintaansa säännöllisesti ja tekee itsearviointin vähintään kerran vuodessa.

YRITYKSEN HALLINTO-, JOHTO- JA VALVONTAELIMILLE TOIMITETTAVAT TIEDOT JA NIIDEN KÄSITTELEMÄT KESTÄVYYSSEIKAT

Yhtiön johtoryhmä käsittelee vastuullisuusaiheita vähintään neljä kertaa vuodessa vastuullisuuspäällikön koostamien vastuullisuuskatsausten ja johdon katselmuksien muodossa. Vastuullisuustyön toteutumisesta raportoidaan vuoden kuluessa hallitukselle ja vuoden päätyttyä yhtiökokoukselle. Leijonan yhtiökokous käsittelee vastuullisuusraportin/kestävyys selvityksen ja se annetaan omistajaohjausosastolle tiedoksi.

Vuoden 2024 aikana yhtiön hallitus on käsitellyt vastuullisuusteemoja vastuullisuusohjelman mukaisesti. Ohjelman osa-alueet olivat Turvallinen ja terveellinen ruoka, Eettiset hankinnat, Data ja vaatimusten mukaisuus, Osaava, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö sekä Ilmasto ja ympäristö.

Vastuullisuusnäkökohdat on Leijonassa integroitu liiketoimintaan ja liiketoiminnan ohjeisiin.

KESTÄVYYTEEN LIITTYVÄN SUORITUSKYVYN SISÄLLYTTÄMINEN KANNUSTINJÄRJESTELMIIN

Leijona Cateringin tärkein ilmastotavoite, tarjottujen aterioiden keskimääräinen ateriakohtainen hiilijalanjälki, on otettu huomioon koko henkilöstön palkitsemisjärjestelmässä.

SELVITYS KESTÄVYYTTÄ KOSKEVASTA DUE DILIGENCE –PROSESSISTA

Leijona Cateringin kestävyden due diligence -työ sijoittuu

useiden eri prosessien sisälle alla olevan mukaisesti. Kaikki näkökohdat liittyvät sekä ihmisiin että ympäristöön.

Ilmastonmuutos	Biologinen monimuotoisuus	Arvoketjun työntekijät
Raaka-aineiden ja reseptien kehitys	Raaka-aineiden ympäristövai- kutusten ja alkuperien tarkastelu ja toimenpiteet	Tuotteiden alkuperät ja riskimaa-analyysi Tarvittaessa tuottaja- auditoinnit ja seuranta

RISKIENHALLINTA JA SISÄINEN VALVONTA KESTÄVYYSRAPORTOINNIN OSALTA

Leijona Cateringilla ei ollut vuonna 2024 käytössä erillistä riskienhallinnan tai sisäisen valvonnan prosessia kestävyysraportointia koskien. KPMG testivarmensi kaksoisolennaisuusanalyysin ja ilmastomuutokseen liittyvän raportoinnin. Varmennusraportista saatiin hyödyllisiä kehitysehdotuksia vuoden 2025 standardin mukaista kestävyysraportointia varten.

Kuvaus olennaisten, riskien ja mahdollisuuksien hallinta

KUVAUS OLENNAISTEN VAIKUTUSTEN, RISKIEN JA MAHDOLLISUUKSIEN TUNNISTAMIS- JA ARVIOINTIPROSESSEISTA

Leijona Cateringin kaksoisolennaisuusarviointi on tehty jo syksyllä 2023. Arviointimenetelmänä käytettiin esiarvioinnin, sidosryhmäkyselyn, asiantuntija-arvioinnin ja johtoryhmätyöpajan yhdistelmää. Kaksoisolennaisuusarviointiprosessin läpiviennin tukena toimi Third Rock Oy.

Arviointiprosessissa kartoitettiin mahdollisia ja todellisia vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön seuraavilla tavoilla ja reunaehdoilla:

- Leijona Cateringin liiketoiminta jakautuu kahteen osa-alueeseen: ruokapalveluiden tuottaminen ja vankilakanttiinien ylläpitäminen. Molemmat toiminnot tapahtuvat kokonaisuudessaan Suomessa. Tavarantoimittajat ovat suomalaisia tukkukaupan ja elintarviketeollisuuden yrityksiä.

Leijona Cateringin sidosryhmiä osallistettiin sidosryhmäkyselyllä sen ymmärtämiseksi, miten vaikutukset kohdistuvat niihin. Kyselyyn kutsuttiin vastaamaan seuraavien sidosryhmien edustajia:

Tavarantoimittajat
Muut kumppanit (vuokranantajat, huoltovarmuus)
Valtio-omistaja
Yhtiön hallitus
Asiakkaat
Ruokailevat asiakkaat
Kansalaisjärjestöt
Ammattiliitto
Oma henkilöstö
Tutkimuslaitokset

Ulkopuolisina asiantuntijoina toimivat Third Rock Oy:n asiantuntijat.

Arvioinnissa tunnistetut kielteiset vaikutukset sijoitettiin matriisiin niiden vaikutusolennaisuuden ja taloudellisen olennaisuuden perusteella. Vaikutuksiltaan erittäin merkittävät riskit, joilla on myös erittäin merkittävä taloudellinen vaikutus, määriteltiin siten olennaisiksi vastuullisuusteemoiksi. Samoja tekijöitä käytettiin määrittämään, mitkä kestävyysseikat ovat olennaisia raportoinnin kannalta. Arvioinnissa ei tunnistettu mihinkään vaikutuskategoriaan sisältyvän varsinaisia liiketoimintamahdollisuuksia, mutta kylläkin mahdollisuuksia esimerkiksi kustannussäästöihin ja työnantajakuvaan parantamiseen.

Sidosryhmäkyselyä käytettiin tuomaan mahdollisia lisänäkökulmia arvioinnin tueksi. Kyselyn tulokset kaiken kaikkiaan tukivat muiden metodien esille tuomaa näkemystä.

Vuoden 2024 syksyllä on tehty testivarmennus kaksoisolennaisuusarviointille, jonka tulosten pohjalta olennaisuusanalyysiä tullaan tarkentamaan vuoden 2025 aikana.

Leijonalle olennaiset kestävyysaiheet - kaksoisolennaisuusarvioinnin tulokset

Ympäristövastuullisuus	Sosiaalinen vastuullisuus	Hallintotapa
- Ilmastonmuutos - Pilaantuminen - Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit - Resurssien käyttö ja kierto-talous	- Oma työvoima - Arvoketjun työvoima - Kuluttajat ja loppukäyttäjät	



Vastuullisuuden olennaiset teemat

Ilmastonmuutos

ILMASTONMUUTOKSEN HILLINTÄÄ KOSKEVA SIIRTYMÄSUUNNITELMA

Leijonan strategia ja liiketoimintamalli ovat kestävään talouteen siirtymisen, ilmaston lämpenemisen rajoittamisen ja ilmastoneutraaliuden saavuttamisen kannalta yhtenäinen ja selkeä kokonaisuus. Päästöjen vähentämisen mahdollisuuksien kannalta voi kuitenkin olla haaste, että liiketoimintamallissamme ja tuotteissamme ei ole suuria muutos- tai pois karsimisen mahdollisuuksia. Emme voi tinkiä asiakkaittemme ruokahuollosta ja aterioiden energia- ja ravintosisällöstä. Huoltovarmuuden ja suomalaisen ruokatuotannon elinvoimaisuuden ylläpidon näkökulmasta on myös tärkeää jatkaa eläinperäisten elintarvikkeiden käyttöä karjatalouden ollessa olennainen osa kotimaista ravinnekiertoa.

Leijonan tärkeimmät hiilestä irtautumisen keinot ovat ruokatuotteiden vähittäinen muuttaminen vähäpäästöisiksi ja päästöttömän sähköenergian käyttö, mikä useimmiten toteutuu osana vuokrasopimuksia.

Vähemmän päästöjä tuottava ja hiiltä maaperään sitova ruuan alkutuotanto on tulevaisuudessa yksi avaintekijä, jolla päästöjä voidaan ruokaketjun loppupäähän saakka ulottuen pienentää. Samalla vaikutetaan positiivisesti sekä huoltovarmuuteen että suomalaisen ruokaketjun elinvoimaisuuteen.

Leijona ei ole suunnitellut investointeja tai rahoitusta, joilla tuetaan hiilestä irtautumisen siirtymäsuunnitelman toteuttamista.

ILMASTONMUUTOKSEN HILLINTÄÄN JA SIIHEN SOPEUTUMISEEN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Leijona Cateringin toimintaperiaatteet koskevat seuraavia aloja:

- Ilmastonmuutoksen hillintä; vähennämme ruuan raaka-aineista johtuvia ilmastopäästöjä ja vuoden 2025 jälkeen pyrimme säilyttämään saavutetun alhaisen tason

- Ilmastonmuutokseen sopeutuminen; seuraamme ruuan alkutuotannon muutoksia ja ennusteita ja tarvittaessa poistamme käytöstä raaka-aineita saatavuus- tai ympäristövaikutussyistä (esim. veden riittämättömyys)
- Energiatehokkuus; noudatamme energiatehokkaita toimintatapoja ruuan valmistuksessa, säilytyksessä ja tarjoilussa (hygieniavaatimusten asettamissa rajoissa)
- Uusiutuvan energian käyttöönotto
- Henkilöstön koulutus; perehdytämme ja koulutamme omia työntekijöitämme liittyen yllä oleviin toimintaperiaatteisiin.

ILMASTONMUUTOSTA KOSKEVIIN TOIMINTAPERIAATTEISIIN LIITTYVÄT TOIMET JA RESURSSIT

Leijona Cateringissa ilmastonmuutoksen hillintään ja sopeutumiseen liittyvät toimenpiteet on integroitu osaksi normaaleja liiketoimintaprosesseja ja muuta kehitystyötä. Erityisesti olemme keskittyneet alentamaan ateriakohtaista keskimääräistä hiilijalanjälkeä.

Vuokrasopimuksiimme sisältyvä toimistojen ostoenergia (sähkö) oli vuonna 2024 100-prosenttisesti uusiutuvaa tai päästötöntä.



Henkilöstöravintola Helmi ja Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL) järjestivät toukokuussa yhdessä planetaarisen ruokavalion kampanjaviikon ja sen päätteeksi palautekyselyn. Kampanjaviikolla sai maistella lounaaksi ilmastoystävällistä kasvisruokaa ja vegaanisia ruokalajeja. Ruokapöytiin painatetuista infoista sai tietoa planetaarisesta lautasmaailmasta ja ruokavalioista sekä erilaisten ateriavalintojen ilmastovaikutuksista.

Vastaajat antoivat kiitosta planetaarisen ruokavalion esille tuomisesta. Ruokien maistuvuutta arvioitaessa asteikolla 1-5 arvioitaessa keskiarvoksi tuli 4. 75 prosenttia vastaajista toivoi saavansa useammin tietoa ruokien ympäristövaikutuksista.

Ilmastonmuutos

ILMASTONMUUTOKSEN HILLINTÄÄN JA SIIHEN SOPEUTUMISEEN LIITTYVÄT TAVOITTEET

Ilmastoystävällinen ruoka on yksi Leijonan avaintavoitteista, jota seuraamme keskimääräisen aterioita kohti hiilijalanjäljen avulla. Aterian hiilijalanjälkeä on reseptien ja raaka-aineiden kehityksen avulla pienennetty jo vuodesta 2020 alkaen.

Leijonan tavoite on pienentää aterian keskimääräistä hiilijalanjälkeä 30 prosentilla vuoden 2025 loppuun mennessä perusvuoteen 2019 verrattuna. Vähennystavoite on nk. bruttotavoite eli se ei sisällä päästöjen kompensointia.

Vuoden 2024 päästöraportoinnissa kokonaispäästöt sisältävät:

- Ostettu sähköenergia (osittain, ei kata kaikkia toimipaikkoja)
- Ostettu lämpöenergia (osittain, ei kata kaikkia toimipaikkoja)
- Elintarvikkeet
- Pakkausmateriaalit
- Jätteenkäsittely

Leijona Cateringilla ei ole asetettuna vuoteen 2030 saakka ulottuvia kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteita. Vuoden 2025 aikana suunnitellaan tavoitteet seuraavalle tavoitejakson. Leijona Catering tulee tarkastelemaan päästöraportoinnin kattavuutta ja mahdollisesti laajentaa laskennassa huomioitavia päästölähteitä.

ENERGIANKULUTUS JA ENERGIALÄHTEIDEN YHDISTELMÄ

Leijonana Cateringin omiin toimintoihin liittyvä kokonaisenergiankulutus oli yhteensä noin 34 935 MWh kattaen sähkönkulutuksen ja osittain lämmitysenergian. Näin ollen Leijona Cateringin liikevaihtoon perustuva energiasite oli vuonna 2024 0,34 MWh/eur.

Vuokrasopimuksiimme sisältyvä toimistojen ostoenergia (sähkö) oli vuonna 2024 100-prosenttisesti uusiutuvaa tai päästötöntä.

KASVIHUONEKAASUJEN SCOPE 1-, SCOPE 2- JA SCOPE 3 –BRUTTOPÄÄSTÖT JA KOKONAISPÄÄSTÖT

Leijona Cateringin kasvihuonekaasupäästöt olivat eriteltyinä seuraavat:

- kasvihuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt: 74 tCO₂e
- kasvihuonekaasujen scope 2 -bruttopäästöt: 1578 tCO₂e (huomioitu päästöttömät sähkötuotteet sekä markkinapurteisesti muu sähkönkulutus)
- kasvihuonekaasujen scope 3 -bruttopäästöt: 25430 tCO₂e
- kasvihuonekaasupäästöt yhteensä: 27082 t CO₂e

Leijona Cateringin liikevaihtoon perustuva kasvihuonekaasusite oli vuonna 2024 0,34 tCO₂e/eur.



Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit

BIOLOGISEEN MONIMUOTOISUUTEEN JA EKOSYSTEEMEIHIN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Pitkällä tähtäimellä periaattemme on kehittää hankintoja siten, että ostamamme ruoan viljelytapa suojelee ja parantaa luonnon lajikirjoa ja viljelymaata. Leijona Catering on tehnyt tähän liittyvän Itämerisitoumuksen ja on osallistujana Baltic Sea Action Groupin Carbon Action-yritysalustalla.

Hankintojen lisäksi Leijona voi vaikuttaa biologiseen monimuotoisuuteen välillisesti. Olemme pyrkineet vaikuttamaan ja tukemaan muiden organisaatioiden toimintaa Leijonan liiketoimintaan liittyvillä alueilla. Olemme olleet elintarvikkeiden ympäristövaikutusten elinkaariarviointimetodologian LCAFoodprint-tutkimushankkeen yhtenä tukijana.

Leijona Catering on ollut vuodesta 2023 Suomen luonnon roskaantumista ehkäisevien yhdistysten Pidä Saaristo Siistinä ry:n ja Pidä Lappi Siistinä ry:n kannatusjäsen.

BIOLOGISEEN MONIMUOTOISUUTEEN JA EKOSYSTEEMEIHIN LIITTYVÄT TOIMET JA RESURSSIT

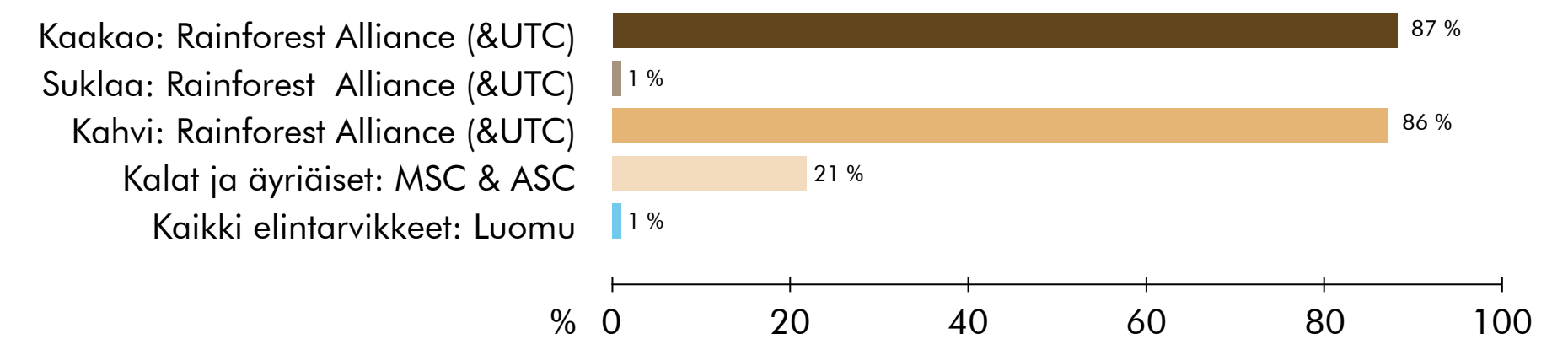
Luomuraaka-aineiden käyttö on yksi keino tukea luonnon monimuotoisuutta. Leijona Catering on ollut osallistujana kolmivuotisessa Luomutetaan Ruokapalvelut (LuRu) -hankkeessa.

BIOLOGISEEN MONIMUOTOISUUTEEN JA EKOSYSTEEMEIHIN LIITTYVÄT TAVOITTEET

Leijona Cateringin biologiseen monimuotoisuuteen liittyvä tavoite on huomioida monimuotoisuutta tukevat alkuperäsertifioidut tuotteet tuotevalikoimassa. Vuonna 2024 käytössä olevien sertifiointien (luomu, Rainforest Alliance RAC, Marine Stewardship Council MSC, Aquaculture Stewardship Council ASC) yhteenlaskettu osuus oli kaikkiaan 2 % ostetuista elintarvikkeista eli jäimme alle vuodelle 2024 asettamamme 3 %:n tavoitteen. Luomun osuus oli 1 % ostetuista elintarvikkeista.



BIOLOGISTA MONIMUOTOISUUTTA TUKEVAT SERTIFIOINNIT LEIJONA CATERINGIN KÄYTTÄMISTÄ RAAKA-AINEISTA V. 2024



Resurssien käyttö ja kiertotalous

Leijona Cateringin resurssien käyttöön ja resurssitehokkuuteen liittyvät tärkeimmät ympäristönäkökohdat ovat ilmastomuutos ja kasvihuonekaasupäästöt sekä biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit.

RESURSSIEN KÄYTTÖÖN JA KIERTOTALOUTEEN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Leijona Cateringin tärkein raaka-aine eli elintarvikkeet ovat luonteeltaan uusiutuvia raaka-aineita. Niiden alkutuotannon osalta olemme tunnistaneeet ravinnekierroksen elintärkeän yhteyden kestäväan maatalouteen ja Suomen huoltovarmuuteen. Ravinnekierroksen toteuttaminen on osa uudistavan viljelyn periaatteita. Niitä Leijona on tukenut omalla Itämeri-sitoumuksellaan, jossa tähdätään tulevaisuudessa uudistavasti viljeltyjen elintarvikkeiden hankkimiseen.

Leijona Catering pyrkii sekä toimipaikka- että yhtiötasolla vähentämään ruokahävikkiä kaikissa ruokatuotantoprosessin vaiheissa. Hävikin seurannan välineenä käytettiin Hävikkimestari-työkalua. Ruokahävikin minimointiin tähtäävässä työssä on tunnistettu hävikkiin liittyviä syitä ja toimintatapoja eri asiakkuuksissa. Toteutunut keskimääräinen ruoantuotanto- ja tarjoiluhävikki oli 27g/ateria. Suurin yksittäinen vaikutus on kommunikation parantamisessa asiakkaan kanssa, jolloin pystytään tuottamaan mahdollisimman oikea määrä ruokaa kulloinkin oikeaan paikkaan.

RESURSSIEN KÄYTTÖÖN JA KIERTOTALOUTEEN LIITTYVÄT TOIMET JA RESURSSIT

Leijona Cateringilla on käytössä kiertotalouden periaatteita soveltava posliiniastioiden käyttöikä jatkavan huoltoprosessin. Käytössä olevien astioiden elinkaaren pidentäminen on olennaista, kun esimerkiksi posliinilautasia on käytössä tuhansia ja ne käyvät päivittäin jopa neljä käyttö- ja pesukierrosta. Astiatoimittajakumppanimme tarjoaman posliiniastioiden Ainia-ennallistamispalvelun avulla posliiniastian käyttöikä voidaan jopa viisinkertaistaa. Ennallistamisella posliinastian kulunut lasitepinta saadaan korjattua uuden veroiseksi. Vuonna 2024 kolmen toimipaikan lautasia ennallistettiin kattaen noin 1200 lautasta. Ennallistetut matalat ja syvät posliinilautaset saatiin käyttöön Merisotakoulun ravintola Hilmassa Suomenlinnassa ensimmäisenä toimipaikkana.

RESURSSIEN SISÄÄNVIRTAUKSET

Vuonna 2024 Leijona Catering osti yhteensä noin 13 000 tonnia erilaisia elintarvikkeita. Leijona Catering käytti vuonna 2024 muovia pakkausmateriaaleja noin 59 tonnia sekä pahvi- ja paperipakkausmateriaaleja yhteensä noin 30 tonnia.

RESURSSIEN ULOSVIRTAUKSET

Ruokapalvelualalla biojätteen määrä on olennaisin seurattava jätejäte. Leijona Cateringin biojäteraportointi kattaa varuskuntaravintoloiden ja Rikosseuraamuslaitoksen toimipaikat.

Muiden jätelajien raportointi kattaa ainoastaan varuskuntaravintolat. Raportointia on täydennetty muiden toimipaikkojen osalta laskennallisilla määrillä ateriamyyntimäärien suhteessa.

JÄTTEET 2024

a) syntyneen jätteen kokonaismäärä: 4073 tonnia

b) jätteen hyödyntäminen

- kierrätetyt jätelajit: 397 tonnia
- biojätteen hyötykäyttö biokaasun tuotantoon: n. 2,3 tonnia
- biojäte 2814 tonnia, josta kierrätettiin 99,9 %

c) loppukäsittely

- muut hyödyntämistoimet (poltto ja energian talteenotto): 709 tonnia
- kaatopaikalle sijoittaminen: 0 tonnia
- muu loppukäsittely (SER ja tietoturvajäte): n. 1,9 tonnia

d) kierrättämättömän jätteen kokonaismäärä ja prosenttiosuus: 3638 tonnia / 89 %

” Leijona Catering pyrkii sekä toimipaikka- että yhtiötasolla vähentämään ruokahävikkiä kaikissa ruokatuotantoprosessin vaiheissa.

Omat työntekijät

OMAA TYÖVOIMAAN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Leijonalaisten kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä työssä että vapaa-ajalla on meille tärkeää ja haluamme työnantajana panostaa siihen. Tärkein hyvinvoinnin lähde työssä on hyvä työilmapiiri, jota edistävät johtaminen ja työyhteisötaidot. Olemme luoneet yhtiöön yhtenäiset raamit ja kuvauksen siitä, kuinka Leijonalla käytännössä johdetaan eli johtamisen pelisäännöt, joita jokainen Leijonan esihenkilö sitoutuu noudattamaan.

Panostamme Leijonassa vuosittain tiimien virkistämiseen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Yksilön hyvinvointia tukemaan Leijona tarjoaa muun muassa liikunta-, kulttuuri-, hyvinvointi- ja työsuhdematkaedun, jota voi hyödyntää ympäri Suomen, laajasisältöiset ja laadukkaat työterveyshuollon palvelut sekä työvaatteet ja -kengät sekä muut työssä tarvittavat henkilösuojaimet. Lisäksi Leijona tarjoaa monia muita etuuksia henkilöstölleen kuten kattavat muistamis- ja palkitsemiskäytännöt elämän virstanpylväissä ja hyvistä työsuorituksista sekä pitkästä työurasta kiitetään monipuolisesti.

LEIJONAN ARVOT JA JA TYÖNTEKIJÄLUPAUKSET

Olemme 2024 lähteneet kehittämään Leijonan kulttuuria, jonka ohjaamiseksi olemme luoneet työntekijälupaukset eli Leijonalaisten lupaukset, jotka ovat myös Leijonan uudet arvot. Leijonalaisten lupaukset ohjaavat kaikkia Leijonalaisia arjessa.

Lupaamme olla #rintarottingilla, koska Leijonan erikoisjoukot tukevat Suomen turvallisuutta ja toimintakykyä tarjoamalla hyvää ruokaa kaikissa olosuhteissa. Suhtaudumme työhömmme ylpeydellä, koska olemme asiakkaillemme kaikkien aikojen erityinen kumppani. Meillä hyvän ruuan erikoisjoukoissa jokaisen työ on tärkeää.

Kehitämme työtämme ja sitoudumme olemaan #ketteräkehittäjä. Hallitsemme poikkeusolot, maastoruokailun ja varautumisen. Haluamme olla tunnettuja tästä myös kansainvälisesti. Kehitämme rohkeasti omaa tekemistämme, koska haluamme toimia joka päivä pikkuisen paremmin.

Lisäksi #keitämme yhdessä päivän parhaita hetkiä. Hyvä ruoka tuo energiaa ja toimintakykyä sekä päivän parhaan hetken asiakkaillemme. Ystävällisyys, kaverin auttaminen ja yhdessä tekeminen, takaa onnistumisen vaikeissakin paikoissa.

Teemme ruokahuollon toimivuuteen vaikuttavaa turvallisuuskriittistä työtä porukassa, jossa autetaan kaveria ja iloitaan yhteisistä onnistumisista. Kun tässä onnistumme joka päivä, iloitsemme siitä yhdessä.

YHDENVERTAINEN KOHTELU

Leijonalla kohdellaan ihmisiä yhdenvertaisesti, puututaan epätasa-arvoisuuteen, johdetaan oikeudenmukaisesti ja välittävästi, kasvatetaan luottamuksellisuutta, viestitään avoimesti, vuorovaikutteisesti ja aktiivisesti sekä estetään kaikenlainen syrjimin. Paitsi lainsäädäntöön ja moraalisiin näkökulmiin

perustuvaa syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta, yhtiössä korostetaan monimuotoisuutta arvostavaa johtamista.

Leijonan johtoryhmä ja esihenkilöt vastaavat siitä, että toiminta perustuu tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteille. Johto ja esihenkilöt luovat omalla esimerkillään tasa-arvomyönteistä asennetta ja syrjintää ehkäiseviä käytäntöjä, kohtelemalla työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja reilusti esimerkiksi sukupuolesta, iästä, taustasta tai elämäntilanteesta riippumatta. Myös jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä omassa työyhteisössään.

Leijona työnantajana sitoutuu edistämään tasa-arvolain mukaisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työnantaja toimii niin, että

- avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin
- luo yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.



Omat työntekijät

PROSESSIT, JOTKA KOSKEVAT YHTEYDENPITOA VAIKUTUKSISTA OMAN TYÖVOIMAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN KANSSA

Leijonalla toteutuu jatkuvan vuoropuhelun malli henkilöstön edustajien kanssa. Yhteistyötä edistävät säännölliset tapaamiset, vaihtuvin osallistujin sekä toimiva keskusteluyhteys tapaamisten välissä. Kokoonnumme henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain mukaiseen jatkuvaan vuoropuheluun vähintään neljästi vuodessa, ja tapaamme muutenkin aina tarvittaessa. Leijonalla pääluottamusmies toteuttaa yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa toimipaikkoihin ´Miten menee´-kyselyitä, joita puretaan yhteistyössä. Työsuojelutoimikunta kokoontuu myös useita kertoja vuodessa ja yhteistyötä tehdään työpaikkaselvitysten sekä turvallisuuskävelyiden osalta. Vuoden 2024 aikana loimme yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojelun ja HR:n toimesta mallin työpaikkaselvityksiä varten, jonka mukaan tulevaisuudessa toimitaan valtakunnallisesti.

PROSESSIT KIELTEISTEN VAIKUTUSTEN KORJAAMISEKSI JA KANAVAT YRITYKSEN OMALLE TYÖVOIMALLE HUOLENAIHEIDEN ESIIN TUOMISEKSI

Kuuntelemme työntekijöiden huolenaiheita ja iloja tekemällä Great Place to Work -henkilöstötutkimuksen vuosittain. Syksyllä 2024 tehdyn tutkimuksen tuloksena kaikkien Great Place to Work väittämien yhteistulos hieman laski 72 %:sta 71 %:iin. Vahvuuksiamme ovat kyselyn mukaan mahdollisuus olla oma

itsensä, tasa-arvoinen kohtelu ja kokemus oman työpanoksen tärkeydestä. Kehitettävää on palkkauksen yhdenvertaisuuden kokemuksessa, kehittymisen mahdollisuuksissa sekä työkavereista välittämisessä.

Olemme yritystasolla sitoutuneet jatkamaan osallisuutta ja johtamista tukevia hankkeita kuten Vahvaa ja kehittyvää Leijonaa sekä Leijonan tapaa johtaa. Lisäksi edistämme osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja niistä viestintää. Leijonalaisten lupausten myötä haluamme parantaa työyhteisötaitoja ja niiden avulla työilmapiiriä. Olemme aloittaneet valmistautumisen palkka-avoimuusdirektiivin voimaan tuloon selvittämällä palkkauksen nykytilaa ja työtä jatketaan vuoden 2025 aikana kohti avoimempaa palkkapoliitiikkaa.

TOIMIEN TOTEUTTAMINEN OMAAN TYÖVOIMAAN KOHDISTUVIEN OLENNAISTEN VAIKUTUSTEN SUHTEEN JA TOIMINTATAVAT OMAAN TYÖVOIMAAN LIITTYVIEN OLENNAISTEN RISKIEN HALLITSEMISEKSI JA OLENNAISTEN MAHDOLLISUUKSIEN HYÖDYNTÄMISEKSI SEKÄ KYSEISTEN TOIMIEN VAIKUTTAVUUS

TYÖTERVEYS- JA TURVALLISUUS

Leijonalla työkykyjohtamiseen, työntekijöiden työkykyyn ja hyvinvointiin panostetaan useilla eri keinoilla. Olemme vuoden 2024 aikana uudistaneet varhaisen tuen -mallia, jonka jalkautuminen käytäntöön tulee tapahtumaan vuoden 2025 alussa. Mallin uudistuksen myötä on otettu huomioon se, että jokainen

leijonalainen voi toteuttaa omalta osaltaan varhaista tukea, niin itseään, kollegaansa kuin esihenkilöään kohtaan. Varhaisen tuen -mallin tukemiseen käytössämme on järjestelmä, joka yhdessä sovittujen huolirajojen ylittäessä hälyttää esihenkilölle keskustelun tarpeesta. Tavoitteenamme on, että jokaiseen hälytykseen reagoidaan ja keskustelua käydään työkykyasioista matalalla kynnyksellä.

Työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen on käytössä lisäksi laajat työterveyshuollon palvelut. Näitä palveluita tuemme lisäksi vapaaajan tapaturmavakuutuksella, joka otettiin käyttöön vuoden 2024 alusta.

Leijonalla me haluamme panostaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, emme pelkäämme työhyvinvointiin. Olemme huomioineet palveluiden osalta myös henkisen hyvinvoinnin tukemisen merkityksen, ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tarjoamme erilaisia vapaaehtoisia lisäpalveluita. Pyrimme jatkuvasti parantamaan toimintatapojamme, jotta tuemme henkilöstömme työn ja muun elämän tasapainoa. Tätä tukemaan olemme lähteneet valmistelemaan työuran eri vaiheille työurajohtamisen mallia osana varhaisen tuen -mallia.

TAVOITTEET, JOTKA LIITTYVÄT OLENNAISTEN KIELTEISTEN VAIKUTUSTEN HALLINTAAN, MYÖNTEISTEN VAIKUTUSTEN EDISTÄMISEEN SEKÄ OLENNAISTEN RISKIEN JA MAHDOLLISUUKSIEN HALLINTAAN

Arvioimme työympäristön turvallisuusriskejä säännöllisesti ja varmistamme, että koko henkilöstömme osaa toimia turvallisesti työssä. Ravintoloiden riskit kartoitetaan ja arvioidaan kerran vuodessa sekä mietitään toimenpiteet riskien hallintaan.

Yksikin työtapaturma on liikaa, ja siksi käsittelemme huolellisesti kaikki läheltä piti -tilanteet ja työtapaturmat sekä kehitämme toimintaamme entistä turvallisemmaksi. Pitkän tähtäimen tavoitteenamme on työtapaturmien nollataso.

Terveydellisinä riskeinä on suurimmaksi osaksi palo- ja viiltohaavat sekä liukastumiset ja kompastumiset. Hyvällä perehdytyksellä, ja kunnollisilla suojavarusteilla mm. palo- ja viiltohaavoja aiheuttavat työtapaturmat saadaan minimoitua.

TAPATURMATAAJUUS

2024	2023	2022	2021
14,9	14,9	16,9	23,5

TAPATURMIEN MÄÄRÄ

	2024	2023	2022
Lievät tapaturmat	80	40	64
Poissaoloon johtaneet	14	13	17
Yhteensä	94	53	81

Omat työntekijät

SAIRAUSPOISSAOLOT

2024	2023	2022	2021
4,2 %	4,3 %	3,9 %	3,6 %

YRITYKSEN TYÖSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN OMINAISUUDET

Leijonalla työskenteli vuonna 2024 keskimäärin 559 työntekijää (v. 2023: keskimäärin 533 työntekijää). Uusia osajia rekrytoitiin aktiivisesti; 171 työsuhdetta alkoi vuoden 2024 aikana. Työsuhteista 91,4 % (v. 2023: 90,6 %) oli vakituksia, ja loput määräaikaisia. Kokoaikaisia työsuhteita oli 88,7 % (v. 2023: 89,3 %) työsuhteista.

Leijonan henkilöstöstä suurin osa työskenteli joko kokin (38 %) tai ravintolatyöntekijän (35 %) tehtävissä. Seuraavaksi yleisimpiä olivat vuoropäällikön (9 %) ja ravintolapäällikön (8 %) tehtävät.

Palvelusvuodet: keskimääräinen työsuhteen kesto Leijonassa on 8 vuotta.

Tulee töihin kutsuttaessa-sopimuksella töitä teki 31.12.2024 yhteensä 21 työntekijää.

Työntekijöiden jakauma työsuhteen (vakituinen/määräaikainen) mukaan, jaoteltuna sukupuolen mukaan:

	Naisia	Miehiä
Toistaiseksi voimassa oleva	357	114
Määräaikainen	38	14

YRITYKSEN OMAAN TYÖVOIMAAN KUULUVIEN MUIDEN KUIN TYÖSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN OMINAISUUDET

Leijona käyttää useita henkilöstövuokrauspalveluita ja pääasiallisena kumppanina toimivat Barona, Staffpoint ja Eezy. Kaikki kumppanimme ovat luotettavia ja vastuullisia sekä sitoutuneet noudattamaan henkilöstöpalvelualan yleisiä sopimusehtoja.

Yleisimmin henkilöstövuokrauspalveluiden kautta on työllistetty ravintolatyöntekijöitä sekä astiahuoltajia.

TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUIJEN KATTAVUUS JA TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELU

Leijona noudattaa kaikissa työsuhteissa Suomen lakia sekä Majoitus- ja ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työntekijöiden ja esihenkilöiden sopimusta sekä toimistotyöntekijöitä koskevaa pöytäkirjaa. Työehtosopimusten piirissä oli 95 % leijonalaisista.

Ainoastaan ylemmät toimihenkilöt ja yhtiön johto eivät kuulu työehtosopimusten piiriin, mutta heidän työolonsa ja -ehtonsa määrittävät suurelta osin Leijonan soveltaman työehtosopimuksen toimistotyöntekijöiden pöytäkirjan pohjalta.

MONIMUOTOISUUDEN MITTARIT

	Naisten osuus
Koko yhtiö	75 % (2023: 75 %)
Johtoryhmä	67 % (6 henkilöä)
Hallitus	67 % (6 henkilöä)

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

Alle 30v	30-50v	yli 50v
13,6 %	49,6 %	36,8 %



VAIHTUVUUS SUKUPUOLEN MUKAAN

Lähtövaihtuvuus-% = Lähtijöiden suhde koko henkilöstömäärään.

Vapaaehtoinen lähtövaihtuvuus-%. Kuinka paljon henkilöstö on vaihtunut itse irtisanoutumalla.

	Lähtövaihtuvuus 2024	Vapaaehtoinen lähtövaihtu- vuus	Työsuhteet (ka)	Päättäneet
Nainen	27 %	11 %	421	114
Mies	29 %	8 %	138	40

RIITTÄVÄ PALKKA

Leijonalla maksetaan vähintään sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Leijonalla ei ole käytännössä sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Tehtävryhmittäin vaihtelee, onko naisten vai miesten palkka keskimäärin korkeampi. Kaikki tehtävät yhteenlaskettuna naisen euro on 98 snt.

SOSIAALINEN SUOJELU

Leijonan henkilöstöön noudatetaan sosiaalisen suojelun osalta Suomen lainsäädännön sekä Majoitus- ravitsemus- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen määräyksiä työnantajan vastuulla olevasta sosiaalisesta suojelusta. Työntekijät ovat kaikkien lakisääteisten vakuutusten piirissä. Muilta osin työntekijät ovat Suomen sosiaaliturvan piirissä.

TOIMINTARAJOITTEISET HENKILÖT

Leijona työllistää mahdollisuuksien mukaan myös heikommassa työmarkkina-asemassa olevia. Painotamme työn räätälöimistä omille työntekijöillemme, joiden työkyky on heikentynyt.

KOULUTUSTA JA TAITOJEN KEHITTÄMISTÄ KOSKEVAT MITTARIT

Kannustamme henkilöstöämme tasapuolisesti oman osaamisensa kehittämiseen. Tuemme henkilöstömme jatkuvaa oppimista, jolla varmistamme sen, että kykenemme vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin ennakoivasti. Henkilöstömme osaamisen kehittämistä tuetaan tehtävän vaatimuksiin sopivalla koulutuksella ja/tai muulla kehittämistoimenpiteillä sekä kattavan perehdyttämisen ja työnohjauksen kautta.

Henkilöstön kanssa käydään säännöllisesti valmennus-, kehitys- ja fiiliskeskustelut, joissa käydään läpi, millaista osaamisen kehittämisen tukea työntekijä tarvitsee. Osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopistealueet määritetään vuosittain strategian tarkastelun ja ravintoloiden toimintasuunnittelun yhteydessä ja ne perustuvat strategian lisäksi mm. sisäisiin ja ulkoisiin auditointeihin, tarkastuksiin ja lainsäädännön muutoksiin sekä toimipaikkojen yhteisesti tunnistamiin tarpeisiin. Lisäksi vuonna 2024 toteutettiin ravintolapäälliköille osaamiskartoitus, jonka tuloksia käytettiin koulutussuunnitelmaa laadittaessa.

Yksilö- ja tiimitasolla esihenkilön roolina on auttaa tunnistamaan omia vahvuuksia ja kehittymismahdollisuuksia sekä mahdollistaa kehittyminen esim. työnkierron, koulutusten tai valmennusten avulla. Oppiminen tapahtuu 70-prosenttisesti työtä tekemällä, 20-prosenttisesti työyhteisön vuorovaikutuksessa ja 10-prosenttisesti varsinaisissa koulutuksissa ja valmennuksissa.

Leijona Cateringissä on useita osaaajaverkostoja, joihin osallistumalla työntekijä pääsee kehittämään ja jakamaan omaa osaamistaan kyseisen osa-alueen osalta (mm. elintarviketurvallisuus ja ruokailistan kehittämisverkosto).

Vuonna 2024 jatkettiin aiemmin aloitettua oppilaitosyhteistyötä Ylä-Savon Ammattiopiston (YSAO) kanssa Trainee Leijona ohjelman



osalta. YSAOssa Leijona Cateringin työntekijöillä on mahdollisuus suorittaa oppisopimuksella toisen asteen tutkintoja ja osatutkintoja työn ohella. Ravintola-alasta kiinnostuneet peruskoulun suorittaneet tai peruskoulunsa päättävät henkilöt ja alan vaihdosta haaveilevat henkilöt paikkakunnasta riippumatta voivat hakeutua Trainee Leijona ohjelmaan. Trainee Leijona ohjelmassa henkilö suorittaa oppisopimuksella ravintola-alan tutkinnon työskentelemällä tutkintoa vastaavissa tehtävissä. Koulutusajalle solmitaan määräaikainen työsopimus ja palkkaus määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

Vuonna 2024 Leijona Cateringin työntekijät opiskelivat seuraavia tutkintoja Ylä-Savon Ammattiopistossa (YSAO):

Tutkinto	Opiskelijat
Erityisruokapalvelujen erityisammattitutkinto	5
Ravintola- ja cateringalan perustutkinto	2
Ruokapalvelujen ammattitutkinto	1

Lisäksi muutama opiskeli muissa oppilaitoksissa, vastaavissa tutkinnoissa sekä lähiesimiestyön ammattitutkinnossa.

Kesätyöntekijöitä kesän 2024 aikana työskenteli 25 henkilöä 18 kohteessa.

Oppilaitosyhteistyötä aktivoitiin alueellisesti vuonna 2024 järjestämällä mm. opettajien ja opiskelijoiden vierailuja kohteisiin ja osallistumalla oppilaitosten työelämä- ja rekrytointipäiviin.

Leijonan tapa johtaa -malli on luotu yhdessä Leijona Cateringin esihenkilöiden kanssa ja tavoitteena on jokaisen esihenkilön sitoutuminen mallin johtamislupauksiin. Mallin viemistä käytäntöön koko henkilöstölle jatkettiin vuoden 2024 aikana mm. Leijonamaa -pelin, digitaalisten perehdy-

tysten sekä erilaisten viestinnällisten keinojen ja aktiviteettien avulla. Asiantuntijoille ja esihenkilöille jatkettiin LeanHabitin kanssa yhteistyössä viime vuonna alkanutta Lean koulutus-sarjaa, jossa kerrottiin, miten Leijonan tapa johtaa -malli linkittyy Lean -ajattelun teemoihin ja työkaluihin.

Leijonan tavoitekulttuurin sekä työntekijälupausten määrittely alkoi asiantuntijoille pidetyn Leidenschaftin vetämän Yrityskulttuurin ABC koulutuksen muodossa. Esihenkilöille puolestaan järjestettiin kartturivalmennusta leijonalaisten lupausten eli uusien arvojen jalkauttamiseksi jokaisessa kohteessa.

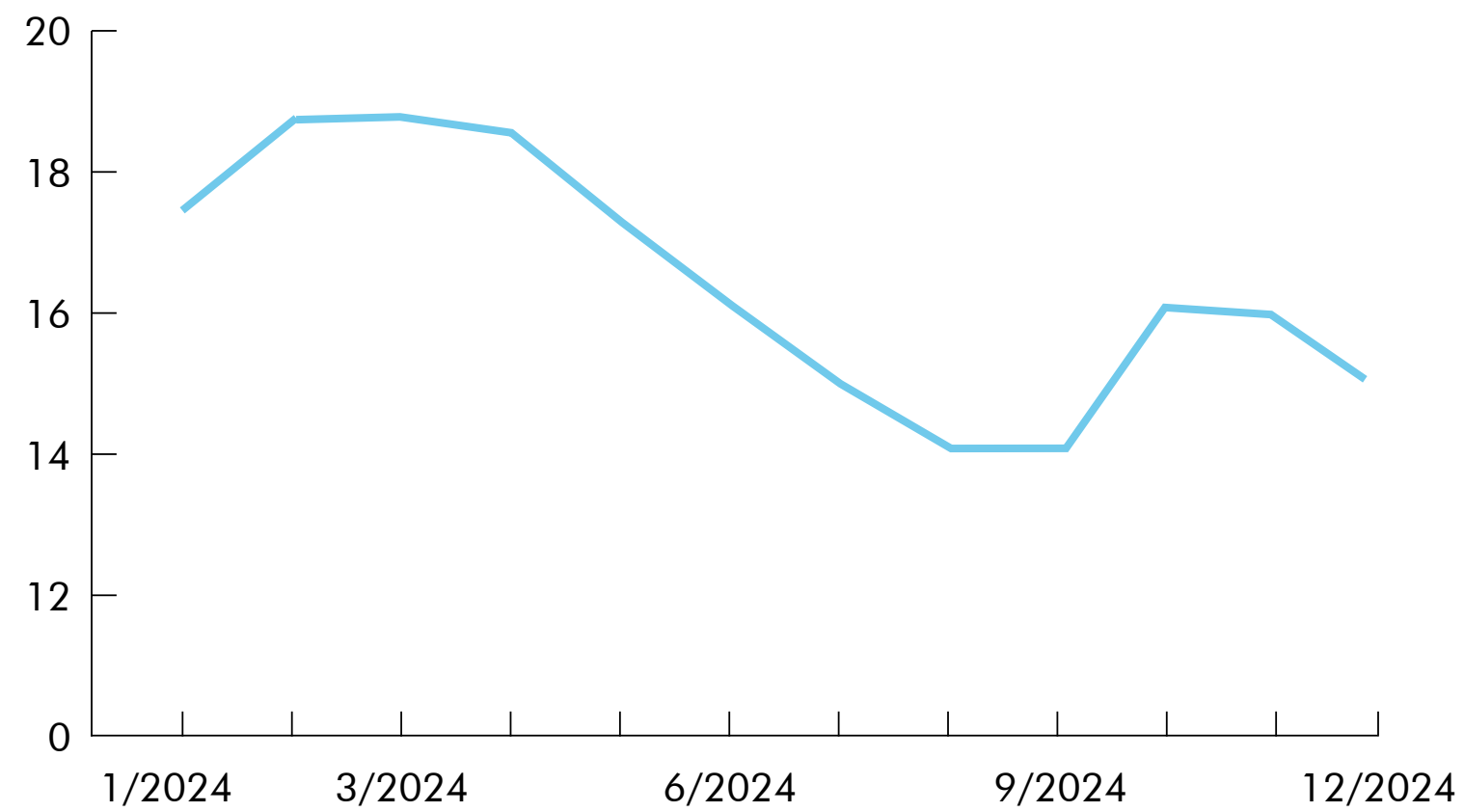
Vuonna 2024 järjestettiin HR:n toimesta esihenkilöille työ-kykyjohtamiseen liittyen koulutusta yhteistyössä Ilmarisen kanssa. Asiantuntijoille pidettiin ajanhallinnan valmennusta (Filosofian Akatemia) ja virtuaalifasilitointivalmennusta (GrapePeople). Koko henkilöstölle oli tarjolla Terveystalon vetämiä ensiapukoulutusryhmiä, englannin kielen digikoulutusta sekä vastuullisuuden osalta kaikille työntekijöille suunnatut sisäiset digikoulutukset Ympäristövastuu ruoan tuotannossa sekä Leijonan merkitys yhteiskunnalle. Koko henkilöstölle otettiin myös käyttöön Eduhousen koulutustarjonta liittyen aiheisiin Digitaidot, Johtaminen ja esihenkilötyö, Myyntitaidot sekä Työelämätaidot.

Jatkoimme myös Suomen Ympäristöopisto Syklin Ammattilaisen Kädenjälki -koulutusten suorittamista kaikissa kohteissa. Ravintolahenkilöstölle järjestettiin kenttäkeitinkoulutuksia sekä Falcony järjestelmän koulutuksia turvallisuushavaintojen kirjaamiseen, ravintolapäälliköille myös valmiuskoulutusta. Ravintoloissa otettiin käyttöön uusi toiminnanohjausjärjestelmä, Aromi14, johon liittyen pidettiin koulutukset kaikissa kohteissa. Lisäksi ravintolahenkilöstölle järjestettiin NSnappy omavalvontajärjestelmän kertauskoulutuksia. Keskimääräiset koulutustunnit per työntekijä vuonna 2024 olivat 7,9 tuntia per henkilö (vuonna 2023 4,8 tuntia per henkilö).



TERVEYTTÄ JA TURVALLISUUTTA KOSKEVAT MITTARIT

TAPATURMATAAJUUS 1.1.2024 - 31.12.2024



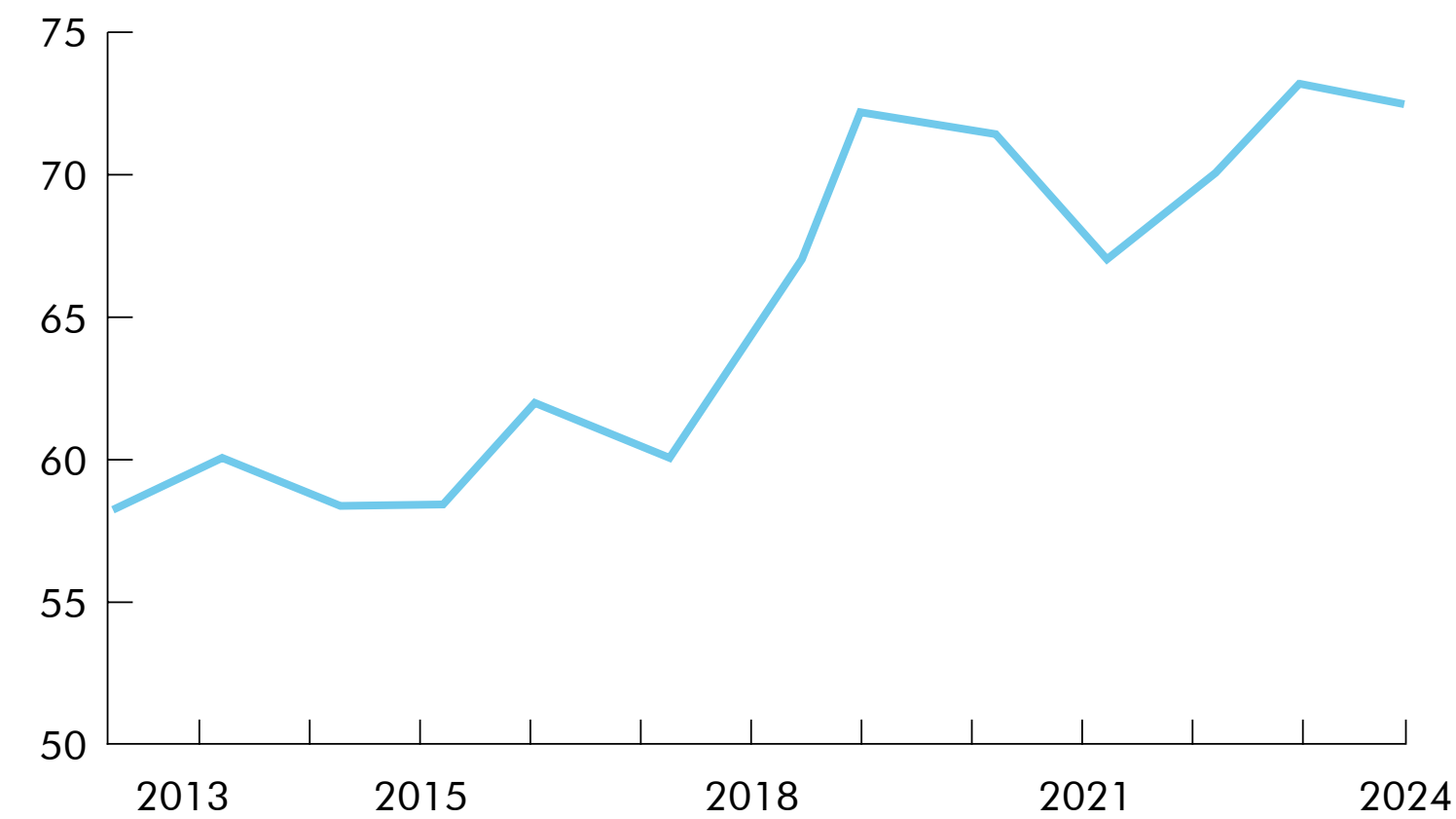
TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINOA KOSKEVAT MITTARIT

Vuoden 2024 Great Place to Work -henkilöstötutkimuksen tuloksissa vuoden 2023 tapaan 71 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että työn ja muiden elämänalueiden tasapainottamiseen rohkaistaan Leijonalla. Viime vuonna vastaavaa mieltä oli 66 % työntekijöistä.

TAPAUKSET, VALITUKSET JA VAKAVAT IHMISOIKEUSVAATIMUKSET

Leijonalla ei ole vireillä tapauksia, valituksia tai vakavia ihmisoikeusvaatimuksia.

GREAT PLACE TO WORK -TULOSTEN KEHITYS



Arvoketjun työntekijät

ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÖIHIN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Leijona Catering liittyi syksyllä 2023 Amfori BSCI:n jäseneksi ja samalla sitoutui noudattamaan Amforin eettistä ohjeistoa (Code of Conduct) toimittajille.

Amforin eettinen ohjeisto on liitetty vuodesta 2024 osaksi Leijona Cateringin ostosopimuksia.

PROSESSIT, JOTKA KOSKEVAT YHTEYDENPITOA VAIKUTUKSISTA ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÖIDEN KANSSA

Leijona Catering ostaa elintarvikkeita ja muita tarvikkeita vain elintarviketukusta ja muutamalta sopimustoimittajalta Suomessa. Leijona ei itse pidä suoraan yhteyttä arvoketjun työntekijöihin.

PROSESSIT KIELTEISTEN VAIKUTUSTEN KORJAAMISEKSI JA KANAVAT ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÖILLE HUOLENAIHEIDEN ESIIN TUOMISEKSI

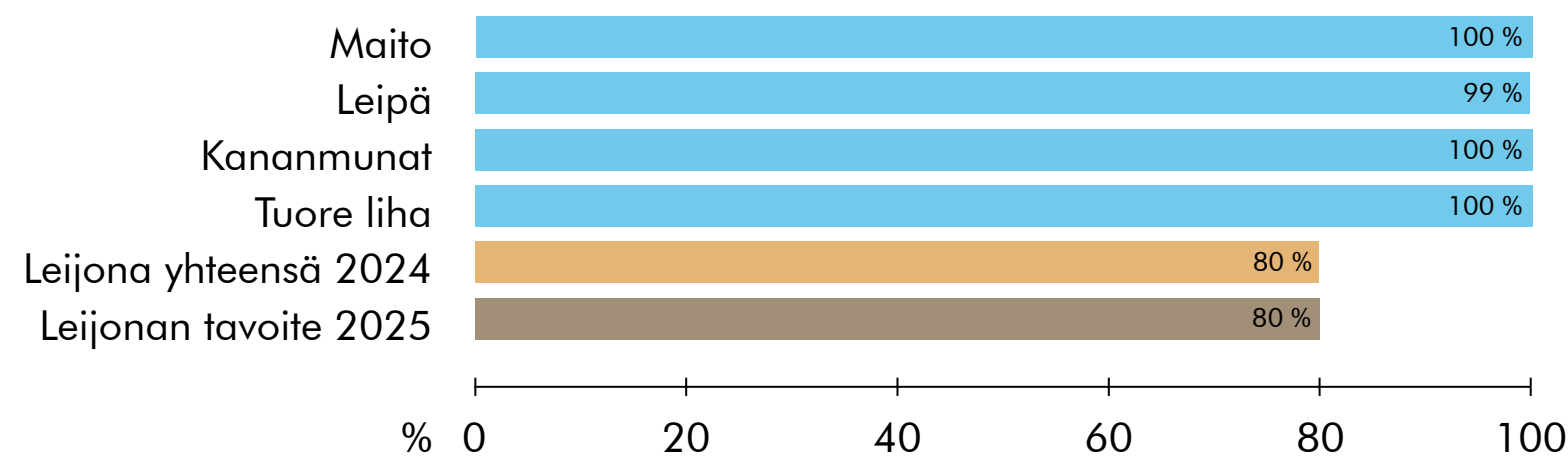
Arvoketjun työntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa huolenaiheista ja väärinkäytöksistä Eettisen kanavan avulla. Eettisen kanavan kautta Leijonalle voi ilmoittaa mistä hyvänsä väärinkäytöksestä tai toiminnasta, joka ei noudata Leijonan arvoja ja eettisiä ohjeistuksia. Ilmoittaminen tapahtuu nimettömänä ja kaikki ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti. Käsittelyprosessia hoitaa Leijonan ulkopuolinen kumppani.

ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÖIHIN KOHDISTUVIIN OLENNAIISIIN RISKEIHIN LIITTYVIIN TOIMIIN RYHTYMINEN JA LÄHESTYMISTAVAT ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÖIHIN KOHDISTUVIEN OLENNAISTEN RISKIEN HALLITSEMISEKSI JA OLENNAISTEN MAHDOLLISUUKSIEN HYÖDYNTÄMISEKSI SEKÄ KYSEISTEN TOIMIEN VAIKUTTAVUUS

Riskienarviointi perustuu Leijonalla riskimaiden tunnistamiseen ja sosiaalisen vastuun alkuperäsertifiointien ja sosiaalisen vastuun auditointien läpäisyn seurantaan.

Vuonna 2024 ostimme elintarvikkeita yli 70 eri alkuperämaasta, joista tuotetietoihin sisältyvän alkuperämaan perusteella nk. riskimaita oli 15. Riskimaista peräisin olevien elintarvikkeiden osuus (kg) oli 1 % kaikista ravintoloiden elintarvikeostoista. Sosiaalisen vastuun alkuperäsertifioitujen ja/ tai sosiaalisen vastuun auditointien läpäisseiden tuotteiden osuus riskimaatuotteista oli 55 %.

RAAKA-AINEIDEN KOTIMAISUUS, %



LEIJONAN KÄYTTÄMIEN RAAKA-AINEIDEN ALKUPERÄMAAT 2024*

80 %

Suomi

Saksa 3 %
Puola 2 %
Espanja 2 %
Belgia 2 %
Italia 2 %
Ruotsi 1 %
Viro 1 %
Latvia 1 %
Costa Rica 1 %

*Kymmenen suurinta

Kuluttajat ja loppukäyttäjät

KULUTTAJIIN JA LOPPUKÄYTTÄJIIN LIITTYVÄT TOIMINTAPERIAATTEET

Terveellisen syömisen tukeminen on Leijonan yhteiskuntavastuun ytimessä. Tarjoamamme terveellisen ja turvallisen ruuan lisäksi suosittelemme asiakkaillemme säännöllistä ateriarytmiä sekä toimintakykyä tukevia aterioita. Säännöllinen ateriarytmi on yhtä tärkeää kuin ruuan laatu. Leijona Cateringilla on mahdollisuus vaikuttaa nuorten ruokailutottumuksiin ja jatkaa ruokakasvatusta, joka on omaksuttu suomalaisen kouluruokailun myötä.

Ruokalistojemme suunnittelulle suuntaa antavat kansalliset ravitsemussuositukset. Olemme jo vuosien ajan huomioineet kansanterveyden ohella ilmasto- ja ympäristövaikutukset voimaantulleita pohjoismaisia ravitsemussuosituksia mukaillen. Vuoden 2024 lopussa aloitimme ruokalistojemme suunnittelutyön uusien ravitsemussuosistusten vaikutukset huomioiden. Tunnistamme roolimme ruokakasvattajana ja samalla haluamme varmistaa asiakkaidemme tyytyväisyyden sekä toimintakyvyn kaikissa olosuhteissa. Ruuan tulee olla herkullista, jotta se tulee syödyksi eikä päädy hävikkiin. Asiakastytyväisyyttä seuraamme järjestelmällisesti eri ruokailijaryhmille vuosittain toistettavilla tutkimuksilla.

Terveellinen ruoka ei tarkoita aina samanlaista, tiukan linjan ruokavaliota. On tärkeää, että ruokalistalla on vaihtelevuutta ja ruokia, joissa on eri makuja ja energiamääriä. Leijonan asiakas voi valita miten hän koostaa ruoka-annoksensa. Ravintoloissamme on aina kasviksia tarjolla, joista voi valita annoksensa lautasmallin mukaisesti.

TUOTEKEHITYSPROSESSI

Tuotekehityksen tarkoituksena on suunnitella ruokalistafilosofiamme mukaista eli terveellistä ja maistuvaa kotiruokaa. Suunnan terveellisyydelle antavat kansalliset ravitsemussuositukset. Tuotekehitys on jatkuvaa, mutta kehitämme tietysti tuotteistusta myös projektinomaisesti aina ”ruokalista kerral-

laan”. Asetamme kehitykselle tavoitteen, joka määritellään yhdessä asiakasrajapinnassa sekä liiketoiminnasta vastaavien kanssa. Otamme huomioon muun muassa asiakaspalautteet, asiakkaiden toiveet, vallitsevat sekä tulevat trendit, valmistusmallit, ravitsemussuositukset, vastuullisuuden (mm. elintarvikkeiden alkuperä ja hiilijalanjälki) sekä hintamuutokset. Käymme keskustelua tavarantoimittajien kanssa uutuuksista ja kehitämme yhdessä tuotteita, jotka soveltuvat Leijonan käyttöön. Leijonan tuotekehittäjät sekä yksiköiden ruokalistaverkostolaiset kehittävät yhdessä reseptiikkaa, testaavat sitä asiakkailla ja kehittävät tuotteita tavoitteiden mukaan.

Leijonan ruokalistaverkostoilla on pitkät perinteet ja ne ovat saaneet hyvää palautetta. Henkilöstö kokee voivansa vaikuttaa tekemäänsä työhön, maistuvaan sekä laadukkaaseen ruokaan sekä reseptiikkaan. Haluamme kehittää ruokalistaverkoston toimintaa ja lisätä entisestään sen painoarvoa tuotekehityksemme onnistumisessa.

UUDET TUOTTEET JA TUOTEKEHITYSHANKKEET 2024

Leijonassa on otettu vuoden 2024 aikana käyttöön uusi toiminnanohjausjärjestelmä. Toiminnanohjausjärjestelmän tavoitteena on ollut prosessien tehostaminen ja manuaalisen työn siirtäminen järjestelmään, keskitetyimmät toimintatavat sekä tilaus-tuotanto-toimitusketjun laadun parantaminen.



Terveellisen syömisen tukeminen on Leijonan yhteiskuntavastuun ytimessä. Tarjoamme hyvinvointia tukevaa, turvallista ruokaa.



Järjestelmä tukee entistä paremmin jäljitettävyyden ja ruokaturvallisuuden varmistamista. Tuotannonohjausjärjestelmän yhteydessä ruokalistakehityksessä on keskitytty tarkentamaan olemassa olevaa reseptiikkaa ja sitä kautta parantamaan ruokiemme peruslaatua.

Laatu- ja ympäristöjärjestelmien määräaikaissäädöinnit tehtiin syksyllä 2024, joissa todettiin Leijonan toiminnan edelleen täyttävän ISO9001 ja ISO14001 standardien vaatimukset.

ASIAKASTYYTYVÄISYYS JA PALAUTE

Ruokailijoiden näkemykset otetaan huomioon Leijonan toiminnan kehittämisessä asiakastyytyväisyystutkimusten avulla saadun tiedon pohjalta.

Leijona Catering on itse yhteydessä suoraan ruokailijoihin. Kanavana käytämme sähköistä kyselytutkimusta ruokailijoille sekä strukturoituja haastatteluja asiakkaittemme edustajille (päätoimintajille).

Kyselytutkimusten sisältö katselmoidaan vuosittain ja päivitetään tarpeen mukaan. Kyselytutkimukset toistetaan kohderyhmän mukaan yleisimmin kerran tai kaksi kertaa vuodessa, joidenkin ryhmien osalta kahden vuoden välein.

Tutkimusten toteuttamisesta ja tulosten hyödyntämisestä vastaa Leijona Cateringin johtoryhmässä liiketoiminnasta vastaava operatiivinen johtaja. Yhteydenpidon ja kehittämisen vaikuttavuutta arvioidaan myös asiakkuuskohtaisissa kehittämis- ja ohjausryhmissä.

Ruokailijat voivat antaa Leijona Cateringille palautetta joko suoraan ravintolaa koskevalla palautelomakkeella tai yleisemmällä tasolla kehitystiimillemme ohjatulla sähköpostilla.

RUOKATURVALLISUUS JA TERVEELLISYYS

Omavalvonta ja ruokaturvallisuuden kehittäminen yhteistyössä asiakkaiden kanssa on tärkeää ja arkipäivää Leijonassa. Ravintoloiden ammattilaiset yhdessä ruokaturvallisuuden asiantuntijan kanssa suunnittelevat ja toteuttavat ruokaturvallisuuden eri teemoihin liittyviä viestinnällisiä muistutuksia ja pohtivat yhdessä keinoja ylläpitää ja kehittää edelleen ruokaturvallisuutta.

Leijonassa otettiin käyttöön myös uusi poikkeamien raportointijärjestelmä, joka madaltaa kynnystä ilmoittaa poikkeamista sekä läheltä piti –tilanteista. Järjestelmä myös tehostaa viestintää ja poikkeamien selvitystyötä.

Ruokaturvallisuuteen liittyviä tavoitteita seuraamme Oiva- ja Särnä-tarkastusten tulosten kautta.

Kaikista Oiva-tarkastuksista esiin nousseista havainnoista tehdään toimenpidesuunnitelma, jonka avulla epäkohtiin puututaan. Lisäksi teemme säännöllistä omavalvonnan toteuman tarkastelua, jotta voimme välittömästi puuttua mahdollisiin poikkeamiin.

Sydänmerkki on elintarvikepakkauksista ja ravintoloista löytyvä merkki, joka osoittaa, että kyseinen tuote tai ruoka-annos on terveyden kannalta parempi vaihtoehto. Varusmiesten ruokalistailla Leijonan ravintoloissa vuonna 2024 76 % pääruokien resepteistä on Sydänmerkittyjä.



Hallintotapa

LIIKETOIMINNAN HARJOITTAMISTA KOSKEVAT TOIMINTAPERIAATTEET JA YRITYSKULTTUURI

Leijona Catering toimii kaikissa tilanteissa läpinäkyvästi, eettisesti, oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä noudattaa hyvää hallinnointitapaa, kansainvälisiä ja kansallisia lakeja ja säädöksiä sekä kilpailulainsäädäntöä. Leijona Catering edellyttää samaa asiakkailtaan ja muilta liikekumppaneiltaan. Torjumme osaltamme harmaata taloutta emmekä salli lahjontaa, korruptiota tai kilpailun rajoittamista.

Leijonan Eettiset ohjeet koskevat sekä henkilöstöä että alihankkijoita. Alihankkijat sitoutuvat eettisiin ohjeisiin allekirjoittaessaan Leijonan ostosopimuksen.

Meillä on käytössä Eettinen kanava, jonka kautta voi kuka tahansa voi anonymisti ilmoittaa toimintaamme koskevasta huolenaiheesta.

Leijona noudattaa hankintojensa kilpailutuksissa lakia julkisista hankinnoista.

Vaikutuksemme eläinten hyvinvointiin ovat välillisiä. Emme esimerkiksi pyri hakemaan kustannussäästöjä kilpailutuksissa hankkimalla halvimpia mahdollisia eläinperäisiä raaka-aineita kansainvälisiltä markkinoilta. Osana yhteiskuntavastuullista toimintaa hankintojemme kriteereissä tuotanto-eläinten hyvinvoinnin toteutumisella on tärkeä rooli, joka Suomessa perustuu tuottajia ja elinkeinonharjoittajia sitovaan eläinsuojelulakiin, joka astui voimaan 2024 alusta ja sen valvontaan. Ao. kriteerien pohjalta Leijona käyttää vain suomalaisia tuoreliha- ja siipikarjatuotteita.

Henkilöstölle on tehty arvoja ja eettistä toimintatapaa koskeva verkkokoulutus, joka on osa uusien työntekijöiden perehdytystä.

SUHTEET TOIMITTAJIIN

Leijona Catering toimitusketju perustuu pitkäjänteisiin toimitajasuhteisiin, ja hankinnoista selkeästi suurin osa tehdään julkisen hankintaprosessin mukaan. Leijonalla on käytössä myös Hanselin julkisen alan yhteiskilpailutuksilla tehtyjä hankintasopimuksia. Hankintaprosessiin kuuluu tekninen vuoropuhelu markkinalla toimivien yritysten kanssa, minkä avulla vähennetään hankintaan liittyviä riskejä ja pyritään valmistelemaan hankintojen määrittely mahdollisemman kestäväälle pohjalle. Leijona sisällyttää yhteiskunnalliset ja ympäristöön liittyvät kriteerit kaikkiin olennaisiin kilpailutuksiin kulloinkin kilpailutettavan tuotteen tai palvelun mukaisesti.

Leijonalla toimitusketjun perusta on kotimaiset valtakunnalliset toimijat, joiden varautuminen toimintaan häiriötilanteissa on hyvä. Ensisijainen kriteeri on toimitusvarmuus osana asiakkaiden huoltovarmuuden toteutumista.

Leijona käyttää lisäksi paikallisesti toimivia yrityksiä paikallisten tarpeiden mukaan. Leijona Cateringin hankintasopimusten maksuehdot noudattavat elintarvikemarkkinalain määräyksiä. Toimittajayhteistyö perustuu toistuville ja säännöllisille seurantakokouksille, jota käydään kauppasuhteen luonteeseen soveltuvassa rytmissä. Toimittajavastuut on jaettu Leijonalla nimettyjen henkilöiden hoidettavaksi, joilla ei ole Leijonan strategiasta poikkeavia henkilökohtaisia kannusteita toimittajien ohjaamisessa.

Leijona pitää säännöllisesti katselmointikokouksen syntyneistä toimittajareklamaatioista ja luokittelee toimittajat havaittujen riskien mukaisesti positioihin. Katselmoinnissa pidetään mukana toiminnalliset, eettiset ja sosiaaliseen vastuuseen liittyvät havainnot.



Leijona kuuluu jäsenenä Logy ry, mikä tuottaa toimitusketjun asiantuntijoille koulutustilaisuuksia, lisäksi koulutetaan tarpeen mukaan.

Sertifikaattien mukaista toimintaa vaaditaan yleisesti esite-tyissä sopimusehdoissa, paikallisia toimittajia käytetään paikallisesti tarpeen mukaan täydentämään valtakunnallisesti toimivia yrityksiä.

KORRUPTION JA LAHJONNAN EHKÄISEMINEN JA HAVAITSEMINEN

Vuonna 2015 käyttöön otetun Eettisen kanavan avulla kuka tahansa voi ilmoittaa epäilemistään väärinkäytöksistä ja muista mahdollisista tapauksista, joissa on toimittu eettisiä ohjeitamme tai arvojamme vastaan; mukaan lukien korruptio ja lahjonta.

KORRUPTIO- TAI LAHJONTATAPAUKSET

Vuoden 2024 osalta Eettinen kanava -ilmoituspalvelussa käsiteltiin 2 ilmoitusta. Koska kumpikaan ilmoituksista ei koskenut ilmoituspalvelun tarkoituksen mukaisia tapauksia, vaan liittyi toimintaamme muuten (esim. palautetta ruuan suolaisuudesta/suolattomuudesta), raportoimme tapausten lukumääräksi 0. Saadut muut palautteet ohjattiin käsittelyyn Leijonan asiantuntijoille.

Tapausten lukumäärä – 0 (nolla)

Toimenpiteitä suoritettu –

Toteutetut korjaussuunnitelmat, joiden tulokset on katselmoitu sisäisten johtamisprosessien mukaisesti –

Tapaukset, jotka eivät enää vaadi toimenpiteitä –

POLIITTINEN VAIKUTTAMINEN JA LOBBAUSTOIMINTA

Leijona Catering ei harjoita poliittista vaikuttamista tai lobbaamista. Ymmärtääksemme toiminnallemme oleellisia taloudellisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia seuraamme keskustelua organisaatioiden määrittelemisestä kansallisen turvallisuuden kannalta turvallisuuskriittisiksi Suo-messa. Lisäksi haluamme olla ottamassa kantaa keskeisesti asiakkaisiimme ja turvallisuusympäristöön liittyvän lainsäädännön valmistelussa.



Hallituksen toimintakertomus

OLENNAISET TAPAHTUMAT TILIKAUDELLA JA TILIKAUDEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Leijona Catering Oy on ruokapalveluihin erikoistunut yritys, jonka kaikki osakkeet omistaa Suomen valtio. Yhtiön liiketoiminta koostuu Puolustusvoimien strategisesta kumppanuudesta, Rikosseuraamuslaitoksen ruokahuollosta sekä muiden valtion omistamien turvallisuuskriittisten asiakkaiden ja valtionhallinnon kohteiden ravintolatoiminnasta. Yhtiö toimii yli kuudessakymmenessä ravintolassa ympäri Suomen, ja yhtiön palveluksessa työskenteli yli 500 catering-alan erikoisosajaa.

Leijona Catering Oy:n ja Puolustusvoimien strateginen kumppanuus perustuu tiiviiseen yhteiseen kehitystyöhön, jonka tavoitteena on normaaliolojen toiminnan lisäksi varautuminen poikkeusolojen ruokahuollon toteuttamiseen. Yhtiö järjestää ruokapalvelut noin 30:ssa Puolustusvoimien ravintolassa ja muissa kohteissa Puolustusvoimien tarpeiden mukaan. Leijona Catering Oy:n ja Rikosseuraamuslaitoksen kumppanuussopimus kattaa vankiloiden ruokapalveluiden lisäksi kanttiinipalvelut. Leijona Catering Oy palvelee myös muita valtionhallinnon asiakkaita. Vuosi 2024 oli yhtiön 13. toimintavuosi.

Ominaista vuodelle 2024 oli yrityksen strategian sekä yrityskulttuurin uudistaminen vuoden alussa aloittaneen toimitusjohtajan johdolla. Suomen liittyttyä puolustusliitto Natoon kesällä 2023 ja poikkeuksellisissa geopoliittisen ympäristön muutoksissa Leijona Catering Oy:n rooli turvallisuuskriittisenä toimijana on korostunut. Turvallisuusympäristön muutuksessa varautumista ja valmiutta on nostettu ja näihin liittyviä toimintatapoja on kehitetty tiiviissä yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Lisäksi Leijona Catering Oy jatkoi edelleen pitkäjänteistä työtä toimintansa vastuullisuuden, asiakaslähtöisyyden ja tehokkuuden kehittämisessä. Vuoden 2024 aikana tehtiin mittava hankintaketjun kilpailutus, jonka implementointi jatkuu vuonna 2025.

Yhtiö seuraa tarkasti turvallisuusympäristön muutoksia ja sen mahdollisia vaikutuksia yhtiön liiketoimintaan.

Leijona Catering Oy vastaa kansallisiin ja globaaleihin kestävän kehityksen tavoitteisiin. Yhtiö kartoitti toimintansa yhtymäkohdat YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin nähden ensimmäisen kerran vuonna 2019. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää sekä yhtiöltä että ruokatoimialalta pitkäjänteistä yhteistoiminnallista kehitystä. Yhtiön vastuullisuustyöstä ja sen kehittymisestä raportoidaan laajemmin osana yhtiön vuosikertomusta.

Yhtiö seuraa tarkasti turvallisuusympäristön muutoksia ja sen mahdollisia vaikutuksia yhtiön liiketoimintaan.

Leijona Catering Oy vastaa kansallisiin ja globaaleihin kestävän kehityksen tavoitteisiin. Yhtiö kartoitti toimintansa yhtymäkohdat YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin nähden ensimmäisen kerran vuonna 2019. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää sekä yhtiöltä että ruokatoimialalta pitkäjänteistä yhteistoiminnallista kehitystä. Yhtiön vastuullisuustyöstä ja sen kehittymisestä raportoidaan laajemmin osana yhtiön vuosikertomusta.

TALOUDELLINEN KEHITYS

Leijona Catering Oy:n liikevaihto oli 102,8 M€ eli 7,8 % suurempi kuin edellisenä vuonna (95,4 M€).

Leijona Cateringin liikevoitto oli 7,7 M€ (4,1 M€), joka oli 7,5 % (4,3 %) liikevaihdosta.

Turvallisuusympäristön muutoksen ja yleisen kohonneen kustannustason vaikutuksiin on reagoitu toimintaa tehostamalla ja varmistettu yhtiön toiminnan kannattavuuden säilyminen hyvällä tasolla. Elintarvikkeiden hintakehitys pysyi vuonna 2024 maltillisena, samoin kuin henkilöstökustannukset budjetoidulla tasolla. Yhtiön kannattavuuden ennakoidaan pysyvän samalla tasolla alkaneella tilikaudella.

TUNNUSLUVUT TALOUDELLISESTA ASEMASTA JA TULOKSESTA

	2024	2023	2022
Liikevaihto (t€)	102 835	95 356	90 912
Liikevoitto (t€)	7 681	4102	5 231
Tilikauden voitto (t€)	6 211	3 299	4 242
Oman pääoman tuotto (%)	32,3 %	18,8 %	24,0 %
Omavaraisuusaste (%)	68,7 %	65,6 %	65,3 %

Yhtiön investoinnit olivat 1,8 (3,6) miljoonaa euroa, mikä on 1,1 % (3,8 %) liikevaihdosta.

RISKIENHALLINTA

Leijona Catering Oy:n riskienhallinta on osa yhtiön strategian ja vuosisuunnitelmien toteuttamista. Riskienhallinnan tarkoituksena on varmistaa yhtiön tavoitteiden saavuttaminen tukemalla yhtiön toiminnan vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä. Leijona Catering Oy:n riskienhallinta kohdistuu erityisesti yritysturvallisuuteen, varautumiseen ja palveluprosessiin vaikuttaviin riskeihin. Vuonna 2024 riskienhallinnassa korostuivat varautumiseen, toiminnan jatkuvuuteen, elintarvikkeiden saatavuuteen ja kyberturvallisuuteen liittyvät toimenpiteet.

Leijona Catering Oy:n hallitus päättää riskienhallinnan järjestämisestä, hyväksyy riskienhallintapolitiikan sekä riskienhallintajärjestelmästä muodostuvat toimintaperiaatteet ja valvoo riskienhallinnan toteuttamista. Riskienhallinnan kehittämisessä on otettu huomioon riskienhallinnan ISO 31000-standardin keskeinen sisältö. Yhtiön johto arvioi yhtiön riskien olevan nykyisellään hallittavalla tasolla suhteutettuna toiminnan laajuuteen ja käytännön mahdollisuuksiin riskien hallitsemiseksi.

TUTKIMUS-JA KEHITYSTOIMINTA

Vuonna 2024 tutkimus- ja kehitystoiminnassa panostettiin erityisesti poikkeusolojen ruokahuollon reseptiikan ja toimintamallien kehittämiseen. Vuoden aikana otettiin käyttöön uusi toiminnanohjausjärjestelmä Aromi 14 sekä päivittäisjohtamista ja toimintamallien yhtenäistämistä tukeva Vahva ja kehittyvä Leijona (Lean) -malli. Lisäksi vuonna 2024 kehitettiin tiedolla johtamisen työkaluja analytiikan ja prosessitehokkuuden kehittämiseksi.

HENKILÖSTÖ JA PALKITSEMINEN

	2024	2023	2022
Henkilöstömäärä (km)	559	533	516
Palkat ja palkkiot (M€)	19,1	17,6	16,4

PALKITSEMISPOLITIIKAN KUVAUS

Leijona Catering Oy:n palkitsemisen tavoitteena on tukea yhtiön strategian mukaisten tavoitteiden toteutumista sekä huolehtia yhtiön tuloksellisesta toiminnasta ja kilpailukyvyn ylläpitämisestä. Palkitsemisen tavoitteena on lisäksi kannus-

taa hyviin suorituksiin ja motivoida henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön yhtiön päämäärien saavuttamiseksi. Palkitseminen on yksi tekijöistä, joilla yhtiö pyrkii varmistamaan kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden pysyvyyden ja saamisen kaikkiin yrityksen tehtäviin. Leijona Catering Oy:n palkitseminen on läpinäkyvää, tulokseen perustuvaa ja vastuullisuuden huomioivaa. Palkitseminen noudattaa valtion omistajapolitiikassa mainittuja palkitsemisen periaatteita ja hyvää hallintotapaa.

Kiinteän palkan perusteena on henkilöstöllä sovellettava työehtosopimus ja yhtiökohtaisesti määritellyt kriteerit. Johdon, ravintolapäälliköiden ja asiantuntijoiden palkan määräytymisen perusteena on tehtävän vaativuus, jonka lisäksi kiinteään palkkaan vaikuttavat esimerkiksi henkilön kokemus ja osaminen.

Muuttuva palkitseminen perustuu ennalta määrättyihin suorit- ja tuloskriteereihin. Yhtiön hallitus päättää vuosittain kannustavan palkitsemisen periaatteet, kriteerit ja palkkioiden maksimimäärät. Vuonna 2024 palkitsemisen kriteereinä olivat mm. liikevoitto, kustannustehokkuus, asiakastyytyväisyys, henkilöstötyytyväisyys sekä hiilijalanjälki. Muu palkitseminen sisältää työhyvinvointia ja terveyttä edistäviä etuja ja erilaisia huomionosoituksia.

TOTEUTUNEEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Toimitusjohtajan palkitsemisen toteumat (t€)	2024	2023
Kiinteä kokonaispalkka	201	192
Tulospalkkio edellisen vuoden (2024) tulosten perusteella	23	21
Pitkän aikavälin kannustin	ei ole	ei ole
Kokonaiskompensaatio	224	213
Eläkeikä ja eläkepalkka	TyELin mukainen	TyELin mukainen
Irtisanomisaika	6kk	6kk
Erilliskorvaus työnantajan irtisanoessa	6kk	6kk

Toimitusjohtajan tulospalkkion maksimimäärä on enintään kolmen kuukauden kiinteää kokonaispalkkaa vastaava summa.

Muun johtoryhmän palkitsemisen toteumat yht. (t€)	2024	2023
Kiinteä kokonaispalkka	600	491
Tulospalkkio	50	37
Pitkän aikavälin kannustin	ei ole	ei ole
Kokonaiskompensaatio	650	528
Eläkeike ja eläkepalkka	TyELin mukainen	TyELin mukainen

Johtoryhmän henkilömäärä 31.12.2024 oli kuusi henkilöä (ml. toimitusjohtaja) ja 31.12.2023 oli kuusi henkilöä (ml. toimitusjohtaja). Johtoryhmän jäsenten tulospalkkion maksimimäärä on kolmen kuukauden kiinteää kokonaispalkkaa vastaava summa.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT KUUKAUSI- JA KOKOUSPALKKIOT, YHTEENSÄ, T€

	2024	2023
Kuukausi- ja kokouspalkkiot yhteensä	133	136

Hallituksen ja valiokuntien kokousten lukumäärä vuonna 2023 oli 22. Vuonna 2022 hallituksen ja valiokuntien kokousten lukumäärä oli 22.

LÄHIPIIRILAINAT JA VASTUUT

Leijona Catering ei ole myöntänyt lähipiirilainoja eikä sillä ole myönnettyjä vastuuta yhtiön lähipiiriin kuuluville.

YHTIÖN OSAKKEET

Leijona Cateringin osakkeiden lukumäärä 31.12.2024 oli 20 000 kpl. Suomen valtio omistaa kaikki yhtiön osakkeet.

YHTIÖN HALLITUS, TOIMIVA JOHTO JA TILINTARKASTAJAT

Leijona Cateringin hallituksen muodostivat Anne Ilola (puheenjohtaja), Timo Rotonen (varapuheenjohtaja), Anu Ora, Sanna Poutiainen, Mia Rainio ja Anton Westermarck. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja henkilöstövaliokunta.

Leijona Catering Oy:n toimitusjohtajana on toiminut Nina Mähönen.

Yhtiön tilintarkastajana on tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab, päävastuullisena tilintarkastajana KHT Ari Eskelinen.

HALLITUKSEN ESITYS YHTIÖN VOITTOA KOSKEVIKSI TOIMENPITEIKSI

Yhtiön jakokelpoiset varat ovat

	31.12.2024
Tilikauden voitto	6 211 424,18
Voitto edellisiltä tilikausilta	5 964 406,44
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	8 134 172,46
Voitonjakokelpoinen oma pääoma	20 310 003,08

Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle, että osinkona jaetaan 80,5 % tilikauden voitosta, yhteensä 5.000.000,00 euroa eli osingon määrä on 250,00 euroa osaketta kohti.

Yhtiön taloudellisessa asemassa ei tilikauden päättymisen jälkeen ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Yhtiön maksuvalmius on hyvä, eikä ehdotettu voitonjako vaaranna hallituksen näkemyksen mukaan yhtiön maksukykyä.

TUNNUSLUKUJEN LASKENTAKAAVAT

Oman pääoman tuotto, %

(Voitto/tappio ennen veroja–Tuloverot)x100

Oma pääoma (raportointijakson alun ja lopun keskiarvo)

Omavaraisuusaste, %

Oma pääoma x 100

(Taseen loppusumma – Saadut ennakot)

Tilinpäätös

TASE 31.12.2024

	31.12.2024	31.12.2023
Aineettomat hyödykkeet	556 668,35	2 520,76
Aineelliset hyödykkeet	5 612 640,53	6 928 641,94
Pysyvät vastaavat	6 169 308,88	6 931 162,7
Vaihto-omaisuus	6 572 424,37	5481029,41
Vaihtuvat vastaavat	6 572 424,37	5 841 029,41
Saamiset		
Lyhytaikaiset		
Myyntisaamiset	7 336 880,40	6 755 690,48
Muut saamiset	465 499,77	821 786,82
Lyhytaikaiset saamiset	7 802 380,17	7 577 477,30
Rahat ja pankkisaamiset	9 740 036,61	6 480 509,37
Vastaavaa	30 284 150,03	26 830 178,78
Vastattavaa		
Osakepääoma	500 000,00	500 000,00
Muut rahastot	8 134 172,46	8 134 172,46
Edellisten tilikausien voitto (tappio)	5 964 406,44	5 665 060,25
Tilikauden voitto (tappio)	6 211 424,18	3 299 346,19
Oma pääoma	20 810 003,08	17 598 578,90
Tilinpäätössiirtojen kertymä	95 930,69	82 658,64
Vieras pääoma		
Ostovelat	3 488 497,62	3 717 650,80
Muut velat	5 889 718,64	5 431 290,44
Lyhytaikainen	9 378 216,26	9 148 941,24
Vastattavaa	30 284 150,03	26 830 178,78

TULOSLASKELMA 31.12.2024

	31.12.2024	31.12.2023
Liikevaihto	102 835 156,29	95 356 411,31
Valmistus omaan käyttöön	0,00	5 692,87
Liiketoiminnan muut tuotot	43 402,58	68 880,86
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-45 458 249,88	-45 872 753,34
Aine- ja tarvikevarastojen muutos	731 394,96	1 934 766,82
Ulkopuoliset palvelut	-8 525 312,31	-8 797 184,93
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	-19 083 732,80	-17 636 063,22
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-3 223 732,50	-2 878 509,72
Muut henkilösivukulut	-709 148,46	-932 327,28
Poistot ja arvonalenemiset		
Suunnitelman mukaiset poistot	-1 859 139,58	-1 522 189,00
Liiketoiminnan muut kulut	-17 069 195,02	-15 624 316,75
Liikevoitto (-tappio)	7 681 443,28	4 102 407,62
Rahoitustuotot	64 271,54	9 413,44
Rahoituskulut	-11 696,26	-2 41,20
Rahoitustuotot ja -kulut	52 575,28	6 872,24
Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja	7 734 018,56	4 109 279,86
Tilinpäätössiirrot		
Poistoero	-13 272,05	0,00
Välittömät verot	-1 509 322,33	-809 933,67
Tilikauden voitto (tappio)	6 211 424,18	3 299 346,19

RAHOITUSLASKELMA 31.12.2024

Yksikkö: tuhatta euroa	2024	2023
Liiketoiminnan rahavirta:		
Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä	7 734	4 109
Oikaisut:		
Suunnitelmanmukaiset poistot	1 859	1 522
Rahoitustuotot ja -kulut	53	7
Muut oikaisut	-175	-75
Rahavirta ennen käyttöpääoman muutosta	9 471	5 563
Käyttöpääoman muutos:		
Lyhytaikaisten korottomien liikesaamisten lisäys(-)/vähennys(+)	-225	-343
Vaihto-omaisuuden lisäys(-)/vähennys(+)	-731	-1 935
Lyhytaikaisten korottomien velkojen lisäys(+)/vähennys(-)	229	-482
Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja	8 744	2 803
Maksetut välittömät verot	-1 386	-741
Liiketoiminnan rahavirta (A) yhteensä (1000 euroa)	7 357	2 062

Yksikkö: tuhatta euroa	2024	2023
Investointien rahavirta:		
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-1 097	-1 205
Investointien rahavirta (B) yhteensä (1000 euroa)	-1 097	-1 205
Rahoituksen rahavirta:		
Maksettu osinko	-3 000	-4 000
Rahoituksen rahavirta (C) yhteensä (1000 euroa)	-3 000	-4 000
Rahavarojen muutos (A+B+C) lisäys (+) /vähennys (-)	3 260	-3 143
Rahavarat tilikauden alussa	6 481	9 624
Rahavarat tilikauden lopussa	9 740	6 481

Hallitus ja johtoryhmä

Hallitus



ANNE ILOLA
hallituksen puheenjohtaja,
toimitusjohtaja



TIMO ROTONEN
hallituksen varapuheen-
johtaja, kenraaliluutnantti
evp



SANNA POUTIAINEN
konserniohjausyksikön
johtaja



ANTON WESTERMARCK
talousjohtaja



MIA RAINIO
johtava asiantuntija



ANU ORA
toimitusjohtaja

Johtoryhmä



NINA MÄHÖNEN
toimitusjohtaja



PETRA GRANQVIST
operatiivinen johtaja



ANTERO ELONEN
talousjohtaja



TERHI SIIMES
kehitysjohtaja



ANU TAKANEN
henkilöstöjohtaja



SAMI KARLING
hankintajohtaja

Liite: Palkitsemisraportti

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen toteumat	Toimitusjohtaja		Muu johtoryhmä	
	2024	2023	2024	2023
Kiinteä vuosipalkka ansaintaperusteinen	201,0	192,2	600,3	460,9
STI-ohjelmasta vuonna 2025 maksettava	22,6	20,8	50,3	37,5
LTI-ohjelmista vuonna 2025 maksettava	Ei käytössä	Ei käytössä	Ei käytössä	Ei käytössä
Mahdolliset muut muuttuvat palkkiot 2025 maksettava	0	0	0	0
2025 maksettava kaikkien muuttuvien yhteenlaskettu osuus kiinteästä (%)	11,2 %	10,8 %	8,4 %	8,4 %
Tavoite (%) ja maksimi (%)	Tavoite 12,5 % Maksimi 25 %	Tavoite 12,5 % Maksimi 25 %	Tavoite 12,5 % Maksimi 25 %	Tavoite 12,5 % Maksimi 25 %
Kuinka monen kuukauden palkkaa maksetut palkkiot vastaavat?	1,3	1,3	1,3	1,3
Lisäeläkekustannus yhtiölle	Ei lisäeläkekannustimia	Ei lisäeläkekannustimia	Ei lisäeläkekannustimia	Ei lisäeläkekannustimia
Johtoryhmän jäsenten lukumäärä (ilman toimitusjohtajaa)			4/5	3/5

Yhteystiedot

KÄYNTIOSOITE

Leijona Catering Oy
Viestikatu 7B, 70600 Kuopio

Puhelin (vaihde) 01043 20000
info@leijonacatering.fi

Y-tunnus: 2449777-9

KOTISIVUT

leijonacatering.fi

SOSIAALINEN MEDIA

Facebook: Leijona Catering
LinkedIn: Leijona Catering Oy
X: @LeijonaCatering
Instagram: @leijonacatering

LEIJONA
CATERING