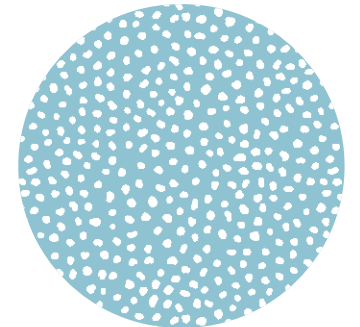
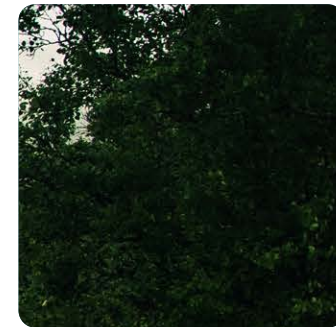
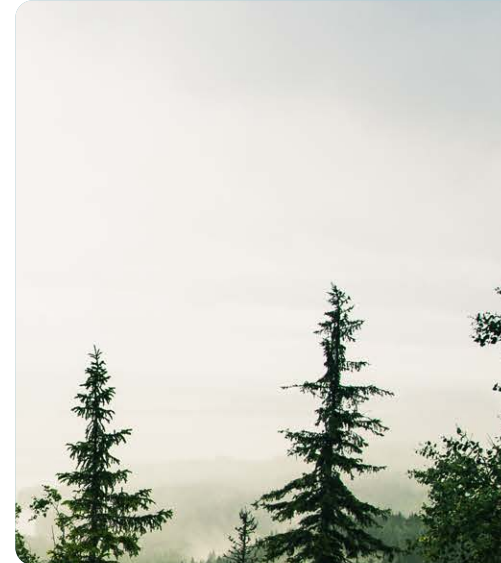
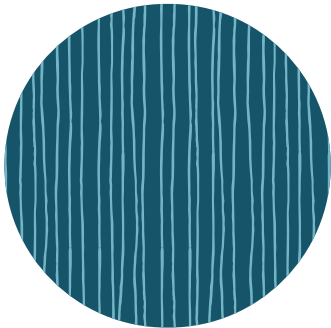


Aspon vastuullisuusraportti 2023

Sosiaalisesti, taloudellisesti ja ympäristön näkökulmasta kestävä liiketoiminta on edellytys pitkän aikavälin arvonluontiin. Vastuullisesti johdettu, kasvava yritys luo työtä, verotuloja ja hyvinvointia.



Vuosi 2023

Aspon tärkeimmät painopistealueet ovat päästöintensiteetin pienentäminen sekä työturvallisuuden parantaminen. Näissä tavoitteissa saavutettiin hyvää kehitystä vuonna 2023 ja samalla vastuullisuuden kehittämistä jatkettiin monella saralla.

Aspon omistamien liiketoimintojen pitkän aikavälin tavoitteena on olla vastuullisuuden edelläkävijöitä omilla aloillaan. Kullakin liiketoiminnolla on erilaiset painopistealueet vastuullisuustyössään.



PÄÄSTÖINTENSITEETTI
CO₂ (tn) / liikevaihto (t€)

0,37
2022: 0,33

TAPATURMATAAJUUS
TRIF

4,8
2022: 8,1

Nollatoleranssi korruptiolle

Aspon eettiset ohjeet kieltävät jyrkästi kaiken korruption tai lahjonnan. Henkilöstölle suunnatut vuosittaiset Compliance- ja Code of Conduct -koulutukset sisältävät muun muassa korruption torjumiseen liittyviä kysymyksiä ja opastavat tunnistamaan epäilyttävät tilanteet sekä epäeettisinä pidettävät toimintatavat.

OSUUS ASPON HENKILÖSTÖSTÄ, JOKA SUORITTI KOULUTUKSET VUONNA 2023

Code of Conduct

100%

Compliance

100%

■ VASTUULLISUUS

Kehitysloikkien vuosi vastuullisuustyössä

Aspon omistamien liiketoimintojen pitkän aikavälin tavoitteena on olla vastuullisuuden edelläkävijöitä omilla aloillaan. Kullakin liiketoiminnolla on erilaiset painopistealueet vastuullisuustyössään, ja vastuullisuuden kehittämistä jatkettiin vuonna 2023 monella saralla.



Vastuullisuuden ollessa keskeinen osa Aspon strategiaa, olemme vahvistaneet yhtiön vastuullisuusosaamista ja -resursointia tavoitteenamme yhä tiiviimmin johtaa ja koordinoita vastuullisuustyötä konsernitasolla. Keskeisten vastuullisuustavoitteiden ja kehityshankkeiden seuranta tuotiin vuoden 2023 aikana yhä systemaattisemmin osaksi hallituksen ja johtoryhmän jatkuvaa työskentelyä.

Konsernin yhteinen vastuullisuuspolitiikka ohjaa toimintaamme ja palkitsemisjärjestelmän osaksi integroitujen vastuullisuustavoitteiden toteutumista seurataan yhteisellä raportointialustalla. Vastuullisuus ohjaa myös Aspon johtamisjärjestelmää ja uusien sijoituskohteiden kartoitusprosessia. Jatkoimme potentiaalisten yritysostokohteiden ESG-arviointikriteerien kehittämistä.

Aspon tärkeimmät yhteiset painopistealueet vastuullisuudessa ovat päästöintensiteetin pienentäminen sekä työturvallisuuden parantaminen. Työturvallisuudessa saavutettiin vuonna 2023 erinomaista kehitystä: tapaturmataajuus laski edellisvuoden 8,1:stä ja oli 4,8.

Myös päästöintensiteetissä pääsimme 0,37:llä hyvin lähelle vuoden 2023 tavoitetta 0,36 ja lähestymme hyvää vauhtia vuodelle 2025 asettamaamme pidemmän aikavälin tavoitetta päästöintensiteetin pienentämisestä 30 prosentilla vuoden 2020 lähtötasosta. Päästöintensiteetin laskussa merkittävä rooli tulevaisuudessa on ESL Shippingin tilaamalla energiatehokkailta sähköhybridialuksilla, joista ensimmäinen luovutettiin käyttöön joulukuussa 2023.

ESL Shipping on aktiivisesti pienentänyt ympäristöjälkeään vähentämällä laivastonsa päästöjä ja energiankulutusta. Vuoden 2023 lopussa ESL Shipping liittyi Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja sitoutui asettamaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet, jotka ovat linjassa ilmaston lämpenemisen 1,5 asteeseen rajoittavan Pariisin sopimuksen kanssa. ESL Shipping kehittää ja validoi tavoitteitaan SBTi:n avulla.

Teollisuuden asiakkaiden ja kansainvälisten raaka-ainevalmistajien välisenä linkkinä toimivan Telkon liiketoiminnassa vastuullisuuden osalta erityisesti tuoteturvallisuus on ensiarvoisen tärkeää. Leipurin toiminnan keskiössä on elintarviketurvallisuuden lisäksi myös jätteen ja hävikin vähentäminen sekä tuotekuljetusten päästöt ja kasviperäisen tuotevalikoiman suosiminen.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaavassa People Power -indeksissä lisättiin vuonna 2023 vastuullisuusasioita koskevien kysymysten määrää ja tulosten kehittymistä seurataan. Vuonna 2023 työtyytyväisyys säilyi tavoitetasolla ja varsin korkeana: koko konsernin tasolla yllettiin tavoitteenmukaiseen AA-arvosanaan, eikä liiketoimintojen kesken ollut merkittäviä eroavaisuuksia.

100 % konsernin kaikista työntekijöistä suoritti vuoden aikana Code of Conduct ja Compliance -koulutukset, jotka sisältävät muun muassa korruption torjumiseen liittyviä kysymyksiä ja opastavat tunnistamaan epäilyttävät tilanteet sekä epäeettisiin pidettävät toimintatavat.

Vuonna 2023 erityiseksi kehitysalueeksi nostettiin monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus eli niin sanotut DEI-teemat (diversity, equity, inclusion) ja yhtiölle hyväksyttiin erityinen DEI-politiikka. Ensiaskeleet DEI-tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämiseksi on otettu, ja ne

luovat pohjan jatkuvalla toimintakulttuurin ja käytäntöjen kehittämiseksi koko konsernissa.

Jatkoimme aktiivista valmistautumista EU:n kestävyysraportointia koskevan sääntelyn voimaantuloa varten. Toteutimme loppuvuoden aikana kaksoisolennaisuusanalyysin konserni- ja segmenttitasolla olennaisten kestävyysnäkökohtien tunnistamiseksi vaatimustenmukaista raportointia varten. CSRD-raportointivalmiuteen pääsemiseksi on käynnissä useita kehityshankkeita vuodelle 2024.

Aspo on vuodesta 2018 alkaen ollut YK:n Global Compact -aloitteen jäsen, ja konsernin toimintaa ohjaavat YK:n määrittelemät kymmenen ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristöä ja korruption vastaisuutta koskevaa periaatetta. Aspo raportoi vuosittain edistymisestään Global Compact -periaatteiden toteuttamisessa osana tätä vastuullisuusraporttia.

Aspo julkaisee toimintakertomuksessa tiedot muiden kuin taloudellisten tietojen raportointia koskevan Non-Financial Reporting Directive (NFRD) -direktiivin mukaisesti ympäristön kannalta kestävästä taloudellisista toiminnoista, kuten on määritelty EU:n kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmässä eli EU-taksonomiassa.

Tämän vastuullisuusraportin ohella ESL Shipping julkaisee oman vastuullisuusraporttinsa ja Telko julkaisee tarkemmat vastuullisuustiedot toiminnastaan verkkosivullaan.

Helsingissä, 15. helmikuuta 2024

Aspo Oyj

Hallitus

Toimitusjohtaja



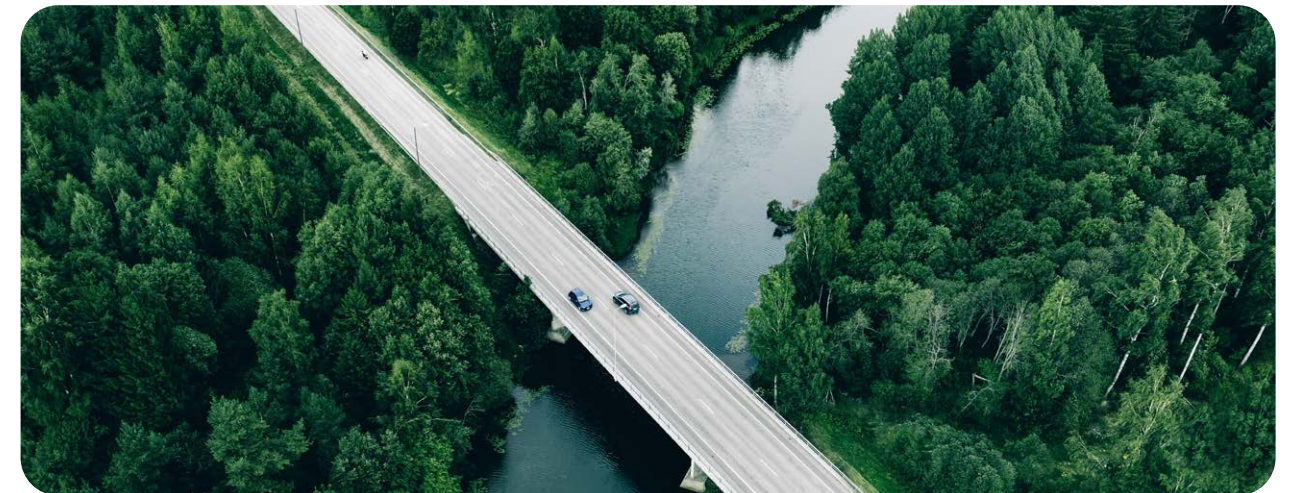
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, jotka on tunnistettu olennaisimmiksi Aspolla ja joihin Aspolla on suurin vaikutus.

Aspon ja sen omistamien liiketoimintojen yhteiset vastuullisuussitoumukset:

Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen

Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille

Hyvän hallintotavan käytäntöjen edistäminen kaikilla tasoilla



■ VASTUULLISUUS

Aspon olennaiset vastuullisuusteemat

TAVOITTEEMME

Aspon liiketoimintojen tavoitteena on olla vastuullisuuden edelläkävijöitä omilla aloillaan

SITOUKSEMME/
FOKUSALUEET

E

Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen

S

Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille

G

Hyvän hallintotavan käytäntöjen edistäminen kaikilla tasoilla

OLENNAISET
TEEMAT KAIKILLE
LIIKETOIMINNOILLE

Päästöintensiteetin vähentäminen



Työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen



Hyvä hallinto



Kestäviä innovaatioita



Työntekijä- asiakas- ja päämieskokemuksen parantaminen



Systemaattinen riskienhallinta



Kierrätyksen ja jätteidenkäsittelyn parantaminen



Tuotteiden ja palvelun laatu



Vastuullisuusohjelman jatkuva kehittäminen


■ YMPÄRISTÖVASTUU

Vastuullinen merenkulku osana vihreää siirtymää

Avainasemassa Aspon ympäristövaikutusten pienentämisessä on energian ja raaka-aineiden käytön tehostaminen.

E

PÄÄSTÖINTENSITEETIN VÄHENTÄMINEN CO₂ (tn) / liikevaihto (t€)

Tavoite 2023	Toteuma 2023	2022	Huomio	SDG
0,36	0,37	0,33	Päästöintensiteetin kasvu v. 2023 johtuu liikevaihdon laskusta, sillä absoluuttiset päästöt ovat laskeneet 12kk aikana.	

KESTÄVIÄ INNOVAATIOITA

Vastuullisia innovaatioita kehitetään liiketoimintakohtaisesti.



KIERRÄTYKSEN JA JÄTTEIDENKÄSITTELYN PARANTAMINEN

Kierrätykselle ja jätteiden käsittelylle on asetettu liiketoimintakohtaiset tavoitteet.



Keskeisin koko konsernin ympäristövastuuseen liittyvä tavoite on päästöintensiteetin, CO₂ (tn) / liikevaihto (t€), vähentäminen 30 %:lla vuoteen 2025 mennessä. Vuonna 2023 päästöintensiteetti nousi hiukan ja oli 0,37 (0,33 vuonna 2022). Päästöintensiteetin hienoinen kasvu johtuu Aspon liikevaihdon laskusta osittain polttoainehintojen laskun seurauksena, sillä absoluuttiset päästöt ovat laskeneet 12 viime kuukauden aikana. Erityisesti ESL Shippingin päästöintensiteettiin vaikuttivat myös kaluston rakenne ja sää, kuten jääolosuhteet ja myrskyt.

Avainasemassa Aspon ympäristövaikutusten pienentämisessä on energian ja raaka-aineiden käytön tehostaminen. ESL Shippingin alukset tuottavat valtaosan konsernin kaikista hiilidioksidipäästöistä, joten varustamon merkittävimmät ympäristönäkökulmat liittyvätkin laivaston energiatehokkuuden parantamiseen ja hiilijalanjäljen pienentämiseen.

KOHTI FOSSIILITTOMIA MERIKULJETUKSIA ASIAKKAILLE

ESL Shippingin tavoitteena on puolittaa kuljetussuoritetta kohden syntyvät hiilidioksidipäästöt vuosikymmen loppuun mennessä. Tavoitteen saavuttaminen vaatii merkittäviä investointeja uusiin aluksiin, polttoaineratkaisuihin sekä muihin energiatehokkuutta parantaviin toimintamalleihin. Kehitystä onkin tapahtunut monella saralla. Vuoden 2023 aikana ESL Shipping kuljetti las- teja yhteensä 12,8 (14,7) miljoonaa tonnia ja sen alukset

kuluttivat energiaa 769 317 (819 988) MWh. CO₂-päästöt kuljetettua lastitonnia kohti nousivat 7,5 % vuonna 2023, pääasiassa pidentyneiden kuljetusmatkojen johdosta. Absoluuttiset CO₂-päästöt laskivat 7,4 % ja olivat 204 795 tonnia.

Ensimmäinen uuden sukupolven sähköhybridialus Electramar luovutettiin ESL Shippingin tytäryhtiö AtB@C Shippingille Intiassa 15. joulukuuta. Maasähköliitännällä ja yhden megawattitunnin akustolla varustetut alukset ovat kokoluokassaan maailman energiatehokkaimpia, ja niiden kasvihuonekaasupäästöt kuljetettua lastiyksikköä kohti ovat lähes 50 prosenttia pienemmät nykyisiin aluksiin verrattuna. Yhteensä tilaus koostuu 12 aluksesta, ja uusi alus luovutetaan AtoB@C Shippingille noin kolmen kuukauden välein. Varustamon omat rakennusvalvojat ovat paikan päällä telakalla valvomassa alusten rakennustöitä.

Syksyllä varustamo otti käyttöön uuden portaalin, jossa alusten miehistön on mahdollista tarkastella aluksen päästöjä, energiankulutusta, muita operatiivisia mittareita sekä verrata niitä varustamon muihin saman kokoluokan aluksiin. Portaalissa hyödynnetään samaa dataa, jota on jo aiemmin hyödynnetty sisäisessä raportoinnissa sekä tarjottu asiakkaille asiakasportaalin kautta. Portaalin tavoitteena on integroida ympäristötietoisuus kiinteäksi osaksi päivittäistä tekemistä ja päätöksentekoa.

ESL Shipping paransi suoritustaan vuoden 2023 Eco-vadis-vastuullisuusarvioinnissa saavuttaen kultatason ja parantaen suoritusta 66 pisteestä 72:een. Ympäristöasioissa varustamo sijoittui parhaan kuuden prosentin joukkoon.

Vuoden 2023 lopussa ESL Shipping liittyi Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja sitoutui asettamaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet, jotka ovat linjassa ilmaston lämpenemisen 1,5 asteeseen rajoittavan Pariisin sopimuksen kanssa. ESL Shipping kehittää ja validoi tavoitteitaan SBTi:n avulla.

Euroopan unionin päästökauppa laajeni merenkulkuun vuoden 2024 alussa, ja kattaa ensimmäisessä vaiheessa yli 5 000 GT:n alukset eli ESL Shippingin handy- ja supramax-luokkien alukset. Päästökauppaan valmistautuminen aloitettiin hyvissä ajoin vuoden 2023 aikana. Valmistautumista on edesauttanut merkittävästi jo vuosia käytössä ollut kattava päästöraportointi.

Ilmapäästöjen lisäksi varustamon toiminta vaikuttaa myös meriin. Kansainvälinen sääntely mahdollistaa ympäristölle vaarattomien ruumanpesuvesien pumppaamisen mereen. ESL Shippingin tavoitteena on ylittää sääntelyn asettama taso ja pumpata kaikki ruumanpesuvedet maihin. Asiaan panostettiin vuonna 2023 systemaattisesti, minkä ansiosta 43,5 % (9,3 %) vesistä toimitettiin maihin käsiteltäväksi. Varustamo käy aktiivista keskustelua satamien kanssa vastaanottojärjestelyiden parantamiseksi.

ESL Shippingin kesällä 2021 lanseerattu Virtual Arrival on yhä menestyksekkäästi käytössä Luulajan ja Oxelösundin välisessä liikenteessä yhdessä SSAB:n ja Oxelösundin sataman kanssa. Virtual Arrivin idea on laskea aluksen nopeutta, mikäli on tiedossa, ettei satamassa

ole laituria vapaana saavuttaessa. Todellisesta saapumisajasta huolimatta aluksen paikka sataman jonossa määritellään normaalilla matkanopeudella lasketun saapumisajan perusteella. Energiansäästö on ollut merkittävä: merikuljetusten hiilidioksidipäästöt ovat laskeneet jopa noin 24 % matkanopeuden optimoinnin ansiosta. Energiansäästö vastaa noin 200 suomalaisen kotitalouden vuosikulutusta.

ESL:n vihreän siirtymän kiihdyttämiseksi perustettiin huhtikuussa 2023 ohjelma, jossa arvioidaan kolmea vaihtoehtoista toimenpidettä: uuden sijoituspoolin perustamista fossiilittomille aluksille, vähemmistöomistajan toteuttamaa ESL Shippingin pääomapohjan vahvistamista sekä varustamon kahden Supramax-aluksen myyntiä. Tämän arvioinnin ensimmäisenä tuloksena Aspo allekirjoitti marraskuussa OP Suomi Infra Ky:n kanssa sopimuksen pääomasijoituksesta ESL Shippingiin ja helmikuussa 2024 Varma liittyi mukaan omalla sijoituksellaan OP Suomi Infran rinnalla.

Tulemme jatkamaan kehitystyötä sekä uudistamalla laivastoamme että ottamalla käyttöön uusia ei-fossiilisia polttoaineita. Varustamoliiketoimintamme strategian kulmakivi on ottaa merkittävä rooli teollisuuskumppaneidemme päästöttömien tuotteiden kuljettamisessa ilman päästöjä.

TAVOITTEENA PÄÄSTÖVÄHENNYKSET KOKO ARVOKETJUSSA

Kaupun ja logistiikan alalla toimivien Leipurin ja Telkon osalta suurimmat ympäristövaikutukset saadaan aikaan muualla toimitusketjussa. Aspon hallituksen linjauksen mukaisesti yhtiöiden tavoitteena on olla alojensa parhaita ja vastuullisimpia kumppaneita sekä asiakkailleen

että päämiehilleen, ja omalla asiantuntijuudellaan pienentää koko toimitusketjun päästöjä. Tämä pitää sisälleen esimerkiksi logistiikkavirtojen tehokkaan suunnittelun ja tuotteiden laadun varmistamisen. Tavoitteellinen työemme koko arvoketjun ympäristövaikutusten tarkemmaksi ymmärtämiseksi jatkuu, riippumatta siitä kuka kyseisen toiminnan toteuttaa.

Telko uudistaa osaltaan muovien kiertotaloutta ja tarjoaa asiakkailleen ympäristön kannalta kestäviä ratkaisuja. Telkolla on muun muassa myönnetty ISCC Plus -sertifikaatti ensimmäisenä suomalaisena jakelijana. ISCC Plus on biopohjaisten muovien sertifikaatti, jonka ansiosta Telko voi toimittaa asiakkailleen massatasemenetelmän (mass balance) periaatteiden mukaisesti tuotettuja muoviraaka-aineita. Vuonna 2023 Telko ylsi Eco-Vadiksen vastuullisuusluokituksessa Hopea-tasolle.

JÄRJESTELMÄLLISTÄ RISKIENHALLINTAA

Merkittäviksi ympäristöön liittyviksi riskeiksi Aspossa on tunnistettu muun muassa oman toiminnan ympäristövaikutukset erityisesti polttoaineen käsittelyssä varustamoliiketoiminnassa ja kumppanien toiminta esimerkiksi kemikaalien kuljetuksessa ja varastoinnissa. Myös muuttuva regulaatio, esimerkiksi ympäristölainsäädännön kiristymisen, energiapoliittiset muutokset tai polttoaineverotuksen kehitys, voi vaikuttaa merkittävästi toimintaedellytyksiin tai kustannuksiin.

Aspo seuraa jatkuvasti sääntelyn kehittymistä ja pyrkii kehittämään liiketoimintaa oikea-aikaisesti ja kustannustehokkaasti, jotta sääntelymuutosten mahdollisesti aiheuttamat investointitarpeet voidaan hallita. Viime vuosien selvitys EU:n kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmän (EU-taksonomian) vaikutuksista konsernin liike-

toimintoihin sekä raportointikäytäntöihin eteni edelleen vuoden 2023 aikana. Ympäristönäkökulmien huomioon ottamiseksi toimitusketjuissa Aspolla on eettiset ohjeet tavarant- ja palveluntoimittajille.

Riskeihin varaudutaan ja niitä hallitaan hyvällä ympäristöjohtamisella. Esimerkiksi ESL Shippingillä on oma ympäristöjohtamisjärjestelmä, jolle on myönnetty ISO 14001 -ympäristösertifikaatti. Vuoden 2023 aikana ESL Shipping kirjasi 2 (vuonna 2022: 3) lievää öljyvahinkoa aluksilta. Yhteensä vahinkojen seurauksena ympäristöön pääsi hieman noin 10 litraa öljyä tai öljynsekaista vettä. Vahingot käsiteltiin asianmukaisesti eikä niistä aiheutunut viranomaisten jatkotoimia.

Telkon ympäristönsuojelukäytäntöjä kehitetään jatkuvasti ISO 9001 -standardin periaatteiden mukaisesti. Telkolla on ISO 14001 -ympäristösertifikaatti, joka kattaa yhtiön kaikki EU-alueen toimipisteet. Telko on lisäksi kemikaalijakelijoiden Responsible Care -ohjelmassa, joka ohjaa toiminnan kehittämistä lakien ja säädösten minimivaatimuksia kattavammin.

■ YMPÄRISTÖVASTUU

Digitaaliset ratkaisut parantavat tehokkuutta ja vähentävät päästöjä

ESL Shipping on eturintamassa kehittämässä digitaalisia ratkaisuja kestävämpään merenkulkuun. Yhtiö on kerännyt useiden vuosien ajan kattavaa päästötietoa alustensa toiminnasta ja tietoja käytetään useissa sovelluksissa eri puolilla yhtiötä.

Vuonna 2023 merkittävin liiketoiminnan kehittämisprojekti on ollut uusi alusten aikataulutuksen optimointiohjelmisto, jota on kehitetty yhdessä suomalaisen ohjelmistokehitysyhtiö Sili Solutionsin kanssa. Ohjelmiston ensimmäisen version, jonka on määrä siirtyä testausvaiheeseen vuoden 2024 alkupuolella, tarkoituksena on auttaa rahtaus- ja operatiivista osastoa löytämään optimaalisin aikataulu kullekin alukselle ja tarjota mahdollisuuksia optimoida aikataulu helposti eri tavoitteiden, kuten pienimmän ympäristöjalanjäljen, perusteella.

Asiakasportaalin kehittämistä on jatkettu vuonna 2023 lisäämällä työkalu, jolla voi arvioida uusiutuvien polttoaineiden käytön vaikutuksia päästöihin osana polttoainemixiä. Läpinäkyvän tiedon tarjoaminen asi-

akkaille kuljetusten päästöistä on entistäkin tärkeämpää nyt, kun merenkulku otettiin mukaan EU:n päästökauppajärjestelmään tammikuun alusta.

VESSEL PORTAL PARANTAA PÄÄTÖKSENTEKOA ALUKSELLE

ESL Shipping lanseerasi syksyllä 2023 alusportaalin, joka on suunniteltu yksinomaan alusten miehistöille. Tämä innovatiivinen portaali hyödyntää samaa kehittyntä alustaa ja tietoja, jotka ovat yrityksen asiakkaiden käytettävissä asiakasportaalissa.

Tämän portaalin käyttöönotto on merkittävä virsitanpylväs jatkuvassa sitoumuksessamme integroida kestävä kehitys saumattomasti päivittäisiin toimintoihin ja päätöksentekoprosesseihin sekä aluksella että maissa. Portaalissa miehistöllä on pääsy kattaviin tilastoihin ja tietoihin alustensa suorituskyvystä. Lisäksi ne voivat verrata suoritustaan sisäaluksiin, mikä mahdollistaa mielekkään vertailuanalyysin.



Kirsi Ylärinne

operatiivisista ja ympäristöasioista vastaava johtaja

”Kehitämme jatkuvasti digitaalisia ratkaisujamme hyödyntääksemme keräämäämme dataa paremmin. Oma datatiimimme on tehnyt erinomaista työtä kehittäessään ratkaisujamme monella rintamalla. Yksi pieni, mutta konkreettinen esimerkki on automaattinen päästöraportti, joka jaetaan kuukausittain kaikille työntekijöille lisäämään ymmärrystä siitä, missä vaiheessa päästövähennysmatkaamme olemme.”



SOSIAALINEN VASTUU


Henkilöstö menestyksemme keskiössä

Asossa henkilöstön työympäristöt vaihtelevat lastialuksista kemikaalivarastoihin, ja turvallisuusohjeistuksiin sekä -koulutuksiin panostetaan merkittävästi kaikissa liiketoiminnoissa.

S


TYÖNTEKIJÖIDEN TURVALLISUUDEN VARMISTAMINEN

Tapaturmataajuus (TRIF)

Tavoite 2023	Toteuma 2023	2022	Huomio	SDG
6,0	4,8	8,1	Tapaturmataajuusluvut ovat alhaisella tasolla. Jokainen yksittäinen tapaturma vaikuttaa merkittävästi TRIF-lukemaan.	

TYÖNTEKIJÄ-, ASIAKAS- JA PÄÄMIESKOKEMUKSEN PARANTAMINEN

Työtyytyväisyyttä mitataan People Power -indeksillä

Tavoite 2023	Toteuma 2023	2022	Huomio	SDG
AA	AA	AA	Liiketoimintojen kesken ei merkittäviä eroavaisuuksia.	

TUOTTEIDEN JA PALVELUN LAATU

Tuotteiden ja palvelun laadun varmistamiseksi on asetettu liiketoimintakohtaiset tavoitteet. Net promoter score on käytössä liiketoimintakohtaisesti.



Aspo on sitoutunut noudattamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, sellaisina kuin ne on määritelty Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa ja YK:n liike-elämää ja ihmisoikeuksia ohjaavissa periaatteissa. Emme hyväksy minkäänlaista syrjintää työntekijän koulutuksen, henkilökohtaisen osaamisen, aseman, persoonallisuuden, elämäntapojen, työkokemuksen, etnisen alkuperän, uskonnon, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, iän, kansallisuuden, kykyjen tai muiden ominaisuuksien perusteella.

Aspo kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työntekijöitään kaikissa toimintamaissaan. Kaikissa työsuhteissa noudatetaan soveltuvia paikallisia lakeja ja määräyksiä, jotka koskevat muun muassa työaikoja, korvauksia, mahdollisuuksia kehittyä, ihmisoikeuksia sekä työolosuhteita.

Henkilöstön sitoutumista ja työhyvinvointia pyrimme parantamaan muun muassa edistämällä työntekijöiden ammatillista kehittymistä kaikilla organisaatiotasolla, ja luomalla kannustavaa työilmapiiriä.

TYÖTURVALLISUUTEEN PANOSTETAAN YHÄ ENEMMÄN

Merkittävimmät sosiaaliset riskit liittyvät työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toteutumiseen sekä henkilöstön saatavuuteen ja sitoutuneisuuteen. Asossa henkilöstön työympäristöt vaihtelevat lastialuksista kemikaalivarastoihin, ja turvallisuusohjeistuksiin sekä -koulutuksiin panostetaan merkittävästi kaikissa liiketoiminnoissa. Tavoitteena on, että työssä sattuvia tapaturmia ei tapahtuisi.

Vuonna 2023 TRIF-tapaturmataajuus (Total Recordable Injury Frequency) oli 4,8. Tapaturmataajuus kehittyi erittäin hyvin edellisvuoteen (8,1) nähden, ja vuoden

2023 tavoite 6,0 saavutettiin. Asossa on käynnissä useita työturvallisuuden parantamiseen tähtäviä hankkeita painottuen erityisesti ESL Shippingin varustamoliiketoimintaan, jossa riskit työtapaturmiin ovat muita tytäryhtiöitä suuremmat. Toimintamalleja on kehitetty turvallisuutta huomioiden ja myös viestintään on panostettu, tavoitteena pitkäjänteisesti kehittää yrityksen turvallisuuskulttuuria. Telkossa jatkettiin sekä omia että ostopalveluvarastoja ja jokaista toimistoa koskevaa Safety walk -käytäntöä turvallisuuden ja turvallisuustietoisuuden kasvattamiseksi. Prosessi on osoittautunut tehokkaaksi ja vaikuttavaksi tavaksi tehdä turvallisuutta parantavia havaintoja ja niiden pohjalta korjaavia toimenpiteitä.

TYÖTYTYVÄISYYS KORKEALLA TASOLLA

Työntekijöiden tyytyväisyyttä omiin tehtäviinsä, johtamisen laatuun ja Aspoon työnantajana mitataan vuosittaisella ilmapiirikartoituksella. Aspo mittaa henkilöstötyytyväisyyttä People Power -indeksillä, joka on osa konsernin vastuullisuustavoitteita. Vuonna 2023 työtyytyväisyys säilyi tavoitetasolla ja varsin korkeana: koko konsernin tasolla yllettiin tavoitteenmukaiseen AA-arvosanaan, eikä liiketoimintojen kesken ollut merkittäviä eroavaisuuksia.

Työntekijöiden lisäksi myös muiden sidosryhmien tyytyväisyyttä seurataan aktiivisesti Aspo-konsernissa, ja tuotteiden sekä palvelun laadun varmistamiseksi on asetettu liiketoimintakohtaisia tavoitteita. Sidoryhmien tyytyväisyyttä ja suositteluhalukkuutta seurataan liiketoiminnoissa säännöllisesti kansainvälisesti laajasti käytettyä Net Promoter Score -kyselyä hyödyntäen. Vuonna 2023 NPS-mittaukset osoittivat asiakastytyväisyyden olevan vähintään hyvällä tasolla kaikissa liiketoiminnoissa.

ESL Shippingin turvallisuus- kulttuuria kehittämässä

“24 vuotta sitten aloitin harjoittelijana MS Arkadi-alla, ESL Shippingin suurimmalla aluksella. Oli hienoa päästä seilaamaan merillä ja tutustumaan satamiin Euroopassa ja Afrikassa.

Aluksella noudatettiin tiukkoja turvallisuus- ja hätätilanneohjeita, mutta työturvallisuuteen ei tuolloin juuri kiinnitetty huomiota. Kypäriä ei käytetty, huomiovaatteista ei ollut tietoa, ja työtavat olivat usein riskialttiita. Korkealla avonaisen ruuman reunalla saatettiin kävellä ilman suojavarusteita, vaikka putoamisvaara oli ilmeinen. Lepoaikarikkomuksiin ei kiinnitetty suurta huomiota, ja välillä nosturijossa työaika saattoi venyä vuorokauden mittaiseksi. Ruumajobien jälkeen nauroimme toistemme mustille naamoille, kun lastipölyä oli silmissä, korvissa ja nenässäkin. Ruumaan mennessä suljetun tilan varoitusmerkit ohitettiin ymmärtämättä niiden merkitystä. Joskus sattui loukkaantumisia, ja se tuntui pelottavalta.

TURVALLISUUDEN KEHITYS VUOSIEN VARRELLA

Vuonna 2023 aloitin ESL Shippingin turvallisuuspäällikkönä oltuani 18 vuotta töissä muualla. Yllätyin, kuinka merkittävä muutos turvallisuuskulttuurissa oli tapahtu-

nut. Yhtiössä vallitsee nyt vahva turvallisuuskeskeinen ajattelutapa, jota johto tukee aktiivisesti asettamalla tavoitteita ja seuraamalla edistymistä.

Alusten päälliköt ovat sitoutuneet työturvallisuuden johtamiseen, ja miehistö toimii ohjeiden mukaan. Käytössä on turvallisuusmenettelyitä ja -työkaluja, jotka tukevat dokumentointia, tapahtuma-analyysijä ja juurisyyden tunnistamista. Lepoaikojen ja alkoholipolitiikan rikkomuksia seurataan tarkasti ja ne analysoidaan perusteellisesti yhdessä miehistön kanssa. Järjestelmällinen panostus turvallisuuskeskeisen ajattelun juurruttamiseen ja miehistön turvallisen toiminnan varmistamiseen tuottaa hyviä tuloksia.

TURVALLISUUS VAATII JATKUVAA FOKUSTA

Turvallisuudessa on aina parantamisen varaa. Syvästi juurtuneet tavat eivät helposti katoa: jotkut miehistön jäsenet tarvitsevat edelleen muistutuksia kypärän käytöstä, sillä he ovat työskennelleet vuosikymmeniä ilman niitä. Välillä saattaa unohtua, että turvallisuusmenettelyt ovat olemassa miehistön hyvinvoinnin takaamiseksi, eivätkä tarkastajien vaatimusten täyttämiseksi. Turvallisuuskulttuurin taso eri alusten välillä vaihtelee. Turvallisuussuunnittelu on tärkeää, jotta

voidaan huomioida esimerkiksi uusista lastityypeistä aiheutuvat riskit. Ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä huolimatta kompastumisia ja liukastumisia yhä tapahtuu, joten jatkuvaa parantamista tarvitaan.

Ennakoivat toimenpiteet, kuten työsuojelukokoukset, riskiarvioinnit, koulutukset ja systemaattinen muutoksenhallinta, ovat tärkeitä askelia kohti huipputason turvallisuuskulttuuria. Tapaturma- ja turvallisuusraporttien avulla seuraamme onnistumistamme ja opimme virheistä.

Viestintä ja yhteistyö edistävät syvempää sitoutumista turvallisuuteen. Säännöllisissä työsuojelukokouksissa alusten päälliköt ja miehistö keskustelevat ajankohtaisista teemoista, ja auditointien avulla saamme järjestelmällistä tietoa laivan turvallisuustilanteesta. Johdon turvallisuuskävelyiden avulla ymmärrys alusten päivittäisestä toiminnasta vahvistuu turvallisuusjohtamisen ytimessä.

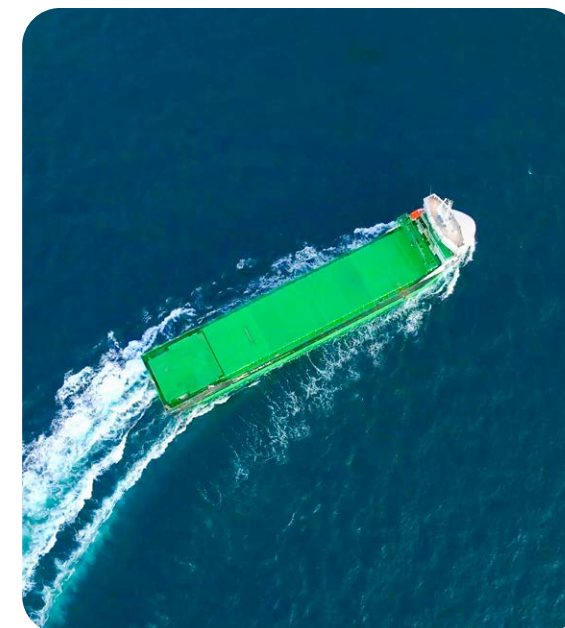
Edellisten vuosien turvallisuustilastojen valossa turvallisuuden suunta näyttää hyvältä. Vaikka vastoinkäymisiä ja virheitä sattuu, työskentely turvallisuuden parantamiseen sitoutuneen henkilöstön kanssa tuntuu motivoivalta. Meillä on yhteinen tavoite – varmistaa, että kaikki palaavat töistä turvallisesti kotiin.”



Suvi-Tuuli
Lappalainen

Turvallisuuspäällikkö,
ESL Shipping Oy

“Meillä on yhteinen tavoite
– varmistaa, että kaikki
palaavat töistä turvallisesti
kotiin.”



■ HYVÄ HALLINTO


Vastuullinen työnantaja ja yhteistyökumppani

Osana Aspon hyvää hallintotapaa vastuullisuus on olennainen osa myös uusien investointikohteiden kartoitusta ja omistusohjelmaamme.

G

HYVÄ HALLINTO

Osuus Aspon henkilöstöstä, joka on suorittanut Code of Conduct & Compliance -koulutukset

Tavoite 2023	Toteuma 2023	2022	Huomio	SDG
100%	100 %	100 %		

KOKONAISVALTAINEN RISKIENHALLINTA

Systemaattista riskienhallintaa kehitetään jatkuvasti yhdessä liiketoimintojen kanssa.

VASTUULLISUUSOHJELMAN JATKUVA KEHITTÄMINEN

Vuonna 2023 vahvistettiin yhtiön vastuullisuusosaamista ja -resursointia vastuullisuustyön johtamiseksi konsernitasonla.

Aspo-konsernin vastuullisuustyötä koordinoi vastuullisuustyöryhmä, jonka tavoitteena on myös kehittää ja jakaa parhaita toimintamalleja kaikissa liiketoiminnoissa. Aspon toimintaa vastuullisena työnantajana ohjaavat konsernin eettiset ohjeet ja henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet. Aspo kunnioittaa työntekijöiden yhdistymisvapautta ja noudattaa kunkin toimintamaan paikallista työlainsäädäntöä. Erityisesti kehittyvillä markkinoilla Aspo haluaa olla edelläkävijä ja edistää vastuullisia toimintatapoja.

Eräs vaihe Aspon historiassa päättyi vuonna 2023, kun Telko myi Venäjän liiketoimintansa huhtikuussa ja Leipurin idän liiketoimintojen lopettamisesta tehtiin päätös joulukuussa. ESL Shipping luopui Venäjän liiketoiminnastaan jo kesällä 2022. Kansainvälisenä yhtiönä Aspo toimii edelleen kuitenkin myös maissa, joissa korruptio on yleistä. Tällaisia alueita ovat Transparency Internationalin mukaan esimerkiksi Uzbekistan ja Ukraina.

Tärkeä työkalu korruption ja lahjonnan vastaisessa toiminnassa on vastuullinen toimitusketjun hallinta. Asian-

mukaisten toimintatapojen varmistamiseksi tavarantoimittajille toimitetun eettisen ohjeiston (Supplier Code of Conduct) noudattamista valvotaan liiketoiminnoissa eri keinoin. ESL Shipping liittyi keväällä 2023 Maritime Anti-Corruption Networkiin, joka työskentelee korruption kitkemiseksi merenkulussa. Järjestön laaja tietopankki sekä kontaktiverkostot tarjoavat tukea laivojen miehistöille ja auttavat ennakoimaan mahdollisia ongelmatilanteita maissa, joissa korruptio ja lahjonta ovat edelleen ongelma. Esimerkiksi erityisiä vastuullisuusauditointeja on Telkossa toteutettu vuodesta 2019 alkaen ja vuonna 2023 valvonta jatkui yksittäisillä laajemmilla varastoauditoinneilla. Paikan päällä suoritettavien auditointien lisäksi laajempaa toimittajakuntaa seurataan itsearviointimenetelmällä. Vuonna 2024 tullaan pilotoimaan uutta tekoälypohjaista työkalua toimittajien vastuullisuuden varmentamiseen ja riskien arviointiin.

Aspon eettiset ohjeet kieltävät jyrkästi kaiken korruption tai lahjonnan. Aspon Compliance- ja Code of Conduct -koulutukset sisältävät muun muassa korruption tor-

jumiseen liittyviä kysymyksiä ja opastavat tunnistamaan epäilyttävät tilanteet sekä epäeettisinä pidettävät toimintatavat.

Vuonna 2023 Code of Conduct -koulutuksen suoritti 100 % ja Compliance-koulutuksen 100 % koko konsernin työntekijöistä. Aspon tavoitteena on, että kaikki konsernin henkilöstöstä suorittavat vuosittain kyseiset koulutukset.

VAATIMUSTENMUKAISUUTTA SEURATAAN MONIN TAVOIN

Liiketoiminnot seuraavat myös toimialakohtaista säännöstöä ja esimerkiksi Telkolla on käytössä lahjontaa koskevat tarkemmat ohjeistukset, joiden lisäksi se noudattaa Euroopan kemikaalijärjestö FECC:n eettisiä ohjeita.

Tuoteturvallisuus on äärimmäisen tärkeää sekä Telkon että Leipurin liiketoiminnassa. Laatupoikkeamilla tai väärän tuotteen toimituksella asiakkaalle voi olla vakavia seurauksia. Vuonna 2023 tuotetoimitusten tarkkuus oli erinomaisella tasolla sekä Telkossa että Leipurissa.

Huomattava osa ESL Shippingin, Telkon ja Leipurin kumppaneista on suuria kansainvälisiä toimijoita, joiden kanssa yhteistyötä on tehty pitkään ja joilla on omat vakiintuneet vastuullisen toimitusketjun hallintaan liittyvät prosessinsa. Lisäksi ESL Shipping auditoi säännöllisesti aikarahtaamansa alukset erityisesti turvallisuus-, ympäristö- ja laatuksymyksiä painottaen.

Myös Aspon sisäinen tarkastus ja lakiosasto tekevät liiketoiminnoissa tarkastuksia säännöllisesti.

VÄÄRINKÄYÖKSISTÄ MAHDOLLISUUS ILMOITTA ANONYYMISTI

Aspossa on ollut vuodesta 2020 alkaen käytössä ulkopuolisen toimittajan hallinnoima ja täysin anonyymi ilmoituskanava väärinkäytösepäilyille. Palvelun kautta voi ilmaista huolensa jostakin, mikä ei noudata Aspo-konsernin arvoja tai eettisiä ohjeistuksia, ja millä voi olla vakavia seurauksia organisaatiollemme tai yksittäiselle henkilölle. Ilmoitukset tulevat ilmoituskanavaryhmälle, jota johtaa konsernin lakiasianjohtaja. Ilmoitukset käsitellään määrätuotoisen prosessin mukaisesti ja raportoidaan sekä tarpeen mukaan käsitellään Aspon hallituksessa. Ilmoituskanavasta kerrotaan henkilöstölle muun muassa vuosittaisen Code of Conduct -koulutuksen yhteydessä.

Vuonna 2023 ilmoituskanavan kautta tehtiin yhteensä 14 ilmoitusta. Ilmoitukset käsiteltiin ja niihin vastattiin konsernin prosessien mukaisesti. Ilmoitukset liittyivät pääosin pieniin sisäisten politiikkojen rikkomuksiin. Tehdyissä tutkimuksissa ei paljastunut petosepäilyjä eikä ilmoituskanavan kautta ilmennyt vuoden aikana korrup-tioon tai lahjontaan liittyviä vahvistettuja rikkomuksia.

Aspolla on myös laajempi merkitys niihin yhteisöihin, joissa se toimii. Esimerkiksi ESL Shipping on merkittävä merikuljetusten järjestäjä ja tärkeä osa Suomen huoltovarmuuden turvaamista, sillä merikuljetusten osuus Suomen viennistä ja tuonnista on noin 95 %. Kriisitilanteessa huoltoyhteydet maailmalle turvaavat Suomen lipun alla kulkevat alukset.

VASTUULLISUUS ON OLENNAINEN OSA UUSIEN INVESTOINTIKOHTEIDEN KARTOITUSTA JA OMISTUSOHJELMAAMME

	KOHTEIDEN KARTOITUS	YRITYSOSTOPROSESSI	OMISTAJUUS
LÄHESTYMISTAPAMME	<p>Arvioimme mahdollisia investointikohteita taloudellisen tuloksen ja strategisen soveltuvuuden perusteella.</p> <p>Vastuullisuus on olennainen osa strategisen soveltuvuuden arviointia.</p>	<p>ESG-arviointi syventää ymmärrystämme kohteen taloudellisesta tuloksesta ja strategisesta suunnasta.</p> <p>ESG-arviointikriteerit</p> <ul style="list-style-type: none"> Aspon olennaiset vastuullisuusteemat Vaikutus Aspon vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseen <p>Arviointi voi johtaa siihen, että emme investoi yritykseen</p>	<p>Kehitämme yhtiön ESG-strategiaa, sisältäen olennaiset painopistealueet, yhdessä ostetun yrityksen kanssa.</p> <p>Asetamme ESG-tavoitteet ja tärkeimmät toimenpiteet. Seuraamme tuloksia aktiivisesti konsernin tukea tarjoten.</p> <p>Raportoimme edistymisestä Aspon hallitukselle ja osakkeenomistajille.</p>

Monimuotoisuuden, tasavertaisuuden ja osallisuuden edistäminen: sitouduimme positiiviseen muutokseen

Aspo-konserni perusti vuonna 2023 erityisen DEI-työryhmän (Diversity, Equity, Inclusion) osana vastuullisuuden kehittämistyötämme. DEI-työryhmä on perustamisestaan lähtien johtanut useita aloitteita vahvistukseen DEI-sitoutumistamme ESG-tavoitteidemme mukaisesti.

Yksi vuoden 2023 merkittävimmistä saavutuksista oli DEI-politiikkamme sisäinen julkaisu. Tämä politiikka toimii ohjaavana kehyksenä, jossa kuvataan sitouksemme luoda osallistava työpaikka, joka arvostaa monimuotoisuutta ja varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille.

LUODAAN TYÖPAIKKA, JOSSA KAIKKI VOIVAT MENESTYÄ, OSALLISTUA JA SAADA TUNNUSTUSTA

Aspon pyrkimyksessä inklusiivisemmaksi työpaikaksi arvioimme aluksi vuoden 2023 henkilöstökyselystä kerättyjä vastauksia, jotka sisälsivät ensimmäistä kertaa myös laajemmin vastuullisuusaiheita. Erityisesti vastuullisuus nähtiin ensisijaisesti ympäristö- ja tuotevastuuna, ja vastuullisuusindeksi Aspo-konsernitasolla oli vaikuttava 87,8.

Tutkimuksessa pureuduttiin kokemuksiin monimuotoisuudesta ja inklusiivisuudesta Aspo-konsernissa. Tulokset osoittavat, että 90 % työntekijöistä kokee, että monimuotoisuuteen suhtaudutaan yrityksessämme myönteisesti ja että syrjinnänvastaisuus on vahvaa. Vaikka eri maiden välillä on jonkin verran vaihtelua, jopa alhaisimmat tulokset näyttäytyvät erittäin myönteisinä.

Nämä positiiviset kyselytulokset vahvistivat luottamustamme olemassa oleviin vahvuuksiin monimuotoisuuden ja osallisuuden suhteen. Lisäksi tulokset korostivat sitä, että Aspo-konsernissa on tärkeää ja mahdollista panostaa entistä monimuotoisempien tiimien kasvuun.

DEI-TIETOISUUDEN JA -TAITOJEN LISÄÄMINEN KOKO ORGANISAATIOSSA

Koska ymmärrämme DEI:n keskeisen roolin organisaation menestyksessä, järjestimme koulutuksia kaikille johtoryhmille, koska ne vaikuttavat organisaation strategiaan ja prioriteetteihin ja mahdollistavat keskeisen DEI-muutoksen koko organisaatiossa. Tutustumalla DEI-aloitteiden taustalla oleviin periaatteisiin ja

käytäntöihin johtoryhmät saivat käsityksen monimuotoisuuden, tasavertaisuuden ja osallisuuden konkreettisista vaikutuksista organisaatiokulttuuriin, työntekijöiden sitoutumiseen ja liiketoiminnan yleiseen menestykseen.

Laajentaakseen tietämystä ja ymmärrystä DEI-aiheista kaikille työntekijöilleen Aspo-konserni keräsi yhteen kattavan kokoelman DEI-materiaaleja, mukaan lukien ydinkäsitteet ja artikkeleita. Koulutusmateriaalien tuotanto jatkuu vuonna 2024.

JATKUVA KEHITYS MENEÄ VAATIMUSTENMUKAISUUTTA PIDEMMÄLLE

Vuoteen 2024 mennessä olemme sitoutuneet tarjoamaan kattavaa koulutusta kaikille esimiehille ja työntekijöille sekä uudistamaan vuosittaisen Code of Conduct (Code of Conduct) -koulutuksemme lisätäksemme DEI:n tunnettuutta. Kuten monet DEI:n monitahoisuuden äärellä työskentelevät organisaatiot, Aspo-konserni on sitoutunut siirtymään pelkän tietoisuuden kasvattamisesta eteenpäin ja ryhtymään konkreettisiin toimiin kehittyäkseen entistä osallistavammaksi ja monimuotoisemmaksi työpaikaksi.



Taru Uotila

Johtaja (SVP), lakiasiat, HR ja vastuullisuus, Aspo Oyj

“Olemme sitoutuneet edistämään tasa-vertaista, monimuotoista ja osallistavaa työpaikkaa, jossa tunnustetaan ja arvostetaan erilaisuutta ja jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti arvokkaasti ja kunnioitavasti. Ymmärrämme, että monimuotoisuutemme – monet erilaiset ja ainutlaatuiset asiat, joita tuomme yksilöllisesti ja yhdessä töihin joka päivä – auttaa rakentamaan vahvempaa työvoimaa ja muodostaa alustan yrityksen menestykselle.”

Vastuullisuus- taulukot

Raportointijakso on kalenterivuosi 2023. Raportointi kattaa lähtökohtaisesti koko Aspo-konsernin. Poikkeukset rajauksissa on merkitty indikaattorien yhteyteen. Vastuullisuusraportissa henkilöstölukuihin sisältyvät kaikki työsuhteessa olevat, mukaan lukien pitkäaikaiset poissaolot. Henkilöstölukuihin on lisätty myös ESL Shippingin tytäryhtiö AtoB@C Shippingin laivojen vuokralla oleva merihenkilöstö niiden laivojen osalta, jotka ovat yhtiön omistuksessa. Tilinpäätöksessä henkilöstömäärään ei sisälly vuokratyöntekijöitä, vaan ainoastaan Aspo-konsernin oma henkilöstö.

ENERGIAN KÄYTTÖ JA PÄÄSTÖT

ESL Shipping	2023	2022	2021	2020	2019
Ostettu energia ^{1,2} , Mwh	391,1	328,4	322,1	243,4	117,6
Polttoaineen käyttö, Mwh	769 317	820 496	898 551	838 743	892 250
tCO ₂ ²	204 795	217 526	237 621	220 122	237 296
g-CO ₂ per tonnimaili	14,7	13,67	15,74	15,48	15,47
tSO _x ²	137,72	87,34	98,36	56,44	179,27
mg-SO _x per tonnimaili	8,58	5,52	5,93	3,97	11,69

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Ostettu energia ¹ , Mwh	1 030,0	1 347,7	1 172,0	768,5	1 093,0
tCO ₂ ²	162,7	219,6	340,1	215,8	306,9

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Ostettu energia ¹ , Mwh	2 930,3	3 681,1	3 212,8	4 148,0	3 394,8
tCO ₂ ²	176,6	606,2	965,4	1 124,0	1 154,2

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Ostettu energia ¹ , Mwh	258,8	192,6	180,9	182,7	150,3
tCO ₂ ²	27,4	20,0	27,2	27,5	23,7

Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
tCO ₂ ²	205 186	218 385	238 963	221 511	238 805
Liikevaihto, Me	553,0	652,6	573,3	500,7	587,7
Aspo-konsernin päästöintensiteetti	0,37	0,33	0,42	0,44	0,41

¹ Ostettu energia pääsääntöisesti mitattu, muussa tapauksessa luvut on arvioitu koko vuoden osalta.

² Luvut sisältävät Raahen varikon vuodesta 2021 alkaen. Hinaaja Charlien maasähkön käyttö nostaa energiankulutusta vuodesta 2021 alkaen.

TAPATURMATAAJUUS JA SAIRAUSPOISSAOLOT

ESL Shipping – Toimisto	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	0,0	8,2	8,1	2,7	
Sairauspoissaolot, % ²	0,7	0,5	0,7	0,8	1,4

ESL Shipping – Merihenkilöstö	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	14,5	22,0	22,3	21,4	22,1
Sairauspoissaolot, % ²	2,1	2,0	3,7	4,6	4,0

AtoB@C Shipping – Merihenkilöstö	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	0,0	10,2	10,9		
Sairauspoissaolot, % ²	0,1	0,2	0,30		

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	2,2	1,7	0	0	
Sairauspoissaolot, % ²	1,0	1,4	1,2	1,2	1,4

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	0	0	6,3	10,3	
Sairauspoissaolot, % ²	2,7	2,5	3,5	2	4,0

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	0	0	0	0	
Sairauspoissaolot, % ²	0,2	0,6	0,3	0,3	1,6

Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
TRIF ¹	4,8	8,1	8,8	8,5	

¹ Tapaturmataajuuks esitetään miljoonaa työtuntia kohden.

TRIF = Kaikki tapaturmat, jotka vaativat ensiapua, lääkinnällistä hoitoa tai korvaavaa työtä.

² Sairauspoissaoloprosentti on laskettu kaavalla: (sairauspäivät/työpäivät yhteensä)*100.

AtoB@C Shippingin Ruotsin merihenkilöstön sairauspoissaolot lasketaan vain meripäivien osalta.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ MARKKINA-ALUEITTAIN 31.12.

ESL Shipping ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Suomi	284	277	276	275	262
Skandinavia	84	78	79	79	74
Baltia					
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina					
Muut maat				1	1
Yhteensä	368	355	355	355	337

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Suomi	48	52	50	49	52
Skandinavia	43	48	38	37	24
Baltia	40	52	54	34	36
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	54	114	155	140	162
Muut maat	32	27	24	25	25
Yhteensä	217	293	321	285	299

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Suomi	38	39	76	73	80
Skandinavia	70	70			
Baltia	43	48	47	49	50
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	6	98	147	141	167
Muut maat					
Yhteensä	157	255	270	263	297

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Suomi	40	42	36	32	27
Skandinavia					
Baltia					
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina					
Muut maat					
Yhteensä	40	42	36	32	27

Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
Suomi	410	410	459	450	451
Skandinavia	197	196	57	116	98
Baltia	83	100	101	83	86
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	60	212	302	281	329
Muut maat	32	27	25	27	27
Yhteensä	782	945	944	957	991

¹ ESL Shippingin tytäryhtiö AtoB@C Shippingin merihenkilöstö raportoidaan omistuksessa olevien laivojen osalta.

Strategisen fokuksen siirryttyä länsimarkkinoille vuoden 2023 alusta lähtien Aspo on muuttanut markkina-aluejakoa liikevaihdon raportoinnissa. Uudet raportoitavat markkina-alueet liikevaihdon raportoinnissa ovat: Suomi, Skandinavia, Baltia, muu Eurooppa ja muut maat. Henkilöstömäärät raportoidaan v. 2023 osalta vanhan markkina-aluejaon mukaisesti.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ TYÖNTEKIJÄKATEGORIAN MUKAAN 31.12.

ESL Shipping ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Toimihenkilöt	43	47	43	41	38
Esimiehet	9	6	7	8	3
Johtajat	7	6	7	6	7
Työntekijät	0	2	2	2	2
Yhteensä	59	61	59	57	50

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Toimihenkilöt	161	234	265	233	250
Esimiehet	43	47	26	25	19
Johtajat	6	5	24	20	24
Työntekijät	7	7	6	7	6
Yhteensä	217	293	321	285	299

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Toimihenkilöt	94	164	190	182	206
Esimiehet	23	39	35	37	40
Johtajat	5	7	17	16	19
Työntekijät	35	45	28	28	32
Yhteensä	157	255	270	263	297

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Toimihenkilöt	34	34	28	26	22
Esimiehet	2	3	2	2	2
Johtajat	4	5	6	4	3
Työntekijät					
Yhteensä	40	42	36	32	27

Aspo-konserni ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Toimihenkilöt	332	478	541	497	538
Esimiehet	77	95	72	74	65
Johtajat	22	23	55	47	56
Työntekijät	42	54	40	41	45
Yhteensä	473	650	708	659	704

¹ Ei sisällä merihenkilöstöä.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ TYÖSOPIMUSTYYPIN MUKAAN 31.12.

ESL Shipping ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstömäärä	59	355	295	355	337
Kokoaikainen	59	63	59	56	50
Osa-aikainen				1	

¹ Ei sisällä merihenkilöstöä.

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstömäärä	217	293	321	285	299
Kokoaikainen	214	287	315	278	293
Osa-aikainen	3	6	6	7	6

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstömäärä	157	255	270	263	297
Kokoaikainen	153	246	264	260	293
Osa-aikainen	4	9	6	3	4

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstömäärä	40	42	36	32	27
Kokoaikainen	39	41	35	30	26
Osa-aikainen	1	1	1	2	1

SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.

ESL Shipping	2023	2022	2021	2020	2019
Naiset	43	45	40	40	36
Miehet	325	310	255	315	301
Yhteensä	368	355	295	355	337

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Naiset	102	148	168	151	164
Miehet	115	145	153	134	135
Yhteensä	217	293	321	285	299

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Naiset	66	132	154	149	166
Miehet	91	123	116	114	131
Yhteensä	157	255	270	263	297

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Naiset	22	22	18	18	16
Miehet	18	20	18	14	11
Yhteensä	40	42	36	32	27

Aspon ja liiketoimintojen hallitukset	2023	2022	2021	2020	2019
Naiset	6	6	6	6	7
Miehet	13	14	8	9	9
Yhteensä	19	20	14	15	16

Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
Naiset	233	347	383	367	394
Miehet	549	598	561	605	613
Yhteensä	782	945	944	972	1 007

IKÄJAKAUMA 31.12.

ESL Shipping	2023	2022	2021	2020	2019
< 24	11	10	4	5	12
25-39	127	128	114	132	119
40-54	153	140	119	141	127
55 <	77	77	58	77	79
Yhteensä	368	355	295	355	337

Telko	2023	2022	2021	2020	2019
< 24	0	1	3	3	8
25-39	69	106	144	131	140
40-54	110	137	131	116	117
55 <	38	49	43	35	34
Yhteensä	217	293	321	285	299

Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
< 24	5	7	8	1	3
25-39	41	75	97	105	129
40-54	76	130	122	121	132
55 <	35	43	43	36	33
Yhteensä	157	255	270	263	297

Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
< 24	0			1	1
25-39	17	19	16	13	6
40-54	16	14	11	9	10
55 <	7	9	9	9	10
Yhteensä	40	42	36	32	27

Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
< 24	16	18	15	10	24
25-39	254	328	375	385	400
40-54	355	421	394	397	402
55 <	157	178	160	165	165
Yhteensä	782	945	944	957	991

HENKILÖSTÖN KESKI-ikä

ESL Shipping	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstön keski-ikä	45	44	44	45	45
Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstön keski-ikä	43	41	41	42	41
Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstön keski-ikä	46	44	42	43	41
Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstön keski-ikä	44	44	49	43	47
Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
Henkilöstön keski-ikä	44	44	42	44	44

PEOPLE POWER (SKAALA 0–100)

	2023	rating	2022	rating
ESL Shipping	80,6	AA+	78,9	AA
Telko	80,8	AA+	81,8	AA+
Leipurin	75,8	A+	70,5	A
Muu toiminta	69,7	A+	75,2	AA+

Aspossa otettiin vuonna 2021 käyttöön People Power -henkilöstötutkimus, jonka tavoitteena on tunnistaa organisaation vahvuudet ja kehittämisaalueet oman työn, lähityöyhteisön ja koko organisaation osalta.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

ESL Shipping	2023	2022	2021	2020	2019
Vaihtuvuus, maahenkilöstö	11	10	8	9	16
Telko	2023	2022	2021	2020	2019
Vaihtuvuus	24	21	17	8	20
Leipurin	2023	2022	2021	2020	2019
Vaihtuvuus	20	17	17	10	26
Muu toiminta	2023	2022	2021	2020	2019
Vaihtuvuus	22	8	13	19	39
Aspo-konserni	2023	2022	2021	2020	2019
Vaihtuvuus	15	17	15	9	23

Keskimääräinen vaihtuvuus, %

CODE OF CONDUCT JA COMPLIANCE -KOULUTUSTEN SUORITUKSET 2023

	Compliance, %	Code of Conduct, %
ESL Shipping	100	100
Telko	100	100
Leipurin	100	100
Muu toiminta	100	100
Aspo-konserni	100	100

Henkilömääristä on jätetty pois perhevapaalaiset ja muut pitkät poissaolot. Ei sisällä merihenkilöstöä.