

# Aspon vastuullisuusraportti 2021

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



● VASTUULLISUUS

## Vastuullista arvonluontia

Vuoden 2021 aikana Aspossa vietiin läpi laajamittainen vastuullisuustavoitteiden asetantaprosessi, joka toteutettiin kaikissa liiketoiminnoissa.



Aspon hallitus linjasi vuonna 2020 kunnianhimoisen tavoitteen, jonka mukaan Aspon omistamien liiketoimintojen tavoitteena on olla vastuullisuuden edelläkävijöitä omilla aloillaan. Vastuullisuus myös ohjaa olennaisena osana Aspon uusien sijoituskohdeiden kartoitusprosessia ja johtamisjärjestelmää.

Aspon eri liiketoiminnoilla on osin hyvin erilaiset painopistealueet vastuullisuustyössään. ESL Shipping on aktiivisesti pienentänyt ympäristöjalanjälkeään minimoimalla laivastonsa päästöjä ja energiankulutusta. Tuoteturvallisuus on ensiarvoisen tärkeää teollisuuden asiakkaiden ja kansainvälisten raaka-ainevalmistajien välisenä linkkinä toimivan Telkon liiketoiminnassa. Leipurin toiminnan keskiössä taas on tuoteturvallisuus ja jätteen sekä hävikin vähentäminen.

Vuoden 2021 aikana Aspossa vietiin läpi laajamittainen vastuullisuustavoitteiden asetantaprosessi, joka toteutettiin kaikissa liiketoiminnoissa. Koska Aspon omistamat liiketoiminnot poikkeavat paikoin merkittävästikin toisistaan, tavoiteasetantaprosessiin sisältyneet perusteelliset olennaisuusanalyysit, sidosryhmähaastattelut sekä benchmark-analyysit tehtiin liiketoimintakohtaisesti.

Aspon ja sen omistamien liiketoimintojen yhteiset vastuullisuussitoumukset ovat seuraavat:

- Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen
- Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille
- Hyvän hallintotavan käytäntöjen edistäminen kaikilla tasoilla

Vastuullisuussitoumusten tueksi Aspo määritteli konsernin ja liiketoimintojen olennaisille vastuullisuusosa-alueille uudet ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät ESG-tavoitteet, jotka julkaistiin Aspon järjestämässä pääomamarkkinapäivässä joulukuussa 2021. Tämän vastuullisuusraportin ohella ESL Shipping, Telko ja Leipurin julkaisevat myös omat vastuullisuusraporttinsa vuoden 2022 aikana, ja näissä liiketoimintojen omissa raporteissa käydään tarkemmin läpi kunkin liiketoiminnan pitkän aikavälin tavoitteita sekä edistymistä vastuullisuustyössä vuoden 2021 aikana.

Vastuullisuustavoitteiden asetantaprosessin lisäksi Aspo aloitti vuoden 2021 aikana selvitystyön EU:n kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmän (EU-taksonomian) vaikutuksista konsernin liiketoimintoihin sekä raportointikäytäntöihin. Aspon taksonomiakelpoisten toimintojen osuus liikevaihdosta, investoinneista ja operatiivisista kuluista on esitetty tämän raportin taulukko-osiossa.

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 Suomen Kirjanpitolain ja EU 2014/95EU-direktiivin vaatimusten mukaista selvitystä muista kuin taloudellisista tiedoista. Aspon hallitus hyväksyy ja allekirjoittaa nämä tiedot vuosittain tilinpäätöksen hyväksymisen yhteydessä.

Tässä vastuullisuusraportissa kerromme myös tarkemmin, miten Aspon uudet vastuullisuustavoitteet linkittyvät YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (SDG:t), jotka tähtäävät äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestävään kehitykseen, ottaen huomioon ympäristön, talouden ja ihmisen tasavertaisesti ja maailmanlaajuisesti.



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

## JATKUVAA VASTUULLISUUSTYÖN KEHITTÄMISTÄ

Aspon vastuullisuusohjelman toteuttaminen ja kehittäminen jatkuu vuonna 2022 monella rintamalla: laadimme muun muassa uuden vastuullisuuspolitiikan osaksi Aspon johtamisjärjestelmää, vahvistamme entisestään vastuullisuuden integrointia osaksi päätöksentekoa niin Aspossa kuin liiketoiminnoissa, kehitämme vastuullisuustavoitteiden raportointi- ja seurantatyökaluja ja jatkamme EU-taksonomiaan liittyvää selvitystyötä. Lisäksi tiivistämme vastuullisuusteemoihin liittyvää yhteistyötä Aspon portfolioyhtiöiden välillä. ESG-tavoitteet integroidaan myös osaksi Aspon palkitsemisjärjestelmää vuonna 2022.

Helsingissä, 16. helmikuuta 2022

Aspo Oyj

Hallitus

Toimitusjohtaja

## ● VASTUULLISUUS

# Aspon olennaiset vastuullisuusteemat

TAVOITTEEMME	Aspon liiketoimintojen tavoitteena on olla vastuullisuuden edelläkävijöitä omilla aloillaan					
SITOUKSEMME/ FOKUSALUEET	E		S		G	
	Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen		Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille		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


## Tavoitteena päästöintensiteetin vähentäminen

Ympäristövastuu tarkoittaa Aspolle valintoja ja konkreettisia tekoja ympäristön puolesta kaikissa liiketoiminnoissa. Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen on olennaisin Aspon ympäristövastuuseen liittyvä teema.



### PÄÄSTÖINTENSITEETIN VÄHENTÄMINEN

CO<sub>2</sub>e (tn) / liikevaihto (t€)

Tavoite 2025	Toteuma 2021	2020	Huomio	SDG
0,30	<b>0,42</b>	0,44	Vuonna 2021 päästöintensiteetti parani liiketoimintojen kasvun sekä ESL Shippingin operatiivisen tehokkuuden myötä.	

### KESTÄVIÄ INNOVAATIOITA

Vastuullisia innovaatioita kehitetään liiketoimintakohtaisesti.



### KIERRÄTYKSEN JA JÄTTEIDENKÄSITTELYN PARANTAMINEN

Kierrätykselle ja jätteiden käsittelylle on asetettu liiketoimintakohtaiset tavoitteet.



Tekojen ja valintojen tukena ovat konsernin tytäryhtiöille yhteiset vastuullisuustavoitteet, joiden lisäksi liiketoiminnoille on määritelty omat olennaiset vastuullisuustavoitteensa. Keskeisin koko konsernin ympäristövastuuseen liittyvä tavoite on päästöintensiteetin, CO<sub>2</sub>e (tn) / liikevaihto (t€), vähentäminen 30 %:lla vuoteen 2025 mennessä. Vuonna 2021 päästöintensiteetti parani ja oli 0,42 (0,44 vuonna 2020). Hyvä kehitys johtui erityisesti liiketoimintojen kasvusta sekä ESL Shippingin operatiivisesta tehokkuudesta ja liikenne rakenteesta.

Avainasemassa koko konsernin ympäristövaikutusten pienentämisessä on energian ja raaka-aineiden käytön tehostaminen, ja ESL Shippingin alukset tuottavat valtaosan

Aspo-konsernin kaikista hiilidioksidipäästöistä. Varustamolle merkittävimmät ympäristönäkökulmat liittyvätkin laivaston energiatehokkuuden parantamiseen ja hiilijalanjäljen pienentämiseen.

### INVESTOINTEJA YMPÄRISTÖN HYVÄKSI

Vuonna 2021 ESL Shipping julkisti suunnitelmansa rakentaa kuuden aluksen sarja erittäin energiatehokkaita sähköhybridialuksia vahvistaakseen asemaansa alan edelläkävijänä. Nämä uudet 1A-jääloukan alukset ovat lastikapasiteetiltaan, tekniikaltaan ja innovaatioiltaan huippuluokkaa. Uusien alusten kasvihuonekaasupäästöt, mukaan lukien CO<sub>2</sub>, kuljetettua rahtiyksikköä kohden tulevat pieneneään lähes 50 % nykyisiin aluksiin verrattuna, mikä tekee laivoista kokoluokassaan maailman tehokkaimmat. Laivojen akustot, maasähköratkaisut ja sähköhybridikäyttö mahdollistavat täysin päästöttömät ja meluttomat satamakäynnit. Alukset voivat myös saapua satamaan ja lähteä satamasta pelkällä sähkövoimalla. ESL Shippingin pitkän aikavälin tavoitteena on puolittaa kuljetussuoritetta kohden syntyvät hiilidioksidipäästöt vuosikymmenen loppuun mennessä.

Pohjois-Euroopassa asiakkaiden kiinnostus ympäristöystävällisiä ja mahdollisimman vähähiilisiä merikuljetuksia kohtaan on edelleen voimakkaassa kasvussa. Sen lisäksi, että ESL Shipping investoi uusiin erittäin ympäristöystävällisiin aluksiin, varustamo valmistelee pitkäjänteistä yhteistyötä johtavien energiantoimittajien kanssa tarjotakseen tulevaisuudessa entistä vähähiilisempiä ja jopa kokonaan fossiilitomia merikuljetuksia.

ESL Shipping valmistelee pitkäjänteistä yhteistyötä johtavien energiantoimittajien kanssa tarjotakseen tulevaisuudessa entistä vähähiilisempiä ja jopa kokonaan fossiilitomia merikuljetuksia.

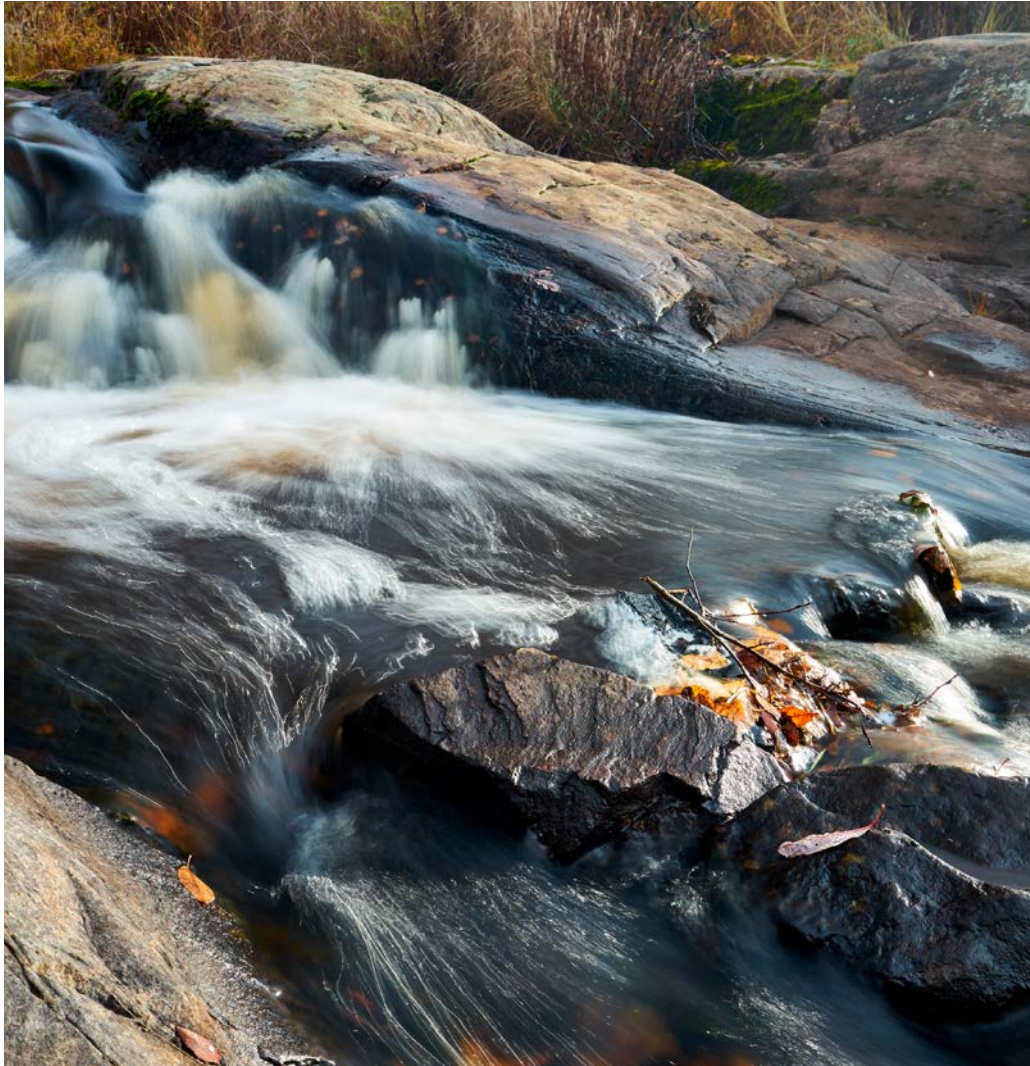
Vuonna 2021 jatkettiin myös uusien ympäristömääräysten edellyttämien painolastivesien puhdistusjärjestelmien rakentamista ESL Shippingin aluksiin, ja tätä työtä tullaan yhä jatkamaan vuoden 2022 aikana. Puhdistusjärjestelmillä pyritään estämään painolastivesien mukana leviävien vieraiden eläin- ja kasvilajien kulkeutumista uusiin elinympäristöihin. Vuodelle 2022 suunniteltujen telakointien jälkeen kaikki ESL Shippingin omistamat alukset on varustettu uusien ympäristömääräysten mukaisilla painolastinkäsittelylaitteilla.

### VAIKUTUKSIA KOKO TOIMITUSKETJUUN

Kaupan 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. Lähivuosien tavoitteenamme on entistä paremmin ymmärtää koko toimitusketjun ympäristövaikutukset.

Telko uudistaa osaltaan muovien kiertotaloutta ja tarjoaa asiakkailleen ympäristön kannalta kestäviä ratkaisuja. Telkolle 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.

Leipurin tavoitteena on pienentää ympäristöjalanjälkeään erityisesti ruokahävikin ja jätteen minimoimisen kautta. Ruokahävikki johtuu alalla esimerkiksi varastossa vanhentuneiden tuote-erien hävittämisestä, käsittelyvirheiden aiheuttamien pakkausten rikkoontumisista ja väärin tuote-erien toimituksista asiakkaille. Leipurin on onnistunut pienentämään merkittävästi hävikkiään viimeisten vuosien aikana. Tämä saavutettu muun muassa hankintaa tehostamalla ja hankinnan, myynnin ja laatutoiminnon yhteisillä kuukausittaisilla palaverilla, joiden avulla varaston kiertonopeutta on saatu parannettua. Lisäksi jätteen hyöty-



käyttöä on saatu kasvatettua lisäämällä rehuksi käytettävän ja kierrätettävän jätteen osuutta.

### **YMPÄRISTÖRISKIEN HALLINTAAN PANEUDUTAAN HUOLELLA**

Merkittäviksi ympäristöön liittyviksi riskeiksi Aspossa on tunnistettu muun muassa oman toiminnan ympäristövahingot erityisesti polttoaineen käsittelyssä varustamoliiketoiminnassa ja kumppanien toiminta esimerkiksi kemikaalien kuljetuksessa ja varastoinnissa. Myös muuttuva regulaatio, esimerkiksi ympäristölainsäädännön kiristyminen, energiapolitiittiset 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. Selvitys EU:n kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmän (EU-taksonomian) vaikutuksista konsernin liiketoimintoihin sekä raportointikäytäntöihin aloitettiin vuonna 2021 ja sitä jatketaan vuonna 2022.

Riskeihin varaudutaan ja niitä hallitaan hyvällä ympäristöjohtamisella. Esimerkiksi ESL Shippingillä on oma ympäristöjohtamisjärjestelmä, jolle on myönnetty ISO 14001 -ympäristösertifikaatti. Vuoden 2021 aikana ESL Shipping kirjasi kolme (vuonna 2020: 3) lievää öljyvahinkoa. Yhteensä vahinkojen seurauksena ympäristöön pääsi noin 50 litraa öljyä. Vahingot käsiteltiin asianmukaisesti eikä niistä aiheutunut viranomaisten jatkotoimia.

Ympäristönäkökulmien huomioon ottamiseksi toimitusketjuissa Aspolla on eettiset ohjeet tavarantoimittajille ja palveluntoimittajille. Maine vastuullisena, ympäristövaikutukset huomioon ottavana toimijana on Aspolla tärkeä kilpailutekijä, sillä ympäristöasioilla on arvoa sekä asiakkaille että muille sidosryhmille.

# Virtual Arrival vähentää merikuljetusten päästöjä



Merenkulussa tavallisesti käytettyjen rahtausopimusten klausulien takia varustamon on perinteisesti kannattanut ajattaa laiva normaalia matkavauhtia ankkuri paikalle, jotta rahtausopimuksessa määritelty purku aika saadaan juoksemaan.

Jotta kuljetusten päästöt pienenisivät, ESL Shipping, teräsyhtiö SSAB sekä Oxelösundin satama ovat yhteistyössä pilotoineet Virtual Arrivalia Luulajan ja Oxelösundin välisessä liikenteessä kesästä asti. Tähän mennessä kokemukset Virtual Arrivalista ovat olleet positiivisia ja uudella toimintatavalla on onnistuttu vähentämään kulutusta ja päästöjä.

Virtual Arrivalin 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.

Ympäristöhyötyjen lisäksi Virtual Arrival antaa satamalle paremmat mahdollisuudet luottavampaan aikataulutukseen ja resurssien tehokkaaseen käyttöön. Kun aikataulut ovat paremmin tiedossa, myös laivoilla työpäivien suunnittelusta tulee ennakoitavampaa.



*”Olemme iloisia, että jo pilottivaihe on aiheuttanut runsaasti kiinnostusta myös muiden asiakkaiden keskuudessa. Toiveissamme on laajentaa Virtual Arrivalin käyttöä, sillä kaikki osapuolet ovat voittajia ja pystymme pelkästään olemassa olevia toimintatapoja muuttamalla pienentämään päästöjä”*

**Kirsi Ylärinne**

ESL Shippingin operatiivinen johtaja



● SOSIAALINEN VASTUU


## Henkilöstö ja asiakkaat keskiössä

Läpi pitkän historiansa Aspon toiminnalle on ollut ominaista suurien muutosten läpivienti ja ihmiskeskeisyys. Henkilöstön sitoutuminen ja työhyvinvointi on tunnustettu Aspo-konsernissa yhdeksi tärkeimmistä vastuullisuuden osa-alueista.




### TYÖNTEKIJÖIDEN TURVALLISUUDEN VARMISTAMINEN

Tapaturmataajuus (LTIFR)

Tavoite 2022	Toteuma 2021	2020	Huomio	SDG
7,0	8,8	8,5	Tapaturmataajuuksiluvut ovat alhaisella tasolla. Jokainen yksittäinen tapaturma vaikuttaa merkittävästi LTIFR-lukuun.	

### TYÖNTEKIJÄ-, ASIAKAS- JA PÄÄMIESKOKEMUKSEN PARANTAMINEN

Työtyytyväisyyttä mitataan People Power -indeksillä

Tavoite 2022	Nykytaso 2021	Huomio	SDG
AA+	AA+	Aspo saavutti Eezy Flown People Power -tutkimuksen hyvien tulosten ansiosta Suomen innostavimmat työpäivät -tunnustuksen vuodelta 2021.	

### TUOTTEIDEN JA PALVELUN LAATU

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



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 organisaatiosasoilla, ja luomalla kannustavaa työilmapiiriä.

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.

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

Työsuojelulla pyritään henkilöstön fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn ja sitä kautta hyvään elämänlaatuun. Suo-messa työsuojeluasioita käsittelee konsernitasolla työsuojelutoimikunta. Aspossa pidettiin vuonna 2021 kaksi työsuojelutoimikunnan kokousta (kaksi kokousta vuonna 2020). Lisäksi pidettiin toimipaikkakohtaisia kokouksia.

Jokaisella ESL Shippingin aluksella on laivan koko henkilöstöstä koostuva työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Vuonna 2021 ESL Shippingissä ilmeni yksi tapaus (kaksi tapausta vuonna 2020), jossa varustamon päihdepolitiikkaa oli rikottu. Meriturvallisuus ei vaarantunut tapauksen johdosta, ja rikkomukseen reagoitiin asianmukaisin toimenpitein yhtiön turvallisuuspolitiikan ja työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla. Turvallisuuden varmistamiseksi henkilöstön mahdollista päihteiden käyttöä valvotaan ESL Shippingissä myös ennalta ilmoittamattomilla kontrollitesteillä. Näissä testeissä ei vuonna 2021 tullut ilmi yhtäkään rikkomusta.

Keväällä 2021 ESL Shippingin aluksella sattui traaginen tapaturma, jossa ruuman luukkujen huoltotöiden yhteydessä tapahtui onnettomuus, jossa yksi merimies menehtyi saamiinsa vammoihin. Onnettomuuteen johtaneet syyt arvioitiin huolellisesti ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi aloitettiin yhteistyö ulkopuolisen kumppanin kanssa. Uudessa mallissa kouluttaja kiertää laivoilla varmistamassa, että aluksilla toimitaan turvallisuusjohtamisjärjestelmän mukaisesti ja järjestää samalla miehistölle turvallisuuskoulutusta ja kertauskursseja. Lisäksi AtoB@C Shipping palkkasi oman laatutarkastajan. Tarkastajan tehtävänä on vieraila säännöllisesti aluksilla, ja varmistaa että alukset täyttävät varustamon vaatimukset muun muassa turvallisuuskulttuuriin ja tekniseen laatuun liittyvissä asioissa. Säännöllisillä tarkastuksilla mahdollisuudet puuttua mahdollisiin ongelmiin myös aikarajattujen alusten osalta ovat nyt merkittävästi paremmat.

## KORONAPANDEMIA MUUTTI YHÄ TYÖYMPÄRISTÖÄ

Vuonna 2021 maailmanlaajuinen koronaviruspandemia vaikutti yhä merkittävästi Aspon toimintoihin sen kaikissa toimipisteissä, ja erityisesti henkilöstön sekä muiden sidosryhmien terveyden suojaaminen pysyi konsernin tärkeimpänä prioriteettina. ESL Shippingin merihenkilöstöä lukuun ottamatta lähes koko konsernin henkilöstö on tehnyt pääosin etätöitä jo pandemian alkuvaiheesta asti. Siirtyminen etätöskentelyyn ja uusien työkalujen sekä työtapojen omaksuminen on sujunut erittäin hyvin. Erityisen suuria haasteita koronaviruspandemia aiheutti edelleen ESL Shippingin alusten miehistöjen vaihtoihin, huoltoihin ja varaosatoimintoihin puutteellisten lentoyhteyksien ja erilaisten matkustusrajoitusten vuoksi. Merihenkilöstön terveysturvallisuuden eteen tehtäviä ehkäiseviä toimenpiteitä ennakko-testaus- ja karanteenijärjestelyineen jatkettiin läpi vuoden.

Työntekijöiden tyytyväisyyttä omiin tehtäviinsä, johtamisen laatuun ja Aspoon työnantajana mitataan vuosittaisella ilmapiirikartoituksella. Vuonna 2021 Aspo siirtyi käyttämään uutta henkilöstötyytyväisyyden mittaustapaa, ja kyseinen People Power -indeksi nostettiin mukaan myös konsernin vastuullisuustavoitteisiin. Vuonna 2021 koko konsernin tasolla ylettiin tavoitteenmukaiseen AA+-arvosanaan, mikä kertoo työtyytyväisyyden pysyneen erittäin korkealla tasolla koronapandemian työympäristöön aiheuttamista haasteista huolimatta.

Työntekijöiden lisäksi myös muiden sidosryhmien tyytyväisyyttä seurataan aktiivisesti Aspo-konsernissa, ja tuotteiden sekä palvelun laadun varmistamiseksi on asetettu liiketoimintakohtaisia tavoitteita. Net promoter score -mittari tullaan ottamaan käyttöön kaikissa liiketoiminnoissa.

# Vastuullisuus ja työturvallisuus Leipurilla



Leipurin on määrittänyt viisi vastuullisuuden kulmakiveä, joista yksi on ihmisistä välittäminen. Se sisältää esimerkiksi seuraavat osa-alueet: työterveys, työturvallisuus ja työhyvinvointi; monimuotoisuus ja osallisuus; ja ihmisistä välittäminen koko elintarvikeketjussa.

Vuonna 2021 Leipurin keskittyi toiminnassaan perusasioihin. Varmistaakseen työntekijöiden turvallisuuden kaikissa toimintamaissa Leipurin otti käyttöön uuden tavan seurata ja raportoida turvallisuushavaintoja sekä tapaturmia. Leipurin johtoryhmä seuraa tilanteen kehittymistä kuukausittain ja lisää tietoisuutta turvallisuudesta. Varmistamme, että voimme oppia toisiltamme ja ryhtyä parannustoimiin ennen kuin mitään tapahtuu. Tavoitteena on jatkuvasti parantaa turvallisuustietoisuutta. Leipurin tapaturmataajuus (LTIF) parani vuonna 2021 merkittävästi vuoteen 2020 verrattuna. Vuonna 2021 ei sattunut yhtään poissaoloon johtanutta tapaturmaa (LTIF-1). Tapatur-

mia, jotka eivät johtaneet poissaoloon (LTIF-2), oli kolme. Vuonna 2020 vastaavat luvut olivat 1 (LTIF-1) ja 4 (LTIF-2).

Leipurin toteutti vuonna 2021 myös uuden henkilöstökyselyn, josta yhtiö sai vertailukohdan työntekijöiden sitoutumisen, motivaation ja oikeudenmukaisuuden kokemuksen arvioinnille. Kyselyn tulokset osoittivat, että Leipurin on hyvällä tasolla ja yleisen maailmanlaajuisen normin yläpuolella. People Power -indeksimme on tasolla AA+ eli yleisen normin yläpuolella. Olemme iloisia myös siitä, että korkeimmat pistemäärät saaneita väitteitä olivat ”yrityksemme tukee hyvinvointia” ja ”yrityksessämme työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti”. Leipurin kaikki toimintamaat ja yksiköt laativat kyselyn perusteella omat toimintasuunnitelmansa. Suunnitelmien toteutumista seurataan aktiivisesti, ja seuraava henkilöstökysely järjestetään vuonna 2022.

Vuonna 2021 erityisenä haasteena oli koronaviruspandemia, joka aiheutti lukuisia rajoituksia ja vaikutti työturvallisuuteen sekä sitoutumiseen.

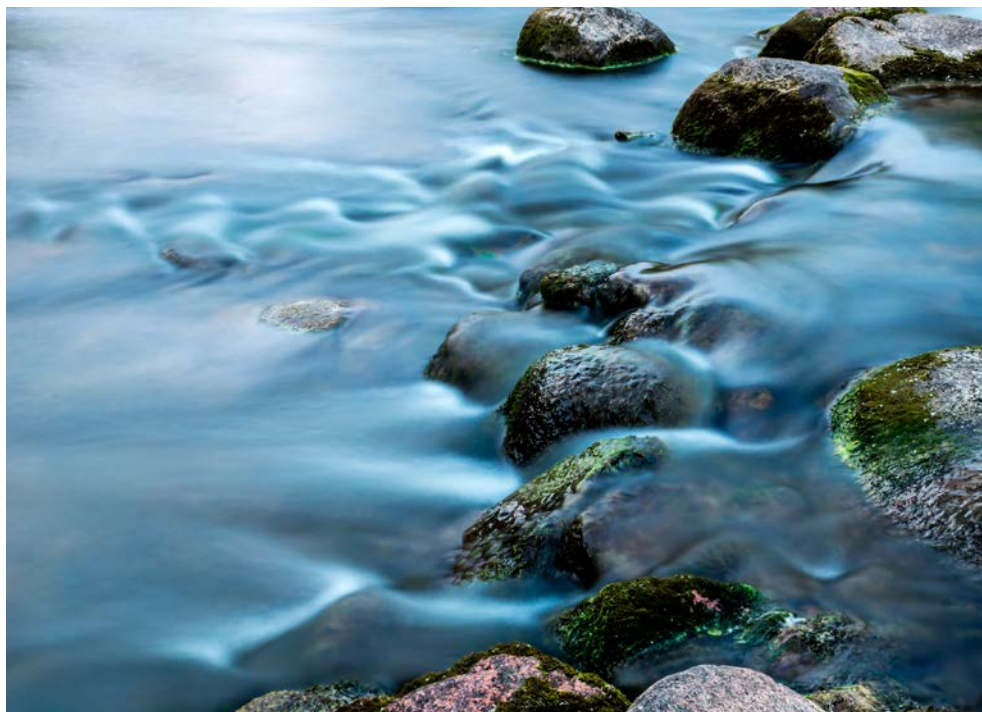
Jokainen Leipurin toimintamaa on laatinut omat erityismääräyksensä ja uusinnut niitä maakohtaisten rajoitusten mukaisesti. Vuonna 2021 suurin osa työntekijöistämme työskenteli pääasiassa kotona. Esi-miehet pitivät yhteyttä työntekijöihin ja seurasivat tiimiensä hyvinvointia Teamsin, sähköpostin ja puhelimen välityksellä. Suomessa Leipurilla perustettiin henkilöstön hybridityön kehittämisryhmä, jonka työn tuloksia hyödynnettiin kaikissa toimintamaissa.

Leipurilla on nollatoleranssi ihmisoikeusloukkauksille sekä omassa toiminnossamme että toimitusketjussamme. Lisäksi Leipurin osaltaan huolehtii koko elintarvikeketjun kehittämisestä kehittämällä terveellisiä tuotteita, jotka ovat parempia myös ympäristölle. Webinaarimme ovat esimerkki terveellisiä vaihtoehtoja koskevasta vuoropuhelusta toimittajien ja asiakkaiden kanssa.

● HYVÄ HALLINTO


## Vastuullinen yhteistyökumppani ja työnantaja

Hyvä hallinto on keskeinen osa Aspon vastuullisuutta. Aspon eettiset ohjeet luovat yhteiset pelisäännöt vastuulliselle liiketoiminnalle konsernin kaikissa liiketoiminnoissa.



### HYVÄ HALLINTO

%-osuus Aspon henkilöstöstä on suorittanut Code of Conduct & Compliance -koulutukset

tavoite 2022	toteuma 2021	2020	Huomio	SDG
98%	88%	94%	Code of Conduct & Compliance -koulutukset uudistetaan vuoden 2022 aikana.	

### KOKONAISVALTAINEN RISKIENHALLINTA

Systemaattista riskienhallintaa kehitetään jatkuvasti yhdessä liiketoimintojen kanssa.

### VASTUULLISUUSOHJELMAN JATKUVA KEHITTÄMINEN

ESG-tavoitteet osaksi Aspon palkitsemisjärjestelmää vuonna 2022

Aspon toimintaa vastuullisena työnantajana ohjaavat konsernin eettiset ohjeet ja henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet. Aspo kunnioittaa työntekijöiden yhdistymisvapautta ja noudattaa kunkin toimintamaan paikallista työolainsäädäntöä. Erityisesti kehittyvillä markkinoilla Aspo haluaa olla edelläkävijä ja edistää vastuullisia toimintatapoja.

Aspon liiketoiminnot ovat sitoutuneet toimialojensa keskeisiin sopimuksiin ja säädöksiin. Esimerkiksi Telko noudattaa kaikessa toiminnassaan kemikaaliturvallisuuden maksimoivia EU:n REACH-säädöksiä ja kemikaalien jakelualan FECC-järjestön eettisiä ja liiketoimintaa ohjaavia periaatteita.

Kansainvälisenä yhtiönä Aspo toimii myös maissa, joissa korruptio on yleistä. Tällaisia alueita ovat Transparency Internationalin mukaan esimerkiksi Venäjä ja Ukraina. Aspon eettiset ohjeet kieltävät jyrkästi kaiken korruption tai lahjonnan. Aspon Compliance- ja Code of Conduct -koulutukset sisältävät muun muassa korruption torjumiseen liittyviä kysymyksiä ja opastavat tunnistamaan epäilyttäviä tilanteita sekä epäeettisiä pidettävät toimintatavat. Vuonna 2021 Code of Conduct -koulutuksen suoritti noin 89 % ja Compliance-koulutuksen noin 88 % koko konsernin työntekijöistä. Aspon tavoitteena on, että kaikki konsernin henkilöstöstä suorittavat vuosittain kyseiset koulutukset. Liiketoiminnot seuraavat myös toimialakohtaista säännöstöä ja esimerkiksi Telkolla on käytössä lahjontaa koskevat

tarkemmat ohjeistukset, joiden lisäksi se noudattaa Euroopan kemikaalijärjestö FECC:n eettisiä ohjeita. Lisäksi esimerkiksi ESL Shipping ja Telko tekevät toimittajien riskiarvioita. Leipurin tavoitteena puolestaan on uuden laatu-järjestelmän kautta terävöittää entisestään korruption ja lahjonnan torjuntaan liittyviä toimittajakriteerejään.

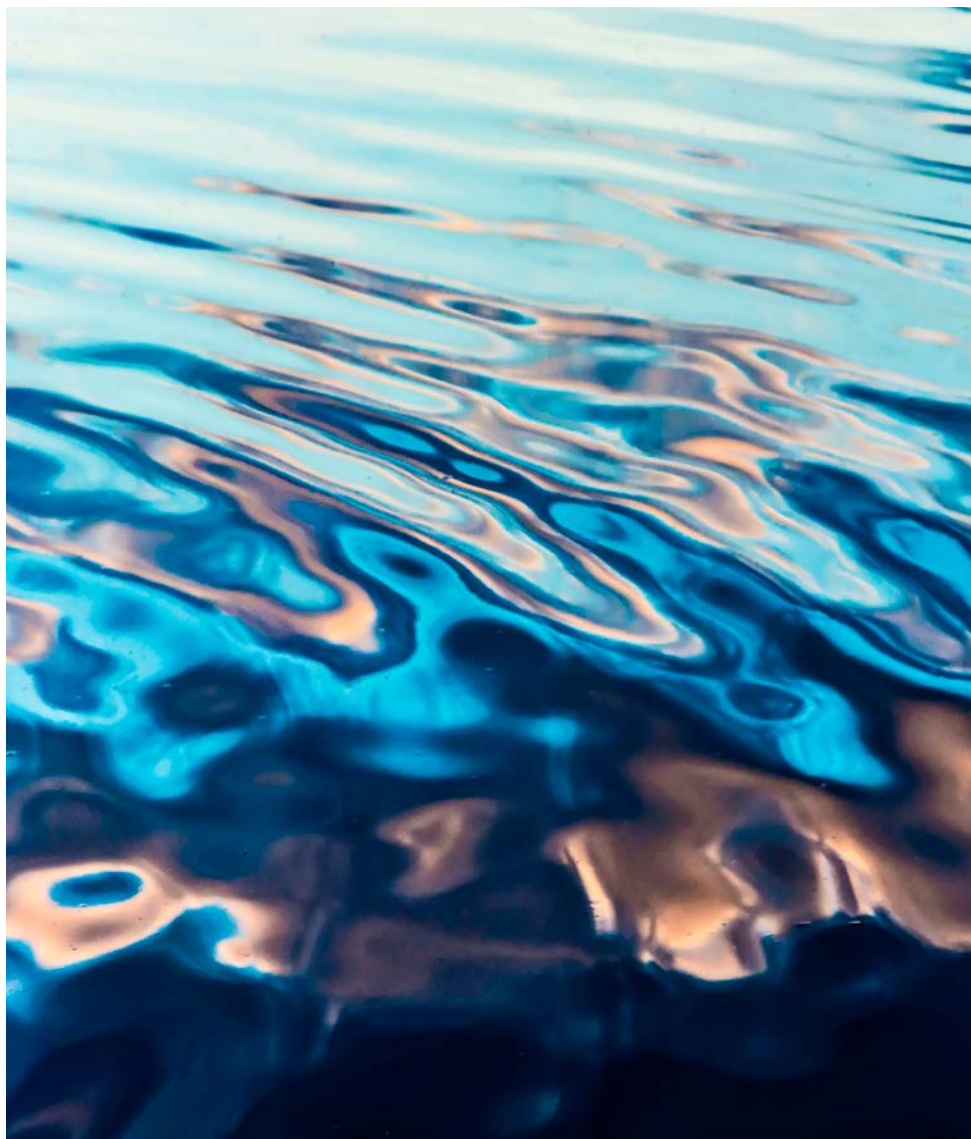
Tärkein työkalu korruption ja lahjonnan vastaisessa toiminnassa on vastuullinen toimitusketjun hallinta. Asianmuokaisten toimintatapojen varmistamiseksi tavarantoimittajille toimitetun eettisen ohjeiston (Supplier Code of Conduct) noudattamista valvotaan liiketoiminnoissa eri keinoin. Esimerkiksi erityisiä vastuullisuusauditointeja on Telkossa toteutettu vuodesta 2019 alkaen. Myös yhteistyökumppaneiden tiloissa suoritettavat varastoauditoinnit

kuuluvat Telkon keinoihin varmentaa toimitusketjuna säästöjen mukaisuutta. Paikan päällä suoritettavien auditointien lisäksi laajempaa toimittajakuntaa seurataan itsearviointimenetelmällä. 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. Myös Aspon sisäinen tarkastus ja lakiosasto tekevät liiketoiminnoissa tarkastuksia vuosisuunnitelman mukaisesti.

Aspossa on ollut vuodesta 2020 alkaen käytössä ulkopuolisen toimittajan hallinnoima ja täysin anonymi ilmoituskanava. Palvelun kautta voi ilmaista huolensa jostakin, mikä ei noudata Aspo-konsernin arvoja tai eettisiä ohjeis-

## VASTUULLISUUS ON OLENNAINEN OSA UUSIEN INVESTOINTIKOHTTEIDEN KARTOITUSTA JA OMISTUSOHJELMAAMME

	KOHTTEIDEN KARTOITUS	YRITYSOSTOPROSESSI	OMISTAJUUS
<b>LÄHESTYMISTAPAMME</b>	<p>Arvioimme mahdollisia investointikohteita taloudellisen tuloksen ja strategisen soveltuvuuden perusteella</p> <p>Vastuullisuus on oleellinen 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"> <li>Aspon olennaiset vastuullisuusteemat</li> <li>Vaikutus Aspon vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseen</li> </ul> <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>



tuksia, ja millä voi olla vakavia seurauksia organisaatiollemme tai yksittäiselle henkilölle. Ilmoitukset tulevat ilmoituskanavaryhmälle, jota johtaa konsernin lakiasiaintohtaja. Ilmoitukset käsitellään määrämuotoisen prosessin mukaisesti ja raportoidaan sekä tarpeen mukaan käsitellään Aspon hallituksessa. Ilmoituskanavasta kerrotaan henkilöstölle muun muassa eettisten ohjeiden Code of Conduct -koulutuksen yhteydessä. Vuonna 2021 ilmoituskanavan kautta tehtiin yhteensä yhdeksän 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 korruptioon tai lahjontaan liittyviä vahvistettuja rikkomuksia. Vuonna 2019 ilmeni väärinkäytösepäily Leipurin Liettuassa käyttämien kuljetuspalvelujen rahtihintoihin liittyen, ja tapauksen osalta vuonna 2020 nostettu oikeusprosessi on yhä kesken.

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 tuonnista on noin 80 % ja viennistä noin 90 %. Kriisitilanteessa huoltoyhteydet maailmalle turvaavat Suomen lipun alla kulkevat alukset.

Vastuullisuudella on merkittävä rooli rakennejärjestelyissä ja yrityskauppa-kohteiden kartoittamisessa. Aspon strategiassa yritysjärjestelyt ovat keskeinen osa arvonluontia ja tavoitteena on näiden kautta luoda kasvua ja tulovirtaa. Vastuullisuus ohjaa olennaisena osana Aspon uusien sijoituskohteiden kartoitusprosessia ja johtamisjärjestelmää.

Nasdaq nimesi vuonna 2021 Aspon Nasdaq ESG Transparency Partner -kumppaniksi. Tunnustus annetaan yhtiöille, jotka kertovat vastuullisuuteen liittyvistä ESG-aiheista läpinäkyvästi sekä asiakkailleen että sijoittajilleen.

Vastuullisuuden kehittäminen on jatkuvaa työtä, ja vuonna 2022 jatkamme Aspon vastuullisuusohjelman edistämistä monella rintamalla. Laadimme muun muassa uuden vastuullisuuspolitiikan osaksi Aspon johtamisjärjestelmää, vahvistamme entisestään vastuullisuuden integrointia osaksi päätöksentekoa niin Asossa kuin liiketoiminnoissa, kehitämme vastuullisuustavoitteiden raportointi- ja seurantatyökaluja ja jatkamme EU:n taksonomiaan liittyvää selvitystyötä. Lisäksi tiivistämme vastuullisuusteemoihin liittyvää yhteistyötä Aspon portfolioyhtiöiden välillä ja integroimme ESG-tavoitteet osaksi Aspon palkitsemisjärjestelmää.

# Itämarkkinoilla kilpailuetua hyvän hallintotavan ansiosta

Aspo-konsernin tavoitteena on toimia kaikissa maissa luotettavasti ja yhdenmukaisesti. Palveluvalmiuksien lisäksi Telko on rakentanut viime vuosina korkean tason vaatimustenmukaisuuden prosesseja kaikissa itäisissä organisaatioissaan. Tämä on tuonut Telkolla kilpailuetua etenkin itäisillä markkinoilla. Telkosta on tullut yksi johtavista jakeluyrityksistä Keski-Aasian markkinoilla. Telkolla on vahvasti sitoutunut tiimi, joka tukee asiakkaita tuotekehityksessä. Telko toimii kumppaniensa maailmanluokan tuotteiden jakelijana. Kumppanimme luottavat myynnin, teknisen palvelun ja toimitusketjun toimintoihimme, joista vastaavat ammattilaiset ovat saaneet koulutusta vaatimustenmukaisuudessa.

Telko East kehittää jatkuvasti vaatimustenmukaisuuden järjestelmäänsä markkinoiden parhaiden oikeudellisten ja vaatimustenmukaisuuden käytäntöjen avulla. Yksi Telkon vaatimustenmukaisuuden järjestelmän keskeisistä osatekijöistä on kaikkien vastapuolien tarkastus riskilähtöisen lähestymistavan mukaisesti.

## Telko Eastin vastapuolipolitiikalla on muun muassa seuraavat tavoitteet:

- vahvistaa yhtiön mainetta soveltamalla parhaita käytäntöjä yhteistyössä vastapuolten kanssa ja varmistamalla läpinäkyvyys vastapuolien valinnassa
- vahvistaa yhtiön mainetta soveltamalla parhaita käytäntöjä yhteistyössä vastapuolten kanssa ja varmistamalla läpinäkyvyys vastapuolien valinnassa
- estää yhtiön veroriskit esimerkiksi arvonlisäveron osalta varmistamalla, että verojen ilmoittamisessa noudatetaan asianmukaista huolellisuutta ja vastapuolien taustat tarkistetaan

Telko East tarkistaa kaikkien vastapuolien mahdolliset sanktoriskit moderneilla ja tehokkailla työkaluilla (Dow Jones Risk & Compliance System). Liiketoimia ei sallita ennen kuin sanktoriskit on tarkastettu asianmukaisen huolellisesti. Lisäksi tuhansien Telkon nykyisten vastapuolien kaikkia mahdollisia sanktoriskejä seurataan jatkuvasti. Sanktoriskejä voi syntyä yllättäen jatkuvasti muuttuvien sanktiojärjestelmien seurauksena.



*“Olemme ylpeitä Telkon korkeista vaatimustenmukaisuuden standardeista ja prosesseista, jotka vahvistavat suhteitamme kumppaneihimme ja asiakkaisiimme.”*

### Petteri Martikainen

Vice President of Plastics, Telko Oy



*“Telko on Avientin avainkumppani ja hedelmällisellä yhteistyöllä on pitkät perinteet. Arvostamme erityisesti heidän tinkimätöntä sitoutumistaan kestäväan kehitykseen, joka on meille keskeinen kriteeri kumppaneita valittaessa.”*

### Michael Thiessenhusen

Director of Sales & Regional Key Accounts Europe, Avient

# Liiketoimintakohtaiset vastuullisuustavoitteet

Aspon omistamien liiketoimintojen tavoitteena on olla vastuullisuuden edelläkävijöitä omilla aloillaan. Koska Aspon omistamat liiketoiminnot poikkeavat paikoin merkittävästikin toisistaan, on jokainen liiketoiminta määritellyt omat pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteensa. ESL Shipping, Telko ja Leipurin julkaisevat myös omat vastuullisuusraporttinsa vuoden 2022 aikana, ja näissä liiketoimintojen omassa raporteissa käydään tarkemmin läpi kunkin liiketoiminnan pitkän aikavälin tavoitteita sekä edistymistä vastuullisuustyössä vuoden 2021 aikana.

## ● ESL SHIPPING

	Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen	Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille	Hyvän hallintotavan käytäntöjen edistäminen kaikilla tasoilla
TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuljetussuoritetta kohden syntyvien hiilidioksidipäästöjen puolittaminen 2030 mennessä,</li> <li>hiilivapaa liiketoiminta 2050 mennessä</li> <li>Työskentely satamien kanssa harmaan veden ja muiden jätevesien määrän minimoimiseksi</li> <li>Sitoutuminen Science Based Targets (SBTi) -aloitteeseen vuoden 2023 loppuun mennessä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjoamme turvallisen ja terveellisen työpaikan</li> <li>Tarjoamme asiakkaillemme ensiluokkaista palvelua</li> <li>Kohtelemme kaikkia tasapuolisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimimme eettisesti sovellettavien lakien ja standardien mukaisesti ja odotamme samaa myös vastapuoliltamme</li> <li>Ilmastonmuutoksen hillitsemisen sisällyttäminen henkilöstön ja johdon kannustinjärjestelmään</li> </ul>
VALIUT MITTARIT JA TAVOITETASO	<p><b>Scope 1 -hiilidioksidipäästöt yhteensä</b> Tavoite 2050: Hiilivapaa liiketoiminta</p> <p><b>Scope 1 -hiilidioksidipäästöt tonnimailia kohden</b> Tavoite 2030: Kuljetussuoritetta kohden syntyvien hiilidioksidipäästöjen puolittaminen verrattuna vuoden 2008 tasoon ja vastaaviin alusluokkiin</p> <p><b>Maihin käsiteltäväksi pumpatun harmaan veden osuus</b> Tavoite 2025: 50 % Tavoite 2030: 100 %</p>	<p><b>Tapaturmataajuus (LTIFR)</b> Tavoite: Nolla</p>	<p><b>Osuus henkilöstöstä jotka ovat suorittaneet Compliance- ja Code of Conduct -koulutukset</b> Tavoite: 100 %</p>



## ● TELKO

	Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen	Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille	Hyvän hallintotavan käytäntöjen edistäminen kaikilla tasoilla
TAVOITTEET	<p>Päästöintensiteetin pienentäminen</p> <p>Kestäviä innovaatioita</p> <p>Kierrätyksen ja jätteidenkäsittelyn parantaminen</p>	<p>Työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen</p> <p>Työntekijä- asiakas- ja päämieskokemuksen parantaminen</p>	<p>Hyvä hallintotapa</p> <p>Vastuullisuusohjelman jatkuva kehittäminen</p>
VALITUT MITTARIT JA TAVOITETASO	<p>Scope 3 -päästöt: Tiekartan ja tavoitteiden suunnittelu hiilidioksidipäästöjen alentamiseksi Telkon kuljetuksissa 2023 mennessä</p> <p>Tavoitteiden ja soveltuvan mittariston kehittäminen toiminnan hiilikädenjäljen parantamiseksi 2025 mennessä</p> <p>Raaka-ainejäte %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoite: alle toimialan keskiarvo</li> </ul>	<p>Tapaturmataajuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoite : Nolla</li> </ul> <p>Henkilöstötyytyväisyyskysely</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoite: AA+-tason säilyttäminen</li> </ul> <p>Asiakastytyväisyys, Net Promoter Score</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoite: Jatkuva parantaminen</li> </ul>	<p>Henkilöstön Code of Conduct &amp; Compliance -koulutusten suorittaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoite: 100 % vähintään kolme kuukautta työskennelleistä työntekijöistä suorittaa koulutukset vuosittain</li> </ul> <p>EcoVadis-luokitus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoite: Kultatason EcoVadis-luokitus vuoteen 2023 mennessä ja platinataso vuonna 2025.</li> </ul>

## ● LEIPURIN

	Liiketoimintamme kasvattaminen ja samalla sen ympäristökuormituksen alentaminen	Aspo-kokemuksen parantaminen arvoketjumme ihmisille	Hyvän hallintotavan käytäntöjen edistäminen kaikilla tasoilla
TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scope 1- ja Scope 2 -päästöjen vähentäminen toiminnoissa</li> <li>Toimitusketjun tukeminen päästöjen vähentämisessä: Scope 3 -päästöjen seurannan kehittäminen</li> <li>Materiaalitehokkuuden lisääminen ja jätteen vähentäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Korkean laadun ja tuoteturvallisuuden ylläpitäminen</li> <li>Vastuullisen toimitusketjun varmistaminen</li> <li>Biodiversiteetin suojeleminen</li> <li>Ruokaketjun ihmisistä välittäminen</li> <li>Monimuotoisuuden ja osallisuuden tukeminen</li> <li>Turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systemaattisen vastuullisuusjohtamisen kehittäminen ja ylläpitäminen</li> <li>Hyvä hallintotapa ja sidosryhmäsuhteet</li> </ul>
VALITUT MITTARIT JA TAVOITETASO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kartoitus, mittaus ja tavoitteiden asettaminen tehty vuonna 2022</li> <li>20 % vähemmän matkustusta ja päivittäisiä työmatkoja vuonna 2022</li> <li>Jäte alle 1 % euromääräisestä myynnistä vuonna 2022</li> <li>Leipurin-merkkiset palmuöljytuotteet 100 % sertifioituja vuonna 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ei tapaturmia vuonna</li> <li>Arvosana AA+ People Power -henkilöstötyytyväisyysarviossa</li> <li>Net Promoter Score -seuranta käytössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riskimaiden lähestymistapa otetaan käyttöön vuonna 2022</li> <li>Uusi vastuullisuusjohtamisen malli käytössä vuonna 2022</li> </ul>

## ● EU:N TAKSONOMIA-ASETUKSEN MUKAISET TIEDOT

<b>ESL Shipping</b>	Taksonomia-kelpoiset toiminnot, %	Ei-taksonomia-kelpoiset toiminnot, %
Liikevaihto	100	0
Investoinnit	100	0
Operatiiviset kulut	100	0

<b>Telko</b>	Taksonomia-kelpoiset toiminnot, %	Ei-taksonomia-kelpoiset toiminnot, %
Liikevaihto	0	100
Investoinnit	0	100
Operatiiviset kulut	0	100

<b>Leipurin</b>	Taksonomia-kelpoiset toiminnot, %	Ei-taksonomia-kelpoiset toiminnot, %
Liikevaihto	0	100
Investoinnit	0	100
Operatiiviset kulut	0	100

EU-taksonomia on EU:n kestävän rahoituksen oikeudellinen luokitteijärjestelmä, joka yhtenäisellä tavalla määrittelee taloudellisia toimia, joilla on merkittävin vaikutus EU:n ilmastonmuutoksen vastaisiin toimiin ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Taksonomialla edistetään EU:n ympäristötavoitteiden saavuttamista ja vihreää siirtymää ohjaamalla rahoitusta kestäviin kohteisiin. Tavoitteena on tehostaa kestävämpään talouteen siirtymisen rahoitusta osoittamalla, mitkä taloudelliset toiminnot merkittävimmin edistävät ympäristötavoitteiden saavuttamista ja mitä tulisi harkita kestävien investointien kannalta. Asetuksella lisätään yritystoiminnan läpinäkyvyyttä sijoittajille ja selvennetään, mitkä yrityksen toiminnot luovat kestävämpää tulevaisuutta.

Vuotta 2021 koskevassa raportoinnissa yritysten edellytetään julkaisevan tiedot taksonomiakelpoisten taloudellisten toimintojen osuudesta liikevaihdosta, investoinneista ja operatiivisista kuluista. Taksonomiakelpoisia ovat sellaiset toiminnot, jotka ovat Ilmastösäädöksen piirissä.

# Vastuullisuus- taulukot

Raportointijakso on kalenterivuosi 2021. Raportointi kattaa lähtökohtaisesti koko Aspo-konsernin. Poikkeukset rajauksissa on merkitty indikaattorien yhteyteen. Vastuullisuusraportissa henkilöstölukuihin sisältyvät kaikki työsuhteessa olevat, mukaan lukien pitkät 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, ja henkilöstöluvuissa raportoidaan vain työssäkäyvien määrä.

## ENERGIAN KÄYTTÖ JA PÄÄSTÖT

ESL Shipping <sup>2</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
Ostettu energia <sup>1</sup> , Mwh	<b>322,10</b>	243,40	117,57	105,23	129,7
Polttoaineen käyttö, Mwh	<b>898 551</b>	838 743	892 250	597 300	347 830
tCO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	<b>237 621</b>	220 122	237 296	160 988	93 224
g-CO <sub>2</sub> per tonnimailli <sup>3</sup>	<b>15,74</b>	15,48	15,47	13,10	10,75
tSO <sub>x</sub> <sup>2</sup>	<b>98,36</b>	56,44	179,27	128,90	95,30
mg-SO <sub>x</sub> per tonnimailli <sup>3</sup>	<b>5,93</b>	3,97	11,69	10,49	10,99

Telko <sup>4</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
Ostettu energia <sup>1</sup> , Mwh	<b>1172,0</b>	768,5	1093	1 059,5	1 118,7
tCO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	<b>340,1</b>	215,8	306,9	337,2	428

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
Ostettu energia <sup>1</sup> , Mwh	<b>3 212,8</b>	4 148,0	3 394,8	4 240,6	3 429,0
tCO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	<b>965,4</b>	1 124,0	1 154,2	1 441,0	1 374,0

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
Ostettu energia <sup>1</sup> , Mwh	<b>37,91</b>	117,84	146,54	125,00	144,9
tCO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	<b>9,35</b>	21,41	24,68	23,00	29,5

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
Ostettu energia <sup>1</sup> , Mwh	<b>180,9</b>	182,7	150,3	177,1	210,9
tCO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	<b>27,2</b>	27,5	23,7	25,60	32,7

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018	2017
tCO <sub>2</sub> <sup>2</sup>	<b>238 963</b>	221 511	238 805	161 350	93 714
Liikevaihto	<b>573 300</b>	500 700	587 700	540 900	502 400
Aspo-konsernin päästöintensiteetti	<b>0,42</b>	0,44	0,41	0,30	0,19

<sup>1</sup> Ostettu energia pääsääntöisesti mitattu, muussa tapauksessa luvut on arvioitu koko vuoden osalta.

<sup>2</sup> Luvut sisältävät Raahen varikon vuodesta 2020 alkaen. Hinaaja Charlien maasähkön käyttö nostaa energiankulutusta vuodesta 2020 alkaen.

<sup>3</sup> Luvut korjattu takautuvasti vuodelta 2018.

<sup>4</sup> Luvuissa mukana Telkon suurimmat toimintamaat Suomi, Puola, Venäjä, Ukraina, Ruotsi ja Tanska.

## ● LTIF JA SAIRAUSPOISSAOLOT

ESL Shipping – Toimisto <sup>2</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-2 <sup>1</sup>	8,1	2,7			
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	0,7	0,8	1,4	0,5	0,9

ESL Shipping – Merihenkilöstö	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-2 <sup>1</sup>	22,3	21,4	22,1	21,1	8,9
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	3,7	4,6	4,0	3,9	3,0

AtoB@C Shipping – Merihenkilöstö <sup>3</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-2 <sup>1</sup>	10,9	0	0	0	0
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	0,30	0			

Telko	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-1 <sup>1</sup>	0	0	4	41	13
LTIFR-2 <sup>1</sup>	0	0			
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	1,2	1,2	1,4	1,1	1,4

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-1 <sup>1</sup>	2	7	8	10	48
LTIFR-2 <sup>1</sup>	6,3	10,3			
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	3,5	2	4,0	1,7	1,9

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	1,5	0,3	0,3	1,6	0,9

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-1 <sup>1</sup>	0	0	0	0	29
LTIFR-2 <sup>1</sup>	0				
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	0,3	0,3	1,6	0,7	1,1

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018	2017
LTIFR-2 <sup>1</sup>	8,8	8,5			

- <sup>1</sup> LTIF-suhdeluku (tapaturmataajuus) esitetään miljoonaa työtuntia kohden.  
 LTIFR-1/Vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien määrä miljoonaa tehtyä työtuntia kohti  
 LTIFR-2/ Kaikki tapaturmat, jotka vaativat ensiapua, lääkinnällistä hoitoa tai korvaavaa työtä
- <sup>2</sup> Sairauspoissaoloprosentti on laskettu kaavalla: (sairauspäivät/työpäivät yhteensä)\*100.  
 Ruotsissa merihenkilöstön sairauspoissaolot lasketaan vain meripäivien osalta.
- <sup>3</sup> AtoB@C Shippingin merihenkilöstön sairauspoissaolotietoja ei ole saatavilla.

## ● HENKILÖSTÖMÄÄRÄ MARKKINA-ALUEITTAIN 31.12.

ESL Shipping <sup>1</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
Suomi	276	275	262	262	236
Skandinavia	79	79	74	69	-
Baltia	-	-	-	-	-
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	-	-	-	-	-
Muut maat	-	1	1	1	-
<b>Yhteensä</b>	<b>355</b>	355	337	332	236

Telko	2021	2020	2019	2018	2017
Suomi	50	49	52	50	64
Skandinavia	38	37	24	27	23
Baltia	54	34	36	33	31
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	155	140	162	161	169
Muut maat	24	25	25	25	32
<b>Yhteensä</b>	<b>321</b>	285	299	296	319

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
Suomi	76	73	80	100	108
Skandinavia	-	-	-	-	-
Baltia	47	49	50	49	50
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	147	141	167	171	212
Muut maat	-	-	-	10	14
<b>Yhteensä</b>	<b>270</b>	263	297	330	384

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
Suomi	21	21	30	33	47
Skandinavia	-	-	-	-	-
Baltia	-	-	-	-	-
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	-	-	-	-	-
Muut maat	1	1	1	1	13
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	22	31	34	60

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
Suomi	36	32	27	25	26
Skandinavia	-	-	-	-	-
Baltia	-	-	-	-	-
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	-	-	-	-	-
Muut maat	-	-	-	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	32	27	25	26

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018	2017
Suomi	459	450	451	470	481
Skandinavia	57	116	98	96	23
Baltia	101	83	86	82	81
Venäjä, muut IVY-maat + Ukraina	302	281	329	332	381
Muut maat	25	27	27	37	59
<b>Yhteensä</b>	<b>944</b>	957	991	1017	1025

<sup>1</sup> ESL Shippingin tytäryhtiö AtoB@C Shippingin merihenkilöstö raportoidaan omistuksessa olevien laivojen osalta.

## ● HENKILÖSTÖMÄÄRÄ TYÖNTEKIJÄKATEGORIAN MUKAAN 31.12.

ESL Shipping <sup>1</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
Toimihenkilöt	43	41	38	35	21
Esimiehet	7	8	3	–	3
Johtajat	7	6	7	8	3
Työntekijät	2	2	2	3	6
<b>Yhteensä</b>	<b>59</b>	57	50	46	33

Telko	2021	2020	2019	2018	2017
Toimihenkilöt	265	233	250	250	256
Esimiehet	26	25	19	17	18
Johtajat	24	20	24	20	25
Työntekijät	6	7	6	9	20
<b>Yhteensä</b>	<b>321</b>	285	299	296	319

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
Toimihenkilöt	190	182	206	211	272
Esimiehet	35	37	40	38	20
Johtajat	17	16	19	20	26
Työntekijät	28	28	32	61	66
<b>Yhteensä</b>	<b>270</b>	263	297	330	384

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
Toimihenkilöt	15	15	22	24	47
Esimiehet	2	2	1	5	3
Johtajat	1	1	3	0	4
Työntekijät	4	4	5	5	6
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	22	31	34	60

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
Toimihenkilöt	28	26	22	19	19
Esimiehet	2	2	2	3	2
Johtajat	6	4	3	3	4
Työntekijät	0	0	0	0	1
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	32	27	25	26

Aspo-konserni <sup>1</sup>	2021	2020	2019	2018	2017
Toimihenkilöt	541	497	538	539	615
Esimiehet	72	74	65	63	46
Johtajat	55	47	56	51	62
Työntekijät	40	41	45	78	99
<b>Yhteensä</b>	<b>708</b>	659	704	731	822

<sup>1</sup> Ei sisällä merihenkilöstöä.

## ● HENKILÖSTMÄÄRÄ TYÖSOPIMUSTYYPIN MUKAAN 31.12.

<b>ESL Shipping</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Henkilöstömäärä	<b>295</b>	355	337	332	236
Kokoaikainen <sup>1</sup>	<b>59</b>	56	50	45	33
Osa-aikainen <sup>1</sup>	<b>0</b>	1	-	1	-

<sup>1</sup> Ei sisällä merihenkilöstöä.

<b>Telko</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Henkilöstömäärä	<b>321</b>	285	299	296	319
Kokoaikainen	<b>315</b>	278	293	290	313
Osa-aikainen	<b>6</b>	7	6	6	6

<b>Leipurin</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Henkilöstömäärä	<b>270</b>	263	297	330	384
Kokoaikainen	<b>264</b>	260	293	316	364
Osa-aikainen	<b>6</b>	3	4	14	20

<b>Kauko</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Henkilöstömäärä	<b>22</b>	22	31	34	60
Kokoaikainen	<b>22</b>	22	31	34	60
Osa-aikainen	<b>0</b>	0	-	-	-

<b>Muu toiminta</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Henkilöstömäärä	<b>36</b>	32	27	25	26
Kokoaikainen	<b>35</b>	30	26	22	23
Osa-aikainen	<b>1</b>	2	1	3	3

## ● SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.

ESL Shipping	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	40	40	36	35	21
Miehet	255	315	301	297	215
<b>Yhteensä</b>	<b>295</b>	355	337	332	236

Telko	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	168	151	164	160	162
Miehet	153	134	135	136	157
<b>Yhteensä</b>	<b>321</b>	285	299	296	319

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	154	149	166	198	228
Miehet	116	114	131	132	156
<b>Yhteensä</b>	<b>270</b>	263	297	330	384

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	3	3	5	7	14
Miehet	19	19	26	27	46
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	22	31	34	60

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	18	18	16	14	13
Miehet	18	14	11	11	13
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	32	27	25	26

Aspon ja liiketoimintojen hallitukset	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	6	6	7	5	8
Miehet	8	9	9	10	11
<b>Yhteensä</b>	<b>14</b>	15	16	15	19

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018	2017
Naiset	383	367	394	419	446
Miehet	561	605	613	613	598
<b>Yhteensä</b>	<b>944</b>	972	1007	1032	1044



## ● IKÄJAKAUMA 31.12.

ESL Shipping	2021	2020	2019	2018	2017
> 24	4	5	12	9	15
25-39	114	132	119	103	82
40-54	119	141	127	107	96
55 <	58	77	79	56	43
<b>Yhteensä</b>	<b>295</b>	355	337	275	236

Telko	2021	2020	2019	2018	2017
> 24	3	3	8	6	9
25-39	144	131	140	137	157
40-54	131	116	117	119	123
55 <	43	35	34	34	30
<b>Yhteensä</b>	<b>321</b>	285	299	296	319

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
> 24	8	1	3	17	20
25-39	97	105	129	154	173
40-54	122	121	132	126	141
55 <	43	36	33	33	50
<b>Yhteensä</b>	<b>270</b>	263	297	330	384

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
> 24	0	0	0	1	2
25-39	4	4	6	6	13
40-54	11	10	16	19	35
55 <	7	8	9	8	10
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	22	31	34	60

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
> 24	0	1	1	0	0
25-39	16	13	6	6	6
40-54	11	9	10	10	10
55 <	9	9	10	9	10
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	32	27	25	26

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018	2017
> 24	15	10	24	33	46
25-39	375	385	400	406	431
40-54	394	397	402	381	405
55 <	160	165	165	140	143
<b>Yhteensä</b>	<b>944</b>	957	991	960	1025

## ● HENKILÖSTÖN KESKI-ikä

ESL Shipping	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön keski-ikä	44	45	45	44

Telko	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön keski-ikä	41	42	41	40

Leipurin	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön keski-ikä	42	43	41	39

Kauko	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön keski-ikä	48	48	47	48

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön keski-ikä	49	43	47	47

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön keski-ikä	42	44	44	44

## ● HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

ESL Shipping	2021	2020	2019	2018	2017
Vaihtuvuus, maahenkilöstö	8	9	16	16	15

Telko	2021	2020	2019	2018	2017
Vaihtuvuus	17	8	20	14	13

Leipurin	2021	2020	2019	2018	2017
Vaihtuvuus	17	10	26	26	18

Kauko	2021	2020	2019	2018	2017
Vaihtuvuus	5	0	31	41	16

Muu toiminta	2021	2020	2019	2018	2017
Vaihtuvuus	13	19	39	18	8

Aspo-konserni	2021	2020	2019	2018	2017
Vaihtuvuus	15	9	23	21	15

Keskimääräinen vaihtuvuus, %

## ● PEOPLE POWER (SKAALA 0–100)

	2021	rating
ESL Shipping	79,8	AA+
Telko	82,2	AAA
Leipurin	80	AA+
Kauko	72,4	AA
Muu toiminta	76,4	AA+

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

## ● HENKILÖSTÖTYTYTYVÄISYYDEN MITTARIT (SKAALA 1–5)

	2021	2020	2019	2018
Oma segmentti	-	4,02	3,94	4,18
Oma yksikkö, osasto, ryhmä	-	4,22	4,08	4,24
Oma työ	-	4,23	4,19	4,22
Oma esimies	-	4,15	4,10	4,16

Aspossa otettiin vuonna 2021 käyttöön People Power -henkilöstötutkimus, joka korvaa aiemmin käytetyn mittariston.

## ● CODE OF CONDUCT JA COMPLIANCE -KOULUTUKSEN SUORITUKSET 2021

	Compliance	%	Code of Conduct	%	henkilöt
ESL Shipping	58	98,3	58	98,3	59
Telko	278	92,7	275	91,7	300
Leipurin	214	79,3	226	83,7	270
Kauko	22	100,0	22	100,0	22
Muu toiminta	29	80,6	30	83,3	36
Aspo-konserni	601	87,5	611	88,9	687

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

## ● JÄTTEET - LEIPURIN

tonnia	2021	2020	2019	2018	2017
Hyödynnetty jäte	18,02	218,50	271,33	88,78	75,7
osuus kokonaismyynnistä <sup>1</sup>	0,16	2,16	2,34	0,73	0,62
Kaatopaikkajäte	70,19	118,47	152,27	298,36	300,74
osuus kokonaismyynnistä <sup>1</sup>	0,62	1,17	1,32	2,46	2,45
Energiakäyttö	21,33	55,14	22,87	42,49	54,38
osuus kokonaismyynnistä <sup>1</sup>	0,19	0,55	0,2	0,35	0,44

<sup>1</sup> Osuus kokonaismyynnistä esitetty jätetoni per miljoona EUR