



AHOLA

Kestävyysraportti 2022

WAY AHEAD

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

YK:n jäsenmaat sopivat vuonna 2015 kestävän kehityksen toimintaohjelmasta ja tavoitteista. Agenda 2030 -toimintaohjelma pyrkii kestäväan kehitykseen niin talouden, ihmisten hyvinvoinnin kuin ympäristönkin osalta.

Ensisijainen vastuu Agenda 2030:n toimeenpanosta on valtioilla. Tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan kuitenkin myös paikallishallinnon, yritysten ja kansalaisten laajaa osallistumista. Ensimmäisessä kestävyysraportissamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteet toimivat meille tärkeänä kehiksenä, ohjelman 17 tavoitteesta otimme ensimmäisessä raportissamme tarkasteluun niistä yhdeksän, joiden symbolit näkyvät raportissa kohdassa, joissa tavoitetta on käsitelty.



Sisältö

Konsernijohdon katsaus.....	4
Ahola pähkinänkuoressa.....	6
Yrityksemme	8
Ahola ja kestävä kehitys.....	10
Ympäristö.....	12
Vastuullinen liiketoiminta.....	15
Ihmiset	18
Raportointikäytäntö	23
Ympäristövaikutusten tunnusluvut.....	23
Hallintotavan tunnusluvut.....	24
Yhteiskuntavastuun tunnusluvut.....	26



» **Tavoitteenamme on viedä vastuullisuusaiheiden seuranta myös toimitusketjuun.**

- IDA SAAVALAINEN,
KONSERNIJOHTAJA

>>> **KONSERNIJOHDON KATSAUS**

Kohti kestävämpää tulevaisuutta

Käsissäsi on Ahola Groupin ensimmäinen virallinen kestävyysraportti.

VAIKKA KYSEESSÄ ON ensimmäinen kestävyysraporttimme, on vastullisuus ollut osa yrityksemme toimintaa jo vuosikymmenten ajan. Se on myös osa Ahola Groupin strategiaa. Ihmisoikeudet ja eettiset ohjeet on kirjattu yrityksemme Ahola Way -johtamismanaaliin. Ympäristötyöhön olemme panostaneet 1990-luvun puolivälistä lähtien.

Tavoitteenamme on kehittää vastuullisuustyötä konsernissamme pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti. Perustimme viime vuonna tätä silmällä pitäen Sustainability-foorumin.

Yksi osa vastuullisuusstrategiaamme on hyvä hallinto. On yrityksen etu, että toiminta pysyy vakaana epävakaasta maailmanpoliittisesta tilanteesta riippumatta. Tavoitteenamme on viedä vastuullisuusaiheiden seuranta myös toimitusketjuun.

Kokonaisympäristötehokkuus on toimintamme keskiössä. Yritysten toiminnassa päästöillä on suurimmat vaikutukset ympäristöön. Pyrimme vähentämään päästöjä monin eri keinoin. Päästötavoitteiden mittaaminen ja raportointi onnistuu

itse kehittämiemme digitaalisten työkalujen avulla. Tarkennamme ja laajennamme GHG-päästöjen seurantaan koko konsernissa. Olemme myös ottaneet ensimmäiset askeleet kohti siirtymistä sähkö- ja kaasuautoihin. Moderni rekkapesulamme toimii ympäristöystävällisesti.

Yksi iso osa vastuullisuusstrategiaamme ovat ihmiset, jotka mahdollistavat toimintamme. Haluamme olla työpaikka, jossa ihmiset osaavat työnsä ja haluavat ja uskaltavat onnistua. Huolehdimme työntekijöistämme luomalla heille turvallisen työympäristön ja ilmapiirin, jossa on mahdollisuus kehittyä. Tavoitteenamme on tehdä jokaiselle henkilökohtainen kehittämissuunnitelma. Haluamme, että työntekijämme voivat itse vaikuttaa omaan työhönsä. Tähän on mahdollisuus esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa järjestettävässä viihtyvyysskyselyssä.

Tulevat vuodet tulevat muokkaamaan koko kuljetusalaa radikaalisti kohti vihreää siirtymää. Me Aholalla haluamme olla tässä edelläkävijä. ●

Ahola pähkinänkuoressa

Ahola on kansainväliseksi logistiikkakonserniksi kasvanut, vuonna 1955 perustettu perheyrittys. Olemme luotettava, vahvasti ajassa kiinni oleva logistiikan asiantuntija, joka tukee asiakkaidensa kestävä kehitystä.



Oy Ahola Group Ab – Tunnusluvut



LIIKEVAIHTO

129,5 M€

[2021: 112,7 M€]



AJONEUVOJA

560



TYÖNTEKIJÖITÄ

700



ARVOT

Kokonaisvastuu, Avoimuus,
Yksilön kunnioittaminen

AHOLA-KONSERNIN muodostavat emoyhtiö Oy Ahola Group Ab ja sen tytäryritykset: maantiekuljetusten spesialisti Ahola Transport, raskaiden ja ylisuurten kuljetusten osaaja Ahola Special sekä logistiikan digitaalisten ratkaisujen tarjoaja Ahola Digital. Palvelemme asiakkaitamme Pohjoismaissa, Baltiassa, Puolassa sekä muualla Keski- ja Itä-Euroopassa. Laaja kumppaniverkostomme ulottuu lisäksi koko Euroopan alueelle.



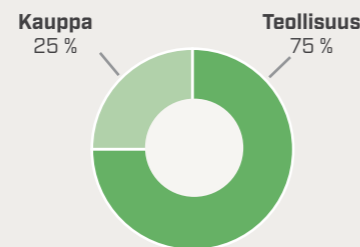
MISSIO

Logistiikkavirrat
vastuullamme.

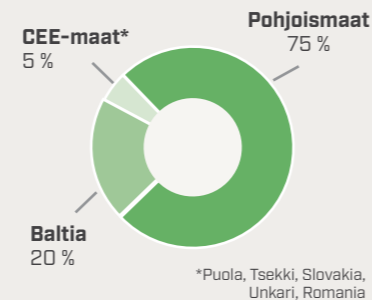
SERTIFIKAATIT



MARKKINASEGMENTIT



MARKKINA-ALUEET



Vuosien kokemuksemme vähittäiskaupasta ja kuljetuksesta yhdistettynä dynaamiseen logistiikkakonseptiimme muodostavat lyömättömän yhdistelmän, joka on auttanut meitä nousemaan yhdeksi johtavista kuljetusyrityksistä Pohjoismaissa sekä kasvuorientoituneeksi toimijaksi Keski- ja Itä-Euroopan markkinoilla.





>>> YRITYKSEMME

Aholasta

Meillä on lähes 70 vuoden kokemus kuljetusalalta. Se yhdessä dynaamisen logistiikan konseptimme kanssa antaa meille lyömättömät menestymisen edellytykset, mikä on auttanut meitä nousemaan yhdeksi Pohjoismaiden johtavista kuljetusalan yrityksistä sekä kasvuhakuisesti toimijaksi myös Keski- ja Itä-Euroopan markkinoilla. Ahola Groupin päämarkkinat ovat Suomi, Ruotsi ja Baltian maat.

KONSERNIN MUODOSTAVAT maantiekuljetuksia tarjoava Ahola Transport, raskaita ja ylikokoisia kuljetuksia hoitava Ahola Special sekä digitaalisia logistiikkaratkaisuja tarjoava Ahola Digital. Aholalla on noin 560 ajanmukaista ajoneuvoa, jotka soveltuvat hyvin markkina-alueemme olosuhteisiin. Kalustomme vastaa hyvin eri toimialojen tarpeita ja varmistaa siten nopeat kuljetukset kaiken tyyppiselle rahdille.

Ahola Special kuljettaa raskaita

ja ylikokoisia rahteja sekä maalla että merellä. Palvelu sisältää kokonais suunnittelun ja projektinhallinnan, mukaan lukien maa- ja merikuljetukset, sekä tarvittavat lisäpalvelut, kuten rahdin käsittelyn satamissa sekä tunkkaukset ja haalaukset. Käytämme erityyppisiä kuljetusmuotoja pyrkien aina projektiokohtaisesti parhaaseen mahdolliseen ratkaisuun.

Ahola Digitalin ratkaisut ja palvelut vievät kuljetus- ja logistiikkayrityksiä kohti tulevaisuutta. Autamme

asiakkaitamme kehittämään kuljetustoimintaansa ympäristöystävällisemmäksi. Meidän avullamme asiakkaamme on aina askeleen edellä, niin tänään kuin huomenna. Ahola Digitalin ratkaisuihin voidaan optimoida esimerkiksi ajoneuvojen täyttö- ja käyttöasteita, mutta mahdollisuudet ovat lähes rajattomat.

Konsernin visiona on johtavan aseman saavuttaminen Pohjois-Euroopan logistiikkamarkkinoilla modernisoimalla perinteistä logistiikka-

kaa ja kehittämällä uusia digitaalisia palveluja. Visio saavutetaan vastuullisen henkilöstömme yhteistyöllä ja vastuullisilla toimintatavoilla.

Työntekijät, urakoitsijat ja hallitus

Ahola-konsernin palveluksessa oli katsauskauden lopussa 241 henkilöä. Oman henkilöstön lisäksi Ahola ponnistaa pitkäaikaisiin kumppanuuksiin ja työllistää maantiekuljetuksissa

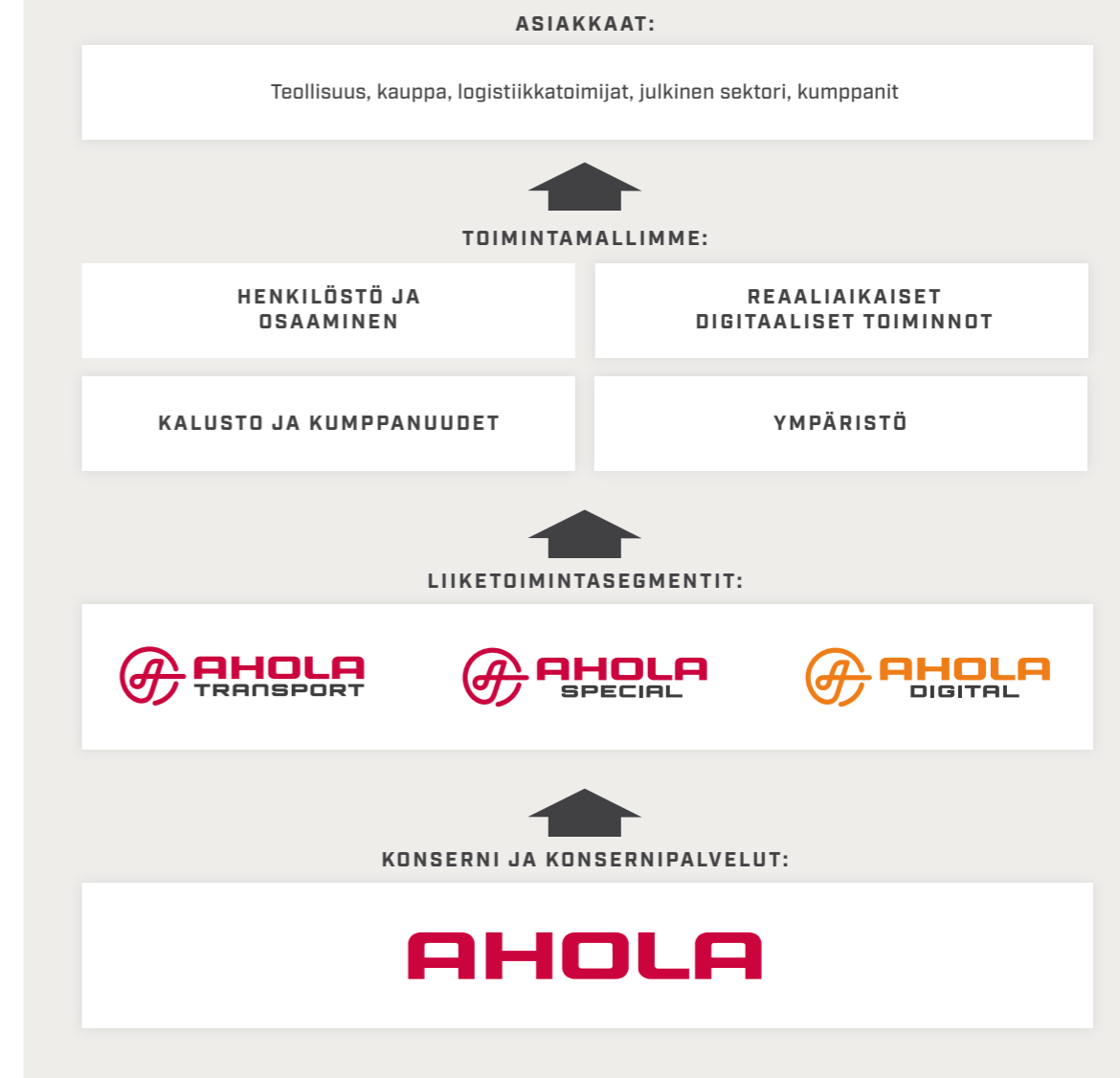
Autamme asiakkaita kehittämään ympäristöystävällisiä kuljetustoimintoja.

yli 450 sopimuskuljettajaa. Konsernin toimitusjohtaja on **Ida Saavalainen**.

Konserni maksoi katsauskaudella yhteensä 14,2 miljoonaa euroa palkkoja ja tulospalkkioita. Oy Ahola Group Ab:n yhtiökokous valitsi 28. kesäkuuta 2022 hallitukseen seura-

vat varsinaiset jäsenet: **Hans Ahola** (puheenjohtaja), **Nils Ahola** ja organisaatiosta riippumattomina jäseninä **Toni Lahti** ja **Jukka Karhula**. Yhtiön varsinainen tilintarkastaja on tilintarkastusyhteisö Ernst & Young Ab ja päävastuullinen tilintarkastaja KHT **Anders Mattsson**. •

Tapamme toimia eli Ahola Way



Ahola ja kestävä kehitys

Kestävän kehityksen johtaminen

Ahola-konsernissa vastuullisuus on mukana kaikessa, mitä teemme. Se on kiinteä osa päivittäisiä valintojamme ohjaten kehitystyötämme sekä sitä, miten huolehdimme niin ympäristöstä kuin henkilöstöstämme. Haluamme varmistaa kestävä kehityksen fokuksen kaikessa toiminnassamme nostamalla nämä asiat säännöllisesti johtoryhmän ja hallituksen asialistalle. Vuonna 2022 konsernin johtoryhmä perusti erillisen kestävä kehityksen foorumin, jossa on mukana työntekijöitä kaikilta liiketoimintasegmenteilä. Tarkoituksena on varmistaa, että kestävä kehitykseen liittyvä työ pysyy kaikkien konsernin yritysten painopisteenä. Foorumissa keskustellaan olennaisista kestävä kehityksen aiheista sekä siitä, miten näiden kysymysten vaikutuksia hallitaan liiketoimintasegmenteissä. Kunkin yrityksen kestävä kehityksen tulokset myös raportoidaan konsernijohdolle foorumin kokouksissa. Liikkeenjohdon ymmärrys kestävä kehityksen merkityksestä liiketoimintaan varmistetaan riippumattoman osapuolen toteuttamalla koulutuksilla hallituksen kollektiivisen tietämyksen lisäämiseksi.

Aholan omistajat ja hallitus asettavat suunnan kestävä kehityksen työlle ja päättävät politiikoista, strategiasta ja tavoitteista yhdessä konsernijohdon kanssa. Strategiset päätökset toteutetaan organisaation eri segmenteissä, joissa on omat, koko konsernin strategiasta johdetut yksityiskohtaisimmat strategiansa. Toiminnan edistymistä seurataan, ja sekä sisäinen että ulkoinen tiedonkeruu suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä muiden olennaisten konsernitoimintojen kanssa.

Kestävän kehityksen strategia

Ahola-konserni on sitoutunut kestävä kehityksen strategiassaan YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin, ja yhtiön toimintaa linjaavat politiikat noudattavat YK:n Global Compact -aloitteen kymmentä periaatetta. Haluamme toimia vastuullisesti sekä työntekijöitä, asiakkaita, omistajia

että koko yhteiskuntaa kohtaan. Yksilön kunnioittaminen on myös yksi perheyrityksemme arvoista. Se on meidän tapamme osoittaa, että uskomme kaikkien ihmisten tasa-vertaisuuteen. Jokaisella meistä on oma tehtävänsä, mutta kokonaisuus muodostuu kaikkien yhteisistä ponnisteluista. Jokaisella on oltava mahdollisuus menestyä työssään. Toimimme avoimesti ja sitoudumme yhteistyöhön – kuten Aholan arvot edellyttävät.

Haluamme asiakkaidemme tietävän, kuka heidän logistiikkavirtojaan hoitaa. Aholan kestävä kehityksen työ keskittyy asetettuihin tavoitteisiin, jotka jakautuvat kolmelle alueelle: ympäristö, yhteiskunta ja hallintotapa. Aholan johto on sitoutunut olemaan aktiivisesti mukana kestävä kehityksen strategiaamme kehittämisessä ja toteutuksessa, mikä osaltaan varmistaa tavoitteiden saavuttamista. Strategia perustuu toimintaympäristön analyysiin, mukaan lukien riskien arviointi, sekä vuoropuheluun keskeisten sidosryhmiemme kanssa, jotta ymmärrämme paremmin liiketoimintamme riskit ja mahdollisuudet. Jatkamme kestävä kehityksen työtämme vuonna 2023, nivoen kestävä kehityksen yhä vahvemaksi osaksi strategiaamme ja toimintatapojamme.

Päivittäistä työtä ohjaavat politiikat

Politiikkamme antavat yhteiset perusteet kaikkien yhteistyökumppaneidemme työlle, asettavat eettiset vaatimukset kaikille työntekijöille ja tarjoavat mittapuun sidosryhmiemme toiminnan arviointiin. Toimintaperiaatteemme, Ahola Way, koskevat koko henkilöstöä johdosta työntekijöihin ja sitouttavat myös alihankkijoitamme asianmukaisesti toimintatapoihin. Ahola Way sisältää eettiset periaatteet, jotka kattavat lahjontaa ja muuta korruptiota sekä epäreilua kilpailua koskevat politiikat, kaikkia työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita sitovat vaatimukset lakien ja määräysten noudattamisesta sekä liikelahjoja, sponsoroimista ja tiedonhallintaa koskevan ohjeistuksen. Toimintaperiaatteiden (Code of Conduct) pohjana ovat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sekä YK:n yleismaailmallinen

ihmisoikeuksien julistuksen sisältämät lapsityövoiman, pakkotyön, häirinnän ja syrjinnän kiellot. Työntekijöiden lakisääteinen oikeus tasavertaiseen kohteluun, kollektiivinen neuvotteluoikeus ja järjestäytymisoikeus sekä työajat ja palkat on kirjattu omiin politiikoihinsa. Näillä politiikoilla suojellaan työntekijöiden oikeuksia ja varmistetaan kaikille turvallinen työympäristö. Työympäristöpolitiikka sisältää etätöitä ja liikenneturvallisuutta koskevat ohjeet. Myös tietoturva on tärkeä asia, ja meillä on omat politiikat henkilötietojen suojaamisesta sekä tiedonhallinnasta ylipäänsä. Konsernijohto ja hallitus tarkistavat ja hyväksyvät säännöllisesti kaikki politiikkamme ja toimintaperiaatteemme. Ahola Green on Aholan yleinen ympäristöohjelma, jonka tarkoituksena on edistää ympäristön kannalta kestävä kehitystä tutkimus- ja kehitystoiminnan pohjalta.

Sidosryhmämme

Arvostamme sidosryhmiemme näkemyksiä toiminnassamme sekä kestävä kehityksen tavoitteistamme. Tämän mukaisesti olemme jatkuvasti yhteydessä keskeisiin sekä sisäisiin että ulkoisiin sidosryhmiimme, jotta palvelumme on paitsi kannattavaa, myös ympäristön ja ihmiset huomioon ottavaa. Työntekijöillämme, johdolla ja omistajillamme on sisäisinä sidosryhminä selkeä kokonaiskuva vastuullisuuden toteuttamisesta yrityksessämme ulkoisten sidosryhmien, kuten alihankkijoiden, yhteiskunnan, julkisen vallan, luotonantajien sekä asiakkaiden asettaessa kestävyydelle omat odotuksensa. Työskentelemme yrityksenä sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien esiin nostamien kestävä kehityksen teemojen hyväksi.

Olellisuusarviointi

Ahola-konserni toimii kuljetusalalla sekä logistiikan digitaalisten ratkaisujen parissa, ja arvioimme tältä pohjalta, mitkä ovat toimintamme olennaiset vaikutukset ympäristöön, ihmisiin ja hyvään hallintoon. Toimintaympäristön analysointi on osa yhtiön strategiatyötä ja toiminnan jatkuvaa parantamista. Arvioimme kestävä kehityksen tee-

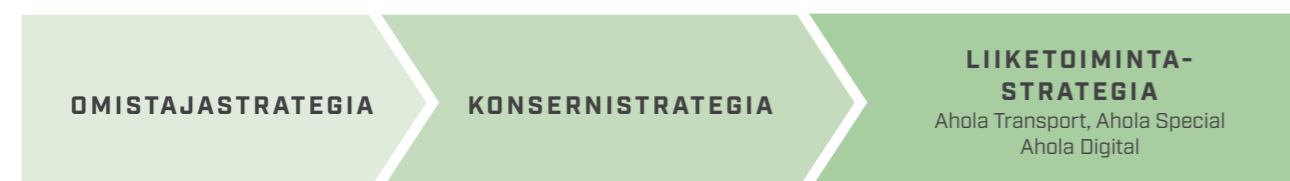
mojen olellisuutta sen perusteella, kuinka suuria niihin liittyvät riskit ja niistä aiheutuvat vaikutukset ovat, ja miten negatiivisia vaikutuksia voidaan torjua ja positiivisia vaikutuksia vahvistaa. Toimintamme vaikutus ympäristöön, yhteiskuntaan ja yhtiön hallintotapaan arvioidaan vuosittain yhdessä konsernin yleisen strategian tarkistuksen yhteydessä. Kestävä kehitykseen liittyvät riskit ja mahdollisuudet arvioidaan säännöllisesti kunkin liiketoimintasegmentin riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa, joten nämä arvioinnit ovat kiinteä osa yhtiön riskinhallintaa ja strategiaproessia. Riskinarvioinnit liittyvät strategiaan tavoitteeseemme vähentää toiminnan kielteisiä vaikutuksia ja etsiä myönteisiä ratkaisuja, jotta pystymme kasvattamaan liiketoimintaamme kestävästi ja kannattavasti.

Yksi kuljetusalan tärkeimpiä kestävä kehityksen mitareita ovat päästöt. Kestävä kehityksen painopisteisiimme kuuluu päästöjen vähentäminen digitaalisten ratkaisujen, kuljettajakoulutusten ja uusiutuvan energian käytön lisäämisen avulla. Työntekijöidemme terveys ja turvallisuus pysyy myös tulevina vuosina painopisteenä, ja kehitämme työympäristöjämme kaikille parhaaksi mahdolliseksi työpaikaksi. Haluamme ottaa kestävä kehityksen työhömmme mukaan myös työntekijät ja alihankkijat. Tässä fokuksena on ympäristö- ja ihmisoikeuspolitiikkoihimme liittyvä viestintä ja koulutus niin yrityksen sisällä kuin koko toimitusketjussa.

Vuonna 2021 perustimme erillisen foorumin, jonka tehtävänä on varmistaa segmenttiemme toiminnan määräystenmukaisuus niin lainsäädännön kuin muiden vaatimusten osalta. Jatkamme määräystenmukaisuustyömme kehittämistä, ja olemme myös ottaneet käyttöön ns. whistleblowing-ilmoituskanavan, jonka kautta sidosryhmämme voivat ilmoittaa nimettömästi mahdollisesti laittomasta toiminnasta tai ihmisoikeusrikkomuksista. Haluamme olla osa paikallisyhteisöjemme kehitystä ja kehittää lisää keinoja tukea yhteisöjämme.

Ahola-konserni tunnustaa YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden merkityksen ja keskittyy toiminnassaan niihin tavoitteisiin, joihin yrityksellä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa. ●

Aholan kestävä kehityksen ohjelma





/// KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA:

Ympäristö



Jatkuvaa ympäristötyötä

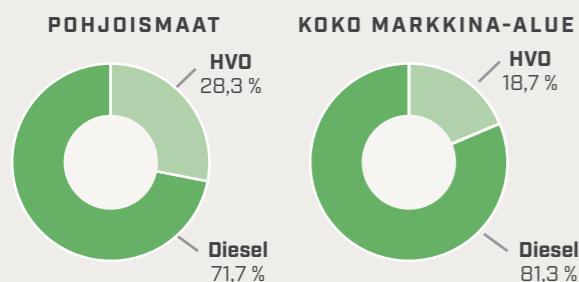
Ympäristöstä huolehtiminen on ollut osa konsernin strategiaa jo 90-luvun puolivälistä lähtien. Ahola Transportin missiona on jo vuosia ollut tehokkaampien, luotettavampien ja ympäristöystävällisempien kuljetus- ja logistiikkapalvelujen tarjoaminen. Konserni tutki ja mittasi vuoden aikana aktiivisesti uusiutuvien polttoaineiden käyttöä ja pyrkii tulevaisuudessa tarjoamaan päästöttömiä kuljetuksia. Ympäristötyön perustana ovat yhtiön johdon asettamat ympäristötavoitteet ja Ahola Green -ympäristöohjelma, jonka fokuksessa on ympäristövaikutusten systemaattinen vähentäminen suhteessa tuotettuihin tonnikipometreihin.

Pyrimme jatkuvasti parantamaan ympäristöprofiiliamme ja vähentämään päästöjä. Saimme ilolla todeta jo vuoden 2021 ympäristöraportissa, että EU:n vuodelle 2030 asetamat päästövähennystavoitteet saavutettiin yli kymmenen vuotta etuajassa. Ahola Transportin maantiekuljetusten päästöt ovat pienentyneet 63 % vuodesta 2005, joka on EU:n ja Suomen päästövähennystavoitteiden vertailutaso. Jatkoimme vuonna 2022 kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistä edellisvuosien tasosta. Biopohjaisten polttoaineiden osuus kaikista käyttämistämme polttoaineista on nyt Pohjoismaissa 28,3 % ja kaikilla markkina-alueilla 18,7 %. Pohjoismaissa 94 % kalustostamme on EURO 6 -päästoluokan ajoneuvoja ja kaikilla markkina-alueilla 86 %.



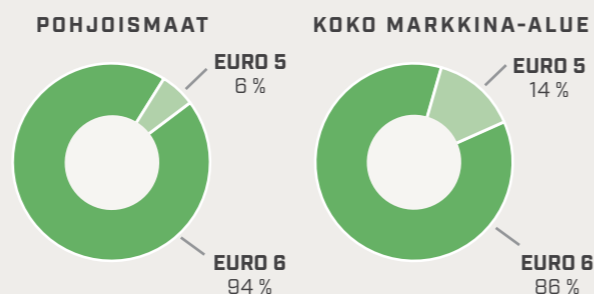
Biopolttoaineet

Bioperäisten polttoaineiden osuus tieliikenteen kokonaiskäytöstä vuonna 2022.



Kaluston EURO-luokat

EURO-luokkien jakautuminen omistamissamme ja sopimusperusteisissa ajoneuvoissa vuoden 2022 lopussa.



Ahola Green

Konsernin vuoden 2022 strategiaan kuului oman kattavan Ahola Green -ympäristöohjelmamme käyttöönotto. Ohjelman tarkoituksena on edistää ja seurata ympäristöystävällisiä toimintatapoja kaikkialla konsernissa. Ohjelma sisältää jatkuvaa ympäristöystävällisten työtapojen kehitystyötä sekä uusiin innovaatioihin tähtääviä tutkimus- ja kehitysprojekteja. Tavoitteena on parantaa toiminnan ympäristöystävällisyyttä sekä konsernin sisällä että laajemmin koko logistiikka- ja kuljetusalalla: kehittää kestävämpiä toimintatapoja ja lisätä yleistä tietoisuutta toimintamme ympäristövaikutuksista. Esimerkiksi Suomen toimipisteissämme käytettävä sähkö on 100-prosenttisesti tuulivoimalla tuotettua.

Neljä fokusaluetta

Ympäristöystävällisempiin maantiekuljetuksiin tähtäävän kehitystyömme keskeiset fokusalueet ovat:

1. Ympäristöystävällinen ajotapa
2. Toiminnan tehostaminen ja hukan minimoiminen
3. Polttoaineenkulutuksen vähentäminen ja hyötykuormien kasvattaminen
4. Hiilineutraalius.

Vuonna 2023 tavoitteenamme on jatkaa näiden alojen kehitystyötä, lisätä uusien teknologioiden ja energiavaihtoehtojen tutkimus- ja kehitystoimintaa sekä parantaa entisestään palvelujemme energiatehokkuutta. Asetimme vuodelle 2022 kunnianhimoiset päästötavoitteet: 27,39

grammaa CO₂e/t.km maantiekuljetuksissa. Tähän ei aivan päästy, vuoden 2022 tulokseksi jäi 27,69 grammaa CO₂e/t.km, mutta lukema oli kuitenkin 0,26 grammaa parempi kuin vuonna 2021. Maantiekuljetustemme päästötavoite vuodelle 2023 on 27,15 grammaa CO₂e/t.km.

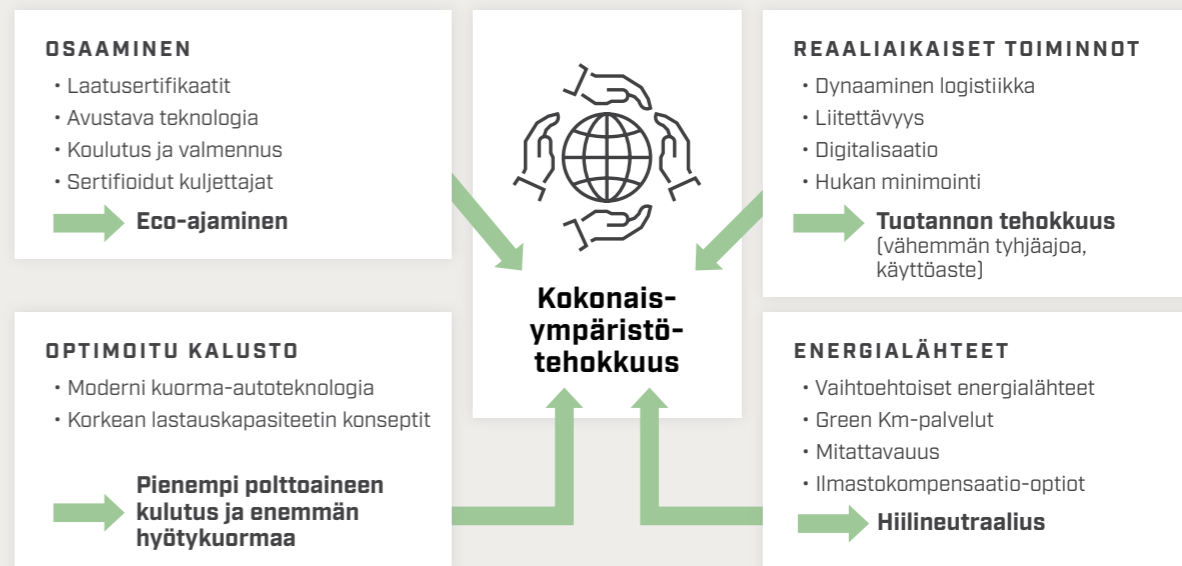
Digitaalisempia kuljetuspalveluja

Kestävien kuljetuspalveluiden kehitys liittyy suurelta osin digitaalisiin ratkaisuihin, joiden avulla kuljetuksia pystytään optimoimaan ja seuraamaan reaaliaikaisesti. Ahola Digital tarjoaa digitaalisia palveluja, jotka puolestaan luovat edellytyksiä ympäristöystävällisille kuljetuspalveluille auttamalla optimoimaan ajoneuvojen rahtikapasiteettia ja minimoimaan tyhjänäajoa. Näillä digitaalisilla ratkaisuilla voidaan kuljetuksen kokonaispäästöjen seuraamisen lisäksi raportoida myös päästöt yksittäistä kolia kohti.

Tietoverkkojen merkitys kasvaa jatkuvasti, ja ne ovat osa logistiikan kehittämiseen ja koko alan yhä laajempaan yhteistyöhön tähtäävää digitalisaatiotyötä. Tämä kehitys säästää samalla yhteiskunnan resursseja ja pienentää kuljetusten ympäristövaikutuksia. Kehitysprojektin odotetaan tuottavan vähitellen lähivuosina pitkäjänteisiä tuloksia sitä mukaa, kun digitalisaatioaste kasvaa.

Korkea digitalisaatioaste edellyttää laitteita. Tietokoneiden ja muiden laitteiden hankinnoissa pyritään hyödyntämään uudelleenkäyttöä ja kierrätystä. Digitalisaatio antaa myös mahdollisuuksia vähentää tarpeettomia liikematkoja. Tapaamisia hoidetaan mahdollisuuksien mukaan etäyhteyksillä. Useimmilla toimistotyöntekijöillä on myös mahdollisuus tehdä osa viikosta etätyötä.

Panostuksemme kestävyteen



Ympäristöystävällinen pesuasema

Aholan ponnistelut kohti entistä ympäristöystävällisempää kuljetusalaa eivät rajoitu päästöjen vähentämiseen. Teemme kestäviä valintoja monella eri sektorilla ajotavasta ja kuljetusten suunnittelusta lähtien aina merkittävämpiin investointeihin asti.

Ahola Transport investoi syksyllä 2021 ympäristöystävälliseen raskaan kuljetuskaluston pesuasemaan. Uudessa pesuasemassa on nykyaikainen suljettu vedenkierrätysjärjestelmä, joka minimoi ajoneuvojen pesuun kuluvan veden määrän. Kun esimerkiksi rekan pesu tavanomaisella pesuasemalla kuluttaa normaalisti noin 2000 litraa puhdas-

ta vettä, uusi pesujärjestelmä ja sen ainutlaatuinen kierto-vesijärjestelmä vähentävät puhtaan veden kulutuksen noin 200 litraan pesua kohti.

Investointi on saumaton jatkumo ympäristöohjelmaamme, joka tähtää jatkuvasti parempaan ekotehokkuuteen. Uuden vedenkierrätysjärjestelmän takaisinmaksuajaksi on arvioitu kaksi vuotta, joten kyseessä on hyvä esimerkki sekä ympäristöystävällisestä että taloudellisesta perustelusta hankinnasta.

Suunnitelmissa on avata pitkälle automatisoitu pesuasema jatkossa myös muiden ammattiautoilijoiden käyttöön. ●



/// KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA: HALLINTOTAPA

Vastuullinen liiketoiminta



Hyvä hallintotapa

Ahola-konserni kantaa toiminnastaan sekä taloudellista, ympäristöllistä että yhteiskunnallista vastuuta määrittelemällä arvot, politiikat ja toimintaohjeet, joita kaikkien työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden on noudatettava. Edellytämme yhteistyötä kanssamme tekevilta yrityksiltä eettisiä liiketoimintakäytäntöjä ja mitattavaa edistymistä ympäristövastuussa ja taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa vastuussa sekä alihankkijoidensa kouluttamista ja näiden toiminnan seuraamista.

Käytämme vastuullisista, eettisistä toimintatavoistamme nimitystä Ahola Way. Arvomme – kokonaisvastuu, avoimuus ja yksilön kunnioitus – ovat kaiken työmme ja eettisen liiketoiminnan perusta. Työtämme ohjaavat politiikat perustuvat YK:n Global Compact -aloitteen kymmenen periaatteeseen ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistukseen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista. Noudatamme kansallista ja kansainvälistä lainsäädäntöä ja toimintaamme ohjaavia vaatimuksia.

Aholalla on nollatoleranssi kaikenlaiselle korruptiolle, lahjonnalle ja kiristykselle. Arvostamme toiminnassamme avoimuutta ja uskomme objektiiviseen päätöksentekoon, joka perustuu yrityksen tosiasiallisiin etuihin ja eturistiriitojen välttämiseen. Kaikki konsernimme liiketoimintasegmentit tekevät vuosittain olennaisuusarvioinnin, jossa tunnistetaan tärkeimmät ympäristöön sekä taloudelliseen ja yhteiskunnalliseen toimintaympäristöön liittyvät riskit ja mahdollisuudet.

Vuonna 2023 vastuullisen liiketoimintamme fokuksessa on vakaa taloudellinen kasvu ja eettinen, lakien ja määräysten mukainen liiketoiminta, tietoturvan edistäminen sekä kestävä toimitusketjujen hallinta.

Liiketoiminnan eettisyys

Yritystoiminnan vastuullisuus merkitsee kaikkien toimintaa koskevien juridisten ja eettisten näkökohtien huomioon ottamista. Perustimme vuonna 2021 erillisen compliance-tiimin, jonka tehtävä on valvoa lakien ja muiden vaatimusten noudattamista sekä varmistaa, että toimintamme on eettisesti moitteetonta. Hallinnoimme toimintamme tuloksia sisäisillä auditoinneilla. Käytössä on myös ilmoitusjärjestelmä, jonka kautta kuka tahansa sidosryhmiimme kuuluva henkilö voi ilmoittaa nimettömästi yritysetiikkaamme tai toimintaamme liittyvistä mahdollisista rikkomuksista tai muista olennaisista huolenaiheista, joihin he toivovat meidän tarttuvan mahdollisten epäkohtien oikaisemiseksi. Compliance-tiimimme käsittelee sisäisesti tämän ns. whistleblowing-järjestelmän kautta saadut nimettömät ilmoitukset ja ottaa prosessiin mukaan asianmukaiset johtoportaan kuuluvat henkilöt. Järjestelmä on ollut käytössämme vasta melko lyhyen ajan, mutta voimme ilolla todeta, ettei sen kautta saatu viime vuonna lainkaan ilmoituksia olennaisista epäkohdista.

Otamme vakavasti mahdolliset ihmisoikeusrikkomukset, korruptiotapaukset sekä asiattoman kilpailunvastaisen

toiminnan. Ihmisoikeuksia ja liiketoiminnan eettisyyttä koskevat politiikat on esitetty toimintaperiaatteissamme (Ahola Way). Kaikille uusille työntekijöille ja alihankkijoille järjestetään Ahola Way -koulutus, jossa heille ohjeistetaan politiikkamme, arvomme ja toimintatapamme.

Taloudelliset tulokset

Ahola-konsernin toiminta kehittyi vuonna 2022 positiivisesti kaikilla kolmella liiketoimintasegmentillä ja Ahola Specialin toiminta laajeni merkittävästi. Myös kiinteistöjen vuokrausaste oli korkea läpi koko vuoden.

Ahola Transportin liikevaihto ja liiketulos kasvoivat vuonna 2022 huolimatta kustannusten kasvusta niin polttoaineiden, kuljetuspalveluiden kuin oman henkilöstönkin osalta. Liikevaihdon kasvu johtui pääosin asiakassopimuksiin sisältyvistä hinnankorotusmekanismeista sekä vuoden aikana uudelleen neuvotelluista sopimuksista. Kuljetusmarkkinoilla vuoden aikana aika ajoin ilmennyt kapasiteettipula aiheutti segmentille haasteita, joiden liiketoimintavaikutukset kuitenkin jäivät hyvien yhteistyökumppaneiden ansiosta minimaalisiksi.

Ahola Special kasvoi myös kuluneen vuoden aikana voimakkaasti. Tuulivoimalogistiikan kasvu oli edelleen vahvaa, mutta muutkin liiketoiminta-alueet kehittyivät positiivisesti. Ahola Specialin tulos kehittyi erittäin myönteisesti. Asennustoiminta myytiin vuoden aikana, joten segmentti keskittyi tulevaisuudessa yksinomaan erikoiskuljetuksiin ja -projekteihin.

Ahola Digital investoi vuonna 2022 konsernin omaan käyttöön tulevien ohjelmistoratkaisujen kehittämiseen mutta jatkoi myös investointeja matkustajaliikenteen SaaS-kokonaisratkaisuihin. Yhtiö sai vuoden aikana uusia matkustajaliikennettä harjoittavia asiakkaita. Kehitys on ollut nopeaa, ja volyymit ovat kasvaneet jatkuvasti.

Taloudelliset riskit

Ukrainan sota on konsernille edelleen riski. Konsernilla ei tosin ole suoraa altistusta Venäjän eikä Ukrainan markkinoihin, mutta tilanne vaikuttaa Aholaan epäsuorasti asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kautta. Lisäksi konflikti aiheuttaa riskiä myös horjuttamalla taloussyökiä.

Konserni suojautuu taloudellisilta riskeiltä tehostamalla omaa toimintaansa sekä sopeutumalla joustavasti kulloisiinkin olosuhteisiin. Markkinatilanne ja siitä aiheutuvat riskit voivat muuttua nopeasti johtuen maailmanpoliittisen tilanteen ja maailmantalouden kasvavasta epävakaudesta, mikä saattaa äkisti vaikuttaa konsernin palveluiden kysyntään.

Muita riskejä ovat maantiekuljetuksiin liittyvät ennakoimattomat onnettomuudet ja kalustovauriot. Näitä riskejä ehkäistään kouluttamalla henkilöstöä sekä ylläpitämällä asianmukaisia turvallisuusmääräyksiä ja kattavaa vakuutusturva. Ajoneuvoihin on hankittu liikenneturvallisuuksia parantavaa ja kuljettajan työtä helpottavaa varustusta.

Konserni suojautuu lainarahoitukseen liittyviltä taloudellisilta riskeiltä koronvaihtosopimuksen avulla.

Hallitus valvoo yhtiön riskinhallintaa ja osallistuu sen kehittämiseen.

Tulevaisuuden näkymät

Hallituksen arvion mukaan perinteisten maantiekuljetusten kysyntä laskee vuonna 2023 verrattuna edelliseen vuoteen. Erikoiskuljetuksilla on hyvät kasvunäkymät vuodelle 2023, ja volyymien odotetaan pysyvän edellisvuoden tasolla. Matkustajaliikenteessä odotetaan kasvua vuonna 2023. Kustannusten kasvu todennäköisesti jatkuu vuoden aikana, mikä nostaa kustannuksia merkittävästi verrattuna vuoteen 2022. Tämä vaikuttaa sekä liikevaihtoon että liiketulokseen, jotka laskevat hiukan edellisvuodesta.

Tutkimus- ja kehitysinvestoinnit

Ekologisesti ja yhteiskunnallisesti kestävien kuljetusratkaisujen kysyntä kasvaa jatkuvasti niin asiakkaiden kuin viranomaisten taholta. Tämä vaatii modernisoimaan logistiikkaa jatkuvasti sekä kehittämään uusia digitaalisia ratkaisuja toiminnan tehostamiseen. Ahola kehittää aktiivisesti uusia ympäristöystävällisiä työtapoja sekä logistiikkaa tehostavia teknisiä ratkaisuja. Investoimme vuosina 2021–2023 merkittävästi Ahola Transportin ja Ahola Digitalin T&K-projekteihin, joihin saimme vuonna 2022 myös rahoitusta EU:lta ja Business Finlandilta.

Verot

Ahola-konsernilla on toimintaa Suomen lisäksi useissa muissakin maissa, esimerkiksi Ruotsissa, Virossa ja Puolassa. Luomme arvoa paikallisyhteisöille maksamalla veroja näihin maihin. Verot maksetaan siihen maahan, jossa toiminta tapahtuu ja jossa tuloa muodostuu. Toiminnassa noudatetaan kyseisten maiden lainsäädäntöä ja verotuskäytäntöjä, esimerkiksi arvonlisäverotuksessa. Ahola-konserni hoitaa veroasiat kansallisen lainsäädännön mukaisesti, ja verotuksesta pidetään tarkasti kirjaa. Tietojen paikkansapitävyys ja lainmukaisuus varmistetaan riippumattoman osapuolen taloushallintoauditoinneilla. Noudatamme jatkossakin verotuksen osalta kansallisia lakeja ja määräyksiä.

Tietosuoja

Aholassa käsitellään laajasti erilaisia työntekijöitä, alihankkijoita, asiakkaita ja muita yksityishenkilöitä koske-

via tietoja. Seuraamme tietosuojan toteutumista kaikessa toiminnassa sisäisillä auditoinneilla sekä ohjeistamme ja koulutamme työntekijät sekä sitoutamme alihankkijat asianmukaisiin tietosuojakäytäntöihin. Vuotuisen tietosuoja-auditoinnin raportin laatii riippumaton auditoija, joka myöntää Aholalle sertifiointin yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR)-vaatimusten mukaisesta GDPR-kelpoisuudesta. GDPR-kelpoisuuden ylläpito vaatii työtä, mutta sen tuloksena voidaan todeta, että Ahola-konsernin yhtiöissä ei sattunut lainkaan tietosuojarikkomuksia vuonna 2022. Tietosuoja koskevaa työtä jatketaan lisäämällä toimintojen GDPR-asioiden sisäisten auditointien säännöllisyyttä.

Vastuullisuus toimitusketjuissa

Vastuullinen liiketoiminta ottaa huomioon koko toimitusketjun. Koska toimintamme nojaa isolta osin alihankkijoihin, toimintatapamme ja arvomme on pystyttävä kommunikoimaan heille yhtä tehokkaasti kuin omille työntekijöille. Työtappamme ja arvomme sisällytetään uusien alihankkijoiden koulutuksiin ja sopimuksiin, jotta he pystyvät tehokkaasti omaksumaan oikeat toimintatavat sekä ihmisoikeuksia ja liiketoiminnan eettisyyttä koskevat politiikkamme. Kaikki kuljettajat saavat esimerkiksi taloudellisen ajotavan koulutuksen. Digitaalisissa palveluissa edellytämme palveluntarjoajiltamme kestävä kehityksen mukaista toimintaa.

Tavoitteemme vuodelle 2023 on ylläpitää toimitusketjujemme kestävyys korkealla tasolla. Suunnittelemme myös nykyisten alihankkijoiden ja näiden ihmisoikeus- ja eettisyyspolitiikoiden auditointien liittämistä vuotuisiin kehityskeskusteluihin. ●





/// KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA: YHTEISKUNTA

Ihmiset

Vuonna 2022 Ahola katsoi ennen muuta tulevaisuuteen. Vuotta aiemmin yritys oli vetäytynyt pörssistä ja palannut viiden pörssivuoden jälleen taas perheyrikykseksi. Yrityksen johdossa aloitti vuonna 2022 uusi sukupolvi, ja organisaatiossa on menossa sukupolvenvaihdos.

TOIMINTAMME YDIN on aina ollut ihmisläheinen asenne ja yrittäjähenki, nämä arvot tulevat ohjaamaan toimintaamme myös tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa hyödynnämme vahvaa digitalisaatio-osaamista ja toimialan tuntemusta kokonaisvaltaisen ympäristötehokkuuden luomiseksi. Käytännössä tämä merkitsee esimerkiksi jo nyt osaavan henkilöstön jatkokouluttamista sekä todellisten päästöjen seuraamista ja mittaamista ja asiakkaille raportoimista. Haluamme olla tulevaisuudessakin toimialan pioneeri, jonka toimintaa ohjaavat vahvat arvot. Aholan fokus on aina ollut ja tulee olemaan kuljettajissa, joita ilman pyörät eivät pyöri. Jatkamme liiketoiminnan kehittämistä ja pyrimme tulevaisuudessakin olemaan niin asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden kuin työnhakijoiden ykkösvalinta.

Alalla vallitseva kuljettajapula on kasvava ongelma, joka juontaa juurensa ihmisten arvojen muuttumiseen. Vuonna 2022 teettämämme tutkimuksen mukaan 15–24-vuotiaat näkevät kuljettajan työn raskaana, vaarallisena ja yksinäisenä, sillä kotoa joutuu olemaan poissa välillä pitkiäkin aikoja. Moderni kuljettajan työ on kuitenkin kaukana vanhentuneista mielikuvista, sillä siihen liittyy entistä enemmän asiakaspalvelua ja myös digitaatioita. Kuljetusala on paljon muutakin kuin pelkkiä kuljetuksia. Siihen kuuluu koko toimintajärjestelmän digitaalinen puoli, joka tarvitsee omat kehittäjänsä. Teettämämme tutkimus antaa meille näkökulmaa siihen, miten alaa kannattaa markkinoida ja miten teemme yrityksestämme halutun työpaikan.

Konsernin henkilöstö on varsin sitoutunutta, kuten uusimman työtyytyväisyyskyselyn kokonaistulos osoittaa: 8,2 asteikolla yhdestä kymmeneen. Kahdesti vuodessa tehtävä kysely mittaa työntekijöidemme sitoutumista työhönsä. Uusimman, syksyllä 2022 tehdyn kyselyn vastauksista ilmenee, että työntekijämme arvostavat eniten mukavia työtovereita, työsuhteen varmuutta, mielekkäitä työaikoja, haastavia tehtäviä ja hyvää työympäristöä.

Osaaminen ja laatu

Vuonna 2022 keskityimme työntekijöidemme kouluttamiseen. Ahola Digital aloitti kuukausittaiset tietoturvakoulutukset, jotka jatkuvat myös vuonna 2023. Kehitimme henkilöstön asiakaspalvelutaitoja sekä sisäisellä koulutuksella, oppimalla toisiltamme että ulkoisilla koulutusprojekteilla. Jatkoimme Ahola Driver Certificate -ohjelmaa, joka kehittää kuljettajien taloudellisen ajon taitoja sekä asiakaspalveluosaamista. Kuljettajien saama palaute ja tuki ajotapojen kehittämiseksi vaikuttaa suoraan polttoaineenkulutukseen ja siten myös päästöihin. Toimintaperiaattemme, Ahola Way, tukee myös työntekijöiden kouluttamista yrityksen arvojen, politiikoiden ja työtapojen osalta. Ahola Way on osa työntekijöiden jatkuvaa koulutusta, jonka tarkoituksena on liiketoiminnan eettisyyttä ja ihmisoikeuksia koskevan tietämyksen ylläpito.



Työterveys ja -turvallisuus

Pyrimme varmistamaan työntekijöidemme turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn, missä tukenamme on ISO 45001 -standardin mukainen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen järjestelmä. Ahola-konsernin on oltava työympäristöpolitiikkamme mukaisesti hyvä ja turvallinen työpaikka, jossa tapaturmat, työperäiset sairaudet ja tartuntataudit ehkäistään ennalta. Työsuojelussa noudatetaan voimassa olevaa työympäristö- ja työsuojelulainsäädäntöä ja määräyksiä. Systemaattinen riskienhallinta koskee myös tartuntatauteja. Työterveyspalvelut auttavat työntekijöitä ylläpitämään terveyttään ja hyvää työergonomiaa. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmämme kattaa koko henkilöstön.

Yrityksen johto ja esimiehet ovat vastuussa työterveydestä ja -turvallisuudesta ja edellyttävät työntekijöiltä voimassa olevien sääntöjen ja ohjeiden noudattamista vakiintuneiden prosessien ja työtapojen mukaisesti. Jokaisen on myös otettava henkilökohtaisesti vastuu omasta päivittäisestä työympäristöstään ja terveydestään, osallistuttava aktiivisesti riskien tunnistamiseen, raportointiin ja torjumiseen sekä kehitettävä jatkuvasti työympäristöään.

Työturvallisuusohjeita on aina noudatettava kaikissa yhtiön toimipaikoissa. Asiakkaiden tiloissa on aina noudatettava asiakkaiden sääntöjä ja ohjeita. Torjumme tartuntatauteja kaikissa toiminnoissa MyCare-hallintajärjestelmällä.

Työntekijöiden sitouttaminen

Tarjoamme työntekijöillemme lakisääteiset työterveys- ja turvallisuuspalvelut, minkä lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa työterveyden ja -turvallisuuden hallintaan ilmoittamalla poikkeamista ja tekemällä parannusaloitteita sekä myös osallistumalla työterveyttä ja -turvallisuutta käsittelevien foorumien ja toimikuntien toimintaan.

Kannustamme työntekijöitämme liikkuvaan elämäntapaan erilaisilla kuntoilutempauksilla. Vuonna 2022 esimerkiksi tarjosimme mahdollisuuden osallistua Kilo-metrikisaan, jossa osallistujat rekisteröivät kesän aikana polkupyörällä kuljetut kilometrit. Suomen toimintojen jatkuvassa työsuhteessa oleville on tarjolla myös polkupyöräetu, jonka kautta voi hankkia pyörän verovapaasti. Työsuhte-etuihimme kuuluu myös E-passi, joka edistää hyvinvointia vapaa-ajan liikunta-, hieronta- ja kulttuuripalveluiden kautta.

Työntekijöidemme hyvinvointi on meille yksi painopisteistämme, minkä merkitys on entisestään korostunut pandemiavuosina. Kun kuljettajat ovat tyytyväisiä, logistiikkakin pyörii sujuvasti, joten pyrimme tänäkin vuonna edistämään työntekijöidemme ammattitaitoa ja osaamista. Naantalin toimipisteeseen vuonna 2022 rakennettu ulkoilmakuntosalit auttaa kuljettajia pitämään huolta hyvinvoinnistaan. Vuonna 2023 avaamme Naantaliin Trucker's Span, joka tarjoaa kuljettajille entistä paremmat sosiaalitalat.

Työntekijöiden hyvinvointi pysyy Aholan fokuksessa myös vuonna 2023. Vuonna 2022 perustettiin uusi työhyvinvointifoorumi, jossa ovat edustettuna kaikkien segmenttiemme työntekijät. Foorumi jatkaa työtään pyrkien kehittämään henkilökunnan mahdollisuuksia osallistua terveyttä edistävään toimintaan.

Riskinhallinta

Työympäristöstä aiheutuvia riskejä hallitaan ja tapaturmia ja työperäisiä sairauksia torjutaan riskinarvioinneilla. Vakiomuotoisessa riskinarviointimenettelyssämme käydään läpi mahdolliset tapaturmien lähteet, selvitetään voiko vaaran poistaa, ja jos ei, mitä ennaltaehkäiseviä tai suojaavia toimenpiteitä on tarjolla vaaran pienentämiseksi. Työterveys- ja turvallisuusjohtajan järjestämä terveyttä ja turvallisuutta koskeva riskinarviointi tehdään joka toinen vuosi.

Jokaisella segmentillä ja toimipaikalla on omat työsuojelutoimikuntansa, jotka vastaavat työympäristön arvioinneista, häiriötekijöiden tunnistamisesta sekä tekevät aloitteita asioiden parantamiseksi. Työympäristöä ja turvallisuutta koskevilla aloitteilla pyritään aktiivisesti ehkäisemään tapaturmia ja kehittämään uusia ratkaisuja. Arvioinneissa tarkastellaan myös työntekijöiden tasavertaisuutta sekä kuntoilumahdollisuuksia. Toimikunnat tapavat neljästi vuodessa.

Ihmisoikeudet

Ahola pyrkii myös vaikuttamaan positiivisesti yhteiskunnan kehitykseen tukemalla ihmisoikeuksia, torjumalla kaikenlaista syrjintää ja osallistumalla aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun. Toimintaperiaatteidemme perustana on YK:n ihmisoikeuksien julistus ja Kansain-

välisen työjärjestön ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista. Poliitikoissamme kielletään pakkotyö ja lapsityövoiman käyttö sekä annetaan tuki työntekijöiden järjestäytymisvapaudelle ja kollektiiviselle neuvotteluoikeudelle. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, syntyperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, terveydentilasta tai vajaakuntoisuudesta. Kaikenlainen häirintä, syrjintä ja uhkaava käytös työpaikalla on kielletty, ja jokaisen ihmisarvoa, koskemattomuutta ja oikeuksia on kunnioitettava. Aholassa on määritelty politiikat, joiden tarkoituksena on suojella työntekijöiden ja muiden sidosryhmien ihmisoikeuksia.

Työajat ja palkkaus noudattavat kansallista lainsäädäntöä. Suomen kaltaisessa modernissa yhteiskunnassa, jossa myös kansallinen lainsäädäntö suojaa ihmisoikeuksia, ihmisrikkomusten riski on matala. Ihmisoikeusasioiden hallinta Aholassa nojaa kansalliseen lainsäädäntöön sekä YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistuksissa esitettyihin eettisiin periaatteisiin. Aholassa on käytössä EU-direktiivin mukainen ns. whistleblowing-järjestelmä, ja yhtiössä laaditaan joka toinen vuosi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suomi katsotaan yhdeksi maailman tasa-arvoisimmista maista, mutta edelleen kaikilla aloilla pyritään tekemään työtä, jotta kaikilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet työelämässä työnhakijan taustasta riippumatta. Mahdollisuus ilmoittaa epäkohdista nimettömänä alentaa vakavien työoikeus- ja ihmisoikeusrikkomusten julkituomisen kynnystä.

Politiikoidemme tarkoituksena on ehkäistä ihmisoikeusrikkomuksia, ja osa tätä ennaltaehkäisevää järjestelmää ovat vuosittaiset riskinarviointit. Viime vuonna ei tullut ilmi lainkaan häirintä- tai syrjintätapauksia. ▶



Alihankkijoiden kanssa tehdään toiminnan eettisyyden ja ihmisoikeustilanteen arviointi ennen toimitussopimuksen allekirjoittamista, ja asiaan palataan vuosittaisissa keskusteluissa. Yhteistyön aloittaminen ja jatkaminen edellyttää alihankkijoiltaamme omaa toimintaamme vastaavien eettisten periaatteiden noudattamista.

Yhteisö

Tiedostamme, että toiminnallamme on suoria vaikutuksia ympäröivään yhteiskuntaan. Pystymme konsernina tarjoamaan työtilaisuuksia kaikilla toiminta-alueillamme sekä satojen alihankkijoiden palveluksessa Pohjoismaissa, Baltiassa ja Keski-Euroopan maissa. Tuemme taloudellisesti vähäosaisia ihmisryhmiä sekä paikallisia yhdistyksiä. Sponsorointifoorumimme käsittelee kaikki tukipyynnöt päätösten asianmukaisen kirjaamisen ja päätöksenteon läpinäkyvyyden takaamiseksi. Vuonna 2022 alkanut Ukrainan sota kosketti monia. Aktiiviset työntekijämme keräsivät avustustarvikkeita ja vaatteita ja toimitivat organisaation tarjoamaa rahallista apua sotaa paenneille perheille.

Ahola edistää liikenneturvallisuutta. Ahola Transportin ja Ahola Specialin autot vierailivat syksyllä 2022 alakouluissa kaikilla Suomen, Ruotsin ja Viron paikkakunnilla, joissa meillä on toimintaa. Tapahtumien yhteydessä lapsille opastettiin liikenneturvallisuusasioita ja näytettiin, kuinka tietä ylittävä pieni lapsi näkyy ison ajoneuvon ohjaajalle. Lapset saivat käydä itse katsomassa kuljettajan paikalta, minkälainen näkyvyys sieltä on, ja heille kerrottiin, kuinka raskaiden ajoneuvojen lähellä tulee toimia. Liikenneturvallisuuspäivä sai lapsilta erittäin hyvän vastaanoton, ja moni kertoi haluavansa isona rekkakuskiksi.

Aholan kestävä kehityksen työn tarkoituksena ei ole pelkästään Aholan oma vastuullisuus, vaan tavoitteena on myös etsiä keinoja viedä ympäröivän yhteiskunnan kehitystä kestäväan suuntaan. Esimerkiksi Ahola Specialin kuljetusten avulla maahan saadaan lisää tuulivoimaloita. Aholan syksyllä 2021 hankkima ympäristöystävällinen pesuasema avautuu aikanaan myös muiden kuljetusyritysten käytettäväksi ja auttaa niitäkin hyödyntämään modernia suljettua vedenkierrätystekniikkaa ja siten minimoimaan vedenkulutuksensa. Tutkimus- ja kehitysohjelmamme Ahola Green auttaa kehittämään ekologisempia kuljetustapoja sekä vähentämään kuljetusten haittoja.

Asiakkaat

Me uskomme yhteistyöhön. Asiakassuhteen avoimuus on olennainen osa asiakaskokemustamme. Haluamme, että yhteistyö kanssamme tuntuu asiakkaistamme turvaliselta. Pyrimme myös minimoimaan kaikenlaiset haittatekijät jatkuvalla viestinnällä, toiminnan jatkuvalla parantamisella ja asianmukaisella tietoturvalta. Vuonna 2022 emme saaneet lainkaan asiakkaan henkilötietoihin kohdistuvista tietosuojaloukkauksista tai asiakastietojen menettämisestä johtuvia reklamaatioita. Haluamme tarjota asiakkaillemme logistiikkajärjestelmien parhaan tietoturvatason. Tietoturva onkin yksi digitaalisen logistiikan tärkeimpiä kehityskohteita. Vuonna 2022 Ahola Digitalin fokuksessa oli työntekijöiden tietoturvakoulutus sekä tietoturvapoliitikoiden ja -prosessien kehittäminen. ●



Raportointikäytäntö

Raportointiväli ja yhteystiedot

Tämän kestävyysraportin raportointijakso on tilikauden kanssa yhdenmukainen: kalenterivuosi 1.1.–31.12.2022. Tämä on Ahola-konsernin ensimmäinen kestävyysraportti, ja sen on tarkastanut ennen julkaisua 27.4.2023 konsernin johtoryhmä ja hallitus. Mahdolliset raporttia tai yhtiömme kestävä kehityksen mukaista toimintaa koskevat kysymykset voi lähettää osoitteeseen info@aholagroup.com.

Konsernin johtoryhmä on käynyt läpi raportin ja hyväksynyt sen 27.4.2023.

Global Reporting Initiative (GRI)

GRI (Global Reporting Initiative) on riippumaton kansainvälinen järjestö, joka auttaa yrityksiä ja muita organisaatioita kantamaan vastuuta toimintansa vaikutuksista tarjoamalla näiden käyttöön kansainvälisesti vertailukelpoisia käytäntöjä vaikutusten raportointiin. GRI-standardien avulla organisaatio pystyy raportoimaan olennaimmat vaikutuksensa talouteen, ympäristöön ja ihmisiin, mukaan lukien ihmisoikeudet ja organisaation menettelyt vaikutusten hallitsemiseksi. GRI-sisältöhakemistossa organisaation raportointia verrataan GRI-standardeihin ja osoitetaan, mistä käyttäjä löytää tarvitsemansa tiedon. Tämän raportin GRI-sisältöhakemisto on sivulla 60.

Ympäristövaikutusten tunnusluvut

Ympäristövaikutusten arvot perustuvat Ahola Transportin vuoden 2022 ympäristöraporttiin. Raportti esittää Ahola Transportin toimittamien kuljetuspalveluiden aiheuttamat kasvihuonekaasupäästöt. Tässä raportissa ilmoitetut kasvihuonekaasupäästöt on laskettu EN 16258 -standardin mukaisesti. Ympäristöraportti on luettavissa kokonaisuudessaan Aholan materiaalipankissa: www.aholatransport.com/fi/materiaalipankki/

Päästöt

Ahola Transportin kaikkien markkina-alueiden maantiekuljetuspalveluiden hiilidioksidipäästöt.

VUOSI	2015	2018	2019	2020	2021	2022
Tank to wheel -päästöt Grammaa CO ₂ e per tkm	36,69	33,89	31,15	28,84	27,95	27,69
Elinkaari Grammaa CO ₂ e per tkm	46,16	44,12	41,39	39,19	38,21	38,18

Organisaation ulkopuoliset päästöt

Ahola Transportin maantiekuljetuksiin liittyvän meriliikenteen päästöt.

VUOSI**	2015	2018	2019	2020	2021	2022
Tank to wake -päästöt Grammaa CO ₂ e per tkm*	–	–	–	112,07	106,7	103,2

* Painotettu keskiarvo, perustuu lauttayhtiöiden ilmoittamiin päästötietoihin.

** Vuotta 2020 edeltävää dataa ei ole.



Organisaation oma energiankulutus

Ahola Transportin kaikkien markkina-alueiden maantiekuljetuspalveluiden energiankulutus.

VUOSI	2015	2018	2019	2020	2021	2022
Tank to wheel -päästöt Energiankulutus, MJ per tkm	0,521	0,507	0,48	0,459	0,449	0,45
Elinkaari Energiankulutus, MJ per tkm	0,7	0,699	0,673	0,654	0,642	0,648

Uusiutuvan energian osuus maantiekuljetuksissa

Biopohjaisten polttoaineiden osuus maantiekuljetusten kokonaispolttoainekulutuksesta kaikilla markkina-alueilla [%].

VUOSI*	2015	2018	2019	2020	2021	2022
HVO	–	–	–	16,8	17,6	18,7
Diesel	–	–	–	83,2	82,4	81,3

* Vuotta 2020 edeltävää dataa ei ole.

Yhteiskuntavastuun tunnusluvut

Muiden kuin taloudellisten tietojen laskentaperiaatteet – yhteiskuntavastuun tunnusluvut

YHTEISKUNTAVASTUUN tunnuslukujen laskennassa on otettu huomioon organisaation ja tytäryhtiöiden kaikki työntekijät, ei kuitenkaan alihankkijoita. Työntekijöiden määrä on henkilöstön kokonaismäärä katsauskauden lopussa 31.12.2022.

Alle 30-vuotiaiden isompi vaihtuvuus selittyy kausivaihtelulla, sillä vakinaisten työntekijöiden lomakaudella töissä on tavallisesti opiskelijoita. Nollatuntisopimukset ja muut osa-aikaiset työsuhteet perustuvat kyseisten työntekijöiden

omiiin (esim. opiskelusta johtuviin) toiveisiin ja tarpeisiin – yhtiöllä ei muutoin ole varsinaisia osa-aikaisia tehtäviä.

Työterveys ja -turvallisuustiedot on laskettu muuttamalla työntekijöiden määrä vastaavaksi kokoaikaisten työsuhteiden määräksi (full-time equivalent, FTE). Kuolemaan johtaneiden työtaturmien määrä, raportoitavien työtaturmien määrä ja vakavien työtaturmien määrä raportoidaan konserniyhtiöiden työntekijöille raportointijakson aikana sattuneiden tapaturmien kokonaismääränä.

TYÖLLISTÄVÄ VAIKUTUS	KONSERNI YHTEENSÄ	SUKUPUOLI		ALUE				IKÄRYHMÄ		
		NAISIA	MIEHIÄ	SUOMI	RUOTSI	VIRO	PUOLA	ALLE 30 V.	30-50 V.	YLI 50 V.
Työntekijöitä yhteensä	241	59	182	184	13	37	7	44	142	55
Uusia työntekijöitä	59	16	43	43	6	8	2	27	23	9
Päättäneet työsuhteet	73	14	59	63	1	7	2	21	33	19
Työntekijöiden vaihtuvuus [%]	30,3	23,7	32,4	34,2	7,7	18,9	28,6	47,7	23,2	34,5

TYÖSUHTEEN TYYPPI	KONSERNI YHTEENSÄ	SUKUPUOLI		ALUE			
		NAISET	MIEHET	SUOMI	RUOTSI	VIRO	PUOLA
Toistaiseksi	220	49	171	166	12	36	6
Määräaikaisia	12	7	2	10	0	1	1
Nollatuntisopimus	9	2	7	8	1	0	0
Kokoaikainen	214	44	170	159	12	36	7
Osa-aikainen	27	15	12	25	1	1	0

HALLINTOELINTEN MONIMUOTOISUUS %	SUKUPUOLI		IKÄRYHMÄ		
	NAISET	MIEHET	ALLE 30 V.	30-50 V.	YLI 50 V.
Konsernin hallitus	0	100	0	2	2
Konsernijohto	20	80	0	4	1

TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS	2022
Kuolemaan johtaneiden työtaturmien määrä	0
Raportoitavien työtaturmien määrä	16
Vakavien työtaturmien määrä	0
Sairauspoissaolot (päivää/FTE)	0,38
Työtuntien määrä	466 272

GRI-sisältöhakemisto

STATEMENT OF USE	Ahola Group on raportoinut tässä GRI-sisältöhakemistossa esitetyt tiedot GRI-standardien viitekehyksen mukaisesti ajalta 1.1.-31.12.2022.
GRI 1 USED	GRI 1: Perustelut 2021

GRI STANDARDI	SELVITYS	SIVU	
GRI 2: Yleiset selvitykset 2021	2-1 Organisaation tiedot	6-7	
	2-2 Organisaation kestävyysraportoinnissa mukana olevat yksiköt	6	
	2-3 Raportointijakso, raportointiväli ja yhteystiedot	23	
	2-5 Ulkoinen varmentaminen	Kestävyysraporttia ei ole varmennettu kolmannen osapuolen toimesta.	
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	6, 8-9	
	2-7 Työntekijät	9, 24	
	2-8 Työntekijät, jotka eivät ole organisaation palveluksessa	9	
	2-9 Hallintorakenne ja muodostaminen	9	
	2-10 Korkeimman hallintoelimen nimittäminen ja valinta	9	
	2-11 Korkeimman hallintoelimen puheenjohtaja	9	
	2-12 Korkeimman hallintoelimen rooli vaikutusten hallinnassa	10	
	2-13 Vastuun delegointi vaikutusten hallinnasta	10	
	2-14 Korkeimman hallintoelimen rooli kestävyysraportoinnissa	10	
	2-15 Eturistiriidat	15	
	2-16 Kriittisten huolenaiheiden viestintä	15	
	2-17 Korkeimman hallintoelimen yhteinen tietämys	10	
	2-22 Lausunto kestävästä kehityksen strategiasta	5, 10	
	2-23 Sitoumukset politiikkoihin	10-11	
	2-24 Poliittiset ja sulauttaminen yrityksen strategiaan ja toimintaan	10-11	
	2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi	11	
	2-26 Mekanismit neuvonpyytämiseksi ja huolenaiheiden esiin tuomiseksi	15	
	2-27 Lakien ja säädösten noudattaminen	11	
	2-29 Vuorovaikutus sidosryhmien kanssa	11	
	2-30 Työehtosopimukset	21	
	GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-1 Prosessi olennaisien aiheiden määrittämiseksi	11
		3-2 Luettelo olennaisista aiheista	11
		3-3 Olennaisien aiheiden hallinta	11
	GRI 201: Taloudellinen suorituskyky 2016	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet	16
		201-4 Hallitukselta saatu taloudellinen tuki	17

GRI 205: Korruptiovastaisuus 2016	205-1 Toiminnot, joissa arvioidaan korruptioon liittyviä riskejä	10, 15
	205-2 Viestintä ja koulutus korruption vastaisista politiikoista ja menettelyistä	15, 19
GRI 207: Verotus 2019	207-1 Lähestymistapa verotukseen	17
	207-2 Verotuksen hallinta, valvonta ja riskienhallinta	17
	207-3 Sidosryhmävuorovaikutus ja huolenaiheiden hallinta verotukseen liittyen	17
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energiankulutus organisaatiossa	24
	302-3 Energiatohokkuus	24
	302-4 Energiankulutuksen vähentäminen	24
GRI 303: Vesi ja jätevedet 2018	303-1 Vuorovaikutus veden kanssa jaettuna resurssina	14
	303-2 Vesistöjä koskevien vaikutusten hallinta	14
GRI 305: Päästöt 2016	305-1 Suorat (Scope 1) kasvihuonekaasupäästöt	23
	305-2 Energian epäsuorat (Scope 2) kasvihuonekaasupäästöt	23
	305-3 Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonekaasupäästöt	23
	305-4 Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	23
	305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	23
GRI 308: Toimittajien ympäristö-arvioinnit 2016	308-1 Uudet toimittajat, jotka on seulottu ympäristökriteerien perusteella	17
GRI 401: Työllisyys 2016	401-1 Uudet työntekijät ja työntekijöiden vaihtuvuus	24
	401-2 Etuudet, jotka on tarjottu kokoaikaisille työntekijöille, mutta ei määräaikaisille tai osa-aikaisille työntekijöille	20
GRI 403: Työterveys ja turvallisuus 2018	403-1 Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmä	20
	403-2 Vaaran tunnistaminen, riskinarviointi ja tapahtumien tutkinta	21
	403-3 Työterveyspalvelut	20
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, kuuleminen ja viestintä työterveys- ja turvallisuusasioissa	20
	403-5 Työntekijöiden koulutus työterveys- ja turvallisuusasioissa	20
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	20
	403-7 Liiketoimintaan suoraan liittyvien työterveys- ja turvallisuusvaikutusten ehkäisy ja lieventäminen	20-21
	403-8 Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	20
	403-9 Työhön liittyvät tapaturmat	25
	403-10 Työhön liittyvät sairaudet	25
GRI 404: Koulutus ja kurssit 2016	404-2 Ohjelmat työntekijöiden taitojen päivittämiseksi ja siirtymäpuohjelmat	19
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet 2016	405-1 Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	25
GRI 413: Paikallisyhteisöt 2016	413-1 Toiminnot, joissa on paikallisyhteisön osallistuminen, vaikutusten arviointi ja kehitysohjelmat	22
GRI 414: Toimittajien sosiaaliset arviot 2016	414-1 Uudet toimittajat, jotka on seulottu sosiaalisten kriteerien perusteella	17
GRI 418: Asiakasyksityisyys 2016	418-1 Perustellut valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista ja asiakastietojen menetyksistä	17, 22



AHOLA
SPECIAL

SCANIA

AHOLA
SPECIAL

YXK-286

remeo





AHOLA

WAY AHEAD

KOKKOLA

+358 20 7475 111
Indolantie 33
67701 Kokkola

NAANTALI

+358 20 7475 359
Aholankatu 7-9
21100 Naantali

JYVÄSKYLÄ

+358 20 7475 500
Mattilanniemi 8
40100 Jyväskylä

NYKVARN, RUOTSI

+46 8 5549 0840
Högledsvägen 9
15535 Nykvarn

TALLINNA, VIRO

+358 20 7475 890
Vesse 5
11415 Tallinna

JANKI, PUOLA

+48 222 453 033
Aleja Krakowska 38
05-090 Janki