

LOIMUA

Yritysvastuuraportti

2023





19

Matkamme kohti
hiilineutraaliutta
etenee

Sisällys

1. Vastuullisuus on osa jokapäiväistä tekemistämme	5
2. Loimua lyhyesti	6
3. Loimuan vastuullisuustyö	7
3.1 Toimitusjohtajan katsaus	7
3.2 Strategiamme	8
3.3 Arvot	9
3.4 Vastuullisuuden johtaminen	10
Case: Loimualle huipputulos infra-alan kansainvälisessä vastuullisuusarvioinnissa	11
Hallituksen puheenjohtajan katsaus	13
3.5 Sidosryhmät ja olennaisuusanalyysi	16
3.6 Loimuan vaikutus arvoketjuunsa	18
4. Kohti hiilineutraalia lämpöä	19
4.1 Keskeiset tavoitteet	19
4.2 Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen päästöjä vähentämällä	20
4.3 Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin	22
Case: Loimualle tukea hukkalämpöjen hyödyntämistä lisäviin hankkeisiin	25
4.4 Hukka- ja prosessilämmön hyödyntäminen	25
5. Arvoa asiakkaillemme	28
5.1 Keskeiset tavoitteet	28



5.2 Asiakasdialogi ja asiakastyytyväisyys	29
5.3 Asiakasratkaisut edistävät asiakkaiden vastuullisuutta	31
Case: Uusia yhteistyösopimuksia teollisuuden energiapalveluihin	32
5.4 Toimintavarmuus ja laatu	33

6. Hyvinvoiva henkilöstö ja korkeatasoinen turvallisuustyö 34

6.1 Keskeiset tavoitteet	34
6.2 Henkilöstöjohtamisen tavoitteet ja painopisteet	35
6.3 Henkilöstön kuvaus	35
6.4 Työhyvinvointia AITO-mallin avulla	37
6.5 Vastuullinen työyhteisö	38
Case: Vastuullinen kesätyö – kokemuksia kesäharjoittelusta Loimuassa	39
6.6 Uteliaasti uudistuva työyhteisö	40
6.7 Palkitseminen	42
6.8 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy	42
6.9 Työterveys- ja turvallisuus	43

7. Luomme arvoa toimialueillamme – taloudellinen vastuumme 46

7.1. Taloudelliset suoritteemme eri sidosryhmille	46
7.2. Vaikuttamista paikallisesti – sponsorointiperiaattemme ja lähiyhteisön kehittäminen	48
Case: Valoilmiö-festivaali	49

8. Raportin sisältö ja kattavuus 50

Vastaavuus GRI-vaatimukseen	51
-----------------------------	----



LOIMUAN vastuullisuusraportti 2023

Luet Loimuan yritysraporttia. Raporttimme pyrkii avaamaan keskeiset Loimuan vastuullisen liiketoiminnan tavoitteet, vastuullisuustyömme sisällön sekä sen tulokset.

Raportti soveltaa GRI (Global Reporting Initiative) -standardin vaatimuksia, mutta ei noudata suoraan mitään raportointistandardia. Raportin loppuun on laadittu taulukko, joka avaa raportoitujen asioiden vastaavuutta GRI:n vaatimuksiin. Raportin sisällössä on pyritty ottamaan lisäksi huomioon EU:n kestävyysraportointidirektiivin mukaan raportoitavia asioita.

Raportin alussa kerromme Loimuan strategiasta, arvoistamme sekä vastuullisuustyöstämme. Kerromme vastuullisuuden johtamisesta ja periaatteistamme. Esittelemme lyhyesti tekemämme sidosryhmäanalyysin sekä tämän pohjalta luodun olennaisuusanalyysin.

Tämän jälkeen raportissa esitellään olennaisuusanalyysin mukaiset keskeiset vastuullisuuden tavoitteemme ja näiden tulokset jaoteltuna eri vastuullisuuden osa-alueille: vaikutuksemme ympäristöön, asiakkaisiimme, henkilöstöön sekä ympäröivään yhteiskuntaan.



1. Vastuullisuus on osa jokapäiväistä tekemistämme

Vastuullisuus kuuluu jokapäiväiseen toimintaamme. Pidämme sitä hyvän liiketoiminnan perustana ja kiinteänä osana kaikkea toimintaamme. Liiketoimintastrategiassamme olemme nostaneet yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi olla hiilineutraali lämmöntuottaja vuonna 2030. Lisäksi olemme laatineet biodiversiteettietiketan, jonka osana olemme määritelleet tähtävimme koh-

ti luontopositiivista liiketoimintaa vuoteen 2030 mennessä. Vastuullisuustyössämme keskeisiä tavoitteita ovat erityisesti ilmastonmuutoksen hillintä eli hiilineutraalin lämmön tuotannon tavoittelemisen, korkeatasoinen turvallisuustyö, hyvinvoiva ja työssään viihtyvä henkilöstö sekä asiakastyö, jonka tavoitteena on asiakkaiden vastuullisuuden helpottaminen sekä korkea tuotteiden ja palveluiden laatu.

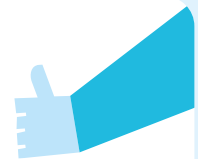
YMPÄRISTÖVASTUU

- ▶ **100 %** hiilineutraalius vuonna 2030.
- ▶ Kestävä puupohjaisen polttoaineen hankinta.
- ▶ Hukkalämpöjen hyödyntämisen lisääminen.



ASIAKKAAT

- ▶ Asiakastyytyväisyys kasvaa.
- ▶ Asiakkaat kokevat meidät vastuulliseksi kumppaniksi.
- ▶ Toimintavarmuus pysyy korkealla tasolla.
- ▶ Tuemme asiakkaidemme energiatehokkuutta asiakasratkaisujemme avulla.



HENKILÖSTÖ

- ▶ Työhyvinvoinnin kasvattaminen ja AITO-työhyvinvointimallin toteuttaminen.
- ▶ Tapaturmaton arki.
- ▶ Strategiaa tukevan yrityskulttuurin kehittäminen.
- ▶ Vastuullinen työyhteisö -periaatteiden edistäminen.

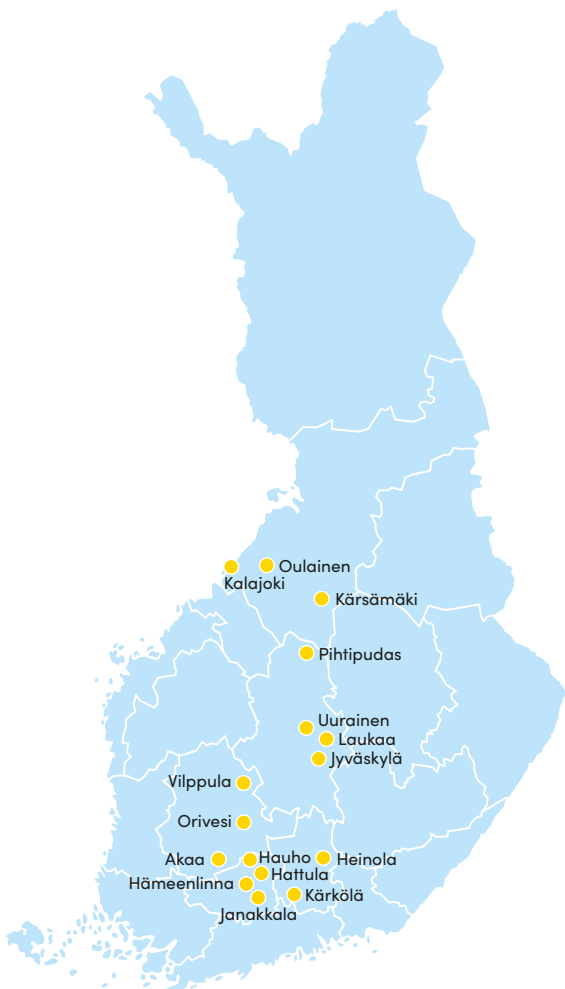


TALOUS

- ▶ Vuotuisten investointien määrä on keskimäärin **10 miljoonaa €**/vuosi.
- ▶ Vähintään **50 %** ostoista tehdään lähialueilta.
- ▶ Kiinteistöjen ja teollisuuden energiaratkaisujen liikevaihto kasvaa.



2. Loimua lyhyesti



Me Loimuassa tuotamme kaukolämpöä sekä myymme ja jakelemme kaukolämpöä ja maakaasua. Tarjoamme ja kehitämme kiinteistöasiakkaidemme tarpeisiin räätälöityjä lämmitys- ja jäähdytysratkaisuja ja näitä tukevia palveluita. Teollisuudelle tuotamme kokonaisvaltaisia energiaratkaisuja ja tarjoamme energian tuotannon ulkoistamista.

Tuotamme kaukolämpöä aina paikallisesti, lähellä asiakkaita. Toimimme seuraavilla paikkakunnilla tai taajamissa: Hämeenlinna, Janakkala, Hattula, Akaa, Hauho, Heinola, Vilppula, Jyväskylä, Laukaa, Uurainen, Oulainen, Kärämäki, Kärkölä, Kalajoki ja Pihtipudas. Lisäksi olemme osakkaana Oriveden Aluelämpö Oy:ssä ja Kärkölään Lämpö Oy:ssä.

Loimuun omistavat abrdrn, DIF Capital Partners ja LPPI Infrastructure Investments LP.

Liikevaihtomme oli 105,5 miljoonaa euroa vuonna 2023 ja henkilöstöä meillä oli vuoden lopussa 105 henkilöä. Kaukolämmön myyntivolyymi oli 862 GWh, sähkön 1 GWh ja maakaasun siirtovolyymi 88 GWh. Kaasun myynnin volyymi oli 47 GWh. Maakaasua myymme myös jakelualueemme ulkopuolelle. Teollisuuden energiapalveluiden kokonaismyyntivolyymi oli 224 GWh.

Päätoimipaikkamme sijaitsee Hämeenlinnassa, muut toimipisteemme ovat Heinolassa, Jyväskylässä ja Oulaisissa.

3. Loimuan vastuullisuustyö

3.1 Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2023 oli muutosrikas Loimualle sekä vastuullisuuden että liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta. Tähän vaikuttivat sekä Loimuan oma aktiivinen kehittäminen että toimintaympäristön muutokset.

Liiketoiminta laajeni erityisesti asiakkaille rakennettujen energiapalvelujen kautta. Kasvua tapahtui kiinteistöjen energiankäyttöön tarkoitetuissa palveluissa, kuten valvomopalvelussa, sekä teollisen kokoluokan energiantuotantoratkaisujen myötä. Näillä palveluilla on merkittävä vastuullisuusnäkökulma, sillä ne auttavat parantamaan energiantuotannon ja käytön tehokkuutta sekä pienentämään ympäristövaikutuksia.

Geopoliittiset jännitteet ja tapahtumat korostavat yritysturvallisuustyötä ja jatkuvuuden hallintaa, joihin yhtiössä panostettiin kuluneena vuonna. Polttoaineiden saatavuuden varmistaminen ja vaihtoehtoisista lämmönlähteistä huolehtiminen ovat osa tätä tärkeää työtä. Kuluneen vuoden aikana Suomessa koettiin huolestuttavia tilanteita kaasun saatavuuden suhteen, mutta ne saatiin kuitenkin järjestettyä. Työturvallisuutta paransimme muun muassa resurssien ja toimintatapojen kehittämisellä.

Henkilöstöstä huolehtiminen ja työn sujuvoittaminen jatkuivat konkreettisena projektina, kun aiemmin käynnistetty yrityskulttuurimatkamme eteni monien yhteisten työpajojen ja kokoontumisten myötä. Tämän avulla parannetaan joh-

tamista, esimiestyötä ja alaistaitoja, jotta voimme paremmin saavuttaa Loimuan toiminnalle asetettuja tavoitteita. Lisäksi päätimme hankkia uuden työkalun työtyytyväisyyden mittaamiseen.

Pitkäjänteinen työmme vastuullisuusasioissa kiteytyi vuoden aikana erinomaisiin ulkopuolisten tahojen mitaustuloksiin. Menestyimme Loimuan toimintajärjestelmien auditoinnissa, kansainvälisissä ESG-arvioinneissa ja kesätyöntekijöiden vastuullisuuskyselyssä.

Oman henkilökuntamme aktiivisuus ja sitoutuneisuus vastuullisuustyöhön ovat onnistumisen edellytys. Haluan kiittää koko henkilökuntaa ja erityisesti niitä, jotka ovat olleet keskeisessä roolissa vastuullisuustyön tietojen keräämisessä ja raportoinnissa. Vastuullisuustyö on meidän kaikkien asia, ei vain niiden, joilla on siihen liittyen jokin erityisrooli. Kiitos kaikille tehdystä hyvästä työstä.

Matti Tynjälä
Toimitusjohtaja





3.2 Strategiamme

Strategiamme ajurit

Ympäristöasioiden merkitys jatkaa kasvuun ja taistelu ilmastonmuutosta vastaan vaikuttaa jokaiseen toimialaan, erityisen paljon sitä odotetaan meiltä energia-alalla toimivilta. Myös asiakkaidemme tarpeet sekä odotukset, niin ympäristövastuullista toimintaa, kuin myös heitä parhaiten auttavaa palvelukokonaisuutta kohtaan kasvavat. Asiakkaamme odottavat helpotusta omaan toimintaansa ja valmiutta vastata juuri heidän räätälöityihin lämmitystarpeisiinsa ja niihin liittyviin kokonaisuuksiin. Yrityksiltä myös odotetaan aktiivisuutta yhteiskunnallisissa asioissa sekä mm. alueiden kehittämisessä ja hankkeissa. Näissä Loimualla on paikallisena energiayrityksenä usein merkittävä rooli.

Visiomme

Loimua uudistuu ja uudistaa energia-alaa. Olemme määrittäneet tulevaisuuden suunnaksemme sen, että kasvamme energian monipalvelukumppanina laajentaen toiminta-alueita ja asiakaskohderyhmää sekä kehittämällä päämäärätietoisesti hiilineutraaliuttamme.

Kohti hiilineutraalia lämmöntuotantoa

Tavoittelemme aktiivisesti hiilineutraalia lämmöntuotantoa vuoteen 2030 mennessä. Olemme tällä polulla jo pitkällä, viime vuonna pääsimme jo lähes 90 %:in uusiutuvien polttoaineiden osuuteen. Tulevina vuosina selvitämme myös muita lämmöntuotannon tapoja nykyisen tuotantotavan rinnalle ja hiilineutraaleja vaihtoehtoja lopun 10 %:in korvaamiseksi. Vaihtoehtoja ovat erilaisten kestävien biopohjaisten ja uusiutuvien polttoaineiden käyttö, hukkalämpöjen hyödyntäminen ja kiertotalous, lämmöntuotannon sähköistäminen, geoterminen lämpö, lämmön varastointi, digitaaliset ratkaisut sekä tasehallinta- ja kompensatio.

Asiakkaidemme tarpeet muutoksessa

Toinen strateginen painopiste on asiakkaidemme monipuolinen palvelu kattavalla palvelutarjonnalla. Palveluita on kehitetty asiakkaita kuunnellen ja heidän aidoista tarpeistaan lähtien. Uudet palvelut tukevat peruslämpöliiketoimintaamme, ja täydentävät sitä. Asiakkaamme saavat kokonaisvaltaista palvelua ja tavoite on helpottaa kumppanuutemme avulla asiakkaidemme lämmitys- ja jäähdytyskokonaisuuden hoitamista. Tässä keskeinen asia on palvelumme ns. ihmiseltä ihmiselle eli kumppanuus, jossa asiantuntijuus on tärkein kilpailutekijämme.

Tavoittelemme nykyisten lisäksi myös uusia asiakaskohderyhmiä entistä laajemmalla maantieteellisellä alueella. Tarjoamme teollisen kokoluokan asiakkaille energiaratkaisuja, joissa otamme hoidettavaksi asiakkaan puolesta esimerkiksi lämmön- tai höyryn tuotannon tai hukkalämmön talteenoton. Huolehdimme asiakkaan puolesta energiantuotannon käyttö- ja kunnossapidosta, etävalvonnasta sekä laitosten investoinneista. Näitä asiakkaita tavoittelemme nykyisten paikkakuntiemme lähialueilta, jolloin voimme hyödyntää synergiaetua nykyisen toiminnan kanssa.

Perustoimintamme ja osaamisen onnistumisen edellytyksinä

Kaiken tämän kehittämisen ja toimintamme pohjana ovat henkilöstömme korkea osaaminen sekä tehokkaan ja hiilineutraalin kaukolämpötoiminnan kehittäminen. Käytössämme on alan parhaat ratkaisut ja käytännöt yhteiskunnan sekä asiakkaidemme hyödyksi.



3.3 Arvot

Yrityksemme toimintaa ohjaavat arvot on määritelty yhdessä henkilöstön kanssa. Arvot ohjaavat toimintaamme niin yrityksessä sisäisesti kuin siinä, miten kohtaamme asiakkaamme sekä yhteistyökumppanimme.

LOIMUALAISET ARVOMME OVAT...

LÄMPÖ
- ihmiseltä ihmiselle

Loimualainen arvostaa työkaveriaan aidosti. Yhdessä tekemisen ilo näkyy toiminnassamme, ja meillä jokaisen työpanos on tärkeä. Olemme avoimia ja helposti lähestyttäviä. Kohtaamme asiakkaat lämpimästi ja aidosti.
Lämpöä ihmiseltä ihmiselle.

ENERGIA
- uteliaasti uudistuen

Loimualainen innostuu ja kehitty kokeiluun kannustavassa kulttuurissa. Teemme rohkeasti päätöksiä ja meillä on halu uudistua. Ensiluokkainen palveluasenne ja korkea asiantuntemus näkyy kaikessa mitä teemme. **Energisoidumme uteliaasta uudistumisesta.**

HEHKU
- lujaa luotettavuutta

Loimualainen on luottamuksen arvoinen. Pidämme sen minkä lupaamme. Näytämme suuntaa yhdessä ponnistellen, yhteisen hyvän eteen. Kannamme vastuumme - yksilöinä, yrityksenä ja osana yhteisöä. **Hehkumme lujaa luotettavuutta.**

3.4. Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuus on kiinteä osa yrityksemme toimintaa ja toimimme jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti. Vastuullisuusasiat ovat osa liiketoimintastrategiaamme ja niiden tavoitteet ovat yhtä tärkeitä kuin muutkin päämäärämme. Vastuullisuustyötä johtaa toimitusjohtaja sekä muu johtoryhmä oman vastualueensa puitteissa. Vastuullisuusasioita käsitellään johtoryhmässä myös yhteisesti ja säännöllisesti kuukausittain tai vuosikalenterin mukaan. Johtoryhmään yritys vastuusioita tulee käsiteltäväksi myös sidosryhmien (henkilöstö, omistajat, viranomaiset, asiakaskunta, yhteistyökumppanit ja muut sidosryhmät) kautta sekä toimintajärjestelmän myötä.

Yrityksen hallitus käsittelee ja päättää yritys vastuuseen liittyvistä tavoitteista, joita viedään organisaation toiminnallisiksi tavoitteiksi. Hallitus seuraa yritys vastuusioiden kuten ympäristö-, turvallisuus- ja HR-asioiden toteutumista ja niistä raportoidaan hallitukselle säännöllisesti kuukausittain. Yhtiö myös osallistuu säännöllisesti omistajien vastuullisuusasioiden hoitamista koskettaviin vertailuanalyysiin (DIF ESG Path ja GRESB).

Ympäristöpäällikön vastuulla on yrityksen ympäristöasiat. Työturvallisuusasioista vastaa turvallisuuspäällikkö. Henkilöstöpäällikkö vastaa henkilöstöjohtamisesta ja käytänteistä sekä viestintäpäällikkö vastuullisuusviestinnästä. ESG-asioista raportoidaan säännöllisesti hallitukselle sekä viestitään henkilöstölle useita kertoja vuodessa intrassa, henkilöstötilaisuuksissa, sisäisessä lehdessä ja muissa materiaaleissa.

Vastuullisuustyömme pohjana ovat sertifioidut ympäristö- ja työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät (ISO 14001 ja ISO 45001). Käyttämämme toiminta- ja johtamisjärjestelmät määrittelevät tavoitteemme ja järjestelmien sisäiset sekä ulkoiset auditoinnit takaavat järjestelmien jatkuvan kehittämisen. Ympäristöohjelmassamme on kuvattu vuosittaiset ympäristöpäämäärät, jotka sisältävät toimenpiteitä ilmasto- ja ympäristövaikutusten vähentämiseen sekä



Case:

Loimualle huipputulos infra-alan kansainvälisessä vastuullisuusarvioinnissa

Loimua saavutti vuoden 2023 kansainvälisessä infrayhtiöiden GRESB-vastuullisuusarvioinnista ennätystuloksen. Saimme arvioinnissa täydet viisi tähteä ja pisteitä 99/100. Nousua edellisestä vuodesta oli peräti 12 pistettä.

Olimme maailmanlaajuisesti ensimmäisellä sijalla kaukolämpöyhtiöiden joukossa ja koko vertailussa infrayhtiöistä 20.

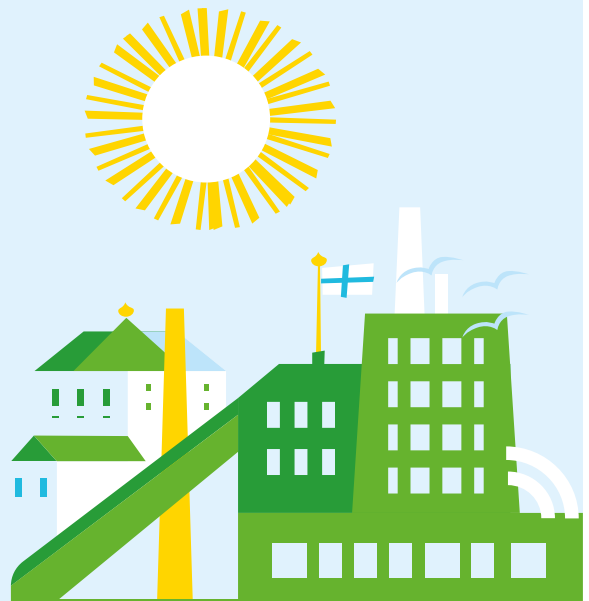
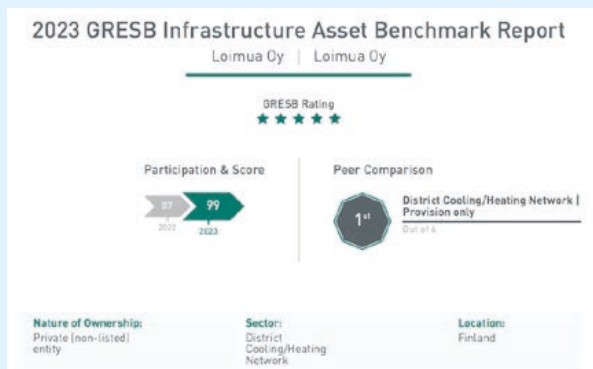
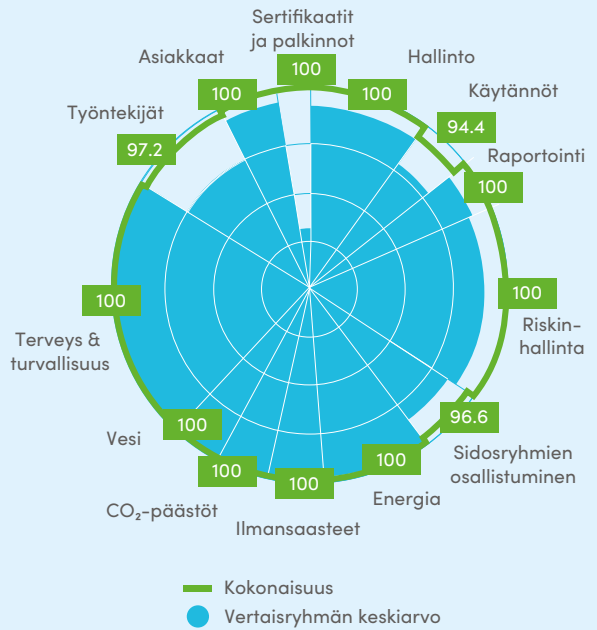
Erityisen hyvät ns. täydet arvosanat saimme vastuullisuuden osa-alueista ympäristövastuussa (päästöjen rajoittaminen, energiatehokkuus), työturvallisuudessa, asiakassuhteissa, vastuullisuuden johtamisessa, riskien hallinnassa, vastuullisuuspolitiikoissa ja raportoinnissa.

GRESB Infrastructure Assessmentiin osallistui vuonna 2023 maailmanlaajuisesti kaikkiaan 681 infrayhtiötä. Loimua osallistui arviointiin kolmatta kertaa.

GRESB on kiinteistö- ja infrastruktuurialalle räätälöity kansainvälinen vastuullisuuden vertailu, jonka avulla arvioidaan yrityksen vastuullista toimintaa ja suorituskykyä ESG-mittareiden avulla (Environmental = ympäristövastuullisuus, Social = sosiaalinen vastuu ja Governance = hyvä hallintotapa).

Loimuan GRESB-arvioinnin sponsoroi ja hallinnoi omistajistamme abrdn.

Loimuan pisteet eri osa-alueittain



luonnonvarojen tehokkaampaan käyttöön. Vastaavasti työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmässä on asetettu tavoitteet ja toimenpiteet työturvallisuuden toimenpiteiden varmistamiseksi ja parantamiseksi.

Olemme sitoutuneet noudattamaan toiminnassamme YK:n ”UN Global Compact”-aloitteen kymmentä pääperiaatetta. <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

Olemme liittyneet elinkeinoelämän Energiatehokkuus-sopimukseen. Se edellyttää meiltä jatkuvan parantamisen mukaisia toimenpiteitä liittyen energian käyttöön ja sen tehostamiseen investoinneissa, laitosten ja verkoston rakentamisessa sekä asiakkaiden suuntaan tehtävässä vaikuttamistyössä.

Loimualle asetetut työturvallisuus- ja ympäristötyön päämäärät määritellään ja arvioidaan työturvallisuus- ja ympäristöpolitiikassamme. Poliittikka on nähtävissä täällä: <https://www.loimua.fi/tyoterveys-ja-tyoturvallisuus-seka-ymparistopolitiikka/>

Vastuullisuus on kiinteänä osana yhtiötason palkitsemisjärjestelmää ja ESG-tavoitteita asetetaan myös henkilökohtaisissa tulostavoitteissa.

Eettiset periaatteet

Eettiset periaatteemme määrittelevät tapamme toimia eettisesti ja kestäväällä tavalla niin työyhteisössä, yrityksen hallinnossa, asiakassuhteissamme, liiketoiminnassamme, suhteessa yhteistyökumppaneihimme sekä toimijana osana yhteiskuntaa. Eettiset periaatteet on julkaistu nettisivujemme vastuullisuusosiossa <https://www.loimua.fi/loimuan-eettiset-periaatteet/>

Edistääksemme vastuullista toimintaamme, käytössämme on ilmoituskanava huolenaiheista ja rikkomuksista ilmoittamiseen. Ilmoituskanava löytyy nettisivuiltamme: <https://www.loimua.fi/loimuan-ilmiantokanava/>

Henkilöstöpolitiikka

Henkilöstöpolitiikka määrittelee henkilöstöasioiden toteuttamisen toimintaperiaatteet. Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että henkilöstön määrä ja laatu tukevat yrityksen tuoksellista toimintaa, henkilöstöjohtaminen on vastuullista, ammattitaitoista ja tavoitteellista, henkilöstöllä on strategian toteuttamisen edellyttämä osaaminen, henkilöstöä kannustetaan hyviin suorituksiin ja motivoidaan päämäärien saavuttamiseen ja henkilöstö työskentelee terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä ja heidän työ- ja toimintakykynsä säilyvät koko työuran ajan.

Riskienhallinta ja varovaisuusperiaatteet

Riskienhallinta on erottamaton osa Loimuan päivittäistä johtamisprosessia ja hyvää hallintoa. Liiketoimintaan liittyvät epävarmuustekijät voivat toteutuessaan vaikuttaa yhtiön toimintaan. Järjestelmälliset käytännöt näiden epävar-

muustekijöiden hallitsemiseksi ovat käytössä, jotta strategiset tavoitteet ja liiketoiminnalliset päämäärät saavutetaan samalla, kun Loimua pystyy jatkamaan toimintojaan keskeytyksettä muuttuvassakin liiketoimintaympäristössä. Riskienhallintaa varten olemme tunnistaneet keskeiset riskit ja luoneet toimintaperiaatteet ja prosessit niiden hallintaan.

Loimuan johtoryhmä vastaa kokonaisvaltaisen riskienhallinnan sisällyttämisestä strategiseen ja operatiiviseen johtamiseen sekä liiketoimintaprosesseihin. Johtoryhmä käy läpi riskirekisterin vähintään kerran vuodessa ja seuraa riskienhallintatoimenpiteiden toteuttamista. Johtoryhmä tuo päivitetyn riskirekisterin Loimuan hallituksen käsiteltäväksi kerran vuodessa. Kaikki Loimuan työntekijät ovat vastuussa omaan työhönsä liittyvien, havaitsemiensa riskien ilmoittamisesta omalle esimiehelleen.

Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen ja sen aiheuttamiin riskeihin varautuminen

Loimua on asettanut tavoitteeksi olla lämmöntuotannossaan hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi olemme luoneet hiilineutraaliosuuden, jossa määritetään keinot ja toimenpiteet, joita tavoitteen saavuttaminen edellyttää. Työ on jatkuvaa ja tarkentuu ajan mukana, ottaen huomioon vastaan tulevat uudet mahdollisuudet ja teknologiat.

Toiminnan suunnittelussa otetaan huomioon ilmastonmuutoksen vaikutus lämmitysenergian tarpeeseen ja sen muutoksiin. Lisäksi kiinnitetään huomiota käytetyn biopolttoaineen sertifioituun toimitusketjuun biodiversiteetin suojelun kannalta. Ilmastonmuutoksen ei katsota merkittävästi vaikuttavan fyysisesti tuotantolaitoksiimme, myös jakeluverkosto on maan alla suojassa äärimmäisiltä sääolosuhteilta eikä siten ole helposti vahingoittuva. Fyysisistä riskeistä suurimpana pidetään kelirikkojen vaikutusta biopolttoaineen keräykseen ja kuljetukseen. Transitionriskeistä suurimpana pidetään lämmitystarpeen vähenemisen sekä energiansäästötoimenpiteiden vaikutuksia liiketoimintaan sekä polttoaineiden hintojen, sekä vero- ja päästäkaupan kustannusten nousua.

Strateginen valinta hiilineutraaliosuudistamme tulee vähentämään ilmastonmuutokseen liittyvää vaikutusta ja liiketoiminnan riskiä. Mahdollisuuksia nähdään resurssi- ja energiatehokkuustoimissa Loimun omassa tuotannossa, Loimuan osaamisessa hiilineutraalin lämmön tuotannossa ja jakelussa sekä laitosten huippulämmön tarpeen pieneeminen. Lisäksi mahdollisuutena nähdään kaukolämmön kehittyminen hiilineutraaliksi lämmitysmuodoksi, joka hyödyntää yhä enemmän hukkalämpöjä ja pystyy toimimaan matalammilla lämpötiloilla.

Johtoryhmä on tehnyt arvioinnin ilmastonmuutoksen riskeistä ja mahdollisuuksista Loimuan liiketoiminnalle. Riskiarviointi on päivitetty vuoden 2023 lopussa. Arviointi seuraavalla aukeamalla.



Hallituksen puheenjohtajan katsaus

Loimua Oy on usean vuoden määrätietoisella työllä saavuttanut vankan perustan ympäristö- ja yritys vastuuasioissa. Nämä teemat ovat keskeisesti mukana hallituksen ja yrityksen omistajien strategiatyössä. Panostus tähän ja pyrkimys jatkuvaan parantamiseen jatkui vahvana myös kertomusvuonna.

Kansainvälisessä yritys vastuullisuuden GRESB-tutkimuksessa vuonna 2023 Loimua saavutti toimialallaan sijoituksen no. 1 ja noteerattiin toimialansa vertailutason määrittäjäksi.

Loimuan hallitus on pitänyt vahvasti esillä myös johtamisen sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja työturvallisuuden jatkuvaa edistämistä. Kehittyminen ja tulokset tällä alueella vahvistetaan osallistumalla vuosittain tähän keskittyviin tutkimuksiin. Eräänä osoituksena tuloksista tällä alueella on Top 5 sijoitus pienten ja keski suurten yritysten vastuullisimpana kesätyöpaikkana.

Viime vuosina energiatoimialalla on koettu suuria, jopa ennenkokemattomia muutoksia erityisesti eri energiamarkkinoiden hintatasoissa, toimitusketjujen kustannustekijöissä sekä toimitusvarmuudessa. Loimua on pitkäjänteisen ja systemaattiseen strategiatyöhönsä perustuen pystynyt hallitsemaan näitä vaikutuksia erittäin hyvin.

Matti Manninen
Hallituksen
puheenjohtaja



Ilmastonmuutoksen riskit ja mahdollisuudet

Aikaväli: ●○○ alle 5 vuotta, ●●○ 5-10-vuotta, ●●● yli 10 vuotta.

Suuruus: ●○○ pieni, ●●○ keskiuuri, ●●● suuri

Huom! Maakaasuliiketoiminta ei sisälly tähän arvioon.



TRANSITIO-/SIIRTYMÄRISKIT

Riskin tyyppi	Riskin kuvaus	Aikaväli	Riskin suuruus	Mahdolliset vaikutukset	Riskin hallintatoimet
Lainsäädännön riskit	Vero-, päästökauppa- tai muut kustannukset biomasapolttoaineille nousevat	●●○	●●○	Kasvatavat kustannukset polttoaineille	Seuranta ja vaikuttaminen tulevaan lainsäädäntöön
	Tiukentuva sääntely päästöille ja tuotantomuodoille	●●●	●○○	Lisää kustannuksia ja vaikeuttaa toimintaa/uusien laitteiden toteutusta	
Teknologian riskit	Polttavien laitteiden lyhyempi elinkaari teknologiamuutoksen takia	●●●	●●○	Investointien kannattavuuden/takaisinmaksuajan saavuttaminen vaikeutuu	Sopimusajat ja ehdot uusille polttoon perustuville kohteille, omassa lämmöntuotannossa investoidaan ei-polttaviin tuotantomuotoihin
	Lämmityksen tarve vähenee ilmaston lämmitessä ja asiakkaiden energiansäästötoimien myötä	●●○	●○○	Laitosten käytön vaikeudet lämmitystarpeen vähentyessä, KPA-kattiloiden käyttöalue ei riitä	Joustavampien tuotantomuotojen käyttöönotto (mm. sähkökattilat ja ilmalauhduttimet)
Markkinariskit	Lämmityksen tarve vähenee ilmaston lämmitessä	●●○	●●○	Kaukolämmön kysyntä laskee	
	Asiakkaiden energiansäästö ja kilpailevat lämmitysmuodot	●○○	●●○	Kaukolämmön kysyntä laskee	Kaukolämmön kilpailukyvyllä ylläpitäminen
	Vihreän siirtymän myötä puupolttoaineiden hinta nousee ja saatavuus heikkenee	●○○	●●○	Heikentää puupolttoaineiden kannattavuutta lämmöntuotannossa ja vaikeuttaa polttoaineiden saantia	Omassa lämmöntuotannossa lisätään ei-polttavien tuotannon osuutta, puupolttoaineiden hankinnan kehittäminen
	Turpeen saatavuuden ja hinnan kehitys, mm. ilmastopoliitiikan edetessä	●○○	●○○	Heikentää turpeen kannattavuutta lämmöntuotannossa ja vaikeuttaa polttoaineiden saantia	Hiilineutraalisuuspolun mukainen turpeen käytön poistuminen vuoteen 2030 mennessä
	Rahoituksen saatavuus, kun sijoittajien kestävyysvaatimukset tiukentuvat	●●○	●○○	Rahoituskustannukset nousevat	ESG-toimenpiteet, arvioinnit ja raportointi
	Vakuutusten saatavuus ja hinnat toimintoille kasvaneiden ilmastoriskien myötä	●●○	●○○	Vakuutuskustannukset nousevat	ESG-toimenpiteet, arvioinnit ja raportointi
Maineriskit	Sidosryhmät eivät näe kaukolämpöä kestäväksi	●○○	●●○		Investoidaan myös ei-polttaviin lämmitysmuotoihin, asiakkailta mahdollisuus ottaa KantaEko-tuote, vastuullisuusviestintä
	Kaukolämpöä ei nähdä nykyaikaisena ja energiatehokkaana lämmitysmuotona	●○○	●○○	Kaukolämmön kysyntä laskee	

FYYSISET RISKIT

Riskin tyyppi	Riskin kuvaus	Aikaväli	Riskin suuruus	Mahdolliset vaikutukset	Riskin hallintatoimet
Myrskyt	Lisääntyneet sähkökatkot	● ● ●	● ● ●	Laitosten toiminnan häiriöt. Laitokset jo pitkälti maakaapeloinnin piirissä	Varmistettava varavoiman toimivuus
	Rajuissa myrskyissä kaatuvat puut riski laitoksille	● ● ●	● ● ●	Vahingot laitoksille	Puiden poistot laitosten läheltä
Sateet ja tulvat, maaperän eroosio	Kaukolämpöputkien lisääntyneet vauriot	● ● ●	● ● ●	Suuremmat verkoston korjauskustannukset	Kaukolämpöputkien kunnan säännöllinen tarkastaminen ja kunnossapito
Sateet ja tulvat	Riskit laitosten toiminnalle	● ● ●	● ● ●	Sateiden ja tulvien vaikutus laitoksiin	Arvioitu ja todettu että toistaiseksi riskit alhaiset tuotantolaitoksille Loimuan alueilla
Sääilmiöiden muutokset	Kelirikot ja tierikot vaikeuttavat biomassan korjuuta ja kuljetuksia	● ● ●	● ● ●	Heikentää biomassapolttoaineiden saatavuutta ja nostaa kustannuksia	Biopolttoaineiden logistiikkaketjujen parantaminen (terminaalit)
Äärimmäiset helteet	Vaikutukset tekniikkaan ja työolosuhteisiin	● ● ●	● ● ●	Lisääntynyt tarve jäähdytykselle. Ulkona ja laitoksissa työskentelyn olosuhteet heikentyvät.	Toistaiseksi vaikutukset lyhytaikaisia ja kohtuullisia
Metsätuhot	Metsäpalot, myrskyt ja tuohyönteiset lisäävät metsätuhoja	● ● ●	● ● ●	Ei selkeää yhdensuuntaista vaikutusta biomassapolttoaineiden saatavuuteen ja hintaan	Omat puut terminaaleissa ja operaattorien sitouttaminen jotta kalusto käytettävissä tarpeisiimme myös intensiivisen tuhokorjuun aikana.

MAHDOLLISUUDET

Mahdollisuuden tyyppi	Mahdollisuuden kuvaus	Aikaväli	Suuruus	Mahdolliset vaikutukset ja niiden suuruus
Resilienssi	Paremmat kasvuolosuhteet, metsäbiomassan kiihtyvä kasvu	● ● ●	● ● ●	Lisääntynyt metsäbiomassan tarjonta
Resurssitehokkuus	Resurssi- ja energiatehokkuuden parannukset Loimualla	● ● ●	● ● ●	Pienemmät toiminnan kustannukset
	Lämmitystarpeen pienenemisen myötä laitosten huippulämmöntarve pienenee	● ● ●	● ● ●	Säästynyt kapasiteetti ja huippupolttoaineet (öljy/maakaasu)
Markkinat	Kaukolämpö myös tulevaisuudessa hiilineutraali ratkaisu	● ● ●	● ● ●	Kaukolämmön kysyntä pysyy vakaalla tasolla
Tuotteet ja palvelut	Kasvava jäähdytystarve luo liiketoimintamahdollisuuksia (jäähdytyspalvelut ja kaukojäähdytys)	● ● ●	● ● ●	Uusi liiketoiminta
	Loimuan osaaminen hiilineutraaliin lämmön tuotantoon ja jakeluun	● ● ●	● ● ●	Osaaminen luo uusia liiketoimintamahdollisuuksia
Energialähteet	Lisääntynyt hukkalämpöjen käyttö ja verkostojen matalammat lämpötilat	● ● ●	● ● ●	Pienemmät toiminnan kustannukset, imagovaikutus
Tukien mahdollisuudet	Tuet uudelle teknologialle ja innovaatioille	● ● ●	● ● ●	Tuet uusille investoinneille ja demohankkeille

3.5 Sidosryhmät ja olennaisuusanalyysi

Loimuun sidosryhmät ja näiden odotukset meitä kohtaan on määritelty osana toimintajärjestelmäämme. Vuoden 2019 alussa vastuullisuusohjelman laadinta-projektissa määrittelimme vastuullisuuden kannalta keskeiset sidosryhmät. Näiksi katsoimme omistajat, asiakkaat, henkilöstön ja palvelukumppanit.

Projektiryhmään kuului johtoryhmä, EHS-päällikkö, henkilöstöpäällikkö ja viestintäpäällikkö.

Tämä joukko arvioi eri vastuullisuuden osa-alueiden merkityksen yrityksellemme sekä samalla näiden merki-

tyksen sidosryhmille. Sidosryhmähaastatteluja tai -tutkimusta ei ole erikseen tehty asiakkaita lukuun ottamatta.

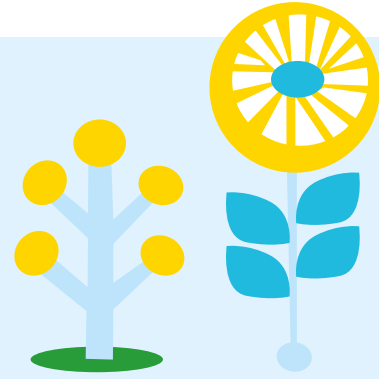
Vaikutamme toimialamme sidosryhmissä ja meillä on edustaja mm. seuraavissa Energiateollisuus ry:n toimikunnissa: Ympäristötoimikunta, Ilmasto ja kestävä kehitys -toimikunta, Lämmitysmarkkinatoimikunta, Lämmönjake-lutoimikunta, Lämmönkäyttöryhmä sekä Kaasumarkkina-toimikunta. Lisäksi polttoaineen hankintapäällikkömme on Bioenergia ry:n puuenergiavaliokunnassa ja olemme mukana Maakaasuyhdistyksessä.

SIDOSRYHMÄT JA NÄIDEN ODOTUKSET

Sidosryhmä	Loimuun tavoite	Odotukset Loimulle
Omistajat ja rahoittajat	Luotettavaa tietoa Loimuun taloudesta ja toiminnasta	Kohtuullinen tuotto, vastuullisuus, laatu, tehokkuus
Asiakkaat	Vastaamme asiakkaiden ja markkinoiden tarpeisiin, asiakaslähtöisen yrityskulttuurin rakentaminen	Toimivat, luotettavat ja kohtuuhintaiset lämmitysratkaisut- ja palvelut
Henkilöstö	Osaamisen kehittäminen, hyvinvoiva, toimiva, tehokas ja sitoutunut työyhteisö	Vastuullinen työnantaja
Viranomaiset: ministeriöt, lupaviranomaiset, pelastusviranomaiset	Loimuun tunnettuus edelläkävijänä, strategisten tavoitteiden edistäminen, liiketoiminnan edellytysten vahvistaminen, sujuvat lupamenettelyt	Lainsäädännön ja lupapäätösten noudattaminen ja toimeenpano, päästökauppa- ja päästölupien noudattaminen ja toimeenpano
Urakoitsijat ja palvelukumppanit	Hyvä yhteistyö, tehokkuus, vastuullinen toiminta	Sujuva yhteistyö
Työnhakijat ja harjoittelijat	Parhaat ammatillaiset Loimuun, antaa harjoittelijoille kuva Loimuasta haluttuna työpaikkana	Luottamus Loimuun toimintaan, vastuullinen työnantaja, kerryttää kokemusta alalta, tietoa ja taitoa
Ammattijärjestöt	Hyvä ja luonteva yhteistyö tulevaisuuden rakentamiseksi	Luottamus yhteistyön kehittämiseen
Muut kuten naapurit, media	Vastuullinen ja luotettava toimija	Luottamus Loimuun vastuulliseen toimintaan, luotettavaa oikea-aikaista infoa
Energiateollisuus ry	Osallistuminen toimikuntiin ja työryhmiin	Aktiivinen vaikuttaminen

Olennaisuusanalyysi

Loimuan vastuullisuusohjelman osana tehtiin vuoden 2019 alussa edellä mainitun sidosryhmäanalyysin lisäksi myös olennaisuusanalyysi. Tämä analyysi päivitettiin vuoden 2021 keväällä johtoryhmän ja yritys vastuutyöryhmän kesken ja täsmennettiin vastaamaan nykyistä toimintaa.



VASTUULLISUUSTYÖMME KESKEISET TEEMAT

Hiilineutraali lämmöntuotanto

- Ilmastonmuutoksen hillintä, päästöjen vähentäminen
- Energiatehokkuus ja uusiutuvan energian käytön lisääminen
- Vastuullinen toimitusketju polttoaineen hankinnassa

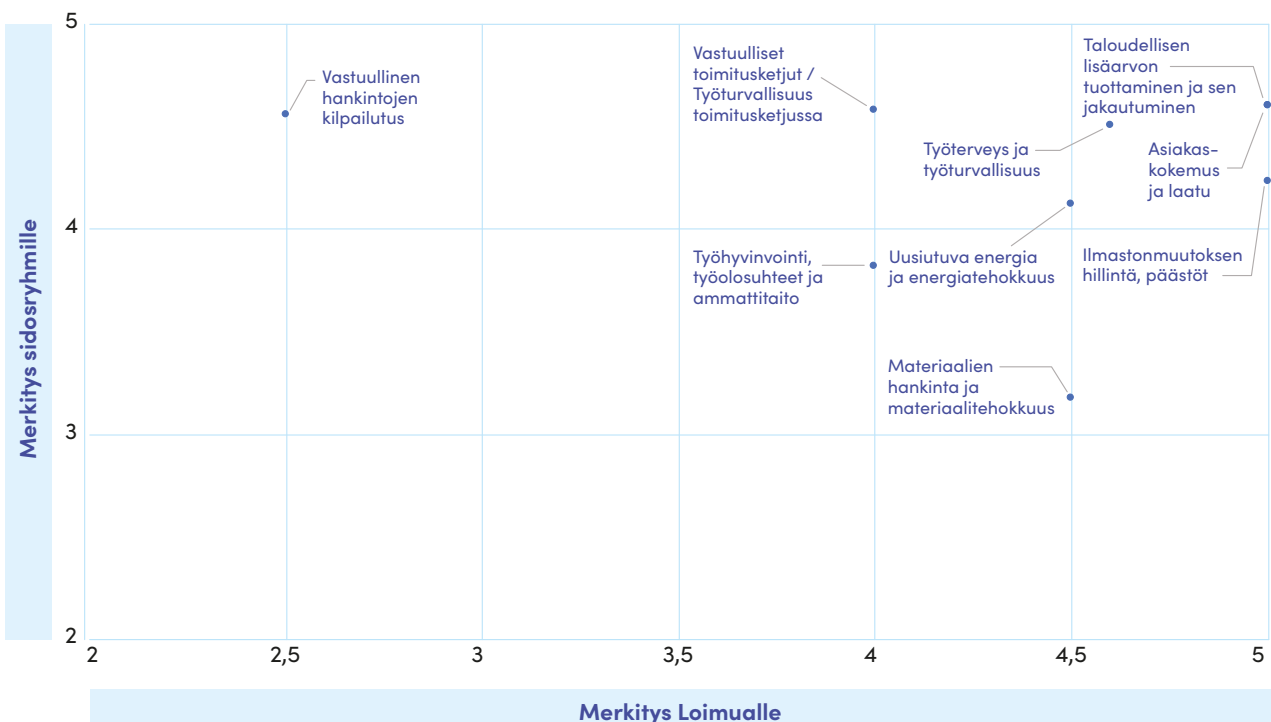
Hyvinvoiva työyhteisö

- Ammattitaidon kehittäminen
- Työturvallisuus ja -terveys
- Strategiaa vastaava yrityskulttuuri

Asiakaslähtöinen palveluntarjoaja

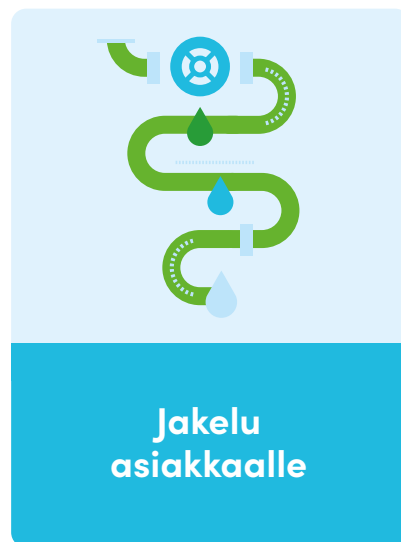
- Tuotteiden ja palveluiden laatu
- Dialogi asiakkaan kanssa ja asiakkaan näkökulmien huomioiminen
- Uudet asiakasratkaisut/ tuotteet ja palvelut

OLENNAISUUSMATRIISI, LOIMUA OY





3.6 Loimuan vaikutus arvoketjuunsa



Loimuan tuotannon arvoketju koostuu polttoaineen hankinnasta, käytettävien energialähteiden ja polttoaineiden kuljetuksesta, tuotantoon liittyvistä toimista ja hankinnoista sekä näiden jälkeen jakelusta asiakkaille. Vaikutuksistamme arvoketjun eri toimijoille kerromme seuraavissa luvuissa.

4. Kohti hiilineutraalia lämpöä



4.1 Keskeiset tavoitteet

100%
HIILINEUTRAALIUS
vuonna 2030

KESTÄVÄ
puupohjaisen
POLTTOAINEEN HANKINTA

Selvitämme mahdollisuuksia
HUKKALÄMPÖJEN
hyödyntämisen lisäämiseksi

4.2 Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen päästöjä vähentämällä

Kiinteistöjen lämmitykseen ja teollisuuden lämmöntuotantoon liittyvien päästöjen vähentämisellä voimme osaltamme vaikuttaa ilmastonmuutokseen. Energian käytön tehostaminen ja lämmityksen vähäinen ympäristöjalanjälki ovat tärkeitä asioita myös asiakkaillemme. Tärkein ympäristötyömme tavoite onkin saavuttaa lämmöntuotannossamme vuoteen 2030 mennessä 100 %:inen hiilineutraalius. Strategiassamme olemme määritelleet ne kartoitettavat keinot, joiden avulla tavoitellaan täysin hiilineutraalia lämmöntuotantoa. Näitä voivat olla biopolttoaineiden käyttö, savukaasujen lämmöntalteenottomenetelmät, teollisuuden ylijäämälämpöjen hyödyntäminen, geoterminen lämpö, digitaaliset ratkaisut sekä CO₂-tasehallinta ja -kompensatio. Vuonna 2022 julkaisimme polkumme kohti päästötöntä lämmöntuotantoa.

Hiilineutraalispolku

Tavoitteenamme on vuonna 2030 olla lämmöntuotannossamme täysin hiilineutraali. Tämän saavuttamiseksi olemme määritelleet kunkin paikkakunnan osalta tällä hetkellä potentiaalisimmat ja toteuttamiskelpoisimmat vaihtoehdot.

Loimuan pääkeinot 100 % hiilineutraaliuteen pääsemiseksi ovat seuraavat:

- Uusiutuvien polttoaineiden käytön lisääminen. Turpeen käytöstä luovutaan tulevaisuudessa.
- Vara- ja huipputuotannon lämpökeskusten öljy ja maakaasu korvataan biopohjaisilla ratkaisuilla sekä sähkökattiloilla.
- Hukkalämpöjen hyödyntämistä lisätään. Kartoitetaan jokaisella paikkakunnalla yhteistyömahdollisuudet niin teollisuuden kuin kiinteistöjen hukkalämpöjen osalta.
- Lämpövarastoja hyödynnetään lämmön tuotannossa.
- Tuotantoa ja verkostoa optimoidaan polttoaineen säästämiseksi sekä hyödynnetään kysyntäjouston ratkaisuja.
- Otetaan käyttöön lämpöpumppuja ja muita kehittyviä ja uusia kaukolämmön tuotannon teknologioita.
- Tehostetaan datan hyödyntämistä toiminnan optimoinnissa ja älykkäitä asiakasratkaisuja.

Nämä keinot on määritelty tällä hetkellä potentiaalisimmiksi nähtyjen vaihtoehtojen perusteella. Polun toteutuksesta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, ja sitä päivitetään, jos toimintaympäristö tai käytettävissä olevat



teknologiat muuttuvat. Kaukolämpöverkko on energiajärjestelmä, jossa voidaan hyödyntää useita lämmön tuotantotapoja, mm. hukkalämpöä ja sähköön perustuvia ratkaisuja, kuten sähkökattiloita ja lämpöpumppuja.

Olemme tehneet myös arvion, miten hiilineutraaliustavoitteemme on linjassa Tieteeseen perustuvan ilmastotavoitteiden -aloitteen (SBTi) kanssa ja kuinka hyvin se on sopusoinnussa sen kanssa, mitä viimeisin ilmastotiede pitää välttämättömänä Pariisin ilmastopimuksen mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet tukevat ilmaston lämpenemisen rajoittamista selvästi alle 2 °C asteen esiteolliseen aikaan verrattuna ja tukevat pyrkimystä rajoittaa lämpeneminen 1,5 °C asteeseen.

Tällä hetkellä olemme jo pitkällä hiilineutraaliuspolullamme ja edenneet tavoitteessamme. Lämmöntuotantomme tapahtuu jo nyt pääasiassa biopolttoaineita käyttämällä. Uusiutuvia biopolttoaineita, kuten metsähaketta, käytimme viime vuonna 88 %, kun niitä käytettiin Suomessa kaukolämmön tuotantoon keskimäärin 53 %. Joillakin paikkakunnistamme tämä luku on vielä suurempi.

Vuonna 2023 tehdyt tai päätetyt toimenpiteet

Hiilineutraaliuspolulla määriteltyjen toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus ovat jatkuneet. Toimenpiteet ovat paikkakuntakohtaisia, joiden yhteisvaikutuksena syntyy vuoteen 2030 mennessä päästötön lämmöntuotanto.

Vuonna 2023 teimme pitkän tähtäimen suunnitelman lämmön tuotannon kehittämiseksi ja hiilineutraaliuden toteuttamiseksi. Olemme suunnitelleet hukkalämpöjen mittaavaa hyödyntämistä lämpöpumppujen avulla Hämeenlinnassa sekä sähkökattiloiden rakentamista näihin liittyvän lämmöntuotannon tueksi Vanjan voimalaitokselle. Vuonna 2023 rakennettiin 1,2 MW:n sähkökattila Kärsämäelle korvaamaan mm. öljyn käyttöä. Testasimme tuotantokäytössä uusiutuvaa polttoöljyä Tikkakosken lämpölaitoksella.

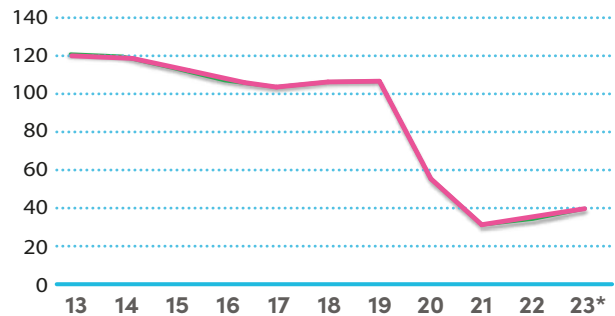
Verkostopuolella valmistui Hämeenlinnan Moreenin alueen yhdysputki, joka korvaa alueen fossiilisilla polttoaineilla tuotettua lämpöä Vanajan voimalaitoksella tuotetulla pitkälti uusiutuviin energianlähteisiin perustuvalla lämmöllä, sekä lisää mahdollisuuksia alueen hukkalämpöjen hyödyntämiseen. Lisäksi Toijalan Rauhalan alue ja Oulaisten Kivisenkankaan teollisuusalue liitettiin kaukolämpöverkoon, jolloin asiakkaiden fossiilisilla polttoaineilla tuotettu lämpö on korvattu pääasiassa uusiutuvilla polttoaineilla tuotetulla kaukolämmöllä.

Olemme myös toteuttaneet tekoölyä hyödyntävän kaukolämmön tuotannon tehokkuuden optimointiprojektin Hämeenlinnassa yhteistyössä Ensensen kanssa.

Päästöjen kehitys

Vuonna 2023 oman toimintamme Scope1 CO₂- ekvivalent-

Loimuan tuotannon CO₂-ominaispäästökertoimen grammaa/kWh



* 2023 mukana myös teollisuuden energiapalvelut

tipäästömme olivat 40 565 tCO₂e. Päästöjen kasvu edellisestä vuodesta johtui turpeen edelleen tavanomaista suuremmasta käytöstä, jolla korvattiin huoltovarmuuden vuoksi Ukrainan sodan aiheuttamaa biopolttoainepulaa.

Viiden viime vuoden aikana päästöt Loimuan tuotannossa ovat laskeneet huomattavasti eli 54 %:ia. Tähän ovat vaikuttaneet tavoitteellinen työ kohti hiilineutraalia lämmöntuotantoa, mm. käyttöönotetut investoinnit uusiutuvien polttoaineiden käytön edistämiseksi.

Olemme toteuttaneet ensimmäistä kertaa toimintamme Scope 3-päästöjen laskennan. Päästöjen laskennassa on otettu huomioon kumppaneiltamme ostetun lämmön, asiakkaillemme jaellun maakaasun, käytettyjen polttoaineiden toimitusten, jätteiden, työmatkojen sekä vuokraamimme tilojen energiankulutuksen päästöt.

Biopolttoaineen ja turpeen toimitusketjun kasvihuonepäästöihin liittyen teetimme selvityksen, joka sisältää polttoaineen korjuun, haketuksen ja kuljetusten päästöt. Johtopäätöksiä todetaan, että polttoaineen energiasisältö vaikuttaa kuljetusten päästöihin. Mitä lähempää polttoaine tulee ja mitä vähemmän sitä siirrellään, sitä pienemmät päästöt ovat. Erot eri laitosten polttoaineiden toimituksista johtuvien päästöjen välillä johtuvat pääasiassa polttoaineen kuljetusetäisyyksistä ja terminaalien käytöstä. Päästöjen kokonaismäärät löytyvät sivun 26 graafeista.

Olemme sitoutuneet noudattamaan elinkeinoelämän energiatehokkuussopimusta. Energiatehokkuutta edistäviä toimia on tehty biokattilainvestointien lisäksi mm. investoimalla laitosten energiatehokkuuden ja hyötysuhteiden parantamiseen sekä tuotannon optimointiin, kaukolämpöakun käytön tehostamiseen sekä kattiloiden ulospuhallusten lämmön talteenottoon. Lisäksi olemme uudistaneet lämmöntuotantoa, rakentaneet lämpöä talteen ottavia savukaasupesureita, lisänneet LED-valaistusta laitoksillemme, uusineet kaukolämmön vaihtimia, korvanneet vara-/huippukuormalaitosten raskaan polttoöljyn kevyellä polttoöljyllä sekä korjanneet ja rakentaneet uutta kaukolämpöverkostoa energiahäviöltään aiempaa paremmaksi.

Uusien putkien eristemateriaalit ovat parempia kuin vanhoissa, jolloin verkoston lämpöhäviöt pienenevät.

Savukaasupesureita on käytössä tällä hetkellä kymmenen eri puolilla Suomea. Pesuri poistaa savukaasuista poltossa syntyviä pienhiukkasia. Pesurissa savukaasujen vesihöyryä lauhtuu ja prosessissa talteenotetaan paljon energiaa. Otamme tämän energian takaisin käyttöön lämmöntuotantoon, mikä samalla vähentää tarvittavaa polttoainetta.

4.3 Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin

Kaukolämmön tuotannon uusiutuvien energialähteiden käyttömme on kehittynyt nykyiselle tasolle pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella työllä. Sen osuutta on kasvatettu tietoisesti korvaamaan fossiilisia polttoaineita.

Oheinen kaavio näyttää miten polttoaineen käyttö kohti valtaosaltaan uusiutuvia puupohjaisia energialähteitä on kehittynyt. Puupohjaisten polttoaineiden käyttö on vähentynyt erityisesti maakaasun ja turpeen käyttöä polttoaineena.

Käyttämästämme uusiutuvasta polttoaineesta valtaosa on niin sanottua energiapuuta. Energiapuu on pääosin metsäteollisuuden ja metsänhoidon sivutuote, jolloin puuta ei kasvateta energiankäyttöön. Energiapuu voi olla esimerkiksi pieniläpimittainen puu tai hakkuutähde, joka ei täytä metsäteollisuuden tai puun jatkojalostuksen vaatimuksia. Käytämme uusiutuvana energialähteenä myös teollisuuden sivujakeita kuten sahanpurua ja muita biopolttoaineita.

Metsäenergia tulee lämpölaitoksillemme ja voimalaitokselle pääasiallisesti laitostemme lähiseuduilta, alle 100 km säteen alueelta. Käytämme useita toimittajia, mikä luo varmuutta polttoaineen saatavuuteen. Vuonna 2023 olemme vahvistaneet ja laajentaneet omaa terminaaliverkostoaamme sekä kasvatimme oman puupolttoainevarastomme osuutta toimituksissa. Vuonna 2023 tuontipolttoaineiden osuus puupohjaisista polttoaineista oli 2 %, tuontipolttoainetta tuli Virosta. Ukrainan sodan vuoksi lopetimme keväällä 2022 Venäjältä tulleen puupolttoaineen hankinnan ja korvasimme sen kotimaisella hakkeella ja turpeella.

Varmistamme energiapuun hankinnan vastuullisuuden hankintasopimuksissamme. Edellytämme myyjiltä, että ne huomioivat toiminnassaan sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät arvot kestäväällä tavalla. Edellytämme, että biomassaa tulee metsistä, joiden hoito on todistetusti kestävä metsänhoidon periaatteiden ja toimien mukaista. Tämän todistamiseksi metsäsertifiointijärjestelmien sertifikaattien (FSC ja PEFC -sertifikaatit) katsotaan tarjoavan näytön näiden asioiden toteutumisesta.

Oman toimintamme lisäksi energiatehokkuutta lisätään erilaisin toimin myös asiakkaille tarjottavissa palveluissa ja näin osaltamme autamme asiakkaitamme lisäämään omaa energiatehokkuuttaan. Näistä toimista kerrotaan enemmän seuraavassa asiakassuhteita käsittelevässä 5. osiossa.

Vanajan voimalaitoksen, Turengin lämpölaitoksen ja Kosken energialaitosten osalta olemme laatineet Energiavirastolle kestävyysjärjestelmät, jotka hyväksyttiin vuonna 2023. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki käytettävä metsäbiomassa eli suoraan metsästä peräisin oleva polttoaine on kestävä ja näiden kestävyys todennetaan. Jokaisen toimitetun kuorman osalta meillä on tiedossa sen alkuperä kuntatasolla. Lisäksi teemme vuosittain omavalvontaa metsäbiomassan kestävyteen liittyen. Kestävyys tarkoittaa sitä, että hakkuut ovat laillisia, metsää uudistetaan hakatuilla alueilla, luonnonsuojelutarkoitukseen osoitetut alueet suojellaan, hakkuiden yhteydessä säilytetään maaperän laatu ja biologinen monimuotoisuus sekä ylläpidetään ja parannetaan metsän pitkän aikavälin tuotantokapasiteettia.

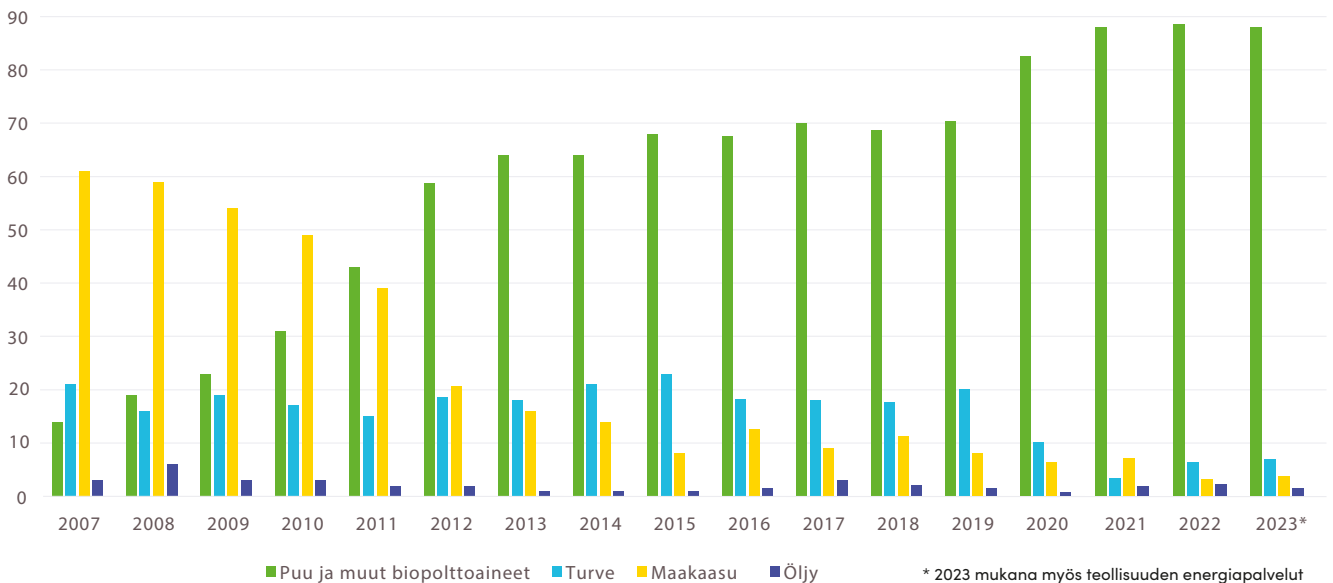
Kiinnitämme entistä enemmän huomiota myös luonnon monimuotoisuuden säilyttämiseen. Koulutamme henkilökuntaamme biodiversiteettiin liittyvissä asioissa. Lisäksi hankintasopimuksissamme suosittelemme, että energiapuu tulee metsistä, joiden hoito on todistetusti kestävä metsänhoidon periaatteiden ja toimien mukaisia. Myyjän edellytetään noudattavan hyvän metsänhoidon suosituksia ja huomioivan parhaalla mahdollisella tavalla toiminnassaan lahoppuun lisäämistarpeen suomalaisissa talousmetsissä. Myyjä tunnistaa lahoppuun merkityksen luonnon monimuotoisuudelle ja tuntee keskeiset periaatteet lahoppuun säilyttämiseksi sekä tuottamiseksi.

Lämmöntuotannosta syntyvä tuhka kierrätetään suurimmaksi osaksi hyötykäyttöön maanrakentamiseen ja metsälannoitteeksi. Vanajan voimalaitokselta, jossa tuhkaa syntyy eniten, on tuhkaa viety vuonna 2023 edellisen vuoden tapaan käytettäväksi maanrakentamiseen ja metsälannoitteeksi Kuljetusliike Jarmo Hieto Oy:lle sekä Forest Viltal Oy:lle.

Laitoksemme eivät sijaitse luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittävillä alueilla. Vedenotollamme on vaikutusta ainoastaan Vanajan voimalaitoksen osalta Vanajaveteen.



POLTTOAINEJAKAUMA



Vara- ja huippukuormalaitoksillamme käytämme polttoaineena maakaasua tai kevyttä polttoöljyä. Laitoksille on tehty lainsäädännön mukaiset suojaustoimenpiteet vuotojen varalle. Öljyjärjestelmistä johtuvien riskien kartoitukseen ja niiden poistamiseksi ja vähentämiseksi on tehty HAZOP- ja HAZID-riskitarkasteluja. Käytössä olevat öljysäiliöt ja -järjestelmät tarkistetaan säännöllisesti.

Teollisuuden energiapalveluiden osalta asiakkaillemme lämpöä tuottavat laitoksemme käyttävät lähes 100 %:isesti uusiutuvia biopolttoaineita, ja vain pieniä määriä öljyä käytetään öljyä varatuotannossa. Panostamme myös näissä

kohteissa erityisesti lämmöntuotannon toimitusvarmuuteen. Pyrimme jatkuvaan parantamiseen toiminnan energiatehokkuudessa sekä ympäristö- ja työturvallisuusasioissa ISO-sertifioidun toimintajärjestelmämme mukaisesti.

Myymme ja jakelemme kaukolämmön lisäksi maakaasua. Hoidamme kaasun oston ja myynnin asiakkaillemme. Tarjoamme myös biokaasua – uusiutuvaa, kotimaista bioenergiaa, joka tuotetaan muun muassa biojätteestä. Yksityisasiakkaille myymme maakaasua vain jakeluverkkomme alueella (Kanta-Häme, Toijala), yritysasiakkaillemme kaikkialla maakaasuverkoston varrella.



Loimua tavoittelee luontoposiitivista liiketoimintaa vuoteen 2030 mennessä

Olemme laatineet biodiversiteettitiekartan, jonka mukaan tavoittelemme luontoposiitivista liiketoimintaa vuoteen 2030 mennessä. Vähennämme asteittain negatiivisia luontovaikutuksia ja hyödynnämme tunnistetut mahdollisuudet monimuotoisuuden turvaamiseksi.

Loimua tavoittelee luontoposiitivisuutta vähentämällä ensin toiminnasta aiheutuvia merkittävimpiä negatiivisia vaikutuksia luonnon monimuotoisuuteen. Vaikutusten vähentäminen koskee oman toimintamme lisäksi merkittävimmiä todettuja toimittajia ja arvoketjuja eli toiminnan välillisiä vaikutuksia.

Hyödynnämme tunnistetut mahdollisuudet monimuotoisuuden turvaamiseksi ja olemme mukana toteuttamassa monimuotoisuutta tukevia ennallistamis- ja suojelutoimia. Lisäksi Loimua tekee positiivisia luontovaikutuksia tukevia toimia yhdessä paikallisten sidosryhmien kanssa.

Loimualla on energiantuottajana, jakelijana ja myyjänä sekä energiatarjoajien tarjoajana mahdollisuus tukea myös yhteiskunnan hiilineutraalisuustavoitteiden saavuttamista ja resurssitehokkuutta. Hukkalämpöjen ja muutoin hukkaan menevän biomassan hyödyntämisen sekä tuotantomme energiatehokkuus- ja optimointitoimien avulla vähenevät paitsi yhtiön omat, myös asiakkaiden luontovaikutukset.

Loimuan liiketoiminta on erityisesti biomassan saatavuuden suhteen erittäin riippuvaista luonnosta, joten biodiversiteetin suojelu on myös osa yhtiömme riskien hallintaa.

Loimuan toiminnan tärkeimmiksi biodiversiteettiin vaikuttaviksi osa-alueiksi olemme tunnistaneet toiminnan metsässä. Tällä tarkoitetaan energiapuun korjuuta ja biomassan kuljetusta. Lisäksi vaikutuksia on voima- tai lämpölaitosten rakentamisen aikaisilla toimenpiteillä ja maankäytön suunnittelulla sekä poltossa syntyvän tuhkan hyödyntämisellä.

Toimenpiteemme biodiversiteetin suojelemiseksi

Olemme määritelleet tavoitteemme toteutumisen kannalta merkittävimmät toimenpiteet ja määritelleet mittarit, joiden mukaan seuraamme tavoitteemme edistymistä.

Biodiversiteettiasiat nostetaan osaksi päätöksentekoa. Integroimme biodiversiteetin yrityksen strategiaan, toimintajärjestelmään ja ympäristöpolitiikkaan. Tätä kautta biodiversiteetin suojelu huomioidaan kaikessa päätöksenteossa ja sopimuksissa. Seuraamme tiekartan toteutumista ja tiekarttaa päivitetään säännöllisesti huomioiden liiketoiminnan kehittyminen ja biodiversiteettityön eteneminen.

Kestävässä polttoainehankinnassa päivitämme hankintasopimuksemme lisäämällä niihin biodiversiteettivaatimuksia. Tavoitteenamme on, että kaikissa vuonna 2026 alkavissa raamisopimuksissa on biodiversiteettivaatimukset. Puupolttoaineista 70 % täyttää kriteeristöemme vuonna 2030. Tavoitteenamme on, että siihen mennessä myös tuplaamme FSC-sertifioidusta metsästä tulevan puupolttoaineen. Seuraamme hankintaketjun toteuttamia toimia auditoidulla eri polttoainetoimittajien toimintaa vuosittain. Huomioimme luonnon monimuotoisuutta koskevat kriteerit polttoainetoimittajien valinnassa, ja lisäämme FSC-sertifioitujen toimittajien osuutta. Huomioimme lintujen pesintäajat rauhoittamalla toiminnan Loimuan terminaaleissa pesintäaikana.

Ilmastonmuutoksen hillintään ja resurssitehokkuutteen liittyvät toimet ovat mm. ei-polttoon perustuvien tuotantomuotojen lisääminen ja turpeesta luopuminen. Panostamme jatkuvaan energiatehokkuuden parantamiseen sekä tuotannossa että jakelussa. Edistämme tuhkan hyödyntämistä lannoitteena. Tavoitteenamme on, että tuhkan vähintään 50 % käytetään lannoitteena. Lisäksi otamme käyttöön luonnon monimuotoisuutta ja energiatehokkuutta koskevat kriteerit logistiikkaurakoitsijoiden valintaan. Tavoite on, että 10 % polttoaineiden kokonaisvolyymista kulkee hiilidioksidivapailla polttoaineilla.

Case:

Loimua saa tukea hukkalämpöjen hyödyntämistä lisääviin hankkeisiin

Työ- ja elinkeinoministeriö on myöntänyt tukea kahdelle Loimuan hankkeelle, joiden tarkoituksena on lisätä hukkalämpöjen hyödyntämistä kaukolämmön tuotannossa Hämeenlinnassa. HS-Veden Paroisten jäteveden puhdistamolle suunniteltu lämpöpumppulaitos sai tukea n. 1,7 miljoonaa euroa ja hukkalämmön talteenottohanke SSAB:n terästehtaalta sai tukea n. 2,9 miljoonaa euroa.

Loimuan tavoitteena on lisätä hukkalämpöjen hyödyntämistä kaukolämmön tuotannossa ja korvata näillä puupohjaisten polttoaineiden, turpeen ja maakaasun käyttöä. Tavoitteena on saavuttaa 100-prosenttinen hiilineutraalius kaukolämmön tuotannossa vuoteen 2030 mennessä.

Hämeenlinnassa on suunniteltu kahta erillistä hanketta, joilla on tarkoitus lisätä hukkalämpöjen hyödyntämistä huomattavasti. Nämä hankkeet HS-Veden ja SSAB:n kanssa ovat saaneet merkittävää tukea Työ- ja elinkeinoministeriöltä.

Varsinaisia investointipäätöksiä hankkeista ei ole vielä tehty ja niitä valmistellaan nyt myönteisten tukipäätösten mukaisesti.

Lämpöpumppulaitos HS-Veden Paroisten jätevedenpuhdistamolle

Loimua Oy:lle myönnettiin 1 740 000 euroa hankkeeseen, jossa on tarkoitus toteuttaa kaukolämpöä tuottava lämpöpumppulaitos HS-Veden Paroisten jätevedenpuhdistamon alueelle Hämeenlinnaan. Hankkeeseen sisältyy puhdistetun jäteveden lämpöä talteen ottava lämpöpumppulaitos

ja liityntäputki Hämeenlinnan kaukolämpöverkkoon.

Lämpöpumppulaitoksen teho on noin 6,5 MW ja laitoksen on suunniteltu tuottavan noin 50 GWh kaukolämpöä vuodessa. Lämpöpumppujen lämmönlähteenä hyödynnetään puhdistetun jäteveden lämpöä ja tuotettu lämpö toimitetaan Loimuan kaukolämpöverkkoon.

Hukkalämpö korvaa metsähakkeen, turpeen ja maakaasun käyttöä. Hankkeen arvioidaan vähentävän noin 6 000 tonnia hiilidioksidipäästöjä vuodessa ja hankkeen rakennusaikainen työllisyysvaikutus olisi noin 20 henkilötyövuotta.

Hukkalämmön talteenotto SSAB:n terästehtaalta

Loimua Oy:lle myönnettiin tukea 2 916 875 euroa hankkeelle, jossa on tarkoitus ottaa talteen SSAB Europe Oy:n terästuotetehtaan hukkalämpöä lämpöpumpulla. Hukkalämpö hyödynnetään Hämeenlinnan kaukolämpöverkossa.

Suunnitellun lämpöpumppulaitoksen teho on noin 10 MW ja laitoksella tuotetaan noin 75 GWh kaukolämpöä vuodessa. Lisäksi hankkeeseen sisältyy n. 2,8 km liityntäputki kaukolämpöverkkoon.

Myös tässä mahdollisessa hankkeessa hukkalämpö korvaa metsähakkeen, turpeen ja maakaasun käyttöä. Hankkeen arvioidaan vähentävän noin 8 750 tonnia hiilidioksidipäästöjä vuodessa. Hankkeen rakennusaikainen työllisyysvaikutus olisi noin 20 henkilötyövuotta.

Molempien suunniteltujen hankkeiden lämpöpumppuissa on tarkoitus käyttää uusiutuvaa sähköä.

4.4 Hukka- ja prosessilämmön hyödyntäminen

Tuotamme pääosan myymästämme kaukolämmöstä itse, mutta usealla paikkakunnalla hankimme lämpöä myös yhteistyökumpaneiltamme. Hyödynnämme lisäksi eri toimijoiden prosesseissa syntyvää hukkalämpöä kaukolämmön tuotannossa.

Muilta toimijoilta ostamamme lämmön osuus kaukolämpöverkkoihin toimitetusta lämmöstä oli 31 % vuonna 2023. Tästä noin 33 %:ia oli muiden toimijoiden prosesseista peräisin olevaa hukkalämpöä ja 42 %:ia uusiutuvilla energialähteillä tuotettua.

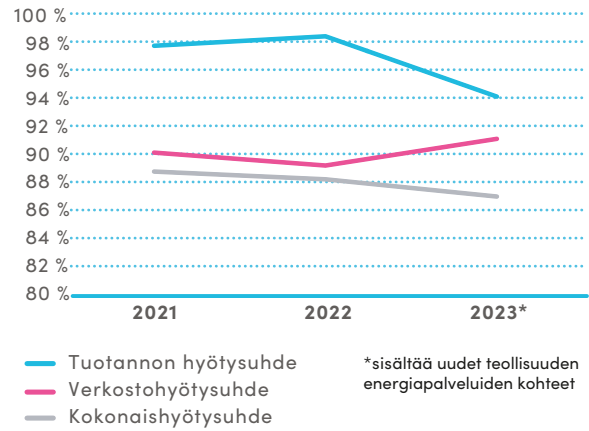
Kumppanuutemme perustana ovat turvallisuus, toimitusvarmuus ja ympäristöstä huolehtiminen. Tämä tarkoittaa molemminpuolista korkeatasoista vastuullisuutta. Kumppaneitamme ovat muun muassa Hämeenlinnan Seudun Vesi, SSAB, Stora Enso, Alva, Tervakoski Oy, Metsä Fibre, Junnikkala ja Versowood.

Hiilineutraaliuden saavuttamiseksi etsimme myös uusia hukkalämpökohteita, jotka soveltuvat mm. etäisyydeltään ja lämpömäärältään hyödynnettäväksi kaukolämmön tuotantoon.

KESKEISET YMPÄRISTÖVAIKUTUKSEMME

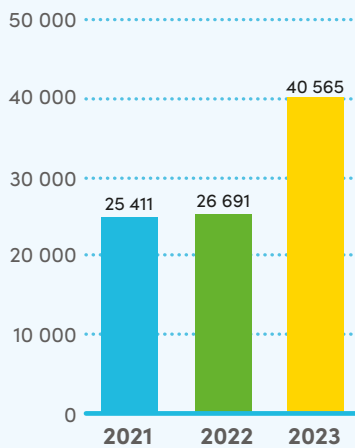


Energiätehokkuuden kehitys

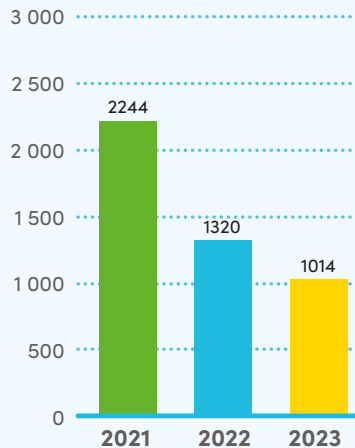


Kasvihuonekaasupäästöt tCO₂e

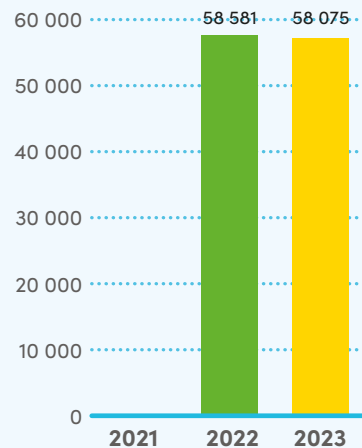
Scope 1



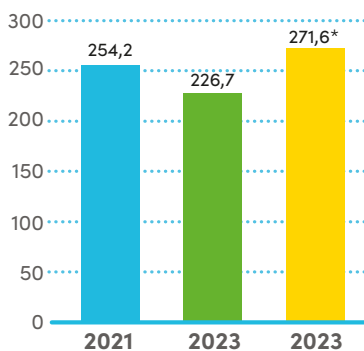
Scope 2



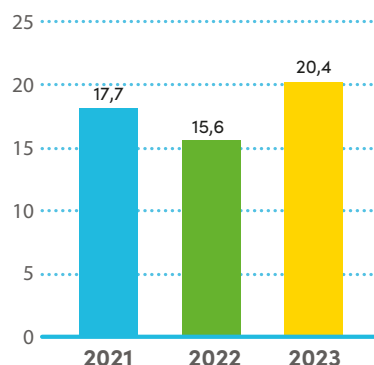
Scope 3



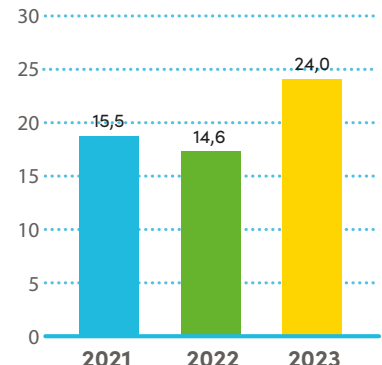
Typen oksidipäästöt (t)



Rikkidioksidin päästöt (t)

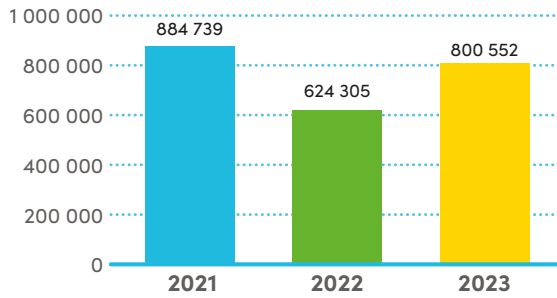


Hiukkaspäästöt (t)



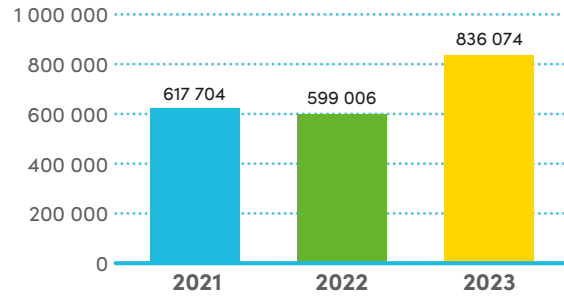
*sisältää uudet teollisuuden energiapalveluiden kohteet

Veden kokonaiskulutus m³



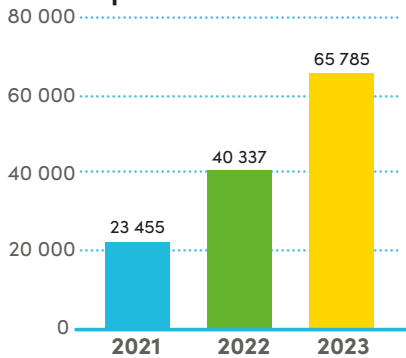
*Vanajan voimalaitos

Biopolttoaineen kulutus MWh*

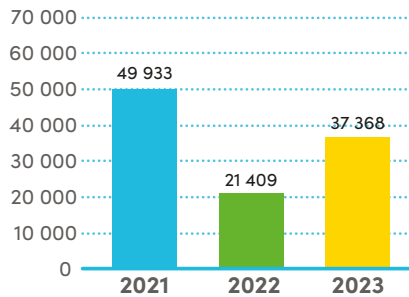


*Polttoaineena, Junnikkala Oulaisten ja Koskisen tuotannot kasvattaneet puuperäisten polttoaineiden käyttöä

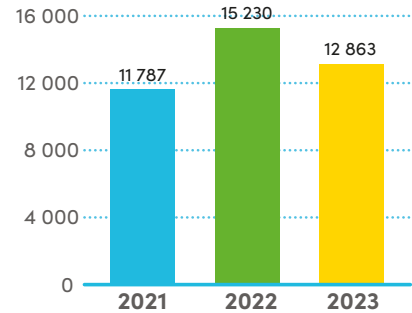
Turpeen kulutus MWh, polttoaineena



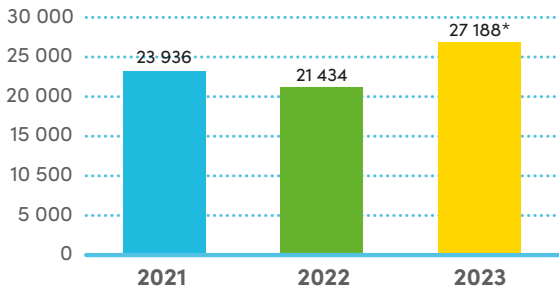
Maakaasun kulutus MWh, polttoaineena, maa- ja nestekaasu



Öljyn kulutus MWh, polttoaineena

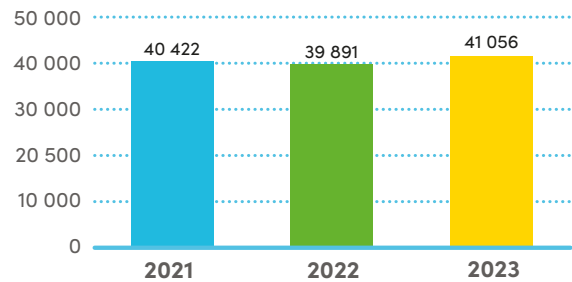


Sähkön kulutus MWh



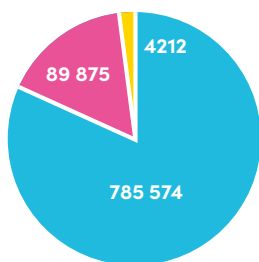
*sisältää uudet teollisuuden energiapalveluiden kohteet

Bensiinin ja dieselin kulutus l *



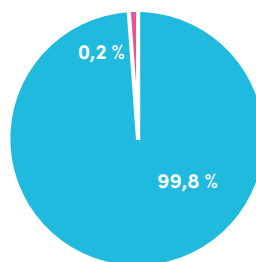
*yritysten ajoneuvot

Jäteveden kokonaismäärä (t)*



- Prosessijätevedet (huuhteluvedet) ja jäähdytysvedet
- Lauhdevedet
- Jätevesiverkkoon johdettu vesi

Jätteiden määrä jätetyypeittäin*



- Ei vaarallinen jäte
- Vaarallinen jäte

Jätteet loppusijoituspaikoittain*

Uudelleen käyttö	0 %
Kierrätys	98,6 %
Kompostoitu	0,0 %
Jätteestä energiaksi	0,8 %
Poltto	0,0 %
Kaatopaikka	0,5 %
Muu käsittely	0,1 %

Loppusijoitetut jätteet yhteensä 5375,5 tonnia

* Vanajan voimalaitos



5. Arvoa asiakkaillemme

5.1 Keskeiset tavoitteet



Asiakastyytyväisyys
kasvaa



Toimintavarmuus pysyy
korkealla tasolla



Tuemme asiakkaidemme
energiatehokkuutta

5.2 Asiakasdialogi ja asiakastyytyväisyys

Asiakasdialogi vahvistaa toimintaamme

Vastuullisen toimintamme keskeisin sidosryhmä ja kohde ovat asiakkaamme. Olemme kehittäneet viime vuosina monin tavoin asiakkuuksien hallintaa ja dialogia, jotta asiakkaan näkökulma ja odotukset voidaan huomioida toiminnassamme kokonaisvaltaisesti. Olemme pyrkineet pitkäaikaisiin ja molemmille osapuolille arvoa tuottaviin kumppanuuksiin asiakassuhteissamme.

Loimualla on lähes 5 000 asiakassopimusta ja noin 85 000 kaukolämmön käyttäjää. Palvelemme asiakkaitamme seuraavilla paikkakunnilla ja taajamissa:

Kaukolämpö: Hattula, Heinola, Hauho, Hämeenlinna, Jyväskylä, Kärämäki, Lammi, Laukaa, Orivesi, Oulainen, Toijala, Tervakoski, Turenki, Uurainen, Vilppula.

Maakaasu: Hattula, Hämeenlinna, Iittala, Tervakoski, Toijala, Turenki. Teollisuuden energiapalvelut: Kärkölä, Oulainen, Kalajoki, Pihtipudas.

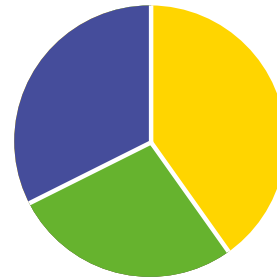
Lämmön myyntivolymääräisesti suurimpia asiakkaita ovat kunnat ja kuntien taloyhtiöt, muut asunto-osakeyhtiöt sekä valtion, kaupan ja teollisuuden kiinteistöt.

Strategiamme mukaisesti olemme laajentuneet teollisuuden energiapalveluiden tuottajaksi. Teollisuusyrityksille tarjoamme palvelun aina tarpeiden mukaan räätälöitynä sen mukaan, miten energiantuotanto toteutetaan. Vuoden 2023 aikana olemme ottaneet haltuumme uusien asiakkaiden, Junnikkala Oy:n Kalajoen sahan sekä FM Timber Oy:n Pihtiputaan sahan lämmöntuotannot. Näissä kummassakin asiakkaan tarvitsema lämpö tuotetaan Loimuun omistamissa lämpölaitoksissa.

Arvolupaus ja palvelutarjontamme

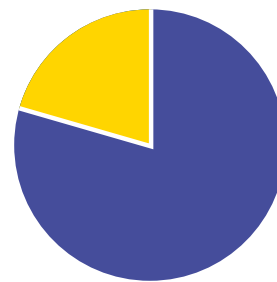
Kuvataksemme mahdollisimman selkeästi palveluidemme hyödyt asiakkaalle, olemme kirkastaneet asiakaslu-

KIINTEISTÖASIAKKAIDEN JAKAUMAT



Kaukolämpö

- Asunto-osakeyhtiö 40 %
- Julkiset 28 %
- Yritykset 28 %
- Yksityiset 4 %



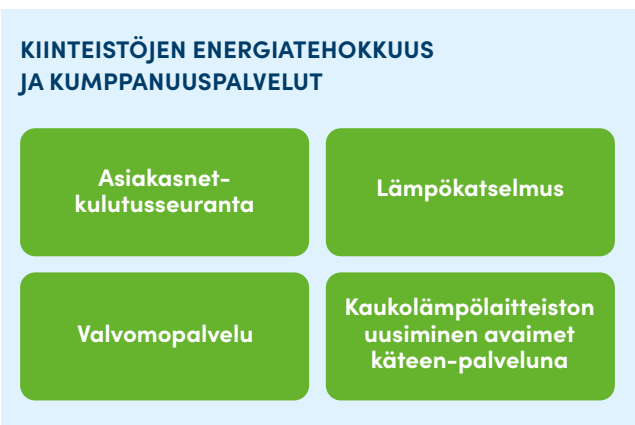
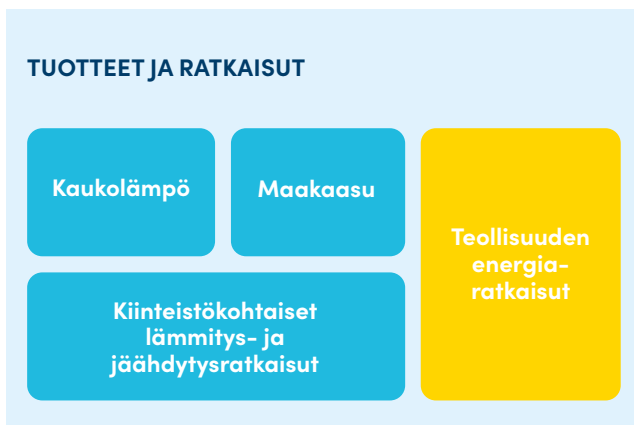
Maakaasu

- Asunto-osakeyhtiö 4 %
- Julkiset 13 %
- Yritykset 80 %
- Yksityiset 3 %

pauksemme. Toisin sanoen sanoittaneet selkeästi sen, mitä arvoa asiakkaamme voivat odottaa palvelustamme saavansa ja mistä se koostuu. Uudistettu arvo- tai asiakaslu-pauksemme yhteen lauseeseen kiteytettynä kuuluu: Fiksua energiatehokkuutta ja lämmintä palvelua.

Tämän arvolupauksemme olemme avanneet myös hie-man laajemmin: Haluaisitko energiaa vastuullisesti ja toi-mintavarmasti, mutta et oikein tiedä kenen puoleen kääntyä? Olemme aidosti paikallinen, asiantunteva ja palveleva kumppani. Meiltä saat huoletonna lämmityspalvelua ja energiatehokkuutta kiinteistöille, teollisuudelle ja omako-tiasiakkaille. Tarjoamme sinulle kattavat palvelut kauko-

PALVELUTARJONTAMME KOOSTUU SEURAAVISTA PALVELUISTA:



lämmöstä ja lämpöpumpuista aina teollisuuden energi-
antutuotantoon asti. Kokemuksemme energiapalveluiden
tuottamisesta ja kehittämisestä auttavat sinua säästämään
aikaa, energiaa ja ympäristöä myös tulevaisuudessa.

Jotta asiakaslupaus ei jäisi vain sanahelinäksi, olemme
kiteyttäneet tärkeimmät palveluumme liittyvät seikat täs-
mällisiksi, mitattaviksi palvelulupauksiksi:

- **Toimitusvarmuus yli 99 %**
- **Palvelua 24/7**
- **Hiilineutraali 2030**
- **Asiaksluottamus yli 96 %** (asiakkaistamme vähintään
96 % kokee meidät luotettavaksi toimijaksi).

Meillä on tarjolla monipuolinen tuotevalikoima niin läm-
pitysratkaisuja kuin hinnoittelutuotteita, joiden avulla
pystymme palvelemaan asiakkaitamme entistä monipu-
olisemmin ja vastaamaan heidän tarpeisiinsa paremmin.
Tuotteemme ja palvelumme ovat selkeitä, ne on kerrottu
asiakkaille avoimesti ja läpinäkyvästi. Erityisesti haluam-
me tarjota asiakkaillemme palvelua, sekä olla kumppanina
myös uusissa energiaratkaisuissa. Joustava ja avoin pal-
velukonseptimme luo luottamusta ja vakautta asiakkaille.

Asiakkaat ovat mukana myös uusien palveluidemme
kehittämisessä. Uusia palveluita kuten esim. asiakkaiden
laitteistojen etähallintaan liittyvää Valvomo-palvelua on
kehitetty tiiviisti asiakkaiden kanssa yhteistyössä ja käym-
me aktiivista dialogia asiakastarpeiden huomioimisesta.

Olemme määritelleet asiakkuusprosessin, jonka seura-
minen varmistaa laaja-alaisen ja kattavan asiakasyhtey-
denpidon, sekä tehokkaan asiakastarpeisiin reagoinnin.
CRM-järjestelmällä varmistamme ajankohtaisen tilanne-
tiedon ylläpidon asiakkuuksistamme, ja kehitämme järjes-
telmän hyödyntämistä jatkuvasti.

Asiakkuustiimin rooli asiakasdialogin hoitamisessa on
keskeinen, mutta asiakkaiden kanssa yhteistyötä tehdään

myös monien muiden henkilöiden ja tiimien toimesta. Asi-
akkaita kohtaamme niin myynnin, teknisen asiakastuen,
asiakaspalvelun kuin erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien
yhteydessä. Asiakasviestintä on aktiivista niin sähköisten
uutiskirjeiden, kulutus- ja muiden asiakaskirjeiden, asiakas-
lehden kuin yrityksen nettisivujen sekä sosiaalisen median
kanavien avulla.

Mitattavilla tuloksilla kohti parempaa palvelua

Varmistaaksemme asiakkaiden näkökulman huomioimisen
mittaamme asiakastytyväisyyttä säännöllisesti. Asiakasty-
tyväisyystutkimus tehdään osana Energiateollisuuden kau-
kolämpöyhtiöiden yhteistä asiakastytyväisyystutkimusta.
Lisäksi teemme tarkennettuja asiakaskyselyitä eri kohde-
ryhmiin.

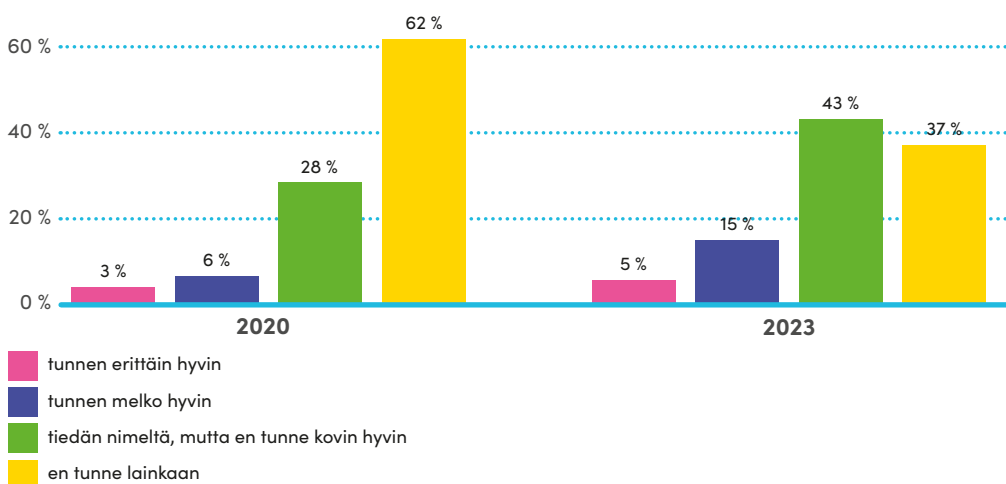
Keräämme asiakaspalautetta ja seuraamme reklamaa-
tioita, jotka käsitellään prosessiemme mukaan välittömästi.
Kaikkiaan saimme vuonna 2023 asiakaspalautetta 20 kpl:t-
ta, joista reklamaatioita oli 15.

Toteutamme joka toinen vuosi asiakastytyväisyystutki-
muksen ja joka toinen vuosi bränditutkimuksen.

Tietosuoja

Olemme määritelleet toimintamallit erilaisiin tietosuojan
hallinnan tilanteisiin ja niiden valvontaan. Aiheeseen liitty-
viä rikkomuksia ei ole tapahtunut siten, että se olisi johtanut
seuraamuksiin tai asiakasvalituksiin. Myöskään tietojen kä-
sittelyyn liittyviä tietosuojapoiikkeamia ei havaittu vuonna
2023. Tällaisia havaittuja tapauksia, joissa joidenkin yksit-
täisten tietojen joutuminen väärin ihmisten tietoisuuteen
on ollut mahdollista, oli vuonna 2021 1 kpl ja 2020 2 kpl.
Nämä saatiin hyvien käytäntöjen johdosta hallintaan ennen
rikkomusten toteutumista.

LOIMUAN BRÄNDIN TUNNETTUUDEN KEHITTYMINEN



5.3 Asiakasratkaisut edistävät asiakkaiden vastuullisuutta

Energiayhtiönä meillä on keskeinen rooli asiakkaidemme omien vastuullisuustoimenpiteiden ja tavoitteiden mahdollistajana ja edistäjänä. Tässä roolissa myös kehitämme palvelutarjontaamme vastaamaan vastuullisuuden vaatimuksia ja tehostamaan energian järkevää käyttöä.

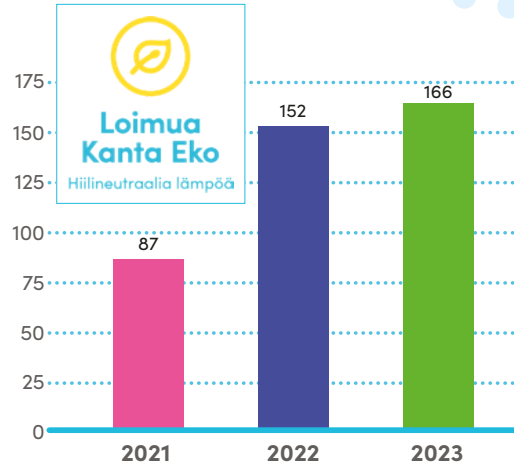
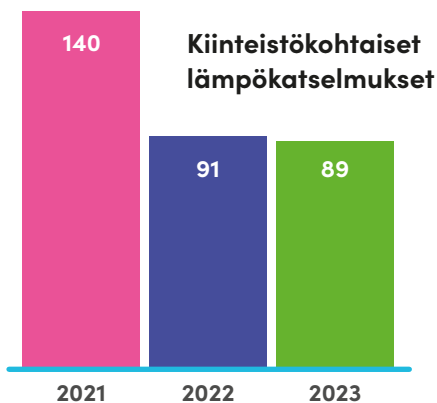
Samalla kun kehitämme koko tuotantomme hiilineutraaliutta, tarjoamme kaukolämpöasiakkaillemme jo nyt mahdollisuuden hankkia 100 % hiilineutraalia lämpöä Kanta-Eko-tuotteen avulla. Asiakas saa todennetun sertifikaatin siitä, että lämpö on tuotettu uusiutuvilla energialähteillä. Tämän lämpötuotteen kysyntä on kasvanut voimakkaasti viime vuosien aikana.

Tarjoamme asiakkaille useita palveluja energiatehokkuuden lisäämiseksi, ja kerromme asiakkaille lämmitykseen ja energiankulutukseen liittyvää tietoa monella tavalla. Asiakaskohtaisesti tarjoamme tarkennettua energiadataa, olemme muun muassa kehittäneet ennakoivaa kulutuksen seurantaan sekä poikkeamiin reagointia. Lisäksi kaikki asiakkaamme voivat jatkuvasti seurata kulutustaan Asiakasnet-verkkopalvelumme kautta eri päätelaitteilla.

Asiakkaille ilmainen ja kysytty palvelu ovat kiinteistökohtaiset lämpökatselmuksot, joiden avulla autamme asiakkaitamme parantamaan lämmityksen toimintavarmuutta ja energiatehokkuutta. Lämpökatselmuksia tehdään vuosittain noin sata.

Tarjoamme asiakkaillemme työkaluja energian järkevän käytön edistämiseen. Lämpöluotsi Valvomo -palvelussa asiantuntijamme seuraavat laitteiden toimivuutta ja energiatehokasta toimintaa jatkuvasti. Palveluun sisältyvä lämpötilojen optimointi ohjaa lämmitystä lämpötilojen mukaiseen järkevimpään tapaan lämmittää asunto.

Valvomo-palvelu on ollut asiakkaidemme keskuudessa kysytty. Vuoden 2023 lopussa palvelussa oli mukana jo 142 asi-



akasta, lisäystä vuodessa on tullut 31 uutta kiinteistöä. Lisäksi jäähdytysratkaisumme lisää asumismukavuutta ja palvelussa on huomioitu myös ylijäämälämmön kierrättäminen.

Tällä hetkellä rakenteilla on Hämeenlinnan Ahveniston lämpölaitoksen yhteyteen uusi lämpöpumppulaitos, jolla tullaan jäähdyttämään ensimmäisenä kaukojäähdytyskohteena läheinen Kanta-Hämeen uusi keskussairaala Assi. Sairaalan jäähdytyksen tuottamaa hukkalämpöä hyödynnetään kaukolämpöverkon avulla sairaalan lämmityksessä.

Tarjoamme asiakkaillemme myös kaukolämpölaitteiston uusintaa ns. avaimet käteen -palveluna, jolloin voimme osaltamme varmistaa asiakkaille energiankäytöltään tehokkaan kaukolämpölaitteiston hankinnan. Palvelu on otettu hyvin vastaan sekä kuluttaja- että taloyhtiöasiakkaiden keskuudessa. Sen vaivattomuus ja helppous ovat avainasemassa asiakkaan miettiessä laitteiston uusimista. Erityisesti kuluttajat, jotka vaihtavat lämmitysmuotoa ovat olleet tyytyväisiä palveluun. He kokevat helpoksi koko lämmitysratkaisun ostamisen yhdestä paikasta, ja laitteen käyttöönottotarkastus luo turvaa ja luotettavuutta asiakkaalle.

Kaukolämpölaitteiston uusimisia avaimet käteen -palveluna teimme vuonna 2023 yhteensä 175 kpl. Laitteiston vaihtoon on kannustanut myös Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskuksen ARA:n avustus laitteistojen uusimiseen vastaamaan uutta kaukolämmön mitoituslämpötilaa. Energiatieteellisuuden ohjeistuksen mukaisesti kaukolämpöverkossa olevien rakennusten lämmönjakokeskukset mitoitetaan jatkossa 90 celsius-asteen kaukolämmön tulovedelle (aiemmin 115 °C). Tämä mahdollistaa esim. hukkalämpöjen ja lämpöpumppujen parempaa hyödyntämistä kaukolämmön tuotannossa.



Case:

Uusia yhteistyösopimuksia teollisuuden energiapalveluihin

Junnikkalan Kalajoen saha

Junnikkala Oy ja Loimua Oy ovat sopineet pitkäaikaisesta yhteistyöstä Junnikkalan Kalajoen sahan energiantuotantoon ja sen kehittämiseen liittyen. Sopimus on jatkoa Junnikkalan ja Loimuan väliselle yhteistyölle Junnikkalan Oulaisten sahalta. Yhteistyösopimuksen mukaan Loimua hankkii Junnikkalan Kalajoen sahan energiantuotantoon sekä kaukolämmön tuotantoon liittyvän tuotantoinfrastruktuurin itselleen. Loimua vastaa jatkossa lämmöntuotannosta Kalajoen sahalta ja toimittaa Junnikkalan lisäksi lämpöä myös Kalajoen Lämmön kaukolämpöverkkoon.

Loimua tuottaa jatkossa lämpöä Kalajoen sahalle avaimet käteen -periaatteella. Samanaikaisesti Kalajoen Lämmöstä tulee Loimualle merkittävä asiakas, kun sahan alueella sijaitsevilla lämpölaitoksilla tuotetaan merkittävä osa Kalajoen Lämmön asiakkaiden kaukolämmön tarpeesta.

Sahan lämmöntuotanto perustuu sahan sivujakeisiin, mikä mahdollistaa hiilineutraalin ja resurssitehokkaan lämmöntuotannon. Loimuan ja Junnikkalan yhteisenä tavoitteena on kehittää lämpölaitosten energiantuotantoa automaatiojärjestelmillä sekä uusilla optimointityökaluilla, joiden tarkoituksena on mahdollistaa energiatehokkuuden parantaminen ja tuotantokustannusten alentaminen.

Junnikkalan ja Loimuan kumppanuus nähdään keinona kehittää entistäkin kustannustehokkaam-

paa lämmöntuotantoa Kalajoen sahan ja Kalajoen Lämmön tarpeisiin, mikä mahdollistaa kilpailukykyiset kaukolämmön hinnat kalajokisille myös tulevaisuudessa.

FM Timber

FM Timber Oy ja Loimua Oy ovat solmineet pitkäaikaisen energiantuotannon yhteistyösopimuksen Pihtiputaan sahalle alkaen 29.12.2023. Yhteistyösopimuksen myötä Loimua hankkii FM Timberin Pihtiputaan sahan energiantuotantoon ja kaukolämmön tuotantoon liittyvän tuotantoinfrastruktuurin itselleen. Loimua vastaa jatkossa Pihtiputaan sahan lämmöntuotannosta, sahan lämpölaitosten käyttö- ja kunnossapitotehtävistä sekä toiminnan kehittamisestä. Sahan lisäksi lämpöä tuotetaan myös Pihtiputaan kunnan kaukolämpöverkkoon.

FM Timber toimittaa sahan lämpölaitoksilla käytettävät biopolttoaineet Loimualle. Biopolttoaineet ovat FM Timberin puunhankinnassa ja sahaustoiminnassa syntyviä sivujakeita, joiden hyödyntäminen mahdollistaa hiilineutraalin lämmöntuotannon ja tukee siten myös ilmastotavoitteiden toteutumista.

Pihtiputaan sahan lämpölaitokset liitetään Loimuan keskusvalvomoon, josta käsin tuotantoa valvotaan ja optimoidaan ympäri vuorokauden.



Strategiamme mukaisesti olemme laajentaneet palvelujamme teollisen kokoluokan asiakkaille. Tarjoamme energiatuotannon kokonaispalvelua, jossa asiantuntevan ja vastuullisen palvelumme avulla voimme tarjota energia- ja kustannustehokkuuden paranemista. Palvelumme räätälöidään asiakkaiden tarpeiden mukaan. Energiapalvelumme kattaa niin lämmityksen, hukkalämpöjen hyödyntämisen, teollisen höyryn, jäähdytyksen kuin energiatuotannon

valvonnan.

Ensimmäiset asiakkaat ovat saha- ja levyteollisuuden isoja toimijoita; Koskisen saha ja levytehdas Kärkölässä sekä Junnikalan sahat Oulaisissa ja Kalajoella sekä FM Timberin Saha Pihlputaalla.



5.4 Toimintavarmuus ja laatu

Kaukolämmön tuotannon ja toimituksen varmuus on yhteiskunnan toiminnan kannalta erittäin tärkeää ja pyrimme varmistamaan tämän monin eri tavoin. Voima- ja lämpölaitosten käyttö- ja kunnossapittoa tehdään ennakoivin menetelmin ja suunnitelmallisesti. Varmistamme lämmön jakelun putkiverkoston huolto- ja korjaustöiden avulla. Niitä tehdään ennakolta määritellyn korjaushjelman mukaisesti. Kaukolämpöverkoston kunnosta saadaan tietoa automaattisten valvontalaitteiden avulla sekä säännöllisten huoltotoimenpiteiden yhteydessä. Valvontajärjestelmä auttaa seuraamaan verkoston olosuhteita ja paikallistamaan esimerkiksi kaukolämpövuotoja. Äkilliset vuodot korjataan nopeasti ja pyritään siihen, että asiakkaille aiheutuva haitta lämpökatkosta pysyisi pienenä.

Keskusvalvomo Vanajan voimalaitoksella valvoo ympäri vuorokauden vuoden jokaisena päivänä lämmön toimintusta ja jakelua sekä reagoi ongelmiin viiveettä. Keskusvalvomosta käsin valvotaan, operoidaan ja optimoidaan Loimuan kaikkia tuotantolaitoksia ja verkkoja sekä myös asiakkaille suunnattuja kiinteistökohtaisia Valvomo-etäpalveluita.

Vuonna 2023 meillä oli yhteensä 93 käyttökeskeytystä ja ne koskivat yhteensä 1375 asiakasta. Keskimääräinen keskeytyksen pituus oli n. 0,27 h/asiakas. Toimitusvarmuus oli kaikilla asiakkailla 99,99 %.

Toimintamme yhteiskunnan kannalta kriittisellä alalla edellyttää myös valmiutta kriiseihin.

Valmiussuunnitelmat on tehty yllättävien tuotanto- tai jakeluhäiriöiden hallintaan ja kriisiviestintään. Harjoittemme säännöllisesti häiriöihin reagointia sekä niistä viestimistä.

Varautumissuunnitelmassa otetaan huomioon myös Ukrainan sodan ja Venäjän pakotteiden kaltaiset tilanteet ja niiden aiheuttamat vaikutukset polttoaineen riittävyyden osalta. Seuraamme jatkuvasti tilannetta, sen kehittymistä ja teemme sen mukaiset tarvittavat toimenpiteet. Asiakkaiden suuntaan olemme mm. tiedottaneet maakaasun riittävyydestä säännöllisesti niin nettisivujemme kautta kuin suorakirjeiden avulla.



6. Hyvinvoiva henkilöstö ja korkeatasoinen turvallisuustyö

6.1 Keskeiset tavoitteet

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja Aito-työhyvinvointimallin toteuttaminen

Tapaturmaton arki
(nolla työtapaturmaa ja työperäistä sairautta)

Strategiaa tukevan yrityskulttuurin kehittäminen

Vastuullisemman työyhteisön rakentaminen

6.2 Henkilöstöjohtamisen tavoitteet ja painopisteet

Henkilöstöpolitiikkamme perustuu voimassa olevan lainsäädännön ja sovellettavien työehtosopimusten, työsuojelemääräysten ja paikallisten sopimusten ohella arvoihimme sekä vastuullisiin työyhteisöimme toiminta- ja johtamisperiaatteisiin. Hyvä henkilöstökokemus muodostuu näiden laadukkaasta toteuttamisesta. Tavoitteenamme on motivoitunut, sitoutunut, kehittyvä ja hyvinvoiva työyhteisö, jossa vallitsee yhdessä tekemisen meininki. Henkilöstömme kokee työn iloa ja on hyvin johdettua. Henkilöstöpolitiikan ytimenä oleva, yhdessä luotu yrityskulttuurimme tukee Loimuan strategian toteutumista. Vastuu henkilöstöpolitiikan mukaisesta toiminnasta on koko työyhteisöllämme.

Loimuan yrityskulttuuri

Toimimme vastuullisesti sekä kehitämme yrityskulttuuriamme tavoitteellisesti. Kannustamme avoimeen, keskustelemaan ja kaikkia arvostavaan vuoropuheluun. Panostamme vastuulliseen esihenkilötyöhön sekä hyvään työilmapiiriin ja vahvaan yhdessä tekemisen kulttuuriin, jossa jokaisella on

mahdollisuus kasvaa ja kehittyä. Meillä luottamus, arvostus, kehitysmuotoisuus, matala hierarkia ja sitoutuneisuus ovat avainasioita. Kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti, oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Emme hyväksy minäkäänlaista häirintää, kiusaamista tai syrjintää. Jokaisella loimualaisella on oma vastuunsa niin hyvän työilmapiirin ja -kulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä, avoimessa viestinnässä kuin työtapojen kehittämisessäkin.

Esihenkilön vastuulla on perehdyttää jokainen työntekijä arvoihimme ja vastuullisiin toimintatapoihimme sekä varmistaa, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä, henkilökohtaiset tavoitteensa ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi.

Järjestämme säännöllisesti johtamisvalmennusta, jonka tavoitteena on vahvistaa yhdenmukaista johtamista sekä parantaa johtamis- ja esihenkilötyötä eri osa-alueilla. Vuosittainen ilmapiirimittaus on johtamisen ja esihenkilötoiminnan tuloksellisuuden mittaamisen keskeinen väline. AITO-työhyvinvointimallimme ohjaa vahvasti toiminnan kehittämistä.

Yrityksemme henkilöstöstrategiset painopisteet ovat:

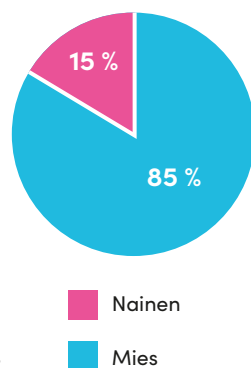
- 1) Henkilöstön määrä, rakenne ja laatu tukevat yrityksen tuloksellista toimintaa
- 2) Ammatillisen osaamisen ja kyvykkyyden aktiivinen kehittäminen
- 3) Henkilöstön motivointi ja sitouttaminen työhön erilaisilla palkitsemisjärjestelmillä
- 4) Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen ja sen seuranta
- 5) Henkilöstön johtaminen laadukkaasti, vastuullisesti ja arvojen mukaisesti

6.3 Henkilöstön kuvaus

Henkilöstömäärä

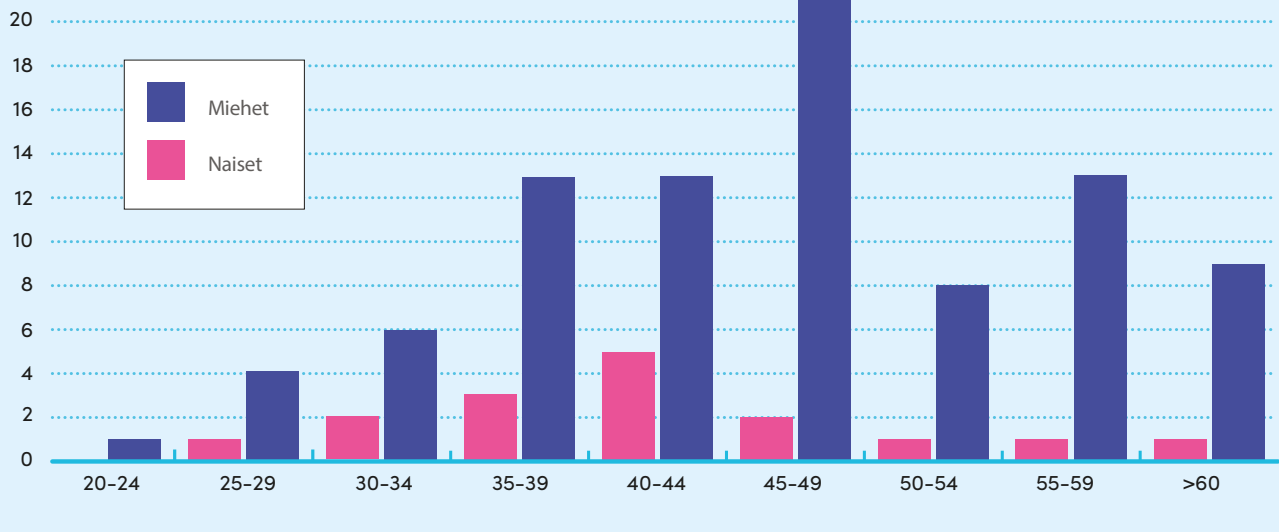
Yhtiön henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 105 henkilöä, joista valtaosa työskentelee Hämeenlinnassa, yhtiön päätoimipaikkakunnalla. Henkilöstöä työskentelee lisäksi Heinolassa, Jyväskylässä, Laukaassa, Oulaisissa, Kärsämäellä, Kärkölässä, Kalajoella, Pihtiputaalla ja Vantaalla. Henkilöstöstä 57 % toimii asiantuntija- ja esimiestehtävissä ja loput 43 % asentajatehtävissä. Yhtiön henkilöstöstä 85 % on miehiä.

Oheessa on kuvattu yhtiön työntekijöiden jakautuminen henkilöstöryhmittäin sekä henkilöstön sukupuolijakauma vuoden 2023 lopussa.



Henkilöstöryhmä	lukumäärä
Työntekijät	45
Toimihenkilöt	32
Ylemmät toimihenkilöt	21
Johto	5
Yhteensä	105

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023



Työsuhdemuodot

Loimuan henkilöstistä 31.12.2023 lähes kaikki työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa vuoden lopussa oli kuusi henkilöä. Määräaikaisessa työsuhteessa vuoden 2023 aikana Loimuussa työskenteli kaikkiaan 15 henkilöä, joista valtaosa oli kesäharjoittelijoita. Yhtiössä tehdään pääsääntöisesti kokoaikatyötä. Mahdollisuudet siirtyä tekemään lyhennettyä työaikaä harvinaisesti. Vuonna 2023 osa-aikatyötä teki neljä henkilöä ja perhevapaita käytti seitsemän henkilöä. Yhtiö tukee ei-synnyttävää vanhempaa antamalla palkallista vapaata 15 työpäivän verran työntekijöiden ja toimihenkilöiden TES:n asettaman kuuden palkallisen päivän sijaan.

Loimua Oy:n koko henkilöstö kuuluu liukuvan työajan piiriin. Poikkeuksen tekee keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä henkilöstö, joka työskentelee 12 tunnin työvuorjärjestelmässä. Liukuvan työajan lisäksi yhtiössä on mahdollista tehdä etätyötä 2 päivää viikossa.

Ikäjakauma

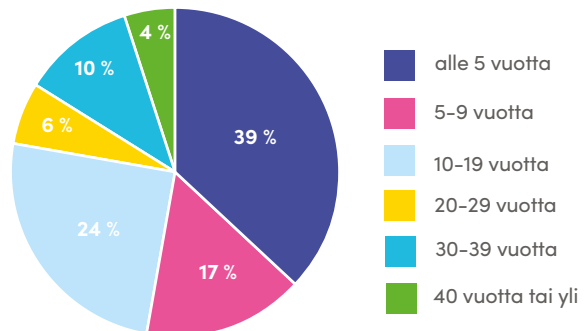
Naisten keski-ikä 31.12.2023 oli 42,9 vuotta ja miesten 46,8 vuotta. Vastaavat luvut edellisvuonna oli naisten osalta 43,7 vuotta ja miesten 46,4 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta (vuonna 2022 45,9 vuotta ja vuonna 2021 46,3 vuotta).

Suurin ikäryhmä naisista vuoden 2023 lopussa oli 40-44-vuotiaat ja miehistä 45-49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 31 prosenttia. Osuus pysyi lähes samana kuin edeltävänä vuonna.

Rekrytointimäärät ja henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2023 oli 7,1 % ja tulovaihtuvuus 13,1 %. Vuonna 2022 lähtövaihtuvuus oli 8,2 % ja

Vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto



tulovaihtuvuus 14,4 %. Vuoden 2023 aikana rekrytoitiin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin 13 henkilöä, joista yksi siirtyi Loimuaan yrityskaupan mukana. Vanhuus-/työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2023 aikana kaksi henkilöä.

Yllä olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto Loimuan palveluksessa 31.12.2023.

Keskimääräinen työsuhteen kesto yhtiön palveluksessa on kestänyt keskimäärin 12 vuotta. Henkilöstöstä 44 prosenttia on työskennellyt vuoden 2023 lopussa yli 10 vuotta. Alle 5 vuotta työskennelleitä oli 39 % henkilöstöstä. Yli 30 vuoden työsuhteen kesto oli 14 % henkilöstöstä.

Työllistimme vuonna 2023 kesäharjoittelijoina 10 henkilöä painottuen työntekijäpuolen tehtäviin. Koronaepidemiasta huolimatta pystyimme tarjoamaan kesätöitä normaalisti. Loimua on sitoutunut myös Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan tarjoten laadukkaita kesätökokemuksia.



6.4 Työhyvinvointia AITO-mallin avulla

Työhyvinvointiasiat ovat merkittävässä osassa Loimuan yrityskulttuuria. Työhyvinvointiamme on ohjaamassa AITO-malli, jonka pohjalta kehitämme työhyvinvointitoimintaa ja sitä tarkastellaan laajasti, ei vain yksittäisinä ja irrallisina tekoina. Työhyvinvointimalli osoittaa henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisen laajuuden ja moniulotteisuuden. Siihen sisältyy niin työ-
kulttuurillisia asioita, terveyttä, turvallisuutta, johtamista sekä vastuullisuutta työpaikalla ja työyhteisön sisällä.

Olemme tehneet systemaattista ja suunnitelmallista työtä henkilöstön työhyvinvoinnin parissa jo useita vuosia. Monet näistä hankkeista ovat saaneet alkunsa henkilöstötyytyväisyysmittauksesta tai vuoropuhelusta henkilöstön kanssa. Henkilöstökyselyn tulos on tärkeä mittari onnistumisen ja vaikuttavuuden arvioinnissa. Myös työsuojelutoimikunta ja yhteystoimintaryhmä valvovat työhyvinvointiasioiden kokonaisvaltaista toteutumista. Työhyvinvointihankkeita toteutetaan tiiviissä yhteistyössä ulkopuolisten kumppaneiden, kuten työterveyspalvelut, kanssa.

AITO -työhyvinvointimalli

Aito johtajuus, lupa olla aito, aito hymy, aidosti läsnä, aito tunne arvostuksesta, aito halu kehittää ja kehittyä

AITO -työhyvinvointilogossa on on käytetty neljää ikonia ja kirjainta: **timantti, peukku, sydän ja lamppu**. Jokainen näistä kuvastaa tiettyä työhyvinvoinnin osa-aluetta.



A = oman ja toisen työn arvostus, arvostus ihmisenä

I = innostava työ-
kulttuuri ja ilmapiiri, työn ilo, iloiset ihmiset, innostava johtaminen

T = Terveys ja turvallisuus, tasa-arvo työyhteisössä

O = Osaaminen, oman työn kehittäminen ja johtaminen, osaamisen jakaminen, oppimisen ilo, oikeudenmukaisuus

Työyhteisön AIDOT pelisäännöt

Arvostamme työkavereitamme ja itseämme

Innostamme, kannustamme ja kiitämme

Panostamme yhteistyöhön pyytämällä ja antamalla apua

Luotamme ja olemme luottamuksen arvoisia

Käyttäydymme ystävällisesti, ammattimaisesti ja asiallisesti

Muistamme työn tuottamisen tärkeyden

Olemme avoimia, positiivisia ja jaamme tietoa

Sitoudumme yhteisiin tavoitteisiin ja työskentelemme vastuullisesti

Annamme ja vastaanotamme rakentavaa palautetta

Kehitämme itseämme ja työtämme

LOIMUA

6.5 Vastuullinen työyhteisö

Vastuullisuus on tärkeä ja merkittävä osa jokapäiväistä tekemistämme. Arvomme toimivat perustana henkilöstövastuulle. Yhteiset käytäntömme ohjaavat toimintaamme erilaisissa HR-prosesseissa, kuten rekrytinnissa, perehdytyksessä, johtamisessa, henkilöstön kehittämisessä ja palkitsemisessa. Meillä on myös työyhteisön toimintaa ja hyvinvointia vahvistavia käytäntöjä ja periaatteita, kuten eettiset toimintaohjeet (Code of Conduct) ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Ne ohjaavat meitä päivittäisessä toiminnassamme sekä kattavat keskeisimmät velvollisuutemme ja periaatteemme, joihin työyhteisönä sitoudumme.

Vuodesta 2022 alkaen olemme olleet mukana Vastuullinen työpaikka -yhteisössä.

Osana yhteisöä sitoudumme edistämään seitsemää vastuullisen työnantajuuden periaatetta:

1. Kunnioitamme työnhakijaa.
2. Perehdytämme työhön kunnolla.
3. Esihenkilömme ovat työntekijöitä varten.
4. Tarjoamamme työ on merkityksellistä, jossa saa kehittyä.
5. Puutemme syrjivään kohteluun heti.
6. Huolehdimme työntekijöidemme hyvinvoinnista.
7. Maksamme kohtuullista palkkaa.

Tarkemmin periaatteet on kuvattu: <https://tyopaikat.oikotie.fi/vastuullisen-tyopaikan-periaatteet>

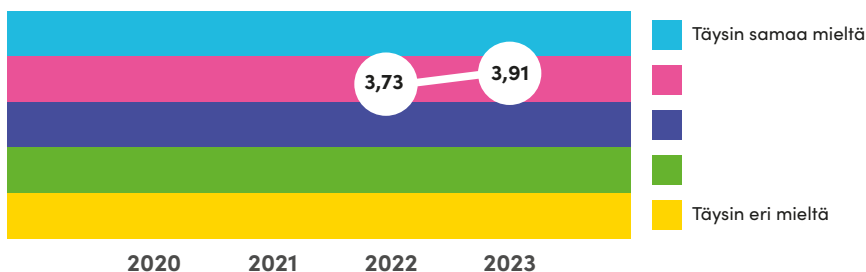


Osana yhteisöä osallistumme vuosittain myös kampanjan vastuullisuustutkimukseen. Vastuullinen työpaikka -tutkimuksen tulokset perustuvat edellä mainittuihin seitsemään periaatteeeseen, joiden toteumista organisaation henkilöstö arvioi. Yhtiön vastuullisuusindeksi kasvoi edellisvuodesta (3.73 -> 3.91). Keskiarvo vastuullisuuskokemuksessa pienten ja keskisuurten organisaatioiden sarjassa oli 3.75, joten tulos 3.91 ylitti myös tämän reippaasti.

Vastuullisella työyhteisöstä huolehtimisella on suuri merkitys olemassa olevan henkilöstön sitouttamisessa kuin myös uusien osaajien rekrytoinneissa. Se merkitsee monia tekoja arjessa, mutta myös strategisia valintoja. Jokaisella loimualaisella on oma vastuunsa niin hyvän työilmapiirin ja -kulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä, avoimessa viestinnässä kuin työtapojen kehittämisessäkin.

Olemme olleet mukana myös Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa jo useita vuosia. Sijoituimme kesällä 2023 Vastuullinen kesäduuni -tutkimuksessa sijalle 5 kategoriasa Pienet ja keskisuuret organisaatiot (mukana 28 yritystä.) Vastuullisuusindeksimme oli 4,68. Edellisvuonna olimme 9. sijalla. Tutkimukseen osallistui 136 organisaatiota ja kyselyyn vastasi yhteensä 13 162 työntekijää. Olimme sarjan parhaiden joukossa etenkin perehdytyksessä, kirjallisessa työsopimuksessa ja hakijakokemuksessa.

Vastuullisuusindeksi 2020-2023



Case:

Vastuullinen kesätyö – kokemuksia kesäharjoittelusta Loimuassa



Loimua palkkaa joka kesä lukuisia nuoria kesäharjoitteluun eri tehtäviin. Suurin osa työskentelee kaukolämmön tuotantoon ja jakeluun liittyvissä tehtävissä. Kesätyökäytäntömme ottaa huomioon kesäharjoittelijat tasavertaisina työyhteisön jäseninä ja heille järjestetään mm. kattava perehdytys. Tämä onkin ollut yksi osa-alue, josta olemme Vastuullinen kesäduuni -kyselyssä saaneet parhaita pisteitä. Viime vuonna sijoituimme sijalle 5 kategoriassa pienet ja keskisuuret organisaatiot.

Kyselemme myös itse suoraan kesätyöntekijöidemme kokemuksia ja tässä kooste kahden erilaisen kesäharjoittelun sisällöistä viime kesältä.

Marie Rekilä, kesäharjoittelijana Valvomo-palvelussa

Näin muutama vuosi sitten ensimmäisen kerran Loimualla avoimen työpaikkailmoituksen ja päädyin tutkimaan yrityksen sivuja, tästä se kiinnostus lähti. Aloitin opiskelut Hämeen ammattikorkeakoulussa sähkö- ja automaatiotekniikan parissa ja tämän myötä päädyin hakemaan työpaikkaa kiinteistöjen Valvomo-palvelusta.

Työskentelin kesätyöharjoittelijana Valvomo-palvelussa Hämeenlinnassa. Työtehtäviini kuului asiakkaiden kiinteistöautomaatioiden ja energiaratkaisujen valvominen ja optimoiminen. Pääsin osallistumaan asiakaspalvelu- ja valvontatyön ohella myös IoT-ympäristön kehittämiseen, sekä luomaan raportointia ja valvontaohjeita.



Työssäni mielekkäintä olivat hyvä työporukka, kehityskeskäinen ilmapiiri ja mahdollisuus yhdistää kokemukseni prosessivalvontatyöstä sekä sähkö- ja automaatiotekniikan insinööriopinnoistani. Koen, että Loimualla arvostetaan osaamistani ja sain mahdollisuuden kehittää itseäni eri tehtävien parissa.

Asiakaskohteissa käyminen puolestaan antoi käytännön kosketuspintaa valvottaviin laitteistoihin.

Loimualaisuus tarkoittaa kesätyöntekijälle kuulumista vakaaseen ja luotettavaan yritykseen sekä työskentelyä asiantuntevassa työyhteisössä.

Olli-Matti Heiskanen, kesäharjoittelijana voima- ja lämpölaitosten käynnissäpidon tehtävissä

Hain Loimualla kesätöihin tukeakseni energiatekniikan insinööriopintustani.

Työhöni kuului suurimmilta osin uuden oppimista, sillä ala työnä oli minulle täysin uusi, eikä varsinaista vakiintunutta työnkuvaa vielä tähän tehtävääni ollut. Työkälyt pysyivät hyppysissä, joten pääsin huoltotöihin, sekä 3. asteen koulutustaustani tukemiseksi seuraamaan ja tekemään tarkastuksia polttoainelinjastoille sekä savukaasupesurille laitevalmistajan edustajien apuna.

Pääsin kiertelemään lämpölaitoksia ja osallistumaan vuosihuoltoihin, näin keskusvalvomon toimintaa, tein varastohallintaa, tavarantoimituksia, dokumenttien arkistointia sekä yksinkertaisia ja yleisiä huoltotöitä, esimerkiksi akkukäyttöisen lavanostimen akuston vaihtaminen.

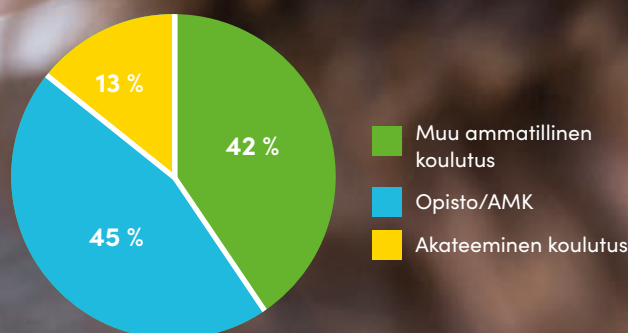
Mielestäni työssäni mielekkäintä oli sen vapaa tekeminen omaan tahtiin ja avun saaminen sitä vaativissa tilanteissa. Sain mahdollisuuden osallistua oman osaamiseni mukaan kaikkeen, johon mielenkiinto ja halu vain riittivät.

Loimualaisuus tarkoittaa hyviä työllistymismahdollisuuksia ja uusien mahdollisuuksien avautumista.





Henkilöstön koulutustausta 31.12.2023



6.6 Uteliaasti uudistuva työyhteisö

Yhtiön menestymiseen ja päämäärissä onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi henkilöstön osaaminen sekä kyvykkyys toimia ja vastata tulevaisuuden haasteisiin. Arvomme ”Uteliaasti uudistuen” mukaan kannustamme ja tarjoamme mahdollisuuksia henkilöstöllemme jatkuvaan oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen huomioiden toimintaympäristön alituiset muutokset. Tuemme jatkuvaa oppimista muun muassa vuosittaisilla kehityskeskusteluilla, joissa pääpainona on arvioida onnistumisia ja osaamista suhteessa tehtävään sekä asetetaan yhdessä esihenkilön kanssa selkeät tavoitteet seuraavalle vuodelle. Koko henkilöstömme kuuluu vuosittain käytävien kehityskeskustelujen piiriin.

Yhtiön henkilöstön ammatillinen osaaminen on hyvällä tasolla. Osaamista ylläpidetään ajantasaisella ja jatkuvalla koulutuksella. Yhtiö tukee koulutusta, kun se liittyy suoraan ammattitaidon kehittämiseen nykyisessä tehtävässä tai antaa valmiuksia suunnitelluille tuleville tehtäville. Osaamisen kehittymisen keinoja ovat muun muassa

työssä oppiminen, sisäiset kehitysryhmät sekä sisäiset ja ulkoiset koulutusohjelmat. Myös tehtävien jakaminen siten, että osaamista saadaan siirrettyä kokeneilta työntekijöiltä nuoremmille, on olennainen osa oppimista ja osaamisen kehittämistä.

Henkilöstömme saa säännöllisesti johtamis- ja esihenkilökoulutusta, oman osaamisalueen ylläpitävää ja edistävää koulutusta sekä työyhteisön kehittämiseen tähtäviä koulutuksia kuin myös tuotteisiin, palveluihin, järjestelmiin sekä asiakkaiden palvelemiseen liittyvää valmennusta.

Johtamis- ja esihenkilötaitojen kehittämisen keinoina vuonna 2023 oli sisäiset tietoisuustyypiset valmennukset, joiden tavoitteena oli lisätä osaamista tärkeistä esihenkilötyön osa-alueista ja yhdenmukaistaa johtamiskäytäntöjä. Osa esihenkilöistä suoritti myös pidempiä valmennusohjelmia oman kehittymisen tueksi. Asiantuntijat osallistuivat monenlaisiin lyhyempiin ja pidempiin omaa ammatillista osaamista kehittäviin koulutusohjelmiin. Asentajat suorittivat myös omaa ammatillista kehittymistä täydentäviä kursseja ja koulutusohjelmia, kuten kaukolämpöasentajan

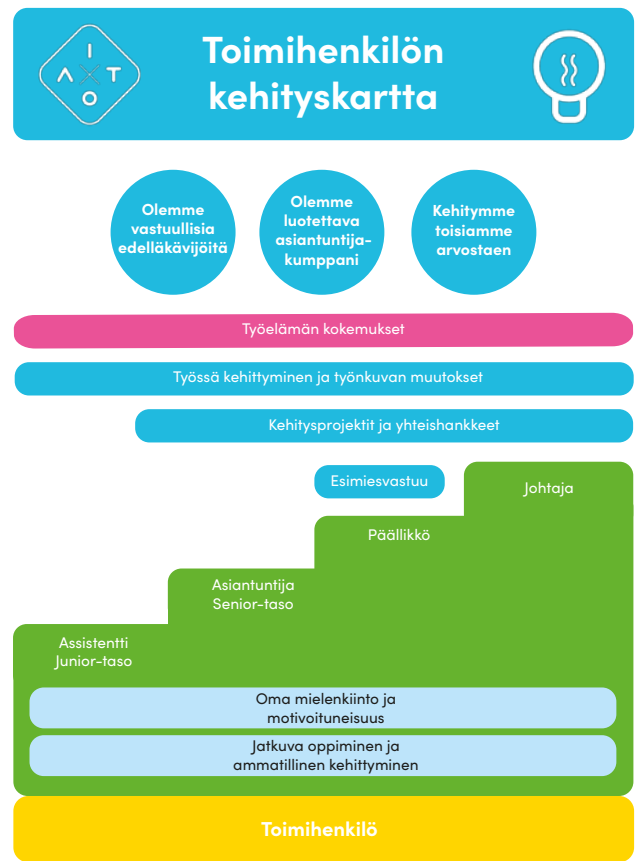
ja kaukolämpöyliasentajan tutkinnot. Koko henkilöstöltä edellytetään työturvallisuuskortin suorittamista sekä lakisääteisten pätevyysien ajantasaisuutta. Pidettiin myös eri IT-järjestelmiin liittyviä koulutuksia. Edellä mainittuja teemoja jatketaan myös vuonna 2024.

Yrityskulttuurin ytimessä

Tavoitteenamme on toimia vastuullisesti ja kehittää yrityskulttuuriamme säännöllisesti. Yrityskulttuurin kehittämistyö strategialähtöisen yrityskulttuurin vahvistamiseksi sai alkunsa vuonna 2022 yhtiön uudistetun strategian edellyttämistä muutostarpeista, henkilöstökyselyiden ja asiantuntijoiden kasvuohjelman havainnoista sekä arvotyöpajoista. Yrityskulttuurihankkeen tavoitteena on rakentaa yhdessä henkilöstön kanssa Aito -työhyvinvointimallin, arvojemme ja uudistetun strategian pohjalta työyhteisö-, johtamis- ja vuorovaikutuskulttuuria, joka tukee mahdollisimman hyvin yhtiön uudistettuja, strategisia päämääriä ja tavoitteita sekä lisää henkilöstön työhyvinvointia, tuottavuutta

ja sitoutumista yhtiöön. Avoin ja osallistava vuoropuhelu, arvostus, luottamus, vastuullinen esihenkilötyö, matala hierarkia, hyvä työilmapiiri ja vahva yhdessä tekemisen kulttuuri, jossa jokaisella on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä, on avainasioitamme.

Yrityskulttuurin kehittämismatka toteutetaan yhteistyössä Sitomo Oy:n kanssa ja hanke jakautuu useammalle vuodelle. Vuonna 2023 pääpaino hankkeessa oli esihenkilöiden ja johdon valmennuksissa. Näissä keskityttiin tavoitetilan mukaisten kehittämis- ja muutostarpeiden konkretisointiin, hyvän johtamiskulttuurin vahvistamiseen sekä yhdessä saanotettuihin johtamislupauksiin ja niiden arkeen viemiseen. Hanke jatkuu keväällä 2024 em. teemojen lisäksi koko henkilöstön työpajoilla, joissa pääpaino on hyvän vuorovaikutus- ja työskulttuurin vahvistamisessa. Lopputuloksena hankkeessa on laatia loimualainen kulttuurinkoodisto, joka toimii ohjenuorana niin johtamiselle, työyhteisön vuorovaikutukselle kuin työarjen tekemiselle.



Käytössämme on visualisoidut kehitys- ja koulutuskartat. Kuvausten tarkoituksena on esitellä niitä mahdollisuuksia, miten voimme työnantajana mahdollistaa henkilöstömme jatkuvan oppimisen, ammatillisen osaamisen ja kehittymisen Loimuassa.



6.7 Palkitseminen

Palkitsemisen on osa hyvää johtamista ja modernin työyhteisön toimintaa. Noudatamme oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu tehtävien vaativuuteen sekä henkilöstökohtaiseen suoritukseen ja pätevyYTEEN. Palkitsemme hyvistä työsuorituksista yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Loimuassa on koko henkilöstön kattava tulospalkkausjärjestelmä, jonka ehdot yhtiön hallitus hyväksyy vuosittain. Palkkiojärjestelmä perustuu ennalta määriteltyjen, yhtiön strategisista tavoitteista johdettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Nämä toimivat perustana myös henkilökohtaisissa tavoitteissa.

Henkilöstöä palkitaan kannustepalkkioilla hyvistä työsuorituksista, jotka ylittävät joko oman vastualueen rajat

tai omaan tehtävään liittyvät vaatimukset. Yhtiössä on käytössä myös erillinen projektitöiden palkitsemismalli. Lisäksi palkitsemme henkilökunnan tekemistä aloitteista, jotka johtavat parannuksiin toiminnoissamme, palveluissamme tai turvallisuudessa.

Panostamme myös kattaviin henkilöstöetuihin, joilla tuetaan henkilöstön jaksamista, ammatillista kehittymistä ja työhyvinvointia. Juhlimme yhdessä merkkipäiviä ja palkitsemme palvelusvuosista. Meillä kiitoksen antaminen hyvin tehdystä työstä ja arjen onnistumisten huomioiminen ovat tärkeä osa palkitsemiskulttuuriamme. Noudatamme palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuva lainsäädäntöä, energiateollisuuden henkilöstöryhmiimme sovellettuja työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

6.8 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu lainsäädäntöön ja yhtiön arvoihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme tavoitteena on syrjimätön työilmapiiri ja yhdenvertaisuuden noudattaminen kaikessa toiminnassamme sekä työntekijöiden tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun edistäminen. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön myönteisestä työhyvinvoinnin luomisesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan työpaikalla ja tasa-arvokysymyksiä käsitellään yhtiön

viestinnässä. Toteutamme joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn henkilöstölle, jonka tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasamme ja työyhteisömme vastuullisessa kehittämisessä. Kehittämishankkeiden toteutumista seurataan ja siitä raportoidaan yhtiön johdolle ja henkilökunnalle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja kehittämiskohteet ovat osana työsuojelun toimintasuunnitelmaa.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioidaan kaikissa työhön ottoon ja työsuhteeseen liittyvissä seikoissa. Rekrytointipolitiikkamme mukaisesti työtehtävät suunnitellaan mahdollisuuksien mukaan siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille iästä ja syntyperästä riippumatta. Tavoitteena on kannustaa myös naisia hakeutumaan vaativimpiin tehtäviin. Huolehdimme siitä, että tehtävät ja pätevyysvaatimukset sekä nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Työnantajan tavoitteena on valita tehtävään parhaaksi arvioimansa henkilö. Pätevämpi henkilö ei saa tulla syrjäytyksi sukupuolensa tai sukupuoleen liittyvien syiden, iän tai etnisen taustan perusteella. Edistämme naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomme heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Työtä ja työaikaa suunniteltaessa pyritään toimivaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

Työnantajana tuemme henkilöstöä joustavin työaikatratkaisuin esim. etätyö, liukuva työaika ja kannustamalla vanhempainvapaiden käyttöön, esim. ylimääräisillä palkillisilla vanhempainvapaaviikoilla.

Käyttäytyminen jokaista työtoveria kohtaan on ystävällistä, asiallista ja kunnioittavaa. Loimuassa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Työyhteisössä ei sallita henkilöön tai ryhmään kohdistuvaa seksuaalista tai muuta häirintää, henkistä väkivaltaa tai kiusaamista. Jokaisella on vastuu hyvän työyhteisön ja yhtiön arvojen mukaisen työilmapiirin rakentamisesta. Jokaisen tulee puuttua havaitsemaansa huonoon käyttäytymiseen tai kohteluun.



6.9 Työterveys ja -turvallisuus

Työturvallisuus ja -terveysasiat ovat osa liiketoimintastrategiaamme. Haluamme taata henkilöstöllemme ja yhteistyökumppaneillemme mahdollisuuden työskennellä turvallisessa, terveellisessä ja motivoivassa työympäristössä.

Työterveys

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn edistäminen. Loimuun työterveyshuolto on lakisääteistä kattavampi ja henkilöstön työkykyä tuetaan yhteistyössä työterveyskumppanin kanssa päivitetyn työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintasuunnitelma on laadittu viiden vuoden periodille ja sitä tarkennetaan ja päivitetään tarpeen mukaan vuosittain. Kaikille uusille yli

6 kk:n työsuhteeseen tuleville työntekijöille tehdään terveystarkastus. Lisäksi tehdään määräaikaistarkastukset joko kolmen tai viiden vuoden välein sekä erikseen määritellyille ns. riskityöntekijöille, kuten vuorotyötä tekeville.

Aktiivinen ja ennakoiva yhteistyö esihenkilöiden, henkilöstön ja työterveyshuollon välillä, varhainen välittäminen sekä työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin tukeminen olivat yhteistyön painopisteitä. Loimuassa on säännöllisessä käytössä varhaisen välittämisen malli, jolla pyritään jo varhaisessa vaiheessa puuttumaan sairaslomiin ja henkilöstön työkykyhaasteisiin.

Yhtiön sairaspöissaolot ovat hyvällä tasolla ottaen huomioon alan ja työtehtävien luonteen. Vuoden 2023 rullaa-va 12 kk:n sairaspöissaoloprosentti oli 2,8 prosenttia yhtiön

tavoitearvon ollessa 2,5 prosenttia. Vuonna 2022 vastaava luku oli 2,5 prosenttia. Vuosien 2020–2021 aikana vallitseva koronatilanne vaikutti vahvasti poissaolomääriin. Tehostettu hygienia ja etätyö näkyivät selkeästi sairauspoissaolojen vähenemisenä. Syksyllä 2022 palattiin hybridityöskentelyyn, joka on näkynyt normalisoituneina sairauspoissaoloina. Tavoitteena vuoden 2024 osalta on, että koko henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloprosentti on enintään 2,8 prosenttia, joka on edelleen selkeästi alle energia-alan keskiarvon.

Korkeahkon keski-ikä vuoksi kiinnitetään myös huomiota ikääntyvien työntekijöiden jaksamiseen ja jatkamiseen työssä aikaisempaa paremmin ja pitempään. Tätä pyritään tukemaan muun muassa työkyvyn ylläpidollisilla toimilla, joustavilla työajoilla ja muuttamalla työtehtäviä, jos henkilön toimintakyky alenee.

Yhtiö tukee henkilöstön työhyvinvointia Epassi - mobiili- etujen kautta. Etu kattaa lounas-, liikunta-, kulttuuri, hieronta- ja hammashoitopalvelut. Etua laajennettiin vuonna 2023 fysioterapia- ja erikoislääkäripalveluihin. Henkilöstön toiveesta otettiin käyttöön EpassiBike -pyöräetu vuoden 2023 alusta tukemaan henkilöstön hyvinvointia ja työssäjaksamista sekä kannustamaan liikkumiseen. Tämä on myös konkreettinen tapa edistää vastuullista ja ekologista liikunnasta. Henkilöstölle on tarjolla myös sähly- ja kuntosalivuo- roja. Vuosittain järjestetään henkilöstöpäivät koulutuksen, liikunnan ja yhdessäolon tiimoilta.

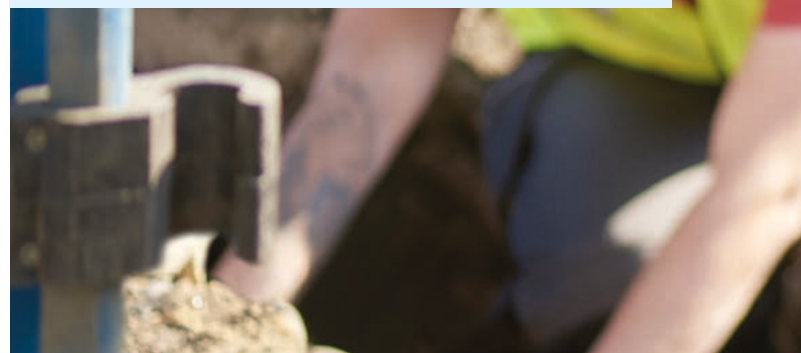
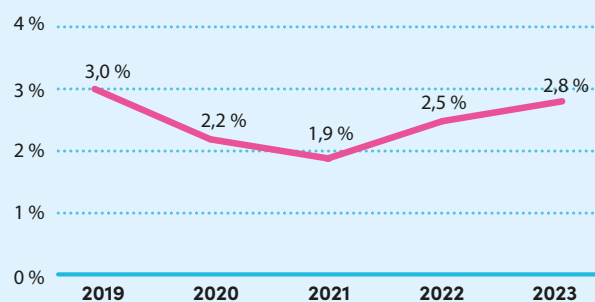
Työturvallisuus

Turvallisuustyömme perustana ovat osaava, ammattitaitoinen henkilöstö, turvalliset laitteet, prosessit ja toimintamallit sekä näkyvä turvallisuuden johtaminen.

Toimimme jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti ja haluamme olla johtava yhtiö työturvallisuudessa. Tavoitteena on nolla loukkaantumista ja työperäistä sairastumista. Vuonna 2023 meillä sattui yksi poissaoloon johtanut tapaturma. Vuoden loppuun mennessä tapaturmattomia päiviä oman henkilöstön osalta oli 122 vrk:ta ja urakoitsijoiden osalta 173 vrk:tta. Jatkossa yritämme olla työturvallisuudessa entistä proaktiivisempia saavuttaaksemme nolla tapaturmaa tavoitteemme. Tämä tapahtuu muun muassa säännöllisten riskinarviointien, turvallisuuskierrosten ja turvallisuushavaintojen kautta, ja reagoimalla niissä esiin nousseisiin kysymyksiin riittävän ripeästi. Työtapaturmataajuus eli poissaoloon johtaneiden tapaturmien ja ammattitautitapausten lukumäärä/miljoona tehtyä tuntia oli 5,63 oman henkilöstön osalta.

Työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen on myös olennainen osa yhteistyökumppaneidemme toimintaa. Edistämme turvallisuuskulttuuria, jossa korostetaan tapaturmien ehkäisemistä ja turvallisuusriskien ennakoimista.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys 2019–2023



Kulttuuriimme kuuluu myös turvallisuustason jatkuva seuranta. Meillä on käytössämme koko henkilöstölle sekä urakoitsijoille helppokäyttöinen ilmoituskanava turvallisuus- ja ympäristöhavaintojen tekemiseen. Tehdyistä havainnoista lähtee ilmoitus koko henkilöstölle välittömästi havainnon teon jälkeen. Tämä on työsuojelun näkökulmasta erityisen tärkeää: toimialueemme on laaja, mutta vaaranpaikat voivat olla hyvinkin samankaltaisia eri työtehtävissä. Havainnointilmoituksia tehtiin 265 kpl vuonna 2023.

Toimipaikoissamme tehdään säännöllisesti Safety Walk-keja eli turvallisuuskierroksia, joihin osallistuu toimipaikan vastuuhenkilöiden lisäksi yrityksen johto ja työsuojelupäällikkö. Turvallisuuskierroksien tavoitteena on työolojen ja työympäristön turvallisuuden ylläpito ja jatkuva parantaminen. Turvallisuuskierroksien apuna käytetään tarkistuslistaa, jonka avulla arvioidaan mm. työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta. Hyvä järjestys ja siisteys ovat oleellinen osa turvallisuutta, mutta tarkastuskierroksilla arvioidaan myös mm. työpaikan melu-, lämpö-, valaistus-, ilmastointi-, työhygienia- ja ergonomia-asioita.

Vuonna 2023 yritykseen palkattiin turvallisuuspäällikkö, jonka vastuulla on yrityksen kokonaisturvallisuuden kehittäminen ja hallinta yhteistyössä toimivan johdon kanssa. Turvallisuuspäällikkö on samalla yrityksen työsuojelupäällikkö.



Työsuojelutoiminta

Työsuojelun perustavoite on ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Kehittämiskohteita ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä esimerkiksi työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen.

Työoloihin vaikuttamalla ylläpidetään ja edistetään työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä vähennetään työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työperäisiä terveyden menetyksiä. Otamme TTT-näkökohdat huomioon prosesseissamme ja tarvittavien menettelyohjeiden laadinnassa.

Työsuojelutoimikunta valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja siihen kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö, työntekijäryhmien edustajat ja nimetyt alueittaiset työsuojeluasiamiehet.

Henkilöstö ajan tasalla

Olemme sitoutuneet parantamaan henkilöstömme osamista säännöllisesti järjestettävillä koulutuksilla sekä aktiivisella viestinnällä. Koulutamme ja innostamme henkilöstöämme lisäämään tietoaan ja sitoutuneisuuttaan sekä ottamaan vastuuta työterveys-, työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioissa. Jokaisen työntekijän on kannettava niistä henkilökohtainen vastuu päivittäisessä työssään.

Ennen työskentelyn aloittamista toimipisteillämme edellytämme kaikilta työntekijöiltä ja urakoitsijoilta turvallisuusperehdytyksen suorittamista. Perehdytys koostuu kaikille yhteisestä turvallisuusosiosta ja toinen toimipaikkakohtaisesta osiosta. Perehdytys on voimassa kaksi vuotta, jonka jälkeen se on uusittava.

Perehdytys sisältää ne järjestys- ja turvallisuusohjeet, joita Loimuan toimipaikoissa tulee noudattaa. Jokaisen toimittajan on huolehdittava, että tämän turvallisuusperehdytyksen sisältämät ohjeet ja määräykset ovat jokaisen työntekijän tai alihankkijan tiedossa.

Henkilöstöä koulutetaan työturvallisuusasioihin tilaisuuksissa sekä sähköisen oppimisympäristön Apprixin kautta. Koulutuksia Apprix-ympäristöön on tehty seuraavista työturvallisuuteen liittyvistä aiheista: turvallisuusperehdytys, toimintajärjestelmä, ympäristö- ja jätehuolto, laitoskohtaiset turvallisuusperehdytykset, kemikaalivastaavien perehdytys, turvallisuuskoordinaattorin koulutus ja koronaohjekoulutus. Järjestämme henkilökunnalle myös työturvallisuuskortti- ja ensiapukoulutuksia.

Loimuan jokaisella työntekijällä tulee olla voimassa oleva työturvallisuuskortti. EA-taitojen ylläpito mahdollistaa turvallisen arjen niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Työturvallisuuskoulutuksessa käydään läpi mistä asioista esihenkilöiden työsuojeluvastuu koostuu ja mitä tulee ottaa huomioon, jotta voidaan varmistaa turvallinen toimintatapa päivittäin.



7. Luomme arvoa toimialueillamme – taloudellinen vastuumme

TALOUELLISEN VASTUUN TAVOITTEEMME

Vuotuisten investointien määrä on keskimäärin 10 miljoonaa €/vuosi

(liittyvät hiilineutraaluispolun toteuttamiseen, toimitusvarmuuden varmistamiseen ja energia- tehokkuuden lisäämiseen)

Vähintään 50 % ostoista tehdään lähialueilta

(kotimaiset polttoaineet, lämmön ostokumppaneilta – josta merkittävä osa hukkalämpöä – ja ostot palveluntuottajilta (urakoitsijat, alihankkijat)

Kiinteistöjen ja teollisuuden energia- ratkaisujen liikevaihto kasvaa

7.1 Taloudelliset suoritteemme eri sidosryhmille

Luomme on vakavarainen ja alueellisesti vahva toimija toimialueellaan. Olemme Suomen toiseksi suurin yksityinen kaukolämpöalan yritys. Roolimme yhteiskunnallisesti tärkeällä toimialalla edellyttää, että huolehdimme taloudellisesti vakaasta toiminnastamme, pidämme yllä tuotantolaitoksia ja verkostoamme, sekä teemme investointeja, joilla varmistetaan toimintaedellytyksemme ja toimitusvarmuus asiakkaidemme suuntaan. Pyrimme varmistamaan investoinnein, että hiilineutraalustavoitteemme toteutuu, voimme varmistaa toimitusvarmuuden sekä lisätä energiatehokkuutta. Tuote- ja palveluvalikoimaa kasvatamme vastaamaan asiakkaidemme tarpeita energian käytön tehostamisessa.

Lisäksi olemme laajentaneet toimintaamme strategiamme mukaisesti teollisuuden kokonaisvaltaiseksi energiatuotannon kumppaniksi.

Taloudellisen vastuun tavoitteidemme toteutuminen 2023:

- Vuosittaisten investointien määrä **32,9 M€**
- **76 %** ostoista tehtiin lähialueilta
- Uusien asiakasratkaisujen liikevaihto kasvoi 16,6 M€:n (vuonna 2022 0,8 M€).

Taloudellisen tuottomme jakautuminen eri sidosryhmien hyödyksi on kuvattu alla olevassa taulukossa. Mukana on vuosien 2021–2023 suoritteemme.

Valtionapua kuten verohelpotuksia, tukipalkkioita, investointitukea tai rahallisia palkintoja emme ole toiminnallemme saaneet vuosina 2021–2023.

Investointimme liittyvät liiketoiminnan kasvuun, hiilineutraaliuspolun toteuttamiseen, toimitusvarmuuden varmistamiseen ja energiatehokkuuden lisäämiseen. Kaikkiaan investointimme olivat vuonna 2023 yhteensä 32,9 miljoonaa euroa, kasvua edellisestä vuodesta 18,2 miljoonaa euroa.

Paikallisten hankintojen osuus hankinnoistamme oli vuonna 2023 76 % joka koostuu pääasiassa puupolttoaineiden ja lämmön ostoista, tämä osuus vuonna 2023 oli 49 miljoonaa euroa yhteensä 64 miljoonan euron hankintakuulumistamme. Teemme myös paikallisesti sopimuksia urakoitsijoiden, alihankkijoiden ja eri palveluntoimittajien kanssa. Lisäksi työllistämme paikallisesti polttoaineen hankinnas-

samme n. 150 henkilöä vuosittain. Luomme polttoainehankinnallemme taloudellista hyötyä toimialueellemme. Lisätuloja tulee niin metsänomistajille, polttoaineen toimittajille, hakkuriyrittäjille kuin kuljetusliikkeille.

Loimualla on ehdoton nollatoleranssi lahjonnan antamiseen ja vastaanottamiseen. Kumppaneidemme ei odoteta antavan tai vastaanottavan sopimattomia etuuksia tai etuuksia, joita voidaan pitää sopimattomina palkkioina liiketoimien saamiseksi, pitämiseksi tai ohjaamiseksi tai minkä tahansa sopimattoman hyödyn takaamiseksi kumppanin ja Loimuan välisessä liiketoiminnassa. Tällaisia tavanomaisen vieraanvaraisuuden ylittäviä kiellettyjä etuja voivat olla raha, tavarat, huvimatkat, kestitys tai muut palkkiot ja palvelut.

Emme lahjoita eettisten periaatteidemme mukaisesti rahaa ja muita lahjoituksia poliittisille puolueille ja organisaatioille. Lahjonnan vastaiset periaatteet on kuvattu eettisissä ohjeissa henkilöstölle sekä kumppaneille.

LISTA SIDOSRYHMILLE JAETUISTA TALOUDELLISISTA SUORITTEISTA

(suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen) • Luvut M€

	2023	2022	2021
Liikevaihto	105,5	91,7	80,6
Henkilöstökulut (palkat, eläke- ja sosiaaliturvamaksut)	9,1	7,9	7
Toimintakulut (materiaalien ja palvelujen ostot)	64	56,6	48,6
Maksut omistajille ja rahoittajille (osingot, korot, lainojen lyhennykset)	22,3	11,8	13,8
Maksut valtiolle (tuloverot, kiinteistövero)	1,2	0,1	0,1
Lahjoitukset ja muut yleishyödylliset panokset (sponsorointi)	0,1	0,1	0,1



Järjestimme kesäkuussa kesäkarkelot ukrainalaisille ja Parasta lapselle ry:n jäsenperheille Hämeenlinnan Aulangolla yhteistyössä Commun kanssa.



7.2 Vaikuttamista paikallisesti – sponsorointiperiaattemme ja lähiyhteisön kehittäminen

Loimua tukee vuosittain merkittäväillä summilla paikkakuntiansa toimijoita. Olemme laatineet sponsoroinnin periaatteet, joissa määritellään mm. sponsoroinnin tavoitteet, keinot sekä kohteet. Pääperiaatteena on, että sponsorointikumppanuudet vahvistavat Loimuan tavoitteiden mukaista toimintaa ja näkyvyyttä sekä Loimuan brändiä.

Yhteistyö tukee Loimuan ja sponsorikumppanin toiminnan tavoitteita tasavertaisesti ja luo mahdollisuuksia yhteiseen toimintaan kumpaakin osapuolta hyödyttäen. Kumppanisopimukset tehdään useaksi vuodeksi ja tavoitteena on, että ne vahvistavat paikallista roolia, rakentavat pitkäjänteistä ja vuorovaikutteista kumppanuutta ja ovat arvojemme mukaisia. Emme sponsoroi yksilöitä emmekä politiikkaa tai uskontoa. Sponsorointimme ei saa loukata ketään. Henki-

löstön omaa vapaa-ajan harrastamista tuemme erikseen. Sponsorointiyhteistyössämme keskitymme tällä hetkellä pääasiallisesti toimialueemme paikallisen lasten ja nuorten liikunnan tukemiseen. Yhteistyökumppanuuksia vuonna 2023 oli seuraavien tahojen kanssa: Loimua Areena/ Hämeenlinnan liikuntahallit, Hämeenlinnan jalkapalloseura HJS, Hämeenlinnan Pallokerho HPK, Oulaisten Jääkobra, Oulaisten Huiman jalkapallojaosto, JYP Jyväskylä, JJK Jyväskylä ja O2 Jyväskylä-salibandyseura. Sponsoroinnin kokonaissumma on pysynyt vuosittain noin 80 000 eurossa.

Näiden lisäksi osallistumme paikallisiin hankkeisiin, joissa Loimualla ja toiminnallamme on vaikuttavuutta. Tällaisia on raportointivuonna ollut mm. osallistuminen Hämeen ilmastovahtiin, joka on Kanta-Hämeen ilmasto-, ympäristö- ja kiertotaloustoimenpiteiden seurantal palvelu.

Lähiyhteisömme kehittämistä teemme myös vapaaehtoistyön keinoin. Työntekijämme voivat tehdä vapaaehtoistyötä osana työpäiviään ottamalla osaa ns. Auttamisen iltapäiviin, jotka toteutetaan yhdessä Commu -auttamisen sovellusyrityksen kautta. Lisäksi esihenkilöt voivat toteuttaa auttamisen tempauksia myös osana tiimipäiviään.

Vapaaehtoistyön tavoitteena on tehdä konkreettisia sosiaalisen vastuun tekoja, auttaa paikallisia järjestöjä ja tahoja, toteuttaa sidosryhmätyötä, antaa mahdollisuus työntekijöille tehdä vapaaehtoistyötä työaikana sekä näkyä positiivisesti paikallisesti. Vapaaehtoistyö lisää samalla yhteisöllisyyttä työyhteisöömme.

Vuoden 2023 aikana toteutimme kaksi auttamisen tempausta Hämeenlinnassa. Järjestimme kesäkuussa ukrainalaisille ja Parasta Lapselle ry:n jäsenperheille kesäkarkelot ja joulukuussa keräsimme lahjoituksia Kissakoti Kattilalle. Lapsiperheiden tapahtumaan otti osaa lähes 100 henkeä ja keräyksen avulla saatiin kasaan 100 kiloa ruokaa Kattilan löytökissoille sekä lukuisia erilaisia tarvikkeita.

Tarkemmin Loimuan tekemään vapaaehtoistyöhön voit tutustua Commun koontisivullamme:

<https://www.yhteiskuntavastuu.info/company/29/>.

Case:

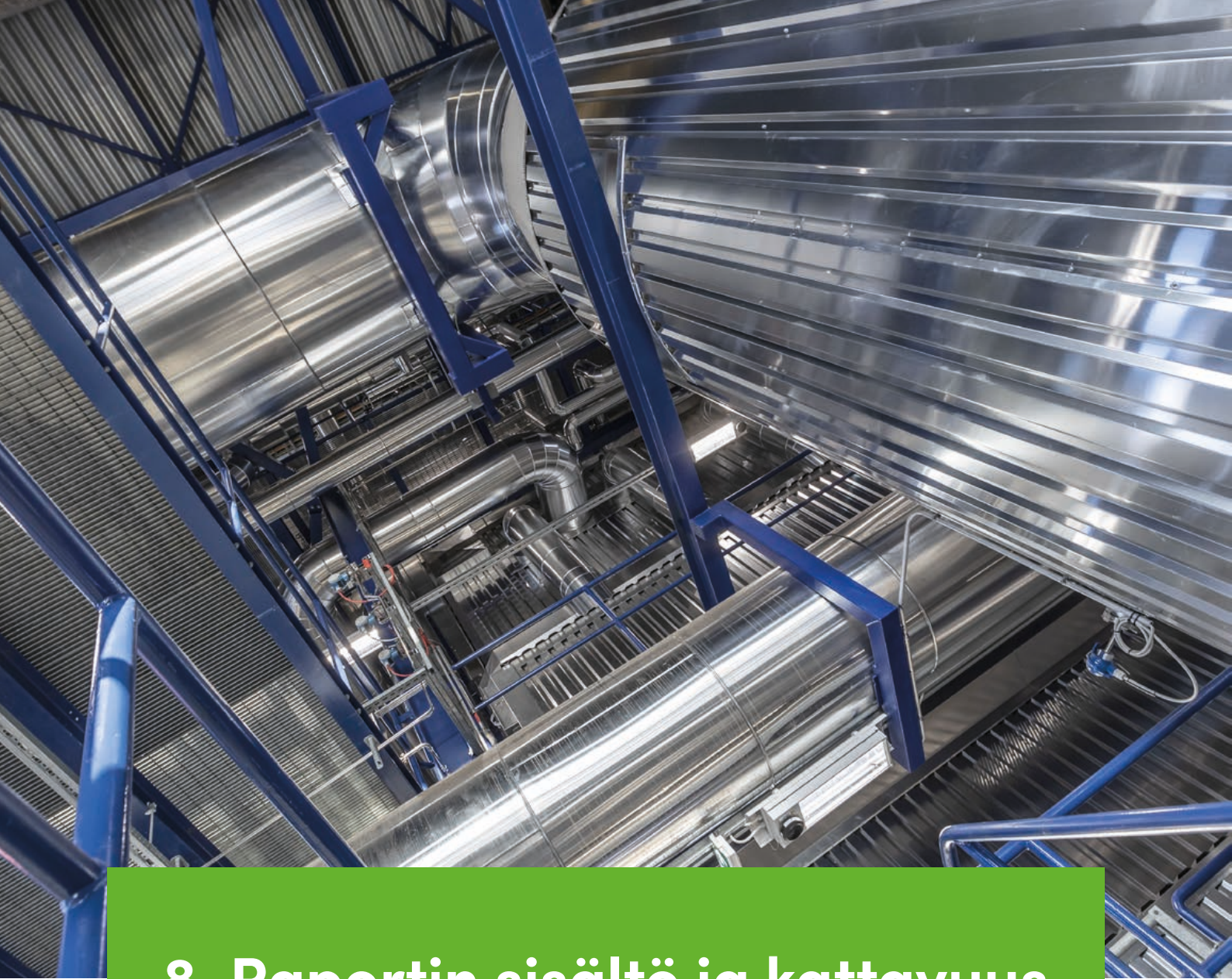
Valoilmiö-festivaali

Marraskuussa olimme toista kertaa pääyhteistyökumppanina Hämeenlinnassa valotaiteeseen keskittyneessä kaupunkifestivaalissa, Valoilmiössä. Kolmepäiväinen tapahtumakokonaisuus ajoittuu vuosittain Lapsen oikeuksien viikolle marraskuussa. Festivaali sai jälleen ison joukon kaupunkilaisia liikkeelle, arviolta noin 35 000 henkilöä.

Haluamme olla tukemassa tapahtumaa, joka keskelä marraskuun pimeyttä omalla tavallaan tuo lämpöä kaupunkilaisten elämään ja osallistaa paikallisia lapsia ja nuoria kulttuurin tuottamiseen. Valoilmiö on tapahtuma, joka on kaikille avoin, saa ihmiset hyvälle mielelle ja tarjoaa elämyksiä kaikille hämeenlinnalaisille.

Olimme konkreettisesti mukana festivaaleilla jaka-massa lämpöä eli kuumaa mehua valaistusta kärrys-tämme Sibeliuksen puistossa. Puistoon kohosi pinnan alainen maailma, kun taiteilijakollektiivi Flowers of Life ja hämeenlinnalaiset, oululaiset ja vantaalaiset lapset yhdistivät voimansa jättiteokseen.





8. Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä raportti on Loimuan neljäs vastuullisuusraportti ja se on tehty samalla tavalla kuin edelliset raportit. Julkaisemme yritys vastuun raportin vuoden välein Q2:n aikana. Raportti käsittelee raportointivuotta 2023 ja vertailua on tehty vuoteen 2021 ja 2022. Raportissa on lisäksi hyödynnetty omistajien käyttämiä ja heille raportoituja vastuullisuusindikaattoreita.

Raportti kattaa oman toimintamme luvut. Veden kulutus ja jätemäärät ja niiden erittely on laskettu vain Vanajan voimalaitoksen osalta, joka niiden suhteen on oleellisin toimipaikka.

Raporttia ei ole puolueettomasti varmennettu, mutta taloudellisen tuloksen indikaattorit perustuvat tilinpäätökseen, jonka on tarkistanut Ernst & Young.

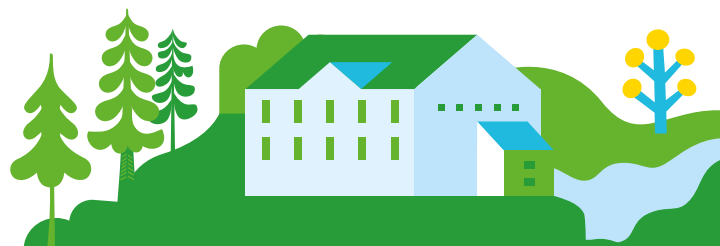
Raportti ei suoraan noudata GRI (Global Reporting Initiative) -standardin tai minkään muunkaan raportointi-

standardin vaatimuksia. Oheisessa taulukossa on koottuna se, miten raportin sisällössä on huomioitu ja pyritty vastaamaan GRI-standardin core-tason raportointivaatimuksiin. Taulukkoon on otettu vain olennaisuusanalysimme mukaiset asiat. Vertailu on tehty, jotta raportoimamme asiat ovat helpommin vertailtavissa standardin mukaisiin raportteihin ja toisaalta helpottamaan mahdollisesti tulevaisuudessa tehtävää GRI:n mukaista raporttia.

Yhteystiedot: Loimua Oy, PL 4, 13101 Hämeenlinna

Yhteyshenkilö raporttiin liittyen:

Viestintäpäällikkö Hanna Sauroja,
puh. 040 500 4350, hanna.sauroja@loimua.fi



Raportin sisällön vastaavuus GRI-standardiin (core-taso), raportoidut olennaiset asiat

	ORGANISAATION KUVAUS	Sijainti raportissa tai vastaus
102-1	Raportoivan organisaation nimi	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-2	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-4	Toimintamaat	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-6	Markkina-alueet, toimialat	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-7	Raportoivan organisaation koko	Lyhyesti Loimuasta, s. 6
102-8	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	Henkilöstön kuvaus, s. 35-36
102-09	Organisaation toimitusketju	Loimuan vaikutus arvoketjuunsa s. 18
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Ei muutoksia
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Vastuullisuuden johtaminen, s. 12
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuullisuuden johtaminen, s. 12
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Sidosryhmät ja olennaisuusanalyysi, s. 16
Strategia		
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Toimitusjohtajan katsaus, s. 7
Liiketoiminnan eettisyys		
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Strategia ja arvot, s. 8-9
Hallinto		
102-18	Hallintorakenne	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10
102-20	Vastuuhenkilöt	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10
102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10 ja s. 13
102-32	Ylimmän hallintoelimen rooli yritysvastuuraportoinnissa	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10 ja s. 50
Sidosryhmävuorovaikutus		
102-40	Luetelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät ja niiden huomioiminen, s. 16
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	100 %
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Sidosryhmät ja niiden huomioiminen, s. 16
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Periaatteet kuvattu asiakkaiden osalta, s. 29
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmät ja niiden huomioiminen, s. 16
Raportin tiedot		
102-45	Konsernin laskentarajat	Ei osa konsernia
102-46	Raportin sisällönmäärittely	Tiedot raportista, s. 50
102-47	Olennaiset näkökohdat	Olennaisuusanalyysi, s. 17-18
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Polttoaine- ja energiantuotannon Scope1-päästöihin laskettu mukaan myös Koskisen ja Junnikkalan Oulaisten sahan energiantuotanto.

102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Ei muutoksia
102-50	Raportointijakso	2023 (vertailu vuosiin 2021-2022)
102-51	Edellisen raportin päiväys	19.5.2023
102-52	Raportin julkaisu tiheys	Kerran vuodessa Q2 aikana
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Hanna Sauroja, hanna.sauroja@loimua.fi, 040 500 4350
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	Ei ole GRI-standardin mukainen, soveltaa standardia
102-55	GRI-sisältövertailu	GRI-taulukko, s. 51-54
102-56	Raportoinnin varmennus	Ei varmennettu muiden kuin talouslukujen osalta, tilinpäätöksen tarkastanut Ernst & Young
TALOUDELLINEN VASTUU		
Taloudelliset tulokset		
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Taloudelliset tulokset, s. 46-47
201-2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset ja muut riskit ja mahdollisuudet	Vastuullisuuden johtaminen, s. 14-15
201-3	Eläketurvan kattavuus	100 %
201-4	Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen avustus	Taloudelliset tulokset, s. 47
Välilliset taloudelliset vaikutukset		
203-1	Infrastruktuuri-investoinnit sekä tarjotut yleishyödylliset palvelut	-
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Taloudelliset tulokset, s. 47
Ostokäytännöt		
204-1	Paikallisten ostojen osuus merkittävässä toimipaikoissa	Taloudelliset tulokset, s. 47
Lahjonta ja korruption vastaisuus		
205-1	Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit	100%, koskee koko yritystä, Vastuullisuuden johtaminen, s. 12
205-2	Korruption vastaisiin poliittikoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Vastuullisuuden johtaminen s. 12 ja taloudelliset tulokset s. 47
205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimepiteet	0
Kilpailun rajoitukset		
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkominen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset	0
YMPÄRISTÖVASTUU		
Materiaalit		
301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26-27
301-2	Kierrätettyjen materiaalien osuus	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 27
Energia		
302-1	Organsiaation oma energiankulutus	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26-27
302-2	Energiaintensiivisyys	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26-27
302-3	Energiankulutuksen vähentäminen	Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen s. 20-22 ja Asiakasratkaisut edistävät asiakkaidemme vastuullisuutta, s. 31-33

Vesi		
303-3	Kokonaisvedenotto	Biodiversiteetti, s. 24
303-5	Veden kulutus	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 27
Luonnon monimuotoisuus		
304-1	Toimipaikat, jotka sijaitsevat luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta rikkailla alueilla tai läheisyydessä	0
304-2	Organisaation toiminnan vaikutus luonnon monimuotoisuuteen luonnonsuojelualueilla tai luonnonsuojelun kannalta rikkailla alueilla	Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin, s. 22-24
304-3	Suojellut ja kunnostetut elinympäristöt	-
Päästöt		
305-1	Suorat kasvihuonepäästöt (scope 1)	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26
305-2	Epäsuorat kasvihuonepäästöt (scope 2)	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonepäästöt (scope 3)	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen päästöjä vähentämällä, s. 20-22
305-6	Otsonikatoa aiheuttavien aineiden päästöt	Ei ole tällaisia päästöjä
305-7	Typen oksidien (Nox), rikkidioksidien (SOX) päästöt ja muut merkittävät päästöt ilmaan	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 26
Jätteet		
306-1	Jätteiden muodostuminen ja käsittely	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 27
306-2	Merkittävien jätteisiin liittyvien vaikutusten hallinta	Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin, s. 24
306-3	Jättemäärät	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 27
306-5	Kierrätykseen menevä jäte	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 27
Määräystenmukaisuus		
307-1	Merkittävien ympäristölainsäädännön- ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen arvo ja sanktiot	0
Toimittajien ympäristöarvioinnit		
308-1	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteereiden mukaisesti	Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin, s. 23-25 Lisäksi toimintajärjestelmään liittyviä kyselyitä urakoitsijoille ja suurimmille toimittajille.
308-2	Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin, s. 23-25
SOSIAALINEN VASTUU		
HENKILÖSTÖ JA TYÖSUHTEET		
Työllistäminen		
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus, henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstön kuvaus, s. 36
Henkilöstön ja johdon väliset suhteet		
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Noudatetaan Suomen työlainsäädännön mukaisia vähimmäisilmoitusaikoja

Työterveys -ja työturvallisuus		
403-1	Työterveyden- ja työturvallisuuden hallinta	Työterveys- ja turvallisuus, s. 43-45
403-2	Vaaran tunnistaminen, riskinarvointi ja tapahtumien tutkinta	Työterveys- ja turvallisuus, s. 44-45
403-3	Työterveyshuolto	Työterveys- ja turvallisuus, s. 43
403-4	Työntekijöiden osallistuminen työterveyden- ja turvallisuuden kehittämiseen, konsultointiin ja viestimiseen	Työterveys- ja turvallisuus, s. 44-45
403-5	Totetutetut terveys- ja turvallisuusstoimenpiteet, - koulutukset, - ohjelmat jne.	Työterveys- ja turvallisuus, s. 44-45
403-6	Työterveyden edistäminen	Työterveys- ja turvallisuus, s. 43-45
403-7	Urakoitsijoihin liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäisy ja lieventäminen	Työterveys- ja turvallisuus, s. 44-45
403-8	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisen piiriin kuuluvat työntekijät	100 %
403-9	Työtapaturmat	Työterveys- ja turvallisuus, s. 44
403-10	Työperäiset sairaudet	Työterveys- ja turvallisuus, s. 44
Koulutus		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	Ei raportoitu
404-2	Henkilöstön ammattitaidon kehittäminen ja elinikäisen oppimisen edistäminen	Uteliaasti uudistuva työyhteisö, s. 40-41
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	100 %
Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet		
405-1	Johdon ja työntekijöiden monimuotoisuus	Henkilöstön kuvaus s. 35-36, periaatteet kuvattu Yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy s. 42-43
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin	Tasa-arvoraportissa, toteutetaan naisten ja miesten välillä niissä ryhmissä missä raportointi mahdollista
Syrjinnän kieltö		
406-1	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korvaavat toimenpiteet	0
YHTEISKUNTA		
Polittinen vaikuttaminen		
415-1	Polittisen tuen kokonaisarvo	Ei sallittua, eettiset ohjeet
Asiakkaiden yksityisyydensuoja		
418-1	Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Asiakasdialogi- ja tyytyväisyys s. 30
Määräystenmukaisuus		
419-1	Lakien ja säädösten rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta	0







www.loimua.fi

