



VASTUULLISUUSRAPORTTI 2020

HUB VASTUULLISUUSRAPORTTI 2020



- 3 TOIMITUSJOHTAJAN TERVEISET
- 5 HUB LYHYESTI
- 6 Visio, missio ja arvot
- 7 Vastuullisuus osana liiketoimintaa
- 8 Vastuulliseen liiketoimintaamme kuuluu
- 9 Tavoiteasetanta

- 11 TALOUDELLINEN VASTUU
- 12 Vastuullinen hankinta ja eettinen ohjeisto alihankkijoille
- 13 Materiaalihankinnat

- 15 YMPÄRISTÖVASTUU
- 16 Päästöt ja polttoaineet
- 17 Jätteet
- 18 Energia ja energiankulutus

- 20 SOSIAALINEN VASTUU
- 21 Henkilöstön määrä
- 22 Työhyvinvointi, työterveyshuolto ja työturvallisuus
- 23 5S
- 24 Työtapaturmat ja työturvallisuushavainnot
- 25 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- 26 Osaamisen kehittäminen
- 27 Työntekijöiden palkitseminen ja hyvinvoiva yhteisö



TOIMITUSJOHTAJAN TERVEISET

Takanamme on melkoinen vuosi. Koronaviruspandemian vaikutukset ovat olleet suuret koko yhteiskunnalle. Monikaan ei varmasti viime vuoden alussa aavistanut kuinka paljon aremme tulee pandemian myötä muuttumaan.

Viime vuoden tapahtumat nostavat yritysten vastuullisuuden aivan uuteen asemaan. Miten huolehtia työntekijöistä, heidän terveydestään ja jaksamisestaan pitkittyvässä poikkeustilanteessa? Miten turvataan yrityksen toiminnan jatkuminen häiriöttömänä poikkeustilanteessa? Toimintojen sopeuttaminen ja jatkuva tilanteen arviointi tulivat osaksi monen yrityksen arkea vuoden 2020 aikana. Epävarmuus tulevasta leimasi erityisesti pandemian alkumetreillä kaikkea tekemistä.

Teimme pandemian alkuvaiheessa lukuisia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja varautumissuunnitelmia liiketoimintoihin. Ensisijaisena tavoitteenamme oli estää viruksen leviäminen ja työntekijöidemme terveydestä huolehtiminen.

Pandemia vaikutti myös HUB:n liiketoimintaan. Kevään 2020 aikana konsernissamme käytiin YT-neuvottelut varautumiskeinona koronaviruksen vaikutuksiin. Ratkaisuja toiminnan sopeuttamiseksi haimme lomautuksin ja erilaisin työaika- ja työjärjestelyin.

Poikkeuksellisen vuoden aikana koimme myös onnistumisia ja kehityimme vastuullisuuden saralla. Viime vuoden aikana otimme onnistuneesti haltuun kolme uutta asiakasta. Prosessien hiominen kuntoon ja järjestelmien integroiminen asiakkaiden kanssa etäyhteyksin vietiin onnistuneesti maaliin. Työtapaturmien määrä on jo usean vuoden ajan ollut laskussa ja viime vuosi Hakkilan logistiikkakeskuksessa oli tapaturmaton vuosi. Ympäristövastuullisuuden osalta työntekijämme nostivat esiin ideoita, joiden avulla pystymme vähentämään jätteiden ja päästöjen määrää. Kaikki hienoja yksittäisiä asioita, joiden perusteella voimme sanoa olevamme oikeanlaisella vastuullisuuden tiellä.

Poikkeustilanteissa yhteisöllisyys, toisten huomioiminen ja arvostaminen korostuvat. Onneksi nämä asiat ovat olleet HUB:n arvoissa ja osana koko yrityksen sisintä jo vuosien ajan. Olen ylpeä siitä, miten hienosti työntekijämme ovat jaksaneet epävarmuuden keskellä mukautuen uusiin suosituksiin, määräyksiin ja toimintaohjeisiin. Pandemiavuosi on korostanut hyvinvoivan työyhteisön ja yhteisöllisyyden merkitystä työelämässä. Yhdessä todella olemme vahvempia ja pystymme upeisiin suorituksiin toisia kannustaen ja arvostaen.

Joni Sundelin

HUB LYHYESTI

Visio, missio ja arvot

Vastuulliseen liiketoimintaamme kuuluu

Vastuullisuus osana liiketoimintaa

Tavoiteasetanta



HUB LYHYESTI

HUB logistics on yksityisomisteinen, suomalainen logistiikkapalveluyritys.

Liiketoiminta-alueemme ovat varastointipalvelut, sisälogistiikkapalvelut sekä puupakkauspalvelut.

Palveluihimme kuuluvat myös toimitusketjukonsultointi sekä puupakkausten suunnittelu, tuotanto- ja pakkauspalvelut.

Palvelemme muun muassa teknologia-, öljynjalostus- ja konepajateollisuutta, kaupanalaa, maahantuoja ja julkishallintoa.

Tuotamme logistiikkapalveluja kymmenellä eri paikkakunnalla. Omia yksiköitämme ovat logistiikkakeskukset Vantaalla ja Vimpelissä sekä puupakkausyksikkö Riihimäellä. Muut toimipisteemme sijaitsevat asiakkaidemme tiloissa, jolloin olemme kiinteä osa asiakasyrityksen toimintaa.

UUODEN 2020 TÄRKEIMMÄT TUNNUSLUVUT:

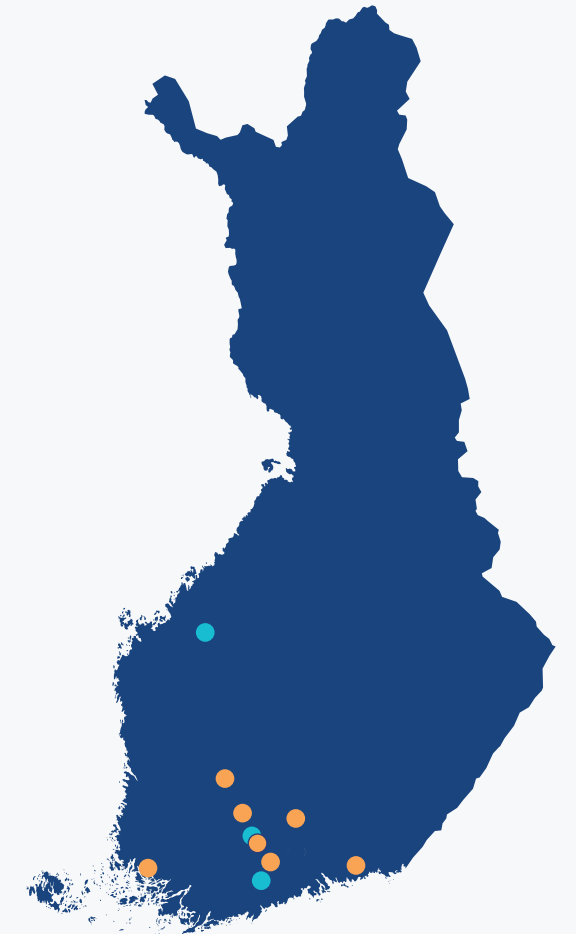
LIKEVAIHTO
33,7
MILJOONAA €

LIKEVOITTO
0,7
MILJOONAA €

LIKEVOITTO
2,25
PROSENTTIA

TYÖNTEKIJÖITÄ
360
HENKILÖÄ

Henkilökuntaa 10:llä eri paikkakunnalla, pääkonttorimme sijaitsee Vantaalla.



VISIO, MISSIO JA ARVOT

Missiomme on muuttaa logistiikkaa uusilla palveluinnovaatioilla. Visiomme on olla nopeimmin kasvava ja kehittyvä logistiikkakumppani tiedon ja materiaalin hallintaan. Kasvamme yhdessä asiakkaan kanssa kehittämällä toimintaa hyvässä yhteistyössä. Haluamme tarjota asiakkaillemme paras mahdollista palvelua. Kehitämme henkilöstöämme laadukkaampaan ja tehokkaampaan toimintaan.

Kaiken toimintamme pohjalla ovat arvomme, jotka ohjaavat prosessejämme ja jokapäiväistä toimintaamme. Kannamme vastuun kaikissa tilanteissa pitää sisällään vastuun kantamisen niin ympäristöstä ja luonnosta kuin sosiaalisesta ja kulttuurisesta kestävydestä.



AKTIIVINEN
KEHITTÄMINEN



OTE
TOIMINNASTA



ARVOSTUS

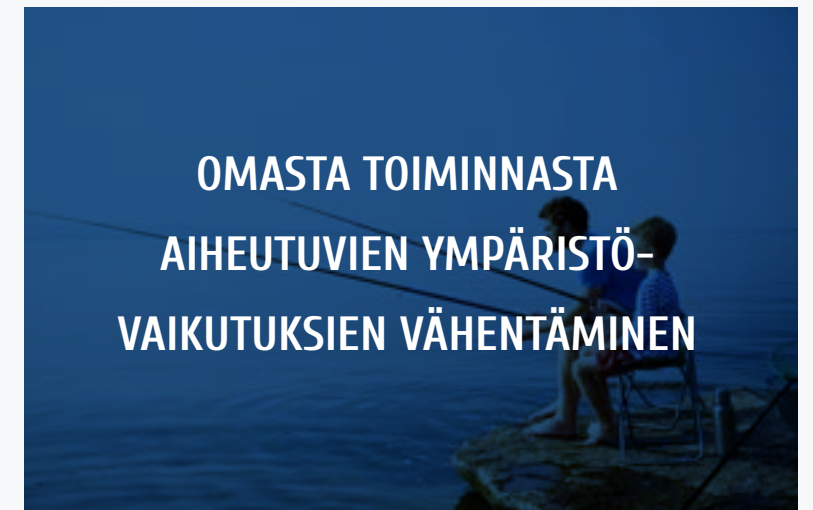
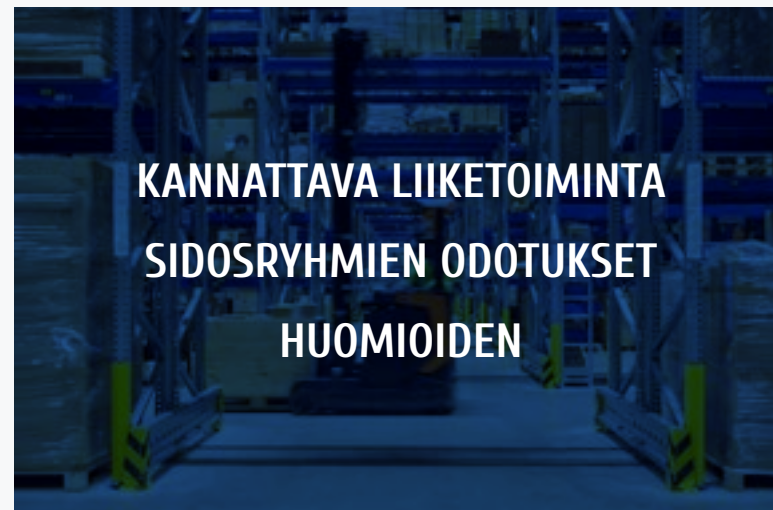


WIN-WIN-WIN



KANNAMME
VASTUUMME





VASTUULLISUUS OSANA LIIKETOIMINTAA

Vastuullisuus tarkoittaa meille sitoutumista kestävän kehityksen tavoitteisiin sekä toimimista luotettavana työnantajana ja kumppanina logistiikkaketjun osalta. Tahtotilamme on olla esimerkillinen ja aktiivinen toimija logistiikan arvoketjussa: keskustelemme aktiivisesti alihankkijoiden ja sidosryhmien kanssa, miten he aikovat toimia vastuullisuuden saralla. Haemme systemaattisesti uusia ympäristötekoja, jotka edesauttavat ympäristön ja ilmaston suojelua.

Omien arvojemme ja tavoitteidemme lisäksi noudatamme toiminnassamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteita vuosille 2016–2030. Kestävän kehityksen toimintaohjelman tavoitteena on äärimmäisen köyhyyden poistaminen sekä kannustaminen kehitykseen, jossa otetaan tasavertaisesti huomioon ympäristö, talous ja ihminen.

Noudatamme kaikkia lainsäädännön toiminnalle ja ympäristölle asettamia vaatimuksia, tiedostamme ympäristö- ja ilmastovaikutuksemme sekä sitoudumme ympäristön pilaantumisen ehkäisemiseen. Asiakkaidemme tiloissa työskentelevä henkilöstömme toimii aina paikallista toimintapolitiikkaa kunnioittaen, sekä asiakkaan vastuullisuuteen liittyviä päämääriä ja tavoitteita tukien.

EDISTÄMME NÄITÄ YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEITA:



"Vastuullisuutemme keskiössä ovat ympäristö- vastuullisuus, taloudellinen vastuullisuus ja sosiaalinen vastuullisuus nojaten YK:n kestävän kehityksen periaatteisiin."

TAVOITEASETANTA

Vastuullisuustavoitteidemme painopistealueet määritellään konsernitasolla, mutta yksityiskohtaiset tavoitteet asetetaan toimipisteissä. Näin varmistamme tavoitteiden yhdenmukaisuuden huomioiden samalla toimipisteiden mahdollisuudet. Sovimme tavoitteista ja mittareista myös toimipisteen asiakkaan kanssa.

TYÖTURVALLISUUS

MTI-TOTEUMA

23

TAVOITE <30

LT14-TOTEUMA

13

TAVOITE <15

ESIMERKKEJÄ TOIMIPISTEKOHTAISISTA TAVOITTEISTA JA NIIDEN TOTEUTUMISESTA 2020

HAKKILA: AURINKOENERGIAN TOTEUMA

142,9

MWh/a

TAVOITE 140 MWh/a

VIMPELI: SAIRASPOISSAOLLO- PROSENTTI TOTEUMA

6,98%

TAVOITE ALLE 9 %

HELSINKI-VANTAA: TYÖTURVALLISUUS- HAVAINNOT TOTEUMA

44 KPL

TAVOITE 60 KPL

TALOUDELLINEN VASTUU

Vastuullinen hankinta

Eettinen ohjeisto alihankkijoille

Materiaalihankinnat



TALOUDELLINEN VASTUU

Tavoitteenamme on kannattava liiketoiminta sidosryhmien odotukset huomioiden. Toimimalla vakaalla taloudellisella pohjalla pystymme työllistämään ja myös säilyttämään työpaikat. Laadimme toiminnallemme sekä lyhyen että pitkän aikavälin tuotannolliset ja taloudelliset mittarit, joiden seuraaminen kuuluu päivittäiseen työhömmme. Asianmukaiset ja harkitut mittarit ohjaavat meitä pääsemään asetettuihin tavoitteisiin.

Riskienhallinta on osa taloudellista vastuullisuuttamme. Talousyksikköme yhdessä liiketoimintojen kanssa laatii kerran kuukaudessa riskianalyysin yrityksen johdolle ja hallitukselle. Riskejä kartoitetaan talouden, liiketoimintojen ja tietoturvan osalta. Kannattavan ja vastuullisen liiketoiminnan kannalta on tärkeää tunnistaa liiketoimintamallien mahdolliset riskit niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä.

Vuoden 2020 aikana liiketoimintariskien kartoittaminen, erilaisten skenaarioiden luominen ja tulosten päivittäminen olemassa olevan tiedon varassa korostuivat. Varauduimme eri tilanteisiin laatimalla toimintasuunnitelma, joilla varmistamme liiketoimintamme vakauden ja jatkuvuuden pandemian läpi.

Välittömästi pandemian alkuvaiheessa perustimme varautumisryhmän, joka otti vastuun pandemiaan varautumisesta. Seurasimme aktiivisesti asiakkaidemme sekä liiketoimintayksikköjemme tilannetta ja teimme päätöksiä tilanteen kehittymisen mukaisesti.



VASTUULLINEN HANKINTA

Vastuullisen hankinnan periaatteisiimme kuuluu hankkia ja käyttää korkealaatuisia raaka-aineita, tuotteita ja palveluja. Haluamme tukea kotimaista ja paikallista osaamista hankkimalla mahdollisuuksien mukaan kotimaisia tuotteita ja palveluja.

Haluamme varmistaa toimitusketjun häiriöttömän toiminnan suunnittelusta, raaka-aineiden valmistukseen ja tuotteen toimittamiseen asiakkaalle.

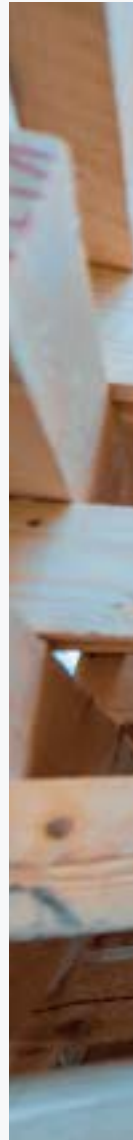
Aktiivinen yhteistyö toimittajien kanssa takaa parhaimman ja toimivimman toimittajayhteistyön. Hankintaprosessin jälkeen olemme aktiivisesti yhteydessä toimittajiin ja valvomme toiminnan laatua. Haemme uusia toimittajia, toimintamalleja ja kehitystä, jotta voimme taata asiakkaillemme laadukasta palvelua.

EETTINEN OHJEISTO ALIHANKKIJOILLE

Alihankkijamme sitoutuvat noudattamaan toiminnassaan eettiseen ohjeistoon määritettyjä käytäntöjä sekä laatu- ja vastuullisuusvaatimuksia. Alihankkijamme soveltavat samoja vaatimuksia myös omiin toimittajiinsa ja valvovat vaatimusten noudattamista. Käymme säännöllisin väliajoin läpi toimittajavaatimusten toteutumista yhteistoimintapalaverissa, toimittaja-auditoinneissa ja tilaajavastuutarkastuksien yhteydessä.

ODOTAMME, ETTÄ ALIHANKKIJAMME:

- Noudattavat kansainvälisiä lakeja ja kulloiseenkin toimintaan soveltuvaa kansallista lainsäädäntöä sekä viranomaismääräyksiä
- Kunnioittavat kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia niin kuin ne on kirjattu YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen
- Noudattavat työelämän kansainvälisiä perusoikeuksia kuten ne on kirjattu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussopimuksiin
- Huolehtivat työntekijöidensä työturvallisuudesta ja -terveydestä
- Noudattavat kansallista vähimmäispalkkausta ja työaikoja koskevaa lainsäädäntöä
- Harjoittavat liiketoimintaa ympäristöä kunnioittaen ja toimintaan soveltuvia ympäristölakeja ja -standardeja noudattaen
- Eivät hyväksy vilpillisiä liikesuhteen muotoja, kuten lahjontaa, rahanpesua tai korruptiota
- Sitoutuu toimittamaan tarvittavat tiedot omasta yritysvastuun hallinnasta sisältäen taloudellisen, yhteiskunnallisen sekä ympäristövastuun näkökulmat HUB:n vuosittaisesta GRI-raportointitarpeesta riippuen.



MATERIAALIHANKINNAT

Materiaalihankinnoistamme suurin osa on raakapuuta, jota vuonna 2020 hankimme yhteensä 9783,5 tonnia. Vuonna 2020 hankimme materiaaleja seuraavasti:

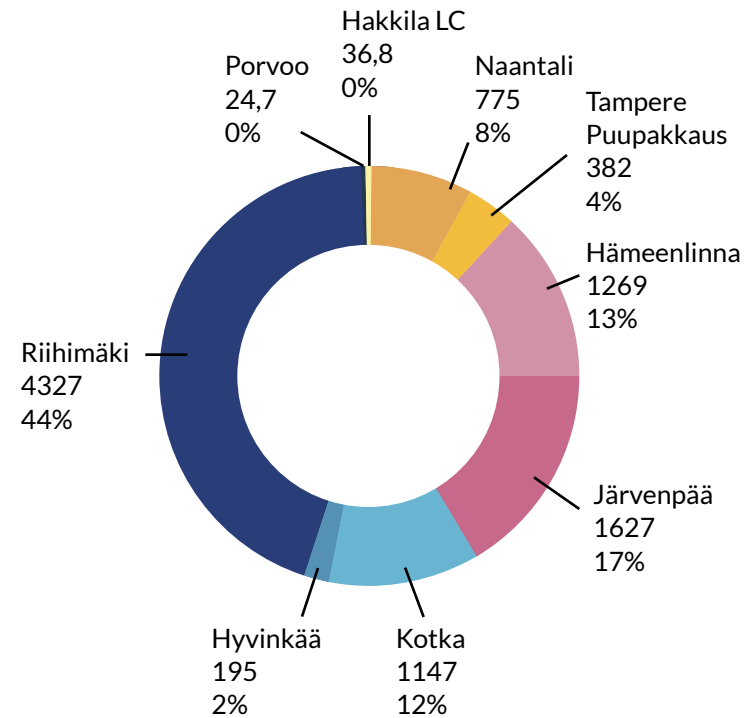
- Raakapuu 9783,5 tn
- Tarvikkeet (naulat, ruuvit jne) 57,2 tn
- Pahvi 269,4 tn
- Vaneri 170 617 m²
- Muovit 80,7 tn

Olemme sitoutuneet Euroopan unionin puutavara-asetuksen (EUTR 995/2010) toteuttamiseen kaikissa puumateriaalihankinnoissamme. Kaikki hankkimamme raakapuu on PEFC- tai FSC-merkittyä ja se tulee sertifioidusti hyvin hoidetuista metsistä. Toimittajan sertifikaatit todentavat sen, että puumateriaali on EUTR-asetusten mukaista.

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) on kansainvälinen metsäsertifiointijärjestelmä, joka edistää ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää metsätaloutta. Metsänhoidolle sertifiointi asettaa vaatimuksia esimerkiksi metsien monimuotoisuuteen liittyen. PEFC:n puun alkuperän seurantajärjestelmän avulla HUB logistics varmistaa, että tuotteeseen on käytetty kestävästi hoidetuista metsistä peräisin olevaa puuta.



PUUTAVARA tn 2020



YMPÄRISTÖVASTUU

Päästöt ja polttoaineet

Jätteet

Energia ja energiankulutus



YMPÄRISTÖVASTUU

Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat merkittävässä roolissa jokapäiväistä toimintaamme. Työntekijämme tekevät päivittäin vastuullisia valintoja ja ympäristöystävällisiä tekoja. Esimerkiksi kierrätys ja jätteiden oikeaoppinen lajittelu ovat meille tärkeitä asioita jokapäiväisessä työssä. Haluamme omalta osaltamme suojella ympäristöämme ja olla esimerkillinen toimija osana logistiikkaketjua. Mielestämme kaikilla yksittäisillä pienillä teoilla on suuri merkitys. Niistä yhdessä koostuu isompi kokonaisuus, jolla voimme osaltamme vaikuttaa ilmastoon ja ympäristöön.

Vihreät arvot eivät korostu pelkästään omassa tekemisessämme, vaan pyrimme tukemaan asiakkaitamme saavuttamaan vastuullisuuspäämääränsä. Jaettu vastuu ympäristön hyvinvoinnista ei kenties ole ensimmäinen asia, joka tulee mieleen logistiikkayhteistyöstä, mutta olemme omalta osaltamme auttaneet, tukeneet ja kannustaneet omia asiakkaitamme energiasäästötoimenpiteissä sekä jätekartoituksissa. Näistä toimenpiteistä on syntynyt tuntevia säästöjä, ei pelkästään luonnolle, vaan myös asiakkaille.

Tavoitteisiimme kuuluu, että kaikki yritykselle hankittavat työsuhde- ja yhteiskäyttöautot ovat täyssähkö- tai hybridimalleja. Esimerkiksi Kotkan toimipisteeseen hankittiin uusi, täysin sähkökäyttöinen Nissan e-NV200, joka sopii erinomaisesti kyseenomaisen yksikön käyttötarkoituksiin teollisuuspuistossa ja sen lähialueilla liikkumiseen.

Kotkan toimipisteeseen hankittiin viime vuonna pakkauspehmustekone, jonka avulla toimipisteen jättepahvi voidaan hyödyntää paikallisesti pakkaamon tarpeisiin pakkauspehmustemateriaalina. Työntekijältä tulleella aloitteella on suuri merkitys ympäristölle, sillä laitteen myötä säästämme hankituissa pakkauspaperin määrässä lähes 100 rullaa vuositasolla, mikä tarkoittaa samalla noin 9000 euron kustannussäästöjä. Liki kaikki yksikön pahvi muutetaan uuden laitteen kautta varaosapakkaamoon uudelleen käytettäväksi. Yksikkö voi tulevaisuudessa luopua pahvinpuristimisesta kokonaan, koska pahvit kierrätetään uusiokäyttöön.



Yksikkö voi tulevaisuudessa luopua pahvinpuristimisesta kokonaan, koska pahvit kierrätetään uusiokäyttöön.



PÄÄSTÖT

Toiminnastamme aiheutuvat päästöt ovat pääsääntöisesti seurausta energian ja raakamateriaalien käytöstä. Pyrimme systemaattisesti vähentämään ympäristövaikutuksia vastuullisilla valinnoilla hankintojen suhteen sekä investoimalla ympäristöystävällisiin vaihtoehtoihin energiatuotannossa ja -hankinnassa.

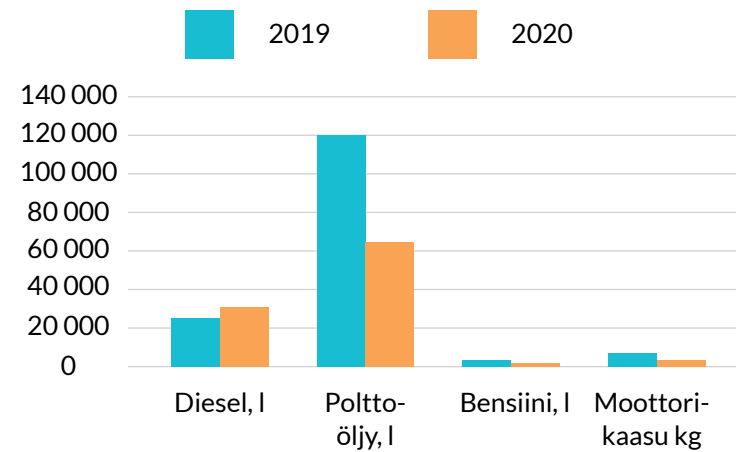
POLTTOAINEET

Käytämme päivittäisessä toiminnassa trukkikalustoa, jolloin polttoaineenkulutus on merkittävässä roolissa tarkasteltaessa ympäristövaikutuksia. Huomioitavaa on, että sisäajoissa käytämme ainoastaan sähkökäyttöisiä trukkeja, mikä osaltaan pienentää polttoaineen tarvetta. Viime vuonna polttoöljyn ja dieselin käyttö muodostivat suurimmat polttoainemäärät – yhteensä 98% koko vuoden polttoainemäärästä.

Polttoöljyn osuus viime vuonna väheni 79 prosentista 66 prosenttiin. Polttoöljyn kokonaiskulutus on pienentynyt 118 760 litrasta 62 172 litraan vuoteen 2019 verrattuna. Vuoden 2020 aikana käytetyn polttoöljyn määrä laski merkittävästi, mikä selittyy sillä, että toimintamme loppui yhdessä toimipisteessä, jossa polttoaineen kulutus oli suurehko operatiivisissa toiminnoissa käytettävän kaluston vuoksi.

Moottorikaasua käytämme Vimpelin toimipisteessä trukkikaasuna. Moottorikaasun määrä laski vuonna 2020, sillä yksi toimipisteen kaasutrukeista poistui käytöstä. Bensiiniä käytämme Helsinki-Vantaan lentoaseman toimipisteessä, jossa vuoden 2020 aikana toiminta väheni merkittävästi ja se näkyi myös toimipisteessä vähentyneinä ajoina.

POLTTOAINEET 2019-2020



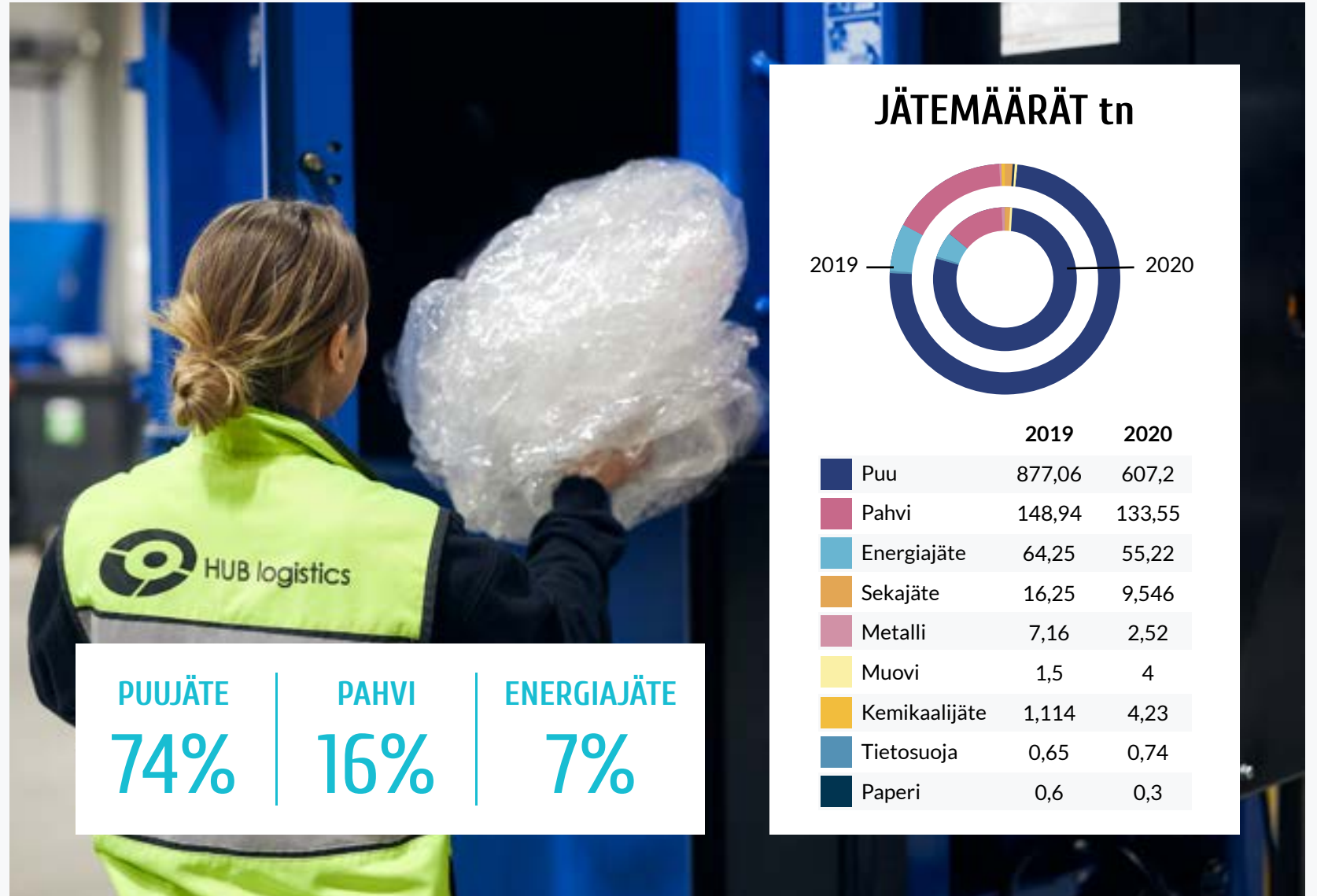
JÄTTEET

Puujätteen osuus koko konsernin jätemäärästä oli edellisvuoden tapaan suurin ollen 74 % kokonaisjätemäärästä. Tavoitteenamme on vähentää puujätteen määrää esimerkiksi hyvällä pakkaussuunnittelulla, sahausten optimoinnilla, ja henkilöstön koulutuksella. Suuri osa puujätteestä on puhdasta ja syntyvä hukkapuu sekä puupuru voidaan antaa hyötykäyttöön esimerkiksi paikallisille toimijoille. Etsimme aktiivisesti kohteita puujätteen hyötykäyttöön ja puupurua on esimerkiksi toimitettu puupakkausyksikömmä lähistöllä sijaitsevalle tallille hyötykäyttöön.

Hakkilan logistiikkakeskuksessa on jo vuodesta 2018 ollut käytössä puumurskain, jonka käyttö osaltaan vähentää puujätteen ympäristövaikutusten määrää vähentyneinä siirtoajoina. Hyvällä jätesuunnittelulla ja toimintamallilla jätteiden keräyskerrat jätelaitoksille ovat harventuneet merkittävästi. Esimerkiksi Hakkilan toimipisteen osalta jopa 70%.

Määrällisesti seuraavaksi suurin jätelajike on pahvi, mikä on 16 % kokonaisjätemäärästä. Pahvin uusiokäyttöön olemme myös löytäneet uusia keinoja. Kotkan toimipisteessä otettiin viime vuonna käyttöön laite, jonka avulla saamme itse tuotettua pahvista pakkauspehmustemateriaalia.

Osassa toimipisteistämme myös kirkasmuovi kerätään jatkojalostukseen. Tällöin kirkasmuovi kerätään erilleen energiajakeesta ja paalataan kierrätystä varten. Esimerkiksi Hakkilan varastolla kierrätämme kirkasmuovia paalaamalla sen uusiokäyttöön. Viime vuoden aikana paalattiin yhteensä 10 kpl 400 kg paalia uusien muovituotteiden raaka-aineeksi.



ENERGIA JA ENERGIANKULUTUS

Konsernin energian kulutusta tarkastelemme omien toimipisteidemme kautta, joihin meillä on suorat sähkö sopimukset. Seuraamme sähkönkulutusta aktiivisesti, teemme säännöllisesti energiakatselmuksia ja haemme jatkuvasti parhaita ratkaisuja energiatehokkuuden parantamiseksi.

Hakkilan logistiikkakeskuksessa on käytössä aurinkoenergia. Logistiikkakeskuksen katolla on yhteensä 560 aurinkopaneelia, joiden avulla pystymme kesäisin aurinkoisista päivistä riippuen saavuttamaan sähkön tuotannossa sähköomavaraisuuden.

Hakkilan sähkönkulutus kokonaisuudessaan oli 807 MWh/a, josta aurinkoenergialla tuotettiin 142 MWh/a. Aurinkoenergialla tuotettu sähkön määrä vastasi 18% koko logistiikkakeskuksen kulutuksesta. Riihimäen puupakka-
usyksikössämme energian tarve oli 119,3 MWh/a.

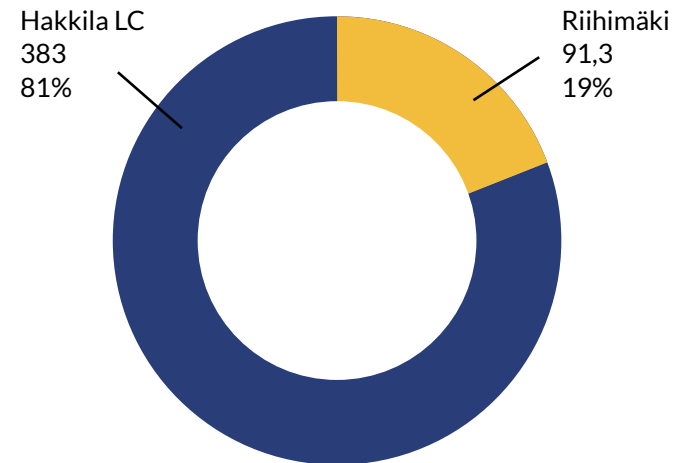
AURINKOENERGIA TOTEUMA

142 MWh/a

TAVOITE 140 MWh/a

**18% HAKKILAN
LOGISTIKKAKESKUKSEN
SÄHKÖTUOTANNOSTA.**

KAUKOLÄMPÖ (MWh/a) 2020



SOSIAALINEN VASTUU

Henkilöstön määrä

Työhyvinvointi, työterveyshuolto

ja työturvallisuus

5S

Työtapaturmat ja työturvallisuushavainnot

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Osaamisen kehittäminen

Työntekijöiden palkitseminen

ja hyvinvoiva yhteisö



SOSIAALINEN VASTUU

Työntekijät ovat tärkein voimavaramme ja työntekijöidemme hyvinvointi on meille ensisijaista. Huolehdimme työhyvinvoinnista jokapäiväisessä toiminnassa sekä poikkeustilanteissa. Vuosi 2020 asetti yrityksille uudenlaisen haasteen järjestää terveysturvalliset työskentelymahdollisuudet. Perustimme pandemian alussa poikkeustilanneryhmän, joka tiedotti päivittäistason pandemian vaikutuksista työyhteisöön. Seurasimme ja noudattimme Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeistuksia tarkasti. Muutimme toimintaamme vallitsevien ohjeistusten mukaisesti.

Perustimme varautumisryhmän, joka otti vastuun tartuntatautiin valmistautumisesta. Varautumisryhmä koordinoi valmistautumista, viesti siitä työntekijöille ja sidosryhmille, piti varautumissuunnitelmat ajan tasalla ja antoi ohjeita siivoukseen, sairastapauksiin ja karanteeniin liittyen. Panostimme koko konsernissa viruksen leviämisen ehkäisyyn sekä siitä johtuvien mahdollisten haittojen minimoimiseen.

Otimme käyttöön uusia tapoja tehdä töitä työntekijöidemme terveydestä huolehtien. Siirryimme tekemään etätöitä niiltä osin kuin se oli mahdollista. Operatiivisessa työssä porrastimme tauoituksia ja taukotilan käyttöä. Erotimme työvuorot ja työskentelyryhmät selkeämmin toisistaan pidentämällä vuoronvaihdon väliä ja vähensimme työkiertojen määrää. Toimimme tiloihimme kasvomaskeja ja käsidesiä työntekijöidemme käytettäväksi. Edellytimme myös kumppaneiltamme sitoutumista vallitseviin käytäntöihin.

Panostimme henkilökunnan kanssa käytävään päivittäiseen kommunikointiin. Esimiehillä oli ratkaiseva rooli ilmapiirin aistimisessa ja aktiivisessa kommunikaatiossa läpi pandemian – poikkeustilannejohtamisesta tuli liki arkipäivää. Henkilökunnan mukautuminen alati muuttuviin tilanteisiin ja sitoutuminen työntekoon henkisesti raskaana aikana oli esimerkillistä.



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Suomen yhtiöiden henkilömäärä vuoden 2020 lopussa oli 328, joista vakituisia työntekijöitä 317 ja määräaikaisia 11. Osa-aikaisia ja tarvittaessa töihin kutsuttavia oli 35. Vuokratyövoimaa käytämme muuttuvissa tuotantotilanteissa ja äkillisissä työvoimatarpeissa. Vuokratyövoiman määrä vaihtelee yksiköittäin ja sesongeittain asiakkaidemme tarpeen mukaan.

Henkilöstöstä noin 16 % on toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä ja 84 % tuotantotyöntekijöitä. Henkilöstön keski-ikä on 40 vuotta.



VAKITUISIA
TYÖNTEKIJÖITÄ

317

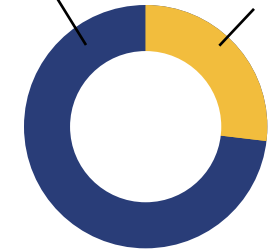
MÄÄRÄAIKAISIA

11

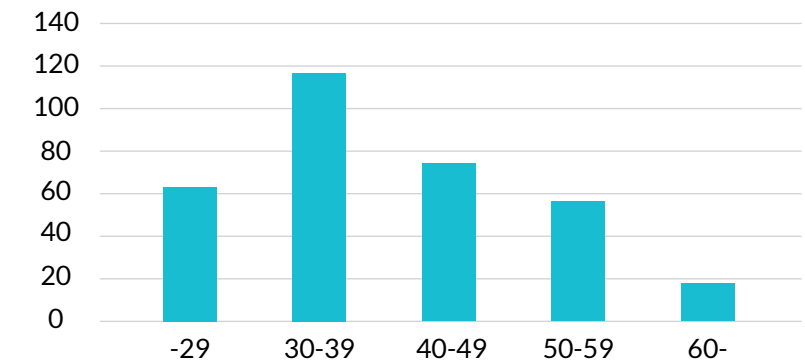
HENKILÖSTÖ

Miehet
240

Naiset
88



IKÄJAKAUMA



TYÖHYVINVOINTI

Järjestämme aktiivisesti TYKY- ja TYHY-päiviä sekä erilaisia tapahtumia sekä konserni että yksikkötasolla. Kannustamme työntekijöitämme harrastamaan aktiivisesti liikuntaa ja pitämään huolta fyysisestä kunnostaan. Vuoden 2020 aikana vuosittaiset tapahtumat jäivät pandemian vuoksi tauolle. Henkilökuntamme kuitenkin liikkui ja harrasti vapaa-ajalla hyödyntäen liikunta- ja kulttuurietua. Tarjoamme henkilökunnallemme liikuntaedun ePassin muodossa.

Vuonna 2019 käyttöön otettu Parempi vire -sovellus oli käytössä vielä vuoden 2020 aikana. Sovelluksen avulla henkilökunta sai apua työkyvyn ja hyvinvoinnin mittaamiseen, parantamiseen ja ylläpitoon.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaikki työntekijämme kuuluvat työterveyshuollon piiriin. Teemme säännöllisesti työpaikkaselvityksiä ja pyrimme sitä kautta aktiivisesti tunnistamaan työturvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvia uhkia ja mahdollisuuksia. Varhaisen välittämisen malli on yksi keskeisimpiä menetelmiämme. Se on ollut käytössämme jo kymmenen vuoden ajan.

Sairaspoissaolojen seuranta on keskeisessä osassa työntekijöidemme työkyvyn johtamista. Sairaspoissaoloista suurin osa aiheutuu kausi-influenssasta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista, koska työtehtäviimme kuuluu paljon fyysistä varastotyötä.



TYÖTURVALLISUUS

Terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä työhyvinvointi ovat lähtökohta hyvälle tuottavuudelle ja toiminnan laadulle. Työturvallisuus on osa päivittäistä toimintaamme. Työturvallisuuden johtaminen on osa organisaation jokapäiväistä johtamista eli tavoitteiden asettamista, seurantaa ja toiminnan kehittämistä.

Työpaikan turvallisuudesta vastaavat niin työnjohto kuin työntekijätkin. Olemme tehneet pitkään työtä edistääksemme työpaikan turvallisuutta ja ensimmäiset työturvallisuustavoitteet asetimme jo vuosikymmen sitten. Kirjaamme ja tutkimme systemaattisesti kaikki työtapaturmat. Henkilökuntamme arvottaa työturvallisuuden korkealle ja kokee, että sen eteen tehdään riittävästi töitä joka organisaation tasolla.

Työturvallisuuskulttuuriimme kuuluvat muun muassa turvallisuuskierrokset, riskien arvioinnit, turvallisuushavainnot, työsuojelutoiminta ja turvallisuusperehdytys. Tavoitteenamme on oppia jokaisesta turvallisuushavainnosta ja työtapaturmasta. Jaamme tietoa sekä hyviä käytäntöjä toimipisteidemme välillä. Työturvallisuuden vuositavoitteet asetetaan sekä konserni että toimipistetasolla.

Työturvallisuuden mittaaminen on edellytys onnistuneelle työturvallisuuden johtamiselle, sillä vain mitattavaa toimintaa voidaan johtaa. Mittaa-

misen avulla selvitetään, miten tehdyt toimet ovat vaikuttaneet. Johdon ja henkilöstön on mahdollista havaita ja korjata toiminnallisia virheitä, nähdä parannusta vaativat kohteet ja vahvistaa hyviä käytäntöjä. Työpaikkatapaturmien määrä kertoo yrityksen työturvallisuudesta. Se on myös eräs toiminnan laadun mittareista.

Työtapaturmien määrää ja vakavuutta mitataan MTI ja LT14 tapaturmataajuusmittareilla. MTI (Medical Treatment Injury) tarkoittaa vähäistä työtapaturmaa, joka on edellyttänyt sairaanhoitoa tai ensiapua. LT14 (Lost-Time Injury 4 days and over) puolestaan tarkoittaa työtapaturmia, joista on aiheutunut vähintään neljä työkyvyttömyypäivää. Työtapaturmiksi HUB:illa luetaan kaikki työpaikkatapaturmat ja työmatkatapaturmat, mitkä ovat vaatineet käynnin terveyshuollossa.



5S

Viime vuoden aikana aloitimme lean-filosofiaan kuuluvaa 5S-menetelmän tehostamisen Hakkilan logistiikkakeskuksessa. 5S on yksi lean-johtamisen työkalu ja sen tavoitteena on tehostaa työpisteen tehokkaampaa toimintaa, ja parantaa sekä työturvallisuutta että työtyytyväisyyttä. Huomioimalla pienetkin yksittäiset asiat, kuten työvälineiden optimoitu sijainti työpisteellä tai turhien työvälineiden poistaminen työpisteeltä, parannetaan työpisteen ergonomiaa ja työn turvallista suorittamista. Työnteko helpottuu, kun työtilat ovat siistit, tehokkaat ja turvalliset.

Työ lähti käyntiin jakamalla logistiikkakeskus lohkoihin. Jokaiselle lohkolle nimettiin vastuuhenkilöt, jotka yhdessä 5S-projektin vetäjän kanssa laativat toimintasuunnitelman kyseisen alueen siisteyden ja järjestyksen parantamiseksi. Jokaiselle lohkolle määritettiin tavoitteet, jotka visualisoitiin helpottamaan jokapäiväistä työtä. Avainhenkilöt otettiin aktiivisesti mukaan suunnitteluun ja käytännön toteutukseen. Työntekijöiden kouluttaminen oli merkittävässä osassa 5S:n käyttöönottoa. Menetelmä itsessään on ideologia, joka täytyy omaksua osaksi jokapäiväistä työtä ja ymmärtää sen merkitys omassa työssä.

5S-menetelmään kuuluvat säännölliset auditoinnit, joiden avulla seurataan tavoitteiden toteutumista. Logistiikkakeskuksessa tehdään kuukausittain jokaiselle lohkolle auditointi, jossa poikkeamat kirjataan ylös ja tehdään vaadittavat toimenpiteet asian korjaamiseksi. Auditoinnin suorittaa henkilö eri työpisteeltä, jolloin hän pystyy tekemään arvioinnin puolueettomasti. Tuloksia saimme varsin nopeasti ja muutosta tapahtui useassa lohossa kohti toimivampaa työympäristöä. Menetelmän myötä pystyneet luomaan standardoituja menetelmiä sekä siistimmät ja turvallisemmat työskentelytilat.



TYÖTAPATURMAT

Työtaturmien lukumäärä on ollut laskussa jo usean vuoden ajan. Työturvallisuustavoitteet vuodelle 2020 olivat seuraavat:

MTI-taajuustavoite <30

(terveyshuollon hoitoa vaatinut tapaturma)

LTI4-taajuustavoite < 15

(terveyshuollon hoitoa vaatinut tapaturma, sairauslomaa 4 päivää tai yli)

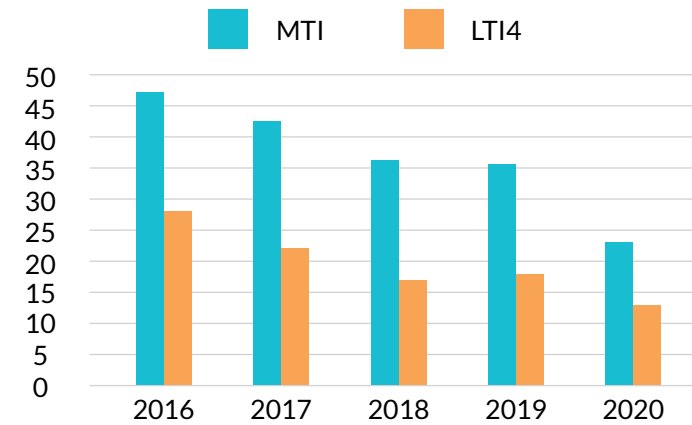
Saavutimme molemmat asetetut tavoitteet ja varsinkin MTI-taajuus parani merkittävästi. Työtaturmien lukumäärä laski ja tapaturmattomia kuukausiakin saavutettiin kaksi kappaletta. Luvuissa on mukana työmatkatapaturmat sekä vuokra-työntekijöille sattuneet työtaturmat.

TYÖTURVALLISUUSHAVAINNOT

Kannustamme työntekijöitä ilmoittamaan kaikista turvallisuutta uhkaavista tapahtumista tai asioista digitaaliseen järjestelmäämme. Käymme läpi kaikki turvallisuushavainnot, selvitämme niiden juurisyyt ja ryhdymme toimiin, etteivät ne tapahtuisi uudestaan. Vuonna 2020 konsernissa kirjattiin 523 turvallisuushavaintoa.

HAKKILAN
LOGISTIIKKA-
KESKUKSESSA
0
TYÖTAPATURMAA
VUONNA 2020

TYÖTAPATURMAT 2016-2020



TYÖTURVALLISUUSHAVAINNOT

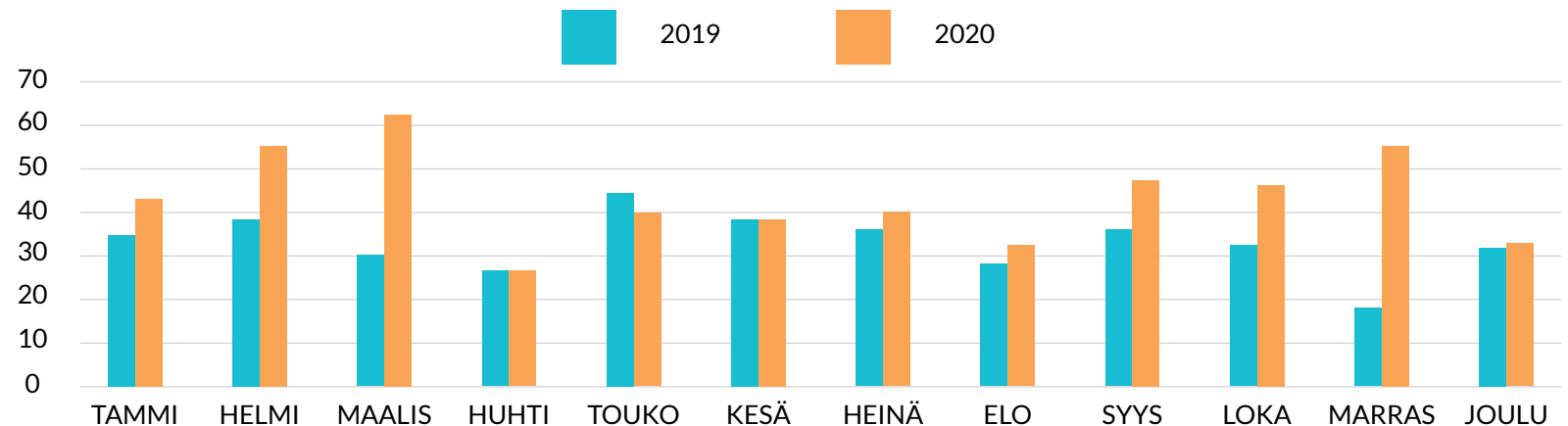
2019

397

2020

523

TYÖTURVALLISUUSHAVAINNOT



TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Tavoitteenamme on lainsäädännön asettamien velvoitteiden noudattamisen lisäksi aidosti yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön rakentaminen. Olemme laatineet yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman, johon on kirjattu tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon toteutumiseksi. Häirintään ja kaikenlaiseen syrjintään meillä on nollatoleranssi.

Huolehdimme naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi siitä ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Pyrimme edistämään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomme heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Edistämme myös naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Kehitämme työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottamme naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Yhdenvertaisesta kohtelusta ja tasa-arvon toteutumisesta vastaavat yrityksen johto, HR, esimiehet ja työsuojeluorganisaatio.



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaava ja motivoitunut henkilökunta on liiketoiminnan perusta. On tärkeää varmistaa, että työntekijät saavat asianmukaisen koulutuksen työtehtäviinsä ja pystyvät tekemään työnsä laadukkaasti ja turvallisesti. Kanustamme työntekijöitämme oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Tapauskohtaisesti on mahdollista kouluttautua oppisopimuksella.

Osaamisen kartoitusta tehdään vuosittaisten kehitys- ja tavoitekeskustelujen kautta. Seuraamme työntekijöidemme osaamista esimerkiksi osaa-mismatriiseilla. Esimiehillä on ratkaiseva rooli tunnistaa työntekijöiden kehitystarpeet.

Työntekijöillemme järjestetään säännöllisesti työtehtäviin ja työturvallisuuteen liittyviä perehdytyksiä ja koulutuksia. Näitä ovat muun muassa työsuojelun peruskurssit, tulityökurssit, ensiapukoulutukset ja muut toimintaympäristöön liittyvät peruskoulutukset, jotka ovat moniin työtehtäviin liittyviä pakollisia koulutuksia.

Digitalisaatio, teknologian kehittyminen ja uusien järjestelmien käyttöönotto asettavat vaatimuksia työn johtamiselle ja työntekijöiden kouluttamiselle. Työnantajan on varmistettava, että työntekijät osaavat käyttää uusia työvälineitä asianmukaisesti. Viime vuoden aikana monissa yrityksissä otettiin digiloikka siirryttäessä toimistoilta etätöihin. Etäpalaverit Teams-sovelluksessa tai vastaavassa astuivat osaksi arkea. Nopealla aikataululla myös meidän oli varmistuttava siitä, että työntekeminen onnistuu kotoa käsin niin osaamisen kuin oikeiden työvälineiden osalta.



TYÖNTEKIJÖIDEN PALKITSEMINEN

Käytössämme on useita erilaisia palkitsemistapoja niin konserni kuin yksikötasolla. Työntekijöiden tulospalkkaus pitää sisällään muun muassa laatuun ja työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita. Jatkuvaan parantamiseen liittyvistä ideoista työntekijöitä palkitaan kuukausittain. Merkittävimmät kehitysideoita kirjataan aloitteiksi, jotka käsitellään aloitetoimikunnassa. Aloitteipalkkioita jaamme säännöllisesti.

Palkitsemme vuosittain neljä työssään erinomaiseen suoritukseen yltänyttä Vuoden Hubilaista. Heidät valitaan kategorioissa sisukkuus, aloitteellisuus, tasonnostaja sekä positiivisuus.



HYVINVOIVA YHTEISÖ

Hyväntekeväisyys on lähellä sydäntämme. Pyrimme antamaan oman osamme ympäristön ja yhteisöjen tukemiseksi. Vuonna 2020 teimme lahjoituksen Pelastakaa Lapset ry:n joulukeräykseen, jolla autettiin syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria kotimaassamme. Kerätyillä varoilla tuettiin vähävaraisten perheiden lapsia opinnoissa ja harrastuksissa.

HUB:n Tampereen yksikön työntekijät luopuivat vuoden 2019 tulospalkkiostaan ja lahjoittivat summan hyväntekeväisyyteen. Edellisvuoden tapaan kohteeksi valikoitui TAYS:n lasten ja nuorten sairaala. Lahjoitettava summa oli yli 20 000 euroa ja se kohdistettiin sairaalan vastasyntyneiden teho-osastolle.

Kannustamme työntekijöitämme osallistumaan erilaisiin vastuullisuuskampanjoihin. Viime vuonna otimme osaa työmatkapyöräilyn Kilometrikisaan. Vaikka monet olivat etätöissä ja työmatkaliikkuminen jäi vähemmälle, saimme kerrytettyä yhteensä 333 pyöräilypäivää, 4 884 kilometriä, 341 säästettyä bensalitraa ja hiilidioksidin säästöä 852 kg.

Eri yksiköissämme on työskennellyt työharjoittelijoita ja työkokeilijoita. Harjoittelujaksojen kestot vaihtelevat muutamasta päivästä muutaman kuukauden mittaisiin jaksoihin. Esimerkiksi yhdessä sisälogistiikan yksikössämme oli viime vuoden aikana seitsemän työharjoittelijaa ja kuusi työkokeilijaa. Työtehtävät olivat varastointiin liittyviä tehtäviä, kuten tuotteiden keräilyä, vastaanottoa ja hyllytystä. Työharjoitteluiden kautta henkilöitä on myös työllistynyt HUB:lle.



"Tuntui hienolta, upealta ja mahtavalta päästä töihin! Välillä kotonakin mainitsen, että lähdin opiskelemaan ja työharjoittelemaan ja pääsinkin vakituiseen työpaikkaan. Nyt olen jo harjoittelemassa uutta tehtävää ja olen tykännyt todella paljon."

- Satu



HUB logistics Finland Oy
Vanha Porvoontie 256b, 01380 Vantaa

+358 29 080 0600
info@hub.fi