

HUB logistics  
Vastuullisuusraportti

2024



# HUB logistics

## Vastuullisuusraportti 2024

### Sisältö

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Vastuullisuus vaatii sitoutumista meiltä jokaiselta ..... | 3  |
| <b>HUB LOGISTICS YRITYKSENÄ</b>                           |    |
| HUB logistics yrityksenä .....                            | 5  |
| Vuoden 2024 kohokohdat .....                              | 6  |
| Visio, missio ja arvot .....                              | 7  |
| Strategiatyö .....                                        | 8  |
| Asiakasyhteistyö .....                                    | 10 |
| <b>VASTUULLISUUSOHJELMA</b>                               |    |
| Vastuullisuusohjelma ohjaa vastuullisuustyötämme .....    | 13 |
| Vastuullisuusohjelman pääteemat .....                     | 14 |
| Toimenpiteet ja mittarit .....                            | 14 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>TALOUDELLINEN VASTUU JA HYVÄ HALLINTOTAPA</b>                                   |    |
| Mihin hyvä hallintotapamme perustuu? .....                                         | 18 |
| Vuosikatsaus ja konsernin tärkeimmät tunnusluvut .....                             | 20 |
| Riskienhallinta .....                                                              | 20 |
| Investoinnit .....                                                                 | 21 |
| Vastuullisen hankinnan periaatteet .....                                           | 21 |
| <b>YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS</b>                                                      |    |
| Ympäristövastuullisuus .....                                                       | 24 |
| Päästöt .....                                                                      | 25 |
| Polttoaineet .....                                                                 | 28 |
| Jätteet .....                                                                      | 28 |
| Panostamme energiatehokkuuteen .....                                               | 29 |
| <b>SOSIAALINEN VASTUULLISUUS</b>                                                   |    |
| Sosiaalinen vastuullisuus – merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö ..... | 33 |
| Henkilöstö ja työyhteisö .....                                                     | 33 |
| Henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointi .....                                      | 36 |
| Yhteisöllisyys ja vastuullinen toiminta .....                                      | 39 |

# Vastuullisuus vaatii sitoutumista meiltä jokaiselta

Vastuullisuus kuuluu meille kaikille vuoden jokaisena päivänä. Tämän olemme todenneet jo aiemmin, mutta se pitää edelleen paikkansa. Kehitämme vastuullisuutta aktiivisesti kaikilla liiketoiminta-alueillamme: varastoinnissa, sisälogistiikassa ja puupakkauspalveluissa. Siten voimme olla luotettava sekä vastuullinen työnantaja ja logistiikkakumppani.

Isoilla yrityksillä voi olla taustallaan valtava koneisto ja mahdollisuus tehdä vastuullisuustyötä eri volyymilla kuin pk-yrityksillä. Jos ajatellaan HUBin kaltaista yritystä, jossa organisaatio on matala ja toimihenkilöiden määrä maltillinen, tulee toiminnan olla hyvin organisoitua ja vaatii koko henkilökunnan sitoutumisen.

Kaikkea ei voi tehdä ja saada valmiiksi kerralla. On tehtävä oman toiminnan näkökulmasta päätökset mihin panostetaan kussakin vastuullisuustyön vaiheessa.

## Päästöjen vähentämistä ja energiatehokkuutta ympäristövastuullisuudessa

Ympäristövastuullisuudessa meille on tärkeää panostaa ensi vaiheessa päästöjen vähentämiseen. Vuositason tavoitteet ohjaavat toimintaamme, ja teemme asioita vaiheittain. Vastuullisuustyö ei ole ilmaista eli myös eurojen kautta on mietittävä järkevä kokonaisuus, joka on mahdollista toteuttaa. Esimerkiksi koko trukkikalustoa ei voi tai kannata

kerralla vaihtaa sähköisiin malleihin. Se olisi kertakustannuksena tuskallisen suuri. Viime vuoden trukki-investointimme kohdistui Hämeenlinnan toimipisteeseen, jonne hankimme kolme uutta ulkokäyttöön soveltuvaa sähkötrukkia. Investoinnin myötä toimipisteen hiilidioksidipäästöt vähenivät päästöt vähenivät 24,5 tonnilla.

Kehitämme nykyisiä kohteita energiaystävällisemmiksi. Esimerkiksi Kangasalan puupakkauspalveluiden toimitiloissa vesi/ilmalämpöpumpuilla saadaan vähennettyä päästöjä ja tuodaan kustannustehokkuutta. Hieno merkkipaalu viime vuodelta on Vantaan Hakkilan logistiikkakeskuksen saavuttama käyttövaiheen LEED EB Gold -sertifiointi rakennuksen kestävyuden ja ympäristöystävällisyyden alalla.

## Kuluttajien odotuksiin vastataan aktiivisella asiakasyhteistyöllä

Kuluttajat ovat kiinnostuneita tuotteiden alkuperästä ja vastuullisuudesta. Yhä useampi kuluttaja arvostaa myös ympäristöystävällistä kuljetusta ja mahdollisuutta kierrättää tuotteet. Miten logistiikkayritys voi vastata asiakkaiden odotuksiin?

Logistiikkayritysten rooli on tarjota asiakasyrityksille näkökulmia vastuulliseen ja kestäväan logistiikkaan. Yhteistyöllä on mahdollista kulkea kohti vihreämpää logistiikkaa.

Yhdessä asiakasyrityksen kanssa voi miettiä ratkaisuja tuotteiden pakkaamiseksi oikein ja oikeankokoisiin pakkauksiin. Ympäristöystävälliset täytemateriaalit, muovin määrän systemaattinen vähentäminen ja syntyneen muovin kierrättäminen ovat keinoja astella kohti vastuullisempaa logistiikkaa.

Keinovalikoima on laaja, kun huomioidaan myös palautusprosessi ja palautuvien tuotteiden sekä pakkausten uusiokäyttö. Huomioi myös palautusprosessi, joka kuormittaa omalta osaltaan: miten tuotteet saadaan nopeasti takaisin myyntiin tai kierrätykseen. Uusiokäytetään olemassa olevia pakkauksia mahdollisuuksien mukaan.

## Vastuullisuus alkaa ihmisistä

Vastuullisuus ei rajoitu ainoastaan ympäristöön. Vastuullisuusohjelmamme ohjaa meitä myös sosiaalisessa vastuullisuudessa. Kun henkilökunta tekee töitä turvallisesti ja voi hyvin, on helppo huolehtia muustakin vastuullisuudesta. Merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö ovat lähtökohtia tuottavuudelle ja laadulle, mutta ennen kaikkea työssä viihtyminen on meille tärkeää.

Tämä näkyy meillä hienosti siinä, että saimme viime vuonna Suomen innostavimmat työpaikat -tunnustuksen. Jo usean vuoden ajan teemmämme työ henkilöstön hyvinvoinnin eteen tuottaa tulosta. Vastuullisuus on pitkäaikainen sijoitus

Vastuullisuustyötä edistetään parhaiten johtamisella, sitoutumisella ja vaiheittaisella suorittamisella. Omalla esimerkillä kannustamme myös muita laatimaan systemaattisen ohjelman, jonka avulla voi hypätä vastuullisuustyössä seuraavalle tasolle.

Asettamalla konkreettiset tavoitteet vastuullisuudelle, jotka ovat realistisia ja mitattavissa, pystyy. Tämä auttaa keskittymään olennaiseen. Vastuullisuus on pitkäaikainen sijoitus. Yritykset kokoon katsomatta voivat ottaa ensimmäiset askeleet kohti vastuullisuutta, vaikka resurssit ovat rajalliset. Tärkeintä on kokonaisuuden hahmottaminen, sitoutuminen ja jatkuva kehitys.

Joni Sundelin,  
Toimitusjohtaja





# HUB logistics yrityksenä

# HUB logistics yrityksenä

## Yritystiedot ja vuoden 2024 tunnusluvut

- 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
- Toimialaratkaisut: Teollisuuslogistiikka, Terveystuotteiden logistiikka, Verkkokauppalogistiikka, Varaosalogistiikka
- Toimialat, joita palvelemme: teknologia- ja konepajateollisuus, kaupan ala, julkishallinto, maahantuonti
- Toimimme kolmellatoista paikkakunnalla. Pääkonttorimme sijaitsee Vantaalla.

Liikevaihto  
37,4 M €

Henkilöstöä  
keskimäärin  
500

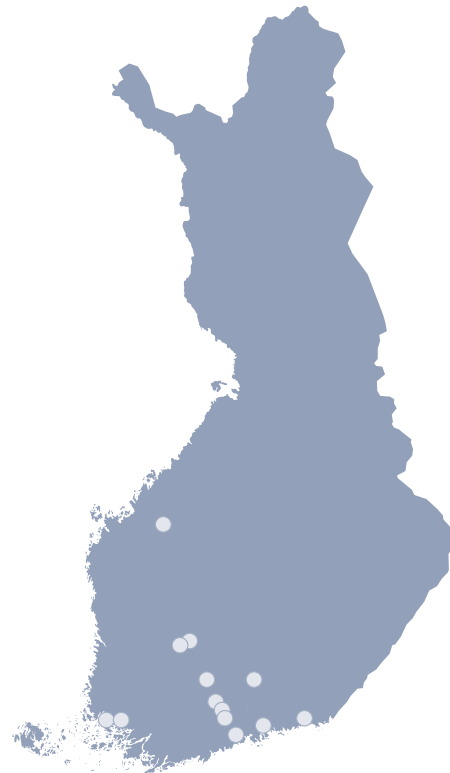
People Power-indeksi  
66,5

Asiakas-  
tyytyväisyys (NPS)  
46,75

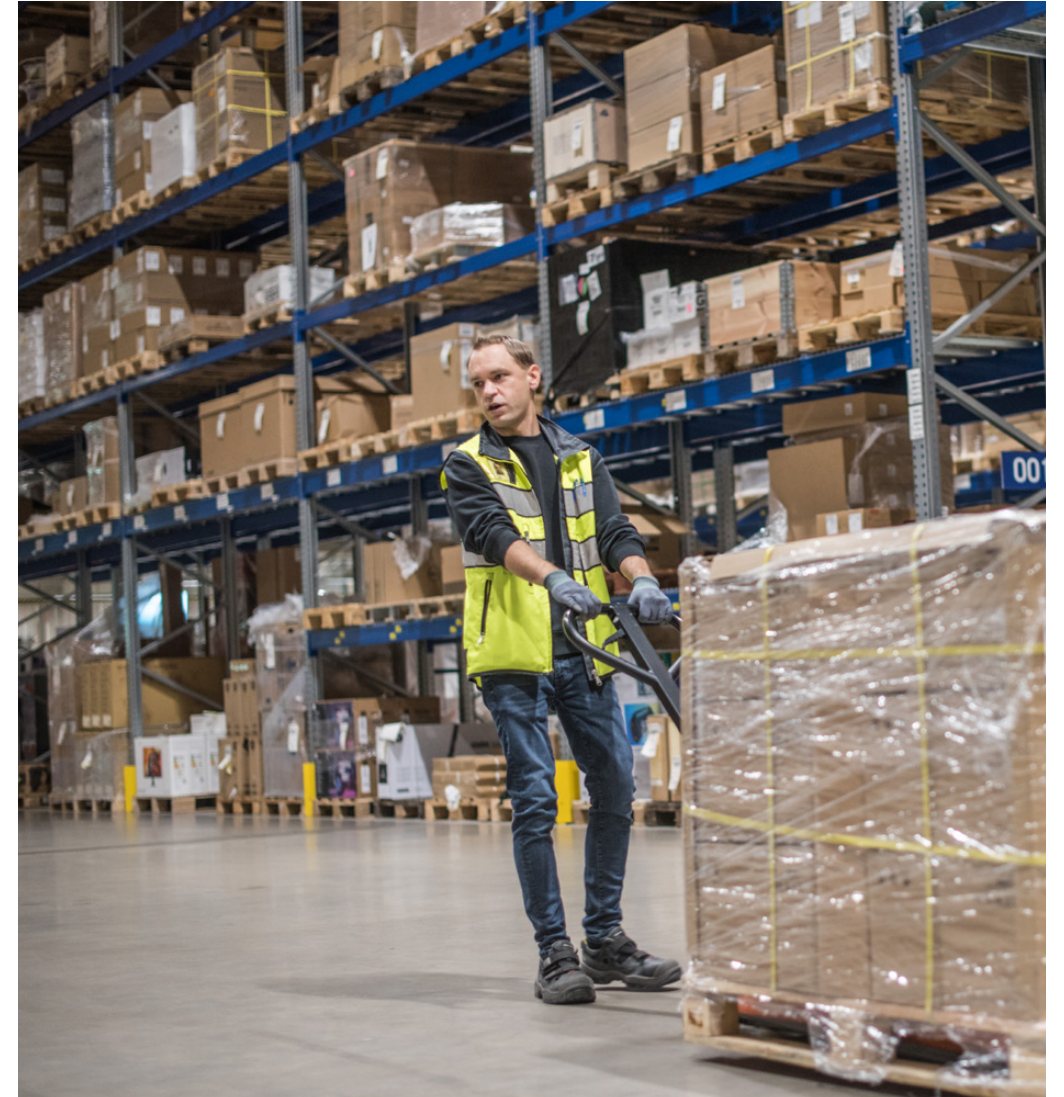
People Power  
-luokitus  
AA hyvä



## TOIMINTAA 13 PAIKKAKUNNALLA



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



## VUODEN 2024 KOHOKOHDAT



Vantaan  
logistiikkakeskukselle  
myönnettiin  
Leed EB Gold-sertifikaatti.



Toimitusjohtajamme Joni Sundelin  
piti puheenvuoron vastuullisuudesta  
Logy ry:n järjestämässä  
Logy-konferenssissa.



HUBIN  
HÄMEENLINNAN  
TOIMIPISTEESSÄ  
VALTAOSA ULKOTRUKKEISTA  
VAIHDETTIIN  
SÄHKÖKÄYTTÖISIIN.



Olemme mukana  
Lahden kaupungin  
ilmastokumppanuus-  
verkostossa.

Ennätysellisen  
korkea NPS-lukema  
**46,75**



Strateginen panostus henkilöstöön  
tuottaa tulosta. People Power-indeksimme  
kohosi yli Suomen työntekijänormin,  
ja saimme Suomen innostavimmat  
työpaikat-tunnustuksen.

VUODEN 2024 AIKANA TEIMME  
ENNÄTYSMÄÄRÄN TURVALLISUUSHAVAINTOJA:



YHTEENSÄ  
**1172**  
TURVALLISUUS-  
HAVAINTOJA

# 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 iloitsimme saavutuksista yhdessä.

- Kehitämme yhtenä tiiminä. Jatkuvan parantamisen avulla löydämme ja toteutamme niin pieniä kuin suuria kehitysideoita, joiden avulla toiminnastamme tulee laadukkaampaa. Etsimme aktiivisesti uusia ideoita ja ratkaisuja, jotka voivat tuoda lisäarvoa asiakkaillemme.
- Asiakkaidemme tarpeiden ymmärtäminen, asiakaspalautteen kerääminen ja asiakaslähtöisten ratkaisujen rakentaminen ovat toimintamme ydintä. Yhteistyössä asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa löydämme parhaat ja kestävät ratkaisut.
- Kannustamme työntekijöitämme henkilökohtaiseen kehittymiseen ja osaamisen laajentamiseen osallistumalla koulutuksiin ja valmentuksiin.



## ARVOSTUS:

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

- Tavoitteenamme on, että onnistumme luomaan positiivisen ilmapiirin, jossa jokainen työntekijä tuntee itsensä arvostetuksi ja kunnioitetuksi. Arvostus voi arjessa ilmetä monin eri tavoin. Lähtökohdamme on, että:
- työntekijät osoittavat arvostusta toisiaan kohtaan antamalla kiitosta ja tunnustusta hyvin tehdystä työstä ja panoksesta tiimin tai yrityksen menestyksen eteen
  - jokaista työntekijää kohdellaan tasavertaisesti ja kunnioituksella, riippumatta asemasta tai tehtävistä
  - työntekijät auttavat ja tukevat toisiaan yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa, ja arvostavat toistensa panosta tiimityössä.



## OTE TOIMINNASTA:

Tunnetta toimintaympäristöstämme ja ymmärrämme jokaisen yksittäisen työtehtävän merkityksen osana kokonaisuutta.

- Tavoitteenamme on yrityskulttuuri, jossa jokainen työntekijä näkee oman roolinsa osana suurempaa kokonaisuutta ja pyrkii aktiivisesti edistämään organisaation tavoitteita ja menestystä.
- Jokainen työntekijä ymmärtää oman työtehtävänsä merkityksen ja sen vaikutuksen organisaation kokonaisuuteen. He tietävät, miten heidän työnsä liittyy yrityksen tavoitteisiin ja strategiaan. Tiedämme mitä teemme ja homma on hallussa kaiken aikaa.



## ASIAKASLÄHTÖISYYS:

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

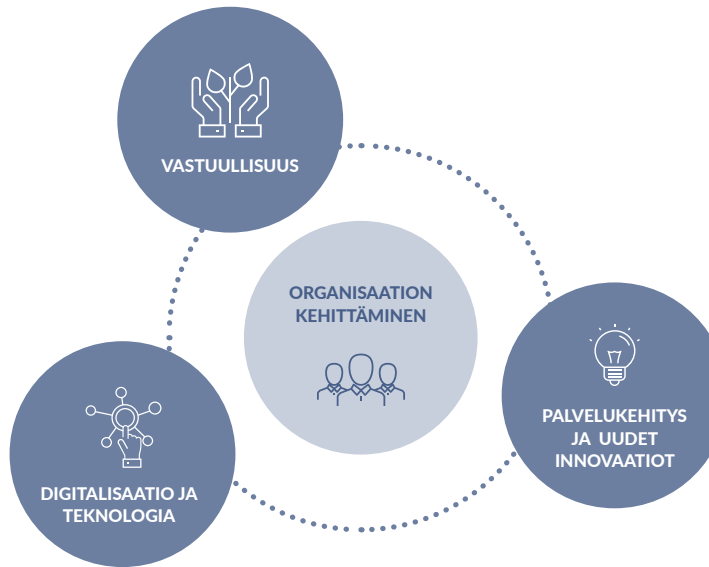
- Asiakkaamme ovat toimintamme keskiössä ja pyrimme jatkuvasti ymmärtämään, vastaamaan ja ylittämään asiakkaidemme tarpeet.
- Teemme puolivuositain asiakastytytyväisyystutkimuksen, jonka avulla saamme arvokasta tietoa ja palautetta asiakkailtamme. Pyrimme jatkuvasti parantamaan asiakaskokemusta ja palveluidemme laatua saadun palautteen perusteella.
- Asiakaslähtöisyys on perusarvo, joka ohjaa päätöksentekoamme ja päivittäistä toimintaamme.
- Tarjoamme asiakkaan tarpeen mukaisesti suunniteltuja palvelukokonaisuuksia
- Pyrimme luomaan pitkäaikaisia kumppanuuksia ja yhteistyösuhteita, jotka perustuvat luottamukseen, aktiiviseen vuoropuheluun ja aktiiviseen kehittämiseen.

# Strategiatyö

## 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 strategiatyöme osa-alueisiin tukien ja vahvistaen toimintaamme.



Digitalisaatioon panostaminen auttaa meitä nopeampaan päätöksentekoon, läpinäkyvyyteen toiminnoissamme ja tiedon parempaan käytettävyyteen 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.

## Strategiatyö vuonna 2024

### Organisaation kehittäminen

Vuonna 2024 jatkoimme edellisvuoden teemoja organisaation kehittämisessä: yhtenäisten toimintatapojen ja johtamiskulttuurin kehittäminen edelleen. Toimintamallien yhtenäinen noudattaminen tuo prosesseihimme tehokkuutta ja laadukkuutta, mikä näkyy myös kustannussäästöinä. Lisäksi toimintamallit lisäävät organisaation toiminnan ja prosessien selkeyttä ja edistävät läpinäkyvyyttä.

Yhtenäisiin toimintamalleihimme ja johtamisjärjestelmään kuuluvat päivittäisjohtaminen sekä yhteiset palaverit konserni- ja toimipistekohtaisesti. Kuukausi-infot yksiköiden päälliköille sekä muille avainhenkilöille tarjoavat kanavan ajankohtaisten asioiden läpikäymiseen. Managerimiitit kokoavat johtoryhmän ja yksiköiden päälliköt kerran kvartaalissa keskustelemaan ennalta sovitusta teemoista kuten taloudesta ja henkilöstöasioista. Uutena toimintamallina otimme vuonna 2024 käyttöön WeekHUB-palaverin, jossa liiketoimintajohto ja yksikön päällikkö käyvät toimintaa läpi viikoittain.

### Palvelukehitys ja uudet innovaatiot

Palvelukehitykseen liittyy olennaisesti asiakasyhteistyön kehittäminen, ja asiakaslähtöisyyden tuominen liiketoiminnan johtamisen keskiöön. Aktiivinen asiakasyhteistyö ja asiakastytyväisyyskyselyiden myötä saamamme palaute ovat auttaneet meitä kehittämään palveluitamme sekä prosessejamme. Vuoden 2024 asiakastytyväisyyskyselyssä tekemämme työ tuotti tulosta ja asiakkaidemme suositteluhalukkuutta kuvaava NPS-lukema nousi ennätyskorkealle.

Palvelukehityksessä CO2-transaktiolaskurin kehittäminen edelleen oli yksi kehitystyön projekteista. Lisäksi kirkastimme toimialaratkaisuitamme ja lähdimme aktiivisesti vahvistamaan toimialakohtaista markkina-asemaamme. Panostimme erityisesti terveydenhuollon logistiikan palvelukokonaisuuteen.

### Digitalisaatio ja teknologiat

Loimme asiakkaillemme uudenlaisen automatisoidun puupakkausten täydennyspalvelun. IoT-ratkaisuun perustuva palvelu hyödyntää nykyteknologiaa, joka mahdollistaa asiakkaan tuotannon sujuvoittamisen. IoT-sensori lähettää määrätyin välein järjestelmään dataa, jota hyödynnämme asiakkaan tuotantontiloissa olevien puupakkausten määrän seurantaan. Älykäs logistiikka -konseptimme mukaisesti hyödynnämme teknologiaa uniikilla tavalla. Automatisoidun täydennyspalvelun avulla pystymme poistamaan asiakkaan toiminnasta toistuvia työvaiheita.

### Vastuullisuus

Vastuullisuustyötä edistimme vastuullisuusohjelman teemojen ja määritettyjen toimenpiteiden mukaisesti. Yhtenä esimerkkinä paikallisesta vastuullisuustyöstämme liityimme Lahden kaupungin ilmastokumppanuusverkostoon, joka tukee yrityksiä ja yhteisöjä hiilidioksidipäästöjen vähentämisessä ja ilmastomuutoksen hillitsemisessä.

### Strategiakiertue tavoittaa työntekijät kattavasti

Järjestämme vuosittain koko konsernin laajuisen strategiakiertueen. Tilaisuuksissa tarkastellaan strategiaamme kokonaisvaltaisesti: arvioidaan saavutettuja tuloksia ja määritellään tulevia kehityssuuntia. Kiertue tavoittaa työntekijät kattavasti kaikissa toimipisteissämme. Vuoden 2024 kiertueella liiketoiminnan vetäjän johdolla käsiteltiin yhteisiä toimintamallejamme, kuten 5S-menetelmää, työturvallisuutta, jatkuvaa parantamista, päivittäisjohtamista, asiakaspalautteen hyödyntämistä sekä henkilöstötutkimusta. Nämä yhteiset toimintamallit vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatiossamme ja tukevat vahvan yrityskulttuurin rakentamista.

Yhteisten toimintamallien lisäksi kiertueella pureuduttiin omistautuneisuuteen: Mitkä ovat HUBilaisuuden yhteiset pelisäännöt ja mitä on HUBin hyvä duuni.



Strategiakiertue 2024



### Omistautuneisuustyöryhmä ja HUBilaisuuden kultaiset säännöt

Omistautuneisuusprojekti käynnistyi jo vuonna 2022, ja sen tarkoituksena on organisaation kehittäminen osana strategiatyötä. Omistautuneisuustyöryhmä kokoontuu keskimäärin kerran kvartaalissa ja työryhmän ideoimana on otettu useita uusia käytäntöjä käyttöön. Muun muassa vuosittainen virkistysraha, frisbeegolf-kiertue, managerimiitit, esihenkilökoulutukset sekä keskustelukulttuurin kehittäminen ovat omistautuneisuustyön lopputuotoksia.

Osana vastuullisuustyötä ja omistautuneisuusprojektia henkilökunnalle laadittiin eettinen ohjeisto, joka julkaistiin ja esiteltiin työntekijöille strategiakiertueella vuoden 2024 alussa.

Omistautuneisuustyöryhmä laati myös HUBilaisuuden yhdeksän kultaista sääntöä, jotka lanseerattiin vuoden 2024 alussa. Kultaiset säännöt pohjaavat omistautuneisuustyöryhmän vuonna 2023 teettämään kyselyyn, jossa kolmen eri yksikön työntekijät pääsivät vastaamaan työyhteisöä ja työkaveruutta koskeviin kysymyksiin. Vastausten pohjalta laadittiin säännöt, joiden odotamme toteutuvan päivittäisessä työnteossa. Ne toimivat ohjenuorana, miten toimimme päivittäin. Niihin sisältyy arvomaailmaamme ja henkilökuntamme näkemyksiä, miten toimimme arjessa työkaverit huomioiden.

**HUBILAIKUUDEN YHDEKSÄN KULTAISTA SÄÄNTÖÄ  
TOIMIVAT OHJENUORANA,  
MITEN TOIMIMME PÄIVITTÄIN.**

## WeekHUB on uusi yhtenäinen toimintamallimme



Strategiatyöhömmme kuuluu yhteisten toimintatapojen kehittäminen. Päivittäisjohtaminen otettiin meillä käyttöön jo vuonna 2022. Uusi toimintamalli nimeltään WeekHUB on liiketoimintajohdon ja toimipisteen päällikön viikoittainen tapaaminen, joka tuo säännöllisyyttä ja systemaattisuutta johtamiseen. Yhdessä päivittäisjohtamisen kanssa se on toimintatapa, joka tuo tasalaatuisuutta ja tiukempaa otetta toimintojen johtamiseen.

WeekHUBin tavoitteena on luoda säännöllinen toimintamalli liiketoimintajohdon ja toimipisteen vetäjän välille. Siinä käydään läpi mennyt viikko sekä tulevan viikon haasteita. Kerran kuukaudessa pysähdytään isommin ja pureudutaan tuloksiin esimerkiksi poikkeamien osalta.

*”Tavoitteenamme on luoda konsernitasolla yhteisiä ja yhtenäisiä toimintatapoja. Teemme asioita samoilla työvälineillä ja samoin tavoin. Samoin kuin päivittäisjohtamisessa, WeekHUBissa ei ole ajatuksena lisätä raportointia ylemmälle taholle, vaan käydä asioita läpi aidosti toimintaa edesauttamaan. Kun päivittäisjohtamisessa katsotaan edellistä ja kuluva päivää, niin WeekHubissa seurataan mennyttä ja tulevaa viikkoa. Nämä linkittyvät ja tukevat toisiaan hyvin.”*

– Janne Marttila, liiketoimintajohtaja

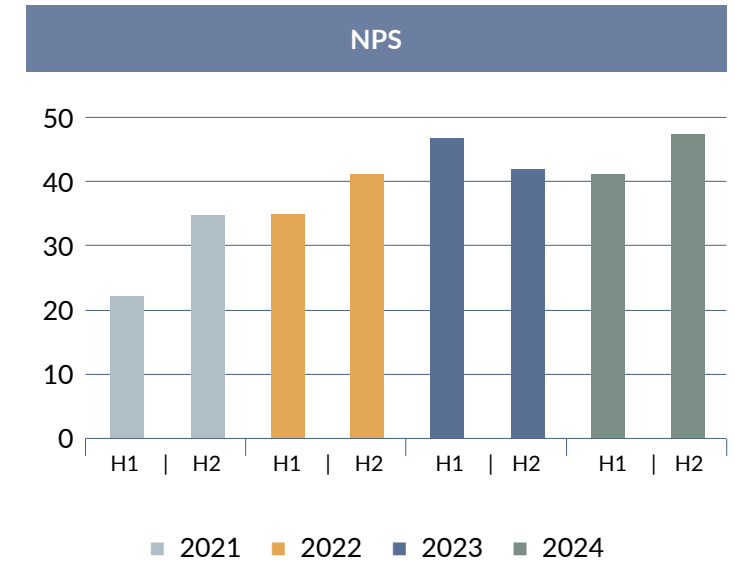
## Asiakasyhteistyö

### Asiakastyytyväisyys nousi ennätyslukemiin

Puolivuositain toteutettavassa asiakastyytyväisyyskyselyssä selvitämme asiakkaidemme tyytyväisyyttä ja näkemyksiä HUB logisticsin toiminnasta liiketoiminnan kehittämisen tueksi. Asiakastyytyväisyystutkimuksen tulokset kertovat ilahduttavasti asiakkaidemme tyytyväisyydestä ja luottamuksesta toimintaamme kohtaan. Vuoden 2024 kyselyn tuloksissa NPS-lukema nousi yli alan keskiarvon.

Asiakastyytyväisyystutkimuksen piiriin kuuluu yli 160 kontaktia asiakasyrityksistämme. Lokakuussa 2024 toteutettuun asiakastyytyväisyyskyselyyn saimme yhteensä 77 vastausta. Vastausprosentti on pysynyt neljässä viimeisessä kyselyssä hyvällä tasolla, mikä osoittaa asiakkaidemme sitoutuneen antamaan arvokasta palautetta yhteistyömme kehittämiseksi.

Uusimmat tulokset osoittavat, että asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla, ja asiakkaidemme suosittelemuus nousi yli logistiikka-alan keskiarvon. Vastaajistamme 52,3 % suosittelee HUBia, ja suosittelemustodennäköisyyttä mittaava Net Promoter Score (NPS) -lukema on 46,75. Asiakkaamme antavat kiitosta erityisesti asiakassuhteen hoitamisesta, joustavuudesta ja asiakastarpeen huomioimisesta sekä palveluiden ja tuotteiden laadusta.



*”Kyselyssämme mitattu NPS-lukema on kehittynyt myönteisesti viimeisten neljän vuoden aikana. Vuoden 2021 alussa NPS-lukemamme oli 21,88, ja nyt viimeisimmässä tutkimuksessa ennätysellinen 46,75. Se kertoo, että olemme kuunnelleet asiakkaitamme, puuttuneet epäkohtiin ja keskittyneet asiakasyhteistyössä olennaisiin asioihin. Asiakkaamme kokevat palvelumme laadukkaaksi ja arvostavat kumppanuuttamme”, sanoo toimitusjohtaja Joni Sundelin.*

## Uusia asiakkuuksia ja jatkosopimuksia

HUB logistics ja Raute Oyj solmivat sopimuksen yhteistyön laajentamisesta sisälogistiikkaan. HUB logistics ottaa vastuulleen Rauten Lahden Nastolan tehtaan sisälogistiikan toiminnot. HUB logisticsin ja Rauten vuonna 2019 alkanut yhteistyö laajenee puupakkauspalveluista myös sisälogistiikan palveluihin, jotka kattavat varastoprosessin, ulko- ja sisälogistiikan prosessit sekä pakkaamotoiminnot Lahden Nastolan tehtaalla. Uudet toiminnot käynnistyvät maaliskuussa 2025.

HUB logistics ja Meyer Turku Oy solmivat uuden sopimuksen, joka kattaa Meyrin Turun telakka-alueen sisälogistiikan toiminnoista rungonvalmistuksen standardiosien varastoinnin, niihin liittyvät kuljetukset sekä varustelu- materiaalien kuljetukset telakka-alueella. Sopimus astui voimaan kesäkuussa 2024. Yhteistyö HUB logisticsin ja Meyer Turun välillä alkoi keväällä 2021 rungonvalmistuksen standardiosien varastoinnista ja niihin liittyvistä kuljetuspalveluista. Sisälogistiikkatoiminnot laajenevat nyt varustelulogiistiikkaan ja materiaalien setittämiseen eli esivalmisteluun varusteluvaiheeseen.

HUB logistics Finland Oy ja Ruukki Construction Oy solmivat uuden sopimuksen, joka jatkaa ja vahvistaa yritysten välistä yhteistyötä. HUB logistics on tuottanut Ruukille kattavia sisälogistiikan palveluita jo vuodesta 2013 lähtien, ja uusi sopimus on osoitus luottamuksesta ja menestyksekkäästä pitkäaikaisesta kumppanuudesta. HUB logistics vastaa Ruukin Vimpelin tehtaan tarvikepakkaustoiminnoista.

*HUB logistics on tuottanut sisälogistiikkapalvelua Ruukin Vimpelin tehtaalla jo yli 10 vuoden ajan.*





# Vastuullisuus- ohjelma

# Vastuullisuusohjelma ohjaa vastuullisuus-työtämme

Vastuullisuus on osa HUB:n strategiaa, ja ohjelma ohjaa työntekijöitä kaikilla organisaation tasoilla tekemään vastuullisia ja kestäviä valintoja. Ohjelma 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.



## 4 HYVÄ KOULUTUS

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."*



## 5 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO

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

*"Tarjoamme työntekijöillemme tasa-arvoisen ja perheystävällisen työpaikan."*



## 7 EDULLISTA JA PUHDASTA ENERGIAA

Varmistaa edullinen, luotettava ja uudenaikainen energia kaikille.

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



## 8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA

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."*



## 12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA

Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.

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



## 13 ILMASTOTEKOJA

Toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.

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

VASTUULLISUUS KUULUU MEILLE KAIKILLE JA ME HUBILLA VALITSEMME VASTUULLISUUDEN JOKA PÄIVÄ

## Vastuullisuusohjelman pääteemat

Vastuullisuusohjelmaan on kirjattu pääteemat, 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.

### TYÖTURVALLISUUS ON YKSI VASTUULLISUUSOHJELMAN KATTOTEEMOISTA.

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 korttikoulutuksilla sekä esihenkilökoulutuksilla.

Tärkeä osa ympäristövastuullisuutta on päästöjen seuraaminen. Laskemme vuosittain CO<sub>2</sub>-päästömme ja tavoitteenamme on systemaattisesti vähentää päästöjämme. Olemme myös laatineet transaktioihin perustuvan CO<sub>2</sub>-laskuri, jonka avulla voimme tarjota asiakkaille tarkempaa dataa päästöistä erikseen tuotteen vastaanoton, varastoinnin tai vaikka lähetysten 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 kuukausittaisista.

Toimenpiteissä olemme määrittäneet ylätasen tavoitteet, jotka ovat pysyvää tekemistä vuosittain. Lisäksi mietimme tarkempia tekemisen kohteita vuositasolla. Vuoden 2024 toimenpiteissä keskityimme keskustelukulttuurin laajentamiseen ja esihenkilökoulutusten järjestämiseen sekä perehdyttämisen kehittämiseen. Ympäristövastuullisuuden saralla lisäsimme toimipisteissämme uusiutuvan polttoaineen määrää.

## Sertifikaatit luovat kestävä pohjan laadukkaalle toiminnalle

HUB logisticsin kaikkea toimintaa määrittävät ympäristöjärjestelmä ISO 14001 ja laatujärjestelmä ISO9001. Sertifikaatit ohjaavat toimintaa päivittäisessä työnteossa esimerkiksi työohjeiden kautta tai henkilöstöpalavereiden muodossa. Lisäksi on erilaisia raportointikäytäntöjä, jotka kuuluvat sertifikaatin sisältöön. Päivittäiseen työhön kuuluvat esimerkiksi tuotannossa tapahtuvien poikkeamien kirjaaminen, kehitysideat, reklamaatiot sekä niiden käsittely.

Sertifikaattien ylläpito vaatii yritykseltä vahvaa sitoutumista toimintamalleihin ja henkilöitä järjestelmien ylläpitoon. HUB logisticsilla toteutetaan sertifikaatin myöntäjän toteuttamat auditoinnit vuotuisesti. Sen lisäksi toteutetaan sisäisiä auditointeja, joissa käydään toimipisteitä koskevia vaatimuksia läpi.



*"Oleellimmat sertifikaatin keskiössä olevat asiat ovat jatkuva parantaminen, riskien sekä mahdollisuuksien tunnistaminen ja yleisesti tavoitteellinen toiminta. Niiden puitteissa huolehdimme, että sitovat velvoitteet täytetään ja jatkuvaan parantamiseen asetetaan vuotuiset tavoitteet. Sertifikaatti toimii hyvänä pohjana yrityksen ympäristö- vastuullisuudessa ja ajaa samoja teemoja eteenpäin kuin ympäristövastuullinen toiminta, mutta se vaatii tueksi oman vastuullisuusohjelman."*

*- Sampo Arppola, QHSE-päällikkö*

|                                                                                                                                                                           |  Merkityksellinen työ                                                          |  Turvallinen työympäristö                         |  Kannattava kasvu                                          |  Kohti vihreämpää logistiikkaa                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TAVOITE</b><br>                                                                       | Jokainen Hubilainen on ylpeä tekemästään työstä                                                                                                                 | Töihin on turvallista tulla joka päivä                                                                                               | Arvoa tuottava HUB                                                                                                                            | Päästöjen vähentäminen vuosittain                                                                                                                                                        |
| <b>AVAINMITTARI</b><br>                                                                  | People power –indeksi<br>Sitoutumisindeksi                                                                                                                      | Työtapaturmien määrä/<br>MTI, LT11, LT14<br>Työturvallisuushavainnot<br>Sairauspoissaoloprosentti                                    | Liikevaihto<br>Ebt                                                                                                                            | Hiilijalanjälki, CO <sub>2</sub> -päästöt<br>Kierrätysaste                                                                                                                               |
| <b>TOIMENPITEET</b><br>                                                                 | Vuosittainen henkilöstö-tutkimus ja määritetyt toimenpiteet tulosten pohjalta sekä konsernitasolla että toimipistekohtaisesti.                                  | Aktiivinen turvallisuusviestintä<br>Ennaltaehkäisevä työtapaturmien estämiseksi                                                      | Hyvän hallintotavan noudattaminen<br>Riskianalyysit<br>Uusiasiakashankinta                                                                    | Sitoutuminen vuosittaiseen päästövähennykseen<br>Kierrätysasteen parantaminen eri keinoin                                                                                                |
| <b>VUODEN 2024 TOIMENPITEET</b><br>                                                    | HUBin hyvää duunia-konseptin lanseeraus<br>Esihenkilökoulutukset<br>Konsernin laajuinen strategiakiertue<br>Keskustelukulttuurin laajentaminen ja ylläpitäminen | Perehdyttämisen kehittäminen<br>Perehdytysvideoiden hyödyntäminen<br>Turvavarttien läpikäynti<br>Säännölliset turvallisuuskierrokset | Nykyasiakkaiden toiminnan kehittäminen ja asiakkuuden vahvistaminen<br>Harkitut ja vastuulliset hankinnat päivitetyn ostopolitiikan ohjaamina | CO <sub>2</sub> -päästöjen laskeminen<br>Päästövähennystavoitteen määrittäminen<br>Uusiutuvan polttoaineen määrän lisääminen toimipisteissä<br>Trukkikaluston sähköistäminen vaiheittain |
| ISO-sertifikaatit luovat pohjan laadukkaalle ja kestäväälle toiminnalle. Yhdenvertainen ja tasapuolinen toiminta. Vastuulliset hankinnat. Kestävän kehityksen tavoitteet. |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                      |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                          |

### Toiminnan laadukkuuden seuranta

Jatkuvan parantamisen kulttuuri vahvistui merkittävästi vuonna 2024. Henkilöstömme teki yhteensä 1 659 jatkuvan parantamisen ehdotusta, mikä on 26,4 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Falcony.io-järjestelmän käyttöönoton myötä ehdotusten käsittelyaika on lyhentynyt huomattavasti.

Aloitetoiminta tuotti hyviä tuloksia. Yhdeksästä toimipisteestämme kirjattiin yhteensä 21 aloitetta, joista 17 eteni aloitetoimikunnan käsittelyyn. Aloitteiden laatu parani edellisvuodesta, ja niiden laskennallinen vuosisäästö nousi noin 27 300 euroon.

Laatutyössämme näkyi myös positiivinen kehitys. Laatupoikkeamien raportointi tehostui merkittävästi: peruslomakkeella kirjattujen poikkeamien määrä kasvoi 737:stä 1 180:een. Otimme käyttöön uusia räätälöityjä raportointipohjia, ja vuoden 2024 aikana kirjattiin yhteensä 4 747 laatupoikkeamaa 11 eri lomakepohjalla.

Ympäristövastuun osalta kirjasimme 11 ympäristöpoikkeamaa, joista yksikään ei ollut vakava. Vaikka ympäristöpoikkeamat eivät ole KPI-mittareissamme, ne raportoidaan järjestelmällisesti turvavarteissa ja johtoryhmän kuukausipalavereissa varmistaaksemme jatkuvan kehityksen myös ympäristöasioissa.

|           | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|------|------|------|
| JP-ideat  | 1219 | 1312 | 1659 |
| Aloitteet | 31   | 24   | 17   |





# Taloudellinen vastuu

# Taloudellinen vastuu ja hyvä hallintotapa

Taloudellisen vastuullisuuden keskiössä on kannattava kasvu, jonka tavoitteena on luoda arvoa tuottava HUB. Avainmittareina toimivat liikevaihdon kasvu ja EBT, joiden tavoitteet perustuvat suoraan strategiatavoitteisiimme. Kannattava liiketoiminta sidosryhmien odotukset huomioiden on taloudellisen vastuun perusta. Tavoitteenamme on säilyttää työpaikat ja edistää työllistämistä kehittämällä liiketoimintojamme aktiivisesti.

Toimintamme perustuu tarkasti määriteltyihin lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellisiin ja tuotannollisiin tavoitteisiin, joiden toteutumista seuraamme määritetyillä mittareilla. Talouden tunnusluvut käydään läpi avainhenkilöiden kanssa kuukausittain, ja muutoksiin reagoidaan nopeasti kannattavan toiminnan varmistamiseksi.

## Mihin hyvä hallintotapamme perustuu?

Hyvä hallintotapa on meille tehokasta, rehellistä ja avointa toimintaa ja johtamista. Sitoudumme noudattamaan lakeja, asetuksia ja määräyksiä sekä seuraamaan omia käytäntöjämme aktiivisesti. Tavoitteenamme on vahvistaa luottamusta sidosryhmiimme ja ehkäistä epäasiallista käytöstä lakien ja sääntöjemme avulla. Odotamme myös yhteistyökumppa-

neiltamme lakien ja toimintaperiaatteidemme noudattamista. Eettisten periaatteiden ja luottamuksen ylläpitämiseksi käytössämme on Whistleblowing-kanava, jonka kautta voi luottamuksellisesti ilmoittaa rikos-, rikkomus- tai väärinkäytösepäilyistä. Kanavan hallinnointi noudattaa tietosuojalainsäädäntöä ja hyviä tietosuojakäytäntöjä, turvaten ilmoittajien yksityisyyden ja oikeudenmukaisen käsittelyn.

## Eettinen ohjeisto

Eettinen ohjeisto rakentui osana vastuullisuustyötä ja omistautuneisuusprojektia. Eettinen ohjeisto ottaa kantaa ylätasolla muun muassa korruptioon, lahjontaan, syrjintään, työturvallisuuteen ja yrityksen omaisuuden kohteluun. Sisältö on jaettu neljän eri pääotsikon alle: hyvinvoiva työyhteisö, yritys, sidosryhmätoiminta sekä yhteisöllisyys ja vastuullisuus.

Eettisen ohjeiston sisältö esiteltiin henkilökunnalle vuoden 2024 strategiakiertueen yhteydessä. Eettinen ohjeisto on työntekijöiden saavutettavissa intranetissä, ja se lisättiin osaksi konsernin perehdytysaineistoa.

*”Yritysten kontekstissa eettisyys käsittää muun muassa avoimuuden, vastuullisen liiketoiminnan, syrjimättömyyden ja ympäristövastuun. Eettinen liiketoiminta edistää luottamusta, maineen säilymistä ja pitkäaikaista menestystä. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta eettisyys edistää oikeudenmukaisuutta, kestävyyttä ja yhteisön hyvinvointia. Eettiset periaatteet auttavat meitä tekemään päätöksiä, jotka ovat hyväksyttäviä ja oikeudenmukaisia kaikille osapuolille. Eettisyys ei ole vain sääntöjen ja lakien noudattamista, vaan se vaatii myös hienovaraista harkintaa tilanteiden monimutkaisuuden ymmärtämiseksi.”*

– Kati Hollmén,  
Markkinointi- ja viestintäpäällikkö

## Tutustu eettiseen ohjeistoomme:

<https://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 urakehitysprosesseissamme.

Takaamme turvallisen ja terveellisen työympäristön kaikille työntekijöillemme.

### Vuosikatsaus ja konsernin tärkeimmät tunnusluvut

HUB logistics-konsernin liikevaihto ja kannattavuus paranivat edellisestä tilikaudesta. Vuoden 2024 liikevaihto oli 37,4 miljoonaa euroa kasvaen 3,7 miljoonalla eurolla vuoteen 2023 verrattuna. Tilikauden tulos ja liikevoittoprosentti ovat viimeisen kolmen vuoden aikana kehittyneet suotuisasti. Tähän ovat osaltaan vaikuttaneet uudet asiakkuudet sekä liiketoiminnan tehostuminen strategian mukaisesti.

#### Vuoden 2024 keskeisiä tapahtumiamme:

- Kahden sisälogistiikka-asiakkuuden toiminta laajeni merkittävästi Länsi-Suomessa
- Toiminta merkittävän sisälogistiikka-asiakkuuden kanssa käynnistyi
- Solmimme merkittävän sisälogistiikka-asiakkuuden, jonka toiminta ja liikevaihdollinen vaikutus käynnistyvät keväällä 2025.

Liikevaihto kasvoi  
 3,7 milj. €  
 vuoteen 2023 verrattuna.

| Miljoonaa euroa         | 2024   | 2023   | 2022   |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| Liikevaihto             | 37,4   | 33,7   | 31,3   |
| Liikevoitto             | 1,6    | 1,0    | 1,0    |
| Tilikauden tulos        | 1,3    | 0,8    | 0,7    |
| Liikevoittoprosentti    | 4,4 %  | 3,2 %  | 3,1 %  |
| Omavaraisuusaste        | 51,1 % | 56,9 % | 51,9 % |
| Henkilöstöä keskimäärin | 500    | 360    | 295    |
| Palkat ja palkkiot      | 13,7   | 10,6   | 10,3   |

HUB logistics-konsernin keskeiset tunnusluvut vuosilta 2022–2024.

#### 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.

Seuraamme aktiivisesti markkinatilanteen kehitystä ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten talouden ja korkotason kehitystä sekä muutoksia kuluttajien ostovoimassa, arvioidaksemme niiden vaikutuksia asiakkaidemme liiketoimintaan. Teemme tarvittavia toimenpiteitä mahdollisten riskien minimoimiseksi. Toimimme nopeasti ja herkästi toimittaja-

suhteiden arvioinnissa ja teemme tarvittavia päätöksiä. Vuoden 2024 riskienhallinnassa korostui markkinatilanteen aktiivinen seuranta ja toimintaympäristön muutoksiin varautuminen.

#### HUOMIOT VUODESTA 2024:

- Sopimuskantamme säilyi vakaana, ja asiakastyytyväisyytemme jatkoi positiivista kehitystään, mikä näkyi ennätyskorkeassa NPS-lukemassa.
- Vuoden aikana kävimme muutosneuvotteluita tuotannollisista ja taloudellisista syistä sekä toimihenkilöitä että yksittäisiä toimipisteitä koskien.
- Yksi varastointiasiakkuutemme tulee päättymään vuoden 2025 aikana. Muutokseen alettiin valmistautumaan jo vuoden 2024 aikana.
- Kevään 2024 lakot, jotka johtuivat hallituksen työelämä uudistuksista, vaikuttivat useisiin sisälogistiikka-asiakkuuksiimme, mikä korosti työmarkkinatilanteen seuraamisen ja riskienhallinnan merkitystä.

## Tietoturvan kehitys HUBilla

Haluamme panostaa henkilökuntamme osaamiseen myös tietoturvan osalta. Kesän 2024 aikana käynnistyvät koko henkilökunnalle suunnatut tietoturvakoulutukset, jotka toteutetaan verkossa käytävinä mikrokursseina.

*- Tietoturvahyökkäyksestä voi seurata lukuisia yritystoimintaan vaikuttavia tekoja. Olennaista on, että tunnemme tietoturvaympäristön, tiedämme, minkä näköisiin asioihin tulee kiinnittää huomiota, ja osaamme toimia mahdollisissa ongelmatilanteissa. IT-kumppanimme kautta meille järjestyi oivallinen ja ketterä tapa kouluttautua tietoturva-asioissa sekä parantaa tietoturvaamme yleisesti, kertoo CFO Markku Valpas.*

## NIS2-direktiiviin valmistautuminen vahvistaa tietoturvakäytäntöjämme

Olemme käynnistäneet valmistautumisen EU:n verkko- ja tietoturvadiirektiivi NIS2:n (kyberturvallisuusedirektiivin) voimaantuloon. Kyseessä on EU-tason säädös, joka asettaa uusia vaatimuksia yritysten kyberturvallisuuden hallinnalle ja raportointikäytännöille. Direktiivin tavoitteena on parantaa digitaalisen infrastruktuurin ja palveluiden turvallisuutta sekä yhdenmukaistaa kyberturvallisuuskäytäntöjä EU:n alueella.

Toteutimme gap-analyysin nykyisten toimintojemme ja direktiivin vaatimusten välillä. Analyysin pohjalta laadimme kehitysohjelman, jossa toimenpiteet priorisoidaan niiden kriittisyyden mukaan.

Direktiivin noudattamista valvoo Kyberturvallisuuskeskus, ja se määrittää yrityksille selkeät vaatimukset tietoturvakäytäntöjen, riskienhallinnan ja häiriötilanteisiin varautumisen osalta. Ennakoiva valmistautuminen auttaa meitä varmistamaan liiketoimintamme jatkuvuuden ja vahvistamaan asemaamme luotettavana yhteistyökumppanina.

### Investoinnit

HUB logistics-konsernin investoinnit vuonna 2024 olivat noin 500 000 euroa. Investoimme sekä kone- ja laitekantaan että WMS-järjestelmien kehittämiseen. Tehdyt investoinnit tukevat strategiaamme tehostaa toimintaa, parantaa asiakaspalvelua ja vähentää ympäristövaikutuksia.

Hämeenlinnan yksikössä siirryttiin ulkotoiminnassa sähkötrukkeihin, mikä tukee vastuullisuusohjelmassamme linjattuja päästövähennystavoitteitamme.

Kotkan logistiikkakeskuksessa otimme käyttöön uuden keräilyautomaatiojärjestelmän, joka integroitiin suoraan asiakkaan SAP-järjestelmään. Tämä tehostaa merkittävästi toimitusten käsittelyä ja parantaa palvelun laatua. Lisäksi investoimme Kotkan puupakkauspalveluiden sahan modernisointiin.

### Vastuullisen hankinnan periaatteet

Vastuulliset hankinnat ovat keskeinen osa toimintaamme. Ostopoliitikamme ohjaa hankintojamme, joissa painotamme korkealaatuisia

raaka-aineita, tuotteita ja palveluita. Tuemme aktiivisesti kotimaista ja paikallista osaamista hankkimalla mahdollisuuksien mukaan kotimaisia tuotteita ja palveluja. Hankinnoissa huomioimme myös tuotteiden, laitteiden ja koneiden käyttöiän sekä ympäristövaikutukset. Lisäksi arvioimme aina hankittavien tuotteiden kierrätysmahdollisuudet osana vastuullista päätöksentekoa.

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 toimitajayhteistyön.

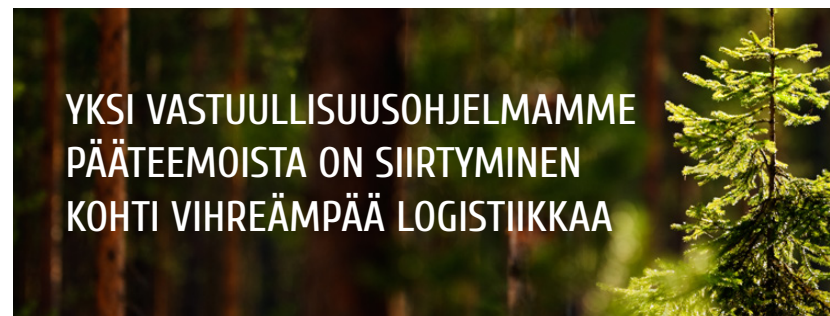
Hankintaprosessin jälkeen jatkamme aktiivista vuorovaikutusta toimittajien kanssa ja valvomme heidän toimintansa laatua. Lisäksi pyrimme jatkuvasti löytämään uusia toimittajia, kehittämään toimintamalleja ja kilpailuttamaan, jotta voimme tarjota asiakkaillemme korkealaatuisia palvelua kilpailukykyiseen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

### Toimitusketjun vastuullisuus

Käytämme Supplier Code of Conduct-periaatetta. Alihankkijamme sitoutuvat noudattamaan omassa toiminnassaan laatu- ja vastuullisuusvaatimuksia. Käymme säännöllisin väliajoin läpi toimittajavaatimusten toteutumista yhteistoimintapalaverieissa, 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) perussopimuksiin, 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 2024 hankimme materiaaleja seuraavasti:

- Puutavara 14 954 m<sup>3</sup>
- Vaneri 494 m<sup>3</sup>
- OSB-levy 1 255 m<sup>3</sup>
- Muovit 50 183 kg
- Tarvikkeet (naulat, palkit, ruuvit yms) 65 757 kg
- Pahvit 240 083 kg

### Tahtotilana kierrätysmateriaalista valmistettujen tuotteiden määrän nostaminen

Yksi vastuullisuusohjelmamme pääteemoista on siirtyminen kohti vihreämpää logistiikkaa, mikä ulottuu vahvasti myös hankintoihimme. Tavoitteenamme on lisätä kierrätysmateriaalista valmistettujen tuotteiden hankintaa.

Tuotantohyödykkeistä aiheutuvat päästöt muodostavat 36,2 % kokonaispäästöistämme, joten on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota materiaalihankintoihin. Tavoitteenamme on vähentää ympäristövaikutuksia ja edistää kestävä kehitystä kaikilla toiminnan osa-alueilla.

Olemme eritelleet muovin käyttömme tarkemmin ja panostaneet merkittävästi kierrätetyn materiaalin hankintaan. Hankkimastamme

muovista liki puolet on valmistettu kierrätetystä materiaalista. Yksittäisissä tuotteissa kierrätetyn materiaalin osuus on jopa 95 %.

Kaikille asiakkaille ja kaikkiin pakkaustoimiin kierrätetty materiaali ei kuitenkaan sovellu. Esimerkiksi kiristyskalvoissa voi nykyisellään teknisistä syistä olla enintään 30% kierrätettyä materiaalia. Käyttämämme kiristyskalvo on valmistettu osittain kierrätysmateriaalista tämän rajoitteen puitteissa. Seuraamme aktiivisesti alan kehitystä ja kartoitamme hankintakumppaneidemme kanssa uusia kestävämpiä vaihtoehtoja muovimateriaaleihin. Tavoitteenamme on jatkuvasti kasvattaa kierrätetyn muovin osuutta toiminnassamme.

Valtaosassa kuitupohjaisista materiaalista valmistetuissa tuotteissa kierrätysmateriaalin osuus on noin 70 %.

### Vastuulliset puutavarahankinnat

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 monimuotoisuuden liittyen. PEFC:n puun alkuperän seurantajärjestelmän avulla varmistamme, että tuotteeseen on käytetty kestävästi hoidetuista metsistä peräisin olevaa puuta.



# Ympäristö- vastuullisuus

# Ympäristö- vastuullisuus

Ympäristövastuullisuutemme perustana on ISO 14001 ympäristöjohtamisen standardi, joka antaa vankan perustan ympäristötyöllemme. Vastuullisuusohjelman keskeinen teema ympäristövastuullisuudelle on ”Kohti kestävämpää logistiikkaa”, jonka avainmittareina toimivat CO<sub>2</sub>-päästöt ja kierrätysaste.

Logistiikka toimialana tuottaa lähtökohtaisesti hiilidioksidipäästöjä, kun käytössä on ajoneuvoja ja kuljetusvälineitä. Logistiikka-alan toimijana tiedostamme toimintamme ympäristövaikutukset, erityisesti hiilidioksidipäästöjen osalta.

Vastuullisuusohjelmassa olemme linjanneet, että varastoinnissa ja sisälogistiikassa sähköistämme omaa trukkikalustoamme. Toteutamme tätä korvaamalla nykyistä kalustoa porrastetusti. Niissä toiminnoissa, joissa polttoainekäyttöinen kalusto on vielä käytössä, minimoimme päästöjä uusiutuvien polttoaineiden käytöllä sekä optimoimalla tehdasalueiden sisäisiä kuljetuksia ja materiaalisiirtoja.

Merkittävä osa ympäristötyötämme on energiaratkaisujen kehittäminen. Olemme käyttäneet hiilidioksidivapaata energiaa jo useamman vuoden ajan, millä olemme scope 2-luokassa saavuttaneet noin 120 tCO<sub>2</sub> päästövähennykset. Vuoden 2024 alussa siirryimme Vantaan logistiikkakeskuksessa käyttämään päästötöntä kaukolämpöä, mikä vähensi hiilidioksidipäästöjä noin 101 tonnilla vuoden 2024 osalta.



Sisälogistiikan asiakkuuksissa ympäristövastuullisuutta toteutetaan tiiviissä yhteistyössä asiakasyritysten kanssa. Huomioimme toiminnassamme asiakkaidemme toimintaohjeet ja säännöt sekä heidän toimialaansa ohjaavat lait ja asetukset. Ympäristöä koskevat päätökset tehdään yhteistyössä asiakasyritystemme kanssa, mikä mahdollistaa kokonaisvaltaisen ja tehokkaan ympäristötyön.

Ympäristövastuullisuuden johtaminen perustuu toimintamalliin, jossa konsernitason tavoitteet viedään käytäntöön paikallisina toimenpiteinä. Toimipisteet määrittelevät omat ympäristötavoitteensa huomioiden sekä konsernitason linjaukset, että asiakkaidensa ympäristötavoitteet ja -politiikat. Tavoitteet käydään henkilöstön kanssa läpi dokumentoidusti henkilöstöpalavereissa, ja toimipisteiden päälliköt vastaavat tavoitteiden toteutumisen seurannasta omilla vastuualueillaan.

## HUB logistics on mukana Lahden kaupungin ilmastokumppanuusverkostossa

HUB logistics liittyi Lahden kaupungin ilmastokumppanuusverkostoon, joka kannustaa yrityksiä ja yhteisöjä vähentämään hiilidioksidipäästöjä ja hillitsemään ilmastomuutosta. Lahden kaupunki on sitoutunut tavoittelemaan hiilineutraaliutta ja toimimaan kiertotalouden edelläkävijänä. Kaupunki kannustaa ja tarjoaa tukea alueen yrityksille ilmastotyön edistämiseksi. Verkostossa on mukana jo 35 toimijaa eri toimialoilta.

Ilmastokumppanuuden ja yhteistyön tavoitteena on paitsi oman toiminnan kehittäminen, myös alueellisen ilmastotyön edistäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

*”Omassa konsernitasoisessa vastuullisuusohjelmassamme olemme kirjanneet tavoitteet ympäristötyölle, ja tavoitteenamme on edistää kestävämpiä ratkaisuja logistiikassa. Tuntuu todella luonnolliselta lähteä tämänkaltaiseen yhteistyöhön paikallisella tasolla. Kiitos Lahden kaupungille aktiivisesta työstä ilmaston puolesta. On hienoa liittyä mukaan ilmastokumppanuusverkostoon ja tehdä yhteistyötä Lahden kaupungin sekä muiden ilmastokumppaneiden kanssa.”*

*- Jani Kronlöf, yksikön päällikkö, Lahti*



HUB logistics allekirjoitti ilmastokumppanuussopimuksen Lahden kaupungintalolla 4.12.2024.

### Päästöt

Laskemme hiilijalanjälkemme vuosittain. Seuraamme päästömäärien kehitystä GHG-protokollan mukaisesti scope 1, 2 ja 3 päästöluokissa. Scope 1 sisältää organisaation omasta energiantuotannosta sekä ajoneuvojen käytöstä syntyvät suorat päästöt. Scope 2 kattaa epäsuorat päästöt, jotka syntyvät hankitun sähkön ja energian käytöstä sekä veden kulutuksesta. Scope 3-luokan päästöt kuvaavat arvoketjun epäsuoria kasvihuonepäästöjä. Siihen sisältyvät kaikki muut epäsuorat päästöt, jotka aiheutuvat yrityksen toiminnasta.

Vuonna 2024 kokonaispäästömäärämme oli 4310,5 tCO<sub>2</sub>, kun luku vuonna 2023 oli 4498,8 tCO<sub>2</sub>. Suurin osa päästöistämme aiheutuu

scope 3-luokan päästöistä, joiden osuus päästöistä on 88 % (2023: 81 %).

Oman toimintamme suorat kasvihuonepäästöt ovat määrältään maltillisia. Scope 1–2 päästöt olivat yhteensä 505,1 tCO<sub>2</sub>. Päästöt syntyvät suurimmaksi osaksi trukkien, pyörökuormaajien ja energiatuotannon polttoaineista sekä kaukolämmöstä.

Scope 1-luokan päästöt nousivat edellisvuoteen verrattuna. Turun yksikön polttoainekäyttöinen kalusto nosti kevyt polttoaineen määrää merkittävästi. Muissa toimipisteissämme scope 1-luokan päästöt puolestaan laskivat. Esimerkiksi Kangasalan puupakkauspalveluiden uusissa toimitiloissa siirryttiin konsernin linjauksen mukaisesti käyttämään uusiutuvaa sähköä. Lisäksi koko trukkikalusto muutettiin sähköiseksi, mikä vähentää Scope1-luokan päästöjä ja edistää ympäristöystävällisempää logistiikkaa. Toimipisteen sähkökäyttöinen trukkikalusto ladataan uusiutuvalla energialla, jolloin käyttösähkön lisäksi trukkien lataamisesta aiheutuvat hiilidioksidipäästöt laskevat nollaan.

### Scope1. CO<sub>2</sub>-päästöt suorasta polttoaineiden kulutuksesta, tonnia

|                            | 2022  | 2023  | 2024  |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| Diesel (kulkuneuvot)       | 59,7  | 18,3  | 7,1   |
| Uusiutuva diesel           | 1,1   | 0     | 0     |
| Kevyt polttoöljy           | 171,5 | 241,4 | 431,8 |
| Uusiutuva kevyt polttoöljy |       | 4,4   | 6,8   |
| Nestekaasu                 | 3,2   | 1,1   | 0,1   |
| Bensiini                   | 0     | 0     | 0,1   |

Scope1. Energiantuotannosta aiheutuvat päästöt, CO2-tonnia

|                  | 2022  | 2023 | 2024  |
|------------------|-------|------|-------|
| Kevyt polttoöljy | 113,1 | 75,9 | 113,8 |

Scope 2 ja 3-luokan päästöt molemmat laskivat edellisvuoteen verrattuna. Scope 2-luokassa päästöt ovat laskeneet vuodessa 57,8 %.

Scope 3-luokkaan kuuluvista päästöistä ostetuista palveluista syntyvät päästöt ovat merkittävin päästölähde. Ostetuista palveluista syntyvät päästöt laskivat edellisvuodesta ollen 2147,7 tCO2, mikä on 50,3 % vuoden 2024 kokonaispäästömäärästä laskemissamme kategorioissa. Ostettuihin palveluihin kuuluvat esimerkiksi siivous, kiinteistöhuolto ja rahtipalvelut.

Scope 2. CO2-päästöt epäsuoran ostoenergian kulutuksesta, tonnia

|            | 2022 | 2023  | 2024 |
|------------|------|-------|------|
| Sähkö      | 0    | 18,9  | 16,1 |
| Kaukolämpö | 56,6 | 121,3 | 42,5 |
| Vesi       |      | 0,25  | 0,6  |

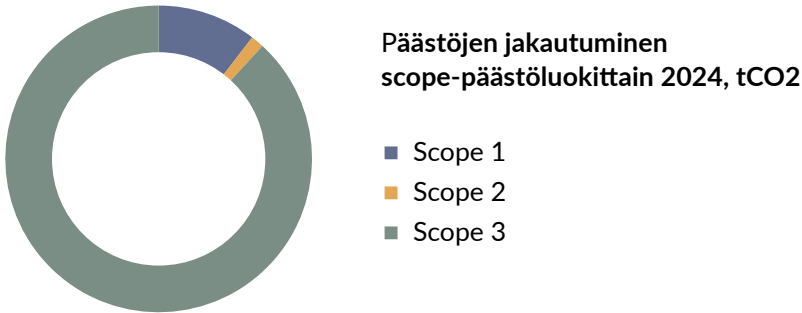
TAVOITTEENAMME ON PIENENTÄÄ  
HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖJÄ VUOSITTAIN.

Scope 3-luokan CO2-päästöt, tonnia

|                                                                      | 2022   | 2023   | 2024   |
|----------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Ostetut palvelut                                                     | 51,5   | 2216,2 | 2147,7 |
| Tuotantohyödykkeet                                                   | 1465,3 | 1724,6 | 1560,4 |
| Jätteet                                                              | 48,4   | 3,1    | 3,2    |
| Energiantuotannon ja ajoneuvojen polttoaineiden elinkaarivaikutukset |        | 79,3   | 94,1   |

Toiseksi eniten scope 3-luokan päästöjä aiheutui tuotantohyödykkeistä. Tässä kategoriassa päästöjä kertyi yhteensä 1560,4 tCO2e. Scope 3-luokkaan kuuluvista päästöistä jätehuollon päästöt olivat 3,2 tCO2e. Puujätteen päästön osuus kaikista jätöpäästöistä on 84 %.

Tavoitteenamme on pienentää hiilidioksidipäästöjä vuosittain. Onnistuimme pienentämään kokonaispäästömäärää, mutta scope 1-luokan päästöt nousivat. Lähdemme hakemaan tähän ratkaisua yhdessä asiakasyrityksen kanssa, jotta suorasta polttoaineiden kulutuksesta aiheutuvat päästöt saataisiin kahden edeltävän vuoden tasolle.



|          | tonnia | %    |
|----------|--------|------|
| Scope 1  | 445,9  | 11 % |
| Scope 2  | 59,2   | 1 %  |
| Scope 3  | 3805,4 | 88 % |
| Yhteensä | 4310,5 |      |

## Ratkaiseva askel kohti vastuullisempaa logistiikkaa: CO2-laskuri paljastaa päästöt transaktiotasolla

Olemme rakentaneet päästölaskennan rinnalle CO2-transaktiolaskurin. Laskentamalli avaa uuden näkökulman logistiikan päästöihin, tarjoten asiakkaille arvokasta tietoa heidän toimintansa ympäristövaikutuksista. Transaktiolaskurin kehittämisessä olivat mukana HUB logisticsin kehitysjohtaja Anssi Tura sekä QHSE-päällikkö Sampo Arppola. Turan mukaan nykyiset laskentamallit keskittyvät yleisten päästötietojen selvittämiseen, jättäen tarkemman päästöjen alkuperän selvittämisen vähemmälle huomiolle.

Anssi Turan mukaan päästöjen laskenta ja päästöjen hallinta eivät aiheina ole yksinkertaisia, ja monet yritykset kamppailevat samojen kysymysten parissa. Yleistä laskentaa tehdään kasvavassa määrin, mutta päästölaskennassa ei tähän mennessä ole pureuduttu syvemmälle, miten konkreettisesti lasketaan yhden lavapaikan tuottamat päästöt. CO2-transaktiolaskurimme on suunniteltu täyttämään tämä tiedon tarve.

CO2-transaktiomallissa laskennan mallille luotiin viitekehys, joka jaettiin kuuteen osaan eri prosessien perusteella, esimerkiksi saapuva materiaaliveikari, varastointi ja lisäarvopalvelut. Malli pidettiin tarkoituksella yksinkertaisena selkeyden ja hallittavuuden vuoksi. Mallin avulla voidaan selvittää miten hiilidioksidipäästöt jakautuvat varastoinnin eri prosessien välille.

Päästötiedot tarjotaan HUB logisticsin asiakkaille vuosittain. Tura ja Arppola näkevät, että teollisuuden logistiikassa asiakkaalle tarjottava tarkempi data voisi tarkoittaa päästöjen jakaantumista eri halleittain tai

palveluittain. Puupakkauspalveluissa tarkempi määrittäminen voisi tarkoittaa päästötietojen erittelyä tuotteittain.

Yhteistyö konkreettisella tasolla tarkoittaa kehitysehdotuksia päivittäisiin valintoihin. Tarjoamamme kehitysehdotukset voivat liittyä niin käytettäviin materiaaleihin kuin prosesseihin.

*”Uskomme, että yritykset, jotka haluavat tavoitella päästöissä nollatasoa ja kehittää toimintaansa, kokevat tällaisesta laskennasta lisäarvoa liiketoiminnalleen. Jos et analysoi ja seuraa dataa tarkemmalla tasolla, et pääse juurisyihin kiinni. Tarjoamalla kuukausittaisen reaaliaikaisen tiedon päästöistä ja niiden kehityksestä edesauttaa asiakkaitamme saavuttamaan asettamansa tavoitteet.”*

– Anssi Tura, kehitysjohtaja



*”Pienilläkin valinnoilla on merkitystä. Voisiko esimerkiksi vaihtoehtoiset pakkausmateriaalit tai kevyemmät kuljetusmallit olla riittäviä, jos ne tarjoavat merkittäviä mahdollisuuksia vähentää päästöjä ja edistää kestävästä ympäristöstä? Nämä ovat ehdottomasti ajattelemisen arvoisia arvovalintoja, joita yritykset joutuvat jatkossa puntaroimaan ja tekemään.”*

– Sampo Arppola, QHSE-päällikkö

Laskentamalli avaa uuden näkökulman logistiikan päästöihin, tarjoten asiakkaille arvokasta tietoa heidän toimintansa ympäristövaikutuksista.

Polttoaineet

Polttoaineiden käyttö on kehittynyt vastuullisuuden näkökulmasta positiivisesti, erityisesti uusiutuvien polttoaineiden käytön lisääntyessä. Diesel- ja bensiinin kulutuksen väheneminen sekä uusiutuvan dieselin ja kevyen polttoöljyn käytön kasvu ovat merkittäviä askeleita kohti kestävämpää polttoaineenkäyttöä.

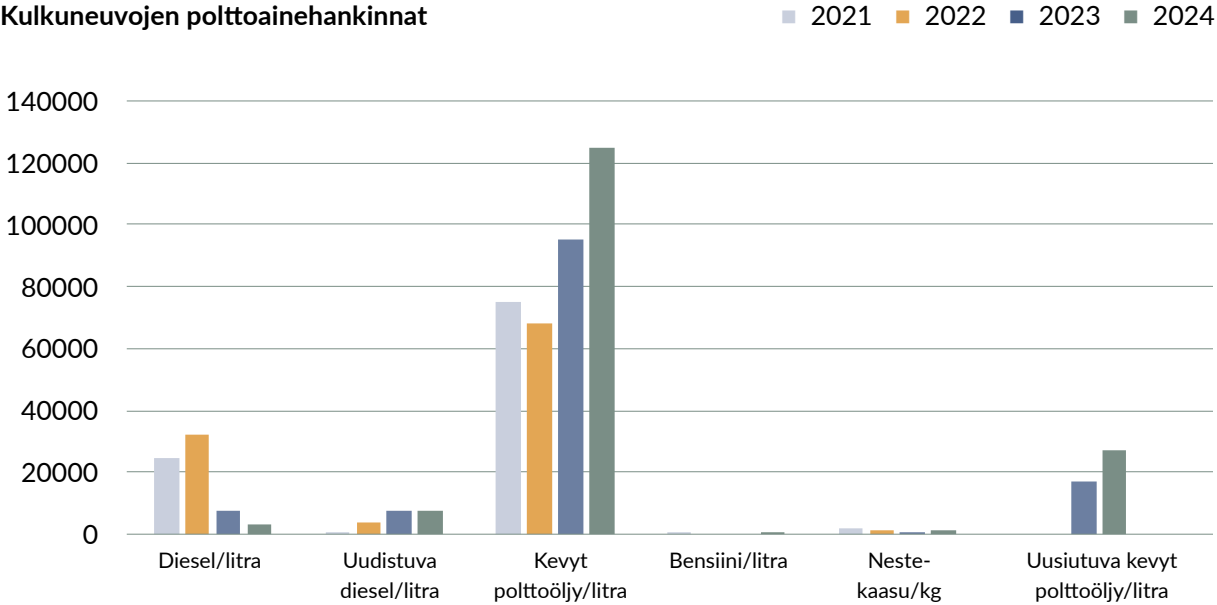
Valtaosa ulkokäytössä olevasta trukkikalustosta kulkee kevytpolttoöljyllä, mikä heijastuu polttoöljyn kulutukseen. Tavoitteenamme on tulevinä vuosina vähentää kevyt polttoöljyn määrää vaihtamalla sitä uusiutuvaan sekä päivittämällä trukkikalustoa sähköiseen.

Otimme Hämeenlinnan toimipisteessämme ulkokäyttöön kolme uutta sähkötrukkia. Sähkötrukkien käyttöönotto tukee asiakkaamme ympäristötavoitteita, ja muutoksen myötä toimipisteen CO2-päästöt vähenevät 24,5 tonnilla. Sen lisäksi, että CO2-päästöt pienenevät, myös melusaaste vähenee, mikä luo hiljaisemman ja miellyttävämmän työympäristön työntekijöille.

Jätteet

Jättemäärämme laski vuoden 2023 810,3 tonnista 787,5 tonniin. Puujäte, pahvijäte ja energiajäte ovat kolme suurinta jätelajia 95 % osuudella. Puujätteen osuus jättemäärästä on yksistään 68,6 %. Pahvijätteen osuus on 17,7 % ja energiajätteen osuus 7,5 %.

Kulkuneuvojen polttoainehankinnat



Hämeenlinnan  
toimipisteessä on  
otettu ulkokäyttöön  
kolme uutta  
sähkötrukkia.

Toimipisteen CO2-  
päästöt vähenevät

24,5  
tonnilla.

| Tonnia           | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Sekajäte         | 9,5   | 13,2  | 9,5   | 8,7   | 12,9  |
| Paperi           | 1,0   | 1,2   | 1,6   | 5,2   | 7,8   |
| Muovi            | 4,0   | 4,1   | 5,9   | 0,5   | 11,3  |
| Puu, tonnia      | 607,2 | 634,3 | 600,0 | 545,0 | 540,5 |
| Energiajäte      | 55,2  | 60,9  | 44,4  | 52,6  | 59,1  |
| Pahvi            | 133,6 | 129,9 | 123,5 | 183,5 | 139,2 |
| Metalli          | 2,5   | 2,3   | 5,1   | 13,6  | 10,8  |
| Vaarallinen jäte | 4,2   | 0,3   | 0,7   | 0,6   | 0,8   |
| Biojäte          |       |       |       | 0,5   | 5,1   |

Puujätettä syntyy usean puupakkauspalveluita valmistavan yksikömmen toiminnasta. Puujätteen määrää on onnistuttu vähentämään merkittävästi kahden viimeisen vuoden aikana. Materiaaleja hankintaan enemmän määrämittaisena, tuotannossa hyödynnetään hukkapuuta aiempaa paremmin ja lahjoitamme hukkapuuta aktiivisesti hyväntekeväisyyteen.

Biojätteen lajitteluun olemme kiinnittäneet aiempaa enemmän huomiota ja biojätteen määrä vuoden 2024 aikana kasvoi 0,5 tonnista 5,1 tonniin.

Osa toimipisteistämme paalaa muovijätteen, ja keräys tapahtuu, kun paaleja on kertynyt riittävä määrä. Kierrätykseen paalattua muovia kerättiin toimipisteistä vuoden 2024 aikana, kun taas vuoden 2023 aikana keruita ei ollut lainkaan. Kangasalan toimipiste on aloittanut laajemman yritysmuovin erilliskeruun, mikä vaikuttaa myös muovijätteen määrään.

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. Suuren yrityksen energiakatselmus ja kohdekatselmus toteutettiin kumppanin kautta Riihimäen puupakkausyksikön tiloihin. Vuoden 2024 alusta alkaen kaikki tekemämme energiasopimukset perustuvat ympäristöystävällisiin ratkaisuihin. Sekä sähkö- että kaukolämpösopimukset pohjautuvat täysin uusiutuviin energialähteisiin ja ovat hiilidioksidivapaita.

Hakkilan logistiikkakeskuksen sähkölukitus kokonaisuudessaan oli 746,2 MWh/a, josta aurinkoenergialla tuotettiin 124 MWh/a. Aurinkoenergialla tuotettu sähkön määrä vastasi 17,6 % koko logistiikkakeskuksen kulutuksesta. 560 aurinkopaneelin avulla pystymme kesäisin saavuttamaan sähkön tuotannossa sähköomavaraisuuden.

Kaukolämmön kokonaiskulutus oli 848 MWh/a. Kaukolämmön osuus kokonaisenergiankulutuksestamme kasvoi edellisvuodesta. Kaukolämmön kulutuksen kasvu selittyy pääosin vuoden alkupuoliskon kylmillä sääolosuhteilla, mikä kasvatti lämmitystarvetta ja näkyi suoraan kaukolämmön kulutuksessa. Kaukolämmöstämme 598 MWh oli uusiolämpöä. Tämä on Energiaviraston energian alkuperätakuulain mukaisesti varmennettua, uusiutuville energialähteillä tuotettua lämpöä. Tämä vastaa merkittävää osuutta kokonaislämmönkulutuksestamme ja tukee vastuullisuustavoitteitamme.



### Alkuperätakuutodistus

VENI Energia takaa tällä todistuksella, että  
**HUB logistics Finland Oy**  
 hankkima sähkö on alkuperätakuumerkittyä 100 % hiilidioksidivapaata energiaa.

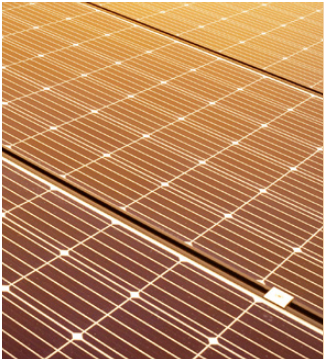
|                    |                                                           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------|
| Todistuksen tyyppi | <b>Alkuperätakuu</b>                                      |
| Ajanjakso          | <b>2024</b>                                               |
| Alkuperä           | <b>Eurooppa</b>                                           |
| Tuotantomuoto      | <b>Vesi, Tuuli, Aurinko, Bio, Geoterminen, Ydinvoima*</b> |

\*Lopullinen tuotantomuotojen jakauma määräytyy kun alkuperätakuut kuoletetaan toteutunutta kulutusta vastaavasti



Ilkka Salonen  
Country Director

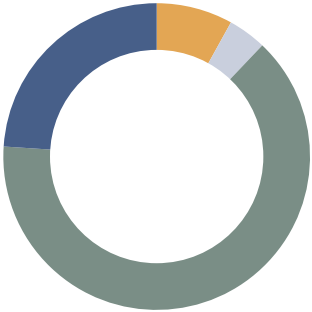




AURINKO-ENERGIAA  
TUOTETTU

124 MWh/a

Kangasalan uusiin tuotantotiloihin asensimme vesikiertoiset ilma-lämpöpumput, joiden avulla pienennämme lämmityksestä koituvia hiilidioksidipäästöjä noin 80 prosentilla. Lisäksi kiinteistöön asennettiin LED-valaistus yhdessä kiinteistön omistajan kanssa, mikä paitsi säästää energiaa myös vähentää hiilijalanjälkeä. Energiansäästö aiempaan verrattuna on 90 prosenttia.



Sähkö MWh 2024

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

Aurinkoenergian määrä vastaa

17,6 %

Hakkilan logistiikkakeskuksen sähkön-tuotannosta



Omiin toimipisteisiin hankkimamme sähkö on 100 % hiilidioksidivapaata energiaa.

## Kiinteistö Oy Hakkilan Lokki on saavuttanut LEED EB Gold -sertifioinnin

Kiinteistö Oy Hakkilan Lokki (HUBin Vantaan Hakkilan logistiikkakeskus) on saavuttanut käyttövaiheen LEED EB Gold -sertifioinnin (Leadership in Energy and Environmental Design) rakennuksen kestävyys- ja ympäristöystävällisyyden alalla.

LEED-ympäristöluokitusjärjestelmä on kansainvälinen rakennusten suunnittelun, rakentamisen, käytön ja ylläpidon kestävä kehitystä arvioiva vapaaehtoinen ympäristösertifiointi. Sen vahvuuksiin kuuluu yhtenäisten kriteerien ja vertailukelpoisuuden tarjoaminen maailmanlaajuisesti. Sertifiointijärjestelmää käytetään yli 130 maassa.

Sertifioinnissa arvioidaan muun muassa rakennuksen energiatehokkuutta, vedenkäyttöä, jätetehokkuutta, sisäolosuhteita sekä työmatkustamista ja -viihtyvyyttä. Sertifikaatti perustuu riippumattoman kolmannen osapuolen tekemään arviointiin rakennuksen ja ylläpidon ympäristöominaisuuksista ja on kansainvälisestikin vertailukelpoinen. Sertifiointiprosessin aikana arvioitiin rakennuksen ympäristösuorituskykyä ja ympäristövaikutuksia. Rakennus saavutti korkeat pisteet muun muassa energiatehokkuudesta, työmatkustamisesta ja sisäilmanlaadusta. Sertifioinnin aikana rakennukselle toteutettiin myös energiakatselmus, jonka avulla pystyttiin kartoittamaan energiatehokkuuden parannustoimenpiteitä.



Sertifikaatin hakuprosessin käynnisti kiinteistön omistaja Ilmarinen, ja haku käynnistyi jo vuoden 2023 puolella. Ilmarisen Asiakkuuspäällikkö Annika Valpolan mukaan sertifikaatti on osoitus sitoutumisesta ympäristövastuullisuuteen ja kestäväan kehitykseen. Valpolan mukaan kiinteistö on suunniteltu ja rakennettu huomioon ottaen, ja toimintaa pyritään jatkuvasti parantamaan kestäväan kehityksen periaatteiden mukaisesti.

- LEED-sertifikaatti on merkki sitoutumisesta kestäväan ja ympäristöystävälliseen rakentamiseen. Se edellyttää tiukkojen kriteerien täyttämistä energiatehokkuuden, vedenkulutuksen vähentämisen, materiaelitehokkuuden, sisäilman laadun ja ympäristöystävällisten käytäntöjen osalta. Hienoa, että Kiinteistö Oy Hakkilan Lokki sai arvoisensa tunnustuksen tehdystä työstä.



**Kiinteistö Oy  
Hakkilan Lokki saavutti  
korkeat pisteet mm.  
energiatehokkuudesta,  
työmatkustamisesta ja  
sisäilmanlaadusta.**

## Vihreät arvot mukana logistiikkakeskuksen suunnittelutyössä

Vihreät arvot olivat vahvasti läsnä logistiikkakeskuksen suunnittelussa. Logistiikkakeskuksen katolle kaavailtiin aurinkopaneelit jo varhaisessa suunnitteluvaiheessa. Hanke toteutettiin vuonna 2018, jolloin katolle asennettiin yhteensä 560 aurinkopaneelia, joiden avulla pystytään tuottamaan keskimäärin 17 prosenttia koko logistiikkakeskuksen vuositaisesta energiatarpeesta.



2018 LOGISTIIKKAKESKUKSEN KATOLLE  
ASENNETTIIN YHTEENSÄ  
**560**  
AURINKOPANEELIA.

HUB logisticsin Hankintapäällikkö Tuomas Soinisen mukaan energiatehokkuuteen kiinnitettiin alusta alkaen erityistä huomiota. Tuotannon tiloihin suunniteltiin LED-valaistus ja valoja ohjataan liiketunnistimella, jolloin valot toimivat tarpeen mukaisesti. Säännöllisillä energiakatselmuksilla lähdettiin välittömästi logistiikkakeskuksen käyttöönoton jälkeen hakemaan yhä parempia ratkaisuja energiatehokkuuden parantamiseksi. Esimerkiksi ilmanvaihtojärjestelmän käyntiaikoja säättämällä vähennettiin turhaa energiankulutusta toimitilojen hiljaisina käyttöaikoina. Ilmanvaihtojärjestelmän säätöjen muutoksilla pienennetään hiilidioksidipäästöjä ja luotiin kustannussäästöjä.

Logistiikkakeskuksen suunnittelutyössä huomioitiin myös mahdollisuus käyttää maalämpöä. Koska logistiikkakeskuksen tontti sijaitsee pohjavesialueella, ei rakennuksen perustuksia ollut lupa louhia viranomaisten määrittelemän tason alapuolelle. Samasta syystä maalämpöä ei voitu hyödyntää, vaan rakennus lämpiää kaukolämmöllä. Tällä hetkellä käytettävä kaukolämpö on hiilidioksidivapaata.



- Vantaan logistiikkakeskuksen LEED-sertifikaatti on merkittävä virstanpylväs HUB logisticsin vastuullisuustyössä. Se osoittaa, että olemme ottaneet konkreettisia askeleita kohti ympäristöystävällisempää toimintaa ja pyrimme jatkuvasti vähentämään ympäristövaikutuksiamme. Tämä saavutus heijastaa sitoutumistamme kestäväen kehityksen periaatteisiin ja vahvistaa asemaamme vastuullisena toimijana logistiikka-alalla, Tuomas Soininen tiivistää.



# Sosiaalinen vastuullisuus

# Sosiaalinen vastuullisuus: merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö

Yksi vastuullisuustyömme keskeisistä tavoitteista on, että jokainen HUBilainen voi tuntea ylpeyttä omasta työstään. Vastuullisuusohjelmamme sosiaalisen vastuullisuuden pääteemat ovat merkityksellinen työ ja turvallinen työympäristö.

Tavoitteenamme on vuosittain parantaa People Power -indeksiä ja seurata sitoutumisindeksiä aktiivisesti. Henkilöstötyömme perustuu selkeästi määriteltuihin tavoitteisiin ja arvopohjaiseen johtamiseen, ja panostamme strategiaamme mukaisesti organisaation kehittämiseen.

Terveellinen ja turvallinen työympäristö puolestaan muodostavat perustan työhyvinvoinnille, tuottavuudelle ja toiminnan laadulle, mikä tukee sekä henkilöstön että organisaation kestäväää kasvua ja kehitystä. Työturvallisuus on näin ollen olennainen osa vastuullisuuttamme.

## Henkilöstö ja työyhteisö

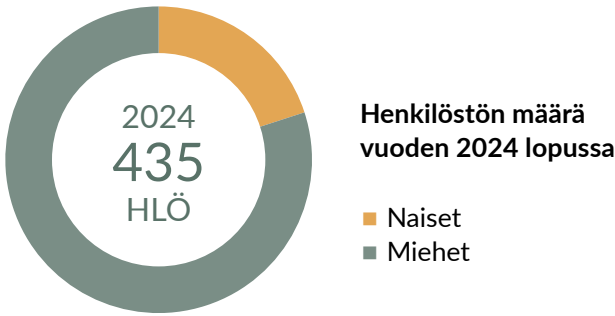
### Henkilöstön rakenne

Suomen yhtiöiden henkilömäärä vuoden 2024 lopussa (31.12.2024) oli 435, joista vakituisia työntekijöitä 418 ja määräaikaaisia 17. Vaihtelevalla työajalla työskenteleviä työntekijöitä oli vuoden aikana 73. Vuokratyövoiman määrä vaihtelee toimipisteittäin asiakasyritysten toiminnan mukaisesti sesongeittain. Vuokratyövoimaa käytämme erityisesti muutuvissa tuotantotilanteissa ja hyvin äkillisissä työvoimatarpeissa. Henkilöstöstämme 13 % on toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä, ja 87 % tuotantotyöntekijöitä. Henkilöstön keski-ikä on 39 vuotta.

| Henkilöstön määrä vuoden lopussa | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|------|------|------|
| Naiset                           | 71   | 62   | 87   |
| Miehet                           | 221  | 240  | 348  |
| Yhteensä                         | 292  | 302  | 435  |

| Työsuhteen muoto | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------|------|------|------|
| Vakituiset       | 281  | 293  | 418  |
| Määräaikaaiset   | 11   | 9    | 17   |
| Yhteensä         | 292  | 302  | 435  |

| Ikäjakausma | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|------|------|------|
| -29         | 68   | 78   | 106  |
| 30 - 39     | 102  | 93   | 135  |
| 40 - 49     | 53   | 66   | 111  |
| 50 - 59     | 42   | 37   | 55   |
| 60-         | 27   | 28   | 28   |
| Yhteensä    | 292  | 302  | 435  |



### Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Yrityksemme toiminta perustuu vahvaan sitoutumiseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yhdenvertaisesta kohtelusta ja tasa-arvon toteutumisesta vastaavat yrityksen johto, HR, esihenkilöt ja työsuojeluorganisaatio.

Noudatamme tarkasti lainsäädännön asettamia velvoitteita, jotka luovat perustan tasa-arvoiselle ja yhdenvertaiselle yrityskulttuurillemme. Olemme asettaneet tavoitteeksemme rakentaa aidosti yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön, jossa jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä ja kehittyä.

Toimintaamme ohjaa kattava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, johon olemme kirjanneet konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon toteuttamiseksi. Noudatamme ehdotonta nollatoleranssia kaikenlaiseen häirintään ja syrjintään. Lisäksi olemme sitoutuneet edistämään ja toteuttamaan palkkatasa-arvoa varmistaaksemme, että työntekijöitämme palkitaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti heidän työsuoritustensa perusteella.

### Työturvallisuuskulttuuri

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

Turvallisuusperehdytys ja työhön opastaminen  
Turvallisuuskoulutukset ja pätevyyksien/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.

### Kotkassa harjoiteltiin turvallista laskeutumista

Järjestimme Kotkan logistiikkakeskuksessa maaliskuussa 2024 ensimmäisen hätälaskeutumiskoulutuksen kombitruckien kuljettajille ja työnjohtolle. Koulutuksen tavoitteena oli varmistaa henkilöstön turvallinen poistuminen korkealta kombitrukista mahdollisissa hätätilanteissa, kuten mekaanisen vian tai tulipalon sattuessa.

Trukkivalmistaja Jungheinrichin asiantuntijan johdolla henkilöstö perehtyi turvalajaiden käyttöön ja harjoitteli käytännössä hätälaskeutumista. Koulutuksessa painotettiin erityisesti tilanteita, joissa hätälaskeutumisventtiiliin käyttö ei ole mahdollista ja laskeutuminen on suoritettava turvalajaiden avulla. Vaikka hätätilanteet ovat erittäin epätodennäköisiä, koulutus vahvistaa valmiuttamme toimia turvallisesti kaikissa olosuhteissa.

### Johdon turvallisuuskävelyt – uusi toimintamalli työturvallisuuden parantamiseksi

Työturvallisuus on meillä vastuullisuusohjelmassakin kattoteemana ja teemme vuosittain paljon työturvallisuuden eteen. Turvallisuuskävelyt ovat yksi keino astella kohti parempaa työympäristöä.

Uusi työturvallisuuden toimintamallimme on johdon turvallisuuskävelyt. Siihen osallistuvat toimitusjohtaja, kehitysjohtaja, liiketoimintajohtaja, QHSE-päällikkö, yksikön päällikkö ja mahdollisuuksien mukaan yksikön työsuojeluvaltuutettu. Ideana on huomioida ja korjata mahdolliset riskitekijät, jotta työpaikka pysyy turallisena kaikille.



## TURVALLISUUSKÄVELYITÄ TEHDÄÄN SÄÄNNÖLLISESTI KAHDESTA KOLMEEN KÄVELYÄ KVARTAALISSA.

Johdon turvallisuuskävelyyyn kuuluu alkupalaveri, jossa käydään läpi yksikön turvallisuushavainnot, työtapaturmat ja mahdolliset muut työturvallisuuteen liittyvät nostot. Tämän jälkeen suoritetaan varsinainen työturvallisuuskävely yksikön tiloissa haastatellen työntekijöitä. Lopuksi turvallisuuskierros dokumentoidaan Falcony-järjestelmään. Turvallisuuskävelyitä tehdään säännöllisesti kahdesta kolmeen kävelyä kvartaalissa. Toimintamallin avulla tarkastetaan, että yksikössä noudatetaan sekä asiakkaan että HUBin työturvallisuuskäytäntöjä, ja samalla ideoidaan ajatuksia yksikön työturvallisuuden parantamiseksi. Toimintamallilla HUBin johto osoittaa myös työturvallisuuden tärkeyttä jokaisessa HUBin toimintayksikössä sekä sitoutumista työturvallisuuden ajatusmalliin.



”Kun johto ja työntekijät yhdistävät voimansa turvallisuuden parantamiseksi, syntyy vahvempi yhteisö ja parempi työarki. Havainnot ja oivallukset auttavat meitä parantamaan toimintaa päivä päivältä, koska aina voi tehdä vielä paremmin”.

– Sampo Arppola, QHSE-päällikkö

### 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

Työturvallisuustavoitteet asetetaan vuosittain LTI1- ja LTI4-mittareille. Tavoitteet vuodelle 2024 olivat:

- LTI4-taajuustavoite ≤ 10
- LTI1-taajuustavoite ≤ 20

HUBilla tapahtui vuoden 2024 aikana 34 työtapaturmaa, mikä on kolme tapaturmaa enemmän kuin vuonna 2023. Työtapaturmien määrän kasvu perustuu työmatkatapaturmien määrän lisääntymiseen. Työtapaturmista 26 % tapahtui työmatkoilla. Työpaikkatapaturmien määrä puolestaan laski yhdellä.

Seitsemässä toimipisteessämme ei vuoden 2024 aikana käynyt yhtään työtapaturmaa.

Vaikka kokonaistavoitteisiin ei täysin päästy, useilla osa-alueilla nähtiin myönteistä kehitystä. Tapaturmataajuusmittareista MTI-taajuus laski 18 prosenttia ja LTI1-taajuus 10 prosenttia. LTI4-taajuus sen sijaan nousi 12,5 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Työpaikkatapaturmien määrä väheni 4 prosenttia vuodesta 2023. Huolestuttavaa kehitystä tapahtui työmatkatapaturmissa, joiden määrä kasvoi merkittävästi, 80 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Tämä kehityssuunta vaatii erityistä huomiota ja kohdennettuja toimenpiteitä tulevana vuonna.

| Työpaikka-<br>tapaturmataajuus | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| MTI                            | 21   | 23   | 29   | 39   | 32   |
| LTI4                           | 11   | 10   | 13   | 16   | 18   |
| LTI1                           |      | 20   | 24   | 30   | 27   |

### 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 juurisyyt ja ryhdymme toimiin, etteivät ne tapahtuisi uudestaan. Turvallisuushavaintojen aktiivinen tekeminen ja käsittely ovat osoitus kypsästä turvallisuuskulttuurista, jossa jokainen työyhteisön jäsen kantaa vastuuta yhteisestä turvallisuudesta.

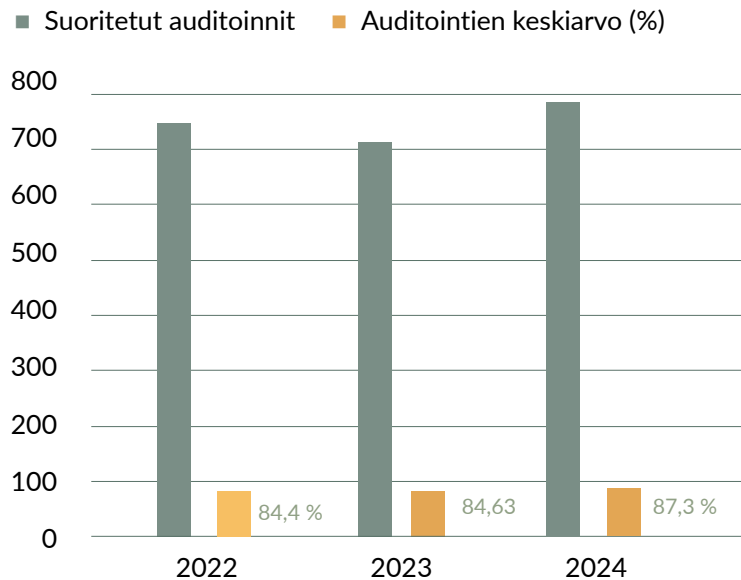
Vuoden 2024 aikana HUBilla tehtiin yhteensä 1172 turvallisuushavaintoa. Turvallisuushavaintojen määrä on kasvanut viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla. Vuoteen 2023 verrattuna havaintojen määrä kasvoi merkittävästi. Turvallisuushavaintojen määrä on kasvanut 124 % vuodesta 2020.

| Turvallisuushavainnot | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|
| Yhteensä              | 523  | 577  | 539  | 821  | 1172 |

### 5S+Safety ohjaa kohti turvallisempaa työympäristöä

5S on lean-johtamisen menetelmä, jonka tavoitteena on tehostaa työpisteen toimintaa, parantaa työturvallisuutta ja lisätä työtyytyväisyyttä. Keskittymällä pieniin yksityiskohtiin, kuten työvälineiden optimoituun sijoitteluun ja turhien esineiden poistamiseen, parannetaan työpisteen ergonomiaa ja työn turvallisuutta. Työtilojen siisteys ja järjestys helpottavat työntekoa, lisäävät tehokkuutta ja edistävät turvallisuutta.

5S+safety-toimintamalli sisältää säännölliset auditoinnit, joissa tarkastellaan tavoitteiden toteutumista ja kirjataan poikkeamat korjattavaksi. Kuukausittaiset auditoinnit varmistavat työpisteiden siisteyden ja järjestyksen ylläpidon, vähentävät aikaa, joka kuluu työvälineiden ja tarvikkeiden etsimiseen, sekä parantavat työviihtyvyyttä. Lisäksi malli helpottaa poikkeamien havaitsemista ja lisää työturvallisuutta kokonaisvaltaisesti.



### Henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointi

#### Henkilöstötutkimus: HUB logistics sai jälleen Suomen innostavimmat työpaikat-tunnustuksen

Teemme vuosittain henkilöstötutkimuksen, jonka toteuttaa Eezy Flow. Tutkimus koostaa kattavan nykytilan henkilöstökokemuksesta ja strategian toteutumisen edellytyksistä. HUB logisticsilla Eezy Flow:n henkilöstötutkimus toteutettiin jo neljättä kertaa.

Eezy Flow toteuttaa henkilöstötutkimuksen vuosittain sadoille suomalaisille organisaatioille, ja siihen vastaa vuosittain yli 150 000 henkilöä. Tutkimuksessa mitataan omistautuneisuutta, sitoutuneisuutta, johtamista ja organisaation suorituskykyä Eezy Flown kehittämän PeoplePower® -viitekehyksen avulla. Tutkimustuloksia verrataan sekä edellisvuosien vastauksiin että palveluntuottajan standardiin, mikä auttaa hahmottamaan yrityksen sijoittumisen työntekijänormissa.

Tulosten perusteella HUB logistics ylitti Suomen työntekijänormin (64,3) saavuttaen vuonna 2024 65,8 pistettä People Power -indeksissä. Indeksimme nousi 3,1 pistettä edellisestä vuodesta, ja on nyt 1,5 pistettä normin yläpuolella. Tämä tarkoittaa, että olemme yksi Suomen innostavimmista työpaikoista.



*"On todella hienoa, että saavuttamme Suomen innostavimmat työpaikat-tunnustuksen. People Power -indeksimme on kehittynyt suotuisasti jokaisessa tutkimuksessa viimeisen neljän vuoden ajan. Tulos kertoo siitä, että olemme onnistuneet tekemään oikeita asioita*

*henkilöstömme hyvinvoinnin ja sitoutumisen eteen, ja pystyneet jatkamaan positiivista kehitystä. Lämmin kiitos työntekijöillemme hyvästä ja pitkäjänteisestä työstä. Voimme yhdessä olla ylpeitä tästä saavutuksesta."*

*– Markku Valpas, CFO*



**SUOMEN  
INNOSTAVIMMAT  
TYÖPAIKAT 2024**

PeoplePower®-henkilöstökokemustutkimuksella saadaan esiin henkilöstön omistautuneisuuden ja innostuneisuuden taso sekä siihen yhteydessä olevat tekijät. PeoplePower-tutkimus nostaa esiin kaikki keskeiset henkilöstökokemuksen, organisaation toimivuuden ja kulttuurin elementit niin ihmisten oman työn, yksiköiden toimivuuden, kuin myös koko organisaation toiminnan näkökulmista.

Lisätietoa: [www.innostavimmat.fi](http://www.innostavimmat.fi)

### Keskustelukulttuuri

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 2024 jäimme tästä tavoitteesta käytyjen keskustelujen prosenttiosuuden olleen 85%.

Kehityskeskusteluiden lisäksi työntekijät käyvät esihenkilöiden kanssa One-2-one-keskusteluita sekä urakeskustelun, jonka avulla kartoitetaan henkilökunnan innokkuutta kehittää osaamistaan esimerkiksi työnkuvaa laajentamalla.

One-2-one-keskusteluiden avulla voidaan tukea työntekijän kehitystä ja hyvinvointia varmistaen, että työntekijät tulevat kuulluksi. Urapolkuajattelun tavoitteena on tunnistaa ja selkeyttää HUBin työrooleja, ja ymmärtää paremmin, miten työntekijöidemme on mahdollista edetä uralla tai kehittää työnkuvaa osaamista laajentamalla.

### 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.

Esihenkilöille järjestettiin lisäksi Rastor-instituutin toteuttama koulutus syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana. Koulutuksiin osallistuu noin 50 tiiminvetäjää ja päällikköä valtakunnallisesti. Koulutuksessa annettiin käytännön työkaluja, joiden avulla parannetaan yhteistyötä tiimitasolla. Koulutuksen teemoja olivat muun muassa valmentavan vuorovaikutuksen kulttuuri, oman työn johtaminen ja temperamenttiäly.

166  
KOULUTETTUA  
TYÖNTEKIJÄÄ

1350  
KOULUTUSTUNTIA

85 %  
KÄYDYT  
KEHITYSKESKUSTELUT

180  
KOULUTUSPÄIVÄÄ

*”Koulutuksilla saamme uutta virtaa organisaatioon. Koulutuksiin osallistuneilta saimme palautteen, että koulutukset ovat hyödyllisiä. Niiden kautta syntyy oivalluksia, jotka auttavat ymmärtämään oman työn merkitystä. Lisäksi ne antavat rohkeutta ja uskallusta tuoda uusia ideoita työarkeen.”*

– Pirjo Valpas, HR-asiantuntija



Järjestämme säännöllisesti ensiapukoulutuksia.



Safety first-ajattelulla varmistetaan terveellinen ja turvallinen työympäristö. Vantaan logistiikkakeskuksessa kouluttauduttiin työturvallisuuteen.

Hyvinvoiva työyhteisö

HUBilla panostetaan henkilöstön hyvinvointiin, sillä hyvinvoiva henkilöstö on toimivan logistiikan perusta. Vastuullisuusohjelmamme yksi yläteemoista on, että jokainen työntekijä voi olla ylpeä työstään. Henkilöstön tyytyväisyyttä ja arjen sujuvuutta tuetaan kehittämällä prosesseja ja palkitsemalla työntekijöitä esimerkiksi kuukauden HUBilainen -tunnustuksella.

Työpaikkaselvitykset ja sairaspöissaolojen seuranta ovat keskeinen osa henkilöstötyötämme. Säännöllisillä työpaikkaselvityksillä tunnistamme työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä riskejä sekä kehityskohteita. Näiden pohjalta teemme toimenpiteitä, jotka tukevat terveellistä ja turvallista työympäristöä. Sairaspöissaolojen seuranta puolestaan auttaa työkyvyn johtamisessa ja ongelmakohtiin puuttumisessa. Suurin osa pöissaaloista johtuu kausi-influenssasta sekä tuki- ja liikuntaelin-sairauksista, jotka liittyvät fyysiseen varastotyöhön.

Palautteen perusteella järjestämme virkistystapahtumia, kuten frisbee-golf-turnauksia, ja olemme ottaneet käyttöön konsernin laajuisen virkistysrahan. Lisäksi henkilöstöä kannustetaan huolehtimaan hyvinvoinnistaan tarjoamalla ePassin liikunta- ja kulttuurietuihin sekä kattavat työterveyspalvelut kaikille työntekijöille.



Työntekijöiden huomioiminen ja palkitseminen

Palkitsemme työntekijöitämme 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. Joka kuukausi palkitaan yksi turvallisuushavainto turvavartin yhteydessä, toimintamallia jatketaan.

*”Olemme yli kolmen vuoden ajan palkinneet kuukauden työntekijän eli henkilön, joka inspiroi muita, on esimerkillinen tai luo positiivista ilmapiiriä työpaikalla. Työntekijöillä on mahdollisuus vinkata työkaverista, joka heidän mielestään ansaitsee tunnustusta. Jokainen voi itse määritellä, mikä tekee työkaverista erityisen, olipa kyseessä työn laatu, asenne tai auttavaisuus. Tämä käytäntö on ollut suosittu, ja sen avulla olemme luoneet työyhteisöön lisää hyvää filistä ja vahvistaneet yhteishenkeä. Työkaverilta saatu kiitos ja positiivinen palaute lämmittävät mieltä pitkään.*

*Kuukauden HUBilaisia on palkittu hyvin erilaisin perustein, mutta muutama teema perusteissa toistuu näitä ovat positiivisuus, toisten tsemppaaminen, toisten auttaminen, hyvän filiksen tuominen työpaikalle, joustaminen ja huumori. Näillä aineksilla päästäänkin jo pitkälle hyvän työilmapiirin luomisessa.”*

– Markku Valpas, CFO

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 2024 Kuukauden HUBilainen-palkinto matkasi seitsemälle eri paikkakunnalle.



## Kangasalan puupakkauspalveluiden muutto uusiin tiloihin: panostusta työhyvinvointiin ja vastuullisuuteen

HUB logisticsin Tampereen puupakkauspalvelut muutti vuoden 2024 aikana uusiin tiloihin Kangasalle. Muuton myötä toimipisteessä panostettiin entistä enemmän työpisteiden kehittämiseen ja työergonomiaan. Uudet toimitilat eivät ainoastaan tarjoa modernimpaa ja tehokkaampaa työympäristöä, vaan myös edistävät työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia.

Yksikön päällikön mukaan henkilöstökyselyissä korostui tarve paremmille ja toimivammille tiloille. Aikaisempi kiinteistö oli ikääntynyt ja huonokuntoinen. Sen huonokuntoiset lattiat aiheuttivat turvallisuusriskejä ja hankaloittivat työskentelyä. Uudessa kiinteistössä tilat olivat valmiiksi hyvässä kunnossa, mikä loi optimaaliset puitteet tehokkaalle ja turvalliselle työskentelylle. Esimerkiksi ilmanlaatu parani merkittävästi aiempaan verrattuna.



Uusissa toimitiloissa 5S-menetelmää kehitettiin aiempaa pidemmälle, jotta voidaan varmistaa, että jokainen työntekijä voi työskennellä ergonomisesti ja tehokkaasti. 5S-menetelmän mukaisesti tarpeettomat esineet on poistettu, ja työpisteiden järjestys on optimoitu, mikä vähentää tarpeetonta liikkumista ja lisää työn sujuvuutta.

## Yhteisöllisyys ja vastuullinen toiminta

### Kesätyöntekijöitä, työharjoittelijoita ja työkokeilijoita

Eri yksiköissämme on ollut työharjoittelijoita ja työkokeilijoita, jotka ovat osallistuneet työjaksoihin vaihtelevin kesto. Harjoittelujaksojen pituudet vaihtelevat muutamasta päivästä useisiin kuukausiin. Työkokeilijoina voi olla esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat työ kuntoutuksessa, pitkäaikaistyöttömiä tai nuoria työnhakijoita. Työkokeilun tavoitteena on yhdessä arvioida heidän työkykyään ja tukea heidän paluutaan työmarkkinoille.

24  
KESÄ-  
TYÖNTEKIJÄÄ

23 työharjoittelijaa  
7 työkokeilijaa  
1 tehtyä oppinäytetystä





### Hyväntekeväisyys

Puolivuositain toteutettavassa asiakastyytyväisyyskyselyssä selvitämme asiakkaidemme tyytyväisyyttä ja näkemyksiä HUB:n toiminnasta liiketoiminnan kehittämisen tueksi. Osana vuoden 2024 asiakastyytyväisyystutkimusta teimme jokaisesta saadusta vastauksesta 2 euron lahjoituksen hyväntekeväisyyteen. Lahjoituksen kohteemme oli Unicefin lastenrahoisto, josta varat käytetään heikoimmassa asemassa olevien lasten hyväksi.

Vuosittaisen joululahjoituksen kohde vuonna 2024 oli MIELI ry, jonka kautta tuki ohjautuu nuorten mielenterveystyöhön. Joululahjoituksemme kohdentuu nuorten mielenterveyden tukemiseen. MIELI ry auttaa nuoria, jotka kamppailevat esimerkiksi masennuksen, ahdistuksen tai kiusaamisen kanssa.

*”Haluamme tänäkin vuonna tukea nuorten mielenterveystyötä, sillä tiedämme, miten merkittävää apu voi olla elämän haasteiden keskellä. Joululahjoituksella tuemme nuorten mielenterveystyötä konkreettisella tavalla, jolla voidaan ehkäistä vaikeuksien kasaantumista ja tarjota apua silloin, kun sitä tarvitaan kipeimmin”, kertoo HUB logisticsin toimitusjohtaja Joni Sundelin.*

*Lisätietoja lahjoituksesta ja sen kohteista osoitteessa [www.mieli.fi](http://www.mieli.fi).*

### Sponsoroinnilla tukea lasten ja nuorten liikuntaan

Vastuullisuusohjelmassa olemme linjanneet, että sponsoroinnilla tuemme lasten ja nuorten liikuntaa. Vuonna 2024 annoimme sponsorointitukea kahdelle eri taholle.

Salibandya Satakunnassa: FBT Karhut P15 upeasti pronssille. Kaudella 2023-2024 Porin Karhujen P15-joukkue voitti ikäluokkansa valtakunnallisen sarjan pronssiottelun. HUB logisticsilla on FBT Karhut P15-joukkueessa oma kummipeelaaja. Suuret onnittelut kummipelaajallemme ja koko joukkueelle hienosta suorituksesta!



### Don't Quit-kampanja mahdollistaa liikunnan lapsille ja nuorille

Liikunta on yhteiskunnallemme tärkeä tekijä lasten ja nuorten kasvatuksessa ja sosiaalisten taitojen kehittämisessä. Ohjattu urheilutoiminta antaa lapsille ja nuorille turvallisen ympäristön tutustua toisiin lapsiin. Lisäksi urheiluharrastus opettaa lapsia ja nuoria liikunnalliseen elämään ja luo tämän kautta oppeja terveelliseen elämään.

Valitettavasti monien lasten ja nuorten perheillä taloudellinen tilanne vaikeuttaa lasten osallistumista urheilutoimintaan, kuten jääkiekkoon. Lahden Pelicansin Don't Quit-kampanjan tarkoituksena oli luoda jokaiselle lapselle ja nuorelle Lahden alueella paremmat taloudelliset mahdollisuudet urheilutoiminnan aloittamiseen ja jatkamiseen.

Don't Quit-kampanjaan osallistumalla yritykset voivat mahdollistaa lapsille ja nuorille jääkiekkoharrastuksen osallistumalla suoraan juniorjoukkueiden jäävuoromaksuihin. Osallistuimme lukuisten muiden yritysten kanssa kampanjaan, jonka myötä jääaikaa kerätiin yli 280 tuntia.

**OHJATTU URHEILUTOIMINTA ANTAA LAPSILLE JA NUORILLE TURVALLISEN YMPÄRISTÖN TUTUSTUA TOISIIN LAPSIIN.**



HUB logistics Finland Oy  
Vanha Porvoontie 256b, 01380 Vantaa  
[info@hub.fi](mailto:info@hub.fi)