



HUB logistics
Vastuullisuusraportti
2023

Sisältö

HUB logistics Vastuullisuusraportti 2023

Vastuullisuus vaatii sitoutumista meiltä jokaiselta	3
---	---

HUB LOGISTICS YRITYKSENÄ

HUB logistics yrityksenä, Vuoden 2023 tunnusluvut	5
Visio, missio, arvot	7
Strategiakauden 2022–2025 painopistealueet	8
Strategiatyö vuonna 2023	8
Asiakastyytyväisyys	11
Vuonna 2023 juhlittiin pitkiä strategisia kumppanuuksia	12

VASTUULLISUUSOHJELMA

Vastuullisuusohjelma ohjaa vastuullisuustyötämme	14
Näihin teemoihin vastuullisuusohjelman myötä keskitymme	15
Toimenpiteet ja mittarit	15

TALOUDELLINEN VASTUU

Taloudellinen vastuu ja hyvä hallintotapa tähtää kannattavaan kasvuun	18
Vuosikatsaus	20
Riskienhallinta, Investoinnit	20
Vastuullisen hankinnan periaatteet	23

YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS

Ympäristövastuullisuus – Kohti vihreämpää logistiikkaa	26
Päästöt	27
Polttoaineet, Jätteet	28
Panostamme energiatehokkuuteen	29

SOSIAALINEN VASTUULLISUUS

Sosiaalinen vastuullisuus – merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö	31
Henkilöstön rakenne	31
Henkilöstötutkimus	32
Keskustelukulttuurin kokonaisvaltainen kehittäminen	32
Osaamisen kehittäminen	33
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	34
Työturvallisuuskulttuuri	34
Hyvinvoiva työyhteisö	36
Työharjoittelu tarjoaa väylän työelämään	39
Hyväntekeväisyys ja lahjoitukset	39
Sponsoroinnilla tukea lasten ja nuorten liikuntaan	40

Vastuullisuus vaatii sitoutumista meiltä jokaiselta

Strategiakaudelle 2022–2025 asettamamme painopistealueet ovat digitalisaatio ja teknologiat, palvelukehitys ja uudet innovaatiot, vastuullisuus sekä organisaation kehittäminen. Veimme strategiaa suunnitellusti eteenpäin ja keskityimme tärkeimpien teemojen edistämiseen.

Olen ylpeä siitä, miten henkilöstömme innovoi ja testaa ennakkoloolottomasti erilaisia ratkaisuja. Hyvä esimerkki HUBin vision toteutumisesta oli kobottitestaus yhteistyössä Metropolia ammattikorkeakoulun kanssa. Arvostan myös tapaa, jolla trukki-automaation käyttöönotto hoidettiin logistiikkakeskuksessamme - kyseessä oli merkittävä strateginen investointi digitalisaatioon.

Erityisesti haluan korostaa vastuullisuuden merkitystä, joka on nouseva teema kaikilla vastuullisuuden osa-alueilla, olipa kyse taloudellisesta, sosiaalisesta tai ympäristövastuusta.

Viime vuonna teimme merkittävän harppauksen vastuullisuustyössämme. Laadimme ja otimme käyttöön kattavan vastuullisuusohjelman, ja vastuullisuus on integroitu tiiviisti osaksi strategista toimintaamme. Olen iloinen siitä, miten sujuvasti strategiamme on sulautunut päivittäiseen työhömmme. Työntekijöidemme kanssa käymämme keskustelut strategian painopistealueista toimipisteittäin ovat varmasti edistäneet vastuullisuusteemojen ymmärtämistä organisaatiossamme.

Vastuullisuus edellyttää sitoutumista jokaiselta meiltä. Se näkyy päivittäisissä valinnoissamme hankinnoista ja materiaalien valinnasta

päästöjen vähentämiseen. Se on myös osa yrityskulttuuriamme, jossa arvostamme toisiamme, kehitämme osaamistamme ja huolehdimme työturvallisuudesta.

Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö ovat toimintamme keskiössä strategian mukaisesti. Panostamme henkilöstömme koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, erityisesti esihenkilöiden koulutukseen. Puoli vuotta kestänyt esihenkilövalmennus tavoitti laajasti toimipisteidemme tiiminvetäjät ja päälliköt, ja esihenkilöt saivat uutta osaamista ja uusia työkaluja päivittäiseen esihenkilötyöhön.

Olemme sitoutuneet kestäväen kehityksen tavoitteisiin ja toimimme luotettavana työnantajana ja kumppanina logistiikkaketjussa. Olemme valinneet YK:n kestäväen kehityksen tavoitteista kuusi teemaa, joihin erityisesti keskitymme.

Vastuullisuusohjelmamme ensimmäinen vaihe on nyt valmis, ja olemme määritelleet toimenpiteitä, joilla tavoittelemme asettamiamme päämääriä. Vastuullisuustyö on jatkuvaa ja tavoitteemme sekä toimenpiteemme tulevat elämään ja muuttumaan työmme edetessä. Uskon vahvasti siihen, että vastuullisuusohjelmamme ohjaa meitä tekemään kestäviä ja vastuullisia valintoja jokaisena päivänä.

Joni Sundelin,
Toimitusjohtaja





HUB logistics yrityksenä

HUB logistics yrityksenä

- Yksityisomisteinen, suomalainen logistiikkapalveluyritys
- Perustettu vuonna 1992
- HUB logistics-konsernin operatiivinen emoyhtiö on HUB logistics Finland Oy
- Tytäryhtiöt ovat HUB logistics Packaging Oy, HUB logistics Services Oy, HUB logistics 3PL Oy ja HUB logistics Handling Oy
- Liiketoiminta-alueet: Sisälogistiikkapalvelut, varastointipalvelut, puupakkauspalvelut
- Toimialat, joita palvelemme: teknologia- ja konepajateollisuus, kaupan ala, julkishallinto, maahantuonti
- Toimimme yhdellätoista paikkakunnalla. Pääkonttorimme sijaitsee Vantaalla.

VUODEN 2023 TUNNUSLUVUT

LIKEVAIHTO
33,7 M €

HENKILÖSTÖÄ
KESKIMÄÄRIN
360

PEOPLE POWER-INDEKSI
62,7

ASIAKAS-
TYTYVÄISYYS (NPS)
41,6

PEOPLE POWER-LUOKITUS
A+



Toimintaamme ohjaavat
laatujärjestelmä ISO9001 ja
ympäristöjärjestelmä ISO14001

CERTIFIED
ISO 9001
ISO 14001



TOIMINTAA
11 PAIKKAKUNNALLA

Vantaa, Hyvinkää, Hämeenlinna,
Järvenpää, Kotka, Lahti, Naantali,
Riihimäki, Tampere, Vimpeli & Turku





Visio, missio ja arvot

Missiomme on muuttaa logistiikkaa uusilla palveluinnovaatioilla
Visiomme on olla nopeimmin kasvava ja kehittyvä logistiikkakumppani
tiedon ja materiaalin hallintaan.

ARVOMME

Aktiivinen kehittäminen:
Kehitämme yhtenä tiiminä. Kehitämme ratkaisuja yhdessä asiakkaiden
ja yhteistyökumppaneiden kanssa ja iloitsemme saavutuksista yhdessä.

ARVOSTUS

Arvostamme työtämme ja toinen toistamme. Kunnioitamme kaikkia
töitä sekä tuemme monimuotoisuutta ja yhteenkuuluvuutta.

OTE TOIMINNASTA

Tunnumme toimintaympäristömme ja ymmärrämme jokaisen yksittäisen
työtehtävän merkityksen osana kokonaisuutta.

ASIAKASLÄHTÖISYYS

Olemme sitoutuneet asiakkaidemme menestykseen. Keskitymme
asiakaskokemukseen ja suhtaudumme tiedonhaluisesti ympäröivään
maailmaan.



AKTIIVINEN
KEHITTÄMINEN



OTE TOIMINNASTA



ARVOSTUS



ASIAKASLÄHTÖISYYS



Strategiakauden 2022–2025 painopistealueet

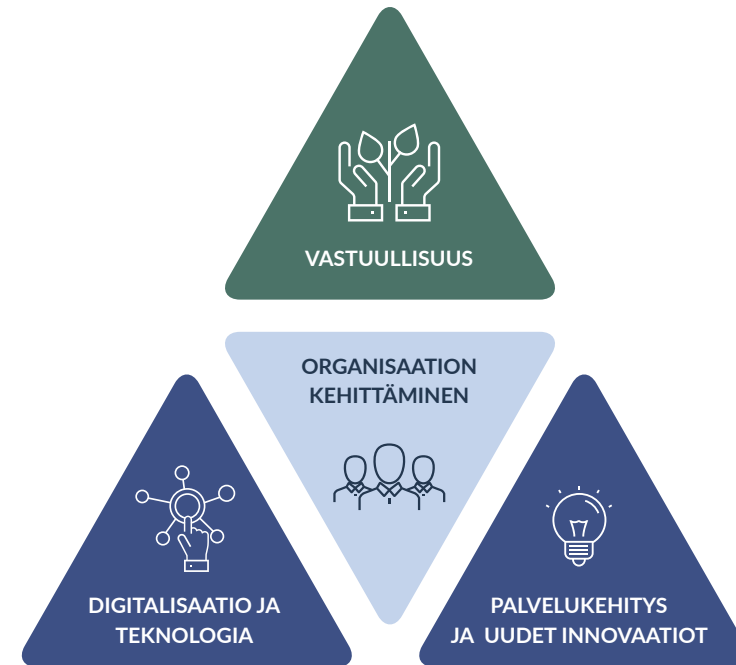
Strategiakaudelle 2022-2025 asettamamme painopistealueet ovat digitalisaatio ja teknologiat, palvelukehitys ja uudet innovaatiot, vastuullisuus sekä organisaation kehittäminen.

Vastuullisuus on meille tärkeä teema kaikilla vastuullisuuden osa-alueilla (taloudellinen, sosiaalinen, ympäristötyö). Vastuullisuus lisättiin strategiakautemme yhdeksi painopistealueeksi vuoden 2023 aikana. Vastuullinen toiminta ulottuu vahvasti kaikkiin strategiatyömme osa-alueisiin tukien ja vahvistaen toimintaamme.

Digitalisaatioon panostaminen auttaa meitä nopeampaan päätöksentekoon, läpinäkyvyyteen toiminnoissamme ja tiedon parempaan käytävyyteen edistyksellisen raportoinnin avulla.

Organisaation kehittäminen strategiatyön ytimessä pitää sisällään niin yhteisen organisaatorakenteen ja johtamisen, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä työsuhteen elinkaareen liittyvät eri osa-alueet.

Palvelukehityksestä ja innovaatioista puhuttaessa strategiatyöhön sisältyvät settikeräily, lisäarvopalveluiden tunnistaminen ja kehittäminen sekä mobiilikehitys.



**VASTUULLISUUS NOSTETTIIN YHDEKSI
STRATEGIAN PAINOPISTEALUEISTA
VUODEN 2023 AIKANA.**

STRATEGIATYÖ VUONNA 2023

Vuoden 2023 aikana organisaation kehittämisessä painotettiin yhtenäisiä toimintatapoja ja johtamiskulttuuria. Yhtenäiseen HRD-malliin kuuluvat jatkuvat esihenkilökoulutukset, työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto kaikissa toimipisteissämme sekä työvuorojen yhtenäinen suunnittelumalli, keskustelukulttuurin laajentaminen, urapolkumalli sekä perehdyttämisen kehittäminen konsernitasolla.

Yhtenäisiin toimintamalleihimme ja johtamisjärjestelmään kuuluvat päivittäisjohtaminen sekä yhteiset palaverit konserni- ja toimipistekohdaisesti. Kuukausi-infot yksiköiden päälliköille sekä muille avainhenkilöille tarjoavat kanavan ajankohtaisten asioiden läpikäymiseen. Vuoden 2023 alusta aloitetut ”managerimiitit” kokoavat johtoryhmän ja yksiköiden päälliköt kerran kvartaalissa keskustelemaan ennalta sovitusta teemoista kuten taloudesta ja henkilöstöasioista.

Investoiminen trukki-automaatioon Vantaan logistiikkakeskuksessa, tiedonhallintaprojekti ja tuotannonohjauskehitys ERP:n avulla olivat kaikki tärkeitä strategisia valintoja digitalisaation saralla.

Puupakkauspalveluissa palvelukehitystä saavutettiin luomalla täydennyspalvelukonsepti. Sen kantava ajatus on tarjota asiakkaille kokonaisvaltainen puupakkauspalvelu, jossa huolehdimme puupakkausten täytöstä automaattisesti seuraamalla itse pakkausten määrää ja toimitamalla lisää tuotteita asiakkaan varastoon.

Sisälogistiikan palvelukehityksessä Kotkan uudessa logistiikkakeskuksessa siirryttiin tekemään settikeräilyä kokonaisvaltaisella otteella. Samoin Lahden keskussairaallalla settimalli vakiinnutti aseman keskeisenä palvelukokonaisuutena.

Lisäarvopalveluna asiakkaillemme laadittiin CO₂-transaktiolaskuri, jonka avulla voimme laskea hiilidioksidipäästöt transaktiokohtaisesti.



CASE: KOBOTTITESTAUS LOGISTIKKAKESKUKSESSA OSANA BIG FLASH-HANKETTA

Metropolia ammattikorkeakoulun Big-Flash -hanke kehittää yritysten kilpailukykyä ja elinvoimaa edistämällä nousevien teknologioiden käyttöön ottamista. Hanke tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kokeilla uusia teknologisia ratkaisuja käytännön kokeiluissa. Osana hanketta tehtiin selvitys soveltuisiko kobotti HUB logisticsin Vantaan logistiikkakeskuksen yhteen pakkaustoimintoon.

Big-Flash -hankkeen tavoitteena on lisätä yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä. Se yhdistää yritykset, joilla on tarve kehittää toimintojaan modernin teknologian avulla, sekä oppilaitoksen, joka tarjoaa resurssin tarvittavaan selvitystyöhön.

HUB logisticsilta projektista vastasi kehitysjohtaja Anssi Tura. Hänen mukaansa osallistuminen hankkeeseen tukee HUB:n strategiaa, jonka yhtenä painopistealueena on digitalisaatio ja teknologiat.

- Tavoitteenamme on aktiivisesti etsiä uusia ratkaisuja ja teknologioita sekä kehittää toimintojamme. Hankkeen avulla pääsimme selvittämään soveltuisiko kobotti tarkastelun kohteeksi valittuun pakkaustoimintoon Hakkilan logistiikkakeskuksessamme.

Projektin lopputuloksena HUB logistics sai kattavan näkemyksen siitä, miten yhteistyörobotin hankintaa kannattaa lähestyä ja selvityksen suomalaisista yhteistyörobotti-integraattoreista. Lopputuloksena luotiin konsepti, miten YuMi-kobotti suoriutuu pakkaustöiden ensimmäisistä vaiheista sekä selvitys millaisen ajankäytöllisen säästön kobottihankinnan avulla mahdollista saada.

Anssi Tura näkee koboteissa potentiaalia tulevaisuudessa:

- Projekti oli meille erittäin hyödyllinen. Vaikka kobotti ei testattavaan työtehtävään soveltunut, se ei tarkoita, etteikö kobotteja voitaisi nähdä Vantaan logistiikkakeskuksessamme tai jossain muussa toimipisteessä tulevaisuudessa. Kobottien hankinnassa on oltava tarkkana ja arvioitava niiden soveltuvuus sekä kannattavuus. Osaamme tämän selvityksen perusteella miettiä kehityskohteita ja käytettäviä teknologioita paremmin, tiivistää Anssi Tura.

CASE: PUUPAKKAUSPALVELUIDEN YHTEINEN PUUPAKKAUSPÄIVÄ KOKOSI YKSIKÖIDEN VETÄJÄT AJATUSTEN VAIHTOON

Puupakkaustoimipisteiden yhteinen puupakkauspäivä kokosi toimipisteiden päälliköitä, työnjohtoa ja asiantuntijoita Riihimäen toimipisteeseen vaihtamaan ajatuksia ja sparrailemaan puupakkausliiketoiminnan kehittämistä. Laatuun ensimmäiseen puupakkauspäivään osallistui yksitoista työntekijää Kotkasta, Tampereelta ja Riihimäeltä.

Päivän tavoitteena oli oppia toisilta yksiköiltä, rakentaa tukiverkostoa ja yhtenäistää toimintatapoja. Strategian mukaisesti vuonna 2023 tarkastelimme johtamista ja toimintamalleja. Puupakkauspäivä on esimerkki siitä, miten liiketoiminoissamme haetaan yhtenäisiä toimintamalleja ja jakamaan tietoa. Puupakkauspäivä järjestetään jatkossa puolivuositain, jolloin aktiivinen yhteydenpito ja ideoiminen ovat osa liiketoiminnan vuosikelloa.

”Monessa toimipisteessä haasteita ja ongelmatilanteita on ratkottu mallikkaasti ja löydetty toimivia käytäntöjä. Aktiivinen verkostoituminen toimipisteiden välillä sekä parhaiden käytäntöjen ja ideoiden jakaminen vie toimintaamme rutkasti eteenpäin.”

– Mikko Heinilä, liiketoimintajohtaja

”Päivän aikana pääsimme jakamaan tietotaitoa puolin ja toisin. Puupakkauspäivän kaltaiset tapahtumat auttavat toimintatapojen yhtenäistämistä ja parhaiksi havaittujen työtapojen jakamista yksiköiden käyttöön. Päivä oli kokonaisuudessaan onnistunut, ja päivän päätteeksi kertyi paljon hyviä ideoita kotiin viemisenä, miten voimme kehittää Tampereen pakkausyksikön toimintaa.”

– Mika Seppä, työnjohtaja Tampereen puupakkauspalvelut



Strategiakiertue tavoittaa työntekijät kattavasti

Vuoden 2022 tapaan järjestimme koko konsernin laajuisen strategiakiertueen. Kahdeksan paikkakuntaa ja 15 tilaisuutta käsittänyt kiertue tavoitti työntekijöitä kattavasti kaikissa toimipisteissämme.

Strategiakiertueen pääpaino oli asiakasyhteistyössä ja asiakkaamme pääsivät kertomaan omasta toiminnastaan, tavoitteistaan ja näkemyksistään. Yhdessä pohdimme miten tekemämme työ tukee asiakasta – miten me olemme olennainen osa asiakkaan prosesseja ja kokonaisuutta.

”Meille on tärkeää, että kaikki työntekijät eri organisaatiossa tietävät mihin suuntaan olemme menossa ja mitkä ovat tavoitteet, joiden eteen teemme töitä. Strategiakiertueen tarkoituksena oli kommunikoida strategiakokonaisuutta työntekijöillemme ja selkeästi lisätä tietoisuutta suuntaviivoistamme ja tavoitteistamme. Asiakkaamme osallistuivat strategiakiertueelle aktiivisesti ja saimme oivallisia esimerkkejä, miten logistiikka on merkittävässä asemassa osana asiakkaan liiketoimintaa.”

– Joni Sundelin, toimitusjohtaja



ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Teemme vuosittain kaksi asiakastyytyväisyystutkimusta. Saadun palautteen avulla voimme kehittää toimintaamme ja yhteistyötämme asiakkaidemme kanssa.

Asiakkaamme antavat kiitosta erityisesti asiakassuhteen hoitamisesta, joustavuudesta ja asiakastarpeen huomioimisesta sekä palveluiden ja tuotteiden laadusta.

Vastaajistamme puolet suosittelee HUBia. Suosittelutodennäköisyyttä mittaava NPS-lukema on 41,6. Systemaattinen työ paremman asiakastyytyväisyyden eteen on pitkällä aikavälillä tuottanut tulosta, sillä kolmen vuoden aikana NPS on noussut yli 20 lukemaa.

”On äärimmäisen tärkeää reagoida ja toimia, jotta voimme lunastaa asiakkaidemme odotukset ja tuottaa lupaamaamme virheetöntä sekä laadukasta palvelua. Paikoin arvosanat ovat kehittyneet hienosti ja tästä on hyvä jatkaa strategian mukaisin askelin. Haluan kiittää asiakkaitamme heidän antamastaan palautteesta, joka on meille arvokasta kehitystyön kannalta.”

- Joni Sundelin, toimitusjohtaja

ASIAKAS-
TYYTYVÄISYYS **NPS | 41,6**



VUONNA 2023 JUHLITTIIN PITKIÄ STRATEGISIA KUMPPANUUKSIA

Ruukki Construction Oy:n Vimpelin ja Alajärven tehtaiden tarvike- ja vakiolistapakkausten käsittely siirtyivät 16. helmikuuta 2013 alkaen HUB logisticsin hoidettavaksi. Vuonna 2023 HUB tuottaa Ruukille kattoturvatuotteiden ja -tarvikkeiden, kattolistojen sekä sadevesijärjestelmien varastointi-, keräily-, pakkaus- ja lähetyspalveluita sekä näiden tuotteiden tilaus- ja kotiinkutsupalveluita. Toiminta alkoi kymmenen henkilön voimin, mutta vuosien aikana toiminta on tasaisesti kasvanut. Vimpelissä työskentelee 14 vakituista työntekijää, joista kuusi on ollut mukana aivan alusta alkaen. Lisäksi Vimpelissä tarjotaan vuosittain kesätyöpaikkoja alueen nuorille.

HUB logisticsin ja Sulzer Pumps Finland Oy:n yhteinen matka alkoi 4.5.2013. Yhteistyö käynnistyi pakkaustoiminnalla. Vuosien saatossa palvelukokonaisuus on laajentunut. Vuonna 2021 Sulzerin sisälogistiikka siirtyi kokonaisuudessaan HUBin vastuulle, ja vuonna 2022 logistiikkatoiminnot keskitettiin uuteen logistiikkakeskukseen. Henkilökunta juhlisti kymmenvuotista yhteistä taivalta 10.5.2023.





Vastuullisuusohjelma



Vastuullisuusohjelma ohjaa vastuullisuus-työtämme

Vastuullisuusohjelman laatiminen ja käyttöönotto on osa HUB logistiin pitkjänteistä vastuullisuustyötä kestävämmän ja vihreämmän logistiikan puolesta. Vastuullisuus on osa HUB:n strategiaa, ja valmistunut ohjelma ohjaa työntekijöitä kaikilla organisaation tasoilla tekemään vastuullisia ja kestäviä valintoja.

Ohjelma toimii ohjenuorana toimimaan vastuullisesti ihan jokaisena päivänä. Se kokoaa yhteen olennaiset teemat, joiden alle on laadittu tavoitteet sekä toimenpiteet, joiden avulla toimintaa on mahdollista seurata ja arvioida.

Vastuullisuus tarkoittaa meille myös sitoutumista kestävä kehityksen tavoitteisiin. YK:n kestävä kehityksen tavoitteista olemme valinneet kuusi teemaa, joita painotamme. Ne ovat hyvä koulutus, sukupuolten tasa-arvo, edullista ja puhdasta energiaa, ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, vastuullista kuluttamista ja ilmastotekoja.



Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

"Kannustamme työntekijöitämme kouluttautumaan ja tuemme osaamisen kehittämisessä. Tarjoamme mahdollisuuksien mukaan työharjoittelupaikkoja, kesätöitä sekä oppisopimuskoulutusta."



Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.

"Tarjoamme työntekijöillemme tasa-arvoisen ja perheystävällisen työpaikan."



Varmistaa edullinen, luotettava ja uudenaikainen energia kaikille.

"Tehostamme energiatehokkuuttamme systemaattisesti. Käytämme uusiutuvaa energiaa omissa toimipisteissämme. Vantaan logistiikkakeskuksessa tuotamme sähköä aurinkoenergialla."



Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

"Liiketoiminnallinen kehitys kaikilla osa-alueilla luo pohjan taloudelliselle kannattavuudellemme, jolloin meidän on mahdollista työllistää ja myös säilyttää työpaikat. Haluamme tarjota vakaan työpaikan työntekijöillemme."



Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.

"Tekemämme ratkaisut lisäävät energia- ja materiaalitehokkuutta. Vähennämme systemaattisesti jätteiden määrää ja kierrätämme aktiivisesti. Vastuullisen hankinnan periaatteisiimme kuuluu hankkia ja käyttää korkealaatuisia raaka-aineita, tuotteita ja palveluja."



Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.

"Haemme aktiivisesti keinoja, joilla voimme minimoida päästöjäme. Huolehdimme työntekijöidemme tiedottamisesta ja kouluttamisesta ympäristöasioihin. Ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteemme ovat osa jokapäiväistä toimintaamme."

Vastuullisuus kuuluu meille kaikille ja me HUBilla valitsemme vastuullisuuden joka päivä



NÄIHIN TEEMOIHIN VASTUULLISUUSOHJELMAN MYÖTÄ KESKITYMME

Vastuullisuusohjelmaan on terävöitetty teemat, joiden alle tavoitteet ja toimenpiteet ohjautuvat. Teemat ovat merkityksellinen työ, turvallinen työympäristö, kannattava kasvu sekä kohti vihreämpää logistiikkaa.

Taloudellinen vastuullisuus on yksi vastuullisuuden kolmesta kulmakivestä. Se merkitsee hyvää hallintotapaa, jossa huomioidaan asiakkaiden, omistajan ja muiden sidosryhmien odotukset. Vastuullisuuden kulttuuri muodostuu siitä, että olemme kokonaisuudessaan kannattava ja pystymme sekä tarjoamaan että säilyttämään työpaikkoja.

Logistiikka-alalla työturvallisuus on luonnollisesti tärkeässä roolissa. Se on myös yksi vastuullisuusohjelman kattoteemoista. Turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä työhyvinvointi ovat lähtökohtia hyvälle tuottavuudelle ja toiminnan laadulle.









Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu myös henkilöstön kehittäminen ja osaamisen kehittäminen. HUB kouluttaakin ahkerasti, esimerkiksi henkilöstön kottikoulutuksilla sekä esihenkilökoulutuksilla.

Tärkeä osa ympäristövastuullisuutta on päästöjen seuraaminen. Laskemme vuosittain CO₂-päästömme ja tavoitteenamme on systemaattisesti vähentää päästöjä. Laadimme myös transaktioihin perustuvan CO₂-laskuri, jonka avulla voimme tarjota asiakkaille tarkempaa dataa päästöistä erikseen tuotteen vastaanoton, varastoinnin tai vaikka lähetyksen osalta.

TOIMENPITEET JA MITTARIT

Tavoitteisiin pääsyä varten olemme määrittäneet avainmittareita, joilla vastuullisuustyötä seurataan. Osa mittareista on ollut käytössämme jo varsin pitkään. Esimerkiksi työturvallisuus on ollut meille tärkeä tekijä vuosien ajan ja työturvallisuuden tunnuslukujen seuraaminen kuukausittaista.

Toimenpiteissä olemme määrittäneet ylätason tavoitteet, jotka ovat pysyviä tekemistä vuosittain. Lisäksi mietimme tarkempia tekemisen kohteita vuositasolla. Vuoden 2023 toimenpiteissä keskityimme keskustelukulttuurin laajentamiseen ja esihenkilökoulutusten järjestämiseen sekä perehdyttämisen kehittämiseen. Ympäristövastuullisuuden saralla lisäsimme toimipisteissämme uusiutuvan polttoaineen määrää.

	 Merkityksellinen työ	 Turvallinen työympäristö	 Kannattava kasvu	 Kohti vihreämpää logistiikkaa
TAVOITE 	<i>Jokainen Hubilainen on ylpeä tekemästään työstä</i>	<i>Töihin on turvallista tulla joka päivä</i>	<i>Arvoa tuottava HUB</i>	<i>Päästöjen vähentäminen vuosittain</i>
AVAINMITTARI 	People power -indeksi Sitoutumisindeksi	Työtapaturmien määrä/ MTI, LTI1, LTI4 Työturvallisuushavainnot Sairauspoissaoloprosentti	Liikevaihto Ebt	Hiilijalanjälki, CO ₂ -päästöt Kierrätysaste
TOIMENPITEET 	Vuosittainen henkilöstö-tutkimus ja määritetyt toimenpiteet tulosten pohjalta sekä konsernitasonlailla että toimipistekohtaisesti.	Aktiivinen turvallisuusviestintä Ennaltaehkäisevä työtapaturmien estämiseksi	Hyvän hallintotavan noudattaminen Riskianalyysit Uusiasiakashankinta Vastuullisuuden huomioiminen hankinnoissa	Sitoutuminen vuosittaiseen päästövähennykseen Kierrätysasteen parantaminen eri keinoin
VUODEN 2023 TOIMENPITEET 	Esihenkilökoulutukset Uramallin suunnittelu ja käyttöönotto Strategiakiertue Keskustelukulttuurin laajentaminen	Työergonomiaan panostaminen Perehdyttämisen kehittäminen Turvavartin nostaminen toimipisteiden kuukausipalaverilistalle	Uusiasiakashankinta Nykyasiakkaiden toiminnan kehittäminen ja asiakkuuden vahvistaminen Harkitut ja vastuulliset hankinnat päivitetyn ostopolitiikan ohjaamina	CO ₂ -päästöjen laskeminen Päästövähennystavoitteen määrittäminen Jätehuollon kilpailuttaminen Uusiutuvan polttoaineen määrän lisääminen

ISO-sertifikaatit luovat pohjan laadukkaalle ja kestäväälle toiminnalle. | Yhdenvertainen ja tasapuolinen toiminta. | Vastuulliset hankinnat. | Kestävän kehityksen tavoitteet.



Taloudellinen vastuu



Taloudellinen vastuu ja hyvä hallintotapa tähtää kannattavaan kasvuun

Taloudellisen vastuullisuuden yläteema vastuullisuusohjelmassamme on kannattava kasvu ja tavoitteenamme on luoda arvoa tuottava HUB. Avainmittareina tavoitteen toteutumisessa ovat liikevaihdon kasvu ja Ebt, joiden numeeriset tavoitteet polveutuvat suoraan strategiatavoitteista.

Taloudellisen vastuun kulmakivi on kannattava liiketoiminta sidosryhmi- en odotukset huomioiden. Tavoitteenamme on sekä säilyttää työpaikat ja työllistää edelleen. Kannattavuutta ja työllistämismahdollisuutta haemme liiketoimintojemme aktiivisella kehittämisellä.

NÄIN TOIMIMME:

- Laadimme toiminnallemme sekä lyhyen että pitkän aikavälin tuotannolliset sekä taloudelliset tavoitteet.
- Seuraamme tavoitteiden toteutumista määrityillä mittareilla.
- Käymme talouden tunnuslukuja läpi avainhenkilöiden kanssa kuukausittain.
- Reagoimme asianmukaisesti tapahtuviin muutoksiin kannattavan toiminnan varmistamiseksi.

MIHIN HYVÄ HALLINTOTAPAMME PERUSTUU?

Meille hyvä hallintotapa merkitsee tehokasta, rehellistä ja avointa toimintaa ja johtamista. Sitoudumme noudattamaan lakeja, asetuksia ja määräyksiä sekä seuraamaan omia toimintatapojamme ja käytäntöjämme aktiivisesti. Tavoitteenamme on vahvistaa luottamusta sidosryhmiimme.

Lakeja ja omia sääntöjämme noudattamalla pyrimme ehkäisemään epäasiallista käytöstä ja mahdollistamaan siihen puuttumisen. Odottamamme yhteistyökumppaneiltamme on lakien ja toimintaperiaatteiden noudattamista.

Käytössämme on Whistleblowing-kanava, joka on työkalu eettisten periaatteiden ja luottamuksen ylläpitämiseen. Kanavan kautta voi ilmoittaa luottamuksellisesti rikos-, rikkomus- tai väärinkäytösepäilyyn. Rekisterinpitäjänä suojaa yksityisyyttä ja käsittelee whistleblowing-kanavan kautta kerättyjä henkilötietoja tietosuojalainsäädännön ja hyvien tietosuojakäytäntöjen mukaisesti.

Eettinen ohjeisto ohjaa meitä toimimaan kestävästi myös taloudellisen vastuullisuuden ja hyvän hallintotavan osalta. Ohjeistoa suunniteltiin ja rakennettiin vuoden 2023 aikana, ja sen esittely henkilökunnalle tapahtuu vuoden 2024 alussa. Tutustu eettiseen ohjeistoomme: hub.fi/eettinen-ohjeisto



EETTISEN OHJEISTON YHTEENVETO

Eettisessä ohjeistossa määritetään eettiset periaatteemme, ja ohjeisto koskee jokaista HUBilaista kaikilla organisaatiotasoilla. Koko henkilöstömme sitoutuu noudattamaan työssään tätä ohjeistoa.

Ohjeiden noudattamisen ohella tulee käyttää tervettä harkintaa ja toimia rehellisesti kaikissa tilanteissa. Esihenkilöt huolehtivat, että ohjeisto on työntekijöiden saatavilla ja käyvät ohjeen läpi työntekijöiden kanssa. Ohjeisto löytyy intranetistä ja se käydään läpi osana perehdyttämishjelmaa. Eettiseen ohjeistoon voi tutustua verkkosivuillamme.



Sitoudumme vastuulliseen toimintaan niin ympäristön, sosiaalisen vastuun kuin taloudenkin osalta.

Toimintaamme ohjaa lahjomattomuus, eturistiriitojen huomioiminen ja liikesalaisuuksien huomioiminen. Emme hyväksy lahjontaa ja korruptiota.

Asiakkaamme ovat toimintamme keskiössä. Tunnumme asiakkaamme ja toimimme asiakkaan edun mukaisesti.

Toimimme avoimesti ja läpinäkyvästi noudattaen toimintaamme ohjaavia lakeja, sovittuja sääntöjä ja hyviä toimintatapoja.

Olemme sitoutuneita toteuttamaan vastuullisuutta, tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia palkkauksessa ja urakehitysprosessissämme.

Takaamme turvallisen ja terveellisen työympäristön kaikille työntekijöillemme.

VUOSIKATSAUS JA KONSERNIN TÄRKEIMMÄT TUNNUSLUVUT

HUB logistics-konsernin liikevaihto ja kannattavuus paranivat edellisestä tilikaudesta. Vuoden 2023 liikevaihto oli 33,7 miljoonaa euroa kasvaen 2,4 miljoonalla eurolla vuoteen 2022 verrattuna. Tilikauden tulos oli 0,8 miljoonaa euroa. Yleisen hintatason nousun myötä toimintakulut nousivat vuoden 2023 aikana, millä oli vaikutusta konsernin tulokseen. Liikevoittoprosentti sekä omavaraisuusaste ovat kehittyneet suotuisasti.

Vuoden 2023 keskeisiä tapahtumiamme:

- Kahden sisälogistiikka-asiakkuuden toiminta laajeni merkittävästi Länsi-Suomessa.
- Merkittävä investointi trukki-automaatioon Vantaan logistiikkakeskuksessa
- Uusien asiakkaiden implementointi Vantaan logistiikkakeskuksessa.

Miljoonaa euroa	2021	2022	2023
Liikevaihto	31,9	31,3	33,7
Liikevoitto	-0,06	0,95	1,08
Tilikauden tulos	-0,24	0,73	0,8
Liikevoittoprosentti	neg.	3,1 %	3,2 %
Omavaraisuusaste	48,3 %	51,9 %	56,9 %
Henkilöstöä keskimäärin	313	295	360
Palkat ja palkkiot	10,8	10,3	10,6

HUB logistics-konsernin keskeiset tunnusluvut vuosilta 2021–2023.

RISKIENHALLINTA

Riskienhallinta on osa taloudellista vastuullisuuttamme ja hyvää hallintotapaamme. Laadimme kuukausittain yritysjohdolle ja hallitukselle riskianalyysi, joka tarkastelee riskejä sekä konsernitasolla että liiketoimintakohtaisesti. Arvioimme yleisiä liiketoimintaympäristöön liittyviä riskejä, sopimusriskejä ja operatiivisia riskejä.

Teemme tarvittavia toimenpiteitä mahdollisten riskien minimoimiseksi. Toimimme nopeasti ja herkästi toimittajasuhteiden arvioinnissa ja teemme tarvittavia päätöksiä.

Huomiot vuodesta 2023:

- Venäjän hyökkäyssodan vaikutukset ovat olleet vähäisiä yrityksellemme, ja puutavaran sekä levytuotteiden (OSB ja vanerit) saanti varmistui vuoden 2022 jälkeen. Sodan johdosta koivuvanerin käytöstä pääasiallisesti luovuttiin ja se korvattiin OSB-levyllä.
- Sopimuskantamme on hyvä ja asiakastyytyväisyytemme on parantunut viime vuosina, mikä heijastuu myös vakaaseen sopimuskantaan.
- Markkinatilanteen aktiivinen seuraaminen: miten talouden taantuma, korkojen nousu ja kuluttajien ostovoiman heikkeneminen vaikuttavat asiakkaidemme toimintaan.

INVESTOINNIT VARMISTAVAT ARVON LUONNIN SIDOSRYHMILLEMME

Investoimalla uuteen teknologiaan, uusiin järjestelmiin ja digitalisaatioon ylläpidämme kilpailuetumme ja pystymme tuottamaan arvoa sidosryhmillemme toimimalla tehokkaammin, laadukkaammin ja asiakaslähtöisemmin.

Trukki-automaation investoiminen on selkeä osoitus siitä, että meillä on tahtotila kehittää logistiikkaa. Vantaan logistiikkakeskuksessa otimme ensimmäisenä suomalaisena 3PL-toimijana shuttle-varasto-automaation käyttöön ja nyt olemme Suomessa ensimmäinen toimija, olla on 3PL-moniasiakasvarastossa käytössä AGV-trukki.



HUB logistics-konsernin investoinnit vuonna 2023 olivat noin 500 000 euroa. Konserni investoi trukki-automaatioon, kone- ja laitekantaan sekä WMS-järjestelmien kehittämiseen. Vuoden 2023 investoinneista merkittävä osuus kohdistui trukki-automaation käyttöönottoon Vantaan logistiikkakeskuksessa sekä Lahden keskusvaraston toiminnan aloittamiseen.

CASE: TRUKKIAUTOMAATIO VANTAAN LOGISTIikkakeskuksessa

Trukkiautomaatio HUB logisticsin Vantaan logistiikkakeskuksessa otettiin onnistuneesti käyttöön syksyllä 2023. Kehitysjohtaja Anssi Turan mukaan HUB logistics on läpi sen historian ollut etunenässä kokeilemassa erilaisia teknologioita ja trukkiautomaatioon investoiminen oli selkeä strateginen valinta.

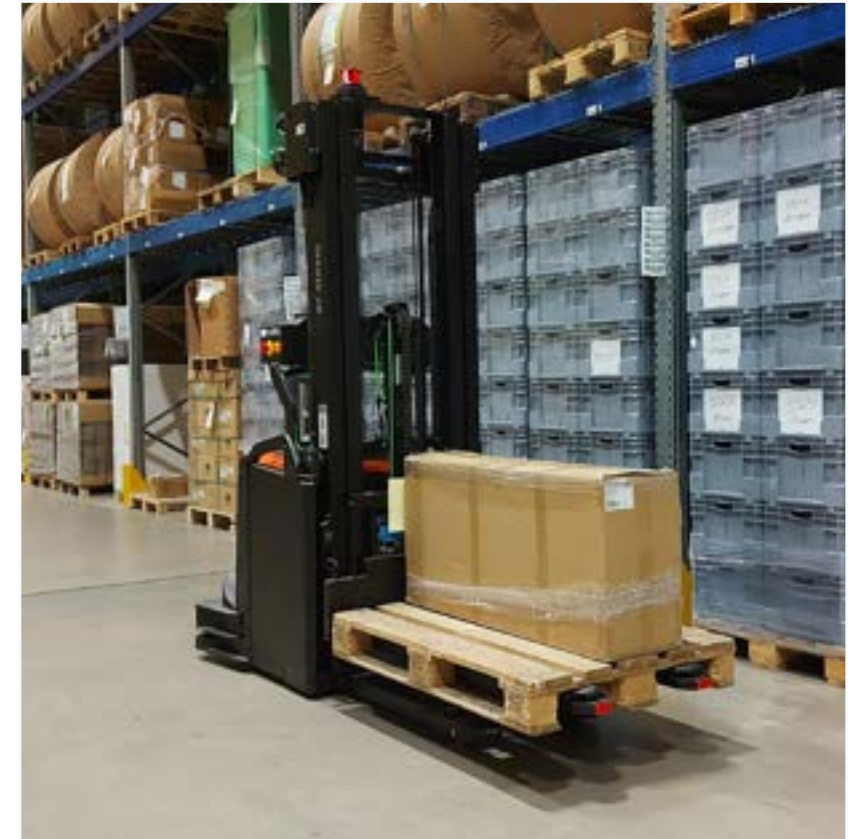
Trukkiautomaation avulla osa varastoinnin suoraviivaisista toiminnoista siirrettiin automaation piiriin. Automaattitrucki siirtää EUR- ja FIN-lavoja vastaanotosta korkeavaraston hyllypaikoille Astro WMS® varastohallintajärjestelmän ohjaamana. Automaation käyttöä on mahdollista laajentaa tulevaisuudessa ja valmiudet toisen AGV-trukin hankintaan on olemassa. Esimerkiksi reititys logistiikkakeskuksessa suunniteltiin siten, että kaksi truckia voivat ohittaa toisensa.

Yksi trukkiautomaation suurimmista eduista on sen kyky parantaa logistiikan tehokkuutta ja tuottavuutta. Automaattiset truckit voivat toimia keskeytyksettä ympäri vuorokauden ilman tarvetta tauoille, mikä lisää työn tehokkuutta. Ne myös optimoivat reittinsä ja nopeuttavat tavarankierron siirtämistä varastossa, mikä vähentää aikaa ja resursseja, jotka aiemmin kuluivat manuaaliseen truckitoimintaan.

– Ihmiset ovat alttiita virheille, ja logistiikkateollisuudessa virheet voivat olla kalliita. Trukkiautomaation myötä virheet menevät käytännössä katsoen nolliin. Laite itsessään ei siis tee hölmöyksiä, vaan suorittaa ihmisten ennalta päättämiä asioita, kertoo Anssi Tura.

Trukkiautomaatiolla tehdään Hakkilan logistiikkakeskuksessa noin 130 siirtoa päivässä. Siirroilla, jotka AGV korvaa, tulisi todennäköisesti joka neljäs päivä ihmisen tekemä hyllytysvirhe. Trukkiautomaation myötä hyllytysvirheitä ei tule lainkaan. Anssi Tura näkee, että trukkiautomaatio tarjoaa HUBille monia etuja.

– Se parantaa tehokkuutta, vähentää virheitä, lisää turvallisuutta ja tarjoaa joustavuutta. Tämä teknologinen kehitys muuttaa tapaa, jolla prosessejamme hallitaan, ja se mahdollistaa resurssien tehokkaamman käytön. Se avaa mahdollisuuksia kehittää työvoimaa. Trukkiautomaatio ei ole pelkästään teknologinen muutos, vaan se on selkeä strateginen investointi parempaan ja tehokkaampaan logistiikkaan.



Siirtämällä toistuvia ja kehoa kuormittavia työtehtäviä automaation suorittavaksi vähennämme henkilökunnan tekemiä raskaita nostotehtäviä. Automaatio mahdollistaa sen, että voimme tarjota työntekijöillemme uusia työtehtäviä ja kehittää työnkuvia.

**CASE: UUSI KESKUSVARASTO LAHDESSA PALVELEE
ASIAKKUUTEMME KEHITTYVÄÄ PALVELUKOKONAISUUTTA**

Uusi keskusvarastomme Lahdessa otettiin käyttöön vuoden 2023 aikana. Aluksi se tarjoaa tilaa 2700 m² ja 1600 lavapaikkaa. Varastotilaa on mahdollista myöhemmin laajentaa. Keskusvarastointiin siirtyminen tukee palvelukyvykkyttämme toimintamme laajentuessa ja kehittyessä Lahden alueella.

Varastolla työskentelee noin 15 henkilöä. Henkilökunnan tehtävänä on varastoida ja kerätä tuotteita, kun taas muut asiakkuuteen liittyvät toiminnot säilyvät Lahden keskussairaalalla. ”Keskusvaraston käyttöönotto on merkittävä edistysaskel Lahden toimipisteen kehityksessä. Aiemmin asiakkaamme tuotteita varastoitettiin keskussairaalan tiloissa, mutta nyt varastointi siirtyi ulkoiseen varastoon, mikä vapauttaa tilaa sairaalan muuhun käyttöön. Kyseessä on yksi vuoden 2023 keskeisistä kehitysprojekteistamme. Investoimme varaston kalustoon, laitteisiin ja järjestelmiin, jotta pystymme palvelemaan asiakkaitamme entistä paremmin.”

– Mikko Heinilä, liiketoimintajohtaja



TIEDONHALLINTAPROJEKTILLA ENTISTÄ PAREMPI LÄPINÄKYVYYS TOIMINTAAMME

Syksyllä 2022 käynnistyneen tiedonhallintaprojektin ensimmäinen kehitysvaihe valmistui vuoden 2023 aikana. Projektin tavoitteena oli luoda entistä parempi läpinäkyvyys toimintaamme niin sisäiseen käyttöön kuin asiakkaillemme ottamalla käyttöön modernit teknologiaratkaisut. Tietovarastorakenteen tarkka määritelmä auttaa meitä tarjoamaan entistä reaaliaikaisempaa tietoa asiakkaillemme ja paremman näkyvyyden tuottamaamme palveluun.

"Pystymme tarjoamaan liki reaaliaikaisen raportoinnin eri tapahtumista, esimerkiksi kuinka paljon tiettyä päivänä on tehty tiettyjä transaktioita tai transaktioiden hinta kyseisenä päivänä. Voimme tuottaa itselle ja asiakkaillemme reaaliaikaisempaa tietoa siitä mistä laskutusta syntyy ja miten paljon olemme päivätasolla tehneet toimintoja asiakkaan hyväksi."

– Markku Valpas, CFO



VASTUULLISEN HANKINNAN PERIAATTEET

Pyrimme vähentämään hiilidioksidipäästöjä hankintojen kautta valitsemalla ympäristöystävällisiä tuotteita ja tekemällä kestävästä liiketoimintaa tukevia hankintoja. Keskeisessä roolissa kestävän ja puhtaamman logistiikan edistämiseksi ovat laadukkaat ja kestävät laitehankinnat. Laadukkaat ja kestävät laitteet kestävät kulutusta pidempään, mikä vähentää tarvetta niiden uusimiseen ja vaikuttaa positiivisesti käytettyjen materiaalien määrään ja laatuun.

Toimintamme pohjautuu aktiiviseen vuoropuheluun asiakkaidemme kanssa kestävän ja ympäristöystävällisen toiminnan edistämiseksi. Kartoitamme ympäristöystävällisiä materiaaleja ja menetelmiä, jotka pienentävät hiilijalanjälkeämme. Tämä edellyttää tiivistä yhteistyötä toimittajiemme kanssa varmistaaksemme parhaan mahdollisen toimittajayhteistyön.

Hankintaprosessin jälkeen jatkamme aktiivista vuorovaikutusta toimittajien kanssa ja valvomme heidän toimintansa laatua. Lisäksi pyrimme jatkuvasti löytämään uusia toimittajia, kehittämään toimintamalleja ja kilpailuttamaan, jotta voimme tarjota asiakkaillemme korkealaatuista palvelua kilpailukykyiseen hintaan.

OLEMME LINJANNEET VASTUULLISET HANKINNAT SEURAAVASTI:

- Hankimme korkealaatuisia raaka-aineita, tuotteita ja palveluita
- Tuemme kotimaista ja paikallista osaamista hankkimalla mahdollisuuksien mukaan kotimaisia tuotteita ja palveluja
- Huomioimme tuotteiden, laitteiden ja koneiden käyttöiän ja ympäristövaikutukset
- Huomioimme ja arvioimme tuotteiden kierrätysmahdollisuudet
- Ostopolitiikkamme ohjaa toimintaamme hankinnoissa



TOIMITUSKETJUN VASTUULLISUUS

Käytämme Supplier Code of Conduct-periaatetta. Alihankkijamme sitoutuvat noudattamaan omassa toiminnassaan laatu- ja vastuullisuusvaatimuksia. 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. Alihankkijamme kunnioittavat kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia niin kuin ne on kirjattu YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen. Odotamme alihankintaketjun toimijoiden noudattavan työelämän kansainvälisiä perusoikeuksia kuten ne on kirjattu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussopimukseen, huolehtivan työntekijöidensä työturvallisuudesta ja -terveydestä sekä noudattavan kansallista vähimmäispalkkausta ja työaikoja koskevaa lainsäädäntöä.

Lisäksi odotamme alihankintaketjun toimijoiden harjoittavan liiketoimintaa ympäristöä kunnioittaen ja toimintaan soveltuvia ympäristölakeja ja -standardeja noudattaen. Toimijat eivät hyväksy vilpillisiä liikesuhteen muotoja, kuten lahjontaa, rahanpesua tai korruptiota.



Alihankintaketjun toimijat sitoutuvat toimittamaan tarvittavat tiedot omasta yritys vastuun hallinnasta sisältäen taloudellisen, yhteiskunnallisen sekä ympäristövastuun näkökulmat HUB:n vuosittaisesta GRI-raportointitarpeesta riippuen.

MATERIAALIHANKINNAT

Hankimme tuotantomme erilaisia materiaaleja niin raaka-aineeksi kuin pakkausmateriaaleiksi. Materiaalihankinnoissa sahatavara ja OSB-levy muodostavat suurimman osuuden. Vuonna 2023 hankimme materiaaleja seuraavasti: Vuonna 2023 hankimme materiaaleja seuraavasti:

Puutavara	15 389 m ³
Vaneri	413 m ³
OSB-levy	1 327 m ³
Muovit	58 270,5 kg
Tarvikkeet (naulat, palkit, ruuvit yms)	85 761 kg
Pahvit	230 956 kg

Sitoudumme Euroopan unionin puutavara-asetuksen (EUTR 995/2010) toteuttamiseen kaikissa puumateriaalihankinnoissamme. Kaikki hankkimamme sahatavara 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 kestävä metsätaloutta. Metsänhoidolle sertifiointi asettaa vaatimuksia esimerkiksi metsien monimuotoisuuteen liittyen. PEFC:n puun alkuperän seurantarjestelmän avulla varmistamme, että tuotteeseen on käytetty kestävästi hoidetuista metsistä peräisin olevaa puuta.



Ympäristövastuullisuus



Ympäristövastuullisuus – Kohti vihreämpää logistiikkaa



Ympäristövastuullisuutemme perustuu siihen, että tunnistamme toimintamme ympäristövaikutukset ja otamme ne huomioon päätöksenteossamme. Sitoudumme tekemään osamme ilmastonmuutoksen torjumiseksi ja asetettujen päästötavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeinen toimenpide ympäristövastuullisuuden edistämiseksi on päästölaskurin käyttöönotto ja oman hiilijalanjälkemme arvioiminen.

Ympäristövastuullisuutemme perustana on ISO 14001-standardiin perustuva ympäristöjärjestelmä, joka antaa vankan perustan ympäristötyöllemme. Vastuullisuusohjelman keskeinen teema ympäristövastuullisuudelle on "Kohti kestävämpää logistiikkaa", jonka avainmittareina toimivat CO₂-päästöt ja kierrätysaste.

Ensimmäinen vaihe hiilijalanjäljen arvioinnissa oli päästölaskurin käyttöönotto ja lähtötason selvittäminen. Seuraava askel on tarkastella scope 3-luokan päästöjä. Lähtötason tunnistamisen jälkeen voimme asettaa tarkempia tavoitteita ja suunnitella toimenpiteitä päästöjen vähentämiseksi, sitoutuen konsernitasolla jatkuvaan hiilijalanjäljen pienentämiseen.

Vuoden 2023 toimintasuunnitelmaan sisältyi kierrätysasteemme arviointi ja keinojen miettiminen sen parantamiseksi. Hankinnan johtama jätehuollon kilpailutus oli osa tätä prosessia, samoin kuin toimenpiteiden kartoitus kierrätysasteen tehostamiseksi.

Ajan mittaan olemme tehneet merkittäviä ympäristöystävällisiä päätöksiä ja linjauksia. Olemme esimerkiksi sitoutuneet sähköistämään trukikikantamme ja hankkimaan vain hybridi- ja sähkökäyttöisiä ajoneuvoja. Tutkimme myös uusiutuvien polttoaineiden käyttömahdollisuuksia toimipisteissämme ja suunnittelemme siirtymistä uusiutuviin polttoaineisiin asteittain.

Case: HUB kirppis – sisäistä kiertotaloutta

Kannustamme yksiköitämme sisäiseen kiertotalouteen. Avasimme sisäisen HUB-kirppiksen, jonka kautta jokainen toimipiste voi ilmoittaa ylimääräisistä tavaroista ja laitteista, joille toimipisteessä ei enää ole käyttöä. HUB kirppis on kanava, jossa voit laittaa oman toimipisteesi ylimääräiset tavarat ja tuotteet kiertoon talon sisällä. HUB kirppis on tarkoitettu toimipisteiden ylimääräisten tavaroiden kierrättämiseen.

"Osana HUB:n vastuullisuustyötä olemme lanseeranneet kanavan, jonka kautta toimipisteiden on helppoa ja nopeaa ilmoittaa tuotteista, jotka ovat käyttökelpoisia ja toimivia, mutta niille ei jossain toimipisteessä ole enää käyttöä. Sisäinen kiertotalous on erinomainen käytännön työkalu ja esimerkki HUB:n vastuullisuudesta ja halustamme toimia kestävästi."



– Sampo Arppola,
QHSE-päällikkö

PÄÄSTÖT

Laskemme vuosittain yrityksemme hiilijalanjäljen. Seuraamme päästö-
määrien kehitystä GHG-protokollan mukaisesti scope 1, 2 ja 3 päästö-
luokissa. Scope 1 sisältää organisaation omasta energiantuotannosta
sekä ajoneuvojen käytöstä syntyvät suorat päästöt. Scope 2 kattaa
epäsuorat päästöt, jotka syntyvät hankitun sähkön ja energian käy-
töstä. Scope 3-luokan päästöt kuvaavat arvoketjun epäsuoria kasvi-
huonepäästöjä. Siihen sisältyvät kaikki muut epäsuorat päästöt, jotka
aiheutuvat yrityksen toiminnasta.

Vuonna 2023 kokonaispäästömäärämme oli 2510,2 tCO₂, kun luku
vuonna 2022 oli 1970,4 tCO₂. Suurin osa päästöistämme aiheutuu
scope 3-luokan päästöistä, joiden osuus päästöistä on 81 %. Yksi syy
päästömäärän kasvuun on aiempaa laajempi päästölaskenta. Scope
3-luokassa ostettujen palveluiden sekä tuotantohyödykkeiden alle
on kerätty dataa aiempaa enemmän: alihankintaketjun palvelut ovat
vuoden 2023 laskennassa mukana laajemmin. Esimerkiksi ICT-palvelut,
rahtipalvelut sekä työterveys ovat uusia laskennan alaisia palveluita.

Oman toimintamme suorat kasvihuonepäästöt ovat määrältään malttil-
lisiä. Scope 1-2 päästöt olivat yhteensä 481,6 tCO₂. Päästöt syntyvät
suurimmaksi osaksi trukkien, pyörökuormaajien ja energiatuotannon
polttoaineista sekä kaukolämmöstä.

Scope 3-luokkaan kuuluvista päästöistä jätehuollon päästöt olivat 3,1
tCO₂e. Puujätteen päästön osuus kaikista jätepäästöistä on 87 %. Os-
tetuista palveluista syntyvät päästöt 221,6 tCO₂e. Ostettuihin palve-
luihin kuuluvat esimerkiksi siivous, kiinteistöhuolto ja rahtipalvelut.

Scope 3-luokkaan kuuluvista päästöistä tuotantohyödykkeistä synty-
vät päästöt ovat merkittävin päästölähde. Tässä kategoriassa päästöjä
kertyi yhteensä 1724,6 tCO₂e, mikä on 68 % vuoden 2023 kokonais-
päästömäärästä laskemistamme kategorioista.

Scope1. CO₂-päästöt suorasta polttoaineiden kulutuksesta, tonnia

	2022	2023
Diesel (kulkuneuvot)	59,69	18,3
Uusiutuva diesel	1,07	0
Kevyt polttoöljy	171,47	241,4
Uusiutuva kevyt polttoöljy		4,4
Nestekaasu	3,17	1,1

Scope1. Energiantuotannosta aiheutuvat päästöt, CO₂-tonnia

	2022	2023
Kevyt polttoöljy	113,12	75,9

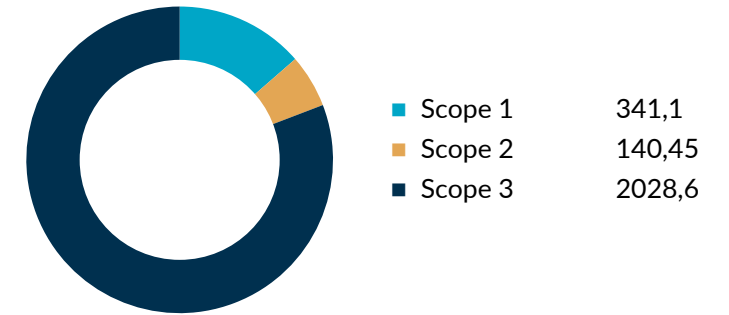
Scope 2. CO₂-päästöt epäsuoran ostoenergian kulutuksesta, tonnia

	2022	2023
Sähkö	0	18,9
Kaukolämpö	56,63	121,3
Vesi		0,25

Scope 3-luokan CO₂-päästöt, tonnia

	2022	2023
Ostetut palvelut	51,5	221,6
Tuotantohyödykkeet	1465,3	1724,6
Jätteet	48,4	3,1
Energiantuotannon ja ajoneuvojen polttoaineiden elinkaari-vaikutukset		79,3

Päästöjen jakautuminen scope-päästöluokittain 2023, tCO₂



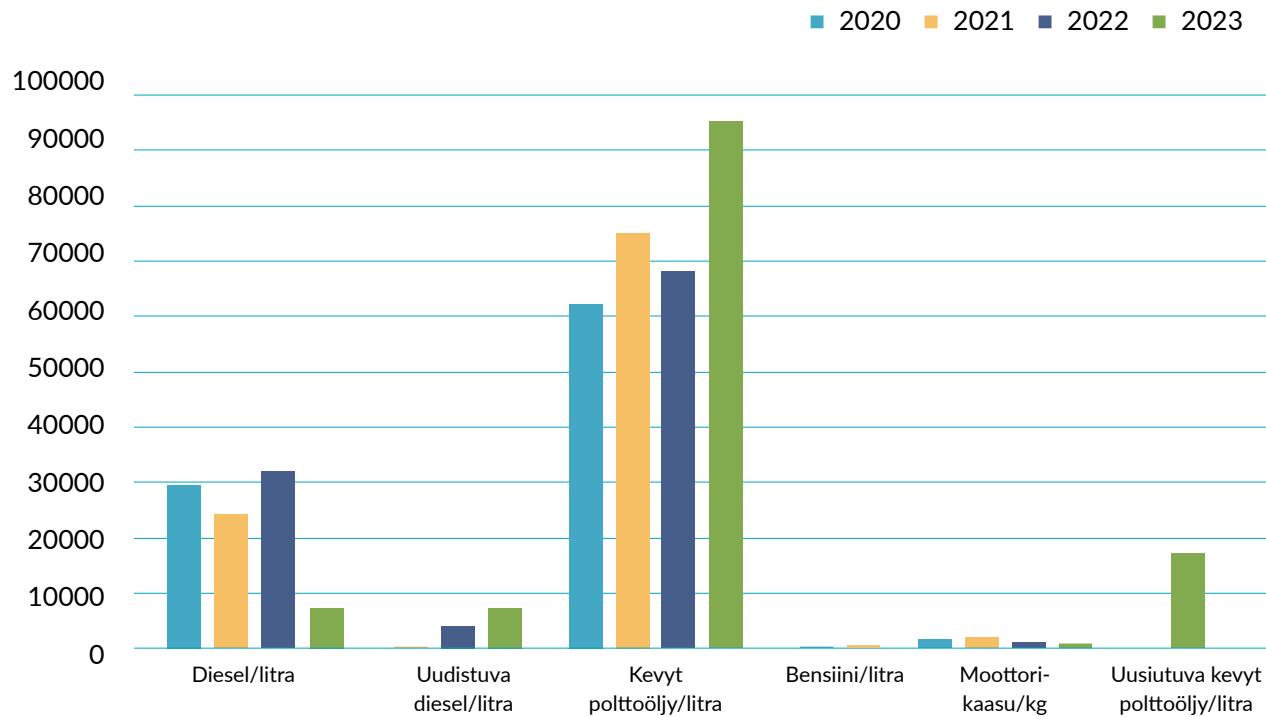
HAEMME PÄÄSTÖVÄHENNYKSIÄ?

- Hankimme mahdollisuuksien mukaan käytettyjä tuotteita
- Kierrätämme tuotteita systemaattisesti
- Panostamme puutavaran hankintaan: määrämittaisen materiaalin hankinta
- Uusiutuvan polttoaineen määrän lisääminen vaiheittain toimipisteissämme
- Puupakkaustuotannossa hyödynnetään hukkapuu mahdollisimman tehokkaasti
- Rahtikuljetusten optimointi: sahatavaran suoratoimitukset toimipisteille määrämittaisina
- Kiinteistöjen energiatehokkuuden parantaminen
- Vastuulliset valinnat hankittavassa energiassa

POLTTOAINEET

Vuoden 2023 polttoaineluvuissa on nähtävissä siirtymä dieselistä kevyt polttoöljyyn. Valtaosa ulkokäytössä olevasta trukkikalustosta kulkee kevytpolttoöljyllä, mikä heijastuu polttoöljyn kulutukseen. Tavoitteenamme on tulevina vuosina vähentää kevyt polttoöljyn määrää vaihtamalla sitä uusiutuvaan sekä päivittämällä trukkikalustoa sähköiseen.

Uusiutuvan dieselin sekä uusiutuvan kevyt polttoöljyn määrät nousivat vuoden 2023 aikana, ja tavoitteenamme on lisätä uusiutuvan polttoaineen määrää vuosittain. Hämeenlinnan ja Kotkan toimipisteisiin hankittiin uusiutuvaa kevyt polttoöljyä yhteensä 17 224 litraa, jolloin CO₂-päästöt vähenevät 39,4 t CO₂. Tampereen sisälogistiikan toimipisteessä siirryttiin vuoden 2023 aikana käyttämään uusiutuvaa polttoainetta kaikissa polttoainekäyttöisissä laitteissa, jolloin päästöt vuoteen 2022 verrattuna vähenivät 1,1 tCO₂.



JÄTTEET

Jättemäärämme vuonna 2023 oli yhteensä 810,3 tonnia. Puujäte, pahvijäte ja energiajäte ovat kolme suurinta jätelajia 96,3 % osuudella. Puujätteen osuus jättemäärästä on yksistään 67,2 %. Pahvijätteen osuus on 22,6% ja energiajätteen osuus 6,5%.

Puujätteen määrä vuonna 2022 oli 600 tonnia, kun se vuonna 2023 oli 545 tonnia. Puujätteen määrää on onnistuttu vähentämään merkittävästi useiden toimenpiteiden avulla. Materiaaleja hankintaan enemmän määrämittaisena, tuotannossa hyödynnetään hukkapuuta aiempaa paremmin ja lahjoitamme hukkapuuta aktiivisesti hyväntekeväisyyteen.



Suurimmat jättemäärät

- Puujäte | 67,2 %
- Pahvijäte | 22,6 %
- Energiajäte | 6,5 %



Tonnia	2020	2021	2022	2023
Sekajäte	9,546	13,23	9,5	8,7
Paperi	1,04	1,16	1,56	5,2
Muovi	4	4,1	5,9	0,52
Puu	607,2	634,26	600	545
Energiajäte	55,22	60,89	44,4	52,6
Pahvi	133,55	129,9	123,5	183,5
Metalli	2,52	2,28	5,12	13,6
Vaarallinen jäte	4,23	0,32	0,69	0,56
Biojäte				0,52

PANOSTAMME ENERGIATEHOKKUUTEEN

Konsernin energian kulutusta tarkastelemme omien toimipisteidemme kautta, joihin meillä on suorat sähkösopimukset. Seuraamme sähkönkulutusta aktiivisesti ja teemme säännöllisesti energiakatselmuksia sekä parantavia toimenpiteitä katselmuksessa nousseiden havaintojen perusteella.

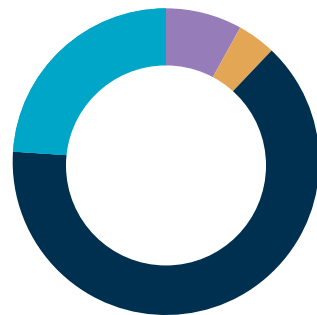
Hakkilan logistiikkakeskuksen sähkölaitteiden kokonaisuudessaan oli 746,2 MWh/a, josta aurinkoenergialla tuotettiin 130 MWh/a. Aurinkoenergialla tuotettu sähkön määrä vastasi 17,4 % koko logistiikkakeskuksen kulutuksesta. Riihimäen puupakkausyksikössämme energian tarve oli 279,5 MWh/a. Kaukolämmön kokonaiskulutus oli 713,9 MWh/a.

Omiin toimipisteisiin hankkimamme sähkö on 100 % hiilidioksidivapaa. Palveluntarjoajalta hankkimamme sähkö on alkuperätakuumerkittyä ja se tuotetaan muun muassa tuuli- ja vesivoimalla.

Osallistuimme jo kolmatta vuotta peräkkäin valtakunnalliseen Astetta alemmas-kampanjaan, joka oli Motivan, Energiaviraston, työ- ja elinkeinoministeriön, valtioneuvoston kanslian, ympäristöministeriön ja Sitran yhteistyökampanja. Viestimme sisäisesti energiateemoista ja jaoimme energiansäästövinkkejä. Haastoimme jokaisen toimipisteen mieltämään vähintään yhden energiansäästötoimenpiteen jo olemassa olevien käytäntöjen rinnalle.

Sähkö MWh 2023

Hakkilankaari	93,9
Lahti	47,2
Hakkila LC	746,2
Riihimäki	279,5



Aurinkoenergian määrä vastaa

17,4 %

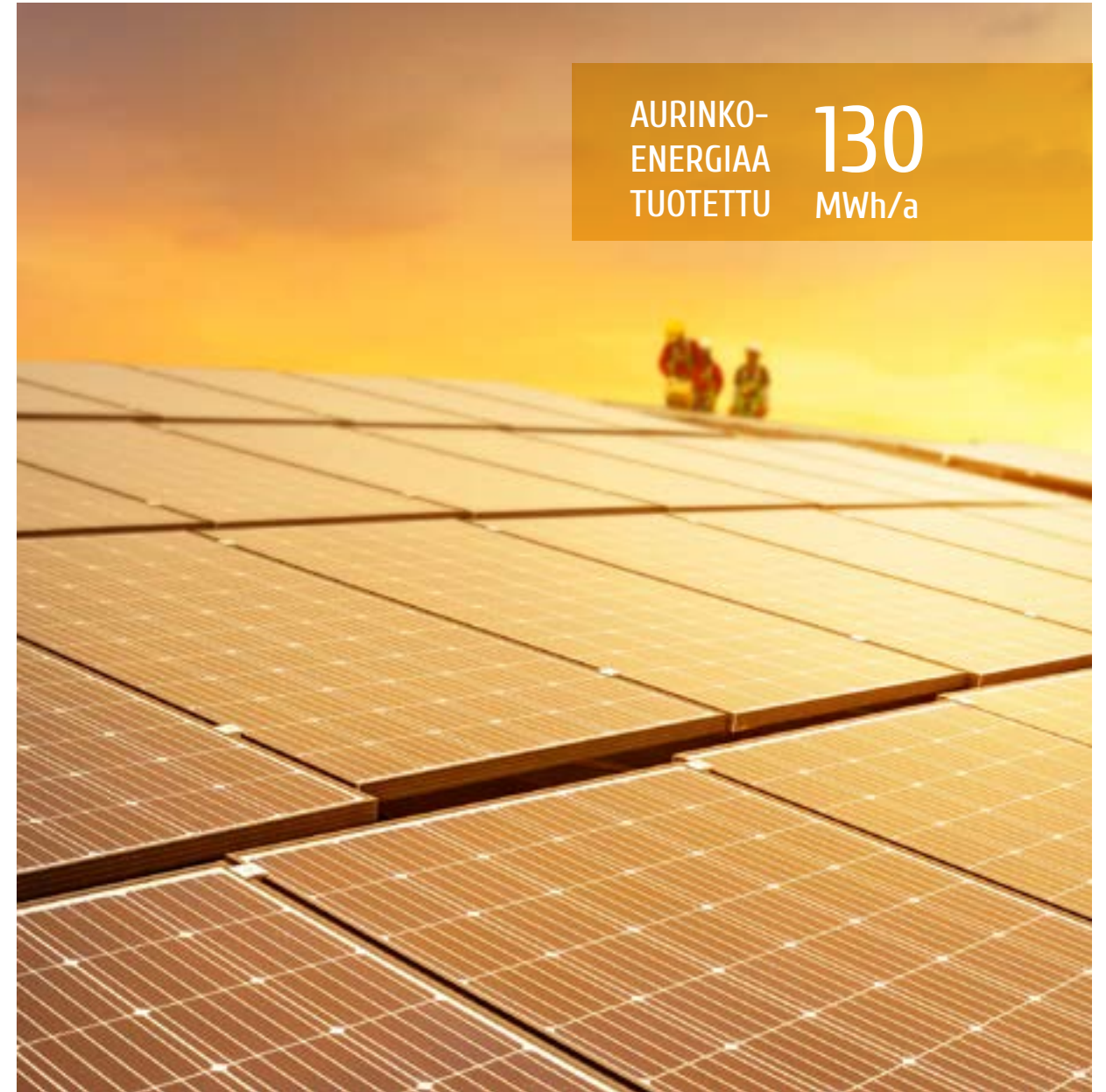
Hakkilan logistiikkakeskuksen sähköntuotannosta

OSTETUSTA SÄHKÖSTÄ 896 MWh 100% PÄÄSTÖTTÖMÄNÄ

560

Aurinkopaneelin avulla pystymme kesäisin saavuttamaan sähkön tuotannossa sähköomavaraisuuden

AURINKO-ENERGIAA TUOTETTU 130 MWh/a





Sosiaalinen vastuullisuus



Sosiaalinen vastuullisuus – merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö

Sosiaalisen vastuullisuuden yläteemat vastuullisuusohjelmassamme ovat merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö.

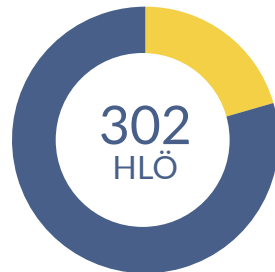
Yksi vastuullisuustyömme tavoite on, että jokainen HUBilainen on ylpeä tekemästään työstä. Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö ovat toimintamme keskiössä strategian mukaisesti. Strategiassa olemme määrittäneet tavoitteeksi nostaa People Power-indeksiämme vuosittain. Lisäksi seuraamme aktiivisesti myös sitoutumisindeksiä. Tekemämme henkilöstötyö pohjautuu asettamiimme tavoitteisiin sekä arvopohjaiselle johtamiselle. Strategiamme mukaisesti panostamme organisaation kehittämiseen kokonaisvaltaisesti.

Työturvallisuus nousee oikeutetusti yhdeksi vastuullisuuden kattoteemoista. Työturvallisuuskulttuurimme koostuu useasta tekijästä, joiden myötä töihin on turvallista tulla joka päivä. Työturvallisuudesta huolehtiminen on osa päivittäistä toimintaamme ja työturvallisuus on perusta hyvinvoivalle työyhteisölle. Terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä työhyvinvointi ovat myös lähtökohta hyvälle tuottavuudelle ja toiminnan laadulle.

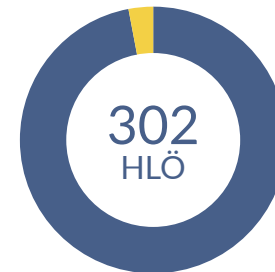
HENKILÖSTÖN RAKENNE

Suomen yhtiöiden henkilömäärä vuoden 2023 lopussa (31.12.2023) oli 302, joista vakituisia työntekijöitä 293 ja määräaikaista yhdeksän. Osa-aikaisia ja tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä oli vuoden aikana 53. Vuokratyövoiman määrä vaihtelee toimipisteittäin asiakasyritysten toiminnan mukaisesti sesongeittain. Vuokratyövoimaa käytämme erityisesti muuttuvissa tuotantotilanteissa ja hyvin äkillisissä työvoimatarpeissa.

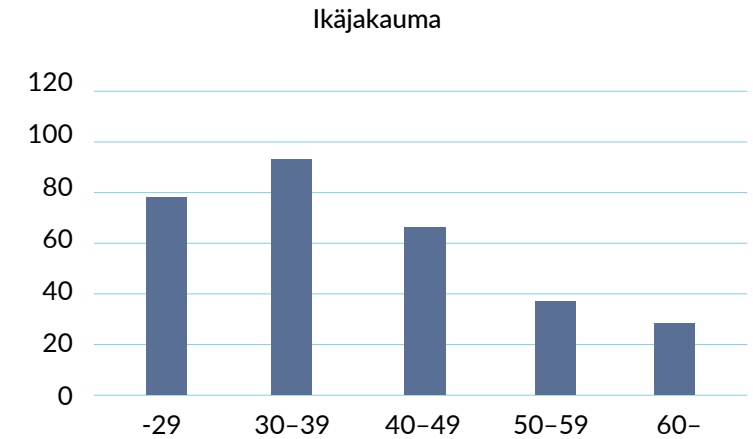
Henkilöstöstämme 18,5% on toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä, ja 81,5% tuotantotyöntekijöitä. Henkilöstön keski-ikä on 39 vuotta.



■ Naiset ■ Miehet



■ Vakituiset ■ Määräaikaiset



HENKILÖSTÖTUTKIMUS TUO TIETOA ONNISTUMISISTA JA KEHITYSKOHTEISTA

Tärkeä henkilöstötyötämme ohjaava toimenpide on vuosittainen henkilöstötutkimus. Se kertoo meille, miten olemme onnistuneet ja missä on vielä parannettavaa. Tutkimuksen pohjalta laadimme toimenpidesuunnitelmat sekä konserni- että toimipistekohtaisesti.

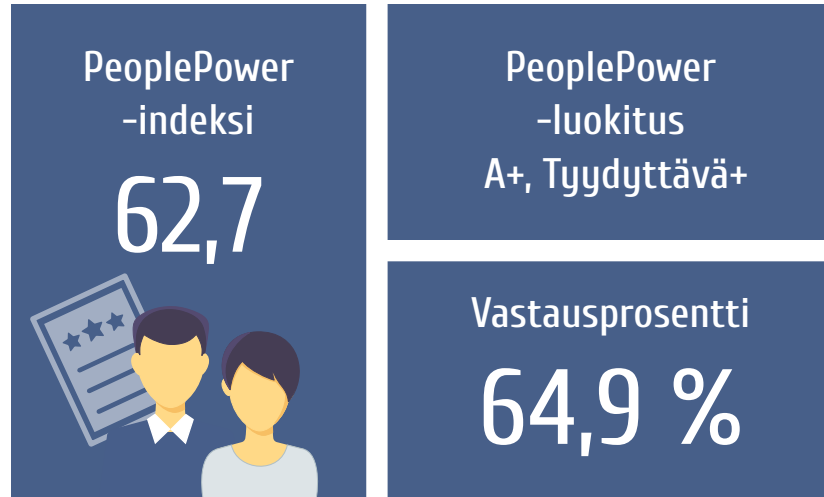
Tutkimuksen toteutti Eezy Flow Oy. Tutkimukseen vastasi yhteensä 209 työntekijää ja vastausprosenttimme oli 64,9.

Eezy Flow:n toteuttamassa tutkimuksessa muodostetaan kaikkien kysymysten perusteella kokonaistulosta kuvaava PeoplePower-indeksi. HUB:n PeoplePower -indeksi on 62,7. Indeksikoeheni edellisvuoden tutkimukseen verrattuna 1,1 pistettä. Indeksiluvun nousu oli suurempi kuin Suomen työntekijänormin nousu.

PeoplePower-luokituksemme nousi tasolle A+ (tyydyttävä +), jonne myös Suomen työntekijänormi sijoittuu. Positiivista kehitystä on tapahtunut kolmen vuoden ajan, ja nousu luokituksessa seuraavalle tasolle on erittäin hyvä askel.

”Henkilöstötutkimus on meille äärimmäisen tärkeä työväline, jolla saamme tietoa vahvuksistamme ja organisaatiomme kehittämistarpeista. Tulokset ohjaavat suoraan tekemistämme, jotta pystymme toimimaan jatkossa paremmin. Tavoitteenamme on nostaa henkilöstötyytyväisyyden kokonaistulosta kuvaava People Power-indeksi tasolle 70. Tämä vaatii työtä, mutta olemme jo parin viimeisimmän henkilöstötutkimuksen perusteella menossa oikeaan suuntaan.”

– Markku Valpas, CFO



Toimenpidesuunnitelmat ohjaavat toimintaa

Henkilöstötutkimuksen tulosten pohjalta toimipisteissä laaditaan toimipistekohtaiset suunnitelmat toiminnan parantamiseksi. Edellisten tutkimustulosten perusteella teimme laajan kirjon toimenpiteitä sekä konsernitasolla että toimipistekohtaisesti, muun muassa:

- Perehdytysprosessin kehittäminen ja perehdyttämisen nostaminen kokonaisvaltaisesti paremmalle tasolle
- Tiedonkulun parantaminen toimipisteen sisällä
- Yhteiskäyttökoneiden määrän lisääminen toimipisteessä
- Aktiivisen ja avoimen keskustelun lisääminen
- One-2-one-keskusteluiden laajentaminen koskemaan koko henkilöstöä
- Toimipisteen tilankäytön uudistaminen

KESKUSTELUKULTTUURIN KOKONAISSVALTAINEN KEHITTÄMINEN LISÄÄ HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIA

Säännöllisten, vuosittain käytävien kehityskeskustelujen tavoitteena on edistää työssä suoriutumista, työhyvinvointia ja kartoittaa mahdollisia uusia ura- ja oppimistavoitteita yrityksen sisällä. Tavoitteenamme on, että kehityskeskustelut käydään 100-prosenttisesti. Vuonna 2023 jäimme tästä tavoitteesta käytyjen keskustelujen prosenttiosuuden olleen 75%.

Keskustelukulttuuria lähdettiin laajentamaan osana omistautuneisuusprojektia, jonka tavoitteena oli löytää keinoja parantaa henkilökunnan sitoutumista yritykseen. Avoin ja aktiivinen keskustelu nähtiin yhtenä merkittävänä hyvinvoinnin edistämisen ja sitoutumisen keinona. Suunnitelmat keskustelukulttuurin laajentamiselle laadittiin vuoden 2022 aikana, ja uudet käytänteet otettiin käyttöön vuoden 2023 aikana.

Työntekijän ja esihenkilön kahdenkeskeiset One-2-one-keskustelut laajennettiin koskemaan myös operatiivista henkilökuntaa. Työntekijän ja esihenkilön säännölliset keskustelut edistävät avointa ja luottamuksellista vuorovaikutusta. One-2-one-keskusteluiden avulla voidaan tukea työntekijän kehitystä ja hyvinvointia varmistaen, että työntekijät tulevat kuulluksi.

Urakeskusteluilla kartoitetaan aktiivisesti henkilökunnan innokkuutta tarttua uusiin työtehtäviin ja kehittää osaamistaan laajentamalla työnkuvaa. Urapolkuajattelun tavoitteena oli tunnistaa ja selkeyttää HUBin työrooleja, ja ymmärtää paremmin, miten työntekijöidemme on mahdollista edetä uralla tai kehittää työnkuvaa osaamista laajentamalla. Uramallin pohjan luovat laaditut työrooli sekä urakeskustelut, joista ensimmäiset käytiin osana vuoden 2023 kehityskeskusteluja.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kannustamme työntekijöitämme oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Seuraamme työntekijöidemme osaamista esimerkiksi osaamismatriiseilla. Tapauskohtaisesti on mahdollista kouluttautua oppisopimuksella.

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

Esihenkilökoulutukset osana organisaation kehittämistä

Osana organisaation kehittämistä käynnistimme HR-yksikkömme vetämän koulutussarjan esihenkilötehtävissä toimiville vuoden 2022 lopulla. Koulutuksia jatkettiin myös vuonna 2023. Esihenkilökoulutus järjestetään kuukausittain verkkokoulutuksena. Koulutuksissa käsitellään esihenkilöille tärkeitä ja ajankohtaisia asioita. Koulutusten tavoitteena on esihenkilötyön kehittäminen vahvistamalla osaamista ja ammattitaitoa, sekä tiedonkulun parantaminen jakamalla aktiivisesti tietoa päivän polttavista teemoista.

Esihenkilöille järjestetään lisäksi Rastor-instituutin toteuttama koulutus syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana. Koulutuksiin osallistuu noin 50 tiiminvetäjää ja päällikköä valtakunnallisesti. Valmennuksessa annetaan käytännön työkaluja, joiden avulla parannetaan yhteistyötä tiimitasolla. Koulutuksen teemoja ovat muun muassa valmentavan vuorovaikutuksen kulttuuri, oman työn johtaminen ja temperamenttiäily.

101
koulutettua
työntekijää

931
koulutustuntia

124
koulutuspäivää

75 %
käytyt
kehityskeskustelut



TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisesta kohtelusta ja tasa-arvon toteutumisesta vastaavat yrityksen johto, HR, esihenkilöt ja työsuojeluorganisaatio. Huolehdimme monin tavoin henkilökuntamme tasa-arvoisesta kohtelusta. Kaikilla työntekijöillämme on yhtäläiset mahdollisuudet tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi omana itsenään. Edistämme työntekijöiden sijoittumista eri työtehtäviin ja huolehdimme, että työntekijöillämme on yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Kehitämme työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille ja kiinnitämme huomiota työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tasa-arvoisesti esimerkiksi työjärjestelyin.

Näin toimimme:

- Lainsäädännön asettamien velvoitteiden noudattaminen
- Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yrityskulttuurin pohjana
- Aidosti yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön rakentaminen
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet ohjaavat yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon toteutumiseen
- Nollatoleranssi häirintään ja kaikenlaiseen syrjintään
- Palkkatasa-arvon edistäminen ja toteuttaminen

TYÖTURVALLISUUSKULTTUURI HUBILLA

HUB:n työturvallisuuskulttuuri koostuu useasta tekijästä, joiden myötä töihin on turvallista tulla joka päivä. Näistä elementeistä työturvallisuuskulttuurimme koostuu:

- Turvallisuusperehdytys ja työhön opastaminen
- Turvallisuuskoulutukset ja pätevyysien/kelpoisuuksien ylläpitäminen
- Yksikkökohtaiset työturvallisuusohjeet

- Laitteiden ja työkalujen säännöllinen huolto
- Turvallisuuskierrokset
- Riskien arvioinnit
- Turvallisuushavainnot ja niiden juurisyytutkinta
- Työsuojelutoiminta
- Turvavartit ja aktiivinen turvallisuusviestintä

Työturvallisuuden vuositavoitteet asetamme sekä konserni- että toimipistetasolla. Aktiivinen turvallisuusviestintä ja tiedon jakaminen yksiköiden välillä auttavat meitä pääsemään asettamiimme tavoitteisiin. Julkaisemme kuukausittain turvavartin ja käsittelemme tarvittaessa työturvallisuuteen liittyviä asioita kuukausi-infossa, johon osallistuvat toimipisteiden päälliköt sekä muut avainhenkilöt.

Työturvallisuustavoitteiden saavuttamista seuraamme määritetyillä työturvallisuusmittareilla. Mittaamisen avulla selvitämme, miten työturvallisuus on kehittynyt, miten tekemämme toimenpiteet ovat vaikuttaneet, ja mitä toimenpiteitä meidän tulee jatkossa tehdä työturvallisuuden parantamiseksi.

TYÖPAIKKATAPATURMAT

Työpaikkatapaturmien määrä kertoo yrityksen työturvallisuudesta. Se toimii myös työturvallisuustoiminnan laadun mittarina. Työpaikkatapaturmien määrää ja vakavuutta mittaamme MTI, LTI1 ja LTI4 tapaturmataajuusmittareilla.

- **MTI** (Medical Treatment Injury): vähäinen työtapaturma, joka on edellyttänyt sairaanhoitoa tai ensiapua.
- **LTI4** (Lost-Time Injury 4 days and over): työtapaturma, josta on aiheutunut vähintään neljä työkyvyttömyyspäivää.
- **LTI1** (Lost-Time Injury): työtapaturma, josta aiheutunut yhden päivän poissaolo

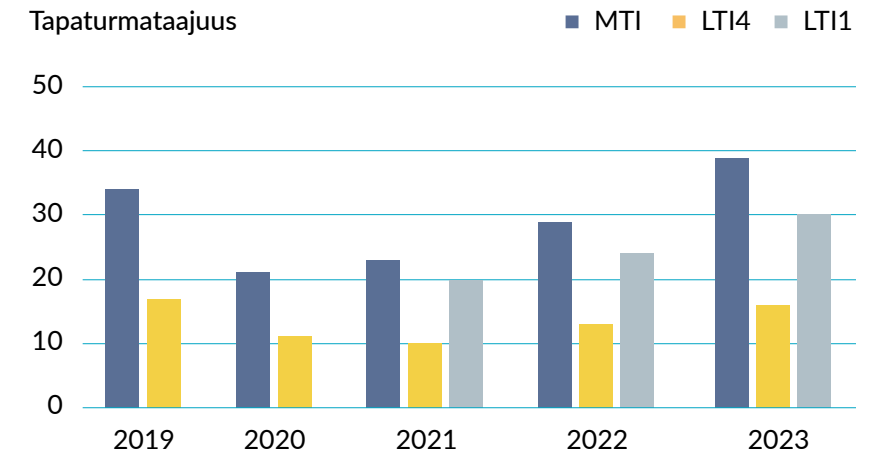
TYÖTURVALLISUUSTAVOITTEEMME VUODELLE 2023 OLIVAT:

MTI-
taajuus-
tavoite
≤ 22

LTI4-
taajuus-
tavoite
≤ 10

LTI1-
taajuus-
tavoite
≤ 20

Tapaturmataajuus



HUBilla tapahtui 2023 aikana 31 työtapaturmaa, mikä on kuusi työtapaturmaa enemmän kuin vuonna 2022. Työtapaturmista 16% tapahtui työmatkoilla. Työtapaturmat keskittyivät määrällisesti viilto-/pistohavoihin sekä nostotilanteisiin.

Seitsemässä toimipisteessämme ei vuoden 2023 aikana käynyt yhtään työtapaturmaa. Työpaikkatapaturmataajuuden osalta jäimme asetetuista tavoitteista.

TYÖTURVALLISUUSHAVAINNOT

Turvallisuushavaintojen merkitseminen on tärkeä osa turvallisuustyötämme. Kannustamme työntekijöitä ilmoittamaan kaikista turvallisuutta uhkaavista tapahtumista, epäkohdista ja huomioista digitaaliseen järjestelmäämme. Käymme läpi kaikki turvallisuushavainnot, selvitämme niiden juurisyitä ja ryhdymme toimiin, etteivät ne tapahtuisi uudestaan. Vuoden 2023 aikana HUB:lla tehtiin yhteensä 821 turvallisuushavaintoa. Turvallisuushavaintojen määrä on kasvanut viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla. Vuoteen 2022 verrattuna havaintojen määrä kasvoi reilusti.

TEHTYJÄ
TURVALLISUUS-
HAVAINTOJA
821



Turvallisuushavainnot					
	2019	2020	2021	2022	2023
Yhteensä	397	523	577	539	821



5S+SAFETY OHJAA KOHTI TURVALLISEMPAA TYÖYMPÄRISTÖÄ

5S on lean-johtamisen työkalu, jonka käytön tavoitteena on tehostaa työpisteen 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.

5S-menetelmään kuuluvat säännölliset auditoinnit, joiden avulla seuraamme tavoitteiden toteutumista. Yksiköissämme tehdään kuukausittain auditointeja, jossa poikkeamat kirjataan ylös ja tehdään vaadittavat toimenpiteet asian korjaamiseksi.

5S+safety toimintamallin avulla ylläpidämme työpisteiden järjestystä ja siisteyttä, vähennämme työvälineiden, materiaalien sekä tarvikkeiden etsimiseen kuluvaan aikaa, parannamme työiihtyvyyttä ja työskentelyoloja. 5S+safety lisää työturvallisuutta ja helpottaa merkittävästi poikkeamien havaitsemista.

710
SUORITETTUA
5S-AUDITOINTIA

AUDITOINTIEN
KESKIMÄÄRÄ
KONSERNITASOLLA
84,63

HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ

Työntekijöidemme hyvinvointi on meille erittäin tärkeä asia, jolloin työtyytyväisyydellä ja työhyvinvoinnilla on näin ollen ansaitusti paikka strategisessa tekemisessämme. Vastuullisuusohjelman yläteemana on, että jokainen HUBilainen on ylpeä tekemästään työstä.

Teemme säännöllisesti työpaikkaselvityksiä ja pyrimme siten aktiivisesti tunnistamaan työturvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvia uhkia ja mahdollisuuksia. Sairaspoissaolojen seuranta on keskeisessä osassa työntekijöidemme työkyvyn johtamista. Sairaspoissaoloista suurin osa aiheutuu kausi-influenssasta, mutta myös tuki- ja liikuntaelinsairauksista, koska työtehtäviimme kuuluu paljon fyysistä varastotyötä.

Kannustamme työntekijöitämme harrastamaan aktiivisesti liikuntaa ja pitämään huolta fyysisestä kunnosta ja hyvinvoinnista. Tarjoamme henkilökunnallemme liikunta- ja kulttuuriedun ePassin muodossa. Kattava työterveyshuoltomme kuuluu kaikille työntekijöillemme.

Osallistuimme kesällä 2023 työmatkapyöräilyn Kilometrikisaan. Kerrytimme yhteensä 184 pyöräilypäivää, 3560,3 poljettua kilometriä, 249 säästettyä bensalitraa ja hiilidioksidin säästöä 622 kg. Ympäristövastuullisuusnäkökulman lisäksi osallistuminen leikkimieliseen kisaan tuo liikunnan iloa ja auttaa työntekijöitämme pysymään paremmassa fyysisessä kunnossa.

Järjestimme henkilökunnallemme koko konsernin laajuisen frisbeegolfturnauksen. Turnauksen karsinnat pelattiin kuudella eri paikkakunnalla ja kisaan osallistui yli 30 työntekijää. Mukana oli niin lajin taitajia kuin ensikertalaisia, joten kisalemaan päästiin paikalliseurojen pitämän lajiopastuksen jälkeen. Turnauksen finaali järjestettiin osana konsernin pikkujouluja.



Sairaspoissaolojen kukkauden keskiarvot

2020 | 4,8 %
2021 | 5,1 %
2022 | 6,4 %
2023 | 6,3 %



Frisbeegolfturnauksessa pelattiin kuudella eri paikkakunnalla.

KOHTI PAREMPAA TYÖERGONOMIAA

Toimipisteissämme nostetaan päivittäin suuria määriä erimuotoisia- ja kokoisia laatikoita sekä suoritetaan koneilla ja laitteilla monenlaisia liikeratoja. Oikea nostotapa ja työergonomia edesauttavat työssäjaksamista ympäristössä, jossa tehdään paikoin fyysisesti raskasta työtä.

CASE: TAMPEREELLA PAREMPAA LIIKKUVUUTTA

Tampereen toimipisteen tuki- ja liikuntaelinpoissaolot (TULE-poissaolot) olivat kasvussa vuonna 2022. Kasvavaan työkykyriskiin tartuttiin 2023 keväällä TE3 Oy:n kanssa järjestämällä henkilöstölle kehon liikerata-analyysit. Analyysin tulosten perusteella jokainen työntekijä sai henkilökohtaisen palautteen sekä omat räätälöidyt liikkuvuusharjoitteet, joiden avulla työntekijät avaavat omia liikeratarajoitteitaan sekä pienentävät nykyisiä ja ennaltaehkäisevät uusia kipu- ja jännitystiloja. Lisäksi kuvien ja videoiden avulla analysoitiin yksikön kuormittavimmat työtehtävät.

Analyysin perusteella TE3 konsultoi yksikköä uusista toimintatavoista työergonomian parantamiseksi ja koulutti henkilökunnan pienentämään työtehtävien kuormitusta.

KIPU- JA JÄNNITYSTILAT VÄHENIVÄT TAI POISTUIVAT YLI 50 %:LLA OSALLISTUNEISTA

Saavutetut tulokset olivat hyvät. Kaikkien työntekijöiden liikkuvuus parani ja ryhmänä yksikkö onnistui erinomaisesti parantamaan liikkuvuutta.

Työntekijöiden kokemat kipu- ja jännitystilat vähenivät selkeästi ja työntekijöiden kokemus työn kuormittavuus sekä sairauspoissaolot vähentyivät merkittävästi. Esimerkiksi syksyllä 2022 TULE-peräisistä syistä yksikössä kertyi 85 poissaolopäivää ja keväällä 2023 38 poissaolopäivää.

”Vuoden 2022 aikana TULE-peräisten sairauspoissaolojen määrä kasvoi. Päätimme, että lähdemme ratkaisemaan asiaa kahdella eri päälinjalla. Perinteisen työergonomia- ja laitekehityksen lisäksi toinen päälinja oli henkilöstön fyysisen työkyvyn lisääminen, joka tukisi tulevaisuudessa työssäjaksamista, sekä raskaita työliikkeitä, joista on vaikea päästä kokonaan eroon suurillakaan työergonomiainvestoinneilla. Projektin myötä tärkeimpänä saavutuksena näen henkilöstön innostumisen oman hyvinvoinnin ja fyysisen jaksamisen kasvattamiseen. Projektin tulokset ovat olleet hyviä, ja niiden tulokset näkyvät niin töissä kuin vapaa-ajallakin.”

– Heidi Haverinen, Tampereen yksikön päällikkö

LIIKKUVUUS KASVOI KAIKILLA OSALLISTUJILLA. RYHMÄN KESKIVÄRTÖN KASVU OLI 8,3 LIIKKUVUUSPISTETTÄ, MIKÄ ON TULOKSENA ERINOMAINEN.



Uusi kasusseinä ja ergonomiamatto auttavat työntekijöitä jaksamaan seisomatyössä.

CASE: RIIHIMÄEN ERGONOMIA PARANI UUSILLA TYÖVÄLINEILLÄ

Riihimäen puupakkausyksikössä panostettiin ergonomiaan ja työskentelyolosuhteisiin hankkimalla uudet kasusseinät ja ergonomiamatot. Uudella kasusseinällä rakennettavaa tuotetta saa nostettua naulausvaiheessa ylöspäin, mikä vähentää kumartelua ja tehostaa naulausta. Toiminta myös tehostuu noin 30%, kun asetteen tekeminen ja naulaus nopeutuu.

Ergonomia huomioitiin lisäksi hankkimalla jokaiselle työpisteelle ergonomiamatot. Seisomatyö kovalla lattialla aiheuttaa jalkoihin ja selkään rasitusta. Ergonomiamaton avulla rasitusta on mahdollista vähentää.

”Idea kehitystyöhön tuli suoraan Riihimäen yksikön henkilöstöltä. Tämä on hyvä esimerkki, miten saamme jalostettua ideat käytäntöön ja saavutamme siten parempaa tehokkuutta ja parannettua työhyvinvointia. Sopivaa mattotyyppiä etsittiin niin pitkään, että löysimme olosuhteisiin parhaiten soveltuvan ja kovaa kulutusta kestävä ratkaisun. Työpistematot ovat keränneet työntekijöiltä varsin positiivista palautetta.”

– Mikko Heinilä, liiketoimintajohtaja

1312
JP-IDEAA
24 ALOITETTA



TYÖNTEKIJÖIDEN HUOMIOIMINEN JA PALKITSEMINEN

Palkitsemme työntekijöitämme monin eri tavoin. Työntekijöiden tulospalkkaus on sidottu määritettyihin tavoitetasoihin, joihin kuuluu muun muassa laatuun ja työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita. Palkitsemme jatkuvaan parantamiseen liittyvistä ideoista kuukausittain. Merkittävimmät jatkuvan parantamisen ideat kirjataan aloitteiksi, joita käsitellään aloitetoimikunnassa kuukausittain. Palkitsemme säännöllisesti myös parhaat aloitteet aloitepalkkioin.

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

Vuoden Hubilaisen rinnalla huomioimme joka kuukausi työkavereita inspiroivan innostajan ja mallikkaasti töitä tehneen työntekijän. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ilmiäntää hyvä työkaveri vapaavalintaisilla perusteilla. Palkitsemme kuukausittain Kuukauden Hubilaisen. Vuonna 2023 Kuukauden Hubilainen-palkinto matkasi kuudelle eri paikkakunnalle.

CASE: HÄMEENLINNAN YKSIKKÖ PALKITTIIN VUODEN KOULUTUSSOPIMUSTYÖPAIKKANA

HUB logisticsin Hämeenlinnan toimipiste on kantanut vastuutaan tulevaisuuden työntekijöiden kouluttamisesta tarjoamalla vuosien ajan harjoittelupaikkoja alan opiskelijoille. Saimme kunnian vastaanottaa Ammattiopisto Tavastian myöntämän Vuoden koulutussopimustyöpaikka 2023-diplomin, kun Senior lecturer Janne Hakala kävi ojentamassa sen yksikön päällikkö Jere Kortemalle.

Tämä diplomi myönnetään työpaikalle, joka erityisesti panostaa opiskelijalähtöisyyteen ja opiskelijoiden ohjaamiseen. Ammattiopisto Tavastian henkilökunnan ehdotuksen perusteella HUB ja Jere Kortemaa ovat saaneet tunnustusta poikkeuksellisesta panoksestaan sisälogistiikan alalla.

Ammattiopisto Tavastia perustelee palkintoa sillä, kuinka HUB logistics ja Jere Kortemaa yksikön vetäjänä ovat merkittävästi edistäneet harjoittelumahdollisuuksia sisälogistiikan alalla. HUB saa kiitosta kyvystään ottaa samanaikaisesti useita harjoittelijoita, mikä on ammattiopiston mukaan harvinaista ja arvokasta alalla. Erityisesti joustavuus ja mukautuvuus työtehtävissä ovat mahdollistaneet opiskelijoiden ammattitaidon kehittymisen tutkinnon vaatimusten mukaisesti.

Ammattiopiston keräämän opiskelijapalautteen perusteella harjoittelu HUB:lla ja Jeren kanssa on koettu erittäin miellyttäväksi. Lisäksi HUB ja Jere ovat tarjonneet työmahdollisuuksia opiskelijoille niin opintojen aikana kuin niiden päätyttyä. Janne Hakalan mukaan yhteistyö HUBin kanssa on ollut hedelmällistä. HUB on aktiivisesti osallistunut ammattiopistolla järjestettyihin kumppanuustoimintoihin ja ottanut vastaan opetushenkilöstöä työpaikkakäynneille. Hakala kertoo, että HUBin antamat kehitysehdotukset ovat olleet arvokkaita ja osoittavat yrityksen sitoutumisesta alan kehittämiseen.

”Työharjoittelupaikkojen tarjoaminen on tärkeää, jotta nuoret pääsevät tutustumaan työelämään. He oppivat itse työntekoa kuin laajentavat näkemystään alan tarjoamista työpaikoista. Monelle nuorelle työharjoittelupaikka on ensimmäinen oikea kosketus työelämään, joten meidän roolimme tässä ketjussa on merkityksellinen. Hienoa, että sekä opiskelijat ja oppilaitoksen henkilökunta arvostavat pitkäjänteistä työtämme.”

– Jere Kortemaa, yksikön päällikkö

KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ, TYÖHARJOITTELIJOITA JA TYÖKOKEILUJOKIA

Eri yksiköissämme on työskennellyt työharjoittelijoita ja työkokeilijoita eri mittaisissa työskentelyjaksoissa. Harjoittelujaksojen kestot vaihtelevat muutamasta päivästä muutaman kuukauden mittaisiin jaksoihin. Työkokeilijat voivat olla esimerkiksi työkuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä tai nuoria työttömiä työnhakijoita. He tulevat työkokeiluun eri syistä ja kokeilun tarkoituksena on yhdessä selvittää heidän työkykynsä ja auttaa heidät takaisin työmarkkinoille.

21
TYÖHARJOITTELIJAA

7 työkokeilijaa
26 kesätyöntekijää
2 tehtyä opinnäytetyötä



HYVÄNTEKEVÄISYYS JA LAHJOITUKSET

Teemme vuosittain lahjoituksen vähintään yhteen valitsemaamme hyväntekeväisyyskohteeseen. Vuonna 2023 tuimme MIELI ry:tä, jonka kautta tuki ohjautuu nuorten mielenterveystyöhön. Joululahjoituksemme kohdentuu nuorten mielenterveyden tukemiseen. MIELI ry auttaa nuoria, jotka kamppailevat esimerkiksi masennuksen, ahdistuksen tai kiusaamisen kanssa.

”Tiedämme, että monet nuoret kohtaavat elämänsä alkutaipaleella monenlaisia paineita ja haasteita. Siksi olemme päättäneet tehdä lahjoituksen nuorten mielenterveystyön hyväksi. Sen avulla voimme osaltamme auttaa ehkäisemään nuorten yksinäisyyttä, koulukiusaamista ja syrjäytymistä.”

– Joni Sundelin, toimitusjohtaja

Lisätietoja lahjoituksesta ja sen kohteista osoitteessa www.mieli.fi.



Paikallisesti teimme lahjoituksen Tampere Missiolle. Lahjoitimme erän hukkapuuta lahjoituksena Vähäsillan leirikeskukseen käyttöön mahdollistaen leiritoiminnan seuraavana kesänä.



Jääkiekkoa Pirkanmaalla: Ilves U18-akatemia

Tampereella Ilves U18-akatemiassa harjoittelee tavoitteellisesti 25 nuorta pelaajaa lähes päivittäin. Joukkueen tavoitteena oli nousta syksyn 2023 karsintasarjasta alempaan SM-sarjaan, ja tämä tavoite toteutui.

Sponsoroinnilla tukea lasten ja nuorten liikuntaan

Olemme linjanneet, että sponsoroinnilla tuemme lasten ja nuorten liikuntaa. Vuonna 2023 annoimme sponsorointitukea kolmelle eri taholle.

Pesäpalloa Pohjanmaalla: Alajärven Ankkurit, C-tytöt

Alajärven Ankkureiden C-tyttöjen joukkueeseen kuului kaudella 2023 yhteensä 14 nuorta urheilijaa. Joukkue pelasi sekä SM-karsintasarjaa että aluesarjaa. Joukkueen jäsenet ovat harrastaneet pesäpalloa vähintään kahdeksan vuotta.



Salibandya Satakunnassa: FBT Karhut P15

HUB logisticsilla on FBT Karhut P15-joukkueessa oma kumpipelaaja. Joukkue pelaa P15 valtakunnallista sarjaa, jossa joukkueella on tavoitteena SM-sarjapaikka.



HUB logistics Finland Oy
Vanha Porvoontie 256b, 01380 Vantaa

+358 29 080 0600
info@hub.fi